



Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro

Plano para a Igualdade de Género - CCDRC

Título

Plano para a Igualdade de Género - CCDRC

Edição

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro

Rua Bernardim Ribeiro, 80

3000-069 Coimbra, Portugal

Tel.: 239 400 100

Fax: 239 400 115

E-mail: geral@ccdrc.pt

url: <http://www.ccdrc.pt>

url: <http://www.centro.portugal2020.pt/>

Data de edição

Edição inicial –janeiro de 2022

“A igualdade é uma necessidade vital da alma humana. Deve-se dar a mesma quantidade de respeito e atenção a todo ser humano, porque respeito não tem grau”.

(Simone Weil)

Índice

1. Enquadramento	5
2. Caracterização da CCDRC	8
2.1 Missão	8
2.2 Objetivos Estratégicos	8
2.3 Recursos Humanos	9
3. Práticas de Igualdade de Género já implementadas na CCDRC	12
4. Práticas a implementar para promoção da Igualdade de Género na CCDRC	13
5. Monitorização e Avaliação do Plano CCDRC	14
6. Aprovação	14

1. Enquadramento

O artigo 13º da Constituição da República Portuguesa consagra, como Direito Fundamental, o Princípio da Igualdade que assenta na premissa de que todos os seres humanos são iguais quanto à sua dignidade humana e, conseqüentemente, iguais em todas as dimensões que a dignidade assume na sua vida.

A Igualdade de Género é um Direito Humano essencial para a participação plena na sociedade de Homens e Mulheres enquanto pessoas, uma vez que, se traduz numa Igualdade de Direitos, Liberdades e Oportunidades, contribuindo para o desenvolvimento de uma Sociedade democrática e inclusiva, moderna e mais equitativa, possibilitando uma economia inovadora, competitiva e próspera.

Promover a Igualdade de género significa igual valorização, igual visibilidade, igual reconhecimento, empoderamento, participação e responsabilidade de mulheres e homens em todas as esferas da vida pública e privada.

Independentemente do sexo, todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas aptidões pessoais, de prosseguir as suas carreiras profissionais e de fazer as suas escolhas sem limitações impostas por estereótipos, preconceitos e conceções rígidas dos papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres.

Hoje, a igualdade de género é considerada em todo o mundo uma questão de Direitos Humanos e uma condição de justiça social, bem como um requisito essencial para o exercício efetivo e pleno da cidadania.

Os Organismos internacionais e Portugal, enquanto Estado Parte, tomaram consciência da necessidade de adopção de políticas de igualdade e da implementação de medidas de eliminação da discriminação contra as mulheres, bem como da defesa e promoção dos seus direitos humanos, designadamente nos seguintes mecanismos normativos :

- A alínea h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa prevê, como uma das tarefas fundamentais do Estado Português, promover a igualdade entre Homens e Mulheres;

- O Código do Trabalho Português nos artigos 23º a 65º enuncia disposições gerais sobre a igualdade e não discriminação, proibição do assédio, igualdade e não discriminação em função do sexo, e proteção da parentalidade no sentido de fomentar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional;
- A Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 , de 21 de maio – aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” onde são definidas metas de ação global e estrutural até 2030 (a ENIND tem incorporado o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021, em toda a Administração Pública);
- A Lei nº 60/2018, de 21 de agosto, aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor;
- A Lei 62/2017, 1 de agosto, regulamentada pelo Despacho Normativo nº18/2019, 21 de junho, determina que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e fiscalização não pode ser inferior a 33,3% em cada entidade do setor público empresarial;
- Resolução do Conselho de Ministros nº 64/2006, de 18 de Maio, que reconhece a necessidade do uso de uma linguagem não discriminatória na elaboração de atos normativos, destacando para o efeito a neutralização e a minimização da especificação do sexo.

No âmbito dos compromissos assumidos por Portugal a nível internacional, enquanto membro da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), destacam-se as seguintes Políticas Europeias que fomentam a Igualdade de Género:

- Em 2019 a Recomendação do Conselho da Europa sobre a prevenção e a luta contra o sexismo reitera o papel da linguagem inclusiva na garantia da igualdade entre mulheres e homens;

- Em 2015 a ONU aprova a Agenda 2030 e enuncia os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) interpelando os Estados e os atores institucionais e privados a “alcançar a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas”;
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia consagra no artigo 23º a Igualdade entre Homens e Mulheres;
- Comissão do Parlamento Europeu fez um Comunicado sobre a Igualdade de Género no âmbito da Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025;
- Orientações da Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- Tratado da União Europeia;
- Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020);
- Em 2015 a ONU aprova a Agenda 2030 e enuncia os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), interpelando os Estados e os atores institucionais e privados a cumprir a promessa de não deixar ninguém para trás. A dimensão de género é considerada transversal a toda a Agenda e constitui o 5º ODS “alcançar a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas”.

A CCDRC como entidade pública responsável pela implementação de políticas públicas na Região Centro elabora o Plano para a Igualdade do Género, por forma a tornar a sua cultura organizacional, uma cultura mais democrática, integradora e participativa na construção de uma sociedade mais justa.

Neste documento serão apresentadas as ações que se pretendem ver concretizadas durante o ano de 2022, no âmbito da Igualdade de Género.

2. Caracterização da CCDRC

2.1. Missão

A CCDRC é um organismo desconcentrado do Ministério da Coesão Territorial, em coordenação com o Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública, no que diz respeito à relação com as autarquias locais, e com o Ministério do Ambiente e da Ação Climática, em matérias de ambiente e ordenamento do território, dotado de autonomia financeira e administrativa. A CCDRC tem por missão executar as políticas de ambiente, de ordenamento do território e cidades e de desenvolvimento regional ao nível da NUTS II Centro, bem como promover a atuação coordenada dos serviços desconcentrados de âmbito regional e apoiar tecnicamente as autarquias locais e as suas associações.

Compete, assim, à CCDRC assegurar a prestação eficiente dos serviços no seu âmbito de atuação, colocando-os na linha da racionalização e modernização dos serviços públicos e atuando com a necessária competência técnica, tornando-se um aliado eficiente e eficaz do desenvolvimento regional e da coesão territorial e social.

A CCDRC assume, assim, como **Missão**:

Executar as políticas de ambiente, de ordenamento do território e cidades e de desenvolvimento regional, promover a atuação coordenada dos serviços desconcentrados de âmbito regional e apoiar tecnicamente as autarquias locais e as suas associações, ao nível da NUT II Centro para **DESENVOLVER e COORDENAR o CENTRO de PORTUGAL** contribuindo assim para o desenvolvimento do Centro de Portugal e para uma melhor coordenação dos serviços descentralizados do Estado.

2.2. Objetivos Estratégicos

São sete os objetivos estratégicos assumidos pela CCDRC no seu ciclo de gestão. A saber:

OE 1 - Promoção da competitividade das empresas e das instituições da Região:

OE 1.1. Qualificação e promoção do investimento inovador.

OE 1.2. Promoção de parcerias e do trabalho em rede entre as entidades do Sistema Científico e Tecnológico e entre estas e a Sociedade, com especial enfoque para as empresas e entidades de natureza municipal.

OE 2 - Dinamização do desenvolvimento sustentado, estruturado, ordenado e equilibrado do território e da qualidade de vida das suas populações.

OE 3 - Promoção da Coesão Territorial.

OE 4 - Promoção da Coesão Social.

OE 5 - Promoção e divulgação da Região Centro, a nível nacional e internacional.

OE 6 - Apoio, através de serviços de qualidade e de uma postura de excelência, aos agentes locais, sub-regionais, regionais, assim como aos cidadãos, reforçando a sua capacitação.

OE 7 - Reforço da motivação, envolvimento e satisfação dos colaboradores.

Estes objetivos foram aprovados pela tutela em sede do QUAR 2021 e que se encontram ainda válidos, dado que o QUAR 2022 apenas será apresentado durante o mês de março de 2022.

Estes objetivos refletem a preocupação da CCDRC pela motivação dos trabalhadores e trabalhadoras, pela igualdade de oportunidades, pela justiça social e pelo empenhamento na conciliação entre o trabalho e a família. A opção de formular os OE 5 e OE 7, é uma tentativa de que este assunto seja trazido para a agenda de todos e todas quantos participam no desenvolvimento da cultura organizacional da CCDRC.

2.3. Recursos Humanos

A CCDRC, conta, à data de 31.dez.2021, com um mapa de pessoal de 252 efetivos, não obstante o seu quadro de pessoal aprovado em agosto de 2021 prever 268 lugares.

Para uma melhor compreensão de quem são os trabalhadores e as trabalhadoras da CCDRC, segue a apresentação de alguns indicadores relevantes deste universo.

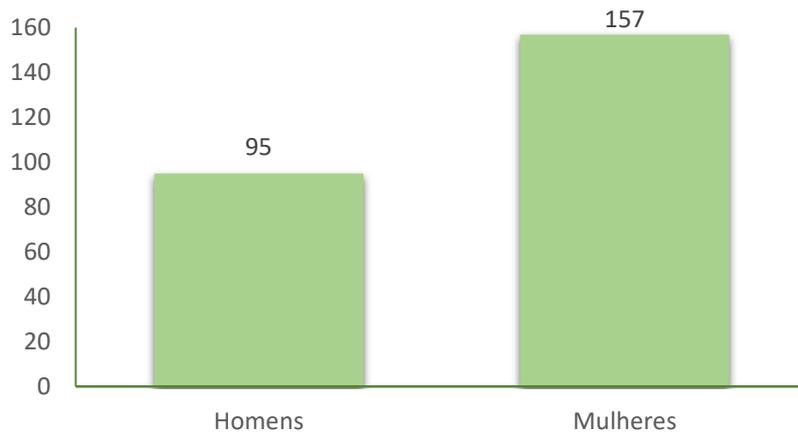


Gráfico 1 – Distribuição dos efetivos, por género, a 31.dez.2021

No universo dos efetivos da CCDRC, encontramos 62,3% de mulheres, tendência que se mantém desde a criação da CCDRC.

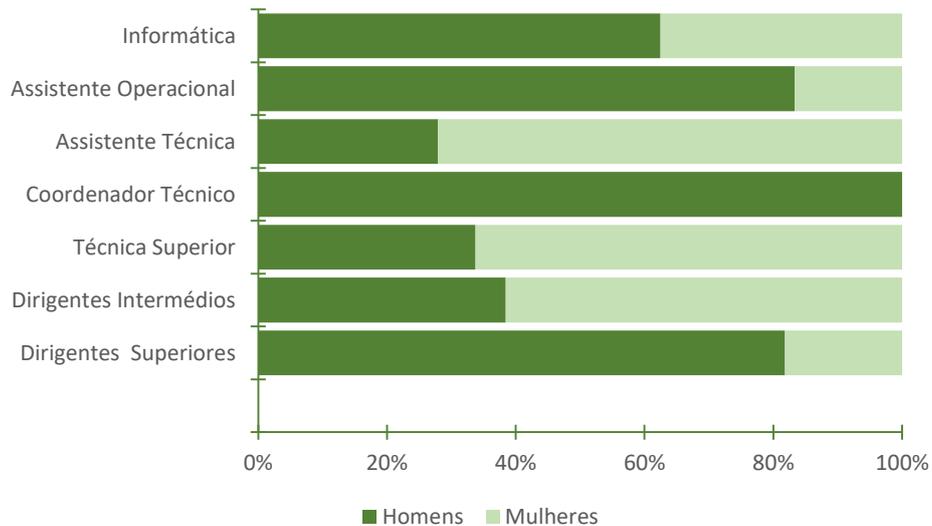


Gráfico 2 – Distribuição dos efetivos, por género e carreira, a 31.dez.2021

Na distribuição de homens e mulheres por carreira, observamos que os homens estão maioritariamente presentes nas carreiras na área da informática, e na carreira de assistente operacional, neste último caso, em parte devido à natureza das funções que exigem mais força física.

A situação do coordenador técnico pode incorrer em erro de avaliação, dado que é apenas um trabalhador nesta categoria.

As categorias por tradição mais “femininas”, que incluem as funções de secretariado e administrativas, são, também na CCDRC, ocupadas, em grande percentagem, por mulheres.

Ao nível dos dirigentes superiores, a análise dos dados ao longo da existência da CCDRC, mostram-nos que os homens prevalecem nos dirigentes superiores, no entanto desde de 2005 que existe, na equipa de dirigentes superiores a presença feminina na razão de 1/5. De realçar que desde 2014, o cargo de Presidente da CCDRC, é ocupado por uma mulher. No caso dos dirigentes intermédios (Chefes de Divisão e Diretores de Serviço) as mulheres estão em maioria.

3. Práticas de Igualdade de Género já implementadas na CCDRC

A aplicação do Programa 3 em Linha, Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar, com o objetivo de promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres, permitindo a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida, foi desde logo aplicado na CCDRC.

Daqui resultam algumas práticas já aplicadas na CCDRC:

- Aprovação dos pedidos dos trabalhadores e trabalhadoras para usufruírem do horário de trabalho no âmbito da parentalidade (cfr. art.º 56.º do Código do Trabalho).
- Aprovação de horários de jornada contínua, normalmente deferidos para os casos de apoio a menores de 12 anos, de forma a possibilitar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.
- Possibilidade de o trabalhador beneficiar de uma dispensa mensal de presença ao serviço, de meio dia, para tratar de assuntos pessoais/familiares (Art. 18º do Regulamento do Horário de Trabalho).
- Aplicação do Decreto-Lei nº 85/2019 de 1 de julho - no âmbito do Programa 3 em Linha - que permite aos trabalhadores da Administração Pública faltarem justificadamente para acompanhamento de menor de 12 anos no 1.º dia do ano letivo.
- Possibilidade de adesão dos trabalhadores aos Serviços Sociais da Administração Pública, promovendo o acesso a vantagens no âmbito do apoio social, da promoção de atividades socioculturais, de acesso a equipamentos de lazer e outros acordos protocolados que permitem a aquisição de serviços a preços mais vantajosos.
- Refeitório destinado a fornecer serviços de cafetaria e refeições a todos os trabalhadores e trabalhadoras, bem como serviços de Takeaway.

4. Práticas a implementar para promoção da Igualdade de Género na CCDRC

Se algum caminho a CCDRC já fez na concretização de políticas que fomentem a igualdade do género, muito estará ainda por fazer.

Tendo em conta o diagnóstico efetuado e sabendo que as ações já implementadas resultam numa CCDRC mais inclusiva e mais justa, é necessário continuar a dinamizar mais iniciativas de forma a reforçar este objetivo.

Para que haja tempo e recursos humanos e financeiros para a concretização deste Plano, optou-se por concentrar o plano de ação apenas em três Dimensões:

- Formação Inicial e Contínua
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal
- Prevenção da prática de assédio no trabalho

Assim, no quadro seguinte estão descritas ações a realizar no ano de 2022.

PLANO DE AÇÃO PARA 2022

Dimensão	Ação	Medidas	Ponto Focal	Indicador	Meta
Formação e Inicial e Contínua	Promover a formação dos trabalhadores e trabalhadoras	• Realização de workshops internos dirigidos aos trabalhadores e trabalhadoras sobre o tema da igualdade de género - boas práticas no âmbito profissional	DORH	% de participantes	75%
		• Workshop sobre “violência doméstica “ dado pela APAV			
		• Boas práticas para a inclusão: escrita inclusiva			
Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Dinamizar a disponibilização de informação	• Desenho do “Kit de Parentalidade” com informação sobre direitos e deveres	DTCI/DORH	Data de apresentação	3º Trimestre de 2022
		• Publicação regular na Intranet da CCDRC de matérias sobre Igualdade de Género e igualdade de oportunidades		Periodicidade	Mensal
Prevenção da prática de assédio no trabalho	Aprovar documentos reguladores de boas práticas	• Aprovar o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.	DORH	Data de Aprovação	1º Trimestre de 2022

5. Monitorização e Avaliação do Plano

O sistema de monitorização e avaliação é essencial para a implementação e persecução dos objetivos deste Plano.

O grupo de trabalho interno que se propõe criar no âmbito deste Plano, e com a missão de realizar um diagnóstico às políticas e práticas nos domínios da Igualdade de Género e da não discriminação entre mulheres e homens existentes na CCDRC, será responsável pela recolha e análise de dados quantitativos e qualitativos, com o objetivo de monitorizar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que compõem o presente Plano, propondo medidas corretivas logo que identifique alguma situação que o justifique.

Este grupo deve ser formado, por despacho da Senhora Presidente, cumprindo a representatividade quer por género quer por carreira dos trabalhadores e trabalhadoras da CCDRC. A primeira reunião deverá ocorrer durante o 1º trimestre de 2022, para analisar de forma mais aprofundada as diversas ações propostas neste Plano, e identificar eventuais necessidades de ajustes no caso de desvios ou aspetos de melhoria.

Esse grupo de trabalho produzirá um relatório que permitirá demonstrar o grau de cumprimento da implementação do Plano, a apresentar no último trimestre de 2022.

6. Aprovação

O presente Plano para a Igualdade de Género - CCDRC, foi aprovado pela Senhora Presidente da CCDRC a 24 de janeiro de 2022.