

ASSUNTO: Plano para a Igualdade Carris – Análise Técnica

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de julho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da Carris.

ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE

I – Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Carris correspondente a 2019-2022 surge na sequência da legislação em vigor mas também dando continuidade ao envolvimento da organização com a igualdade de género, tendo em 2010 sido realizado o seu primeiro Plano de Ação para a Igualdade. O Plano atual encadeia logicamente no imediatamente anterior, respeitante ao período de 2015-2018.

Diagnóstico

O presente Plano refere a realização de um diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens na empresa, sendo apresentada a caracterização de recursos humanos *com base nos dados solicitados em resposta ao inquérito WISE (Women employment in urban public transport sector), estudos desenvolvidos pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) e pela Comissão Europeia, designadamente no âmbito da estratégia Europa 2020.*

Objetivos

O presente plano tem como objetivos:

- *A adoção de medidas promotoras de uma distribuição mais equilibrada na organização dos tempos de trabalho;*
- *Adequação dos horários dos equipamentos sociais e dos horários laborais;*
- *Incentivo ao gozo dos direitos relativos à parentalidade; e*
- *Aprofundamento dos apoios sociais em situações de monoparentalidade.*

Componentes de Intervenção

São identificados cinco níveis de intervenção em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente na organização: (1) Missão, Valores e Estratégia (englobando duas medidas); (2) Integração da Dimensão de Género (englobando duas medidas); (3) Organização do Trabalho (uma medida); (4) Diálogo Social e Participação (uma medida); e (5) Gestão de Recursos Humanos (três medidas). Está assim prevista a implementação de 9 medidas.

Calendário de Execução

O período de vigência do presente Plano corresponde a 2019-2022.

Acompanhamento e Avaliação

Está previsto acompanhamento sistemático *no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.*

II – Análise Técnica

Da análise do presente Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

1. De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4.º do Despacho Normativo 18/2019, de 21 de junho foi produzido “*um Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais*”, sendo que cada entidade deve começar por realizar o diagnóstico interno tendo como base a **Matriz de apoio ao diagnóstico** disponibilizada *online* pela CITE.

2. Nas medidas apresentadas, surgem as seguintes omissões:

- Medida 1 – Meta não é especificada;
- Medida 2 – Meta não é especificada;
- Medida 3 – Recursos necessários (humanos, financeiros e/ou materiais) não são especificados;
- Medida 5 – Recursos necessários (humanos, financeiros e/ou materiais) não são especificados; e
- Medida 6 – Recursos necessários (humanos, financeiros e/ou materiais) não são especificados.

3. Está expressa a metodologia de acompanhamento, nomeadamente através da apresentação de cronograma no qual são especificadas as atividades e a respetiva calendarização. Todavia, não é referida a equipa responsável por esta monitorização.

4. Das medidas previstas, uma visa o cumprimento da lei:

- Medida 5 – Organização do trabalho – “*Criar opções flexíveis de tempo e/ou de local de trabalho, tendo presente a perspetiva da igualdade entre mulheres e homens.*” (teletrabalho: n.º 3 e n.º 8 do art.º 166.º do Código do Trabalho; horário flexível: art.º 56.º, 57.º e 64.º do Código do Trabalho; trabalho a tempo parcial: art.º 55.º, 57.º, 64.º e 150.º do Código do Trabalho; jornada contínua: art.º 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; e meia jornada: art.º 114.º-A da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; outras modalidades, verificar caso a caso).

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da Sonae Indústria:

- Na sequência da regulamentação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, pelo Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e considerando que o Plano para a Igualdade da Carris tem um horizonte temporal de 4 anos (2019-2022), o mesmo deverá ser revisto e reformulado à luz das orientações definidas neste Despacho Normativo. Mais se informa que, de acordo com o n.º 4 do art.º 3º do referido Despacho Normativo, os planos para igualdade anuais relativos ao ano seguinte são comunicados até 15 de setembro do ano anterior. Assim, até 15 de setembro de 2019, seriam comunicados os planos para 2020, até 15 de setembro de 2020 as empresas devem apresentar os planos para a igualdade anuais para o ano de 2021.

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, informa-se que o Guião ao qual a legislação atualmente em vigor diz respeito, se encontra disponível no site da CITE em: http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html
- A medida prevista no Plano que visa o cumprimento da lei deve ser implementada com maior celeridade, pelo que deve constar como medida prioritária, a implementar a curto prazo.
- Para a medida 1 sugere-se que a meta seja análoga à constante da Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, ou seja, *“A missão e os valores da empresa têm inscrito, até ao final do primeiro semestre do ano de referência [especificar o período], o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.”*
- Para a medida 2 sugere-se que a meta seja análoga à constante da Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, ou seja, *“Os documentos estratégicos têm inscrito, até ao final do ano de referência [especificar o período], a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa.”*
- Tendo em conta que, nos indicadores apresentados, aparenta existir um sexo sub-representado nos recursos humanos da organização, recomenda-se a introdução de medidas de ação positiva para ultrapassar esta situação de modo a tornar a Carris uma organização mais equilibrada em termos de igualdade de género.
- Considerando que existem funções nas quais as médias de salários sugerem a existência de disparidade salarial, recomenda-se a adoção de medida(s) que permita(m) verificar internamente se a política de remuneração da organização dá cabal cumprimento ao princípio “salário igual para trabalho ou de valor igual”.
- De realçar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores, tal como é referido no Plano de Ação: *com vista ao aproveitamento dos recursos disponíveis e projeção dos mesmos, em medidas de incentivo à participação de todos (as) os (as) Colaboradores (as) de forma mais equitativa.* Esta questão é abordada concretamente na medida 6 (Diálogo Social e Participação) - *“Implementar incentivos aos trabalhadores, para apresentação de sugestões que concorram quer para a igualdade, quer para a articulação da vida profissional, familiar e pessoal.”*). Com efeito, ao perceber os interesses e colmatar as necessidades concretas das pessoas que constituem uma organização, estimula-se a coesão das equipas e o sucesso da implementação, quer de um Plano para a Igualdade, quer da própria missão da organização. Adicionalmente ao envolvimento das trabalhadoras e dos trabalhadores da organização, não é referida auscultação às suas estruturas representativas, ficando deficitária a concretização do **diálogo social**.
- É meritório o facto de o presente Plano empregar **linguagem inclusiva**. De facto, a utilização de linguagem inclusiva que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na organização e permita igual visibilidade a mulheres e homens. O emprego da forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja a utilização da terminologia “trabalhadoras e trabalhadores” ou “trabalhadoras/es” / “colaboradoras e colaboradores” ou “colaboradoras/es” e não o chamado “masculino genérico” ou “falso neutro”, que efetivamente torna as mulheres invisíveis na linguagem, e hierarquiza as relações de género, colocando as mulheres numa posição subalterna à dos homens.
- No âmbito da elaboração de um diagnóstico, construção de um Plano para a Igualdade e respetiva monitorização, pressupõe-se a criação de um Comité para a Igualdade (Task Force interna) que possa potenciar a implementação do Plano preconizado. No caso da Carris, não

é feita referência à sua existência. Este Comité, por forma a envolver toda a organização, incorpora tendencialmente elementos oriundos de todos os departamentos/unidades da organização em questão (sendo importante especificar quais os critérios de inclusão no referido Comité), tendo em conta a representatividade equitativa de ambos os sexos.

- A monitorização e a avaliação do Plano constituem etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir-se correções. No caso concreto não é identificada a equipa responsável por conduzir estas iniciativas.
- Refere-se a existência de um Código de Ética, assim como a importância dada pela organização às questões da violência no local de trabalho, nomeadamente através da implementação da Medida 8 do presente Plano. No entanto, é omissa a referência concreta à prevenção do **assédio** no referido Código. Tendo em conta a importância da prevenção e combate a este fenómeno, recomenda-se a adoção de uma medida análoga à constante da Matriz de apoio ao diagnóstico (vide medida 66), ou seja “Elaboração e adoção do Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho” (alínea k) do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho).

Em face ao exposto, muito se agradece informação pertinente sobre o que V. Exas. entendam por conveniente.