

## **ASSUNTO: Plano para a Igualdade Corticeira Amorim – 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 Corticeira Amorim.

### **ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE**

#### **I – Caracterização do Plano para a Igualdade**

O Plano para a Igualdade da Corticeira Amorim, correspondente ao biénio de 2019-2020, surge na sequência da legislação em vigor.

##### **Diagnóstico**

Não está explícito que tenha sido efetuado um diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens na Corticeira Amorim tendo em vista a elaboração do presente Plano, não sendo apresentados quaisquer dados que caracterizem a organização em termos de igualdade de género.

##### **Objetivos**

O presente plano tem como enquadramento o princípio da igualdade entre mulheres e homens em matéria de trabalho e de emprego, sendo que, *para cumprimento destes princípios são aqui definidos planos de ação, dentro duma lógica de melhoria da Empresa, suportada no respeito pela igualdade de oportunidades, bem como da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.*

##### **Componentes de Intervenção**

São identificadas sete dimensões em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente na organização, nomeadamente: Missão e Estratégia da Empresa; Gestão de Recursos Humanos; Articulação entre a Vida Familiar e Profissional; Respeito pela Integridade e Dignidade dos Colaboradores; Diálogo Social e Participação; Comunicação Interna e Externa; e Relações Externas. Para estas sete áreas de intervenção está prevista a implementação de 28 medidas.

##### **Calendário de Execução**

O período de vigência do presente Plano corresponde ao biénio de 2019-2020, contendo duas medidas que se estendem a 2021.

##### **Acompanhamento e Avaliação**

A primeira medida contém em si a periodicidade de monitorização, que se prevê semestral, e consubstanciada pelo reporte periódico para acompanhamento da Comissão Executiva e Conselho de Administração. Não é descrita a metodologia de monitorização preconizada.

## 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. Antes da implementação de um Plano para a Igualdade, é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização ao nível da igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito, permitindo assim uma definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios e a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças. No caso da Corticeira Amorim, não é fornecida informação que fundamente a necessidade das atividades previstas, desconhecendo-se a situação da empresa relativamente a cada uma das áreas visadas pelas medidas que constituem o Plano.

3. O Plano ora apresentado carece de requisitos essenciais, nomeadamente: objetivos, recursos humanos envolvidos na implementação das medidas, assim como os departamentos/unidades responsáveis pela implementação das mesmas dentro da organização, orçamento para cada medida, indicadores de resultado e metas esperadas.

4. Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, elementos esses que se revestem de grande importância pois permitem os ajustamentos necessários ou reforçar as medidas que assim o exigam.

5. Das medidas previstas, sete são medidas que visam o cumprimento da lei:

- Medida 3 - “*Assegurar o alinhamento do código de ética e do site «Pessoas» com as políticas da empresa em termos da promoção da Igualdade de Género e de proibição do assédio; conceber e implementar um plano de comunicação interna neste âmbito*” (alínea k do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho);
- Medida 5 – “*Estabelecer plano para analisar funções com discrepâncias salariais ligadas ao género*” (alíneas c e d do n.º 1 do art.º 23.º; n.º 1 e alínea c do n.º 2 do art.º 24.º; n.º 5 e n.º 6 do art.º 31.º e art.º 270.º do Código do Trabalho);
- Medida 8 – “*Lançamento de uma campanha interna de comunicação «O Talento não tem Género» que inclui a realização dos Workshops referidos em B-1, a afixação da legislação sobre igualdade de género e sobre a conciliação da vida profissional com a vida familiar, em particular, no que se refere à parentalidade*” (n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho);
- Medida 12 – “*Afixar legislação sobre maternidade e parentalidade*” (termo «parentalidade» inclui ambos os progenitores) (n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho);
- Medida 13 – “*Garantir o dever de respeito por mulheres e homens no local de trabalho através de atitudes e comportamentos que não ponham em causa a dignidade de cada Colaborador e Colaboradora*” (alínea k do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho);
- Medida 14 – “*Analisar a existência de princípios éticos e de normas que assegurem essa dignidade e que os/as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, não verbal, física, de índole sexual ou outra*” (alínea k do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho);

- Medida 16 – “*Criar um procedimento de whistleblowing simples, seguro e com absoluta garantia de proteção de dados pessoais para denúncias relacionadas com corrupção, assédio e outros comportamentos inadequados*” (alínea k do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho e n.º 1, n.º 2, n.º 3, n.º 5 e n.º 6 do art.º 29.º do Código do Trabalho).

### III – Recomendações

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

- 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 Corticeira Amorim tem um horizonte temporal de 2 anos (2019-2020), abrangendo ainda medidas relativas a 2021, 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, devem ser 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.
- Para que o Plano seja um documento estratégico para a empresa, recomenda-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados, pois um Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização nas quais seja necessário contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos, pelo que se deve basear na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrar-se nas áreas estratégicas da organização e nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir e introduzir mudanças para que o equilíbrio na situação entre mulheres e homens na organização seja alcançado. 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](http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html)
- Na elaboração de um Plano para a Igualdade, pressupõe-se a criação de um Comité para a Igualdade (*Task Force* interna) que possa potenciar a implementação do Plano preconizado. Este Comité, por forma a envolver toda a organização, incorpora não apenas os elementos da Administração e do departamento de Recursos Humanos, mas 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.
- As medidas 1 e 2 constituem-se como etapas prévias à elaboração de um Plano para a Igualdade, podendo facilitar a realização do diagnóstico supracitado, alicerçando a construção dos objetivos para cada horizonte temporal em apreço. O Guia para a Implementação do Plano de Igualdade que norteou o presente Plano, trata-se de um documento de 2008, tendo sido atualizado pela Matriz referida na hiperligação acima.
- Quanto à medida 5 proposta (“*Estabelecer plano para analisar funções com discrepâncias salariais ligadas ao género*”), sugere-se a consulta da Matriz de apoio à monitorização do plano para a igualdade, concretamente, na sua medida 14 (a saber, “*Realização de uma*

*análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise das funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio «salário igual para trabalho igual ou de valor igual»*”), bem como medidas seguintes da referida Matriz.

- Em relação à medida 16 proposta (*“Criar um procedimento de whistleblowing simples, seguro e com absoluta garantia de proteção de dados pessoais para denúncias relacionadas com corrupção, assédio e outros comportamentos inadequados”*), salienta-se a pertinência da proteção da/o denunciante e testemunhas.
- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei deverão ser implementadas com maior celeridade, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias, a implementar a curto prazo.
- A monitorização e a avaliação do Plano consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir-se correções. Estando contemplada na medida 1 a referida monitorização, sugere-se ainda que seja identificada a composição da equipa responsável (*e.g.* Direção de Recursos Humanos e Comité para a Igualdade) e se defina o sistema de monitorização intercalar, bem como a avaliação dos resultados da implementação do Plano, com indicação dos instrumentos a utilizar. Podem, ainda, ser identificados os riscos inerentes à execução de cada medida, bem como os procedimentos de atuação caso tal ocorra, quer em sede de monitorização ou de avaliação.
- De salientar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização (medidas 19, 20 e 26) e as estruturas representativas dos mesmos (medida 18) previamente à elaboração do Plano; assim como em sede da monitorização, para poderem avaliar os efeitos da respetiva implementação. Neste sentido, o Plano da Corticeira Amorim promove medidas que envolvem sistematicamente as suas trabalhadoras e os seus trabalhadores, bem como as suas estruturas representativas, sendo de enaltecer esta inclusão permanente, pois ao perceber os respetivos interesses e necessidades concretas, estimula-se a coesão das equipas e o sucesso da implementação, quer de um Plano para a Igualdade, quer da própria missão de uma organização.
- É meritório o facto de a redação do presente Plano já começar a refletir o emprego da **linguagem inclusiva**, nomeadamente através da referência realizada na medida 23. De facto, a utilização de uma linguagem inclusiva que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na organização permite 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” deve ser preferido ao 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.
- Tendo em conta a pertinência da prevenção do **assédio** em local de trabalho, destaca-se a abordagem sistemática dada a esta questão por parte da Corticeira Amorim, tendo em conta a sua inclusão nas medidas 3, 13, 14 e 16.

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