

ASSUNTO: Plano para a Igualdade FUNDIESTAMO– 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 FUNDIESTAMO.

ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE

I – Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Fundiestamo corresponde ao ano de 2020 e surge na sequência da legislação em vigor.

Diagnóstico

A Fundiestamo na apresentação do seu Plano entendeu proceder a uma caracterização geral sobre as questões de Igualdade de Género e Não Discriminação e nesse âmbito introduziu um conjunto de considerações sobre a situação das mulheres e dos homens contextualizando a agenda global através da evolução das normas jurídicas a nível internacional e nacional. Na sequência desta análise atendeu à utilização do instrumento de “autodiagnóstico”, vertido no “*Guião para a implementação de planos de igualdade para empresas, de 2008*”. Desta abordagem, partindo do geral para o particular, resultou a apresentação de alguns indicadores, que permitiram uma caracterização sumária da organização com gráficos, dados estatísticos desagregados por sexo e termos gerais, [Distribuição do emprego, de Funções e de Remunerações], dos quais podemos inferir a prevalência numérica acentuada na categoria de “técnicos superiores” nos homens e a sua inexistência na categoria de “Assistente Técnico”. É de referir que à data da aprovação do Plano, a equipa de Recursos Humanos da organização é composta por 9 pessoas, das quais 4 homens e 5 mulheres.

Objetivos

A Fundiestamo refere que “Pretende que o presente Plano, promova a implementação de medidas concretas, tendentes a:

- a) Alcançar a Igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres;
- b) Eliminar eventuais discriminações;
- c) Facilitar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Componentes de Intervenção

São identificados quatro níveis de intervenção em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente na organização, nomeadamente: **Planeamento Estratégico**, com o objetivo de Salvarguardar os Princípios da Igualdade de Género e de Não Discriminação; **Gestão de Recursos Humanos** com o objetivo de: a). Garantir as Condições do Princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação nos Processos de Recrutamento e Seleção; b) Garantir as Condições do Princípio da Igualdade de Género na Gestão dos Recursos Humanos; c). Promover a Participação Equilibrada de Género na Oportunidade de Qualificação na Formação dos Recursos Humanos; **Comunicação**; com o objetivo de: a) Promover a Comunicação e informação no que respeita à Igualdade de Género e Não Discriminação junto de todas as partes interessadas, b) Incentivar as Políticas Internas de Igualdade de Género e Não Discriminação, c) Diálogo social e Participação; **Conciliação entre a vida profissional, Familiar e Pessoal**; com o objetivo de

Promover a Conciliação Entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal. Para estes quatro níveis de intervenção são elencadas para implementação 18 medidas.

Calendário de Execução

O período de vigência do presente Plano corresponde ao ano de 2020 e *vigorará desde a sua aprovação e até ser expressamente revogado pelo Conselho de Administração.*

Acompanhamento e Avaliação

A metodologia que pretendem seguir para a implementação do presente Plano será a seguinte:

- *Elaboração do diagnóstico da situação interna da empresa em matéria de igualdade de género, não discriminação e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, utilizando para o efeito o modelo de questionário disponibilizado pela CITE;*
- *Análise e avaliação dos resultados do inquérito;*
- *Enquadramento dos resultados obtidos nos objetivos traçados no presente Plano;*
- *Acompanhamento e monitorização do Plano através do Relatório Anual de Execução do Plano.*

É referido ainda *que o presente Plano, bem como as suas subseqüentes alterações, será aprovado pelo Conselho de Administração. E reportam ainda que os meios necessários à execução do Plano serão assegurados pelo Conselho de Administração, o qual designará o interlocutor para a Igualdade de Género e Não Discriminação, a quem competirá coordenar as ações necessárias à sua implementação e divulgação.*

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. No Plano de Igualdade em análise a Fundiestamo ainda não apresenta dados concretos para a demonstração da realização do diagnóstico à situação da empresa em termos de igualdade entre o número de mulheres e de homens nem das necessidades sentidas tendo em consideração a referida **matriz**.

2. Antes da implementação de um Plano para a Igualdade, é fundamental realizar 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 permitindo, assim, uma definição objetiva e mensurável das prioridades e a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças. No caso da Fundiestamo, é-nos transmitido que na generalidade se encontra em *cumprimento da legislação em vigor nas áreas do **Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos***, “respeita a regras de publicitação nos anúncios de oferta de emprego, bem como ao tratamento da informação de forma desagregada por género”; Reconhecem “o acesso à **Formação** e à educação como um direito comum a mulheres e a homens, proporcionando-lhes os meios necessários à sua concretização (...) sem qualquer tipo de discriminação”; relativamente a **Gestão de Carreiras e Remunerações** a Fundiestamo refere que “ainda não dispõe de um processo de avaliação de desempenho que permita a implementação de um plano de gestão de carreiras a assentar nos princípios de igualdade de

género e não discriminação, mas que a breve trecho pretendem implementar. Quanto ao Diálogo Social e Participação dos trabalhadores estão “cientes da sua importância (...) e que o pretendem fomentar em futuras ações; Na **Conciliação**, a empresa reconhece que promove a motivação, o que se pode refletir-se num aumento da produtividade, pelo que já permite a flexibilização do horário de trabalho como o trabalho a partir de casa. Na **Proteção da Parentalidade e Assistência à Família**, menciona cumprir todas as imposições legais. A Fundiestamo realçou as suas práticas e, desta forma, definiu medidas que fundamentam a necessidade das atividades previstas para o Plano em análise.

3. O Plano apresentado carece ainda de requisitos essenciais, nomeadamente: informação sobre a alocação dos meios humanos específicos envolvidos na implementação das medidas, bem como sobre a tipologia do orçamento envolvido na implementação das mesmas, sobre os indicadores de impacto e de resultado bem como das metas esperadas. Os referidos requisitos são fundamentais para avaliar a execução das atividades e a mudança que se pretende efetivar com a implementação do plano.

4. É referida a metodologia e os instrumentos previstos a utilizar para a monitorização do Plano, elementos esses que se revestem de extrema importância pois permitem os ajustamentos necessários ou o reforço das medidas que assim o exijam.

5. Das dezoito medidas previstas, nove são medidas que concorrem para o cumprimento da lei:

- Medida 5 - “Utilizar na divulgação de concursos de recrutamento de pessoal, a linguagem inclusiva, com a indicação de aceitação de candidaturas de ambos os géneros”, [sexos] n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do art.º 30.º do Código do Trabalho; - n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do art.º 24º do Código do Trabalho;
- Medida 6 – “Dar cumprimento ao quadro legal a cada tempo vigente relativo à igualdade de género e não discriminação nos processos de recrutamento e seleção” (n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do art.º 30.º do Código do Trabalho; - n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do art.º 24º do Código do Trabalho; - n.º 1 n.º 2 e n.º 4 do art.º 30.º do Código do Trabalho , - Parecer nº 10/CITE/91);
- Medida 7 – “Garantir o equilíbrio entre o número de homens e mulheres nos recrutamentos a efetuar” (n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do art.º 30.º do Código do Trabalho; - n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do art.º 24º do Código do Trabalho; - n.º 1 n.º 2 e n.º 4 do art.º 30.º do Código do Trabalho, - Parecer nº 10/CITE/91);
- Medida 8 – “Manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados com desagregação por sexo da seguinte informação: convites para o preenchimento de lugares, anúncios de oferta de emprego, número de candidaturas para apreciação curricular, nº de candidatos [as] que aguardam ingresso, resultados de testes ou provas de admissão ou seleção, balanços sociais relativos a dados, que permitem analisar a eventual discriminação de pessoas de um dos géneros [sexos] no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e condições de trabalho” – art.º 32º do Código do Trabalho; - alínea a) do n.º 2 do art.º 24º do Código do Trabalho; - alínea c) do n.º 3 e n.º 5 do art.º 106º do Código do Trabalho, - n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do art.º 24º Código do Trabalho,
- Medida 9 “Elaboração de política de avaliação de desempenho e de gestão de carreiras alicerçada nos princípios de igualdade de género e de não discriminação” – n.º 1 e n.º 2 do art.º 65º do Código do Trabalho, - alínea b) do n.º 3 do art.º 24 do Código do Trabalho, - n.º 4 do art.º 31º do Código do Trabalho, n.º 3 do art.º 127º do Código do Trabalho, - Lei nº 62/2017, de 1 de agosto com regulamentação da Portaria;
- Medida 11 – “Elaborar e implementar planos de formação com base na necessidade de garantir a igualdade de oportunidade de qualificação” – n.º 1 e alínea b) do n.º 2 do art.º 24 do Código do Trabalho – n.º 3 do art.º 30º Código do Trabalho;

- Medida 12 - “Atender à participação equilibrada de género no levantamento das necessidades de formação” nº 1 e alínea b) do nº 2 do art.º 24 do; Código do Trabalho – nº 3 do art.º 30º Código do Trabalho;
- Medida 13 – “Efetuar o tratamento desagregado por género [sexo] na monitorização da execução dos planos de formação” nº 1, nº3 e nº 4 do art.º 30º do Código do Trabalho, consultar também – alínea a) do art.º 130º do Código do Trabalho;
- Medida 14 – “Divulgação interna e externa de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores [trabalhadoras] em matéria de Igualdade de Género e não discriminação” – nº 4 e nº 5 do art.º 24 do; Código do Trabalho – nº 3 do art.º 30º Código do Trabalho

III – Recomendações

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

- 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 Fundiestamo integra o horizonte temporal de 1 ano - 2019/2020, o mesmo deverá ser revisto e reformulado à luz das orientações definidas no aludido Despacho Normativo. De salientar que, de acordo com o nº 4 do art.º 3º do mesmo 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, deveriam 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 reflita um documento estratégico para a organização, recomenda-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à situação da 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 deve basear-se 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 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, recorde-se que o Guião ao qual a legislação atualmente em vigor reporta encontra-se disponível no site da CITE em: http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html
- Apesar da inexistência de um diagnóstico específico sobre a situação Fundiestamo, é de relevar a realização da reflexão que conduziu à produção do documento apresentado e que poderá alicerçar a construção de um Plano para a Igualdade.
- As medidas contempladas num Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Apesar de o documento contemplar os requisitos essenciais como “Objetivos”, “Descrição das medidas”, “Responsável pela implementação” e “Calendarização” deverá igualmente incluir informação sobre:
 - recursos humanos envolvidos na implementação das medidas;
 - orçamento para cada medida;
 - metas a alcançar;
 - indicadores de resultados e impacto esperado relativamente a cada ação; e

- calendarização prevista para a monitorização e avaliação das mesmas.

Consequentemente, a enunciação objetiva e mensurável dos elementos elencados é essencial no processo de construção de Plano para a Igualdade eficaz e que corresponda cabalmente às necessidades identificadas através do diagnóstico.

- As medidas 1, 2, 3 e 4 concorrem favoravelmente para a elaboração do diagnóstico, sendo etapas indissociáveis dessa construção conjunta, apelando à colaboração e auscultação das trabalhadoras e dos trabalhadores.
- As medidas 6, 7,8 e 9 podem concorrer para cumprimento do disposto na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, nomeadamente assegurar a representação mínima de cada sexo nos órgãos de administração e fiscalização das empresas. A promoção da sensibilização, do diálogo e materialização em reais medidas de igualdade possibilitam que seja possível ao sexo sub-representado almejar e atingir posições de topo.
- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei devem 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 respetivo processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzirem-se correções. Para além da identificação da equipa responsável, é importante existir e implementar um sistema de monitorização intercalar, bem como de 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, assim como os procedimentos de atuação caso tal ocorra, quer em sede de monitorização ou de avaliação.
- É referido também no Plano a Medida 3 “Designação de colaborador com competências adequadas para coordenar e implementar as ações relacionadas com a Igualdade de Género” mais do que um colaborador é recomenda-se a criação de um **Comité** de reflexão permanente, no contexto do Grupo Consultivo de Recursos Humanos, com competências multidisciplinares e visando o debate e promoção de ações concretas de melhoria. Pretende-se assim que este Grupo possa envolver toda a organização transversalmente, idealmente incorporando não apenas elementos do departamento de Recursos Humanos, mas também elementos oriundos de todos os departamentos/unidades da organização, de forma a envolver todas as áreas de negócio;
- De realçar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, como parece ser intenção no âmbito do que decorre das medidas 1, 2 e 18 deste Plano. Neste sentido, a Fundiestamo propõe-se promover medidas que tendem a ser propostas e aferidas também pelas suas trabalhadoras e pelos seus trabalhadores, sendo de salientar positivamente esta inclusão, pois ao perceber os interesses e necessidades concretas das pessoas que constituem a organização, é estimulada a coesão das equipas e o sucesso da implementação, quer do 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, podendo, caso exista tal estrutura, ficar deficitária a concretização do **diálogo social**;
- É meritório o facto de a Medida 10 dizer respeito à **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. que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na organização e permita igual visibilidade a mulheres e homens. Assim, deve ser usada a 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 gênero, colocando as mulheres numa posição subalterna à dos homens. Neste âmbito sugere-se otimização da medida 10 *“Utilização de formas gramaticais inclusivas e neutras nas comunicações internas enviadas com regularidade às trabalhadoras e trabalhadores”*.

- Na medida 16 *“Incluir a referência à igualdade de gênero nos manuais e, procedimentos internos, nomeadamente no código de ética e no manual de acolhimento de novos (novas) Colaboradores/as documentos estratégicos.”* E na ausência de uma referência concreta à prevenção do **assédio no trabalho** por parte da Fundiestamo, 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”* na alínea k) do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho.

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