

ASSUNTO: Plano para a Igualdade Giatul – 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 Giatul.

ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE

I – Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Giatul correspondente ao ano de 2020 surge na sequência da legislação em vigor.

Diagnóstico

Segundo referido no Plano, foi efetuado o diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens na Giatul tendo em vista a elaboração do presente Plano, tendo em conta as orientações apresentadas no “Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas”, assim como restantes produtos desenvolvidos no âmbito do projeto “Diálogo social e igualdade nas empresas”. Na sequência do referido diagnóstico e avaliação, é apresentada a caracterização dos recursos humanos da organização em termos de igualdade de género, assim como identificadas as áreas de intervenção com medidas a implementar.

Objetivos

Os objetivos do presente Plano consistem em *“conhecer os indicadores de género da empresa; promover e desenvolver a igualdade entre mulheres e homens na empresa, através da implementação de medidas ajustadas ao contexto e atividade da empresa; e adotar boas práticas ao nível da igualdade de género e da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, do cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes”*.

Componentes de Intervenção

Os resultados obtidos no questionário de autoavaliação indicaram como prioritário a concretização de medidas para:

- *“A empresa manter informação, tratada por sexo, relativamente aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos cinco anos;*
- *A empresa divulgar, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade;*
- *A empresa ter medidas específicas (ex. informação, formação adequada, reciclagem) com vista à integração na vida ativa de trabalhadores e trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares.”*

Como consequência, são definidas as áreas de intervenção: “Missão e valores da empresa” (englobando duas medidas); “Recrutamento e seleção de pessoal” (englobando duas medidas); “Diálogo social e participação de trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas organizações representativas” (englobando duas medidas); “Dever de respeito pela dignidade de mulheres e

de homens no local de trabalho” (englobando uma medida), e “Informação, comunicação e imagem” (englobando uma medida).

Calendário de Execução

O período de vigência do presente Plano corresponde ao ano de 2020.

Acompanhamento e Avaliação

Está prevista a monitorização e revisão anual com base na realização anual da autoavaliação de igualdade de género previamente utilizada.

II – Análise Técnica

Da análise do 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 pela CITE. Ora, o Plano aqui apresentado pela Giatul é feito com recurso ao “Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas”, de 2008.

2. 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, metas esperadas e respetiva calendarização.

3. É referida a 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 exijam.

4. Das medidas previstas, quatro são medidas que visam o cumprimento da lei:

- Medidas 1 - “*Elaborar Código de Conduta com inclusão do princípio da igualdade de género*” e 7 - “*Desenvolver normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho*” (alínea k do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho);
- Medida 4 – “*Desdobrar a informação estatística por género (preferível **sexo**) nos indicadores de Recursos Humanos, relativos a processos de recrutamento e seleção*” (alínea a do n.º 2 do art.º 24.º, alínea c do n.º 3 do art.º 106.º e n.º 5 do art.º 106.º do Código do Trabalho);
- Medida 8 – “*Divulgar em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade*” (conjugação do n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º com o n.º 4 do art.º 127.º do Código do Trabalho).

III – Recomendações

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

- 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
- O processo de construção de um Plano para a Igualdade eficaz e que corresponda cabalmente às necessidades identificadas por uma dada organização através do respetivo diagnóstico integra medidas que devem ser operacionais e mensuráveis. Embora o Plano em análise contenha os requisitos essenciais “área de intervenção” e “medidas”, deverá igualmente incluir:
 - objetivos;
 - recursos humanos envolvidos na implementação das medidas;
 - departamentos/unidades responsáveis dentro da organização;
 - orçamento para cada medida;
 - indicadores de resultados e impacto esperado relativamente a cada ação;
 - metas a alcançar; e
 - calendarização prevista para a monitorização e avaliação das mesmas.
- Relativamente às medidas 1 - “*Elaborar Código de Conduta com inclusão do princípio da igualdade de género*” e 7 - “*Desenvolver normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho*”, atendendo ao teor das mesmas, e à pertinência da prevenção do assédio em local de trabalho, recomenda-se a aglutinação de ambas e que contenha conteúdo de prevenção e combate ao assédio, tal como referido na Medida 66, constante da Matriz de apoio ao diagnóstico, nomeadamente, “*Elaboração e adoção de 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).
- No que se refere à medida 8 “*Divulgar em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade*” (conjugação do n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º com o n.º 4 do art.º 127.º do Código do Trabalho), esta corresponde à divulgação de dois géneros de conteúdos distintos (direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo *versus* legislação referente ao direito da parentalidade), pese embora o local de afixação ou a forma alternativa preferida de divulgação, possam ser o mesmo ou em simultâneo.
- Quanto à medida 2 – “*Desenvolver um plano de ação para promover a igualdade entre mulheres e homens*”, a montante ou em concomitância, 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.
- Em referência às medidas 5 (“*Avaliar a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras relativamente a aspetos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o exercício dos direitos de parentalidade por mulheres e homens*”) e 6 (“*Recolher sugestões dos trabalhadores e das trabalhadoras para a melhoria das condições de trabalho e ambiente laboral no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade*”), salientar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da

organização, ou, alternativamente, as estruturas representativas dos mesmos, previamente à elaboração do Plano, assim como em sede da monitorização poderem avaliar os efeitos da respetiva implementação.

- 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. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação de um Plano anual, sugere-se que seja identificada a composição da equipa responsável (Direção de Recursos Humanos e equipa de igualdade), se defina um sistema de monitorização intercalar (trimestral ou semestral, *e.g.*) e avaliação dos resultados da implementação o Plano, com indicação dos instrumentos a utilizar. Podem, ainda, ser identificados os riscos inerentes à execução de uma medida, bem como os procedimentos de atuação caso tal ocorra em sede de monitorização ou de avaliação.
- 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 utilização de **linguagem inclusiva**, verbal e não verbal, que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na organização e permita igual visibilidade a mulheres e homens deve introduzir-se transversalmente em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa. 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 género, colocando as mulheres numa posição subalterna à dos homens.

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