

ASSUNTO: Plano para a Igualdade Glintt– 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 Glintt.

ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE

I – Caracterização do Plano para a Igualdade

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

Diagnóstico

No enquadramento do Plano para a Igualdade de Género, a Glintt faz menção a propósito da [“elaboração do presente Plano ter seguido as orientações constantes do Guião para a elaboração dos Planos para a igualdade (anuais)] ...” e em consequência considerou-se com satisfação a apresentação da breve caracterização da empresa demonstrada através de alguns dados estatísticos desagregados por sexo nomeadamente no que respeita ao nº de colaboradores e colaboradoras; a distribuição etária, habilitações, e entre outros a *distribuição por sexo por níveis do Modelo de Carreiras (de Direção a cargos intermédios)*. Apesar da importância dos dados em epígrafe fica omissa por exemplo a operacionalização do modelo de carreiras instituído na Glintt bem como a explicação do significado das nomenclaturas expostas no referido gráfico. No decorrer destas considerações não é claro que tenha sido realizado um diagnóstico aprofundado sobre a situação de mulheres e homens na Glintt tendo em vista a elaboração do Plano para 2020.

Objetivos

Para a Glintt [O capital humano é uma das peças fundamentais para o sucesso da organização] “...alicerçando a sua atividade numa cultura empresarial onde acreditam que o sucesso se deve ao trabalho de uma equipa competente e dedicada, sendo inquestionável que o [Talento não tem género]., nesse sentido manifestam vontade em *melhorar os procedimentos relativamente à promoção da Igualdade de género quer ao nível dos:*

- a) *processos de recrutamento e seleção;*
- b) *tratamento da informação estatística;*
- c) *avaliação e perceção dos colaboradores/as;*
- d) *realização de um tratamento igualitário;*
- e) *promoção e proteção da [parentalidade] e assistência à família;*
- f) *conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal*

Componentes de Intervenção

São identificadas seis áreas de intervenção em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente na organização nomeadamente: nas seguintes dimensões: Recrutamento e Seleção; Diálogo Social e Participação dos Trabalhadores; Compromisso; Proteção da Maternidade e paternidade e Assistência à família; Benefícios a trabalhadores e/ou aos seus familiares diretos; e Comunicação. Para estas seis dimensões estão previstas catorze medidas. São definidos objetivos, e os recursos humanos e departamentos/unidades responsáveis pela implementação das medidas. Todavia não são contemplados itens fundamentais de análise como sejam, o orçamento, indicadores e metas.

Calendário de Execução

O período de vigência corresponde a 2020, em termos de calendarização referem que se encontra prevista uma monitorização semestral e revisão anual.

Acompanhamento e Avaliação

Embora seja feita referência a “uma monitorização semestral e revisão anual, através da avaliação do cumprimento das medidas definidas, de forma a verificar a necessidade de introduzir novas medidas e/ou alterar as existentes”, não se encontra manifesta a metodologia de monitorização e avaliação das medidas.

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. No Plano apresentado pela Glintt e apesar de no início terem feito alusão à utilização do Guião daí não conseguimos concluir que tenha sido realizado diagnóstico à situação da empresa em termos de igualdade entre mulheres e homens e dos resultados obtidos. Caso tenha sido realizado um diagnóstico, não existe indicação de qual a metodologia que foi utilizada para o efeito.

Existe uma caracterização sumária do nº de colaboradores divisão por género (sexo) idade habilitações, antiguidade na empresa, distribuição de género por níveis do modelo de carreiras (de Direção a cargos intermédios) e a distribuição de formação por sexo.

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 Glintt, não é fornecida informação que fundamente a necessidade das atividades previstas, uma vez que se desconhece a situação da empresa relativamente a cada uma das áreas visadas pelas medidas que constituem o Plano.

3. O Plano carece de requisitos essenciais, nomeadamente: objetivos estratégicos, focalização dos recursos humanos envolvidos na implementação das medidas, orçamento para cada medida, indicadores de resultado e metas esperadas. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das atividades e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.

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 exijam.

5. Das medidas previstas, 7 são medidas que visam o cumprimento da lei:

- A medida 1 - “Procurar incluir nos processos de R&S em cada 3 candidaturas apresentadas pelo menos 1 do sexo sub-representado” e
- A medida 3 “Tratar a Informação desagregada por sexo nos indicadores de RH relativos a processos de R&S” (vide n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do art.º 30º do Código do Trabalho e n.º1 e alínea a) do n.º 2 do art.º24º do Código do Trabalho, art.º 32º do código do trabalho e alínea a) do n.º 2 do art.º24 do código do trabalho, alínea c) do n.º 3 e n.º 5 do art.º 106 do código do trabalho);
- A medida 4 “Realizar anualmente um inquérito à organização” Esta medida pode ser enquadrada enquanto instrumento de apoio ao diagnóstico. Salientar a importância de consultar 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 medida 5 “Incluir um tópico acerca da igualdade de género no Código de Ética e Conduta Profissional” Atendendo ao teor da mesma, e a pertinência da prevenção do assédio no local de trabalho, recomenda-se a possibilidade de articulação de ambas e que contenha conteúdo de prevenção e combate ao assédio tal como é referido na Medida 66 constante na Matriz de apoio ao diagnóstico, nomeadamente, “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);
- A medida 7 “Divulgar na intranet os direitos existentes na lei em matéria de proteção da maternidade e paternidade. [parentalidade] (vide n.º 4 do art.º 127 do código do trabalho e art.º 35 do código do trabalho, art.º 64º e 65º do código do trabalho);
- A medida 8 “acompanhar o regresso dos trabalhadores após o período de licença”
- A medida 13” Avaliar as iniciativas de trabalho mais flexível que permitam uma melhor gestão pelo colaborador” (vide art.º 56º, 57º e 64º do código do trabalho e art.º 55 e 150º do código do trabalho. Pode sugerir o recurso a horários *flexíveis*, e *novas modalidades de organização do trabalho, compatíveis com o desenvolvimento da atividade core*” (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; outras modalidades, verificar caso a caso);

6.No domínio da igualdade entre mulheres e homens e da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal” poderá ser enquadrada enquanto instrumento de apoio ao diagnóstico, revelando-se de particular interesse no âmbito de adequar as políticas a implementar ou incrementar transversalmente, com vista à salvaguarda do interesse dos/as trabalhadores/as. Assim sendo, considerando que esta medida se enquadra na própria realização do diagnóstico, constitui-se como uma etapa prévia à elaboração de um Plano para a Igualdade, sendo fundamental para a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.

7. A calendarização das medidas apresentadas é vaga, aludindo apenas ao ano no qual se prevê implementar cada uma, por conseguinte não é perceptível se existe uma precedência ou prioridades de execução.

III – Recomendações

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

- 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 se encontra disponível no site da CITE o Guião em:
http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html
- Recomenda-se que se indique claramente se o Plano que se apresenta surge na sequência de um anterior Plano, correspondendo assim a uma planificação anual de ações que pretendem responder a necessidades anteriormente identificadas.
- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Embora o Plano contenha os requisitos essenciais “área de intervenção”, “medidas” e “calendarização”, deverá igualmente incluir:
 - objetivos estratégicos;
 - recursos humanos envolvidos na implementação das medidas;
 - departamentos/unidades responsáveis dentro da organização;
 - orçamento para cada medida;
 - metas a alcançar;
 - indicadores de resultados e impacto esperado relativamente a cada ação; e
 - calendarização prevista quer para a implementação das medidas, quer para a monitorização e avaliação das mesmas.

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

- 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 do Plano, sugere-se que se defina um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e instrumentos a utilizar. Podem ser identificados os riscos inerentes à execução de uma medida, bem como os procedimentos de atuação caso tal ocorra no decorrer da monitorização ou da avaliação.

- Promover a adoção da linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e não sexista em todos os instrumentos da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da Internet, comunicados, emails)". De facto, a redação do Plano, assim como de todos os materiais verbais e não verbais produzidos pela organização/empresa deve empregar linguagem inclusiva, refletindo a realidade dos recursos humanos existentes na organização e permitindo 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 "trabalhadores e trabalhadoras" ou "trabalhadores/as" / "colaboradores e colaboradoras" ou "colaboradores/as" deve ser utilizada, ao invés do 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.
- 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.

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