

ASSUNTO: Plano para a Igualdade Ibersol – 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 Ibersol.

ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE

I – Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Ibersol correspondente a 2019-2020 surge, com naturalidade, não apenas na sequência da legislação em vigor, mas também como fruto de a organização considerar *que o valor da igualdade deve inspirar e nortear a vida das empresas que integram o seu grupo empresarial, de modo a que a realização e progressão profissionais de todas as pessoas que nela desenvolvem a sua atividade laboral dependa, exclusivamente, do seu esforço, da sua performance e do seu mérito.*

Diagnóstico

O presente diagnóstico baseou-se, designadamente, no Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas, de 2008. É feita a caracterização da situação de mulheres e homens na Ibersol, assim como apresentados os princípios que norteiam a política de recursos humanos da organização.

Objetivos

Refere-se que *a IBERSOL pretendeu, durante os últimos anos (...), dedicar muita atenção à sua situação concreta no domínio do combate à discriminação e ao assédio e da promoção da igualdade, designadamente a igualdade de género.*

Componentes de Intervenção

São identificadas quatro vertentes que assinalam os quatro objetivos norteadores da atuação da Ibersol e inspiram as oito medidas propostas: (I) O combate à discriminação e ao assédio; (II) A promoção da igualdade no acesso ao emprego; (III) A igualdade nas condições de trabalho, designadamente em matéria retributiva; e (IV) A promoção da parentalidade e a promoção da conciliação da vida pessoal com a vida profissional.

Calendário de Execução

O período de vigência do presente Plano corresponde a 2019-2020.

Acompanhamento e Avaliação

Está prevista a criação de uma equipa de acompanhamento e monitorização constituída por 4 a 5 pessoas, sendo que uma das pessoas que a constituem será oriunda da equipa de Recursos Humanos. Esta equipa irá acompanhar o primeiro ano de vigência do Plano, cada um dos elementos reunindo competências relativamente às medidas a serem implementadas.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade apresentado, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, é de 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 Ibersol, embora esteja descrito que foi realizado diagnóstico à situação da empresa mediante uso do instrumento citado, 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 contém vertentes de intervenção, relativamente a cada uma das quais corresponde um objetivo. Seguidamente são formuladas as medidas. No entanto, carece de requisitos essenciais, nomeadamente: 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 calendarização prevista.

4. Não há indicação dos instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, nem de quais serão os indicadores a monitorizar, elementos esses que se revestem de grande importância pois permitem os ajustamentos necessários ou reforçar as medidas que assim o exijam. Ainda assim, é referido que, da sequência da monitorização que irá ser efetuada, será produzido o plano subsequente, numa lógica de continuidade.

5. Das medidas previstas, quatro concorrem para o cumprimento da lei:

- Medida 1 – “*Estudar a criação de um modelo de monitorização da aplicação da política de combate ao assédio e à discriminação (já em vigor na empresa), de modo a poder, com plena salvaguarda da confidencialidade e da legislação vigente em matéria de dados pessoais, analisar quantitativa e qualitativamente o número de denúncias recebido e a parte atinente a fenómenos de assédio e discriminação em função do género.*” (artigo 29.º e alínea k do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho);
- Medida 2 – “*Manter a monitorização anual dos indicadores mais relevantes em matéria de igualdade remuneratória.*” (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, alínea a do n.º 2, n.º 5 e n.º 6 do art.º 31.º, n.º 3 do art.º 261.º, art.º 270.º e n.º 3 do art.º 278.º do Código do Trabalho);
- Medida 3 – “*Integrar no Manual de Acolhimento as matérias da igualdade e inclusão, bem como do combate à discriminação e ao assédio e integrá-las no referido manual, disponibilizando-o a todas as pessoas que trabalham na IBERSOL.*” (n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º e alínea k do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho); e
- Medida 7 – “*Encetar a definição de uma estratégia de comunicação direta e permanente com os trabalhadores e as trabalhadoras, permitindo não apenas a divulgação de*

conteúdos relacionados, entre outros temas, com a igualdade de género e o combate à discriminação, mas também a possibilidade de receber inputs diretos das Pessoas, sobre os mais variados temas.” (n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho).

III – Recomendações

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

- 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 Ibersol tem um horizonte temporal de 2 anos (2019-2020), 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 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 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
- 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 “vertentes de intervenção”, “objetivos” e “medidas”, deverá igualmente incluir informação sobre:
 - 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.
- Ainda relativamente à construção de medidas, as mesmas deveriam ser englobadas de acordo com o objetivo principal que orienta cada uma, sob pena de se traduzirem numa listagem que não concorre para a concretização de uma realidade concreta ambicionada pela organização.

- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei deverão ser implementadas com maior celeridade e a curto prazo, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias.
- É referida a criação de uma equipa de acompanhamento e monitorização, constituída por 4 a 5 pessoas da organização, incluindo uma representação da equipa de Recursos Humanos. Esta equipa terá por missão monitorizar a implementação das medidas previstas, assim como conduzir à elaboração dos planos vindouros. No entanto, não é descrita de que forma será realizada a seleção de elementos a integrar a equipa. Por forma a envolver toda a organização, idealmente uma equipa para a igualdade incorpora elementos oriundos de todos os departamentos/unidades da organização, abrangendo assim todas as áreas de negócio. É igualmente importante especificar quais os critérios de inclusão na referida equipa e ter-se em conta a representatividade equitativa de ambos os sexos.
- A monitorização e a avaliação do Plano consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introdução de correções. Para além da identificação da equipa responsável e menção à monitorização e avaliação anual do Plano, exorta-se à concretização do sistema de monitorização intercalar, bem como indicação dos instrumentos a utilizar, nomeadamente os indicadores que se pretende analisar. 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. A CITE congratula o esforço da Ibersol no sentido de colocar a realização dos Planos para a Igualdade numa lógica de continuidade, integrando o resultado da monitorização do presente Plano numa ótica de melhoria para os Planos vindouros (*vide* medida 8).
- De realçar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores, como previsto nas medidas 5 e 7, pois, 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. Não obstante, o presente Plano é omissivo no que alude à consulta das estruturas representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores, ficando deficitária a concretização do **diálogo social**.
- Seguindo a medida 4 *“Iniciar um processo de revisão gradual dos documentos da IBERSOL (políticas, manuais, formulários de candidatura, etc.), em especial em matéria de Recursos Humanos, de modo a assegurar que a linguagem e imagens utilizadas (neste caso em articulação com o departamento de marketing) são, elas próprias, também inclusivas e, bem assim, que os conteúdos não contrariam os propósitos do presente Plano de Igualdade”*, é meritório o facto de a redação do Plano e respetiva Introdução já refletirem esta determinação. 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.
- De realçar que, para além das métricas apresentadas relativamente à distribuição de mulheres e homens nas várias carreiras da Ibersol, a verdadeira igualdade acontece quando o sexo sub-representado está presente em todas as esferas da vida organizacional, nomeadamente a nível da chefia de topo, em observância do disposto na Lei n.º 62/2014, de 1 de agosto.

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