

ASSUNTO: Plano para a Igualdade Infraestruturas de Portugal (Grupo IP) – 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 Infraestruturas de Portugal (Grupo IP).

ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE

I – Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade do Grupo IP correspondente a 2020 surge na sequência do Plano anterior, relativo ao triénio 2017/2019.

Diagnóstico

Refere-se ter sido realizado diagnóstico mediante recurso à ferramenta de autodiagnóstico do *Guião para a implementação de planos de igualdade para empresas*, de 2008, sendo anexado o formulário. É igualmente fornecida uma caracterização detalhada dos indicadores de recursos humanos da organização em termos de igualdade de género.

Objetivos

O presente plano tem como objetivos gerais:

- a) Reconhecer explicitamente que a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é um direito elementar, pelo que se devem implementar políticas transversais e positivas que permitam que esse direito seja uma realidade;*
- b) Promover uma mudança na cultura da organização que integre a igualdade nos seus atos de gestão;*
- c) Reduzir os desequilíbrios detetados e prevenir possíveis desequilíbrios no futuro.*

E como objetivo específico: *atualizar o diagnóstico existente e planear e definir linhas de orientação para a concretização de ações em prol da igualdade.*

Componentes de Intervenção

São identificadas cinco áreas de intervenção em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente na organização: (I) Recrutamento e Seleção; (II) Formação Contínua; (III) Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal – Formas Inovadoras de Organização do Trabalho / Benefícios Diretos a Trabalhadores, Trabalhadoras e suas Famílias / Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família; (IV) Comunicação Externa e Interna; (V) Aplicação da Matriz de Apoio ao Diagnóstico (CITE). Para estas cinco áreas de intervenção está prevista a implementação de 13 medidas.

Calendário de Execução

O período de vigência do presente Plano corresponde a 2020.

Acompanhamento e Avaliação

Está previsto reporte semestral do resultado das avaliações efetuadas ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade e avaliação *ex post* do impacto das medidas executadas.

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 presente plano é descrita como medida 13 “*Revisão do Plano de Igualdade com integração das Matrizes divulgadas pela CITE*”.

2. O Plano ora apresentado contém objetivos, medidas, indicadores, metas, calendarização, público-alvo e responsabilidade pela atividade. No entanto, carece de recursos humanos envolvidos na implementação das medidas e orçamento para cada medida.

3. 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.

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

- A medida 2 - “*Utilização de linguagem inclusiva na divulgação da oferta.*” (n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do art.º 30; n.º 1 e alínea a do n.º 2 do art.º 24.º do Código do Trabalho; Parecer n.º 10/CITE/91);
- A medida 11 - “*Divulgação no portal interno – na área de Responsabilidade Social e Ética ou página principal quando aplicável.*” [Alusiva ao objetivo: *Partilha de informação útil no âmbito da igualdade, proteção na parentalidade e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal*] (n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º; n.º 4 do art.º 127.º do Código do Trabalho).

5. (...) *Com o objetivo de dinamizar e promover ações e atividades no âmbito da igualdade de género, proteção na parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (...)* foi criado um Grupo de Trabalho para a Igualdade (GTI). Este grupo promove, acompanha e avalia a implementação do Plano, possuindo competência para revisão e/ou atualização do mesmo. Refere-se a produção de relatório anual a ser divulgado na intranet do Grupo IP.

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade do Grupo IP:

- 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 “objetivos”, “medidas”, “indicadores”, “metas”, “calendarização”, “público-alvo” e “responsabilidade pela atividade”, deverá igualmente incluir:
 - recursos humanos envolvidos na implementação das medidas e
 - orçamento para cada medida.

- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei deverão ser implementadas com maior celeridade, pelo que devem constar como medidas prioritárias, a implementar a curto prazo.
- Apesar de mencionar a criação de um **grupo de trabalho para a igualdade (GTI)**, não é indicada a constituição do mesmo, nem os critérios de seleção das pessoas que o constituem. Um tal grupo de trabalho, por forma a envolver toda a organização, idealmente incorpora elementos oriundos de todos os departamentos/unidades da organização, abrangendo todas as áreas de negócio da empresa. Para além de se especificar quais os critérios de inclusão no referido grupo, deve 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, introduzir-se correções. Para além da identificação da equipa responsável e menção à monitorização regular do Plano, recomenda-se a concretização do sistema de monitorização intercalar, nomeadamente através da indicação dos instrumentos a utilizar e indicadores que se pretende acompanhar. 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.
- De realçar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores, 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. Adicionalmente ao envolvimento das trabalhadoras e dos trabalhadores da organização, não é referida auscultação às suas estruturas representativas, ficando deficitária a concretização do **diálogo social**.
- 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.
- Refere-se a existência de um Código de Ética que reflete os valores da organização envolvendo áreas críticas como sejam (i) o conflito de interesses; (ii) a não discriminação; (iii) o relacionamento entre colaboradores; (iv) a responsabilidade e social e proteção ambiental; (v) a transparência e prevenção da corrupção. Na ausência de uma referência concreta à prevenção do **assédio** em local de trabalho por parte do Grupo IP, tendo em conta a importância da prevenção e combate a este fenómeno violento, recomenda-se inclusão do plasmado na alínea k do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho no referido Código de Ética da organização.
- É frequente a confusão entre o conceito de Género e o conceito de Sexo, por isso, relembra-se que as estatísticas não têm género. Assim, sempre que se apresentam dados estatísticos desagregados por sexo, a terminologia a usar é sempre “Sexo”, referindo-se a “Homens” e “Mulheres” e não “Género”, “Masculino”, “Feminino”, “Género Masculino” ou “Género Feminino”.

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