

## **ASSUNTO: Plano para a Igualdade Inframoura – 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 Inframoura.

### **ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE**

#### **I – Caracterização do Plano para a Igualdade**

O Plano para a Igualdade da Inframoura correspondente ao ano de 2020 surge na sequência da *“preocupação [da empresa] com o seu Capital Humano, [sendo que,] embora se pautasse por desenvolver boas práticas no domínio da igualdade de género, estas não se encontravam formalmente descritas”*. Refere-se concretamente que *“a Inframoura EM, sem concretizar um plano específico para esta matéria, sempre logrou prosseguir uma praxis empresarial, em que a preocupação pela promoção da igualdade entre homens e mulheres e o bem-estar e a motivação dos trabalhadores fosse uma constante, estabelecendo para isso medidas concretas visando a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.”*

#### **Diagnóstico**

Não está explícito que tenha sido efetuado um diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens na Inframoura tendo em vista a elaboração do presente Plano. Não obstante, é apresentada uma breve caracterização dos recursos humanos da organização em termos de igualdade de género, evidenciando a distribuição do total de trabalhadores e trabalhadoras, a distribuição etária e a escolaridade, desagregadas por sexo.

#### **Objetivos**

É referido como objetivo *“colmatar desequilíbrios e desigualdades que possam existir na gestão do capital humano da empresa, bem como, melhorar as práticas organizacionais existentes, designadamente, a nível do planeamento estratégico, bem como a nível de comunicação”*.

#### **Componentes de Intervenção**

São identificadas quatro dimensões em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente na organização, nomeadamente: Planeamento Estratégico – Estratégia, Missão e Valores da Empresa; Comunicação – Informação, Comunicação e Imagem; Gestão dos Recursos Humanos – Formação, Recrutamento e Seleção; e Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar e Organização do Tempo de Trabalho. Para estas quatro dimensões está prevista a implementação de 14 medidas. Para cada medida foram definidos objetivos, responsáveis pela implementação, calendarização e indicadores de resultados. Todavia, não estão estabelecidos os respetivos orçamentos e metas.

#### **Calendário de Execução**

O período de vigência do presente Plano corresponde ao ano de 2020, pese embora na capa conste 2019-2022. Existem medidas que já se encontram em implementação. A medida 1 está calendarizada para o 4.º trimestre de 2019. 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, sublinha-se que os Planos para a Igualdade devem ter uma periodicidade anual (art.º 3.º do referido diploma legal).

### **Acompanhamento e Avaliação**

Está prevista a monitorização semestral dos indicadores definidos, com vista a *“acompanhar de perto o resultado das medidas implementadas e avaliar o impacto das mesmas, promovendo atempadamente as alterações que se julguem necessárias”*. No entanto, não está manifesta a metodologia a empregar no âmbito da monitorização e avaliação das medidas propostas no Plano.

## **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 Inframoura não é feita menção a ter sido realizado diagnóstico à situação da empresa em termos de igualdade entre mulheres e homens e dos resultados obtidos.

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.

3. O Plano ora apresentado carece de requisitos essenciais, nomeadamente: orçamento para cada medida 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 exigiam.

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

- Medidas 3 - *“Criação de documentos subordinados à temática da Igualdade de género e não discriminação”* (n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho) e 7 - *“Criação de documentos subordinados à temática da igualdade de género e não discriminação”* (idem), sendo que ambas têm o mesmo conteúdo;
- Medida 8 - *“Na divulgação das ofertas de emprego, incluir linguagem inclusiva, com a indicação da aceitação de candidatos de ambos os géneros (sexos)”* (n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do art.º 30.º do Código do Trabalho);
- Medida 9 - *“Implementar novas formas de organização do tempo de trabalho, através da flexibilização dos horários de trabalho, teletrabalho, jornada contínua (nas áreas em que a implementação seja possível)”* (vide horário flexível: art.ºs 56.º, 57.º e 64.º do Código do Trabalho; trabalho a tempo parcial: art.ºs 55.º, 57.º, 64.º, e 150.º do Código do Trabalho; teletrabalho: n.º

3 do art.º 166.º do Código do Trabalho; jornada contínua: art.º 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; e meia jornada: art.º 114.º-A da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);

- Medida 11 – “*Afixar nos locais de trabalho informação alusiva aos temas*” [direitos de proteção na parentalidade e assistência à família] (n.º 4 do art.º 127.º do Código do Trabalho).

6. Relativamente ao Objetivo 3 – “Divulgação dos direitos de proteção na parentalidade e assistência à família”, é referido como “indicador de resultado” – “*N.º de mulheres que beneficiem da licença de parentalidade superior a 4 meses*”.

### III – Recomendações

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

- 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 o Guião se encontra disponível no site da CITE em:  
[http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao\\_planos\\_para\\_a\\_igualdade.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html)
- As medidas contempladas num Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Embora o Plano contenha os requisitos essenciais “objetivo(s)”, “medida(s)”, “responsáveis pela implementação”, “calendarização” e “indicadores de resultados”, deverá igualmente incluir:
  - orçamento para cada medida e
  - metas a alcançar.

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 por uma dada organização através do respetivo diagnóstico.

- A medida 1 remete para a revisão de documentos estratégicos da empresa, sendo que neste âmbito, atendendo à atualização do código de conduta interno e à pertinência da prevenção do assédio em local de trabalho, recomenda-se a inclusão de medida análoga à constante da Matriz de apoio ao diagnóstico (*vide* Medida 66), 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).
- Com o fito de levar a cabo a produção, implementação, monitorização e avaliação de um Plano para a Igualdade, pressupõe-se a criação de um Comité para a Igualdade (*Task Force* interna). Este Comité, por forma a envolver toda a organização, incorpora não apenas 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.

- De salientar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, ou, alternativamente, as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, para adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular, assim como em sede da monitorização, para que se possa validar que os efeitos almejados através da implementação das medidas estão a ser alcançados.
- Relativamente às medidas 3 e 7, recomenda-se a adoção de uma medida análoga à constante da Matriz de apoio ao diagnóstico (*vide* Medida 1), nomeadamente, *“Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadoras e trabalhadores, em matéria de igualdade de género e não discriminação em função do sexo”* (n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho). Poderão ser envolvidos os dois setores referidos «Gabinete Comunicação e marketing estratégico» e «Unidade de Gestão de Pessoas» na produção de uma medida comum, maximizando a utilização dos recursos disponíveis na organização para alcançar a meta que venha a ser prevista.
- Seguindo a medida 8 *“Na divulgação das ofertas de emprego, incluir linguagem inclusiva, com a indicação da aceitação de candidatos de ambos os géneros”* (em termos estatísticos, a terminologia a empregar corresponde a “ambos os **sexos**”), é meritório o facto de a redação do Plano e respetiva Introdução já começarem a espelhar esta determinação da Inframoura. De facto, a utilização de linguagem inclusiva que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na organização, permite igual visibilidade a mulheres e homens, de modo transversal a toda a organização, não se extinguindo apenas no que toca à produção de anúncios de emprego. Assim, deve ser preferido o emprego da forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham numa organização, como seja a utilização da terminologia “trabalhadores e trabalhadoras” ou “trabalhadores/as” / “colaboradores e colaboradoras” ou “colaboradores/as” 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.
- A formulação do indicador de resultado para a mesma medida 8 *“Percentagem de candidatos resultante das ofertas de emprego efetuadas”*, poderia ser otimizado para *“Percentagem de **candidatos e candidatas** resultante das ofertas de emprego efetuadas”*. Por outro lado, recomenda-se consulta da Matriz, onde, referindo-se a medida de igual teor (*vide* Medida 3), é sugerido o indicador *“Anúncios de oferta de emprego contém a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível, no ano em referência”*.
- Adicionalmente, ainda relativo à medida 8, de salientar que, ao abrigo do art.º 32.º do Código do Trabalho, o indicador de resultado proposto reverte para cumprimento do disposto na lei (*“Todas as entidades devem manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efectuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo [...]”*).
- No que remete para o #6 da análise técnica, de referir que, pese embora seja de louvar que a Inframoura vise incentivar as suas trabalhadoras a usufruir de uma licença de maternidade superior a 4 meses, seria complementarmente recomendável, em prol de uma parentalidade equitativa para ambos os progenitores, bem como para atenuar os efeitos de uma licença prolongada usufruída exclusivamente pela mãe, estimular uma parentalidade partilhada, exortando tanto trabalhadoras como trabalhadores a usufruírem, do modo mais

equilibrado possível, das licenças legalmente em vigor neste âmbito (*vide* art.ºs 35.º, 64.º e 65.º do Código do Trabalho).

- 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, para além da definição da composição da equipa responsável (Direção de Recursos Humanos e equipa de igualdade) e respetiva calendarização, se defina um sistema de monitorização e avaliação do 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.

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