

ASSUNTO: Plano para a Igualdade Jerónimo Martins – 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 Jerónimo Martins.

ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE

I – Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Jerónimo Martins correspondente ao ano de 2020 surge na sequência da legislação em vigor, sendo *“um tema que desde há muito norteia a nossa forma de trabalhar porque temos e preconizamos, pelas suas vantagens, uma força de trabalho diversificada aos vários níveis da Organização”*.

Diagnóstico

Foi realizado diagnóstico mediante utilização de instrumento disponibilizado pela CITE. São fornecidos breves indicadores de recursos humanos da organização em termos de igualdade de género.

Objetivos

Embora sendo amplamente explanada a importância da diversidade, igualdade e equidade que pautam as políticas de recursos humanos da organização, não é referido explicitamente o objetivo do presente Plano para a Igualdade.

Componentes de Intervenção

O Plano abrange sete dimensões da igualdade de género nas organizações: Estratégia, Missão e Valores da Empresa; Igualdade no acesso ao Emprego (englobando Anúncios, Seleção e Recrutamento; Período Experimental; e Não renovação de contratos a termo); Formação inicial e contínua; Igualdade nas condições de trabalho (englobando Avaliação de desempenho; Promoção/Progressão na carreira profissional; e Salários); Proteção na Parentalidade (englobando Licenças / Licenças partilhadas; Dispensas / Faltas; Redução do tempo de trabalho; Formação para reinserção profissional; Proteção da segurança e saúde de Colaboradora grávida, puérpera ou lactante; Proteção no despedimento de Colaboradora grávida, puérpera e lactante ou de Colaborador no gozo de licença parental; e Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com Colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou com Colaborador no gozo de licença parental); Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal (englobando Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial; Dispensas / Faltas; Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar; e Teletrabalho); e Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho.

Para cada uma destas dimensões são definidos objetivos, medidas, departamentos/unidades responsáveis, departamentos/unidades envolvidas, orçamento, indicadores e metas (nas quais se inclui a respetiva calendarização).

Foram referidas 65 medidas de ação¹, das quais 48 foram consideradas “Medida já implementada e em contínua monitorização” e quatro foram consideradas “medida não aplicável”. As medidas 60 e 61 foram omitidas por não se aplicarem ao setor privado.

Calendário de Execução

O período de vigência do Plano de Igualdade corresponde ao ano de 2020, conforme legislação em vigor.

Acompanhamento e Avaliação

Relativamente à metodologia de monitorização das medidas previstas no Plano, 48 foram consideradas “Medida já implementada e em contínua avaliação”, no entanto não é referido de que modo é efetuada essa monitorização, nem a respetiva periodicidade.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

1. Uma vez que o Plano para a igualdade deve corresponder às necessidades identificadas no respetivo diagnóstico, antes da implementação de um Plano para a igualdade é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização a nível da igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito permitindo a definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios e a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.

Ainda que para a elaboração do Plano para a Igualdade da Jerónimo Martins tenha sido utilizada o Guião ao qual a legislação atualmente em vigor diz respeito, não há informação estatística sobre a situação da empresa nas diversas dimensões da igualdade de género que suporte as metas esperadas para as medidas propostas.

2. Nas medidas consideradas *em diagnóstico* em 2020, não é referido de que modo será realizado o diagnóstico e plano de ação com vista a aplicar medidas corretivas, nomeadamente a metodologia e instrumentos a utilizar. A monitorização do Plano para a Igualdade é de extrema importância, dados os ajustamentos que poderão ser necessários e as medidas que poderão exigir reforço para atingir as metas visadas.

3. Das medidas previstas e “*em diagnóstico em 2020*” / “*Diagnóstico e plano de ação com eventuais medidas correctivas em 2020*”, oito são medidas que visam o cumprimento da lei:

- A medida 10 - “*Criação e implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por Colaboradores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a Colaboradores/as do sexo com menor representação na respectiva profissão, bem como, sendo apropriado, a Colaborador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental.*” (n.º 1, n.º 3 e n.º 4 do art.º 30.º e art.º 130.º do Código do Trabalho);

¹ Correspondentes às medidas plasmadas na Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade

- A medida 14 - *“Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessário), do sistema de análise de funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objectivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio «salário igual para trabalho igual ou de valor igual».”* (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, n.º 5 e n.º 6 do art.º 31.º, art.º 270.º do Código do Trabalho);
- A medida 15 - *“Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio «salário igual para trabalho igual ou de valor igual».”* (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, n.º 5 e n.º 6 do art.º 31.º, art.º 270.º do Código do Trabalho);
- A medida 16 - *“Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição dos postos de trabalho e das funções, de modo a garantir que esta é elaborada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina, como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efectuado.”* (alíneas c e d do n.º 1 do art.º 23.º do Código do Trabalho);
- A medida 17 - *“Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existente na empresa, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objectiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo.”* (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, n.º 5 e n.º 6 do art.º 31.º, art.º 270.º do Código do Trabalho);
- A medida 18 - *“Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do art.º 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efectivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade.”* (n.º 1 e n.º 2 do art.º 65.º, alínea b do n.º 3 do art.º 24.º, n.º 4 do art.º 31.º, n.º 3 do art.º 127.º do Código do Trabalho);
- A medida 19 - *“Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a garantir que os objectivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina.”* (alínea a do n.º 2 do art.º 31.º; n.º 3 do art.º 261.º, n.º 3 do art.º 278.º do Código do Trabalho); e
- A medida 20 - *“Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de Colaboradores/as e as respectivas estruturas representativas.”* (n.º 3 e n.º 5 do art.º 32.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro).

III – Recomendações

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

- O Plano para a Igualdade deve integrar informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados, incidindo 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, centrado nas áreas estratégicas da organização e nas dimensões da igualdade onde foi identificada a necessidade de intervir e introduzir mudanças para que o equilíbrio entre a situação das mulheres e dos homens na organização seja alcançado.

- Salienta-se positivamente terem sido utilizadas as ferramentas disponibilizadas pela CITE para realização do diagnóstico. Todavia, na realização de Planos futuros, sugere-se fazer a distinção entre diagnóstico e Plano propriamente dito, sendo que um Plano incorpora as medidas que dão resposta a situações que ainda não estão contempladas pelas políticas e práticas na empresa e que foram previamente identificadas através do diagnóstico.
- 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.
- É referida como medida a criação de um **Comité** para a Igualdade, composto por representante da Direcção de Recursos Humanos e representantes de cada área funcional de Recursos Humanos. Este Comité, por forma a envolver toda a organização, idealmente incorpora não apenas os elementos do departamento de Recursos Humanos, mas também elementos oriundos de todos os departamentos/unidades da organização, de forma a abranger todas as áreas de negócio. É igualmente importante especificar quais os critérios de inclusão no referido Comité 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, introduzirem-se correções. Para além da identificação da equipa responsável e menção à monitorização e avaliação anual do Plano, recomenda-se a 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.
- Relativamente à medida 10, destaca-se a importância do indicador de medida dever respeitar o plasmado no n.º 3 do art.º 30 do Código do Trabalho, nomeadamente *“Em acção de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adopção.”*, sugerindo-se metas mais ambiciosas. No caso específico da meta “50% de Colaboradores e 50% de Colaboradoras do sexo com menor representação na profissão abrangida por acções de formação profissional, assumir uma meta de 50% não concorre para o construto “preferência”, por conseguinte não elimina a discrepância entre o sexo sobre representado e o sexo sub-representado, mantendo o *status quo*. No âmbito desta medida, dada a ambição da mesma, recomenda-se leitura cuidada dos quantitativos que caracterizam a empresa para cada um dos grupos referidos, de modo a poder esbater as discrepâncias que o supracitado artigo visa.
- É meritório o facto de a redação do presente Plano já começar a refletir o emprego da **linguagem inclusiva**. De facto, a utilização de uma linguagem inclusiva que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na organização permite 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” deve ser preferido ao 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.

- Tendo em conta a pertinência da prevenção do **assédio** em local de trabalho, destaca-se a abordagem sistemática dada a esta questão por parte da Jerónimo Martins, tendo em conta as medidas 62, 63, 64, 65, 66 e 67, consideradas *Medida já implementada e em contínua monitorização*.
- 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. Denota-se este envolvimento através da aplicação dos *surveys*, no entanto, não é referida auscultação às estruturas representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores, ficando deficitária a concretização do **diálogo social**.

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