

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

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

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

O Plano para a Igualdade da Martifer correspondente aos anos de 2019 e 2020 surge na sequência da legislação em vigor

#### **Diagnóstico**

Não se encontra explícito que tenha sido efetuado um diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens na MARTIFER tendo com vista a elaboração do presente Plano.

#### **Objetivos**

A Martifer, apresenta como objetivos:

- “Alcançar uma efetiva igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com vista à eliminação de qualquer tipo de discriminação originada pelo género;
- “Fomentar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, contribuindo para uma distribuição mais equitativa entre os sexos, de forma a impactar positivamente na empregabilidade das mulheres”, e ainda salienta que:
- “A promoção de medidas, tal como a criação de políticas direcionadas à igualdade de género, nas empresas, é fundamental para o seu papel social e tem nos seus/suas colaboradores/as a sua primeira origem de ação. Acresce que, são os/as colaboradores/as primeiros/as destinatários/as de tais medidas pois que, vivenciando os princípios da igualdade, tenderão a transformar/melhorar a cultura das empresas no mundo laboral”.

#### **Componentes de Intervenção**

São identificadas seis áreas estratégicas de atuação em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente na organização, nomeadamente: Salvaguardar os princípios da igualdade de género e da não discriminação; Garantir as condições do princípio de igualdade de género na gestão dos recursos humanos; Promover a participação dos/as colaboradores/as na definição de medidas relativas à igualdade de género e não discriminação; Fomentar a integração da temática de igualdade de género no plano de formação; Promover a existência de medidas de apoio aos/as colaboradores/as com vista a facilitar a conciliação entre a vida profissional pessoal e familiar; Utilizar e incluir na comunicação interna e externa a dimensão de género.

Para as referidas seis áreas estão previstas 12 medidas. Para cada medida foram definidos objetivos, responsáveis pela implementação, calendarização e indicadores. Todavia, não se encontram estabelecidos os respetivos orçamentos e as metas.

## Calendário de Execução

O período de vigência do presente Plano corresponde ao biénio 2019/2020. No entanto 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 ser elaborados com periodicidade anual (art.º 3.º do referido diploma legal).

## Acompanhamento e Avaliação

Está prevista a monitorização semestral pela direção de recursos humanos e pela equipa constituída para o tratamento da igualdade do género, que serão também responsáveis pela implementação, acompanhamento e monitorização *do presente plano* de acordo com o cumprimento das ações e objetivos definidos. É apontada também a previsão da sua revisão anualmente após 2020. No entanto não é 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 Martifer não é feita menção a realização de diagnóstico no que respeita à situação da empresa em termos de igualdade entre mulheres e homens nem de eventuais resultados obtidos.
2. Antes da implementação de um Plano para a Igualdade, é fundamental 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, que permitam 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. Os referidos requisitos são fundamentais para avaliar a execução das atividades e a mudança que se pretende realizar com a implementação do Plano.
4. Não há indicação da metodologia e dos 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, cinco visam o cumprimento da lei:
  - Medida 1 - “Integrar e divulgar o princípio *da Igualdade de género e não discriminação nos principais documentos da empresa*” (n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho); no indicador é referido ainda a inclusão do tema Igualdade de género no *código de ética e conduta*;
  - Medida 3 - “Criação de orientações no âmbito do recrutamento e seleção sem distinção do género [sexo] e considerando apenas as competências e motivação para as funções”; alínea a) do nº 2 do art.º 24º do Código do trabalho- alínea c) do nº 3 e o nº 5 do art.º 106 do Código do trabalho.

- Medida 4 “Desenvolvimento de diretrizes no âmbito da Avaliação de competências (AC) que apontem para a discriminação na (AC) dos/as colaboradoras (n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do art.º 30.º do Código do Trabalho, n.º1 alínea a) do n.º 2 do art.º 24.º do Código do Trabalho
- Medida 5 “Incluir a variável género nos processos de recolha de toda a informação administrativa e estatística (n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do art.º 30.º do Código do Trabalho);
- Medida 11 – “Dar visibilidade a mulheres que ocupam cargos de chefia na Martifer internamente e em campanhas de recrutamento” (n.º 4 do art.º 127.º do Código do Trabalho).

### III – Recomendações

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

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 informação sobre:

- 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, “Inclusão do tema” Igualdade de Género “ no 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);

Adicionalmente, ainda relativamente à medida 3, é 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 efetuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo [...]*”);

O objetivo de levar a cabo a produção, implementação, monitorização e avaliação de um Plano para a Igualdade, pressupõe 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, de modo a permitir validar que os efeitos almejados através da implementação das medidas a ser alcançados.

Relativamente às medidas 6 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 setores referidos a Direção de Recursos Humanos e Comunicação interna e Qualidade, Segurança e Ambiente 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 10 *“Identificar diretrizes para a utilização de linguagem/informação inclusiva ou neutra sem recurso a imagens discriminatórias”* (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 Martifer. 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 monitorização e a avaliação do Plano consistem em etapas fundamentais do respetivo processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, a introdução de 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, a curto prazo, e constar como medidas prioritárias.

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