

ASSUNTO: Plano para a Igualdade da REN – 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 REN.

ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE

I – Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da REN correspondente ao período de 2019 a 2023 surge na sequência do anterior Plano correspondente ao período de 2014 a 2018 tendo em conta a legislação em vigor.

Diagnóstico

Com o fecho do ciclo de implementação do Plano de Igualdade de Género anterior foi segundo a REN necessário realizar um novo diagnóstico e para o efeito a empresa solicitou a colaboração de uma parceria com uma entidade externa utilizando uma metodologia de cruzamento de informação de várias fontes, nomeadamente:

- *Recolha e análise de dados quantitativos e qualitativos associados à Igualdade de género na REN;*
- *Avaliação da perceção dos colaboradores, colaboradoras (através de Survey) sobre as políticas e as práticas de Igualdade de género na REN;*
- *Análise de equidade salarial interna, tendo em conta a lei nº 60/2018;*
- *Benchmark nacional e internacional, fundamental para posicionar a REN face a organizações de contextos semelhantes;*
- *Realização de Focus Group com elementos da Task Force para a Igualdade Género na REN.*

Tendo em vista a elaboração do presente Plano de Igualdade, o modelo de análise diagnóstica utilizado parece não representar um diagnóstico atualizado sobre a situação de mulheres e homens na REN. Apesar de terem sido referenciados alguns dados importantes de caracterização desagregados por sexo, não são demonstrativos nem fazem transparecer as potenciais necessidades das trabalhadoras e trabalhadores, não sendo apresentada uma caracterização global da empresa em termos de igualdade de género, nomeadamente no que respeita à caracterização de recursos humanos da REN.

Objetivos

Segundo a REN o Plano apresentado tem como objetivo considerar que “A Igualdade de Género é cada vez mais um tema prioritário (...) Ao longo dos anos a REN tem-se assumido como uma

pioneira na promoção da Igualdade de género no mercado português, promovendo políticas e práticas que garantam Igualdade de oportunidades (...) reconhecendo e valorizando o papel das mulheres e dos homens na sociedade e no sucesso organizacional da REN. (...) membro do Fórum IGEN, assumindo o compromisso de reforçar as suas políticas e estratégias para a igualdade de Género, quer interna quer externamente. (...) é também uma questão de direitos fundamentais e, por isso, a não discriminação em função do género, está expressamente assegurado no Código de Conduta.

Componentes de Intervenção

São identificados três eixos estratégicos de intervenção em matérias de igualdade de género, permitindo intervir em diversas dimensões da igualdade, nomeadamente:

- Comunicação e sensibilização interna;
- Políticas de gestão de Recursos Humanos;
- Medidas Externas

Para estas três áreas de intervenção encontram-se previstas 12 medidas, enquadradas por seis objetivos estratégicos. Falta, contudo, uma manifesta menção dos recursos humanos específicos e financeiros responsáveis pela implementação das medidas, indicadores de processo e indicadores de resultados, orçamento e metas calendarização.

Calendário de Execução

A vigência do presente Plano corresponde ao período de 2019/2023. 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 ter uma periodicidade anual (art.º 3.º do referido diploma legal).

Acompanhamento e Avaliação

Para a empresa, cujo documento se analisa, (...) *O presente Plano representa o assumir formal do compromisso da REN para com as medidas nele constantes. É referido que o presente Plano será monitorizado e revisto anualmente, através da avaliação do cumprimento das metas definidas para cada uma das medidas, com o intuito de incorporar novas e ou reajustar as existentes.*

É ainda indicado que o acompanhamento e a avaliação integram o âmbito das atribuições da “Task Force” para a Igualdade na REN, responsável por planear e promover as iniciativas ao nível da igualdade de género. Não é, todavia, apresentada a calendarização prevista para a realização de cada medida, assim como não se encontram previstos indicadores de processo e de resultado, como referência a quem é, ou quem são os responsáveis, e qual a alocação dos respetivos recursos humanos e recursos financeiros. Não se encontra refletido um processo de acompanhamento de forma a serem monitorizadas quer a eficácia das medidas, o cumprimento dos objetivos a implementar, bem como a metodologia de monitorização e avaliação.

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 nºs 1,2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 18/2019 de 21 de junho foi produzido “um Guião para o efeito de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, sendo que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno tendo como base a **Matriz de apoio ao diagnóstico** disponibilizada. No Plano de Igualdade analisado, a REN não apresenta suficientes dados concretos para ser visível ter sido realizado diagnóstico à situação da empresa em termos de igualdade entre o número de mulheres e de homens e das necessidades sentidas tendo em consideração a referida matriz.

2. Antes da implementação de um Plano de Igualdade, é fundamental elaborar um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização ao nível da igualdade de género, 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 ou introduzir mudanças.

3. O Plano apresentado carece de requisitos essenciais, nomeadamente informação sobre a alocação dos meios humanos específicos envolvidos na implementação das medidas, bem como da tipologia do orçamento envolvido na implementação das mesmas, indicadores de impacto e as 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 extrema importância pois permitem os ajustamentos necessários ou para reforçar as medidas que assim o exigem.

5. Das Medidas previstas, seis visam o cumprimento da lei:

Medida 1 “Definir e implementar um plano de comunicação interna que dê visibilidade a todas as iniciativas definidas no Plano 2019-2023, bem como as políticas de gestão de recursos humanos que tenham impacto sobre o tema (ex: Programa Nós, Flexibilidade, Conciliação, Parentalidade, ...)” (nº4 e nº5 do art.º 24º do código do trabalho, nº 4 do art.º 127º do Código do Trabalho);

Medida 4 “Partilhar com a organização, as principais conclusões do ‘Survey ‘interno sobre Igualdade de Género e outras informações úteis para conhecimento dos mesmos” (nº4 e nº5 do art.º 24º do Código do Trabalho); Auscultação das trabalhadoras e dos trabalhadores para aferir do diagnóstico;

Medida 5 “Criar mecanismos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos colaboradores, no domínio da igualdade”, (nº4 e nº5 do art.º 24º do Código do Trabalho); Auscultação das trabalhadoras e dos trabalhadores para elaboração do diagnóstico;

Medida 6 “Assegurar a representatividade do género (sexo)* sub-representado nos processos de recrutamento e seleção (sempre que possível)” (nº 1, nº2 e nº4 do art.º 30º do Código do Trabalho, nº 1 e alínea a) do nº 2 do art.º 24 do Código do Trabalho);

Medida 7 “Criar pool de talento feminino nas unidades de negócio mais operacionais, garantindo a definição de gestão /direção, em caso de necessidade organizacional;” (- nº 1, nº2 e nº 4 do art.º do Código do Trabalho) Consultar Parecer nº 10/CITE/91, - art.º 32º do Código do Trabalho, - alínea a) do nº 2 do art.º 24º do Código do Trabalho - alínea c) do nº 3 do art.º 106 do Código do Trabalho, - nº 5 do art.º 106º do Código do Trabalho);

Medida 8 “Garantir que as políticas de recursos humanos promovem a diversidade, inclusão e a igualdade de oportunidades, nomeadamente ao nível da parentalidade, da flexibilidade, e da conciliação entre a vida pessoal e profissional”(nº 1, nº 2 do art.º 65º do Código do Trabalho, - alínea b) do nº 3 do art.º 24º do Código do Trabalho, nº 4 do art.º 31º do Código do Trabalho, nº 3 do art.º 127º do Código do Trabalho - Lei nº 62/2017, de 1 de agosto c regulamento da portaria, - nº 4 do art.º127 do Código do Trabalho, - art.º 43º do Código do Trabalho, alínea c) do nº 1 do art.º 65º do Código do Trabalho, - nº 4; nº 5 e nº7 do art.º 65º do Código do Trabalho, art.º 56º,57º e 64º do Código do Trabalho); - art.º 150º, alínea b) do nº 4 e nº 5 do art.º 206º do Código do Trabalho, - nº 3 e nº 8 do art.º166º do Código do Trabalho, e art.º 114º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

III - Recomendações

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

- 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. Neste sentido e para dar cumprimento ao **Despacho Normativo n.º 18/2019**, de 21 de junho, que determinou 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 mesmo se encontra disponível no site da CITE em:
http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html
- Após a realização do aconselhável diagnóstico, as medidas que venham a ser previstas num Plano e visem o cumprimento da lei deverão ser levadas a cabo com maior celeridade, constando como medidas prioritárias.
- Apesar de a REN não ter apresentado o diagnóstico, elencou um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter situações de desequilíbrio nas questões de assimetria de género.
- Recomenda-se que se indique claramente se o presente Plano surge na sequência de um anterior Plano, correspondendo assim a uma planificação anual de ações/medidas que pretendem responder a necessidades já anteriormente identificadas e ainda em curso.
- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Embora o Plano contenha os requisitos essenciais “Objetivos Estratégicos” e as “Medidas”, deverá incluir informação sobre:
 - recursos humanos envolvidos na implementação das medidas,
 - serviços responsáveis pela implementação das mesmas,
 - orçamento para cada medida,
 - metas a alcançar,

- indicadores de resultados e impacto esperado relativamente a cada ação,
- calendarização prevista quer para a implementação das medidas, quer para a monitorização que permitirá a avaliação das mesmas.

Consequentemente, a enunciação objetiva e mensurável do resultado que se espera conseguir com a implementação de cada medida é essencial no processo de construção de um Plano para a Igualdade eficaz e que corresponda cabalmente às necessidades (alertas), identificadas através do diagnóstico.

- 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. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, sugere-se a definição de um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e instrumentos a utilizar. Podem ser identificados os riscos inerentes à execução de uma medida, bem como os seus procedimentos de atuação caso, tal ocorra em sede de monitorização ou de avaliação.
- É importante ser referida a periodicidade prevista para a monitorização e avaliação do Plano, uma vez que deste acompanhamento será possível fazer ajustamentos que provem ser necessários, bem como desenhar novas medidas que proporcionem a concretização dos objetivos visados.
- 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.
- Na senda 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), que se admite encontrar-se já em funcionamento. Tal Comité, por forma a envolver toda a organização, deverá incorporar não apenas elementos da Administração e do Departamento dos Recursos Humanos, mas tendencialmente elementos provenientes de todos os Departamentos/Unidades na organização em questão (tornando-se imperioso especificar quais os critérios de inclusão no referido Comité), tendo em conta nomeadamente a representatividade equitativa de ambos os sexos.
- De salientar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização (vide Medidas 4 e 5), bem como as suas estruturas representativas, para a promoção do diálogo social. Ao perceber os interesses e necessidades concretas das pessoas que constituem a 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.
- Neste sentido será ainda de considerar a colaboração das estruturas representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores nos trabalhos preparatórios da elaboração do Plano, de modo a permitir adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular, tal como será importante a mesma participação em sede da monitorização, agilizando a validação dos efeitos pretendidos através da efetivação das medidas que sejam concretizadas.
- Atendendo ao facto de a REN se encontrar abrangida por um **Código de Conduta**, é todavia de reiterar a importância que o mesmo contemple as matérias de igualdade de género e não discriminação e as medidas específicas conducentes à **prevenção e combate ao assédio**

no trabalho, recomendando-se a introdução de uma medida análoga à constante da Matriz de apoio ao diagnóstico (vide Medida 66), ou seja “Elaboração e adoção de Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho” (- alínea k) do nº 1 do art.º 127º do Código do Trabalho).

- A redação do Plano deve contemplar a utilização de linguagem inclusiva, que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na organização e permita igual visibilidade a mulheres e homens. Assim deve ser utilizada a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja a utilização da terminologia “trabalhadores e trabalhadoras” ou colaboradores/as “colaboradores e colaboradoras” ou colaboradores/as” e não o chamado “masculino genérico” ou o “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.

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