

ASSUNTO: Plano para a Igualdade da TEIXEIRA DUARTE – 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 Teixeira Duarte.

ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE

I – Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Teixeira Duarte correspondente ao ano de 2020 e surge na sequência da legislação em vigor.

Diagnóstico

O Plano de Igualdade é omissivo relativamente à realização de um diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens na Teixeira Duarte. Não sendo apresentada informação sobre a situação relativamente às áreas estratégicas e dimensões de igualdade de género e não são fornecidos quaisquer dados que caracterizem a situação das mulheres e dos homens na entidade

Objetivos

A empresa ao elaborar o presente documento, transmite como objetivos gerais a promoção efetiva no domínio da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens; a eliminação da discriminação em função do sexo e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, (...) e proteção na parentalidade. É ainda de salientar a existência de um Código de Ética e de Conduta de cumprimento obrigatório e que no seu capítulo dos [“compromissos com regras laborais”] consagra expressamente essa mesma obrigatoriedade.

Componentes de Intervenção

São identificadas cinco dimensões em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente na organização, nomeadamente: Igualdade no acesso ao emprego com o objetivo de *garantir que o princípio da Igualdade de género seja efetivamente implementado durante o processo de recrutamento*. Igualdade nas condições de trabalho com o objetivo da *promoção de condições efetivas e programadas para a gestão de carreiras na organização atendendo ao princípio programático de “pessoa certa no lugar certo”*; Igualdade remuneratória; Proteção na Parentalidade e Conciliação da vida profissional com a familiar e pessoal. Para estas cinco áreas de intervenção está prevista a implementação de 8 medidas. Para cada medida são referidos objetivos e dimensões da igualdade envolvidas. Todavia, não são definidos recursos humanos e departamentos/unidades responsáveis pela implementação das medidas, orçamento, indicadores e metas. Ficando a ressalva de que *cabará as empresas do Grupo Teixeira Duarte descreverem, avaliarem e indicarem as metas e planeamento para que se alcancem os objetivos descritos neste plano, bem como outros que entendam desenvolver de acordo com as respetivas realidades de atuação*.

Calendário de Execução

O período de vigência do presente Plano corresponde ao ano de 2020.

Acompanhamento e Avaliação

Não é apresentada de uma forma clara a calendarização prevista para a realização de cada ação, assim como não se encontra prevista a forma de acompanhamento, monitorização e avaliação das medidas. Não é também demonstrado o tipo de metodologia a empregar no âmbito da monitorização e avaliação das medidas.

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.

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. No caso da Teixeira Duarte, não se encontra explícita a realização de um diagnóstico da empresa mediante uso do instrumento citado, não é fornecida informação que fundamente a necessidade das atividades previstas, desconhecendo-se a situação da empresa relativamente a cada uma das áreas visadas pelas medidas que constituem o Plano.

3. O Plano ora apresentado contém vertentes de intervenção, sendo que relativamente a cada uma corresponde um objetivo. Seguidamente são apresentadas as medidas. No entanto carece de requisitos essenciais, nomeadamente: recursos humanos envolvidos na implementação das medidas, assim como os departamentos/unidades responsáveis pela implementação das mesmas dentro da organização, orçamento para cada medida, indicadores de resultado e metas esperadas bem como a calendarização prevista ao longo do ano de 2020. 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, 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.

5. Das oito Medidas previstas, sete concorrem para o cumprimento da lei:

- Medida 1 “Formação dos júris ou das equipas de avaliação em matéria de não discriminação em função do sexo” (n.º 1 e n.º 2 e n.º 4 do art.º 30º - n.º 1 da alínea a) do n.º 2 do art.º 24.º do Código do Trabalho);
- Medida 2 “Monitorização do conteúdo dos anúncios para despistar situações de inconformidade material” (n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do artigo 30º do Código do Trabalho) Consultar Parecer n.º 10/CITE/91 ;
- Medida 3 “Monitorização das promoções e do desempenho de novas atividades tendo em atenção o potencial na carreira, o empenho, a capacidade técnica, a capacidade de relacionamento pessoal, o género e a antiguidade” a medida em análise remete-nos para a Subdimensão :Promoção /Progressão na carreira profissional. E para as medidas que apesar de não decorrerem diretamente da lei, permitem a organização de medidas para as boas práticas na área da igualdade como por exemplo a “Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via formal e não formal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira” - Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto regulamentação da portaria;
- Medida 4 “Implementar um sistema para monitorização das situações que violem aparentemente o princípio de “salário igual para trabalho igual” definindo regras e conceitos para a sua definição” - (alíneas c) e d) do n.º 1 do art.º 23º do Código do Trabalho n.º 1 e alínea c) do n.º 2 do artigo 24º do Código do Trabalho, n.º 5 e n.º 6 do art.º 31 do Código do Trabalho, art.º 270º do Código do Trabalho);
- Medida 5 “Divulgação dos direitos dos colaboradores (e das colaboradoras), em matéria de proteção na parentalidade, escritos de uma forma clara e simples” (n.º 4 do art.º 127º do Código do trabalho);
- Medida 6 “Monitorizar desvios no comportamento da organização, designadamente em matéria de remuneração, oportunidades de formação e de progressão na carreira, antes e após o início da ou das licenças de parentalidade” (art.º 35º, 64º e 65º do Código do Trabalho; - art.º 51 do Código do Trabalho; alínea e) do n.º 1 do art.º 65º do Código do Trabalho, n.º 5 e n.º 7 do art.º 65 do Código do Trabalho, art.º 52º do Código do Trabalho – n.º 4, n.º 5 n.º 6 e n.º 7 do art.º 65º do Código da Trabalho);
- Medida 7 “A organização deve avaliar as formas de organização do tempo de trabalho, o teletrabalho, trabalho a tempo parcial e a existência de horários flexíveis” (art.º 56, 57º e 64º do Código do Trabalho) – art.º 55º, 57º;64, e 150º do Código do Trabalho – art.º 55º,56º e 57º do Código do Trabalho; alínea b) do n.º 2 do art.º 212º, art.º 220º e -n.º 2 do artº221 do Código do Trabalho); vide horário flexível: art.º 56º, 57º, 64º e 150º do Código do Trabalho; n.º 3 e do n.º 8 do art.º 166 do Código do Trabalho);
- Medida 8 “Instituição de um canal para a receção de ideias que tenham ou que possam ter, impacte significativo sobre a conciliação entre a vida profissional, com a vida familiar e pessoal” Esta medida apesar de não concorrer para o cumprimento da lei pode, todavia, concorrer para a validação do diagnóstico pois permite a auscultação das trabalhadoras e trabalhadores para a definição das medidas que melhor se adaptem às suas reais necessidades.

III – Recomendações

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

- 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 se encontra disponível no site da CITE o Guião em:
http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html
- Após a realização do devido diagnóstico, as medidas que venham a ser previstas num Plano e visem o cumprimento da lei deverão ser implementadas com maior celeridade, constando como medidas prioritárias, a implementar a curto prazo;
- Apesar da aparente inexistência de um diagnóstico da situação da empresa Teixeira Duarte, é de realçar que tenha sido realizada uma reflexão que conduziu à produção do presente documento que aqui se apresenta e que poderá alicerçar a construção de um novo Plano para a Igualdade. Pressupõe-se também para esse fim a criação de um Comité para a Igualdade (Task Force interna) que possa potenciar a implementação do Plano preconizado. Um Comité, por forma a envolver toda a organização, que deverá incorporar não apenas os 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 sempre em consideração a representatividade equitativa de ambos os sexos;
- As medidas contempladas num Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Embora o presente Plano contenha alguns dos requisitos essenciais “área de intervenção”, “medidas” e “Objetivos”, deverá igualmente incluir:
 - recursos humanos envolvidos na implementação das medidas;
 - departamentos/unidades responsáveis dentro da organização;
 - orçamento para cada medida;
 - metas a alcançar;
 - indicadores de resultados e impacto esperado relativamente a cada ação; e
 - calendarização prevista para a monitorização e avaliação das mesmas.

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 através do diagnóstico.

- A monitorização e a avaliação do Plano consistem pois 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 que se defina um sistema de monitorização e avaliação do mesmo, com indicação da metodologia e instrumentos a utilizar. Podem 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.

- É importante ser referida a periodicidade prevista para a monitorização e avaliação do Plano, uma vez que deste acompanhamento será possível efetuar ajustes que provem ser necessários, bem como desenhar novas medidas que proporcionem a concretização dos objetivos visados.
- 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 usada a 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;
- É de salientar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores, (vide Medida 8), bem como auscultar as respetivas estruturas representativas existentes na organização; previamente à elaboração do Plano, assim como em sede da monitorização para se poderem avaliar os efeitos da respetiva implementação;
- Atendendo ao teor das recomendações acima referidas, é ainda de acrescentar a importância de um Código de Ética e de Conduta de cumprimento obrigatório na empresa Teixeira Duarte, e, que o mesmo contemple as matérias relacionadas com a igualdade de género e não discriminação, como ainda reporte e incorpore a área da prevenção do assédio no trabalho, sugerindo-se a inclusão de medida análoga à constante da matriz de apoio ao diagnóstico (vide Medida 66), designadamente, “*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).

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