

RECOMENDAÇÃO Nº 31/CITE/2022

Nome da entidade: EMARP – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, E.M., S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da EMARP – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, E.M., S.A.

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da EMARP – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, E.M., S.A.

Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da EMAP de 2022 surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

O Diagnóstico apresenta uma caracterização da empresa, referindo o porquê de existirem mais homens do que mulheres nos postos de trabalho da empresa. Não recorre ao Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, nem realizou o diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada.

São apresentados indicadores da estrutura de recursos humanos da organização em termos de igualdade de género, com indicação das mulheres e homens no pessoal dirigente e chefias, por categoria, classe etária, habilitações literárias, nº de faltas por parentalidade e trabalhadores/as estrangeiros/as a 30 de dezembro de 2020.

1.1. Objetivo

A EMARP apresenta como objetivo principal a promoção de uma perspetiva de igualdade de género que se aplica durante o ano de 2022 e a todas as unidades orgânicas da empresa.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano de Igualdade de Género da EMARP intervém nas seguintes dimensões: a) Estratégia, Missão e Valores da Empresa; b) Igualdade no acesso a emprego; c) Proteção na Parentalidade; d) Formação inicial e contínua; e) Remuneração e gestão de carreiras; f) Respeito pela dignidade de mulheres e homens; g) Conciliação entre trabalho, família e vida pessoal.

1.3. Calendário de execução

A EMAP apresenta um Plano para o ano de 2022, mas as medidas apresentadas não apresentam calendarização específica.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Não há referência à monitorização e avaliação do impacto e progresso do Plano, a realizar periodicamente, através da avaliação dos seus indicadores e metas.

O Plano também não indica a metodologia de monitorização das medidas previstas.

II – Análise Técnica

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

- 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. Apesar de serem identificados alguns dos pontos fracos da empresa, não há definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- No plano, é frequente existir alguma confusão entre o conceito de Género e o conceito de Sexo, por isso aproveita-se para lembrar que as estatísticas não são apresentadas por género, mas sim por sexo. Assim, sempre que se apresentam dados estatísticos desagregados por sexo, a terminologia a usar é sempre a relação entre “Homens” e “Mulheres” e não “masculino” e “feminino” ou “Género masculino” e Género feminino”. Exemplo: *“Estrutura de recursos humanos por género”*.
- O Plano está construído em termos de: objetivos, medidas, responsáveis pela implementação e metas. Não há indicadores e respetiva calendarização, impacto esperado para cada medida e respetiva identificação dos recursos financeiros envolvidos em cada medida. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, a qual se reveste de grande importância para permitir os ajustamentos necessários ou reforçar medidas que o exijam.

III – Recomendações:

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

- 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: https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf.
- De acordo com a legislação acima referida, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), desenvolveu um **Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas**, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>.
- O Plano para a Igualdade deve integrar o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e analisar as assimetrias de género, com base na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, intervir nas seguintes dimensões da igualdade de género, designadamente a igualdade no acesso ao emprego; a igualdade nas condições de trabalho; a igualdade remuneratória; a proteção na parentalidade e na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, de forma a alcançar a igualdade entre mulheres e homens na organização¹.
- O 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 integra medidas que devem ser operacionais e mensuráveis. Embora o Plano em análise contenha alguns dos requisitos essenciais, estão em falta os indicadores e impacto (resultado), a calendarização e o orçamento para cada medida.
- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei devem ser implementadas com a maior celeridade, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias, a implementar no curto prazo.
- Deverão recorrer ao uso de linguagem que reflita o princípio de igualdade entre mulheres e homens ao longo do Plano – linguagem inclusiva, especificando o sexo e neutralizando ou abstraindo a referência sexual. A linguagem não deve reforçar estereótipos e papéis sociais de género. 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”, 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.

¹ Parágrafo ajustado de acordo com a declaração de voto das entidades CCP, CIP e CTP na reunião da Comissão Tripartida da CITE de 16/2/2022.

- A monitorização e avaliação do Plano é uma etapa fundamental do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir dos progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, sugere-se que além da definição de uma equipa responsável (onde se incluem elementos da Direção, do departamento de recursos humanos, bem como elementos de todos os departamentos/unidades da organização, tendo em conta a representação equitativa de ambos os sexos), se defina um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e 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.
- Salienta-se também a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como 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 requeridos através da implementação das medidas que estão a ser alcançados².

Lisboa, 8 de fevereiro de 2022

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, na reunião plenária de 16 de fevereiro de 2022, com declaração de voto das entidades CIP, CCP e CTP, tendo as referidas entidades apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa, juntamente com a ata.

² Parágrafo introduzido de acordo com a CGTP-IN na reunião da Comissão Tripartida da CITE de 16/2/2022.
RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

Declaração de voto da CCP, CIP e CTP na reunião Tripartida da CITE de 16.fevereiro.2022

No âmbito das recomendações apresentadas às empresas cotadas em bolsa, identifica-se o ponto que ora se transcreve:

“• O Plano para a Igualdade deve integrar informação estruturada sobre o diagnóstico à organização em matéria de igualdade de género e seus resultados. Um Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização nas quais seja necessário contrariar padrões discriminatórios de género de um dos sexos, pelo que deve basear-se na análise dos resultados do diagnóstico e, por consequente, centrar-se nas áreas estratégicas da organização, bem como 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.” (sublinhados e negritos nossos).

O supratranscrito, no que a setor privado diz respeito, encontra-se presente nos projetos relativos à IBERSOL, MOTA-ENGIL e FCP.

No projeto relativo à GREENVOLT, verifica-se uma redação um pouco diferente, que, não obstante, não desvirtua o sentido da recomendação.

A supratranscrita recomendação não se revela minimamente adequada e, como tal, deve ser eliminada.

A recomendação, em síntese, projeta, na sua primeira parte, que o Plano para a Igualdade deve i) *“incidir sobre as áreas funcionais da organização nas quais seja necessário contrariar padrões discriminatórios de género de um dos sexos”* e; ii) *“centrar-se 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.”*.

Em primeiro lugar, é necessário deixar claro que o “Objeto” (v. artigo 1.º) da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens

nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, são os *“órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.”*.

Assim sendo, no que diz respeito às *“áreas funcionais da organização”* e às *“áreas estratégicas da organização”*, as empresas têm legítimo e total poder de decisão sobre os seus quadros, sendo que, para as citadas empresas, o que se configura como importante ou a valorizar, quer na seleção dos seus recursos humanos quer nos seus percursos nas organizações, são fatores como as qualificações, as competências, o mérito e confiança dos seus trabalhadores e não quaisquer vetores associados ao género, ou outros.

Neste contexto, sempre caberá as empresas determinar as suas políticas de recursos humanos de acordo com as suas especificidades, não se revelando adequada, ou mesmo racional, a recomendação apresentada.

Em segundo lugar, não se compreende, na segunda parte da recomendação transcrita, a referência à necessidade de *“contrariar padrões discriminatórios de género de um dos sexos”*.

Questiona-se, aliás: O que se entende por *“padrões discriminatórios de género de um dos sexos”* ?

É que a discriminação, nomeadamente de género, é legalmente proibida !

Julga-se que a recomendação, erradamente, confunde eventuais sub-representações de género com eventuais discriminações.

E, como se reconhece, são duas realidades muito diferentes.

As discriminações são ilegais e, se previstas em cláusulas de convenções coletivas, tais cláusulas são nulas.

Face ao exposto, as Confederações de Empregadores não se opõem às recomendações apresentadas, mas discordam da manutenção dos pontos identificados nos vários projetos analisados.

16.2.2022