

RECOMENDAÇÃO Nº 82/CITE/2021

Nome da entidade: GESAMB, E.M.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da GESAMB, E.M.

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da GESAMB, E.M.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A GESAMB assumiu que realizou o Diagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2021.

O Plano de Igualdade é omissivo relativamente aos resultados do referido diagnóstico.

Ainda assim, apresenta uma análise documental bastante aprofundada na área técnica e jurídica. Enuncia, alguns dados estatísticos, (tendo por base a informação recolhida em 30 de setembro de 2020), para a caracterização da empresa, dados desagregados por sexo, nomeadamente: Nº de trabalhadores/as, idade, Distribuição por habilitações literárias, Distribuição por Categorias. Na distribuição do efetivo por categorias, verifica-se que nos cargos de direção, técnicos/as superiores e administrativos/as existe uma representação equitativa de homens e de mulheres.

O Plano para a igualdade encontra-se estruturado em 9 dimensões, as quais compreendem dezanove medidas de ação.

Contudo, não é fornecida informação sobre a situação da GESAMB relativamente às áreas estratégicas e dimensões de igualdade de género.

A aplicação da Matriz recomendada inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite à empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias: Igualdade no acesso a emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, estão a ser cumpridos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivos

O Plano apresentado representa o compromisso da Gesamb em matéria de igualdade de Género - para a implementação das medidas nele constantes. Sendo o seu objetivo permitir dar sustentabilidade à igualdade entre mulheres e homens no seio organizacional, bem como conciliar a vida pessoal, familiar e profissional dos trabalhadores/as, como fatores aliados de um melhor desempenho da empresa.

1.2. Componentes de intervenção

O plano propõe-se intervir nas 9 dimensões que constam do “Guia de Autoavaliação da igualdade de Género”, com os objetivos e respetivas medidas.

No plano para a igualdade estão identificadas 9 áreas estratégicas de atuação: Missão e valores da empresa; (2) Recrutamento e Seleção de Pessoal; (2) Aprendizagem ao Longo da vida (3) Remuneração e Gestão de Carreiras (3) Diálogo Social e Participação de Trabalhadores e Trabalhadoras (1) Dever de Respeito pela Dignidade de Mulheres e de Homens no Local de Trabalho (1) Informação, Comunicação e Imagem (1) Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar (3) Proteção na Maternidade, Paternidade e Assistência à Família (2), contemplando 19 medidas, com objetivos estratégicos, unidade responsável pela implementação das medidas, unidade envolvida e estado de implementação. Não estão contemplados os indicadores de resultado, metas, recursos humanos e financeiros, e calendarização.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Há referência à monitorização e avaliação do impacto e progresso do Plano, a realizar periodicamente para averiguar da necessidade de uma revisão. Esta monitorização continua, será complementada por uma reunião semestral, cujas temáticas sejam as definidas no Plano de Igualdade de Género.

Pretendem a criação de um comité que será responsável por garantir o cumprimento de todos os objetivos e promover melhoramentos. Não se especifica a periodicidade da monitorização efetuar para cada uma das medidas.

II – Análise Técnica

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

- De acordo com os n.ºs 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 apresentado pela Gesamb está mencionado que o mesmo se baseou nos resultados do diagnóstico feito pela empresa à sua situação em termos de igualdade de género, as áreas de intervenção identificadas integram-se nas dimensões de igualdade de género definidas no “Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas”. E é apresentada uma caracterização sumária da situação das mulheres e dos homens na empresa relativamente a um conjunto de indicadores. É omissa quanto a informação sobre as áreas estratégicas não estando a contemplar as dimensões obrigatórias estabelecidas na matriz;

- Os objetivos devem ser operacionalizados em medidas concretas, tendo em conta as necessidades refletidas no autodiagnóstico e a matriz de apoio do guião para a elaboração dos planos para a igualdade;
- Só incluindo todos os elementos essenciais apresentados no guião será possível para cada medida saber quem são as unidades envolvidas e responsáveis, qual o orçamento afeto, os indicadores mensuráveis para avaliar os resultados alcançados nas mudanças pretendidas.
- Na sua caracterização a Gesamb, deve apresentar dados relacionados com as áreas obrigatórias em matéria de igualdade, certificando-se do cumprimento de todos os preceitos legais relativos às dimensões presentes no respetivo guião e matriz.
- As medidas não estão nomeadas no plano de ação existente e devem ser descritas substituindo o preenchimento atual pelos elementos constantes da matriz de apoio à elaboração do Plano e respetivas fontes de verificação.

Das 19 medidas apresentadas iremos dar relevo aquelas que são obrigatórias e concorrem diretamente para o cumprimento da Lei:

- Medida “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);
- Medida 2 “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);
- Medida 4 “Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo” (art.º 32 do CT);
- Medida 5 “Criação e implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção” (nº 1, nº 3 e nº 4 do art.º 30 CT e do art.º 130.º do Código do Trabalho).

Dimensão Igualdade nas condições de trabalho

- Medidas 8, 9 e 10 – “Criação e implementação de procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares (...) isentas de discriminação em função do sexo para” “realização de uma verificação interna e

de revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições base e complementares, de modo a garantir que tem 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), d), do n.º 1 do art.º 23 do CT n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do art.º 24 CT n.º 5 e n.º 6 do art.º 31 do CT e art.º 270 CT)

- “Criação e implementação de procedimentos para assegurar que a empresa divulga informações sobre os salários junto das estruturas representativas de trabalhadores/as, a partir do relatório único, quando tal lhe for solicitado” (n.º 3 n.º 5 do art.º 32 da Lei 105/2009 de 14 de set. Portaria n.º 55/2010, 21 de jan.)

Dimensão Proteção na Parentalidade

- Medidas 18 e 19 “Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade” (n.º 4 do art.º 127.º CT) e
- “Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores” (art.º 35 do CT e art.º 65)

Dimensão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal:

- **Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial**
- Medida 15 – “Conceder horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação (...) Deverá ser substituída pela medida constante na Matriz “Criação e implementação de procedimento interno que assegure: 1) que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível ou a trabalho a tempo parcial. 2) caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE. 3) caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário praticado. 4) tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpre o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – Recomendações:

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

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico em matéria de igualdade de

género e seus resultados. A elaboração dos objetivos e medidas do documento, devem ser operacionalizados através de indicadores e metas, centrando-se nas dimensões da igualdade plasmados nos normativos em vigor.

- 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.
- A monitorização do Plano, é essencial para a avaliação e acompanhamento necessários de validação das medidas e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, é a metodologia indicada e é parte integrante do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, o plano carece de elementos essenciais e específicos, nomeadamente os indicadores de gestão, de resultado e/ou de impacto para se alcançar as respetivas metas. Presente nos instrumentos do Guião já referido, é também importante indicar o orçamento a afetar, (quando aplicável), para a implementação das medidas. Estes requisitos são fundamentais para que se possa executar e avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar e corrigir desvios e realizar as mudanças positivas que se querem concretizar com a implementação do Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação.
- 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.
- É meritória a iniciativa da Gesamb, promover a implementação, monitorização e avaliação de um Plano para a Igualdade, pressupondo a criação de um Comité para a Igualdade (*Task Force*). Este Comité deverá ter por missão promover o envolvimento de toda a organização, incorporando 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 ainda 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 alcançados.

- A existência de um Código de conduta e ética na empresa é uma referência de distinção, como é ainda de acrescentar a importância que o mesmo possa contemplar matérias específicas de igualdade de género e não discriminação como ainda inclua a prevenção e combate ao assédio no trabalho, recomendando-se a adoção 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). Medida 12 “Criar procedimentos específicos(...) para prevenir e combater casos de assédio ou outro tipo de violência de género no local de 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 trabalhadores/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.
- É relativamente frequente a confusão entre o conceito de Género e o conceito de Sexo, por isso aproveita-se para lembrar que as estatísticas não têm sexo. Assim, sempre que se apresentam dados estatísticos desagregados por sexo, a terminologia a usar é sempre “Homens” e “Mulheres” e não “masculino” e “Feminino” ou “Género masculino” e Género Feminino”. O conceito Género é em si mesmo referente a homens e mulheres pelo que não faz sentido usar o termo “Géneros”. Sempre que são apresentadas estatísticas relativas aos recursos humanos estas devem se desagregadas por sexo.
- 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.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2021

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 25 de fevereiro de 2021, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.