

RECOMENDAÇÃO Nº 6/CITE/2021

Nome da entidade: MARTIFER

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da MARTIFER.

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 MARTIFER.

I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da MARTIFER, correspondente ao período de 2020/2021, surge na sequência da legislação em vigor e em continuidade ao envolvimento da empresa com a promoção da Igualdade de género, tendo em 2019 sido realizado o seu primeiro Plano para a igualdade.

1. Diagnóstico

No Plano da MARTIFER, não informa se utilizaram a Matriz de apoio ao diagnóstico recomendada, sobre a situação da igualdade de género na empresa. Existe, contudo, uma reflexão e uma aplicação de políticas e de boas práticas de recursos humanos alinhadas com a dimensão da igualdade no contexto da empresa. No entanto, referem-nos que foi com base nos resultados do diagnóstico que construíram o plano, com medidas para implementar internamente e outras medidas para projetar o futuro da empresa em matéria de igualdade de género.

1.1. Objetivo

O presente plano para a igualdade da MARTIFER, pretende “corporizar os princípios enunciados na Política de igualdade de género e visa a implementação de um conjunto de medidas tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar discriminações e permitir a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar”.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade são identificadas sete áreas estratégicas de intervenção em matéria de igualdade de género, permitindo intervir em diversas dimensões da igualdade, de forma agregadora nomeadamente:

- Estratégia, Missão e Valores
- Igualdade no acesso ao emprego
- Formação Inicial e Continua
- Igualdade nas condições de trabalho
- Proteção na parentalidade
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

O Plano identifica as seis dimensões predefinidas na matriz com as áreas de atuação em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente na organização, nomeadamente: desdobrando-se em sete objetivos: 1) Salvaguardar os princípios da igualdade de género e da não discriminação; 2) Promover a participação dos/as colaboradores/as na definição de medidas relativas à igualdade de género e não discriminação; 3) Utilizar e incluir na comunicação interna e externa a dimensão de género; 4) Garantir as condições do princípio de igualdade de género na gestão dos recursos humanos; 5) Fomentar a integração da temática de igualdade de género no plano de formação; 6) Promoção da Proteção da Parentalidade; 7) Promover a conciliação entre a vida profissional pessoal e familiar;

Para estas sete áreas está prevista a implementação de 15 medidas. Para cada medida, foram definidos indicadores de resultado, metas, recursos humanos e recursos financeiros.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do presente Plano corresponde ao período de 2020/2021. No entanto a MARTIFER, colocou no Plano todas as medidas implementadas que correspondem ao que está a decorrer na empresa desde anos anteriores e que ainda se encontram em vigor, pese embora terem sido igualmente elencadas as novas medidas. Deste modo, não foi delimitado o período de tempo consignado pelo Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, sublinhando-se que os Planos para a Igualdade devem ter uma periodicidade anual (art.º 3.º do referido diploma legal).

1.4. Acompanhamento e avaliação

Segundo a MARTIFER, está prevista a monitorização semestral, tarefa que irá ser assegurada pela direção de recursos humanos e pela equipa constituída para o tratamento da igualdade de género, as quais serão também responsáveis pela implementação, acompanhamento e monitorização do presente plano. Apontam também para uma revisão anual, através da avaliação do cumprimento das metas definidas para cada uma das medidas, com o propósito de integrar novas e/ou proceder a um reajustamento.

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 do Despacho Normativo nº 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 um diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada. No Plano de Igualdade apresentado pela MARTIFER, não é demonstrada a realização do diagnóstico à situação da empresa nos termos definidos e nem os resultados obtidos.
2. Antes da implementação de um Plano Para a Igualdade, é fundamental elaborar um 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, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a igualdade propriamente dito.

3. O Plano ora apresentado carece de requisitos essenciais, nomeadamente, a existência de um orçamento para cada medida e 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. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano são elementos essenciais, pois permitem fazer os ajustamentos necessários ou reforçar as medidas que assim o exijam. A MARTIFER deverá, assim, aplicar a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, que consta do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

5. Das 15 medidas apresentadas 4 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da lei, a saber:

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); nos indicadores colocados pretendem a inscrição nos valores da empresa o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens;

Medida 2 - “Incluir a variável Igualdade de género em todos os instrumentos de gestão da empresa diagnósticos relatórios” (em vigor);

Medida 3 - “Criação de orientações no âmbito do recrutamento e seleção sem distinção do género e considerando apenas as competências e motivação para as funções”;

Medida 6 - “Identificar diretrizes para a utilização de linguagem informação inclusiva, ou neutra sem recurso a imagens discriminatórias)” (n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do art.º 30.º do Código do Trabalho);

Medida 7– “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).

Medida 11 – “Desenvolvimento de Diretrizes no âmbito da avaliação de desempenho de forma a prevenir a discriminação” (em vigor);

Medida 15 - “Desenvolvimento e promoção de ações e protocolos que facilitem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar, através da flexibilização dos

horários de trabalho, teletrabalho, jornada contínua (nas áreas em que a implementação seja possível)” (vide horário flexível: art.º 56.º, 57.º e 64.º do Código do Trabalho; trabalho a tempo parcial: art.º 55.º, 57.º, 64.º, e 150.º do Código do Trabalho; teletrabalho: n.º 3 do art.º 166.º do Código do Trabalho);

Medida 1 - Divulgação do compromisso da MARTIFER com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente: Incorporar no Plano de Comunicação corporativo.

Medida 3 - Inclusão, no planeamento estratégico, de objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Medida 5 - Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo (n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do art.º 24.º do Código do Trabalho).

Medida 10 - 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 (n.º 3 do art.º 30.º do Código do Trabalho).

Medida 11 - Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise de funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual” (art.º 270.º do Código do Trabalho).

Medida 11- Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm 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**” (art.º 270.º do Código do Trabalho).

Medida 11 - Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existente na empresa, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo (nº 5 do artº 31º do Código do Trabalho).

Medida 9 - Elaboração de manual com toda a informação sobre a legislação referente ao direito à parentalidade. (Boas práticas).

III – Recomendações:

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

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados. Assim, o 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.

- 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: O orçamento para cada medida, bem como as 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, 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, “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);
- Com o intuito 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). 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.
- Medida 4 “Inquérito de satisfação sobre as questões de igualdade de género no grupo.
- De salientar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, ou, em alternativa, as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, de modo a adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular. O mesmo se verifica em sede da monitorização, para que seja possível validar que os efeitos pretendidos através da implementação das medidas, estão efetivamente a ser alcançados.
- Relativamente às medidas 1,2 e 3, 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);

- Relativamente à medida 10 “Na divulgação das ofertas de emprego, incluir linguagem inclusiva, com a indicação da aceitação de candidatos de ambos os géneros” (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.
- 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 formulação do indicador de resultado para a mesma medida “Percentagem de candidatos resultante das ofertas de emprego efetuadas”, poderia ser otimizado para “Percentagem de candidatos e candidatas resultante das ofertas de emprego efetuadas”. Por outro lado, recomenda-se consulta da Matriz, onde, referindo-se a medida de igual teor (vide Medida 3), é sugerido o indicador “Anúncios de oferta de emprego contém a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível, no ano em referência”.
- Adicionalmente, ainda relativo à medida 10, 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 [...]”).
- No que remete para a proteção na parentalidade é de louvar que a MARTIFER tenha feito um investimento no sentido de promover melhores condições para as suas trabalhadoras. Mais uma vez seria complementarmente recomendável, em prol de uma parentalidade equitativa para ambos os progenitores, bem como para atenuar os efeitos de uma licença prolongada usufruída exclusivamente pela mãe, estimular uma parentalidade partilhada, exortando tanto trabalhadoras como trabalhadores a usufruírem, do modo mais equilibrado possível, das licenças legalmente em vigor neste âmbito (vide art.º 35.º, 64.º e 65.º do Código do Trabalho).
- A monitorização e a avaliação do Plano consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os 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, 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.

Aproveitamos para felicitar a MARTIFER pela comemoração dos 30 anos de atividade, também em prol da Igualdade.

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.