RECOMENDAÇÃO Nº 11/CITE/2022

Nome da entidade: Cascais Dinâmica – Gestão de Economia, Turismo e Empreendedorismo, E.M., S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Cascais Dinâmica – Gestão de Economia, Turismo e Empreendedorismo, 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 Cascais Dinâmica.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Cascais Dinâmica 2020-2022 surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A Cascais Dinâmica faz um "retrato atual" da empresa, fazendo um diagnóstico das práticas da mesma, com base no Planeamento Estratégico e na Gestão de Recursos Humanos. Não há referencia às restantes áreas de intervenção constantes no Despacho Normativo.

Os indicadores apresentados pela empresa são referentes a 29 de fevereiro de 2020. Apresenta alguns dados desagregados por sexo, que caracterizam a empresa: universo de colaboradores/as global, idade, habilitações, local de trabalho. Faz ainda referência que "*não faz qualquer diferenciação salarial auferida por género aquando do exercício das mesmas funções*"

1.1. Objetivos

O Plano visa o "*compromisso em matéria de igualdade de género, designadamente no estabelecimento dos seus valores e princípios, transversais a todos os níveis da empresa, e, no âmbito da definição, desenvolvimento e melhoria contínua de políticas e práticas neste domínio".*

1.2. Componentes de intervenção

Foram definidos 2 objetivos de ação: "Salvaguardar os Princípios da Igualdade de Género e da Não-Discriminação" e "Garantir as condições do Princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação nos processos de Recrutamento e Seleção", com 7

medidas de ação. Não existe definição de indicadores, orçamento, cronologia e pessoas envolvidas.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2020-2022. Foi aprovado a 27/03/2020 e vigora desde a sua aprovação até ao final de 2022.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Há referência ao acompanhamento anual do Plano, através de um/a interlocutor/a para a igualdade e não discriminação e um grupo de trabalhadores/as que reúne periodicamente para definir as medidas a implementar na empresa no âmbito da Igualdade de Género, de forma a favorecer a conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal.

II – Análise Técnica

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

- A Cascais Dinâmica assumiu que realizou uma autoavaliação às práticas de igualdade de género na empresa. 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 a elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, devendo cada entidade começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada.

- 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, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito, permitindo a definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.

- No caso do Plano para a Igualdade da Cascais Dinâmica, não há informação sobre a situação da empresa nas diversas dimensões da igualdade de género que fundamente a necessidade de intervir nas áreas identificadas no Plano e com o tipo de ações definidas, desconhecendo-se a situação da empresa relativamente a cada uma destas áreas. São apenas apresentadas um conjunto de boas práticas já implementadas pela empresa.

- O Plano está construído em termos de objetivos, descrição e medidas, estando em falta metas, calendarização, público-alvo e os serviços responsáveis pela implementação, bem como ao nível do impacto esperado, identificação dos recursos humanos e financeiros envolvidos em cada medida, sendo estes requisitos

fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.

- Enumera-se um conjunto de medidas a implementar, mas não há elementos que permitam fundamentar a necessidade de intervir nestas áreas funcionais da organização, de forma a contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos.

- Não há indicação da calendarização de execução das medidas.

- No plano, é frequente existir uma 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".

III – Recomendações:

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

- 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, e considerando que o Plano para a Igualdade da Cascais Dinâmica tem um horizonte temporal de 3 anos (2020-2022), o mesmo deverá ser revisto e reformulado à luz das orientações definidas neste Despacho Normativo. Mais se informa que, de acordo com o n.º 4 do art.º 3.º do referido Despacho Normativo, os planos para igualdade anuais relativos ao ano seguinte são comunicados até 15 de setembro do ano anterior.

- 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.

  Assim, sugere-se que na elaboração do Plano para a Igualdade deverá utilizar os seguintes instrumentos: o Guião e/ou o Portal para elaboração do autodiagnóstico e do Plano para a Igualdade Anual.

-

- 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 organização[1].

- 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 alcançados[2].

- 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.

- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Assim, para cada medida devem também ser definidos a metodologia de monitorização da medida e o impacto esperado da medida.
- Refere-se que tem presente um termo de responsabilidade e compromisso de adesão ao Código de Conduta e Ética para a prevenção e combate ao assédio no trabalho. Tendo em conta a importância da prevenção e combate a este fenómeno, recomenda-se a adoção de uma medida análoga à constante da Matriz de apoio ao diagnóstico (vide medida 66), ou seja, "Elaboração e adoção do 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).

Lisboa, 9 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.

[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.
[2] Parágrafo introduzido de acordo com a CGTP-IN na reunião da Comissão Tripartida da CITE de 16/2/2022.

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 conseguinte,* ***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 IBSERSOL, 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 legitimo 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 muitos 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