

## RECOMENDAÇÃO Nº 121/CITE/2022

**Nome da entidade:** INAPA – Investimentos, Participações e Gestão, S.A.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da INAPA – Investimentos, Participações e Gestão, 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 da INAPA – Investimentos, Participações e Gestão, S.A. (INAPA).

### **Caracterização do Plano para a Igualdade**

O Plano para a Igualdade da INAPA correspondente a 2022 e surge na sequência da legislação em vigor.

#### **1. Diagnóstico**

A INAPA efetuou o diagnóstico com base na matriz de apoio ao diagnóstico, elaborada nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade.

São apresentados indicadores da caracterização e evolução dos recursos humanos da organização em termos de igualdade de género em 2020: total de colaboradores/as, mulheres e homens na gestão de topo, escalões etários e rácio salarial.

##### **1.1. Objetivo**

A INAPA *“tem como objetivo fundamental, contribuir, ainda mais, para alcançar uma efetiva igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando o equilíbrio saudável entre a vida pessoal, familiar e profissional, levando a que os seus colaboradores se sintam ainda mais comprometidos com o Grupo”*.

##### **1.2. Componentes de intervenção**

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado nas seguintes dimensões de intervenção:

- Estratégia, missão e valores do grupo;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família;

- Formação contínua;
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

### 1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é para o ano de 2021, retomando medidas de 2020.

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

A INAPA refere que “O Plano para a Igualdade de Género 2022 será objeto de acompanhamento e monitorização regular, numa primeira instância a nível local, através dos Conselhos Locais e, transversalmente, pelo Conselho Executivo para a diversidade, inclusão e igualdade de género.”. Acrescenta ainda que a monitorização das ações será efetuada com base num conjunto de inputs, nomeadamente questionários, relatórios e indicadores de performance.

## II – Análise Técnica

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

- A INAPA assumiu que realizou um questionário com uma participação global de cerca de 50% e centrando-se nos componentes de intervenção, apresenta as suas boas práticas nas diversas áreas e também na análise dos indicadores do grupo em matéria de igualdade de género, utilizou os seus resultados como *input* para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2022. São apresentadas as principais conclusões e identificadas as áreas de melhoria e foi analisado o cumprimento do Plano para a Igualdade do ano anterior.
- O Plano está construído em termos de: medidas, departamentos responsáveis, áreas envolvidas, indicadores, metas e calendarização. Não apresenta o 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.
- 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”. Foram acolhidas algumas das recomendações do ano anterior.

- 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.

### III – Recomendações

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

- 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 organização<sup>1</sup>.
- Saliencia-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<sup>2</sup>.
- 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 os requisitos essenciais, tais como: nível de

<sup>1</sup> 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.

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

intervenção, iniciativa, medida, indicadores de resultado e calendarização, deverá igualmente incluir informação sobre o orçamento para cada medida.

- Na redação do Plano deve ser utilizada uma linguagem inclusiva, que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na empresa e permita igual visibilidade a homens e mulheres. Assim, sugere-se alteração da terminologia utilizada na caracterização dos trabalhadores e das trabalhadoras em relação aos dados desagregados por sexo e não por género. A título de exemplo: “Formação por categoria profissional e 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.

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.

## 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 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