

## **ASSUNTO: Plano para a Igualdade CTT – Análise Técnica**

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de julho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade dos CTT.

### **ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE**

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

O Plano para a Igualdade dos CTT correspondente ao ano de 2020 surge na sequência do Plano alusivo ao biénio 2018/2019.

##### **Diagnóstico**

Não está explícito que tenha sido efetuado um diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens nos CTT tendo em vista a elaboração do presente Plano, não sendo apresentados quaisquer dados que caracterizem a organização em termos de igualdade de género.

##### **Objetivos**

Não existe uma referência direta a um objetivo geral do presente Plano para a Igualdade dos CTT.

##### **Componentes de Intervenção**

São identificadas quatro dimensões em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente na organização, nomeadamente: Estratégia, Missão e Valores da Empresa; Formação Inicial e Contínua; Igualdade nas Condições de Trabalho (composta pelas subdimensões Promoção/Progressão na carreira profissional e Salários); e Proteção na parentalidade (incidindo na subdimensão Promoção/Progressão na carreira profissional). Para estas quatro áreas de intervenção está prevista a implementação de 9 medidas. Para cada medida foram definidos objetivos, departamentos/unidades responsáveis, departamentos/unidades envolvidas, orçamento, indicadores e metas (nas quais se inclui a respetiva calendarização).

##### **Calendário de Execução**

O período de vigência do presente Plano corresponde ao ano de 2020.

##### **Acompanhamento e Avaliação**

Não se encontra manifesta uma metodologia de monitorização e avaliação das medidas propostas no Plano, nem é especificada a periodicidade prevista para tal.

#### **II – Análise Técnica**

Da análise do presente 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.º do Despacho Normativo 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 o diagnóstico interno tendo como base a **Matriz de apoio ao diagnóstico** disponibilizada pela CITE.

2. Antes da implementação de um Plano para a Igualdade, é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização ao nível da igualdade entre mulheres e homens, 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 e a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças. No caso dos CTT, não é fornecida informação que fundamente a necessidade das atividades previstas, desconhecendo-se a situação da empresa relativamente a cada uma das áreas visadas pelas medidas que constituem o Plano.

3. Não há indicação da metodologia, periodicidade e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, elementos esses que se revestem de grande importância pois permitem os ajustamentos necessários ou reforçar as medidas que assim o exijam.

4. Das medidas previstas, quatro são medidas que visam o cumprimento da lei:

- Medida 6 - “*Nomear 33,3% de pessoas do sexo sub-representado para os órgãos de administração e fiscalização, a partir da primeira assembleia geral eletiva realizada após 1 de janeiro de 2020*” (n.º 1 do art.º 5.º da Lei n.º 62/2017);
- Medida 7 – “*Elaborar diagnóstico de potenciais diferenças salariais (retribuições de base e complementares) em função do género e identificar medidas corretivas*” (alíneas c e d do n.º 1 do art.º 23.º, n.º 1, alínea c do n.º 2 e alínea b do n.º 3 do art.º 24.º, alínea a do n.º 2, n.º 4, n.º 5 e n.º 6 do art.º 31.º, n.º 1 e n.º 2 do art.º 65, n.º 3 do art.º 127.º, n.º 3 do art.º 261.º, art.º 270.º, n.º 3 do art.º 278.º do Código do Trabalho);
- Medida 8 – “*Realizar uma análise interna e revisão (se necessária) de modo a assegurar que as licenças, faltas e dispensa gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho, são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade (licença por gravidez, licença parental, adoção, assistência a filho/a ou neto/a, entre outras*” (n.º 1 e n.º 2 do art.º 65.º do Código do Trabalho); e
- Medida 9 – “*Reforçar a informação sobre direitos e deveres no âmbito da parentalidade, para além do conteúdo mínimo exigido pela ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho*” (n.º 4 do art.º 127.º do Código do Trabalho).

### III – Recomendações

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

- Para que o Plano seja um documento estratégico para a empresa, recomenda-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados, pois um 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 o Guião ao qual a legislação atualmente em vigor diz respeito, se encontra disponível no site da CITE em: [http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao\\_planos\\_para\\_a\\_igualdade.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html)

- Na elaboração de um Plano para a Igualdade, pressupõe-se a criação de um Comité para a Igualdade (*Task Force* interna) que possa potenciar a implementação do Plano preconizado. Este Comité, por forma a envolver toda a organização, incorpora não apenas os 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.
- De salientar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, ou, alternativamente, as estruturas representativas dos mesmos, previamente à elaboração do Plano, assim como em sede da monitorização poderem avaliar os efeitos da respetiva implementação.
- Relativamente às medidas constantes do Plano, pese embora os “Indicadores” e “Metas” estejam perçutíveis, recomenda-se a consulta da Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, na qual constam os formatos preferíveis.
- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei deverão ser implementadas com maior celeridade, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias, a implementar a curto prazo.
- 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-se correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação de um Plano anual, sugere-se que seja identificada a composição da equipa responsável (*e.g.* Direção de Recursos Humanos e Comité para a Igualdade), se defina um sistema de monitorização intercalar (trimestral ou semestral, *e.g.*), bem como a avaliação dos resultados da implementação do Plano, com indicação dos instrumentos a utilizar. Podem, ainda, ser identificados os riscos inerentes à execução de cada medida, bem como os procedimentos de atuação caso tal ocorra, quer em sede de monitorização ou de avaliação.
- É meritório o facto de a redação do presente Plano já refletir o emprego da **linguagem inclusiva**, nomeadamente a referência realizada na medida 3. De facto, a utilização de uma linguagem inclusiva que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na organização permite igual visibilidade a mulheres e homens. 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” / “colaboradoras e colaboradores” ou “colaboradoras/es” deve ser preferido ao 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.
- Tendo em conta a pertinência da prevenção do assédio em local de trabalho, na inexistência de uma abordagem a esta questão no documento em análise, recomenda-se a consulta da medida 66 da Matriz de apoio ao diagnóstico, 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) e, na carência de uma medida com tal escopo nos CTT, considerar a respetiva inclusão num Plano futuro.

- De referir que as lacunas constatadas relativamente ao Plano anteriormente vigente não foram supridas, nomeadamente a indicação de quando e como foi realizado o diagnóstico da situação da empresa, bem como a ausência da definição do(s) objetivo(s) geral(is). Ao contrário do Plano anterior, não é feita qualquer referência à monitorização. A existência de um Comité tal como o supracitado, seria pertinente no sentido se poder dar continuidade às políticas para a igualdade em implementação no seio de uma organização.

Em face ao exposto, muito se agradece informação pertinente sobre o que V. Exas. entendam por conveniente.