

ASSUNTO: Plano para a Igualdade EPAL – 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 da EPAL.

ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE

I – Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da EPAL correspondente ao ano de 2020 surge na sequência do Plano alusivo ao ano 2019.

Diagnóstico

O Plano em análise apresenta uma caracterização breve com apresentação de dados desagregados por sexo: n.º total de trabalhadores e n.º total de trabalhadoras e, ainda, do mesmo modo a caracterização por categoria profissional. Apesar da apresentação dos referidos dados não fica explícito que tenha sido efetuado um diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens na EPAL com vista à elaboração do presente Plano, Contudo, é de enaltecer o esforço e o empenho na adoção de conteúdos para respaldar a recente publicação do “Guião”, para a elaboração do plano, de acordo com as suas linhas de orientação para a igualdade de género.

Objetivos

“Pretende-se com este Plano corporativo [para a Igualdade] dar cumprimento para todas as empresas do Grupo Águas de Portugal ao previsto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Componentes de Intervenção

São identificadas seis dimensões em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente na organização, nomeadamente: Estratégia, Missão e Valores da Empresa com o objetivo de salvaguardar os princípios da igualdade de género, não discriminação e conciliação na estratégia da empresa, com quatro medidas; Igualdade de Tratamento e de oportunidades com o objetivo de garantir a igualdade de tratamento e de oportunidades com cinco medidas -. Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional – com o objetivo de promover o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional; Diálogo Social e Participação – para promover a participação dos trabalhadores e trabalhadoras na definição, implementação, dinamização e avaliação das medidas relativas à igualdade, não discriminação e conciliação com quatro medidas; Formação e sensibilização com o objetivo de promover ações de formação e sensibilização nas áreas da igualdade, não discriminação e conciliação com três medidas; e; Comunicação e Imagem com o objetivo de incluir na comunicação interna e externa a dimensão da Igualdade de Género Para estas seis áreas estratégicas estão inscritas 26 medidas de intervenção. Para as medidas foram definidos objetivos, unidades responsáveis, indicadores e metas.

Calendário de Execução

O período de vigência do Plano em análise corresponde ao ano de 2020.

Acompanhamento e Avaliação

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

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 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 da EPAL, 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, três em particular visam o cumprimento da lei:

- Medida 7 - “*Criar e manter informação, tratada por género, [sexo] incluindo a referente aos processos de recrutamento e seleção de pessoal, formação, desempenho, estágios entre outros*” (n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do art.º 30º do Código do Trabalho, n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do art.º 24º do Código do Trabalho)- Consultar parecer n.º 10 /CITE/91 –art.º 32º do Código do Trabalho , alínea c) do n.º3 e o n.º5 do art.º106º do Código do Trabalho , Art.º 62º do Código do Trabalho; Art.º 50º a 60º da Lei 102/2009 de 10 de setembro e Consultar também : Artigo 111º do Código do Trabalho ;
- Medida 8 – “*Divulgação regular de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade, e não discriminação, saúde, cidadania, maternidade/paternidade-[parentalidade], Conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, bem como informação objetiva e atualizada sobre o fenómeno do assédio, moral e sexual no local de trabalho*” (n.º 4 e o n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho); Esta medida torna-se muito abrangente apesar de tocar todos os conteúdos e temas inerentes, destacando-se também a preocupação da divulgação de informação sobre o fenómeno do assédio, moral e sexual no local de trabalho.
- Medida 9 – “*Promover a equidade homem/mulher no gozo das licenças parentais através da divulgação de direitos e deveres na parentalidade, previstos na legislação*” (n.º 1 e n.º 2 do art.º 65.º do Código do Trabalho);

III – Recomendações

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

- 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 nas quais se considera 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
- 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. O Comité 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, por forma a envolver toda a organização, 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, e as estruturas representativas dos mesmos, previamente à elaboração do Plano, assim como em sede de monitorização poderem avaliar os efeitos da respetiva implementação.
- Relativamente às medidas constantes do Plano, pese embora os “Indicadores” e as “Metas” sejam perceptíveis, 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 e a curto prazo, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias.
- A monitorização e a avaliação do Plano consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, proceder à introdução de correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança alcançada 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), que 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 23. 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 gênero, 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, aproveitando o inscrito na medida 2 “Revisão dos Códigos de Conduta e ética ...”, considerar a futura inclusão num Plano futuro.
- De referir que as lacunas constatadas relativamente ao Plano anteriormente vigente foram de certa forma supridas. Contudo, ainda permanecem questões não tratadas como a ausência de indicação de quando e como foi realizado o diagnóstico da situação da empresa, bem como a ausência da monitorização.

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