

RECOMENDAÇÃO Nº 16/CITE/2021

Nome da entidade: SEMAPA, SA.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da SEMAPA, SA.

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da SEMAPA, SA.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A SEMAPA, SA, sempre considerou a igualdade de oportunidades um princípio deontológico, e refere que por essa razão que desenvolveu o presente plano, considerando as medidas mais adequadas à sua realidade e dimensão e privilegiando um ritmo sustentável de aplicação das medidas na empresa. Nesse sentido, e apesar de terem sido seguidas as recomendações previstas na lei, foi dada continuidade ao Plano para a Igualdade de género do ano de 2020. Segundo a empresa, a Pandemia Covid-19 acabou por provocar alterações na concretização das medidas anteriormente desenhadas, colocando, por exemplo, a dimensão da “conciliação” à frente da dimensão “Acesso ao emprego”.

Assim, para o plano de 2021, a SEMAPA assume que realizou o Diagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados como input para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2021, que preparou tendo em conta o Guião para a elaboração de Planos anuais para a Igualdade.

O Plano para a Igualdade é omissivo quanto aos resultados do referido diagnóstico, assim como não apresenta quaisquer dados que caracterizem a empresa em termos de igualdade de género. Ainda assim, o plano para a igualdade encontra-se estruturado em 6 dimensões agregadoras, as quais compreendem várias medidas de intervenção:

1. Estratégia, Missão e Valores;(5)
2. Igualdade no acesso a emprego;(1)
3. Formação inicial e contínua;(1)
4. Igualdade nas condições de trabalho; (Esta dimensão não foi colocada)
5. Proteção na parentalidade;(1)
6. Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional; (3)

Contudo, não é fornecida informação sobre a situação da empresa relativamente às áreas estratégicas e dimensões de igualdade de género.

1.1. Objetivo

A Semapa mantém a sua convicção de que, mais do que o cumprimento de uma obrigação legal, é a persecução de medidas que visem garantir a igualdade entre mulheres e homens é um desígnio essencial de uma gestão socialmente responsável, e que contribui para um melhor desempenho organizacional e para a atração e desenvolvimento de talento.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano destaca seis das sete dimensões da igualdade de género nas organizações:

- Estratégia, Missão e Valores;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;

Para cada uma destas dimensões foram definidos objetivos, medidas de ação e indicadores. Foram apresentadas 11 medidas.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é o ano de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Segundo a empresa, a implementação e execução do Plano, bem como a garantia de disponibilização dos meios necessários, serão da responsabilidade da comissão executiva e da área dos recursos humanos, a qual, com o apoio do Grupo de trabalho para a igualdade (constituído em 2020), irá monitorizar o cumprimento das medidas e metas definidas e rever anualmente o plano, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

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 o 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 para a Igualdade apresentado pela SEMAPA 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: orçamento para cada medida e indicadores de resultado das 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 o reforço das medidas que assim o exijam.

5. As medidas apresentadas não estão integradas nas medidas consideradas obrigatórias e não discriminatórias, que visam o cumprimento da lei e que enquadram a matriz de análise recomendada, podendo ser a título de exemplo sugeridas algumas dessas medidas:

“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;

“Incluir a variável Igualdade de género em todos os instrumentos de gestão da empresa diagnósticos, relatórios ...”;

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

“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);

“Dar visibilidade ao sexo menos representado, na seleção e no recrutamento” (n.º 4 do art.º 127.º do Código do Trabalho).

“Desenvolvimento de Diretrizes no âmbito da avaliação de desempenho de forma a prevenir a discriminação de género (ou seja, entre mulheres e homens)”

“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 9 - Elaboração de manual com toda a informação sobre a legislação referente ao direito à parentalidade.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se ainda algumas recomendações ao Plano para a Igualdade da Semapa:

- O Plano deverá ser 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, 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 for 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”, deverá igualmente incluir o orçamento para cada medida, bem como as metas a alcançar.
- Parece-nos ser de salientar a medida 4, referente à monitorização e avaliação de um Plano para a Igualdade, pressupondo-se a criação de um Comité para a Igualdade (Task Force interna). Este “Grupo de trabalho para a igualdade”, parece já estar constituído na Semapa, pelo que estará já em condições de desenvolver estratégias de modo a envolver toda a organização, incorporando não apenas elementos da Administração e do departamento de Recursos Humanos, mas também outros elementos oriundos de outros 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 da auscultação prévia à elaboração do Plano das trabalhadoras e dos trabalhadores da organização ou, alternativamente, das suas estruturas representativas, de modo a adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular. Também em sede da monitorização, é importante essa auscultação, para que se possa validar que os efeitos almejados através da implementação das medidas, estão a ser alcançados.
- Relativamente às medidas 1,2 e 3, recomenda-se a adoção de medidas análoga às constantes 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);
- É importante a utilização de linguagem inclusiva que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na organização, permitindo igual visibilidade a mulheres e homens, de modo transversal a toda a organização, não se restringindo apenas no que toca à produção de anúncios de emprego. Assim, deve ser utilizada a 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.

- No que se refere à proteção na parentalidade é saudar que a Semapa tenha como grande objetivo, garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelas trabalhadoras, mas também pelos trabalhadores. Também a medida referente à possível atribuição de apoios adicionais aos previstos na lei, às trabalhadoras e aos trabalhadores que sejam pais ou mãe. Mais uma vez, seria 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, estimulando 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).
- Por último, importa dar boa nota da existência de uma carta de princípios deontológicos aprovada, já abrangida por um Código de Conduta, sendo ainda de acrescentar a importância que o mesmo possa contemplar matérias específicas de igualdade de género e não discriminação, devendo também incluir medidas de prevenção e combate ao assédio no trabalho. Para tanto, recomendando-se a adoção de uma medida análoga à constante da Matriz de apoio ao diagnóstico (vide Medida 66), ou seja, “Elaboração e adoção de Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho” (- alínea k) do nº 1 do art.º 127º do Código do Trabalho).
- 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.

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.