

ASSUNTO: Plano para a Igualdade Impresa – 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 Impresa.

ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE

I – Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Impresa correspondente ao ano de 2020 surge na sequência do plano anteriormente feito, referente ao ano de 2018.

Diagnóstico

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

Objetivos

É referido como objetivo [a promoção de] *“condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreiras em igualdade de circunstâncias para homens e mulheres, incitando a eliminação da discriminação em matéria de género e promovendo práticas facilitadoras da conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional”*.

Componentes de Intervenção

São identificadas quatro dimensões em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente na organização, nomeadamente: Missão, valores da empresa; Diálogo social e participação de trabalhadoras/es e/ou suas estruturas representativas; Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; e Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família. Para estas quatro áreas de intervenção está prevista a implementação de 6 medidas. Para cada medida foram definidos objetivos e recursos humanos responsáveis pela implementação e é indicada a dimensão da igualdade envolvida. Todavia, não estão estabelecidos os respetivos orçamento, indicadores, metas e calendarização.

Calendário de Execução

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

Acompanhamento e Avaliação

Está prevista a monitorização semestral e uma revisão anual do presente Plano. São referidas como responsáveis pelo acompanhamento, monitorização e implementação do Plano a Direção de Recursos Humanos e a equipa de igualdade. No entanto, não está manifesta a metodologia a empregar no âmbito da monitorização e avaliação das medidas propostas no Plano.

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.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. No Plano apresentado pela Impresa não é feita menção a ter sido realizado diagnóstico à situação da empresa em termos de igualdade entre mulheres e homens e dos resultados obtidos.

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. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a Igualdade propriamente dito, por contraposição a uma Medida propriamente dita.

3. O Plano ora apresentado carece de requisitos essenciais, nomeadamente: orçamento para cada medida, indicadores de resultado, metas esperadas e calendarização. 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. Não há indicação da metodologia 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 exigiam.

5. Relativamente à medida 4 “*Incluir nos estudos de Clima Organizacional questões que permitam avaliar a perceção das/os trabalhadoras/es sobre a posição da IMPRESA em matéria de conciliação*”, tendo como objetivo “*Privilegiar o diálogo com as/os trabalhadoras/es, e a sua participação na definição e implementação de medidas que promovam a igualdade*”, este objetivo poderá ser enquadrado igualmente em sede de apoio ao diagnóstico, revelando-se de particular interesse na identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças de modo a adequar as políticas a implementar ou incrementar transversalmente, com vista à salvaguarda do interesse concreto dos/as trabalhadores/as da organização.

6. Das medidas previstas, duas são medidas que visam o cumprimento da lei:

- A medida 5 - “*Analisar as áreas onde é possível implementar o teletrabalho, de forma a garantir uma maior conciliação*” (n.º 3 e n.º 8 do art.º 166.º do Código do Trabalho);
- A medida 6 - “*Aumentar divulgação na intranet de informações referentes aos direitos na parentalidade e à partilha entre homens e mulheres dos direitos de assistência à família*” (n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho).

III – Recomendações

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

- 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 se encontra disponível no site da CITE em: http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html
- Malgrado a inexistência de um diagnóstico explícito da situação da Impresa, de louvar que tenha sido realizada a reflexão que conduziu à produção do documento que se apresenta e que poderá alicerçar a construção de um Plano para a Igualdade, tendo como pedra fundamental a ação proposta “*Criação de um grupo de trabalho interno no domínio da Igualdade de Género*”.
- As medidas contempladas num Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Embora o Plano contenha os requisitos essenciais “dimensão”, “objetivo da ação”, “medidas a implementar” e “responsáveis pela implementação”, deverá igualmente incluir:
 - orçamento para cada medida;
 - metas a alcançar;
 - indicadores de resultados e impacto esperado relativamente a cada medida; e
 - calendarização prevista para a monitorização e avaliação das mesmas.

Consequentemente, a enunciação objetiva e mensurável dos elementos elencados é essencial no 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.

- 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 do Plano, sugere-se que, para além da definição da composição da equipa responsável (Direção de Recursos Humanos e equipa de igualdade) se defina um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e instrumentos a utilizar. Podem, ainda, ser identificados os riscos inerentes à execução de uma medida, bem como os procedimentos de atuação caso tal ocorra em sede de monitorização ou de avaliação.
- Das medidas previstas num Plano, as que visam o cumprimento da lei deverão ser implementadas com maior celeridade, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias.

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