

## **ASSUNTO: Plano para a Igualdade Lisgráfica – 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 Lisgráfica.

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

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

O Plano para a Igualdade da Lisgráfica correspondente ao ano de 2020 surge na sequência da participação da Lisgráfica no Projeto Igualdade de Género das Empresas, coordenado pelo ISEG e operado pela CIG em 2015, revelando já a esta data envolvimento por parte da organização com as questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens. Tal como referido na Introdução, esta participação viria a tornar-se um marco importante para a empresa, fruto da reflexão e quebra de barreiras assimétricas de género.

#### **Diagnóstico**

Apesar de algumas medidas apresentadas já estarem em implementação não é explícito que tenha sido realizado um diagnóstico atualizado sobre a situação de mulheres e homens na Lisgráfica tendo em vista a elaboração do Plano para 2020, não sendo apresentada a caracterização global da empresa em termos de igualdade de género, nomeadamente no que respeita à caracterização de recursos humanos.

#### **Objetivos**

É referido como objetivo *“melhorar actuais procedimentos e explorar novas formas de organização que permitam implementar políticas mais justas e equilibradas, promovendo práticas conciliadoras entre a vida profissional e familiar/pessoal e, conseqüentemente, contribuir para a melhoria do clima organizacional, do desempenho dos nossos colaboradores/as, da competitividade e do desenvolvimento da Lisgráfica”*.

#### **Componentes de Intervenção**

São identificadas oito áreas de intervenção em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente em diversas dimensões, nomeadamente: Missão e estratégia da empresa; Gestão de recursos humanos; Articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal; Organização do trabalho; Respeito pela integridade e dignidade das pessoas trabalhadoras; Diálogo social e participação; Comunicação interna e externa; e Relações externas. Para estas oito áreas de intervenção estão previstas 15 medidas. Todavia, não são definidos objetivos, recursos humanos e departamentos/unidades responsáveis pela implementação das medidas, orçamento, indicadores e metas.

## Calendário de Execução

O período de vigência corresponde a 2020, embora existam medidas que dizem respeito a 2021, sem que tenha sido feita menção da pertinência dessa moratória.

## Acompanhamento e Avaliação

Embora seja feita referência a “*um processo sistemático de acompanhamento de forma a serem monitorizadas e eficácia das ações, o cumprimento dos objetivos e a identificação de eventuais novas medidas a implementar*”, não se encontra manifesta a metodologia de monitorização e avaliação das ações, nem é especificada a periodicidade prevista para tal avaliação.

## 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 Lisgráfica 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. Caso tenha sido realizado um diagnóstico, não existe indicação de qual a metodologia que foi utilizada para o efeito.

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 da Lisgráfica, não é fornecida informação que fundamente a necessidade das atividades previstas, uma vez que se desconhece a situação da empresa relativamente a cada uma das áreas visadas pelas medidas que constituem o Plano.

3. O Plano carece de requisitos essenciais, nomeadamente: objetivos estratégicos, recursos humanos envolvidos na implementação das medidas, assim como os departamentos/unidades responsáveis pela implementação das mesmas, orçamento para cada medida, indicadores de resultado e metas esperadas. A calendarização é vaga, não estando claro o motivo pelo qual algumas medidas se prorrogarão para 2021.

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 exijam.

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

- A medida 13 - *“Divulgar, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo”* (n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho);
- A medida 8 - *“Adoptar práticas flexi-work, como a criação de condições para trabalho remoto, horários flexíveis e novas modalidades de organização do trabalho, compatíveis com o desenvolvimento da actividade industrial core”* (teletrabalho: n.º 3 e n.º 8 do art.º 166.º do Código do Trabalho; horário flexível: art.º 56.º, 57.º e 64.º do Código do Trabalho; outras modalidades, verificar caso a caso)
- A medida 4 - *“Garantir a implementação de candidatos/as 50:50 no recrutamento de posições de liderança”* (n.º 1 do art.º 5 da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto)
- As medidas 9 - *“Criar um Manual de Conduta/Código de Ética a divulgar a todos/as colaboradores/as e partes interessadas”* (alínea k do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho), 10 - *“Criar procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual e outras formas de violência de género no local de trabalho* [Procedimentos e formas de contacto para denúncias serão definidos e incluídos no Manual/Código de Ética]” e 14 - *“Informar todos/as os/as colaboradores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de actos de discriminação e assédio moral e sexual no trabalho* [Procedimentos serão definidos e incluídos no Manual/Código de Ética]” dizem respeito à prevenção do assédio.

6. A medida 11 *“Incentivar os/as trabalhadores/as à apresentação de sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens e da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal”* poderá ser enquadrada enquanto instrumento de apoio ao diagnóstico, revelando-se de particular interesse no âmbito de adequar as políticas a implementar ou incrementar transversalmente, com vista à salvaguarda do interesse dos/as trabalhadores/as. Assim sendo, considerando que esta medida se enquadra na própria realização do diagnóstico, constitui-se como uma etapa prévia à elaboração de um Plano para a Igualdade, sendo fundamental para a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.

7. Seguindo a medida 12 *“Promover a adoção da linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e não sexista em todos os instrumentos da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da Internet, comunicados, emails)”* é meritório o facto de a redação do Plano e respetiva Introdução já refletirem esta determinação. De facto, a redação do Plano, assim como de todos os materiais verbais e não verbais produzidos pela organização/empresa deve empregar linguagem inclusiva, refletindo a realidade dos recursos humanos existentes na organização e permitindo 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 *“trabalhadores e trabalhadoras”* ou *“trabalhadores/as”* / *“colaboradores e colaboradoras”* ou *“colaboradores/as”* deve ser utilizada, ao invés do 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.

8. A calendarização das medidas apresentadas é vaga, aludindo apenas ao ano no qual se prevê implementar cada uma, por conseguinte não é perceptível se existe uma precedência ou prioridades de execução.

### III – Recomendações

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

- 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 se encontra disponível no site da CITE o Guião 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)
- Recomenda-se que se indique claramente se o Plano que se apresenta surge na sequência de um anterior Plano, correspondendo assim a uma planificação anual de ações que pretendem responder a necessidades anteriormente identificadas.
- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Embora o Plano contenha os requisitos essenciais “área de intervenção”, “medidas” e “calendarização”, deverá igualmente incluir:
  - objetivos estratégicos;
  - recursos humanos envolvidos na implementação das medidas;
  - departamentos/unidades responsáveis dentro da organização;
  - orçamento para cada medida;
  - metas a alcançar;
  - indicadores de resultados e impacto esperado relativamente a cada ação; e
  - calendarização prevista quer para a implementação das medidas, quer 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 através do 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 se defina um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e instrumentos a utilizar. Podem ser identificados os riscos inerentes à execução de uma medida, bem como os procedimentos de atuação caso tal ocorra no decorrer da monitorização ou da avaliação.
- 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.

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