

ASSUNTO: Plano para a Igualdade NOVABASE – 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 NOVABASE.

ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE

I – Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da NOVABASE correspondente ao ano de 2020 surge na sequência da legislação em vigor.

Diagnóstico

Da análise ao Plano para a Igualdade de género e **diversidade** apresentada pela Nova Base verifica-se não ter sido realizado um diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens na NOVABASE tendo em vista a elaboração do Plano para 2020. Não obstante, é feita uma alusão de resultados e indicadores no exercício de 2018 onde é referido que a empresa terá canais disponíveis para o efeito e onde por exemplo no foi respondido em termos globais não terá sido apresentada nenhuma ocorrência relacionada com matérias que ponham em causa os “direitos humanos...” no que respeita à igualdade de género, o indicador chave considerado é o da “proporção de homens e mulheres no total de empregados”. Depreende-se uma preocupação para a introdução de novos indicadores de resultados perspetivando uma caracterização global e genérica da empresa e dos seus colaboradores e colaboradoras no sentido de alargar a igualdade de género, nomeadamente no que respeita aos recursos humanos.

Objetivos

A Nova Base elaborou o presente documento, por forma a atualizar, implementar e divulgar os seus procedimentos considerando o novo elenco jurídico e legislativo, em torno das suas políticas e práticas no âmbito da Igualdade de Género” e em consequência nas matérias inerentes nomeadamente com a criação de medidas “tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional” De salientar o mérito desta empresa no sentido de abordar a [existência de um código de conduta que entre outros direitos e deveres dos/das colaboradores/as faz referência às posições gerais sobre igualdade e não discriminação, como **a proibição do assédio**, igualdade e não discriminação em função do sexo e parentalidade] .

Componentes de Intervenção

São identificadas sete dimensões em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente na organização, nomeadamente: Missão e valores da organização;

Recrutamento e seleção de pessoal; Formação profissional; Remuneração e gestão de carreiras; Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar; Proteção da parentalidade e assistência à família; Dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho. Para estas sete áreas de intervenção estão previstas dez medidas. Para cada medida/ação foram definidos três objetivos em consonância com as dimensões da igualdade envolvidas. Foi alocado um conjunto de recursos humanos pretendendo formar uma equipa/comité, responsável pela implementação das medidas, não foi referido um orçamento para o Plano. Relativamente aos indicadores e metas enunciados não parecem estar ainda em articulação com as medidas.

Calendário de Execução

O período de vigência abarca o período compreendido entre o remanescente do ano de 2019 – novembro o ano de 2020.

Acompanhamento e Avaliação

Apesar de não estar clara a calendarização para a realização de cada ação, assim como não se encontra prevista a monitorização e avaliação das ações. Por fim também não está manifesta a metodologia a empregar no âmbito da monitorização e avaliação das ações.

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 Nova Base 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: a especificação dos 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.

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. Quando para ao Objetivo 1 “*Criação de um comité para a Igualdade de Género e diversidade*” se conceptualiza “*Promover a discussão, a definição e implementação de procedimentos internos e de boas práticas, no tema da igualdade de oportunidades*”, este objetivo poderá ser enquadrado igualmente em sede de apoio ao diagnóstico, revelando-se de particular interesse no âmbito de identificar os 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 e das entidades parceiras..

III – Recomendações

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

- 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
- Após a realização do devido diagnóstico, as medidas que venham a ser previstas num Plano e visem o cumprimento da lei deverão ser implementadas com maior celeridade, constando como medidas prioritárias, a implementar a curto prazo.
- Malgrado a inexistência de um diagnóstico específico sobre a situação da Nova Base, é de louvar que tenha sido realizada a reflexão que conduziu à produção do documento que aqui se apresenta e que poderá alicerçar a construção de um Plano para a Igualdade, tendo como pedra fundamental a ação proposta “*Criação de um comité para a Igualdade de Género*”.
- As medidas contempladas num Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Apesar deste Plano ter contemplado os requisitos essenciais como “Objetivos”, “Descrição das medidas”, “Equipa” “indicadores” e “metas”, deverá igualmente incluir:
 - 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 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 em sede de monitorização ou de avaliação.
- É importante ser referida a periodicidade prevista para a monitorização e avaliação do Plano, uma vez que deste acompanhamento será possível efetuar ajustes que provem ser necessários, bem como desenhar novas medidas que proporcionem a concretização dos objetivos visados.
- A redação do Plano deve contemplar a utilização de linguagem inclusiva, que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na organização e permita igual visibilidade a mulheres e homens. Assim, deve ser usada a 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” 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.
- 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.
- 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.
- atendendo à elaboração de um código de conduta e à pertinência da prevenção do assédio em local de trabalho, recomenda-se a inclusão de medida análoga à constante da Matriz de apoio ao diagnóstico (*vide* Medida 66), 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).

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