

ASSUNTO: Plano para a Igualdade Óbidos Criativa – 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 Óbidos Criativa.

ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE

I – Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Óbidos Criativa apresenta-se enquadrando um período de tempo que teve início em 2019 e terá vigência até ao ano de 2021.

Diagnóstico

Apesar de algumas medidas apresentadas já estarem em implementação não é explícito que tenha sido realizado um diagnóstico atualizado e aprofundado no que respeita a e de acordo com as necessidades sentidas sobre a situação de mulheres e homens na Óbidos Criativa tendo em vista a elaboração do Plano para 2020. Não sendo apresentada a caracterização global da empresa em termos de igualdade de género, é de louvar, contudo a caracterização apresentada dos seus recursos humanos nomeadamente no que respeita à caracterização quer do número de trabalhadores/as, por idade e por escolaridade, desagregado por sexo.

Objetivos

É referido como objetivo principal para o presente Plano de Igualdade de Género *“estabelecer medidas e suprimir alguns desequilíbrios e desigualdades que possam subsistir na gestão do Capital humano, bem como melhorar as práticas organizacionais existentes, permitindo à Óbidos Criativa, um posicionamento relevante no âmbito da Igualdade de Género”*.

Componentes de Intervenção

São identificadas sete objetivos e quinze medidas muito importantes contudo não se encontram enquadradas nas áreas de intervenção definidas 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, recursos humanos e departamentos/unidades responsáveis pela implementação das medidas, orçamento, indicadores e metas.

Calendário de Execução

O período de vigência corresponde a 2019-2021, sem que tenha sido feita menção da pertinência dessa calendarização.

Acompanhamento e Avaliação

Embora seja feita referência a uma avaliação acompanhamento e revisão “, 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 Óbidos Criativa não é demonstrado a realização de um 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 Óbidos Criativa, 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 prorrogam 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 apresentadas, na sua maioria visam o cumprimento da lei:

- Segundo a medida 2.1. “Utilizar linguagem inclusiva na divulgação de ofertas de emprego e na divulgação de concursos internos com a aceitação expressa da aceitação de candidatos de ambos os sexos”. 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;

- Medida 3.1. “Preparar e implementar um plano de formação tendo em conta a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades de qualificação” (vide n.º 1 e alínea b do n.º 2 do art.º 24.º do Código do Trabalho e n.º 3 do art.º 30.º do Código do Trabalho; n.º 1, n.º 3 e n.º 4 do art.º 30.º do Código do Trabalho; art.º 130.º do Código do Trabalho);
- As medidas 6.1. “Divulgação dos procedimentos existentes para a denúncia de situações de discriminação em função do sexo “ (alínea k do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho), [Procedimentos e formas de contacto para denúncias deverão ser definidos e incluídos no Manual/Código de Ética]” 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 pode-se enquadrar 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;
- Medida 6.2. “Divulgação interna, junto dos trabalhadores e trabalhadoras de material promocional e informativo de formação da igualdade de género e também da igualdade e cidadania” (n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho);
- Medida 7.1. “Analisar as áreas onde é possível conceder horários flexíveis, teletrabalho e trabalho parcial” (horário flexível: art.º 56.º, 57.º e 64.º do Código do Trabalho; teletrabalho: n.º 3 e n.º 8 do art.º 166.º do Código do Trabalho; trabalho a tempo parcial: art.º 55.º, 57.º, 64.º e 150.º do Código do Trabalho); e
- Medida 7.2. “Divulgar os direitos na proteção da parentalidade e assistência à família, aumentando a divulgação e a criação de um espaço onde se possam divulgar as informações sobre os direitos na parentalidade” (n.º 4 do art.º 127.º do Código do Trabalho)

A calendarização das medidas apresentadas não está mapeada, é vaga e dispersa, 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 analisado, formulam-se as seguintes sugestões ao Plano para a Igualdade da Óbidos Criativa:

- 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

- 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.
- Na sequência da regulamentação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, pelo Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e considerando que o Plano para a Igualdade da Óbidos Criativa tem um horizonte temporal de 3 anos (2019-2021), salienta-se que, “os planos para a igualdade relativos a cada ano devem ser comunicados anualmente até 15 de setembro do ano anterior a que dizem respeito”. Assim, até 15 de setembro de 2019, deveriam ter sido comunicados os planos para 2020; ao passo que, até 15 de setembro de 2020 as empresas deverão apresentar os planos para a igualdade anuais para o ano de 2021 e assim sucessivamente.

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