

ASSUNTO: Plano para a Igualdade da Vista Alegre Atlantis – 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 Vista Alegre Atlantis.

ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE

I – Caracterização do Plano para a Igualdade

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

Diagnóstico

Não foi realizado um diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens na Vista Alegre tendo em vista a elaboração do Plano para 2020. Não obstante, é referido com veemência que a empresa (...)” sempre se pautou por uma visão focada na inovação e qualificação dos seus produtos tendo por base uma matriz de atração, integração, retenção de talentos e igualdade, com uma orientação objetiva.

Objetivos

A empresa refere que *elaborou o presente documento, por forma a “redefinir as bases do presente plano que tem como primordial objetivo atingir níveis cada vez mais exigentes no domínio da igualdade e do bem-estar de toda a equipa, como alavanca catapultadora do sucesso da empresa e dos seus colaboradores”.*

Componentes de Intervenção

São identificadas quatro dimensões em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente na organização, nomeadamente: Missão, valores e estratégia da empresa; Diálogo Social; Conciliação da vida profissional versos familiar e pessoal; e Assistência à Família. Para estas quatro áreas de intervenção está prevista a implementação de 12 ações (medidas). Para cada ação, (medida) são referidos objetivos e dimensões da igualdade envolvidas. Todavia, não são definidos recursos humanos e departamentos/unidades responsáveis pela implementação das medidas, orçamento, indicadores e metas.

Calendário de Execução

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

Acompanhamento e Avaliação

Não é apresentada de uma forma clara a calendarização prevista para a realização de cada ação, assim como não se encontra prevista a forma de acompanhamento, monitorização e avaliação das ações (medidas). Não é demonstrado o tipo de metodologia a empregar no âmbito da monitorização e avaliação das ações, contudo é referido no documento entregue que *as ações serão internamente monitorizadas e serão alvo de reavaliação anual. O acompanhamento do processo, e a monitorização de ações e avaliação de resultados serão da responsabilidade do Administrador do Pelouro e ou Direção de Recursos humanos.*

II – Análise Técnica

Da análise do presente 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 online pela CITE.

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 **Vista Alegre**, não se encontra explícita a realização de um diagnóstico da empresa mediante uso do instrumento citado, não é fornecida informação que fundamente a necessidade das atividades previstas, desconhecendo-se a situação da empresa relativamente a cada uma das áreas visadas pelas medidas que constituem o Plano.

3. O Plano ora apresentado contém vertentes de intervenção, sendo que relativamente a cada uma corresponde um objetivo. Seguidamente são apresentadas as medidas. No entanto carece de requisitos essenciais, nomeadamente: recursos humanos envolvidos na implementação das medidas, assim como os departamentos/unidades responsáveis pela implementação das mesmas dentro da organização, orçamento para cada medida, indicadores de resultado e metas esperadas bem como a calendarização prevista ao longo do ano de 2020. 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, nem de quais serão os indicadores a monitorizar, 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, oito concorrem para o cumprimento da lei:

- Medida 2 “*Criação de indicadores de monitorização, relativos à igualdade de géneros (de Género), dentro da organização*” (alínea a do n.º 2 do art.º 24.º, alínea c do n.º 3 do art.º 106.º e n.º 5 do art.º 106.º do Código do Trabalho);

- *Medida 5 “Promover a comunicação aos vários níveis e nos vários segmentos da empresa os principais vetores da política de igualdade” (n.º 4 e n.º 5 do artigo 24.º do Código do Trabalho);*
- *Medida 7 “Estudo de um modelo de implementação de canais de comunicação dedicados ao tema da igualdade de género”. (n.º 4 e n.º 5 do artigo 24.º do Código do Trabalho);*
- *Medida 8 “Integrar e divulgar o princípio da igualdade de género e não discriminação na comunicação corporativa” (n.º 4 e n.º 5 do artigo 24.º do Código do Trabalho);*
- *Medida 9 “Estudo e avaliação de áreas onde seja possível a eventual implementação de polos com recurso ao fomento da opção do teletrabalho” (n.º 3 e n.º 8 do art.º 166.º do Código do trabalho);*
- *Medida 10 “Estudo de medidas de flexibilização de horário de trabalho que se mostrem possíveis e adequadas ao exercício de funções e respetiva conciliação com a vida familiar e pessoal” (vide horário flexível: art.º 56.º, 57.º, 64.º e 150.º do Código do Trabalho; alínea b) do n.º 2 do art.º 212.º, art.º 220.º e -n.º 2 do art.º 221 do Código do Trabalho);*
- *Medida 11 “Fomentar a divulgação de um plano de informações referentes aos direitos de parentalidade e à partilha entre homens e mulheres dos direitos de assistência à família” (n.º 4 do art.º 127.º do Código do Trabalho);*
- *Medida 12 “Promover a implementação de medidas de apoio ao exercício do direito de parentalidade, bem como dos mecanismos que se revelem possíveis e adequados a promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos colaboradores” (art.º 35.º, 64.º e 65.º do Código do Trabalho).*

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da Vista Alegre:

- 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;
- Apesar da inexistência de um diagnóstico da situação da Vista Alegre, é de realçar que tenha sido realizada uma reflexão que conduziu à produção do presente documento que aqui se apresenta e que poderá alicerçar a construção de um novo Plano para a Igualdade. Pressupõe-se então para esse fim a criação de um Comité para a Igualdade (*Task Force* interna) que possa potenciar a implementação do Plano preconizado. Um Comité, por forma a envolver toda a organização, que deverá incorporar 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;
- As medidas contempladas num Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Embora o Plano contenha alguns dos requisitos essenciais “área de intervenção”, “medidas” e “calendarização”, 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;

- É ainda de salientar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização e as respetivas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano assim como em sede da monitorização poderem avaliar os efeitos da respetiva implementação;
- Atendendo ao teor das recomendações acima referidas, é ainda acrescentar a importância de ser elaborado um Código de Conduta e a pertinência da prevenção do assédio no trabalho, sugerindo-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.