

## RECOMENDAÇÃO Nº 41/CITE/2023

**Nome da entidade: NAV Portugal**

**Assunto: Análise Técnica de Plano para a Igualdade da empresa NAV Portugal**

**Enquadramento jurídico:**

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da **NAV Portugal**.

### I. Caracterização do Plano para a Igualdade

#### 1. Diagnóstico

A **NAV Portugal** fez um autodiagnóstico tendo por base a Matriz de apoio ao diagnóstico que se encontra, no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas e apresentou uma caracterização dos recursos humanos com os dados desagregados por sexo. No que se refere aos órgãos sociais da empresa, contempla uma mulher e um homem.

O presente Plano norteou-se pelas orientações e a metodologia definida no Guião produzido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com o apoio da Matriz de apoio à monitorização e execução do Plano para a Igualdade, contemplando medidas de continuidade.

#### 1.1. Objetivos

O presente Plano para a Igualdade da **NAV Portugal**, contempla os princípios da política de igualdade de género que visam a implementação de um conjunto de medidas para promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, consagrando os princípios e os valores inerentes a todas as dimensões da igualdade de género.

Os objetivos do Plano enquadram-se num conjunto de medidas a desenvolver na área da Igualdade de Género, com apresentação de indicadores de resultado relacionados com as medidas apresentadas, de forma a promover políticas de igualdade de género identificadas na empresa.

Para além dos objetivos no Plano, a **NAV Portugal**, pretende uma trajetória de promoção da igualdade de género, promover a consciencialização de novos e melhores procedimentos neste domínio e corrigir as assimetrias de género.

#### 1.2. Componentes de intervenção

As áreas estratégicas do Plano para a Igualdade estão em conformidade com os compromissos assumidos em matéria de responsabilidade social, diversidade e direitos humanos, mas as medidas não estão de acordo com a segunda matriz do Guião conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

A empresa pretende ter um Plano para a Igualdade com sete dimensões de intervenção, na área da igualdade de género, de forma integrada, abrangendo simultaneamente as medidas para cada área estratégica, promovendo a igualdade e a não discriminação de mulheres e homens.

### 1.3. Calendário de execução

O período para a aplicação do Plano para a Igualdade é o ano de 2023.

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

As monitorizações das medidas no Plano estão de acordo com a Matriz nº2 do Guião para efeito da elaboração do Plano para a Igualdade anual, 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, está disponível no website da CITE.

A monitorização das medidas de ser efetuada anualmente, de forma a parametrizar o início e o fim da medida, com o intuito de observar ao longo do processo de implementação, se as estratégias aplicadas nas áreas de intervenção, estão a ser cumpridas e/ou alcançadas com os resultados desejados.

## II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade apresentado, há a realçar os seguintes pontos:

O Plano para a Igualdade da **NAV Portugal**, encontra-se de acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do 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, está disponível no website da CITE.

A **NAV Portugal**, realizou o autodiagnóstico com base na Matriz de apoio ao autodiagnóstico, através de uma recolha de dados sobre a situação da igualdade de género na empresa, foi referenciado nos órgãos sociais o não cumprimento da representatividade das mulheres e dos homens nos órgãos sociais da empresa.

O Plano compreende quarenta e uma medidas em sete dimensões na igualdade de género, designadamente: a estratégia missão e valores; a igualdade no acesso no emprego, formação inicial e contínua; a igualdade nas condições de trabalho, a proteção na parentalidade, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a prevenção da prática de assédio no trabalho.

Estas medidas contemplam dez objetivos, com base na Matriz de apoio à monitorização do Plano para a Igualdade.

Em conformidade com o acima mencionado a **NAV Portugal**, contemplou no seu Plano as dimensões, as subdimensões, os objetivos, as medidas, as unidades orgânicas responsáveis, os recursos humanos, os/as destinatários/as, as metas e os indicadores de resultados e a calendarização.

### III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade **NAV Portugal**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração do Plano para a Igualdade anual, 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, está disponível no website da CITE.
- De acordo com a legislação acima referida, a CITE, desenvolveu um Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- Sugere-se que a empresa utilize os termos e definições de acordo com a Igualdade de Género. Relativamente ao termo de diversidade, usado na caracterização da empresa sugere-se que utilize o termo sexo, uma vez que se estão a caracterizar as pessoas da organização, conforme aplicam nas variáveis na relação de sexo (mulher e/ou homem).
- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras, ou às suas estruturas representativas, relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano, é a metodologia indicada, e é parte integrante do Guião para a elaboração do Plano para a Igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, este Plano carece da reformulação de alguns dos indicadores de resultado, pois deverão ser mensuráveis, de forma a se poder quantifica-los (sugerem-se como ex. n.º de notícias ou n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º mulheres e homens abrangidos/as pelas diferentes medidas, entre outras), bem como as metas (sugerem-se como ex.: percentagem % ex.: 100% de pessoas abrangidas) ou período de tempo, como ex.: por semestre, por trimestre, entre outros) de forma a medir os resultados das medidas deste Plano.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da **NAV Portugal**.

Lisboa, 13 de abril de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 29 de abril de 2023, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.

PN