

RECOMENDAÇÃO Nº 45/CITE/2023

Nome da entidade: NOVABASE, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da **NOVABASE, S.A.**

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 Igualdade da empresa **NOVABASE, S.A.**

I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **NOVABASE, S.A.** correspondente a 2022-2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **NOVABASE, S.A.** refere que efetuou o autodiagnóstico com base na Matriz de apoio ao diagnóstico, no Portal para a Igualdade no trabalho e nas empresas da CITE, elaborado nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e do Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade anuais. A empresa usou os resultados do diagnóstico para a elaboração do Plano para a Igualdade de 2023.

Neste diagnóstico foram apresentados alguns indicadores da caracterização e evolução das carreiras dos mulheres e homens que trabalham na empresa.

1.1. Objetivo

A **NOVABASE, S.A.** refere no seu Plano o seguinte: *“reflete o nosso percurso em tornar a organização cada vez mais inclusiva, com maior diversidade e com igualdade no acesso às oportunidades e no cumprimento dos deveres, acrescentando valor às nossas pessoas, parceiros e clientes.”*

1.2. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado nas seguintes dimensões de intervenção:

- Estratégia, missão e valores;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste Plano para a Igualdade é para 2022-2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A NOVABASE refere que a monitorização e avaliação do cumprimento das ações terá por base uma reunião mensal de acompanhamento com os responsáveis pela implementação de cada uma das medidas descritas e com o Comité para a Igualdade de Género & Diversidade, constituído para este efeito, que reúne trimestralmente com o mesmo objetivo.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade da **NOVABASE, S.A.**, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- A **NOVABASE, S.A** apresenta as suas boas práticas nas diversas áreas estratégicas, com uma tabela com o modelo do Plano para a Igualdade 2022/2023 e uma tabela com as medidas implementadas em 2021/2022 e uma proposta de ações a implementar em 2022/2023.
- O Plano contempla um conjunto de medidas, identifica os departamentos responsáveis e outras unidades orgânicas envolvidas, os indicadores (muitos em falta), estando em falta a calendarização e a identificação dos recursos financeiros envolvidos em cada medida. Este conjunto de requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das medidas e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- Muitas das medidas apresentadas nas dimensões escolhidas pela **NOVABASE, S.A** carecem de indicadores de resultados.

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **NOVABASE, S.A.**:

- 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, recordamos que os Planos para a Igualdade são anuais e que o mesmo deverá ser revisto e reformulado à luz das orientações definidas neste Despacho Normativo.
- A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (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>.

- O processo de construção de um Plano para a Igualdade eficaz e que corresponda cabalmente às necessidades identificadas por uma dada organização através do respetivo diagnóstico integra medidas que devem ser operacionais e mensuráveis, com os respetivos indicadores.
- 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.
- Existem como referido anteriormente várias medidas que se encontram já implementadas e algumas em curso.
- Sugere-se que as medidas já implementadas não surjam na mesma tabela que as medidas em progresso, para que seja feita uma avaliação do seu impacto e poderão determinar novas medidas para um novo plano. As medidas que estão em desenvolvimento e de continuidade no Plano para a Igualdade, deve ser indicado que se encontram em curso.
- O Plano carece de alguns requisitos considerados essenciais, nomeadamente: indicadores de resultado e metas, bem como uma calendarização mais específica. 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.

Lisboa, 12 de abril de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 12 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.

FC