

RECOMENDAÇÃO N.º 34/CITE/2023

Nome da entidade: NOS, S.G.P.S., S.A.

Assunto: Análise técnica do Plano para a Igualdade da NOS, S.G.P.S., S.A.

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da NOS, S.G.P.S., S.A.

I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da NOS, S.G.P.S., S.A. de 2024 surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A assume que realizou um diagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados para a elaboração do Plano para a Igualdade, que preparou tendo em conta não só a Matriz de Diagnóstico presente no Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade anuais, mas também a monitorização de indicadores da organização e os resultados da auscultação aos trabalhadores e trabalhadoras e de um questionário relacionado com as STEM.

O Plano para a Igualdade identifica os pontos fortes e oportunidades de melhoria decorrentes da realização do referido diagnóstico.

Este Plano apresenta alguns dados, desagregados por sexo, que caracterizam a organização em termos de igualdade de género no período de 2010-2022 – evolução da distribuição dos efetivos entre homens e mulheres, evolução da distribuição das admissões, progressões funcionais e aumentos salariais, formação académica, escalões etários e antiguidade na empresa.

1.1. Objetivos

O Plano para a Igualdade da NOS não assume objetivos gerais ou específicos, mas sim algumas prioridades de atuação, nomeadamente ao nível da atração e retenção de mulheres para áreas tecnológicas e o *engagement* e o desenvolvimento do talento feminino.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano abrange sete dimensões da igualdade de género nas organizações:

1. Estratégia, Missão e Valores;
2. Igualdade no acesso a emprego;

3. Formação inicial e contínua;
4. Igualdade nas condições de trabalho;
5. Proteção na parentalidade
6. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Para cada uma destas dimensões são definidos os objetivos, as medidas, as unidades orgânicas responsáveis e/ou envolvidas, o orçamento, os indicadores de resultado e estado de concretização. Foram definidas quarenta e quatro medidas, que se encontram com estado de concretização “em vigor”, assumindo-se assim um plano de continuidade.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste Plano para a Igualdade é 2024.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Há referência à monitorização e avaliação da implementação do Plano, a realizar anualmente através da análise das diferentes iniciativas previstas.

Refere ainda que está prevista a realização de sessões regulares de partilha e discussão com a participação dos/as trabalhadores/as de diferentes grupos organizacionais, funções e direções.

A monitorização é efetuada pelo Comité da Diversidade & Inclusão.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

Antes da implementação de um plano para a igualdade é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização a nível da igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito, permitindo a definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios e a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.

O Plano está construído em termos de: objetivos, medidas, indicadores, áreas responsáveis e envolvidas na implementação de cada medida, bem a identificação dos recursos financeiros. Não existe uma calendarização específica para a implementação das medidas, encontrando-se todas com estado de concretização “em vigor, não sendo assim possível aferir, quais as medidas que têm precedência ou qual a sua prioridade na execução. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das medidas e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.

III – Recomendações:

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

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º18/2019, 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 em: https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf.
- 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>.
- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Assim, para cada medida devem também ser definidos a metodologia de monitorização da medida e o impacto esperado da mesma.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, o Plano necessita de dar visibilidade aos indicadores de resultado, pois estes deverão ser mensuráveis, para serem acompanhados. Sugere-se, por exemplo: i) número de notícias ou visualizações divulgadas no website e na internet; ii) número pessoas envolvidas desagregadas por sexo; iii) número de mulheres e homens abrangidos/as pelas diferentes medidas. Em relação às metas, poderão ser utilizadas, por exemplo, a percentagem de pessoas a abranger num determinado período de tempo.
- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei devem ser implementadas com a maior celeridade, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias, a implementar no curto prazo.
- 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 a proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- 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 empresa **NOS, S.G.P.S., S.A.**

- Informa-se que a CITE se encontra disponível para eventuais esclarecimentos e/ou apoio na utilização do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, através do e-mail: planosigualdade@cite.pt, bem como no apoio às entidades/empresas na elaboração do plano para a igualdade, através de formação nos Laboratórios de Igualdade, presencialmente e a distância.

Lisboa, 29 de novembro de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 20 de dezembro de 2023, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata.

FS/MRF