

ASSUNTO: Plano para a Igualdade NOS – 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 NOS.

ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE

I – Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da NOS correspondente a 2019-2021 surge na sequência da legislação em vigor.

Diagnóstico

Refere-se ter sido realizado diagnóstico através de recursos internos sobre o tema e tendo em conta a estratégia nacional para a igualdade e a não discriminação 2018-2030. É feita a caracterização da situação de mulheres e homens na NOS, assim como apresentados os princípios que norteiam a política de recursos humanos da organização.

Objetivos

O presente plano [desenvolve e detalha] *aquilo que integrava já a identidade organizacional da NOS, fazendo parte do respetivo ADN e estando plasmado no seu Código de Ética: princípios de recursos humanos baseados no respeito pela diversidade, direitos de cada pessoa e não discriminação, em função da idade, orientação sexual, género e religião.*

Componentes de Intervenção

São identificadas três áreas de intervenção em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente na organização: Estratégia (englobando o *Vector Estratégia, Missão e Valores da NOS*); Recursos Humanos (englobando os *Vectores: Recrutamento e Seleção, Formação Contínua, Gestão de Carreiras e Remunerações, Diálogo Social e Participação de Colaboradores, Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho, Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, Benefícios Diretos a Trabalhadores e suas Famílias e Proteção da Parentalidade e Assistência à Família*); e Comunicação (englobando o *Vector Comunicação Interna e Externa*). Para estas três áreas de intervenção está prevista a implementação de 43 medidas.

Calendário de Execução

O período de vigência do presente Plano corresponde a 2019-2021.

Acompanhamento e Avaliação

Está prevista a monitorização e avaliação anual com vista à melhoria, sendo esta monitorização coordenada por uma equipa constituída para o efeito, o Comité de Gestão da Política de Diversidade, a qual visará, neste âmbito, monitorizar os impactos do Plano através da análise de indicadores e identificação de eixos de melhoria ou novas medidas a implementar.

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 NOS, embora esteja descrito que foi realizado diagnóstico à situação da empresa, 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 área de intervenção, vetor, objetivo e medida, no entanto, carece de requisitos essenciais, nomeadamente: recursos humanos envolvidos na implementação das medidas vector a vector, assim como os departamentos/unidades responsáveis pela implementação das mesmas dentro da organização, orçamento para cada medida, indicadores de resultado, metas esperadas e calendarização prevista.

4. Não há indicação dos 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, onze são medidas que concorrem para o cumprimento da lei:

- Medida 5 - “*Realizar um estudo de pay gap, analisando as diferentes áreas e dimensões.*” (alíneas c e d do n.º 1 do art.º 23.º, n.º 1 e alínea c do n.º 2 do art.º 24.º, alínea a do n.º 2, n.º 5 e n.º 6 do art.º 31.º, n.º 3 do art.º 261.º, art.º 270.º e n.º 3 do art.º 278.º do Código do Trabalho);
- Medida 13 – “*Revelar, anualmente, dados estatísticos sobre o recrutamento de recém-licenciados no âmbito do programa NOS Alfa, e de restantes recrutamentos, nomeadamente na informação de género.*” (art.º 32.º do Código do Trabalho);
- Medida 22 – “*Incluir a dimensão de respeito pela diversidade [igualdade de género] na avaliação de competência de liderança.*” (tendo em conta o disposto na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto);
- Medida 23 – “*Continuar a garantir princípios transversais de acesso à formação.*” (n.º 1 e alínea b do n.º 2 do art.º 24.º, n.º 1, n.º 3 e n.º 4 do art.º 30.º e alínea a do art.º 130.º do Código do Trabalho);
- Medida 24 – “*Promover a participação em processos de aprendizagem ao longo da carreira.*” (n.º 1 e alínea b do n.º 2 do art.º 24.º, n.º 1, n.º 3 e n.º 4 do art.º 30.º e alínea a do art.º 130.º do Código do Trabalho);
- Medida 25 – “*Analisar indicadores de acesso à formação.*” (n.º 1 e alínea b do n.º 2 do art.º 24.º, n.º 1, n.º 3 e n.º 4 do art.º 30.º e alínea a do art.º 130.º do Código do Trabalho);
- Medida 26 – “*Assegurar o total cumprimento dos princípios da Política Retributiva, que assumem uma política totalmente baseada em critérios objetivos e meritocráticos.*”

(alíneas c e d do n.º 1 do art.º 23.º, n.º 1 e alínea c do n.º 2 do art.º 24.º, alínea a do n.º 2, n.º 5 e n.º 6 do art.º 31.º, n.º 3 do art.º 261.º, art.º 270.º e n.º 3 do art.º 278.º do Código do Trabalho);

- Medida 33 – *“Permitir a participação dos colaboradores nas iniciativas escolares dos filhos.”* (tendo em conta o previsto na alínea g do n.º 2 do art.º 249.º do Código do Trabalho);
- Medida 34 - *“Analisar iniciativas de trabalho mais flexível, que permitam uma melhor gestão pelo colaborador”* (teletrabalho: n.º 3 e n.º 8 do art.º 166.º do Código do Trabalho; horário flexível: art.º 56.º, 57.º e 64.º do Código do Trabalho; outras modalidades, verificar caso a caso);
- Medida 38 – *“Divulgar na intranet todos os benefícios e direitos da maternidade e paternidade.”* (n.º 4 do art.º 127.º do Código do Trabalho); e
- Medida 42 – *“Incluir um novo separador na Intranet, com informação acerca das iniciativas no âmbito da igualdade de género, partilha de indicadores relevantes, bem como informação relevante no que respeita aos direitos parentais e de apoio à família.”* (n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º e n.º 4 do art.º 127.º do Código do Trabalho).

III – Recomendações

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

- 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 Sonae tem um horizonte temporal de 3 anos (2019-2021), o mesmo deverá ser revisto e reformulado à luz das orientações definidas neste Despacho Normativo. Mais se informa que, de acordo com o n.º 4 do art.º 3º do referido Despacho Normativo, os planos para igualdade anuais relativos ao ano seguinte são comunicados até 15 de setembro do ano anterior. Assim, até 15 de setembro de 2019, devem ser comunicados os planos para 2020, até 15 de setembro de 2020 as empresas devem apresentar os planos para a igualdade anuais para o ano de 2021.
- Para que o Plano seja um documento estratégico para a organização, recomenda-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à situação da 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 o Guião ao qual a legislação atualmente em vigor diz respeito, se encontra disponível no site da CITE em: http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html
- 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. Embora o Plano em análise contenha os requisitos essenciais “área de intervenção”, “vector”, “objetivos” e “medidas”, deverá igualmente incluir:
 - objetivos;

- recursos humanos envolvidos na implementação das medidas;
 - departamentos/unidades responsáveis dentro da organização;
 - orçamento para cada medida;
 - indicadores de resultados e impacto esperado relativamente a cada ação;
 - metas a alcançar; e
 - calendarização prevista.
- As medidas 10, 11, 12, 17, para além da já mencionada medida 22, podem concorrer para cumprimento do disposto na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, nomeadamente assegurar a representação mínima de cada sexo nos órgãos de administração e fiscalização das empresas. A promoção da sensibilização, diálogo, mentoria, *networking*, *benchmarking* e materialização em reais medidas de igualdade possibilitam que seja possível ao sexo sub-representado almejar e atingir posições de topo.
 - 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.
 - É referida a criação de um **Comité** de Gestão da Política de Diversidade, composto por um Administrador com o Pelouro dos Recursos Humanos, Diretor de Recursos Humanos, Diretor de Sustentabilidade, Direção Jurídica, Coordenador da Equipa Operacional da Política de Diversidade (elemento a nomear da Direção de Recursos Humanos). Este Comité, por forma a envolver toda a organização, idealmente incorpora não apenas os elementos do departamento de Recursos Humanos, mas também elementos oriundos de todos os departamentos/unidades da organização, de forma a abranger todas as áreas de negócio. É igualmente importante especificar quais os critérios de inclusão no referido Comité e ter-se em conta a representatividade equitativa de ambos os sexos.
 - 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. Para além da identificação da equipa responsável e menção à monitorização e avaliação anual do Plano, exorta-se à concretização do sistema de monitorização intercalar, bem como indicação dos instrumentos a utilizar, nomeadamente os indicadores que se pretende analisar. Podem, ainda, ser identificados os riscos inerentes à execução de cada medida, assim como os procedimentos de atuação caso tal ocorra, quer em sede de monitorização ou de avaliação.
 - De realçar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores, pois, ao perceber os interesses e colmatar as necessidades concretas das pessoas que constituem uma organização, estimula-se a coesão das equipas e o sucesso da implementação, quer de um Plano para a Igualdade, quer da própria missão da organização. Assim, relativamente à medida 29, *“Realizar anualmente um inquérito quantitativo à organização, em parceria com entidades de referência.”*, trata-se de uma medida imprecisa. Suscita, nomeadamente, questões quanto à tipologia de dados que serão analisados, de que modo serão obtidos, as respetivas fontes e a que entidades em concreto compete esta análise. Adicionalmente, não é referida auscultação às estruturas representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores, ficando deficitária a concretização do **diálogo social** a que corresponde o Vector: Diálogo Social e Participação de Colaboradores.
 - 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 gênero, colocando as mulheres numa posição subalterna à dos homens.

- Na ausência de uma referência concreta à prevenção do **assédio** em local de trabalho por parte da NOS, tendo em conta a importância da prevenção e combate a este fenómeno violento, as medidas 8 (“*Incluir um tópico específico acerca de igualdade de género no Código de Ética da NOS.*”), 18 (“*Actualizar a atual formação de Ética, obrigatória no momento de entrada na empresa, incluindo um tópico específico para a igualdade de género, em linha com a actualização do Código de Ética.*”), 31 (“*Promover a divulgação do Comité de Ética enquanto entidade independente para reporte de situações de discriminação de género.*”) e 32 (“*Criar um endereço interno específico dos Recursos Humanos, que permita o esclarecimento de dúvidas [alusivas ao Vector: Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho] junto dos colaboradores.*”) poderiam, eventualmente, ser reformuladas, de modo a englobar o plasmado na alínea k do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho.
- Em sede de caracterização dos recursos humanos da empresa, é feita a ressalva que todos os dados apresentados excluem a categoria profissional de “operacionais de cinema”. Nesse sentido, exortamos a NOS a concretizar os motivos que suscitam essa exclusão.

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