

## RECOMENDAÇÃO Nº 59/CITE/2021

**Nome da entidade:** NAV-Navegação Aérea de Portugal – NAV Portugal E.P.E.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da NAV-Navegação Aérea de Portugal – NAV Portugal E.P.E.

### **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-Navegação Aérea de Portugal – NAV Portugal E.P.E.

## **I. Caracterização do Plano para a Igualdade**

### **1. Diagnóstico**

A NAV Portugal, refere no plano para a igualdade a aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa. Esta matriz, inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias, que permite à empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias, a saber: Igualdade no acesso a emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, estão a ser cumpridas em todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

#### **1.1. Objetivo**

O objetivo do plano para a igualdade que a NAV Portugal pretende implementar em cada uma das dimensões anteriormente referidas, inclui um conjunto de indicadores utilizados para analisar as práticas empresariais em matérias como a igualdade de género, a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e a promoção de um clima organizacional favorável.

#### **1.2. Componentes de intervenção**

No plano para a igualdade, estão identificadas sete áreas de intervenção em matérias de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente em diversas dimensões da igualdade, nomeadamente: Estratégia, Missão e Valores da organização; a Igualdade no acesso ao emprego; a 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. Para estas sete áreas de intervenção, estão previstas 9 medidas. Estão igualmente patentes os respetivos objetivos, recursos humanos e financeiros responsáveis pela implementação das medidas, indicadores de resultados e metas, bem como a respetiva calendarização.

### 1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é o ano de 2021.

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

O acompanhamento e avaliação do plano para a igualdade, será feito pelo Grupo de Reflexão e, anualmente, serão analisadas as ações concretizadas, em curso ou a realizar. Quaisquer atualizações ou alterações ao plano, serão aprovadas pelo Conselho de Administração.

## II – Análise Técnica

Da análise do 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 do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho, foi produzido “um Guião para o efeito de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, sendo que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada.
2. Antes da implementação de um Plano de Igualdade, é fundamental elaborar um diagnóstico da situação e das práticas da organização ao nível da igualdade de género, 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, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a igualdade propriamente dito, e não uma medida propriamente dita.
3. O Plano de Igualdade apresentado pela NAV Portugal, faz referência à aplicação da Matriz de apoio ao diagnóstico na empresa, relativamente aos termos de igualdade entre o número de mulheres e de homens e bem assim das necessidades sentidas.
4. Na caracterização por categoria profissional da NAV Portugal, verificou-se um desequilíbrio de género na representação entre mulheres e homens nos órgãos sociais (66,60% de homens e 33,30% de mulheres) e nas chefias intermédias, bem como noutras categorias profissionais.
5. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários para alterar ou reforçar as medidas que assim o exijam. A NAV Portugal, deverá aplicar a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, a qual consta do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

6. Das 9 medidas, 4 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da legislação em vigor, a saber:

**Dimensão igualdade no acesso ao emprego:**

- Medida 3 - Divulgar, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de Igualdade de Género e Não Discriminação (n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho).
- Medida 2 - Incrementar na recolha e gestão de dados, sempre que aplicável, a desagregação da informação por sexo (art.º 32.º do Código do Trabalho).
- Medida 6 - Apresentação dos processos de recrutamento e seleção da NAV, evidenciando o carácter indiferenciado por género das funções (alínea c) do n.º 3 do art.º 106.º do Código do Trabalho).

**Dimensão igualdade nas condições de trabalho:**

- Medida 7 - Criação de um registo de reclamações/queixas efetuadas pelos(as) trabalhadores(as) no âmbito da remuneração, alegando fatores de discriminação/diferenciação de género (art.º 31º do Código do Trabalho).

**Dimensão proteção na parentalidade:**

- Medida 8 - Promover a informação sobre direitos e deveres dos(as) trabalhadores(a) no âmbito da parentalidade, divulgando alterações legislativas (art.º 33º e art.º 34 do Código do Trabalho).

**III – Recomendações:**

O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados. Assim, o 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/quiao\\_planos\\_para\\_a\\_igualdade.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/quiao_planos_para_a_igualdade.html);

- O Plano para a Igualdade da NAV Portugal, apresentou um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter as situações de assimetria de género.
- A monitorização e a avaliação do Plano para a igualdade, constituem etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Assim, para que seja possível

avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, recomenda-se a utilização da segunda Matriz do Guião para a monitorização e avaliação do Plano, a qual permite identificar os riscos inerentes à execução de cada medida, bem como os seus procedimentos de atuação caso tal ocorra em sede de monitorização ou de avaliação.

- Verifica-se no Plano a confusão entre o conceito de género e o conceito de sexo, por isso, relembra-se que os dados estatísticos são desagregados por sexo e não por género. A terminologia a usar deverá ser sempre “Sexo”, referindo-se a “Sexo Masculino” (relativo aos homens)” e “Sexo Feminino” (relativo a mulheres), e não a palavra “género”.

Face ao exposto, muito se agradece informação pertinente sobre o que V.Ex<sup>as</sup>. entendam por conveniente.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2021

**Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 25 de fevereiro de 2021, 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.**