

RECOMENDAÇÃO Nº 102/CITE/2021

Nome da entidade: NOS, SGPS, SA.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da NOS, SGPS, SA.

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, SGPS, SA.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A NOS assume que realizou o Diagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados para a elaboração do Plano para a Igualdade de 2020-2021, que preparou tendo em conta o Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade anuais.

O Plano de Igualdade não evidencia os resultados concretos e decorrentes da realização do referido diagnóstico.

Ainda assim, o Plano apresenta alguns dados, desagregados por sexo, que caracterizam a organização em termos de igualdade de género no período de 2016-2019 – evolução da distribuição dos efetivos entre homens e mulheres, evolução da distribuição das admissões, progressões funcionais e aumentos salariais, formação universitária, tipo de contrato e antiguidade na empresa.

Contudo, não é fornecida informação sobre a situação da NOS relativamente às áreas estratégicas e dimensões de igualdade de género, ou seja, não são identificados os pontos fortes e as oportunidades de melhoria a desenvolver, neste âmbito.

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado em 7 dimensões agregadoras da igualdade de género e que compreendem várias medidas de intervenção:

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 local de trabalho

1.1. Objetivos

O Plano para a Igualdade da NOS não assume objetivos gerais ou específicos.

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 local de trabalho

Para cada uma destas dimensões são definidos objetivos, medidas de ação, unidades orgânicas responsáveis e/ou envolvidas, orçamento, indicadores e estado de concretização. Foram definidas 49 medidas de ação.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Há referência à monitorização e avaliação do impacto e progresso do Plano, a realizar periodicamente através da avaliação dos seus indicadores e metas.

O Plano não indica a metodologia de monitorização das medidas previstas.

II – Análise Técnica

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

- A NOS assumiu que realizou o Diagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados para a elaboração do Plano para a Igualdade de 2021, que preparou tendo em conta o Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade

anuais. Contudo, no plano, não há qualquer evidência sobre os instrumentos utilizados e os resultados obtidos.

- 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, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- No caso do Plano para a Igualdade da NOS não há informação sobre a situação da empresa nas diversas dimensões da igualdade de género que fundamente a necessidade de intervir nas áreas identificadas no Plano e com o tipo de ações definidas, desconhecendo-se a situação da empresa relativamente a cada uma destas áreas.
- O Plano está bem construído em termos de: objetivos, metas, público-alvo e os serviços responsáveis pela implementação, bem como indicadores para cada medida e a identificação dos recursos humanos e financeiros envolvidos em cada medida. E estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, a qual se reveste de grande importância para permitir os ajustamentos necessários ou reforçar medidas que o exijam.
- Pela informação disponibilizada não é possível saber quais os pontos fracos da situação e das práticas da NOS a nível da igualdade entre mulheres e homens, e nos quais seja necessário intervir para alcançar o equilíbrio entre mulheres e dos homens nesta organização.
- Enumera-se um conjunto alargado de medidas a implementar, mas não há elementos que permitam fundamentar a necessidade de intervir nestas áreas funcionais da organização, de forma a contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos.
- Não há indicação da calendarização de execução das medidas, pelo que não se consegue perceber se existe uma precedência ou prioridades na execução.

III – Recomendações:

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

- 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, no qual deverá ser aplicada a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade.

- Deve ser indicado quando foi realizado o diagnóstico em matéria de igualdade de género, que instrumentos foram utilizados para a realização do mesmo e apresentados os seus resultados.
- O Plano para a Igualdade deve integrar informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados. 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 deve basear-se na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrar-se nas áreas estratégicas da organização e nas dimensões da igualdade onde foi identificada a necessidade de intervir e introduzir mudanças para que o equilíbrio entre a situação das mulheres e dos homens na organização seja alcançado.
- 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.
- A monitorização e avaliação do Plano é uma etapa fundamental do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir dos progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, sugere-se que se defina um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e instrumentos a utilizar.
- 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.
- Na redação do Plano deve ser utilizada uma linguagem inclusiva, que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na empresa e permita igual visibilidade a homens e mulheres. Assim, sugere-se alteração da terminologia utilizada na caracterização dos trabalhadores e das trabalhadoras em relação aos dados desagregados por sexo e não por género.
- Verifica-se no Plano alguma confusão na utilização do conceito de “Género” e de “Sexo”, dando-se nota que as estatísticas não têm género. Assim, sempre que se apresentam dados estatísticos desagregados por sexo, a terminologia a usar é sempre “Sexo”, referindo-se a “Sexo Masculino” (relativo aos homens) e “Sexo Feminino” (relativo a mulheres); e não a palavra “Género”, ou as palavras “Género Masculino” ou “Género Feminino”. A título de exemplo: “(...) onde o universo de colaboradores do género feminino é tipicamente inferior ao do género masculino”.

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.