

RECOMENDAÇÃO N.º 37/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 2023-2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **NOVABASE, S.A.** refere que efetuou o autodiagnóstico realizado em 2022/2023 com base na Matriz de apoio ao diagnóstico, disponibilizada pela CITE, elaborado nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho. Este diagnóstico foi efetuado por uma equipa multidisciplinar.

Na elaboração deste Plano para a Igualdade, a empresa caracterizou os seus recursos humanos desagregados por sexo, aplicando o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, mas não apresentou a proporção de representantes por sexo nos órgãos sociais da empresa.

1.1. Objetivo

A **NOVABASE, S.A.** refere que o seu Plano *“apresenta um conjunto de medidas, com base em análises internas e de diagnóstico, que visam promover a igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres, eliminando qualquer discriminação em razão do sexo, género ou identidade”*.

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 2023-2024.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A **NOVABASE, S.A.** refere que a monitorização e avaliação do cumprimento das medidas 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 2022/2023 e uma proposta de ações a implementar em 2023/2024.
- O Plano contempla um conjunto de medidas, identifica os departamentos responsáveis e outras unidades orgânicas envolvidas, os indicadores de avaliação de resultados, a calendarização e a identificação dos recursos financeiros envolvidos em cada medida. Não estão contempladas as metas. 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.
- Ao longo de todo o Plano é usada a linguagem inclusiva ou neutra.
- A **NOVABASE, S.A** refere que foram aceites as recomendações emitidas pela CITE, referente ao plano anterior.

III – Recomendações

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

- 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 em: https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiaio.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>.
- 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.
- Na elaboração do Plano para a Igualdade, a empresa deve caracterizar os seus recursos humanos desagregados por sexo, aplicando o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, apresentando a proporção de representantes por sexo nos órgãos sociais da empresa.
- 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.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, recomenda-se que os indicadores sejam mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados (por exemplo: n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º de reuniões propostas; n.º de protocolos a formalizar). Deverá também incluir as metas a alcançar de forma a medir os resultados das medidas deste Plano (por exemplo: 100% de pessoas abrangidas (percentagem); até final do semestre (período de tempo).
- O Plano carece de alguns requisitos considerados essenciais, nomeadamente de metas. 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.
- 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 **NOVABASE, 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