



Plano para a **Igualdade de Género**

2021



ÍNDICE

01 Nota Introdutória

02 Estratégia do Grupo NOS

03 Diagnóstico

Contexto atual

A Igualdade na NOS

Compromissos NOS

04 Plano 2021



01 Nota Introdutória

A igualdade de género tem vindo a merecer uma atenção crescente por parte das principais instâncias internacionais ao longo dos últimos anos. A esse respeito, destacam-se os seguintes compromissos internacionais, os quais são assumidos por Portugal e acolhidos pela NOS SGPS, S.A.:

- A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), de 1979;
- A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948;
- A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia;
- O Tratado da União Europeia, que salienta os valores comuns aos Estados-Membros, tais como o pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres;
- O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, cujo artigo 19.º faz referência à luta contra a discriminação em razão do sexo;
- O Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), aprovado a 7 de março de 2011;
- A Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento-Europa 2020, adotada a 17 de junho de 2010;
- A Carta das Mulheres, adotada a 5 de março de 2010.

Também no panorama nacional, a preocupação em relação à igualdade do género tem estado na ordem do dia, tendo como fonte primária os Direitos e os Deveres Fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa (nomeadamente o artigo 13.º) que é, posteriormente, concretizado, entre outros instrumentos, pela Subsecção III do Código do Trabalho – Igualdade e Não Discriminação e na Subsecção IV (Parentalidade), pela Portaria n.º 84/2015, de 20 de março (diploma que cria e regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de género no Mercado de Trabalho), pelo V Plano Nacional para a Igualdade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013), de 31 de dezembro, que, entre outros objetivos, procura reforçar junto das empresas do setor privado a implementação de planos de igualdade e pela Resolução da Assembleia da República n.º 48/2013, de 4 de abril, que recomenda ao Governo a adoção de medidas de defesa e valorização efetiva dos direitos das mulheres no mundo do trabalho.

Neste contexto, com o objetivo de assegurar um maior equilíbrio de género nos órgãos de administração e de promover uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, foi publicada, no passado dia 1 de agosto de 2017, a Lei 62/2017, a qual surge na sequência da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, que tinha já estipulado a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado.

Este diploma, para além de estabelecer limiares mínimos de pessoas de género diferente designadas de novo para cada órgão de administração (executivos e não executivos) e de fiscalização das empresas cotadas em bolsa, em concreto 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2018 e de 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2020 - algo que a NOS já cumpre integralmente, determina que estas mesmas empresas deverão elaborar planos anuais para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

01 Nota Introdutória

O presente documento insere-se neste segundo vetor, desenvolvendo e detalhando 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 de idade, orientação sexual, género e religião.

A NOS, enquanto agente ativo na sociedade, promove a igualdade de oportunidades e de desenvolvimento pessoal e profissional e fomenta a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Na preparação do seu Plano para a igualdade de género, a NOS efetuou um diagnóstico rigoroso e exaustivo, com o envolvimento de diversos recursos internos, sobre o tema e, tendo presente as melhores práticas, em particular, a estratégia nacional para igualdade e a não discriminação 2018-2030 elaborada pelo Governo, (a qual poderá ser consultada através do link <https://www.cig.gov.pt/documentacao-de-referencia/legislacao/cidadania-e-igualdade-de-genero/>).

O Plano é mais uma materialização do compromisso da NOS com a meritocracia, em todas as suas formas. O Plano será, necessariamente, transposto para a prática diária de todos os recursos da NOS, tornando-se um elemento vivo na planificação e organização do trabalho de todas as equipas.

O presente Plano será integrado na política diária de recursos humanos, privilegiando-se de forma mais visível aspetos tão diversos como o recrutamento sob o princípio de igualdade e não discriminação, a avaliação do desempenho dos(as) colaboradores(as) assente no princípio da meritocracia, o acesso transversal e equitativo a oportunidades de formação, bem como a criação de oportunidades de carreira que promovem a retenção de perfis diversos.

Naturalmente que a implementação do Plano será regularmente monitorada com o propósito de perceber os efeitos concretos que o mesmo desencadeará e promover um processo de melhoria contínua.

03 Diagnóstico

A Cultura e as Pessoas

Somos uma organização com uma forte ambição de desenvolvimento das nossas pessoas e de aposta no talento, que desenvolve uma cultura baseada na meritocracia, na ética, no rigor e na transparência. Somos focados nos resultados e na excelência e temos claro que a qualidade dos nossos colaboradores(as) é o que nos leva ao sucesso.

Profissionalismo, integridade e independência são princípios fundamentais da empresa e estão presentes em todos e em cada um dos nossos colaboradores, a quem o talento e o mérito são reconhecidos, diferenciando-se pelas oportunidades de Desenvolvimento Pessoal, alavancadas numa cultura de Respeito e Meritocracia.

Acreditamos que só através de um ambiente de trabalho que promova a diversidade, conseguimos potenciar o talento e realização dos nossos colaboradores. Para além de um imperativo ético, a diversidade contribui para o nosso crescimento, quer ao nível da gestão quer ao nível das equipas, tornando-as mais capazes de antecipar mudanças e mais inovadoras na descoberta de soluções. Assim, estamos comprometidos em desenvolver iniciativas que fortaleçam um ambiente diverso e inovador, que enriqueçam e criem valor na nossa atividade.

Um fator fundamental para o sucesso da implementação desta visão, são os nossos modelos e políticas de recursos humanos, que foram desenhados e implementados por forma a permitir dar uma resposta efetiva aos princípios e valores pelos quais nos regemos.

A NOS promove uma cultura de meritocracia através do seu Modelo de Desempenho e Desenvolvimento, que permite uma gestão transversal, valorizando os resultados obtidos, os comportamentos demonstrados e promovendo a meritocracia.

Universalidade: Aplica-se a todos os colaboradores, abrangendo os vários grupos organizacionais.

Coerência e Integração: Assegura o alinhamento e a convergência de esforços em todo o universo NOS, visando o atingimento dos objetivos corporativos.

Transparência e Imparcialidade: Utiliza um modelo único e transversal a toda a NOS, com critérios claros e objetivos que possibilitam a gestão do desempenho e desenvolvimento das Equipas e das Pessoas.

Responsabilização e Desenvolvimento: Acompanha os resultados de cada colaborador e a forma como são atingidos, estabelecendo um plano de desenvolvimento para cada colaborador.

Diferenciação Consequente: Identifica os que mais e melhor contribuem, reconhecendo o mérito.

Importa também destacar que na nossa principal política de atração de talento, o programa NOS Alfa, procuramos integrar na empresa os melhores talentos nas vertentes académicas de Engenharia e Gestão. Mais uma vez, promovemos uma cultura de diversidade, atraindo um conjunto de novos colaboradores com competências e experiências complementares.

Na NOS, potenciamos a igualdade de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, através da rotatividade e flexibilidade de funções e da participação em programas de formação, respeitando o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal dos colaboradores.

Trabalhamos todos os dias por forma a garantir a todos os nossos colaboradores um tratamento meritocrático, pautado pelo exemplo dos líderes, onde é clara uma cultura de transparência, de responsabilização e de reconhecimento individual e de equipa.

03 Diagnóstico

Contexto Atual

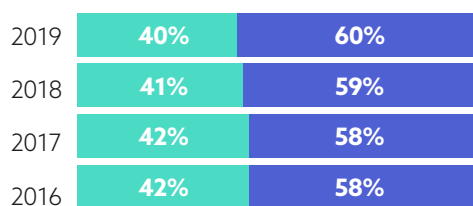
Apresentamos de seguida informação estatística relevante no que se refere à diversidade de género na força de trabalho da NOS.

Neste campo, importa referir que a realidade da operação da NOS conta com áreas muito técnicas ligadas à Engenharia, onde o universo de colaboradores do género feminino é tipicamente inferior ao do género masculino. Ainda assim, os indicadores que apresentamos são positivos, com a percentagem de mulheres acima de valores de referência, como por exemplo o estudo Education at a Glance da OCDE em 2017, onde do total de licenciadas nas áreas de TIC, apenas 19% eram mulheres.

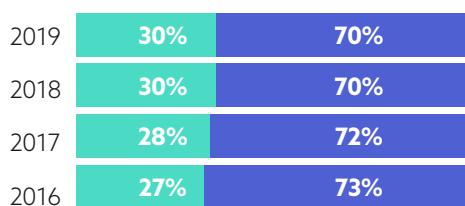
Indicadores de Género¹



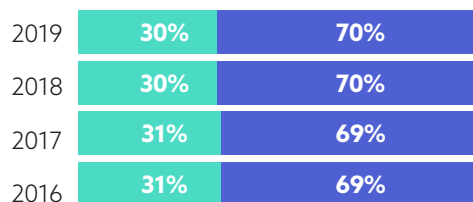
Global NOS



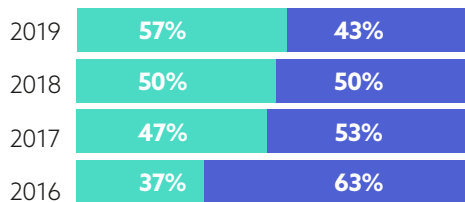
Direção



Gestão

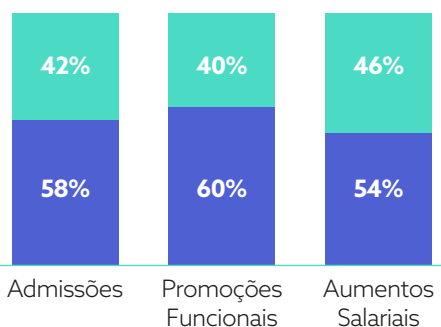


Programa NOS Alfa



Evolução da distribuição das admissões, progressões funcionais e aumentos salariais

2016-2019



¹ Não inclui operacionais de cinemas, face à respetiva sazonalidade do negócio.

03 Diagnóstico

Contexto Atual

Apresentamos de seguida informação estatística relevante no que se refere à diversidade de género na força de trabalho da NOS.

Neste campo, importa referir que a realidade da operação da NOS conta com áreas muito técnicas ligadas à Engenharia, onde o universo de colaboradores do género feminino é tipicamente inferior ao do género masculino. Ainda assim, os indicadores que apresentamos são positivos, com a percentagem de mulheres acima de valores de referência, como por exemplo o estudo Education at a Glance da OCDE em 2017, onde do total de licenciadas nas áreas de TIC, apenas 19% eram mulheres.

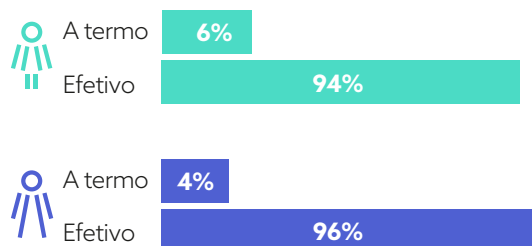
Formação Universitária¹

2019



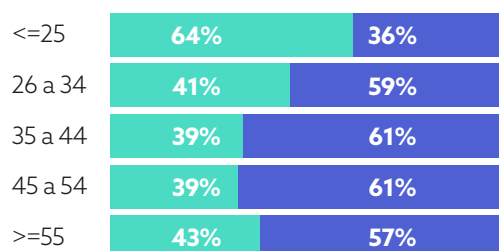
Tipo de Contrato¹

2019



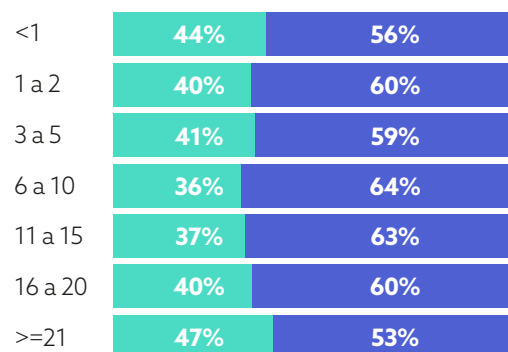
Idade¹

2019



Antiguidade¹

2019



¹ Não inclui operacionais de cinemas, face à respetiva sazonalidade do negócio.

03 Diagnóstico

A Igualdade na NOS

O compromisso com os princípios de igualdade, diversidade e inclusão assume um papel central na gestão de pessoas na NOS, completamente integrado nos princípios basilares que nos acompanham desde sempre, como são a meritocracia, a ética, o rigor e a transparência.

Neste sentido, entendemos a abordagem ao tema da Igualdade de forma estruturada, dotando-a de níveis de atuação e ferramentas diferenciadas que nos permitam aumentar a quantidade e qualidade de soluções a implementar, assente em três dimensões:

Estratégia	Recursos Humanos	Comunicação
<p>A NOS estabelece um compromisso público em matéria de diversidade de género, assente no respeito mútuo e igualdade de oportunidades. As iniciativas dentro deste âmbito focam a intervenção e a sensibilização interna e externa para o tema.</p>	<p>As atuais políticas e procedimentos da NOS além de seguirem rigorosos critérios de meritocracia, transparência e igualdade de tratamento, têm ainda a preocupação de proteção da família e da parentalidade. As iniciativas previstas neste âmbito vêm reforçar a atual posição.</p>	<p>A Política de Comunicação da NOS apresenta diretrizes claras no que diz respeito aos princípios de igualdade e não discriminação na utilização da voz da marca, quer na comunicação interna como na externa. Esta comunicação foca ainda a clareza e acessibilidade da informação a todos os(as) colaboradores(as).</p>

Ferramentas de Atuação

Compromisso

Reforçar compromisso para a diversidade e inclusão nas políticas e práticas da NOS e através da adesão a iniciativas externas relevantes

Conhecimento

Medir e monitorizar o contexto da NOS através da identificação de métricas relevantes e promoção de estudos internos

Sensibilização

Promover iniciativas relevantes para disseminar boas práticas e conhecimento junto dos(as) colaboradores(as) para os temas de diversidade e inclusão

Capacitação

Formar os(as) colaboradores(as) para os temas de Diversidade e inclusão

Parceiros

Estabelecer parcerias relevantes e identificar novas áreas de atuação



03 Diagnóstico

Compromissos NOS

Com o objetivo de consolidar a nossa atuação em matéria de diversidade e como esta deve ser vivida na NOS, realizamos um diagnóstico abrangente que considerou:

- Análise detalhada das recomendações partilhadas pela CITE em relação ao nosso plano base, o Plano para a Igualdade de Género 2019-2021;
- Realização da matriz de diagnóstico presente no Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, publicado a 21 de Julho de 2019;
- Resultados da auscultação realizada junto dos nossos colaboradores, nas diferentes dimensões de recursos humanos;
- Dados do estudo qualitativo realizado especificamente para as matérias de igualdade de género - Diversidade@NOS, promovido por uma entidade externa, com apoio consultivo em papel de investigadora independente da Laura Sagnier, e que envolveu cerca de 15% dos(as) colaboradores(as) da NOS;
- Monitorização da evolução de indicadores e compromissos subscritos.

Da análise de todas estas fontes resultou a identificação dos pontos fortes e das oportunidades de melhoria que se incorporam neste plano e que visam reforçar, de forma clara e inequívoca, o posicionamento da NOS em matéria de diversidade.

Atração, Desenvolvimento e Retenção de Talento

Conhecendo o contexto particularmente desafiante que as áreas de tecnologia enfrentam em matéria de igualdade de género, mantemos como prioritária a pesquisa de perfis variados em características pessoais, assim como em backgrounds académicos e experiências profissionais, porque acreditamos na diversidade como força motriz do desenvolvimento e crescimento organizacionais. Mantendo a nossa matriz de desenvolvimento amplamente assente na meritocracia e transparência, temos vindo a robustecer os nossos processos de desenvolvimento e retenção de talento com instrumentos sólidos que permitam a validação da inexistência de enviesamentos de quaisquer formas.

Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Entendemos os desafios associados à igualdade de género como uma problemática societal mais ampla do que a da dimensão estrita das organizações.

Nesse sentido, promovemos uma sessão interna de apresentação do estudo "As mulheres em Portugal, hoje", discutindo de forma aberta e consciente as principais conclusões que contou com a participação de mais de 30% dos colaboradores em sessão presencial e transmissão on-line da apresentação.

Este foi o ponto de partida para o estudo aprofundado da temática da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal na NOS, que envolveu um conjunto alargado dos(as) nossos(as) colaboradores(as). Este estudo permitiu-nos desde já a implementação de medidas que estimulam a conciliação das diferentes vertentes da vida dos nossos(as) colaboradores(as) no sentido de promover a igualdade e inclusão.

Comunicação e Parcerias

A problemática das dimensões associadas aos temas de igualdade de género, pela sua forte complexidade e níveis de desafio, impelem-nos a busca de soluções de compromissos partilhados.

DIMENSÃO 01

Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medida	Áreas Responsáveis	Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de concretização
Reforçar o compromisso da organização quanto à diversidade e à igualdade de oportunidades no trabalho	Adesão à Carta Portuguesa para a Diversidade	Comissão Executiva	Pessoas e Organização	Custos de adesão à iniciativa	Comunicação pública da adesão à iniciativa	Implementada
	Adesão a outros compromissos nacionais e internacionais relevantes na promoção da igualdade e diversidade na sociedade	Comissão Executiva	Sustentabilidade; Pessoas e Organização	Custos de adesão à iniciativa	Comunicação pública da adesão à iniciativa, nos canais de comunicação da empresa	Em implementação
Assumir publicamente o compromisso com a igualdade de género	Introdução de temática da igualdade de género na agenda da organização e externamente	Comissão Executiva	Pessoas e Organização; Comunicação Corporativa	Sem custos específicos associados	Evidência dos momentos de comunicação	Em implementação
	Publicação, nos canais internos e externos da organização, sobre o plano para a igualdade de género, bem como das iniciativas aí constantes	Pessoas e Organização	Comunicação Interna; Comunicação Corporativa	Sem custos específicos associados	Evidência dos momentos de comunicação	Em implementação
	Partilha com os(as) colaboradores(as) dos indicadores relevantes associados às medidas do plano de igualdade de género	Pessoas e Organização	Comunicação Interna	Sem custos específicos associados	Evidência dos momentos de partilha e comunicações	Em implementação
Promover a partilha de conhecimento de boas práticas	Criar grupo de partilha com outras organizações de referência, capitalizando a transferência de boas práticas	Pessoas e Organização	Market & Customer Intelligence; Sustentabilidade	Sem custos específicos associados	Evidência dos estudos partilhados	Em implementação
	Promover a análise de benchmarking de métricas relevantes, no domínio da igualdade de género					

Objetivos	Medida	Áreas Responsáveis	Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de concretização
Promover um mindset de igualdade, transversalmente na organização	Ativação de um plano de comunicação e sensibilização junto das lideranças	Pessoas e Organização	Comissão Executiva; Todas as direções	Custos associados à implementação das iniciativas de comunicação	Evidência dos momentos de comunicação e capacitação	Implementada
Contrariar estereótipos e lentes de enviesamento em matéria de género	Alinhamento de toda a comunicação interna com princípios de igualdade e não discriminação	Comunicação Interna	Comunicação Interna	Sem custos específicos associados	Evidência de peças de comunicação	Implementada
Assumir um compromisso assente no tratamento igualitário assente na meritocracia	Incluir tópico específico acerca da igualdade de género no Código de Ética	Comité de Ética	Pessoas e Organização; Sustentabilidade	Sem custos associados	Evidência no Código de Ética	Implementada
	Incluir uma dimensão de diversidade e igualdade de género no programa de mentores	Pessoas e Organização	Diretores	Sem custos associados	Documentos de suporte ao programa	Em implementação
Monitorizar continuamente a situação atual na organização quanto à igualdade de género	Produzir e partilhar indicadores relativos a igualdade de género, nas diversas dimensões de recursos humanos	Pessoas e Organização	Todas as direções	Sem custos associados	Relatórios e documentos internos	Implementada
	Realizar estudo de <i>pay gap</i> , analisando as diferentes áreas e dimensões	Pessoas e Organização	Comissão Executiva; Pessoas e Organização	Custos associados à realização do estudo	Indicadores resultantes do estudo	A implementar em 2021
Promover a implementação de políticas e práticas sustentáveis e transformadoras na prossecução do equilíbrio de género	Participação no Programa TGE do UNGC	Pessoas e Organização	Comissão Executiva; Pessoas e Organização	Custo de adesão ao programa	Plano de ação interno com medidas aceleradoras para a igualdade de género	Em implementação

DIMENSÃO 02

Igualdade no Acesso a Emprego

Objetivos	Medida	Áreas Responsáveis	Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de concretização
Assegurar os princípios de igualdade e não discriminação nos processos de recrutamento	Partilha anual dos dados estatísticos sobre o recrutamento de recém-licenciados(as) no âmbito do programa NOS Alfa, e de restantes recrutamento, com desagregação de informação de género	Pessoas e Organização	Todas as direções	Sem custos específicos associados	Relatórios anuais publicados	Implementada
	Garantia de ambos os géneros em todos os processos de recrutamento, em particular nas funções onde estejam sub-representados(as)	Pessoas e Organização	Equipas de recrutamento	Sem custos específicos associados	Evidência de listas de candidatos com representação de todos os géneros	Em implementação
	Implementação de short lists de candidatos(as) que assegurem o princípio da igualdade e não discriminação de género	Pessoas e Organização	Equipas de recrutamento	Sem custos específicos associados	Recomendação partilhada com as equipas	Em implementação
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e equilibrado	Explicitação dos princípios de igualdade de género nos processos de recrutamento, bem como nas ações de comunicação	Pessoas e Organização	Equipas de recrutamento	Sem custos específicos associados	Evidência das iniciativas e documentos produzidos	A implementar em 2021
	Realização de ações de sensibilização à pool de entrevistadores	Pessoas e Organização	Equipas de recrutamento	Sem custos específicos associados	Evidência das sessões realizadas	A implementar em 2021

DIMENSÃO 02

Igualdade no Acesso a Emprego

Objetivos 	Medida 	Áreas Responsáveis 	Áreas Envolvidas 	Orçamento 	Indicadores 	Estado de concretização
Promover a atração do género feminino nas áreas académicas de tecnologias da informação e comunicação	Apoio a projetos e iniciativas externas, promotoras da igualdade de género	Pessoas e Organização	Comunicação Corporativa; Direções de tecnologia	Custos associados às iniciativas e projetos	Evidência de participação nas iniciativas	Em implementação
	Criação de parcerias com instituições de ensino superior que promovam a atratividade dos programas curriculares, em particular para o género feminino, naqueles em que estão sub-dimensionados	Pessoas e Organização	Direções de tecnologia	Custos associados às parcerias	Evidência de parcerias estabelecidas com instituições de ensino	Em implementação

Objetivos	Medida	Áreas Responsáveis	Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de concretização
Informar os(as) colaboradores(as) quanto aos temas de igualdade de género na organização	Inclusão de novo separador na Intranet, com informação acerca das iniciativas no âmbito da igualdade de género, partilha de indicadores relevantes	Pessoas e Organização	Comunicação Interna	Sem custos específicos associados	Publicação de conteúdos nas plataformas internas	Em implementação
	Partilha dos principais indicadores relevantes com a organização	Pessoas e Organização	Todas as direções	Sem custos específicos associados	Evidências da partilha de indicadores	A implementar em 2021
Garantir o princípio de meritocracia no acesso à formação	Promover princípios de igualdade de género no acesso à formação, promovendo a participação em processos de aprendizagem ao longo da carreira	Pessoas e Organização	Equipas de Formação e Chefias	Sem custos específicos associados	Indicadores de acesso à formação	Em implementação
Assegurar uma liderança inclusiva	Implementação de sessões formativas que capacitem as funções de liderança para gerir a diversidade das equipas	Pessoas e Organização	Todas as direções; Equipas de Formação	Custos relacionados com o desenvolvimento de materiais	Sessões de formação realizadas com grupos target	A implementar em 2021
Incentivar a participação equilibrada de género em lugares de decisão	Promover iniciativas de sensibilização e aconselhamento que conduzam a uma presença equilibrada de género em funções de liderança	Comissão Executiva	Comissão Executiva; Pessoas e Organização	Sem custos específicos associados	Indicadores de equilíbrio de género em funções de liderança	Implementada

Igualdade nas Condições de Trabalho

Objetivos	Medida	Áreas Responsáveis	Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de concretização
Assumir um compromisso assente no tratamento igualitário assente na meritocracia	Inclusão de tópico específico acerca de diversidade e igualdade no Código de Ética da NOS	Comité de Ética	Pessoas e Organização	Sem custos específicos associados	Código de ética	Implementada
Manter uma política de gestão de carreira e de remuneração assente em critérios absolutamente meritocráticos	Avaliação periódica do total cumprimento dos princípios da Política Retributiva, que assumem critérios objetivos e meritocráticos	Pessoas e Organização	Pessoas e Organização	Sem custos específicos associados	Relatórios internos de análise de alinhamento das políticas da organização	Implementada
	Promoção de um Fórum de Compensação, assente em princípios objetivos e meritocráticos, transversal à organização	Pessoas e Organização	Pessoas e Organização	Sem custos específicos associados	Relatórios de evolução com análises internas específicas desagregadas por género	Implementada
	Incentivo à revisão dos planos de sucessão que incluam uma <i>pool</i> diversa de potenciais candidatos(as)	Pessoas e Organização	Todas as direções	Sem custos específicos associados	Evidências de planos de sucessão desenhados para promoção de igualdade de género	A implementar em 2021
Promover uma cultura aberta e transparente que respeite a diversidade	Promoção de sessões de esclarecimento com os colaboradores(as)	Pessoas e Organização	Toda a organização	Custos relacionados com a realização das sessões	Sessões de esclarecimento	Implementada
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade de género	Participação periódica em eventos públicos de elementos de diferentes géneros de modo a atuar sobre eventuais assimetrias	Comunicação Corporativa	Pessoas e Organização	Custos associados à participação	Relatórios internos de controlo de presenças	A implementar em 2021
Assegurar contexto isento de discriminação em função do género	Avaliação periódica das perceções dos colaboradores(as) em matéria de igualdade de género na organização	Pessoas e Organização	Market & Customer Intelligence	Custos associados ao desenvolvimento do estudo	Indicadores resultantes do(s) estudo(s)	A implementar em 2021

DIMENSÃO 05

Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medida	Áreas Responsáveis	Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de concretização
Proteger a Parentalidade dos(as) colaboradores(as) NOS	Monitorização da garantia do pagamento da retribuição variável aos(as) colaboradores(as) ausentes em licença de maternidade ou paternidade	Pessoas e Organização	Pessoas e Organização	Sem custos específicos associados	Relatório interno anual de processamento de retribuição	Implementada
	Acompanhamento do regresso dos(as) colaboradores(as) após o período de licença, aferindo a sua satisfação no processo de regresso	Pessoas e Organização	Pessoas e Organização	Sem custos específicos associados	Relatório interno de análise de satisfação com regresso pós licenças	A implementar em 2021
	Divulgação em canal interno dos benefícios e direitos da maternidade e paternidade	Pessoas e Organização	Comunicação interna	Sem custos específicos associados	Evidências de comunicação nas plataformas internas	A implementar em 2021

Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

Objetivos	Medida	Áreas Responsáveis	Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de concretização
Facilitar o acesso a serviços chave para os(as) colaboradores(as) e suas famílias	Desenvolvimento de parcerias com entidades que forneçam serviços relevantes para o equilíbrio da vida pessoal e familiar dos(as) colaboradores(as)	Pessoas e Organização	Comunicação interna; Compras	Sem custos específicos associados	Evidência de protocolos de parceria estabelecidos	Em implementação
	Manutenção de acesso a planos de saúde familiar vantajosos e competitivos para ambos os géneros	Pessoas e Organização	Pessoas e Organização	Sem custos específicos associados	Evidência de condições de cobertura e plafonds nos seguros	Implementada
Conscienciar os(as) colaboradores(as) para temas de igualdade de género e conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal	Desenvolvimento de iniciativas de comunicação que promovam ações de melhoria de equilíbrio da vida pessoal e familiar dos(as) colaboradores(as)	Comunicação Interna	Pessoas e Organização	Custos associados à produção de materiais e divulgação de informação	Evidências de comunicações realizadas aos(as) colaboradores(as)	Implementada (1ª fase) Em implementação (2ª fase-reforço e consolidação)
	Incentivar a participação dos colaboradores(as) nas iniciativas escolares dos filhos	Pessoas e Organização	Chefias	Sem custos específicos associados	Indicadores internos	Implementada
	Divulgação de estudos de referência que promovam a consciencização dos(as) colaboradores(as) para os principais temas de igualdade e inclusão	Pessoas e Organização; Comunicação	Comissão Executiva; Todas as direções;	Custos associados à realização de ações de comunicação	Evidências de comunicações realizadas aos(as) colaboradores(as)	Implementada
Promover formas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Reforço de políticas que permitam a flexibilização da forma como os(as) colaboradores(as) trabalham	Pessoas e Organização	Todas as direções	Sem custos específicos associados	Relatórios de acompanhamento de implementação de políticas flexíveis	Implementada
	Inclusão de questões específicas sobre satisfação e oportunidades de melhoria com as práticas de conciliação nas auscultações aos(as) colaboradores(as)	Pessoas e Organização	Toda a organização	Sem custos específicos associados	Relatórios de auscultações realizados junto dos(as) colaboradores(as)	Implementada

DIMENSÃO 07

Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Objetivos	Medida	Áreas Responsáveis	Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de concretização
Assegurar os mecanismos de prevenção e combate à prática de assédio no trabalho	Existência de Código para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Pessoas e Organização	Auditoria e Gestão de Risco e Sustentabilidade	Sem custos específicos associados	Política	Implementada
	Explicitação de comportamentos esperados, em matéria de prevenção ao assédio no trabalho	Comunicação Interna	Pessoas e Organização	Sem custos específicos associados	Código de Ética NOS	Implementada
	Explicitação dos procedimentos internos para reporte e tratamento de situações de possível assédio no trabalho	Comité de Ética	Pessoas e Organização; Auditoria e Gestão de Risco	Sem custos específicos associados	Relatórios do Comité de Ética com o Conselho de Administração e Comissão Executiva	Implementada
	Disseminação de materiais de comunicação que promovam o conhecimento dos(as) colaboradores(as) e parceiros(as) dos temas de prevenção e combate ao assédio no trabalho	Pessoas e Organização	Sustentabilidade; Auditoria e Gestão de Risco, Comunicação Corporativa	Custos de produção dos materiais de comunicação/capacitação	Evidências das comunicações realizadas e sessões de capacitação promovidas	Implementada
Garantir o alinhamento transversal dos(as) colaboradores(as) e dos(as) parceiros(as) com as melhores práticas de prevenção e combate à prática de assédio no trabalho	Revisão do Código de Ética para parceiros por forma a incluir referência específica a práticas de prevenção e combate à prática de assédio no trabalho	Comité de Ética	Pessoas e Organização; Auditoria Interna	Sem custos específicos associados	Código de ética NOS versão parceiros	Implementada

04 Plano 2021

Acompanhamento e Avaliação do Plano

O processo de implementação das medidas e princípios previstos neste plano será monitorizado e avaliado anualmente, sendo as respetivas conclusões apresentadas ao Conselho de Administração, por forma a possibilitar a aprovação de eventuais ajustes ou criação de novas medidas que fomentem e alavanquem o desenvolvimento das políticas e práticas no domínio da igualdade de género.

Para o efeito, a NOS criou um Comité de Gestão, com as seguintes responsabilidades e composição:

Responsabilidades

- Desenhar, garantir e acompanhar a implementação das medidas relativas à diversidade;
- Promover o debate de tendências e práticas no âmbito da diversidade;
- Assegurar a implementação do Plano;
- Garantir a articulação do Plano com o Código de Ética;
- Promover a divulgação das diversas iniciativas e medidas junto da organização;
- Monitorizar os impactos do Plano através da análise de indicadores;
- Identificar potenciais melhorias e novas medidas a implementar.

Composição

- Administrador(a) com o Pelouro de Pessoas e Organização
- Diretor(a) de Pessoas e Organização
- Diretor(a) de Jurídico e Regulação
- Coordenador(a) da Equipa Operacional da Política de Diversidade (Elemento a nomear da Direção de Pessoas e Organização)

A composição do comité tem em conta a natureza das responsabilidades fundamentais à implementação eficaz das medidas apresentadas, tendo paralelamente a preocupação de uma composição de género equilibrada.

Por forma a garantir a incorporação de um conjunto mais alargado de preocupações e visões, são promovidas sessões regulares de partilha e discussão com a participação de colaboradores(as) de diferentes grupos organizacionais, funções e direções, assegurando-se como princípio uma equilibrada representatividade de género.

NOS