



Plano para a Igualdade de Género

2023





ÍNDICE

01 Nota Introdutória

02 Estratégia do Grupo NOS

03 Diagnóstico

A igualdade na NOS

Contexto atual

Compromisso NOS

04 Plano de Ação

Principais Iniciativas 2022

Plano 2023

Acompanhamento e Avaliação do Plano

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

Este diploma, para além de estabelecer limiares mínimos de pessoas de sexo diferente designadas de novo para cada órgão de administração (executivos e não executivos) e de fiscalização das empresas cotadas em bolsa, em concreto 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.

A teal-colored diagonal bar in the top-left corner of the page.

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, sexo 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.

O Plano para a Igualdade de Género 2023 materializa o compromisso e o objetivo da NOS para com a igualdade de tratamento e de oportunidades entre todas as suas pessoas, promovendo a eliminação de qualquer tipo de discriminação em função do sexo.

Em particular, para 2023 temos como prioridades o desenvolvimento de uma pipeline transversal de talento feminino capaz de alimentar as promoções internas, bem como a atração e retenção de mulheres para áreas tecnológicas.



ESTRATÉGIA DO GRUPO NOS

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 e colaboradoras é o que nos leva ao sucesso.

Profissionalismo, integridade e independência são princípios fundamentais da empresa e estão presentes em todas e em cada uma das nossas pessoas, 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 e colaboradoras. 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 e colaboradoras, 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 colaboradora e a forma como são atingidos, estabelecendo o respetivo plano de desenvolvimento.
- **Diferenciação Consequente:** Identifica quem mais e melhor contribui, reconhecendo o mérito.

Importa também destacar que na nossa principal política de atração de talento, os programas NOS Alfa e NOS Alfa Tech, procuramos integrar na empresa os melhores talentos nas vertentes académicas de Gestão, Engenharia e Tecnologia. Mais uma vez, promovemos uma cultura de diversidade, atraindo um conjunto de novos colaboradores e colaboradoras 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 das nossas pessoas.

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

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.

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

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.

RECURSOS HUMANOS

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.

COMUNICAÇÃO

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 colaboradores e colaboradoras.

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 das nossas pessoas para os temas de diversidade e inclusão

CAPACITAÇÃO

Formar as nossas pessoas nos temas de Diversidade e inclusão

PARCEIROS

Estabelecer parcerias relevantes e identificar novas áreas de atuação



DIAGNÓSTICO

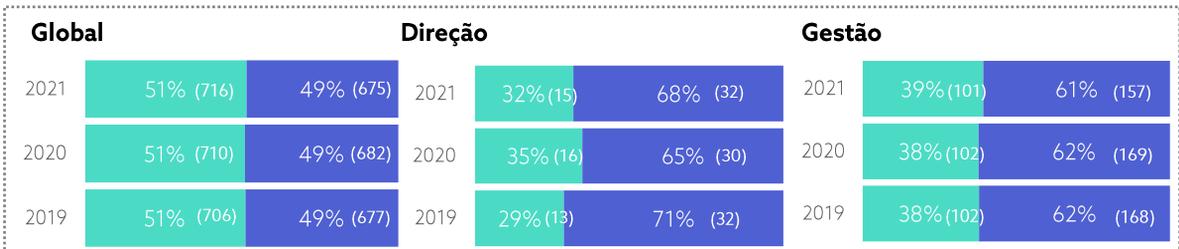
Contexto Atual

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

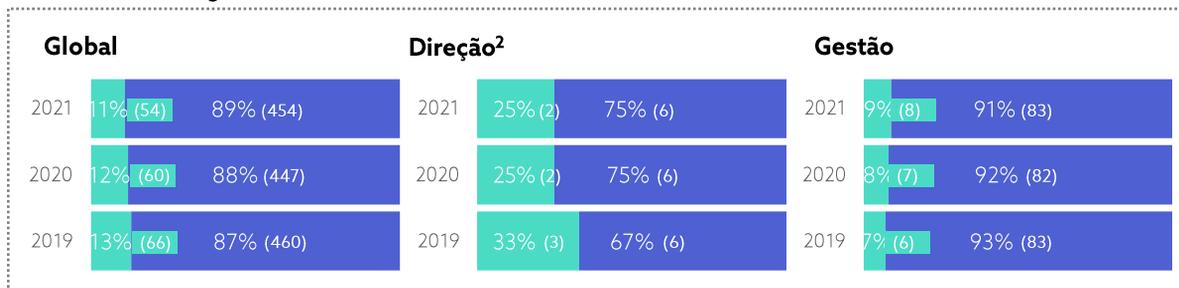
Indicadores de Sexo¹ (2019-2021)



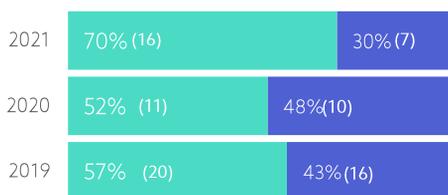
Cluster Não Tecnológico



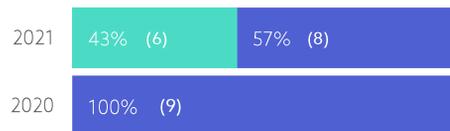
Cluster Tecnológico



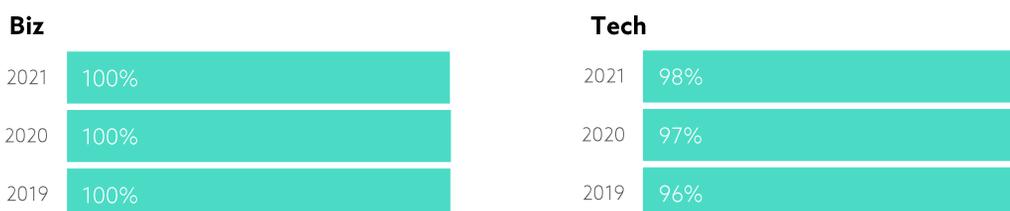
Programa NOS Alfa



Programa NOS Alfa Tech



Rácio do salário mensal médio Mulher/Homem por grupo funcional



¹ Não inclui operacionais de cinemas, dada a sazonalidade do negócio.

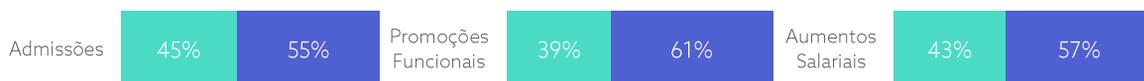
² A diminuição do rácio de mulheres em 2020 está relacionada com a saída de uma Diretora.



Contexto Atual

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

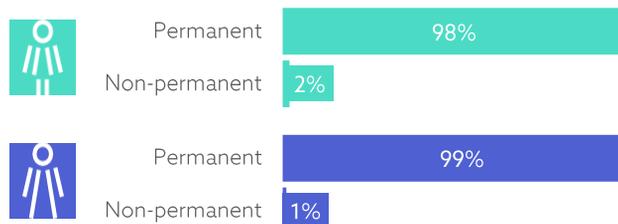
Evolução da distribuição das admissões, progressões funcionais e aumentos salariais ^{1 2} (2019-2021)



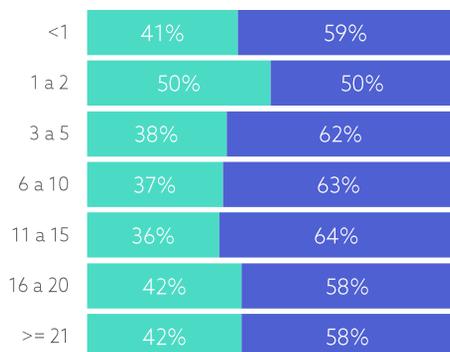
University Education¹ 2021



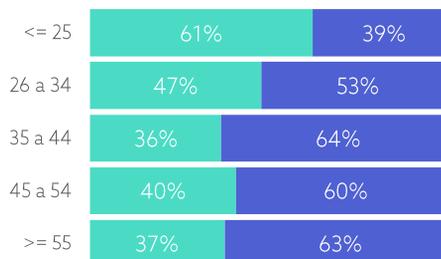
Type of contract¹ 2021



Antiguidade¹ 2021



Idade¹ 2021



¹ Não inclui operacionais de cinemas, dada a sazonalidade do negócio.

² Indicadores apurados com valor cumulativo do triénio 2019-2021.



DIAGNÓSTICO

Compromisso NOS

Por forma a consolidar a nossa atuação em matéria de diversidade e como esta deve ser vivida na NOS, e assegurando o nosso compromisso com a igualdade de tratamento e de oportunidades entre todas as nossas pessoas, promovendo a eliminação de qualquer tipo de discriminação em função do sexo, realizamos um diagnóstico abrangente que considerou:

- Monitorização da evolução dos indicadores de sexo na NOS;
- Aplicação 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 e colaboradoras, nas diferentes dimensões de recursos humanos;
- Resultados do questionário “A atratividade das STEM para as mulheres”, onde questionamos a opinião das nossas colaboradoras sobre a presença de mulheres no mundo empresarial e em particular em áreas STEM
- Análises de eficácia e satisfação das diversas ações que implementámos durante os ciclos de 2021 e 2022;
- Compromissos subscritos.

O diagnóstico realizado permitiu-nos identificar os pontos fortes e oportunidades de melhoria em matéria de diversidade, e retirar as seguintes conclusões:

- Tendo presente que o setor de atividade em que a NOS opera tem um forte pendor tecnológico, é legítimo afirmar que a estrutura global da empresa está equilibrada, já que o ligeiro desequilíbrio se verifica nas áreas tecnológicas, onde a representação feminina é de apenas 11%. Este desequilíbrio é motivado pela falta de representatividade feminina nas áreas tecnológicas, quer em termos académicos, quer no mercado.
- Tendo em conta uma estrutura global com 41% de mulheres, os cargos de gestão apresentam apenas um rácio de 31% de mulheres. Este valor é influenciado por um maior número de posições de gestão em áreas tecnológicas, que representam 24% do total de posições de liderança.

Perante as conclusões apresentadas, identificámos as **prioridades de atuação às quais juntamos um compromisso publico que nos vai orientar nos próximos ciclos:**



Promover a **atração e retenção** de mulheres para áreas tecnológicas



Promover o **engagement** e desenvolvimento do talento interno feminino, com vista à criação de uma pipeline transversal de talento capaz de alimentar o futuro da organização



40%

Mulheres em cargos de liderança até 2030

PLANO DE AÇÃO

Principais Iniciativas 2022

Iniciativas realizadas no âmbito do reforço do compromisso da organização para com a diversidade e igualdade de género.

Criação de Parceria PWN



A PWN é uma associação profissional que tem como objeto a criação, realização e desenvolvimento de todo o tipo de atividade destinada a promover e salientar a função profissional da Mulher no mercado de trabalho. A NOS juntou-se a este movimento com o objetivo reconhecer e potenciar o *engagement* e desenvolvimento feminino na NOS, dando às *nominated members* o acesso a pequenos-almoços de *networking*, workshops e iniciativas de *role model* com personalidades de referência nos mais diferentes setores do tecido empresarial português.

Programa Mentoring Interno

O Programa de Mentoring Feminino, dirigido a colaboradoras da NOS tem por objetivo potenciar o desenvolvimento do nosso talento interno feminino, por forma a desenvolver uma pipeline de talento transversal capaz de alimentar as promoções internas e potenciar um maior equilíbrio de género em cargos de gestão.



NOS no Girls in ICT Day

A "Girls in ICT Day" é uma iniciativa promovida pelo projeto Engenheiras por um Dia que tem por objetivo aumentar a consciencialização de jovens mulheres sobre oportunidades de carreiras em Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e Informática. Este ano tivemos a oportunidade de mostrar as importância que as mulheres tem no desenvolvimento dos nossos produtos mais recentes.



PLANO DE AÇÃO

Principais Iniciativas 2022

Iniciativas focadas na promoção e na atração de mais mulheres para áreas tecnológicas e para posições de liderança.

NOS Women Community

Lançamos a NOS Women Community, uma rede de colaboradoras que promove a aproximação, partilha e interatividade entre as Mulheres NOS, através de um espaço dedicado à publicação de artigos, notícias, dicas, sugestões e aprendizagens com o objetivo de contribuir para o *engagement* e o desenvolvimento.



Celebração 'As Nossas Mulheres na Tecnologia'

No âmbito do Dia Internacional da Mulher convidamos algumas líderes da nossa organização para partilharem a sua inspiração connosco.

Declaração de Compromisso para a Diversidade e Inclusão

A Declaração de Compromisso para a Diversidade e Inclusão materializa um dos eixos estratégicos da Política de Sustentabilidade da NOS, onde se encontra consagrado o princípio da Valorização das Nossas Pessoas.

A Declaração contém um conjunto de princípios que devem orientar os comportamentos, atitudes e decisões de todos os órgãos sociais e colaboradoras e colaboradores das empresas do Grupo NOS, reforçando a reputação da NOS junto dos seus diferentes stakeholders.



Parceria com a Portuguese Women in Tech (PWIT)



Somos parceiros da Portuguese Women in Tech, participámos no PWIT Women's Mentorship Program, com a integração no painel de três mentoras, colaboradoras NOS. As mentoras partilharam com as mentees as suas experiências profissionais e incentivaram a ambicionar uma carreira de progressão, sustentável e equilibrada. Somos sponsors do PWIT Awards, onde se celebra e destaca o talento feminino no ecossistema tecnológico português.

PLANO DE AÇÃO

Principais Iniciativas 2022

Iniciativas promotoras do bem-estar e da melhoria de equilíbrio da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos nossos colaboradores e colaboradoras.

Reforço plataforma de benefícios flex e parcerias

O NOS VITA nasce com a missão de valorizar e cuidar das nossas colaboradoras e colaboradores, tendo especial atenção na promoção das condições que permitam a melhoria da conciliação da vida pessoal com a vida profissional e familiar, através da oferta de um conjunto alargado de serviços e benefícios.



Sessão Vamos Falar de Ética

Realizámos uma sessão com o nosso Comité de Ética em que abordámos a relação da ética com a promoção da saúde mental e bem-estar das nossas pessoas.



Acompanhamento pós regresso de licença de maternidade

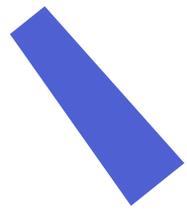
Estamos a acompanhar as nossas colaboradoras que regressam de licença de maternidade, através de conversas individuais durante os primeiros meses. Após uma ausência prolongada, queremos garantir que somos agentes facilitadores do seu regresso e contribuimos para a conciliação entre a vida pessoal e profissional.



Avaliação de Riscos Psicossociais

O estudo teve como objetivo avaliar as diferentes dimensões dos riscos psicossociais, bem como os níveis de stress e bem-estar das colaboradoras e colaboradores, de acordo com o estabelecido pelas organizações internacionais (WHO, 2008, 2010; EU-OSHA, 2012, 2016). Entre as 8 dimensões avaliadas encontram-se o assédio moral (chefias e colegas), o conflito trabalho-família e a satisfação geral com a vida.





PLANO DE AÇÃO

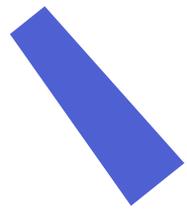


Plano 2023

Estratégia, Missão e Valores

Objetivo	Medida	Áreas Responsáveis	Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de Concretização
				€		
Reforçar o compromisso da organização quanto à diversidade, inclusão e 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	Em vigor
	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 vigor
Assumir publicamente o compromisso com a igualdade de género	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 vigor
	Partilha com colaboradores e colaboradoras dos indicadores 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 vigor
	Assumir o objetivo de aumentar o número de mulheres em funções de gestão	Comissão Executiva	Comunicação Corporativa	Sem custos específicos associados	Evidência dos momentos de comunicação	Em vigor
	Sessão regular de partilha e debate com os colaboradores e colaboradoras sobre a relevância Diversidade & Inclusão na organização	Pessoas e Organização	Comunicação Interna	Custo relacionado com a realização da sessão	Evidência da sessão realizada	Em vigor

Legenda: Em vigor – medida contínua | Em implementação – medida em desenvolvimento | A implementar – medida a desenvolver em 2023



PLANO DE AÇÃO

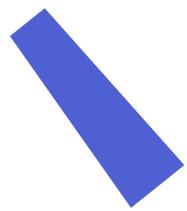


Plano 2023

Estratégia, Missão e Valores

Objetivo	Medida	Áreas Responsáveis	Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de Concretização
Promover a partilha de conhecimento de boas práticas	Partilha de boas práticas com organizações de referência, promovendo a análise de benchmarking de métricas relevantes	Pessoas e Organização	Market & Customer Intelligence; Sustentabilidade	Sem custos específicos associados	Evidência dos estudos partilhados	Em vigor
	Implementação de momentos de partilha por mulheres "role model" descentralizados na organização	Todas as Direções	Todas as Direções	Sem custos específicos associados	Relatórios e documentos internos	A implementar
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	Em vigor
	Realizar estudo de pay gap, analisando as diferentes áreas e dimensões	Pessoas e Organização	Comissão Executiva; Pessoas e Organização	Custos associados à realização do estudo	Indicadores resultantes do estudo	Em vigor
Incentivar a participação equilibrada de género em lugares de decisão	Promover iniciativas regulares 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	Em vigor

Legenda: Em vigor – medida contínua | Em implementação – medida em desenvolvimento | A implementar – medida a desenvolver em 2023



PLANO DE AÇÃO

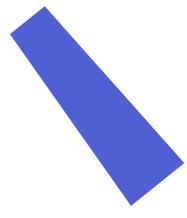


Plano 2023

Igualdade no Acesso ao Emprego

Objetivo	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 e licenciadas no âmbito do programa NOS Alfa e NOS Alfa Tech, e de restantes recrutamento, com desagregação da informação de sexo	Pessoas e Organização	Todas as direções	Sem custos específicos associados	Relatórios anuais publicados	Em vigor
	Garantia de ambos os sexos em todos os processos de recrutamento, em particular nas funções onde estejam sub-representados ou sub-representadas	Pessoas e Organização	Equipas de recrutamento	Sem custos específicos associados	Evidência de listas de candidatos com representação de ambos os sexos	Em vigor
	Implementação de short-lists de candidatos e candidatas 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 vigor
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e equilibrado	Capacitação da equipa de recrutamento e da pool de entrevistadores e entrevistadoras para prevenção de enviesamento inconsciente no recrutamento	Pessoas e Organização	Equipas de recrutamento	Custos associados à realização das sessões	Evidência das sessões realizadas	Em vigor

Legenda: Em vigor – medida contínua | Em implementação – medida em desenvolvimento | A implementar – medida a desenvolver em 2023



PLANO DE AÇÃO

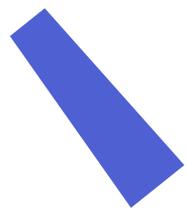


Plano 2023

Igualdade no Acesso ao Emprego

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

Legenda: Em vigor – medida contínua | Em implementação – medida em desenvolvimento | A implementar – medida a desenvolver em 2023



PLANO DE AÇÃO

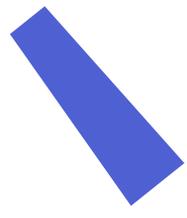


Plano 2023

Formação Inicial e Contínua

Objetivo	Medida	Áreas Responsáveis	Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de Concretização
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	Em vigor
	Implementação de métrica de análise que acompanhe a distribuição de sexo na definição dos planos de formação	Pessoas e Organização	Todas as direções; Equipas de Formação	Sem custos específicos associados	Relatórios e documentos internos	Em implementação

Legenda: Em vigor – medida contínua | Em implementação – medida em desenvolvimento | A implementar – medida a desenvolver em 2023



PLANO DE AÇÃO

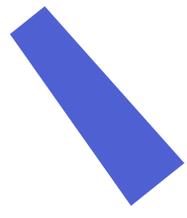


Plano 2023

Igualdade nas Condições de Trabalho

Objetivo	Medida	Áreas Responsáveis	Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de Concretização
				€		
Assumir um compromisso assente no tratamento igualitário e na meritocracia	Capacitação das equipas de recursos humanos para gerir a diversidade na organização	Pessoas e Organização	Pessoas e Organização	Custos associados à realização das sessões	Evidência das sessões realizadas	Em vigor
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	Em vigor
	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 sexo	Em vigor
	Incentivo à revisão dos planos de sucessão que incluam uma pool diversa de potenciais candidatos e candidatas	Pessoas e Organização	Todas as direções	Sem custos específicos associados	Evidências de planos de sucessão desenhados para promoção de igualdade de género	Em vigor
Assegurar contexto isento de discriminação em função do sexo	Avaliação periódica das perceções dos colaboradores e colaboradoras 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)	Em vigor

Legenda: Em vigor – medida contínua | Em implementação – medida em desenvolvimento | A implementar – medida a desenvolver em 2023



PLANO DE AÇÃO

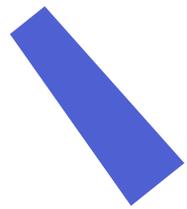


Plano 2023

Igualdade nas Condições de Trabalho

Objetivo	Medida	Áreas Responsáveis	Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de Concretização
				€		
Promover o desenvolvimento profissional do sexo sub-representado	Implementação de um programa de mentoria para desenvolvimento do talento interno feminino	Pessoas e Organização	Todas as direções	Sem custos específicos associado	Evidências da implementação do programa	Em vigor
	Criação de uma rede de colaboradoras NOS, com vista ao engagement e desenvolvimento profissional	Pessoas e Organização	Comunicação Interna	Sem custos específicos associado	Evidências da criação da rede	Em vigor
	Desenvolvimento de uma ação de comunicação que partilhe o testemunho de mulheres NOS em cargos de gestão (<i>role models</i>)	Pessoas e Organização	Comunicação Interna	Custos associados à produção de materiais e divulgação de Informação	Evidência dos momentos de comunicação	Em vigor
	Desenvolvimento de parcerias com associações de <i>networking</i> e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em cargos de gestão	Pessoas e Organização	Comunicação Corporativa	Custos associados às parcerias	Evidência das parcerias e protocolos estabelecidos	Em vigor

Legenda: Em vigor – medida contínua | Em implementação – medida em desenvolvimento | A implementar – medida a desenvolver em 2023



PLANO DE AÇÃO

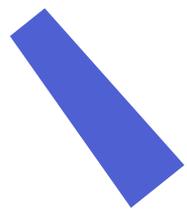


Plano 2023

Proteção da Parentalidade

Objetivo	Medida	Áreas Responsáveis	Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de Concretização
				€		
Proteger a Parentalidade dos colaboradores e colaboradoras NOS	Monitorização da garantia do pagamento da retribuição variável a colaboradores e colaboradoras ausentes em licença de maternidade ou paternidade	Pessoas e Organização	Pessoas e Organização	Sem custos específicos associados	Relatório interno anual de processamento de retribuição	Em vigor
	Acompanhamento do regresso de colaboradores e colaboradoras 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	Em vigor
	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	Em vigor

Legenda: Em vigor – medida contínua | Em implementação – medida em desenvolvimento | A implementar – medida a desenvolver em 2023



PLANO DE AÇÃO

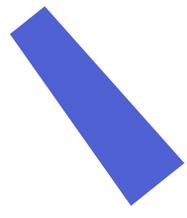


Plano 2023

Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

Objetivo	Medida	Áreas Responsáveis	Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Estado de Concretização
				€		
Facilitar o acesso a serviços chave para as nossas pessoas e suas famílias	Desenvolvimento de parcerias com entidades que forneçam serviços relevantes para o equilíbrio da vida pessoal e familiar das nossas pessoas	Pessoas e Organização	Área de benefícios; Compras	Sem custos específicos associados	Evidência de protocolos de parceria estabelecidos	Em vigor
	Manutenção de acesso a planos de saúde familiar vantajosos e competitivos para ambos os sexos	Pessoas e Organização	Pessoas e Organização	Sem custos específicos associados	Evidência de condições de cobertura e plafonds nos seguros	Em vigor
Conscienciar as nossas pessoas para a igualdade de género e conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal	Incentivo à participação das colaboradoras e colaboradores nas iniciativas escolares dos filhos	Pessoas e Organização	Chefias	Sem custos específicos associados	Indicadores Internos	Em vigor
	Desenvolvimento de iniciativas de comunicação que promovam ações de melhoria de equilíbrio da vida pessoal e familiar	Comunicação Interna	Pessoas e Organização	Custos associados à produção de materiais e divulgação de informação	Evidências de comunicações realizadas aos colaboradores e colaboradoras	Em vigor
Promover formas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Reforço de políticas que permitam a flexibilização da forma como as colaboradoras e colaboradores trabalham	Pessoas e Organização	Todas as Direções	Sem custos específicos associados	Relatórios de acompanhamento de implementação de políticas flexíveis	Em vigor
	Lançamento de programa focado em <i>well-being</i> com iniciativas que permitam reforçar a importância da conciliação da vida pessoal e profissional das nossas colaboradoras e colaboradores	Pessoas e Organização	Pessoas e Organização	Custos associados ao desenvolvimento do programa	Evidências de comunicação do programa e relatórios de adesão	Em implementação

Legenda: Em vigor – medida contínua | Em implementação – medida em desenvolvimento | A implementar – medida a desenvolver em 2023



PLANO DE AÇÃO



Plano 2023

Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Objetivo	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	Em vigor
	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	Em vigor
	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	Em vigor
	Formação de todas as colaboradoras e colaboradores da organização nos princípios de prevenção das práticas de assédio	Pessoas e Organização	Pessoas e Organização; Auditoria e Gestão de Risco	Custos associados à implementação das sessões de formação	Relatórios de formação	Em implementação

Legenda: Em vigor – medida contínua | Em implementação – medida em desenvolvimento | A implementar – medida a desenvolver em 2023

PLANO DE AÇÃO

Acompanhamento e Avaliação do Plano

O processo de implementação das medidas e princípios previstos neste plano será monitorizado e avaliado anualmente através da análise da concretização e do impacto das diferentes iniciativas nele previstas na evolução da informação estatística relevante neste domínio.

As conclusões da monitorização são apresentadas ao Conselho de Administração, por forma a possibilitar a aprovação de eventuais ajustes ou criação de novas medidas que fomentem e alavancem o desenvolvimento das políticas e práticas no domínio da diversidade e igualdade de género.

A monitorização é realizada pelo Comité da Diversidade & Inclusão, que conta com as seguintes responsabilidades e composição:

Responsabilidades

- Garantir e acompanhar a implementação das medidas relativas à diversidade;
- Promover o debate de tendências e práticas no âmbito da diversidade e inclusão;
- Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade de Género;
- 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;
- Esclarecer dúvidas relacionadas com Diversidade & Inclusão / Igualdade de Género.

Composição

- Administradora ou Administrador com o Pelouro de Pessoas e Organização
- Administradora ou Administrador com o Pelouro Jurídico
- Diretora ou Diretor de Pessoas e Organização
- Coordenadora ou Coordenador da Equipa Operacional da 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 sexo 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 colaboradoras e colaboradores de diferentes grupos organizacionais, funções e direções, assegurando-se como princípio uma equilibrada representatividade de ambos os sexos.

NOS