

ASSUNTO: Plano para a Igualdade Sonae – Análise Técnica

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de julho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da Sonae.

ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE

I – Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Sonae correspondente a 2020-2022 surge na sequência da legislação em vigor.

Diagnóstico

Refere-se ter sido realizado diagnóstico mediante recurso a uma ferramenta de autodiagnóstico, nomeadamente, o *Guião para a implementação de planos de igualdade para empresas*, de 2008. É feita a caracterização da situação de mulheres e homens na Sonae, assim como apresentada, em termos gerais, a política de recursos humanos da organização.

Objetivos

O presente plano tem como enquadramento o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, o qual postula a igualdade de género enquanto *direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de homens e mulheres enquanto pessoas*.

Componentes de Intervenção

São identificados quatro níveis de intervenção em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente na organização, nomeadamente: Políticas de Recursos Humanos; Lideranças; Monitorização e *Reporting*; e Comunicação Institucional. Para estes quatro níveis de intervenção está prevista a implementação de 24 medidas.

Calendário de Execução

O período de vigência do presente Plano corresponde a 2020-2022.

Acompanhamento e Avaliação

É referido que se pretende realizar a monitorização regular com vista à melhoria, sendo esta monitorização coordenada por uma equipa constituída para o efeito no Grupo Consultivo de Recursos Humanos da organização, a qual visará identificar eixos de melhoria ou novas medidas a implementar. No entanto, não é concretizada a periodicidade de monitorização, nem é descrita a metodologia de monitorização a desenvolver.

II – Análise Técnica

Da análise do presente 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.º do Despacho Normativo 18/2019, de 21 de junho foi produzido “*um Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais*”, sendo que cada entidade deve começar por realizar o diagnóstico interno tendo como base a **Matriz de apoio ao diagnóstico** disponibilizada *online* pela CITE.

2. Antes da implementação de um Plano para a Igualdade, é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização ao nível da igualdade entre mulheres e homens, 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 e a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças. No caso da Sonae, não é fornecida informação que fundamente a necessidade das atividades previstas, desconhecendo-se a situação da empresa relativamente a cada uma das áreas visadas pelas medidas que constituem o Plano.

3. O Plano ora apresentado carece de requisitos essenciais, nomeadamente: objetivos, recursos humanos envolvidos na implementação das medidas, assim como os departamentos/unidades responsáveis pela implementação das mesmas dentro da organização, orçamento para cada medida, indicadores de resultado e metas esperadas.

4. Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, elementos esses que se revestem de grande importância pois permitem os ajustamentos necessários ou reforçar as medidas que assim o exigam.

5. Das medidas previstas, duas são medidas que concorrem para o cumprimento da lei:

- Medida 9 - “*Acelerar a adoção de práticas flexi-work, nomeadamente criação de condições para trabalho remoto, horários flexíveis e novas modalidades de organização do trabalho*” (teletrabalho: n.º 3 e n.º 8 do art.º 166.º do Código do Trabalho; horário flexível: art.º 56.º, 57.º e 64.º do Código do Trabalho; outras modalidades, verificar caso a caso);
- Medida 11 – “*Formalizar e comunicar de forma alargada a provedoria como canal privilegiado para receber e gerir as sugestões e denúncias dos colaboradores no domínio da igualdade de géneros*” [género] (alínea k do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho).

III – Recomendações

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

- 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, e considerando que o Plano para a Igualdade da Sonae tem um horizonte temporal de 3 anos (2020-2022), o mesmo deverá ser revisto e reformulado à luz das orientações definidas neste Despacho Normativo. Mais se informa que, de acordo com o nº 4 do art.º 3º do referido Despacho Normativo, os planos para igualdade anuais relativos ao ano seguinte são comunicados até 15 de setembro do ano anterior. Assim, até 15 de setembro de 2019, deveriam ser comunicados os planos para 2020, até 15 de setembro de 2020 as empresas devem apresentar os planos para a igualdade anuais para o ano de 2021.
- Para que o Plano seja um documento estratégico para a organização, recomenda-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à situação da empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados, pois 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 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 o Guião ao qual a legislação atualmente em vigor diz respeito, se encontra disponível no site da CITE em: http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html

- As medidas 2, 3, 7 e 16 podem concorrer para cumprimento do disposto na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, nomeadamente assegurar a representação mínima de cada sexo nos órgãos de administração e fiscalização das empresas. A promoção da sensibilização, diálogo e materialização em reais medidas de igualdade possibilitam que seja possível ao sexo sub-representado almejar e atingir posições de topo.
- Quanto à medida 12 proposta (*“Estabelecer fóruns de gestão a diferentes níveis, que formalizem o acompanhamento da implementação das políticas de igualdade de género, responsabilizando e comprometendo os líderes com o sucesso da sua execução, nomeadamente através de consideração de KPI’s específicos.”*), de salientar, pois somente através do envolvimento, através da responsabilização e compromisso por parte das chefias se atinge o desiderato almejado.
- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei deverão ser implementadas com maior celeridade, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias, a implementar a curto prazo.
- A monitorização e a avaliação do Plano consistem em etapas fundamentais do respetivo processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzirem-se correções. Para além da identificação da equipa responsável, exorta-se à concretização do sistema de monitorização intercalar, bem como de avaliação dos resultados da implementação do Plano, com indicação dos instrumentos a utilizar. Podem, ainda, ser identificados os riscos inerentes à execução de cada medida, assim como os procedimentos de atuação caso tal ocorra, quer em sede de monitorização ou de avaliação.
- É referida a criação de um **Comité** de reflexão permanente, no contexto do Grupo Consultivo de Recursos Humanos, com competências multidisciplinares e visando o debate e promoção de ações concretas de melhoria. Este Comité, por forma a envolver toda a organização, idealmente incorpora não apenas os elementos do departamento de Recursos Humanos, mas também elementos oriundos de todos os departamentos/unidades da organização, de forma a envolver todas as áreas de negócio. É igualmente importante especificar quais os critérios de inclusão no referido Comité e ter-se em conta a representatividade equitativa de ambos os sexos.
- De realçar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, como vem sendo realizada, e é incrementada através das medidas 11 e 18 deste Plano. Neste sentido, a Sonae propõe-se promover medidas que abarcam sistematicamente as suas trabalhadoras e os seus trabalhadores, sendo de enaltecer esta inclusão, pois ao perceber os interesses e necessidades concretas das pessoas que constituem a organização, estimula-se a coesão das equipas e o sucesso da implementação, quer de um Plano para a igualdade, quer da própria missão de uma organização. No entanto, não é referida auscultação às estruturas representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores, ficando deficitária a concretização do **diálogo social**.

- A redação do Plano deve contemplar a utilização de **linguagem inclusiva**, que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na organização e permita igual visibilidade a mulheres e homens. Assim, deve ser usada a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja a utilização da terminologia “trabalhadoras e trabalhadores” ou “trabalhadoras/es” / “colaboradoras e colaboradores” ou “colaboradoras/es” e não o chamado “masculino genérico” ou “falso neutro”, que efetivamente torna as mulheres invisíveis na linguagem, e hierarquiza as relações de género, colocando as mulheres numa posição subalterna à dos homens. Neste âmbito sugere-se otimização da medida 23 (“*Integrar e divulgar o princípio da igualdade de género e não discriminação na literatura corporativa, por exemplo: à nossa maneira, código de ética e documentos estratégicos.*”), de modo a integrar este princípio.
- Na ausência de uma referência concreta à prevenção do **assédio** no trabalho por parte da Sonae, tendo em conta a importância da prevenção e combate a este fenómeno violento, a medida 11 (“*Formalizar e comunicar de forma alargada a provedoria como canal privilegiado para receber e gerir as sugestões e denúncias dos colaboradores no domínio da igualdade de género.*”) poderia ser reformulada, englobando o plasmado na alínea k do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho.

Em face ao exposto, muito se agradece informação pertinente sobre o que V. Exas. entendam por conveniente.