

ASSUNTO: Plano para a Igualdade Sonae Indústria – 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 Indústria.

ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE

I – Caracterização do Plano para a Igualdade

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

Diagnóstico

O presente Plano é omissivo relativamente à realização de um diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens na empresa, não sendo apresentada informação sobre a situação relativamente às áreas estratégicas e dimensões de igualdade de género. É apresentada uma breve caracterização dos recursos humanos face à idade, antiguidade na empresa, vínculo contratual e escolaridade, desagregados por sexo.

Objetivos

O presente plano tem como objetivo *dar cumprimento ao estabelecido na referida Lei n.º 62/2017, desenvolvendo e integrando aquilo que é um dos Valores da Sonae Indústria, o da Não-Discriminação, e um dos Princípios plasmados no seu Código de Conduta e na sua atuação diária: ser uma entidade empregadora que defende a igualdade de oportunidades, não aceitando qualquer discriminação no local de trabalho relacionada com idade, género, raça, origem social, religião, orientação sexual ou aptidão física, baseando os seus sistemas de compensação e de desenvolvimento de carreira no mérito.*

Componentes de Intervenção

São identificados três níveis de intervenção em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente na organização: (1) Estratégia, Missão e Valores (englobando Missão e Valores e Comissão de Ética); (2) Recursos Humanos; e (3) Comunicação. Para estes três níveis de intervenção está prevista a implementação de 16 medidas.

Calendário de Execução

O período de vigência do presente Plano corresponde a 2020.

Acompanhamento e Avaliação

Está previsto acompanhamento sistemático *no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.*

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. No caso da Sonae Indústria, é omissa a realização de um diagnóstico mediante instrumento existente para o efeito, assim como consulta às trabalhadoras e aos trabalhadores da organização, desconhecendo-se a situação da empresa relativamente a cada uma das áreas visadas pelas medidas que constituem o Plano. Deste modo não é fornecida informação que fundamente a necessidade das medidas previstas.
3. O Plano ora apresentado contém níveis de intervenção, objetivos e medidas. No entanto, carece de recursos humanos envolvidos na implementação das medidas, departamento/s responsável/is, orçamento, indicadores, metas e calendarização para cada medida.
4. Não há indicação dos instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, da periodicidade da monitorização, nem de quais serão os indicadores a monitorizar, elementos esses que se revestem de grande importância pois permitem os ajustamentos necessários ou reforçar as medidas que assim o exijam.
5. No descritivo do Plano de Ação é mencionada a importância que a empresa confere à Saúde e Segurança, visando *garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos*. Refere-se também a existência da Comissão de Ética, constituída por um trabalhador da Comissão de Auditoria e Finanças e por uma trabalhadora do Departamento Legal.
6. Das medidas previstas, três são medidas que visam o cumprimento da lei:
 - A medida 10 - “*Assegurar o total cumprimento dos princípios da política retributiva, baseado exclusivamente em critérios objetivos e meritocráticos aplicados a todos os colaboradores/as de igual forma.*” (alíneas c e d do n.º 1 do art.º 23.º, n.º 1 e alínea c do n.º 2 do art.º 24.º, alínea a do n.º 2, n.º 5 e n.º 6 do art.º 31.º, n.º 3 do art.º 261.º, art.º 270.º e n.º 3 do art.º 278.º do Código do Trabalho);
 - A medida 11 - “*Analisar iniciativas de trabalho flexível, que permitam uma melhor gestão pelo/a colaborador/a.*” (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); e
 - A medida 14 - “*Disponibilizar na intranet todos os benefícios e direitos da maternidade e paternidade.*” (n.º 4 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 Indústria:

- 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

- 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. Embora o Plano em análise contenha os requisitos essenciais “níveis de intervenção”, “objetivos” e “medidas”, deverá igualmente incluir:
 - recursos humanos envolvidos na implementação das medidas;
 - departamento/s responsável/is;
 - orçamento;
 - indicadores;
 - metas; e calendarização para cada medida.
- De realçar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores, tal como é descrito na medida 2 (*“Realizar inquérito para avaliar a perceção relativa a diferentes dimensões da igualdade de género na organização.”*), pois, ao perceber os interesses e colmatar as necessidades concretas das pessoas que constituem uma organização, estimula-se a coesão das equipas e o sucesso da implementação, quer de um Plano para a Igualdade, quer da própria missão da organização. Adicionalmente ao envolvimento das trabalhadoras e dos trabalhadores da organização, não é referida auscultação às suas estruturas representativas, ficando deficitária a concretização do **diálogo social**.
- Relativamente à medida 3 (*“Monitorizar e reportar indicadores previamente definidos, relativos à igualdade de género de forma recorrente, ao longo do ciclo de vida do/a colaborador/a na organização, compreendendo todas as políticas de Recursos Humanos.”*), recomenda-se a concretização dos indicadores a monitorizar, de forma que a medida seja mensurável antes da implementação do Plano, assim como em sede de monitorização e avaliação final.
- A medida 4 (*“Persistir na matriz cultural de meritocracia e transparência, em todos os processos e procedimentos internos.”*), tal como surge no Plano, mais se afigura enquanto princípio do que uma medida, dado ser de vaga abrangência.
- É meritório o facto de a medida 16 dizer respeito à **linguagem inclusiva**. De facto, a utilização de linguagem inclusiva que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na organização e permita igual visibilidade a mulheres e homens. O emprego da 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.

- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei deverão ser implementadas com maior celeridade, pelo que devem constar como medidas prioritárias, a implementar a curto prazo.
- No âmbito da elaboração de um diagnóstico, construção de um Plano para a Igualdade e respetiva monitorização, pressupõe-se a criação de um Comité para a Igualdade (*Task Force* interna) que possa potenciar a implementação do Plano preconizado. Este Comité, por forma a envolver toda a organização, incorpora tendencialmente elementos oriundos de todos os departamentos/unidades da organização em questão (sendo importante especificar quais os critérios de inclusão no referido Comité), tendo em conta a representatividade equitativa de ambos os sexos.
- A monitorização e a avaliação do Plano consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir-se correções. No caso concreto não é identificada a equip
- a responsável por conduzir estas iniciativas. Embora referida a monitorização regular do Plano, recomenda-se a concretização do sistema de monitorização intercalar, nomeadamente através da indicação dos instrumentos a utilizar e indicadores que se pretende acompanhar. 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.
- Refere-se a existência de uma Comissão de Ética, contactável por parte das trabalhadoras e trabalhadores através de um procedimento simples por via eletrónica, postal ou presencial, assim como disponível para marcação de reunião presencial caso solicitado. Fica omissa a referência concreta à prevenção do **assédio** em local de trabalho por parte da empresa.
- É frequente a confusão entre o conceito de Género e o conceito de Sexo, por isso, relembra-se que as estatísticas não têm género. Assim, sempre que se apresentam dados estatísticos desagregados por sexo, a terminologia a usar é sempre “Sexo”, referindo-se a “Homens” e “Mulheres” ao invés de “Género”, “Masculino”, “Feminino”, “Género Masculino” ou “Género Feminino”.

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