

ASSUNTO: Plano para a Igualdade SONAECOM – 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 Sonaecom.

ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE

I – Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Sonaecom correspondente a 2019-2022 surge na sequência da legislação em vigor.

Diagnóstico

Refere-se ter sido realizado diagnóstico mediante recurso a um conjunto amplo de documentos sobre o tema, nomeadamente a ferramenta de autodiagnóstico *Guião para a implementação de planos de igualdade para empresas*, de 2008. São fornecidos breves indicadores de recursos humanos da organização em termos de igualdade de género.

Objetivos

O presente plano foi elaborado *considerando a importância do contributo das organizações empresariais para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como as vantagens da integração de uma perspetiva de Igualdade de Género.*

Componentes de Intervenção

São identificados seis níveis de intervenção em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente na organização: Estratégia, Missão e Valores da empresa; Igualdade no Acesso ao Emprego; Formação Inicial e Contínua; Igualdade nas Condições de Trabalho; Proteção na Parentalidade; e Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal. Para estes seis níveis de intervenção está prevista a implementação de 12 medidas.

Calendário de Execução

O período de vigência do presente Plano corresponde a 2019-2022.

Acompanhamento e Avaliação

Está previsto o *acompanhamento regular no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos.* Esta monitorização será realizada por grupo de trabalho constituído para o efeito, o qual engloba elementos do departamento de recursos humanos e da direção jurídica, reportando ao conselho de administração.

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 Sonaecom, embora esteja descrito que foi realizado diagnóstico à situação da empresa, 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 contém nível de intervenção, iniciativa (medida) e horizonte (calendarização), no entanto, carece de requisitos essenciais, nomeadamente: objetivo para cada medida, 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 dos instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, 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. Das medidas previstas, três são medidas que visam o cumprimento da lei:

- A medida 9 - “*Fomentar a representatividade de género nas posições de liderança, em linha com os compromissos já estabelecidos e a participação em redes de partilha e networking que promovam igual visibilidade e acesso à gestão de todo aos diferentes géneros.*” (Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto);
- A medida 10 - “*Monitorizar a competitividade das práticas retributivas comparativamente com o mercado e analisar periodicamente o equilíbrio salarial entre homens e mulheres que efetuam funções semelhantes, procurando soluções corretivas, quando tal se justifique.*” (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; n.º 5 e n.º 6 do art.º 31.º; art.º 270.º do Código do Trabalho); e
- A medida 12 - “*Fortalecer a adoção de práticas flexi-work, através da criação de condições para trabalho remoto, horários flexíveis e novas modalidades de organização do trabalho.*” (art.º 55.º, art.º 56.º, art.º 57.º, art.º 64.º, art.º 150.º, n.º 3 e n.º 8 do art.º 166.º do Código do Trabalho).

6. É referida a preocupação permanente da organização com a prevenção do assédio no trabalho, visando a Sonaecom ativamente prevenir, combater e eliminar a prevalência deste fenómeno violento, tendo sido adotado e implementado *um código de boa conduta nas matérias de prevenção e reação ao assédio no trabalho.*

III – Recomendações

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

- 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 4 anos (2019-2022), o mesmo deverá ser revisto e reformulado à luz das orientações definidas neste Despacho Normativo. Mais se informa que, de acordo com o n.º 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, devem 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
- 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 “nível de intervenção”, “iniciativa” (medida), e “horizonte” (calendarização), deverá igualmente incluir informação sobre:
 - objetivos;
 - recursos humanos envolvidos na implementação das medidas;
 - departamentos/unidades responsáveis dentro da organização;
 - orçamento para cada medida;
 - indicadores de resultados e impacto esperado relativamente a cada ação; e
 - metas a alcançar.
- 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.
- É referida a criação de um **grupo de trabalho**, composto por elementos oriundos do departamento de Recursos Humanos e da Direção Jurídica, reportando ao conselho de administração. Este grupo de trabalho, 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 abranger todas as áreas de negócio da empresa. É igualmente importante especificar quais os critérios de inclusão no referido Comité e ter-se 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. Para além da identificação da equipa responsável e menção à 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.

- De realçar a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores, 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**.
- 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.

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