

RECOMENDAÇÃO Nº 94/CITE/2021

Nome da entidade: Jerónimo Martins SGPS, SA.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Jerónimo Martins SGPS, SA.

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da Jerónimo Martins SGPS, SA.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A Jerónimo Martins SGPS, SA (Jerónimo Martins), não assume que realizou o Diagnóstico de Igualdade de Género e que utilizou os seus resultados como *input* para a elaboração do Plano de Igualdade de 2021. O que é assumido no plano é: “A legislação veio reforçar um trabalho que temos vindo a desenvolver como demonstram as medidas constantes do plano de igualdade adotado de acordo com o guião desenvolvido pela CITE, em articulação com a CIG.”

O Plano de Igualdade é pouco claro relativamente aos resultados obtidos a partir do referido diagnóstico, apenas descreve (e bem, com detalhe) as práticas que têm sido implementadas nas principais dimensões da igualdade de género.

Ainda assim, apresenta um conjunto de dados, desagregados por sexo, que caracterizam a empresa em termos de igualdade de género - cargos de gestão ocupados por mulheres, mães e pais com descendentes menores, número de crianças menores de 12 anos, rácio da remuneração entre homens e mulheres,

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado em 4 dimensões agregadoras da igualdade de género e que compreendem várias medidas de intervenção:

1. Estratégia, Missão e Valores;
2. Igualdade no acesso a emprego;
3. Formação inicial e contínua;
4. Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;

1.1. Objetivos

O Plano para a Igualdade da Jerónimo Martins não assume objetivos gerais ou específicos. Ainda assim, apresentam as grandes áreas de atuação, nas quais implementam medidas específicas que contribuem e promovem a igualdade de género.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano abrange quatro dimensões da igualdade de género nas organizações:

1. Estratégia, Missão e Valores;
2. Igualdade no acesso a emprego;
3. Formação inicial e contínua;
4. Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;

Para cada uma destas dimensões são definidos objetivos e medidas de ação. Foram definidas 76 medidas de ação.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2020-2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

No Plano, não há referência à monitorização e avaliação do impacto e progresso do Plano, nem referência à calendarização da avaliação e da monitorização a efetuar às medidas a implementar ou já implementadas.

O Plano também não indica a metodologia de monitorização das medidas previstas.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- A Jerónimo Martins não assumiu a realização de um diagnóstico prévio, seguindo o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade disponibilizado pela CITE - Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e que serviria de base para a elaboração das medidas concretas do presente Plano, caso tivesse sido levado a cabo.
- Antes da implementação de um plano para a igualdade é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização a nível da igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito, permitindo a definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- No caso do Plano para a Igualdade da Jerónimo Martins, não há informação sobre a situação da organização nas diversas dimensões da igualdade de género que fundamente a necessidade de intervir nas áreas identificadas no Plano e com o tipo de ações definidas, desconhecendo-se a situação da organização relativamente a cada uma destas áreas.
- O Plano está bem construído apenas em termos de: objetivos e medidas. Não assumindo para cada medida: os indicadores associados, as metas a atingir, os

serviços responsáveis pela sua implementação, o impacto esperado para cada medida e a identificação dos recursos humanos e financeiros envolvidos em cada uma delas. Refira-se que todos estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.

- Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, a qual se reveste de grande importância para permitir os ajustamentos necessários ou reforçar medidas que o exijam.
- Pela informação disponibilizada não é possível saber quais os pontos fracos da situação e das práticas da Jerónimo Martins a nível da igualdade entre mulheres e homens, e nos quais seja necessário intervir para alcançar o equilíbrio entre mulheres e dos homens nesta organização.
- Enumera-se um conjunto muito alargado de medidas a implementar (76), contudo não há elementos que permitam fundamentar a necessidade de intervir nestas áreas funcionais da organização, de forma a contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos.
- Não há indicação da calendarização de execução das medidas, pelo que não se consegue perceber se existe uma precedência ou prioridades na execução.

III – Recomendações:

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

- 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 se encontra disponível no site da CITE o Guião em: http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html, no qual deverá ser aplicada a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade.
- Deve ser indicado quando foi realizado o diagnóstico em matéria de igualdade de género, que instrumentos foram utilizados para a realização do mesmo e apresentados os resultados obtidos.
- O Plano para a Igualdade deve integrar informação estruturada sobre o diagnóstico à organização em matéria de igualdade de género e seus resultados. Ora, 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, centrado nas áreas estratégicas da organização, bem como nas dimensões da igualdade onde foi identificada a necessidade de intervir e introduzir mudanças para que o equilíbrio entre a situação das mulheres e dos homens na organização seja alcançado.
- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Assim, para cada medida devem também ser definidos a metodologia de monitorização da medida e o impacto esperado da medida.

- A monitorização e avaliação do Plano é uma etapa fundamental do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir dos progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, sugere-se a definição de um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e instrumentos a utilizar.
- Os objetivos gerais e específicos do Plano devem ser explícitos, claros e conducentes com as medidas que se vierem a definir e a implementar, e sempre em linha com os resultados do diagnóstico previamente realizado.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2021

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 25 de fevereiro de 2021, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.