

RECOMENDAÇÃO Nº 96/CITE/2021

Nome da entidade: SONAE SGPS, SA.

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

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A SONAE SGPS, SA (SONAE SGPS), assumiu que realizou o Diagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2021, que preparou tendo em conta o Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade anuais.

O Plano de Igualdade não evidencia os resultados concretos e decorrentes do referido diagnóstico. Contudo, no documento é assumido: *“O diagnóstico realizado permitiu definir, com objetividade, o posicionamento atual da empresa possibilitando a identificação e desenho de um plano conducente à ambição nesta temática”*.

Ainda assim, o Plano apresenta alguns dados, desagregados por sexo, que caracterizam a empresa em termos de igualdade de género - evolução da distribuição entre homens e mulheres, distribuição de homens e mulheres por níveis organizacionais, distribuição de admissões entre homens e mulheres e distribuição de progressões entre homens e mulheres.

A SONAE SGPS assume que, face às orientações partilhadas pela CITE, no âmbito do Plano para a Igualdade 2020, selecionou as medidas que considerou prioritárias, face aos resultados do diagnóstico e definiu um plano de intervenção multinível, que inclui medidas já implementadas, medidas em fase de implementação, bem como as medidas a implementar em 2021.

Contudo, não é fornecida informação sobre a situação da SONAE, SGPS relativamente às áreas estratégicas e dimensões de igualdade de género, ou seja, não são identificados os pontos fortes e as oportunidades de melhoria a desenvolver, neste âmbito.

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado em 7 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. Igualdade nas condições de trabalho;
5. Proteção na parentalidade
6. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
7. Prevenção da prática de assédio no local de trabalho

1.1. Objetivos

O Plano para a Igualdade da SONAE SGPS não assume objetivos gerais ou específicos.

1.2. Componentes de intervenção

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

1. Estratégia, Missão e Valores;
2. Igualdade no acesso a emprego;
3. Formação inicial e contínua;
4. Igualdade nas condições de trabalho;
5. Proteção na parentalidade
6. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
7. Prevenção da prática de assédio no local de trabalho

Para cada uma destas dimensões são definidos objetivos, medidas de ação, unidades orgânicas responsáveis e/ou envolvidas, orçamento, estado de implementação e indicadores. Foram definidas 31 medidas de ação.

Paralelamente, e no âmbito das referidas sete dimensões da igualdade de género nas organizações, foram igualmente identificados um conjunto alargado de objetivos, medidas de ação e indicadores que já se encontram implementados, sendo apenas necessário a monitorização e controlo dos mesmos.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é o ano de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

É feita referência à monitorização e avaliação do impacto e progresso do Plano, a realizar periodicamente (trimestral/ semestral/ anual) através da avaliação dos seus indicadores e metas.

O Plano 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 SONAE SGPS assumiu que realizou o Diagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2021, que preparou tendo em conta o Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade anuais. Contudo, no plano, não há qualquer evidência sobre os instrumentos utilizados e os resultados obtidos.
- 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 SONAE SGPS não há informação sobre a situação da empresa 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 empresa relativamente a cada uma destas áreas.
- O Plano está bem construído em termos de: objetivos, metas, calendarização, público-alvo e os serviços responsáveis pela implementação, bem como impacto esperado para cada medida e a identificação dos recursos humanos e financeiros envolvidos em cada medida. 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 o reforço de medidas que o exijam.
- Pela informação disponibilizada não é possível saber quais os pontos fracos da situação e das práticas da SONAE SGPS ao nível da igualdade entre mulheres e homens, e nos quais seja necessário intervir para alcançar o equilíbrio entre mulheres e homens nesta organização.
- Enumera-se um conjunto alargado de medidas a implementar, mas 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 SONAE SGPS:

- 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 seus resultados.
- O Plano para a Igualdade deve integrar informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados. 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, deve basear-se na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrar-se nas áreas estratégicas da organização e 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 mesma.
- 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 que se defina um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e instrumentos a utilizar.
- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei, devem ser implementadas com a maior celeridade, pelo que, deveriam constar como medidas prioritárias, a implementar no curto prazo.

Lisboa, 20 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.