

RECOMENDAÇÃO Nº 133/CITE/2022

Nome da entidade: SONAE SGPS, SA.

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

Enquadramento jurídico:

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

Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da SONAE SGPS, SA é de 2022 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A SONAE SGPS, SA, assumiu que realizou o autodiagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados para a elaboração do Plano de Igualdade de Género de 2022, que preparou tendo em conta o Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade anuais. Afirma ainda ter feito o autodiagnóstico com recurso à análise detalhada ao ciclo de gestão estratégica de recursos humanos e incorporou às recomendações da CITE do ano anterior, bem como a monitorização da evolução de indicadores de resultado, metas e compromissos subscritos.

São apresentados indicadores da caracterização e evolução dos recursos humanos da organização em termos de igualdade de género, entre 2017 e 2020: total de mulheres e homens, distribuição por níveis organizacionais e admissões, progressão de mulheres e homens, licenças parentais e representatividade de mulheres em funções de liderança.

1.1. Objetivo

O Plano para a Igualdade apresenta como objetivo de *garantir a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável tanto dos/as trabalhadores/as, bem como os membros dos órgãos sociais.*

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 43 medidas de ação.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2022.

1.4. Acompanhamento e avaliação

O Plano refere que: *“A execução do plano de igualdade da Sonae será alvo de um processo sistemático de acompanhamento 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 Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- A SONAE SGPS, SA assumiu que realizou o autodiagnóstico 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.
- 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 e a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- No caso do Plano para a Igualdade da SONAE, SGPS, SA 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. E 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.
- Muitas das medidas aparecem como estando implementadas, o que já acontecia no Plano anterior. Não existe uma calendarização específica para cada medida que demonstre quais as medidas que têm precedência ou qual a sua prioridade na execução.

III – Recomendações:

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

- 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, está disponível no site da CITE o Guião já referido em: https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf.
- A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), desenvolveu um **Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas**, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>.
- O Plano para a Igualdade deve integrar o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e analisar as assimetrias de género, com base na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, intervir nas seguintes dimensões da igualdade de género, designadamente a igualdade no acesso ao emprego; a igualdade nas condições de trabalho; a igualdade remuneratória; a proteção na parentalidade e na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, de forma a alcançar a igualdade entre mulheres e homens na organização.
- 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.

- As medidas já implementadas devem constar apenas para efeitos de diagnóstico e planificação de medidas futuras quando tiverem a devida posterioridade, não devem surgir na planificação de medidas para o ano vigente.
- 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 a curto prazo. Assim como, as restantes medidas devem ter uma calendarização específica face a estas prioridades.
- Salienta-se também a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, para adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular, assim como em sede da monitorização, para que se possa validar que os efeitos requeridos através da implementação das medidas que estão a ser alcançados.

Lisboa, 17 de fevereiro de 2022

Aprovada por unanimidade pelos membros da CITE, a 2 de março de 2022, conforme consta da respetiva ata e lista de presenças anexas.