

RECOMENDAÇÃO Nº 49/CITE/2023

Nome da entidade: SONAECOM, S.G.P.S., S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa **SONAECOM, S.G.P.S., S.A.**

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 **SONAECOM, S.G.P.S., S.A.**

I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da empresa **SONAECOM, S.G.P.S., S.A.** refere-se a 2023.

1. Diagnóstico

A **SONAECOM, S.G.P.S., S.A.** realizou o autodiagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados para a elaboração do Plano para a Igualdade, tendo em conta o Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade anuais e a respetiva Matriz que constante no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas.

Este Plano para a Igualdade é igual ao ano anterior, salvo algumas raras exceções onde são apresentados os procedimentos que demonstram as boas práticas desta organização no que toca à igualdade de género e diversidade.

A empresa apresentou a caracterização dos recursos humanos da organização, com alguns indicadores de igualdade de género, tais como: total de pessoas ao nível operacional e estratégico; as pessoas efetivas e os estágios e a contratação; a distribuição etária e por sexo, distribuição por níveis organizacionais e admissões.

1.1. Objetivo

Neste Plano para a Igualdade foi definido “a política de igualdade de género da **SONAECOM, S.G.P.S., S.A.** e o presente Plano abrange todas as sociedades integralmente detidas, direta ou indiretamente, pela **SONAECOM, S.G.P.S., S.A.** e são aplicáveis a todos os trabalhadores/as e membros dos órgãos sociais”.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade considera as seguintes dimensões da igualdade de género:

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.

Para cada uma destas dimensões foram definidos: as medidas, as unidades orgânicas responsáveis e/ou envolvidas, estado de implementação e indicadores. Foram definidas dezasseis medidas de ação, embora treze medidas estavam com a referência de “implementadas”, assumindo-se que é um plano de continuidade.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste Plano para a Igualdade é de 2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

O Plano refere que: *“A execução do plano é alvo de acompanhamento regular, no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos. Para o efeito, o grupo de trabalho existente, composto por elementos da direção de recursos humanos e da direção jurídica, reporta ao conselho de administração e continuará a assumir um papel ativo na promoção, sensibilização e monitorização das ações de melhoria”.*

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade da empresa **SONAECOM, S.G.P.S., S.A.** cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- 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 website da CITE.
- 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>.
- 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.
- A **SONAECOM, S.G.P.S., S.A.** fez um balanço ao efetuar o seu autodiagnóstico em matéria de igualdade de género, especificando as suas práticas empresariais que intervêm nas diversas dimensões da igualdade de género.
- O Plano contempla as medidas, as equipas responsáveis envolvidas e os indicadores de resultado, estando em falta a identificação dos recursos financeiros envolvidos em cada medida. Também os indicadores não são mensuráveis, o que não vem a facilitar a avaliação dos mesmos e conseqüente monitorização.

- Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das medidas 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 empresa **SONAECOM, S.G.P.S., S.A:**

- 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.
- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras, ou às suas estruturas representativas, relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.

Lisboa, 12 de abril de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 29 de abril de 2023, 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.

FS