

RECOMENDAÇÃO N.º 40/CITE/2024

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

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

I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **SONAE, S.G.P.S., S.A.** refere-se a 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **SONAE, S.G.P.S., S.A.**, assumiu que realizou o autodiagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados para a elaboração do Plano de Igualdade de Género de 2023, tendo em conta o Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade anuais e a matriz de diagnóstico disponibilizada na plataforma da CITE.

1.1. Objetivo

O Plano para a Igualdade tem como objetivo *“a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável aos/as trabalhadores/as, como os órgãos sociais”*.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano considera 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. Prevenção da prática de assédio no local de trabalho.

Acrescentando ainda, medidas na seguinte dimensão:

7. Comunicação e parcerias

Para cada uma destas dimensões são definidos os objetivos, as medidas, as unidades orgânicas responsáveis e/ou envolvidas, o orçamento e os indicadores e metas e não apresenta a calendarização das medidas.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do Plano para a Igualdade é de 2024.

1.4. Acompanhamento e avaliação

O Plano à semelhança do ano anterior, refere que: “A execução do plano de igualdade da Sonae é 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.” Menciona também, que a Sonae assumiu um modelo de governo que garante a monitorização do Plano definido e as métricas definidas a acompanhar.

II – Análise Técnica

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

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

A empresa incluiu no seu autodiagnóstico um balanço em matéria de igualdade de género, especificando as suas práticas empresariais que intervêm nas diversas dimensões da igualdade de género. Existe um quadro com as medidas já implementadas, o que já acontecia no Plano anterior.

O Plano contempla: os objetivos, as medidas, a identificação dos recursos humanos (responsáveis e envolvidos) o orçamento atribuído a cada medida, e os indicadores de resultado. Não existe uma calendarização específica para cada medida que demonstre quais as medidas que têm precedência ou qual a sua prioridade na execução. 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.

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.

A empresa incorporou as recomendações da CITE no seu Plano para a Igualdade de 2024.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa **SONAE, S.G.P.S., S.A.:**

- 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 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>.
- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis, devendo cada medida ter definida além da calendarização específica, uma metodologia de monitorização da medida e o impacto esperado da mesma.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, o Plano necessita de dar visibilidade aos indicadores de resultado, pois estes deverão ser mensuráveis, para serem acompanhados. Sugere-se, por exemplo: i) número de notícias ou visualizações divulgadas no website e na internet; ii) número pessoas envolvidas desagregadas por sexo; iii) número de mulheres e homens abrangidos/as pelas diferentes medidas. Em relação às metas, poderão ser utilizadas, por exemplo, a percentagem de pessoas a abranger num determinado período de tempo.
- Recomenda-se a utilização de linguagem inclusiva ao longo do Plano. Esta deve especificar o sexo e neutralizar ou abstrair-se a referência sexual. A linguagem não deve reforçar estereótipos e papéis sociais de género. Deve ser utilizada a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja o uso da terminologia “trabalhadoras/es”. O uso de parenteses não é aconselhado para uma representação simétrica do sexo feminino, uma vez que abre a possibilidade de interpretação como um reforço da ‘menoridade’ ou ‘subsidiariedade’ das mulheres, devendo ser adotada a “/”.
- Por fim, sugere-se alteração da linguagem inclusiva no tratamento dos dados estatísticos, ou seja, utilizar o termo sexo em vez do termo género e não usar o termo género no contexto da promoção da igualdade entre mulheres e homens.
- 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 a proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da empresa **SONAE, S.G.P.S., S.A.**

- Informa-se que a CITE se encontra disponível para eventuais esclarecimentos e/ou apoio na utilização do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, através do e-mail: planosigualdade@cite.pt, bem como no apoio às entidades/empresas na elaboração do plano para a igualdade, através de formação nos Laboratórios de Igualdade, presencialmente e a distância.

Lisboa, 30 de novembro de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 20 de dezembro de 2023, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata.

FS/MRF