

RECOMENDAÇÃO N.º 41/CITE/2024

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 2024.

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.

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 termo; a distribuição etária e por sexo.

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 como prioritárias:

1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa;
2. Formação inicial e contínua;
3. Proteção na parentalidade;

Para cada uma destas dimensões foram definidos: as medidas, objetivos, as equipas responsáveis e/ou envolvidas, o estado de implementação, indicadores, metas e orçamento. Foram definidas cinco medidas de ação, num plano que dá continuidade às medidas já implementadas.

1.3. Calendário de execução

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

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:

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. Refere ter tido 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.

O Plano contempla os objetivos, as medidas, as equipas responsáveis envolvidas e os indicadores de resultado, estando em falta a calendarização de cada medida. Esta calendarização específica para cada medida iria demonstrar quais as medidas que têm precedência ou qual a sua prioridade na execução.

As medidas aparecem como estando em implementação, o que já acontecia no Plano anterior. Os indicadores de resultado não são mensuráveis, o que não vem a facilitar a avaliação dos mesmos e consequente 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.

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

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.**:

- 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 **SONAECOM, 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