

RECOMENDAÇÃO Nº 50/CITE/2023

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 2023 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.

A empresa incorporou as recomendações da CITE, bem como a monitorização da evolução de indicadores de resultado, metas e compromissos subscritos.

Este Plano para Igualdade é igual ao ano anterior, salvo algumas exceções onde são apresentados, por temas, um conjunto de procedimentos que demonstram as boas práticas desta empresa no que toca à igualdade de género e diversidade.

Não são apresentados indicadores da caracterização e evolução dos recursos humanos em termos de igualdade de género, com exceção das licenças parentais e a representatividade de mulheres em funções de liderança. No plano do ano anterior havia mais indicadores de diversidade na organização.

1.1. Objetivo

O Plano para a Igualdade visa *a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável aos/as trabalhadores/as, como os órgãos sociais, comprometendo-se na sua implementação, monitorização e melhoria constantes.*

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 parental;
6. Equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal;
7. Prevenção do assédio no local de trabalho.

Para cada uma destas dimensões são definidos objetivos, medidas de ação, unidades orgânicas responsáveis e/ou envolvidas, orçamento e indicadores de resultado. Foram definidas quarenta e nove medidas de ação, embora trinta e cinco estejam com referência de implementadas, assumindo-se que é um plano de continuidade.

1.3. Calendário de execução

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

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.” 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:

- 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/Account/LogOn>.
- 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.
- 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 **SONAE, S.G.P.S., S.A.** 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.
- 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. 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 **SONAE, 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 12 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