

**Plano para
a Igualdade
de Género
2020**

Índice

- 1. NOTA INTRODUTÓRIA**
- 2. OBJETIVOS DO PLANO**
- 3. CONTEXTO ATUAL**
- 4. SONAE INDUSTRIA EM NÚMEROS**
- 5. PLANO DE AÇÃO**
- 6. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO**

1. NOTA INTRODUTÓRIA

Desde a primeira formalização da sua Visão, Missão, Valores e Princípios e a aprovação do seu primeiro código de conduta, em 2008, que a Sonae Indústria tem como Valor, a Não-Discriminação e como Princípio ser uma entidade empregadora que defende a igualdade de oportunidades, não aceitando qualquer tipo de discriminação no local de trabalho relacionada, nomeadamente, com o género, baseando-se os sistemas de compensação e de desenvolvimento de carreira no mérito.

A Sonae Indústria considera que a prossecução de políticas ativas de igualdade de género é um dever, pelo que procura no desenvolvimento da sua atividade acolher os seguintes compromissos internacionais, nomeadamente:

- A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), de 1979,
- A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948,
- A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia,
- O Tratado da União Europeia, que salienta os valores comuns aos Estados-Membros, tais como o pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres,
- O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, cujo artigo 19.º faz referência à luta contra a discriminação em razão do sexo,
- O Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), aprovado a 7 de março de 2011,
- A Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento-Europa 2020, adotada a 17 de junho de 2010,
- A Carta das Mulheres, adotada a 5 de março de 2010

Para além de procurar acolher aqueles compromissos, a Sonae Indústria tem também como objetivo o integral cumprimento pelas sociedades que integram o seu Grupo, da legislação que lhes é aplicável no que respeita às matérias de Não-Discriminação.

Em Portugal, a Constituição da República Portuguesa, consagra, na parte dos Direitos e Deveres Fundamentais, o Princípio da Igualdade (artigo 13º), que é depois concretizado em outros diplomas legais, como no Código do Trabalho, na Portaria 84/2015 de 20 de Março e na Lei nº 62/2017, de 1 de Agosto, que veio estabelecer o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos da administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e nas empresas cotadas em bolsa, impondo limiares mínimos de pessoas de cada sexo que devem integrar aqueles órgãos sociais, os quais a Sonae Indústria SGPS, SA já cumpre. A mesma lei, no seu artigo 7º, estabelece a obrigação de as referidas entidades e empresas elaborarem planos de igualdade “tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional”.

De considerar também a Lei nº 60/2018 de 21 de Agosto que aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres.

2. OBJETIVOS DO PLANO

O presente documento visa dar cumprimento ao estabelecido na referida Lei nº 62/2017, desenvolvendo e integrando aquilo que é um dos Valores da Sonae Indústria, o da Não-Discriminação, e um dos Princípios plasmados no seu Código de Conduta e na sua atuação diária: ser uma entidade empregadora que defende a igualdade de oportunidades, não aceitando qualquer discriminação no local de trabalho relacionada com idade, género, raça, origem social, religião, orientação sexual ou aptidão física, baseando os seus sistemas de compensação e de desenvolvimento de carreira no mérito.

3. CONTEXTO ATUAL

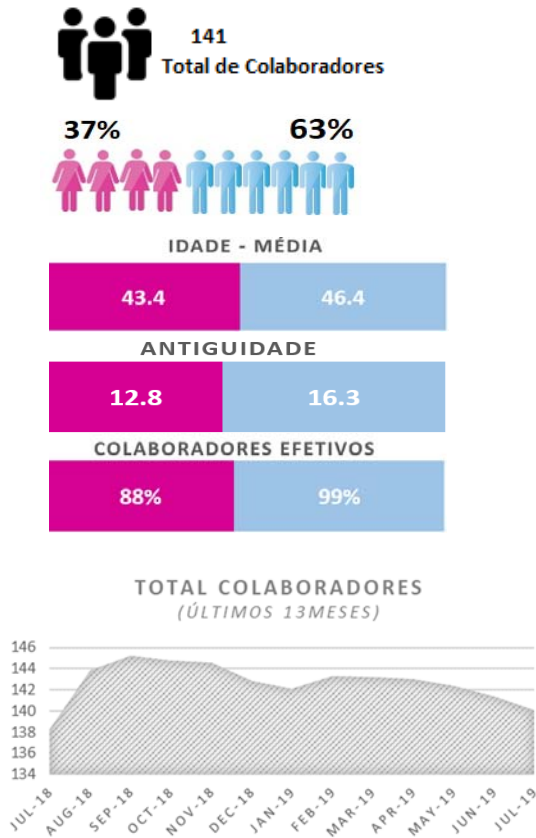
A Sonae Indústria tem vindo a incorporar na sua estratégia de gestão ações que contribuem para que a igualdade de género nos seus diferentes domínios seja uma realidade na empresa.

Apresentamos de seguida alguns dados estatísticos relativos à diversidade de género na força de trabalho da Sonae Indústria.

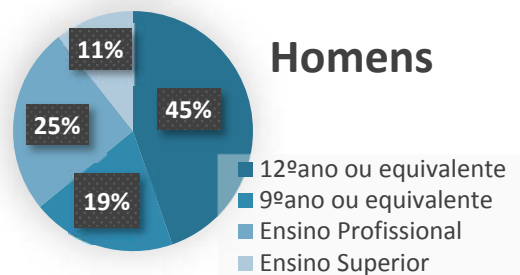
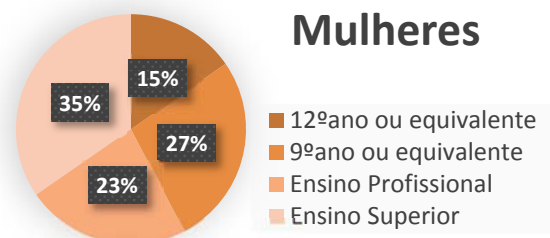
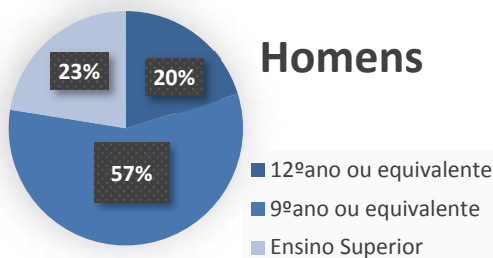
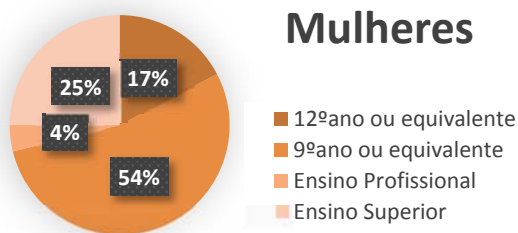
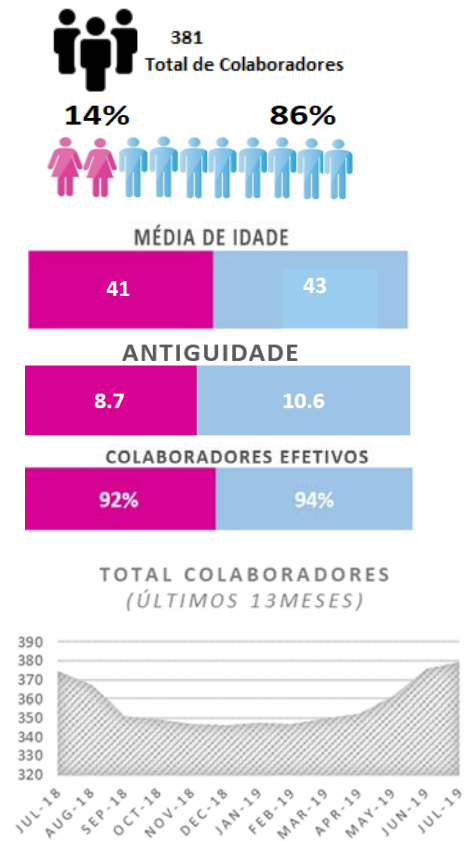
Neste capítulo, importa referir que a natureza industrial da operação da Sonae Indústria conta com áreas técnicas ligadas à engenharia, manutenção, condução de equipamentos e manuseamento de maquinaria pesada, onde o universo de colaboradores do sexo feminino é tipicamente inferior ao do género masculino.

4. SONAE INDÚSTRIA EM NÚMEROS

Portugal



Tafisa Canada



5. PLANO DE AÇÃO

A Sonae Indústria rege-se por princípios inerentes a uma cultura de meritocracia, promovendo a diversidade quer em cargos de gestão, quer a nível de recrutamento e gestão de carreiras.

A aposta na diversidade continuará a ser um foco prioritário para a Sonae Indústria e nesse sentido definimos um Plano de ação a três níveis a implementar faseadamente em 2020.

A. ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

A Sonae Indústria estabeleceu um compromisso público no que concerne à diversidade de género, assente no respeito mútuo e igualdade de oportunidades.

1. Missão e Valores

O Código de Conduta da Sonae Indústria faz referência à diversidade, na qual se inclui a Igualdade de Género e a preocupação com o bem estar físico e psicológico de todos/as.

*“ **Valor: Não Discriminação** – Somos uma Entidade Empregadora que defende a igualdade de oportunidades. Não aceitamos qualquer tipo de discriminação no local de trabalho relacionada com idade, género, raça, origem social, religião, orientação sexual ou aptidão física. Os nossos sistemas de compensação e de desenvolvimento de carreira baseiam-se no mérito.”*

*“ **Valor: Saúde e Segurança** – O bem estar físico e psicológico dos nossos colaboradores tem uma importância fundamental para nós e esforçamo-nos por garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos”*

2. Comissão de Ética

A Comissão de Ética da Sonae Indústria é constituída por um elemento do género masculino, o presidente da Comissão de Auditoria e Finanças, e por um elemento do género feminino, a Responsável pelo Departamento Legal. Compete a esta comissão receber qualquer irregularidade comunicada e iniciar e supervisionar a investigação de todas as denúncias recebidas, garantindo que são tomadas as devidas medidas disciplinares.

Todos os colaboradores e colaboradoras podem comunicar um possível caso de irregularidade através do preenchimento de um formulário que poderá ser descarregado através do site da Empresa e da Intranet e remetido via e-mail ou correio.

Sempre que necessário ou solicitado, poderá haver lugar a reunião presencial para clarificar o possível caso de irregularidade com a Comissão de Ética.

B. RECURSOS HUMANOS

Esta é uma área nevrálgica no que se refere à identificação de políticas no domínio da igualdade de género. As atuais políticas e procedimentos da Sonae Indústria além de se pautarem por critérios de

meritocracia, transparência e igualdade de tratamento ao longo de todo o ciclo de vida das suas pessoas têm ainda a preocupação de garantir a proteção da família, da parentalidade e da participação ativa de todos(as).

C. COMUNICAÇÃO

A política de comunicação da Sonae Indústria apresenta diretrizes claras no que concerne ao respeito pelos princípios de igualdade e não discriminação na publicidade, promoção das suas atividades, produtos e serviços, bem como na relação com os seus colaboradores.

5.1 MEDIDAS A IMPLEMENTAR

OBJETIVOS	MEDIDAS
Vetor: Estratégia, Missão e Valores	
Reforço do compromisso da Sonae Indústria em matérias de igualdade de oportunidade de trabalho	Analisar a adesão a fóruns empresariais para a igualdade de género
Analisar a situação atual da Sonae Indústria quanto à Igualdade de Género	Realizar inquérito para avaliar a perceção relativa a diferentes dimensões da igualdade de género na organização
Considerar na tomada de decisão indicadores que reflitam de forma efetiva a situação atual e evolução da empresa em matéria de igualdade de género	Monitorizar e reportar indicadores previamente definidos, relativos à igualdade de género de forma recorrente, ao longo do ciclo de vida do/a colaborador/a na organização, compreendendo todas as políticas de Recursos Humanos;
Assegurar o respeito pela dignidade dos/as Colaboradores/as	Persistir na matriz cultural de meritocracia e transparência, em todos os processos e procedimentos internos

Vetor: Recursos Humanos	
Continuar a assegurar os princípios de igualdade e não discriminação nos processos de recrutamento	<p>Contribuir para a desmistificação de que as funções têm género, encorajando a candidatura e seleção de homens ou mulheres para funções onde estejam sub-representados/as.</p> <p>Garantir, sempre que possível, a apresentação de pool de candidatos 50:50.</p>
Sensibilizar e formar os/as Colaboradores/as em matérias de igualdade de género e conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal	Integrar no Plano Anual de Formação ações de sensibilização/formação nestas temáticas
Garantir o princípio de meritocracia no acesso à formação	<p>Continuar a garantir princípios transversais de acesso à formação</p> <p>Continuar a promover a participação igualitária em processos de aprendizagem ao longo da carreira</p>
Manter uma política retributiva e de gestão de carreiras assentes em critérios absolutamente meritocráticos	Assegurar o total cumprimento dos princípios da política retributiva, baseado exclusivamente em critérios objetivos e meritocráticos aplicados a todos os colaboradores/as de igual forma.
Promover formas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Analisar iniciativas de trabalho flexível, que permitam uma melhor gestão pelo/a colaborador/a
Continuar a facilitar o acesso a serviços chave para colaboradores e suas famílias	Continuar a proporcionar o acesso a planos de saúde familiar vantajosos. Continuar a proporcionar o acesso a protocolos com entidades externas que potenciem a facilidade de acesso a serviços relevantes, facilitando a gestão familiar
Proteger a parentalidade dos/as colaboradores/as da Sonae Indústria	<p>Disponibilizar na intranet todos os benefícios e direitos da maternidade e paternidade.</p> <p>Acompanhar o regresso dos/as colaboradores/as após período de licença, aferindo a sua satisfação no processo de regresso.</p>

Comunicação	
Adotar uma linguagem inclusiva	Adotar a linguagem e comunicação inclusiva nos canais internos e externos

6. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO

A execução do plano de igualdade de género na Sonae Indústria 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.

**TOGETHER
CREATING
THE FUTURE**