



PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO



0.

ÍNDICE

01. Nota Introdutória	3
02. Autodiagnóstico – “Compreendendo a igualdade de género na Sonaecom SGPS, S.A.”	4
A. Estratégia, Missão e Valores da Empresa	4
B. Igualdade no Acesso a Emprego	5
C. Formação Inicial e Contínua.....	5
D. Igualdade nas Condições de Trabalho	6
E. Proteção na Parentalidade.....	6
F. Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	7
G. Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho.....	7
H. Clima Organizacional	7
I. Comunicação Interna e Externa	8
J. Principais Indicadores	8
03. Plano de ação – “Do diagnóstico à implementação”	10



01.

Nota Introdutória

A igualdade de género é um direito consagrado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, sendo tido como um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de homens e mulheres enquanto pessoas.

O conceito de igualdade de género traduz-se numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre mulheres e homens com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada.

Este é um conceito que tem vindo a merecer uma atenção muito particular por parte das principais instâncias internacionais ao longo dos últimos anos, e que também em Portugal mereceu destaque formal recente.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular num primeiro momento a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Esta obrigatoriedade veio a ser alargada posteriormente às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulando no artigo 7.º a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade.

A Lei n.º 62/2017 veio ainda estabelecer as quotas de representação de cada género nos órgãos de administração e de fiscalização para as empresas cotadas em bolsa, de 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2018 e de 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2020, no que concerne à totalidade dos administradores (executivos e não executivos).

Considerando a importância do contributo das organizações empresariais para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como as vantagens da integração de uma perspetiva de igualdade de Género foi elaborado o plano de igualdade de género adiante apresentado. Para a elaboração do presente plano foi utilizado um conjunto amplo de documentos sobre o tema, tendo-se seguido com particular cuidado as orientações constantes do “Guião para implementação de planos de igualdade para empresas”.

Finalmente, importa referir que a implementação do plano de igualdade será alvo de um processo regular de monitorização e melhoria, coordenado por uma equipa de trabalho dedicada e constituída para o efeito.



02.

Autodiagnóstico – “Compreendendo a igualdade de género na Sonaecom SGPS, S.A.”

A. ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

A primeira componente do processo de autodiagnóstico realizado pela Sonaecom SGPS, S.A. procurou analisar as práticas empresariais em matéria de diversidade e inclusão, em particular no que se refere à igualdade de género, à luz dos vetores de estratégia, identidade e cultura da organização, suportada na respetiva documentação formal de suporte.

A este título, importa desde logo salientar que a Sonaecom, SGPS, S.A. coloca uma elevada ênfase na diversidade, identificando-a indubitavelmente como um dos vetores estruturais do seu sucesso.

O compromisso com a diversidade na Sonaecom, SGPS, S.A. assume, assim, um papel de destaque, o qual se procura assegurar através do incentivo ativo à inclusão ao longo de toda a organização, gerindo e avaliando os seus colaboradores de forma isenta e promovendo igualdade de oportunidades para todos, independentemente da sua função e enquadramento organizacional, assim como do seu género, etnia, idade, religião ou orientação sexual.

Os valores de inclusão e diversidade são parte integrante da matriz da Sonaecom, SGPS, S.A. desde a sua génese, intrinsecamente relacionados com a evolução, crescimento e diversificação dos seus negócios. Historicamente, a Sonaecom, SGPS, S.A. tem procurado incentivar estes valores através do desenvolvimento proativo e recorrente de um conjunto de iniciativas.

Em paralelo, a Sonaecom, SGPS, S.A. tem acompanhado sistematicamente a evolução de um leque alargado de indicadores que, entre outros objetivos, visam alimentar a discussão relativa à inclusão e diversidade nos fóruns de planeamento e gestão da empresa.

Em particular, no que respeita à igualdade de género, a Sonaecom, SGPS, S.A. tem atuado em várias linhas estratégicas, realçando o seu investimento no desenvolvimento dos seus talentos, através de uma abordagem que visa a sustentabilidade no que concerne ao equilíbrio de géneros.

O compromisso com a igualdade de género encontra-se também refletido nos valores e princípios que orientam a forma de estar na vida e nos negócios, designados “à nossa maneira”, de onde se destacam:



- **Confiança e Integridade** – “(...) estabelecemos estas relações com base em princípios de honestidade, integridade e transparência.”
- **As Pessoas no centro do nosso sucesso** – “(...) promovemos incessantemente a meritocracia e acolhemos a diversidade a todos os níveis da organização.”
- **Como trabalhamos** – “(...) com mérito. Assumimos o mérito como critério máximo de avaliação e progressão, porque só assim podemos crescer pessoal e profissionalmente.”
- **As nossas Equipas** – “(...) estamos cientes da riqueza que existe na heterogeneidade de percursos e perfis da nossa gente, assim como na pluralidade de negócios e geografias onde marcamos presença. Queremos continuar a fomentar a diversidade porque é a conjugação de diferenças que gera o dinamismo.”

Relativamente ao seu âmbito de aplicação, a política de igualdade de género da Sonaecom, SGPS, S.A. e o presente plano abrangem todas as sociedades integralmente detidas, direta ou indiretamente, pela Sonaecom, SGPS, S.A. e são aplicáveis a todos os colaboradores e membros dos órgãos sociais.

No que às sociedades dominadas e co-dominadas respeita, a Sonaecom, SGPS, S.A., enquanto acionista direta ou indireta, desenvolverá os melhores esforços no sentido da sua aplicação.

No que se refere à diversidade de género, a Sonaecom, SGPS, S.A. procura promovê-la ao longo de todo o ciclo de vida dos seus colaboradores.

Com a ambição de ser capaz de encarar cada uma das suas pessoas na sua singularidade, a Sonaecom, SGPS, S.A. promove uma gestão integrada e inclusiva de recursos humanos, assente em três pilares distintos: atrair; desenvolver e reter perfis diversos e diferenciadores.

B. IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO

B.1. Anúncios, seleção e recrutamento

A Sonaecom SGPS, S.A. investe na identificação e captação de pessoas com percursos académicos, profissionais e pessoais variados, tendo presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género. Ao longo do percurso profissional, procura-se que esta diversidade de perfis e características seja potenciada e reforçada, de modo a que os colaboradores estejam melhor preparados para dar resposta aos múltiplos desafios que o negócio impõe.

B.2. Período Experimental

Durante o período inicial de execução dos contratos de trabalho, a Sonaecom, SGPS, S.A. aprecia o desempenho de cada colaborador e avalia o interesse efetivo na sua manutenção.

C. FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

No que diz respeito à formação, assegura-se que o acesso é transversal e equitativo a toda a empresa, abrangendo as diferentes funções, gerações e geografias. Neste processo, atribui-se um papel cada



vez mais ativo ao colaborador, oferecendo-lhe a possibilidade de decidir sobre os temas/competências que considera relevantes desenvolver e inscrever-se de forma autónoma.

D. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

D.1. Avaliação de desempenho

A igualdade de género é um dos pilares do modelo de gestão de talento e uma área de constante investimento. Essencial para conseguir desenvolver pessoal e profissionalmente os colaboradores e, paralelamente, potenciar a amplificação das competências necessárias ao desenvolvimento dos negócios. Vive-se uma cultura de meritocracia, onde a diferenciação do desempenho e contributo das pessoas e equipas é sustentado por processos e ferramentas de reconhecimento.

As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções desempenhadas por homens e por mulheres.

D.2. Promoção/Progressão na carreira profissional

A progressão na carreira profissional tem como objetivo alinhar as expectativas pessoais e profissionais dos colaboradores com os objetivos estratégicos do negócio, pautando o comportamento da organização pelo princípio da igualdade de género. Através do modelo de carreiras procura-se apoiar a gestão do fluxo de talento atual, assim como dar resposta às necessidades e desafios de médio/longo prazo. Sendo também indissociável das políticas que adiante abordaremos, nomeadamente a conciliação entre trabalho, família e vida pessoal/ organização do trabalho, clima organizacional e comunicação interna e externa.

D.3. Salários

A Sonaecom, SPGS, S.A. pauta a sua política salarial pelas melhores práticas de mercado. As tabelas salariais, onde constam os valores de referência a atribuir por função são isentas de qualquer tipo de discriminação em função do sexo e revistas de acordo com estudos de competitividade salarial com o mercado, para funções comparáveis nas diversas geografias e sectores de atividade em que operam.

E. PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

A Sonaecom SGPS, S.A. cumpre na íntegra todos os direitos legais previstos para os colaboradores em matéria de parentalidade, nomeadamente no que respeita ao gozo de licenças, dispensas e faltas, redução do tempo de trabalho, formação para reinserção profissional e mecanismos de proteção de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.



F. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

A Sonaecom, SGPS, S.A. promove a conciliação entre o trabalho, a família e a vida pessoal através do investimento ativo em práticas que a potenciem, dirigidas a todos os trabalhadores e com recurso a linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas.

Neste âmbito, destacam-se a disponibilização de protocolos com instituições de ensino para filhos de trabalhadores e a realização de eventos com o objetivo de envolver e celebrar a família, nomeadamente no Natal.

A promoção da maternidade e paternidade e assistência à família é igualmente uma das áreas de investimento ativo da Sonaecom, SGPS, S.A.. A disponibilização de informação sobre os direitos e deveres no âmbito da parentalidade, o incentivo à participação ativa dos pais na vida familiar, bem como a atribuição de flexibilidade na organização dos tempos de trabalho, são alguns exemplos desse investimento.

Importa ainda destacar uma outra esfera de atuação relevante da Sonaecom, SGPS, S.A. e que se relaciona com a promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores, na qual se identificam, desde logo, a disponibilização, nas instalações, de serviços de proximidade e de saúde/bem-estar e ainda o sistema de benefícios e vantagens do grupo – *Mais Sonae* – o qual visa proporcionar um conjunto de benefícios e vantagens aos trabalhadores, através de uma rede alargada de parceiros em diversas esferas de atividade.

G. PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

A preservação da integridade física e psicológica de todos quanto desempenham a sua atividade no universo Sonaecom constitui preocupação permanente, não apenas dos que exercem funções de administração ou de direção da Sociedade, mas do conjunto dos profissionais que nela prestam serviço, sem exceções.

Neste sentido, e em linha com os seus valores e as disposições previstas no seu Código de Ética e Conduta, a Sonaecom adotou e tem implementado um código de boa conduta nas matérias de prevenção e reação ao assédio no trabalho, de aplicação a todas as empresas integrantes do Grupo Sonaecom, o qual integra um conjunto de princípios, procedimentos e compromissos destinados a identificar o fenómeno e a contribuir ativamente para a respetiva prevenção, combate e eliminação de todos os comportamentos que sejam suscetíveis de o configurar.

H. CLIMA ORGANIZACIONAL

A Sonaecom SGPS, S.A. realiza periodicamente uma auscultação aos colaboradores, no sentido de conhecer a sua opinião relativamente a um conjunto de dimensões consideradas relevantes para a sua satisfação e compromisso. Complementarmente, realiza *focus groups* com o objetivo de aprofundar o *feedback* recolhido e, simultaneamente, obter o contributo ativo dos colaboradores na construção de novas iniciativas que permitam mitigar aspetos referidos por estes como menos positivos e, simultaneamente, expandir os pontos sinalizados como positivos.



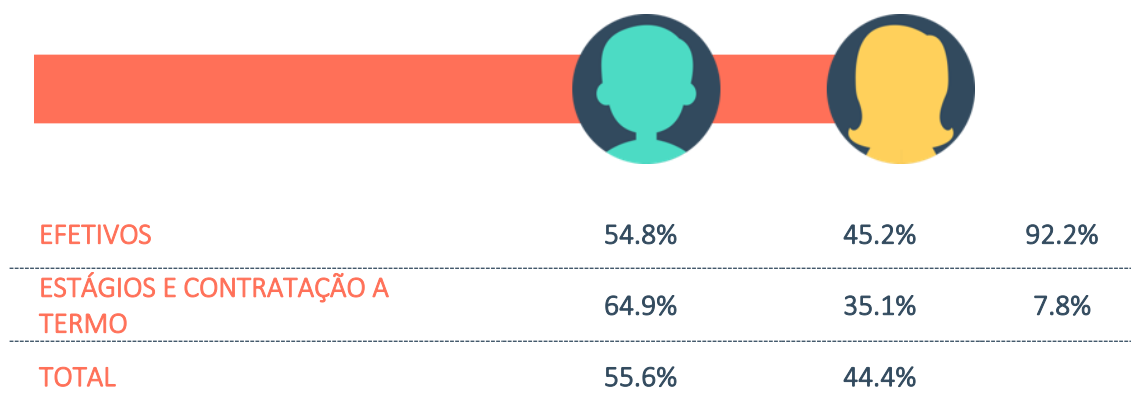
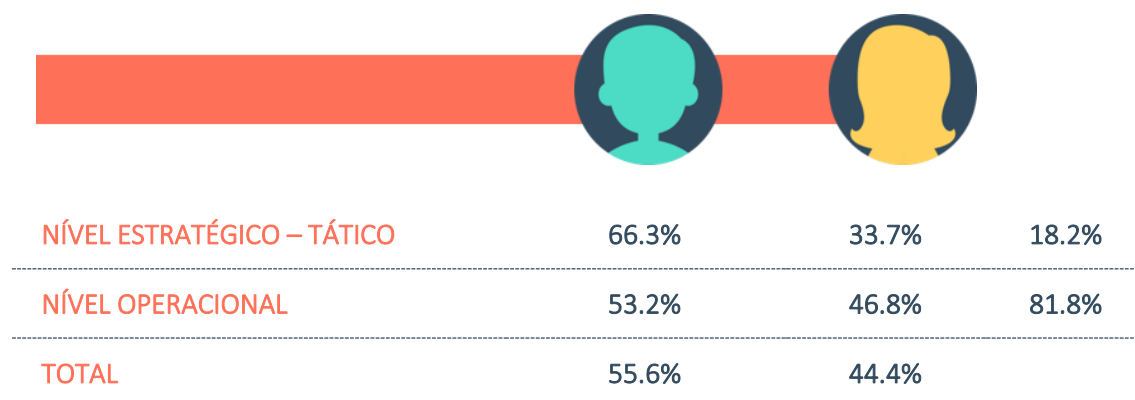
I. COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

A Sonaecom SGPS, S.A. pauta a sua comunicação por uma linguagem inclusiva e não discriminatória na promoção das suas atividades, bem como na relação com os seus colaboradores.

J. PRINCIPAIS INDICADORES

No sentido de assegurar uma leitura mais completa do *status quo* da organização nesta matéria, complementando o autodiagnóstico realizado, foram sistematizadas algumas métricas chave relativas à atual distribuição de géneros na organização.

Os dados estatísticos sobre o género no contexto laboral português da Sonaecom SGPS, S.A., tendo por base informação recolhida a 31 de agosto de 2019, traduzem-se no seguinte:




Analisando o contexto atual do Grupo Sonaecom, verificamos que, quer ao nível estratégico (66,3%), quer ao nível operacional (53,2%), o exercício das funções é desempenhado, na sua maioria, por indivíduos do sexo masculino, encontrando-se o género feminino sub-representado.

No que diz respeito ao vínculo laboral, no total de efetivos da Sonaecom, o percentual de mulheres é ligeiramente inferior (45,2%) ao dos homens (54,8%), em linha com a população total.



Apresenta-se na tabela seguinte a distribuição por género tendo por base a distribuição etária:



ATÉ 25	62.5%	37.5%	11.8%
26-35	57.7%	42.3%	34.5%
36-55	52.4%	47.6%	48.0%
+ 55	55.6%	44.4%	5.7%
TOTAL	55.6%	44.4%	

Importa, no entanto, referir que a realidade da operação das sociedades que integram o universo Sonaecom conta com áreas muito técnicas ligadas às ciências, tecnologia, engenharia e matemática, onde o número de licenciados do género feminino é tipicamente inferior ao do género masculino.



03.

Plano de ação – “Do diagnóstico à implementação”

O autodiagnóstico realizado pela Sonaecom SGPS, S.A. permitiu identificar com objetividade os pontos fortes e as atuais áreas de melhoria da organização no domínio da igualdade de género, tendo servido como base para estabelecer o conjunto de medidas integrantes do plano de ação a apresentar em seguida.

Para o efeito, a Sonaecom, SGPS, S.A. definiu e priorizou um plano de intervenção multinível, que inclui ações já em curso, assim como iniciativas a implementar no curto e médio-prazo. Neste plano, o foco é colocado, ao nível das políticas de gestão de pessoas, das lideranças responsáveis pela sua execução e do acompanhamento da sua implementação.

NÍVEL	INICIATIVAS	HORIZONTE
ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA	Auscultar os seus colaboradores dos diferentes níveis organizativos, com o objetivo de avaliar a perceção relativa a diferentes dimensões da igualdade de género na organização, nomeadamente no que respeita à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e à proteção da parentalidade.	2020
	Disponibilizar o plano para a Igualdade de género num local interno de reconhecida visibilidade.	2019
	Reforçar o leque de parcerias e compromissos com entidades externas, relativamente à promoção de igualdade entre homens e mulheres, referidos na secção de autodiagnóstico.	2020-2022
IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO	Assegurar que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, através de uma elaboração objetiva e transparente.	Contínuo
	Explicitar os princípios da igualdade de oportunidades por género em ações de <i>employer branding</i> relevantes. Promover continuamente a diversidade na atração e retenção de talento.	2020
FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA	Incluir no plano anual formativo módulos específicos sobre a igualdade de géneros, incorporando igualmente esta preocupação no desenvolvimento de formações gerais e específicas. Assegurar o respeito pela conciliação com a vida pessoal e familiar de cada colaborador na calendarização das formações.	2020-2022



IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	Efetuar formação a todos os colaboradores sobre a avaliação de desempenho, com particular relevância para o tema da não discriminação e disponibilizar informação sobre o modelo implementado.	2020
	Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional, assegurando que as suas competências são reconhecidas de igual modo nos processos de promoção e progressão de carreira, incentivando planos de sucessão que incluam um <i>pipeline</i> diverso de potenciais candidatos.	Contínuo
	Fomentar a representatividade de género nas posições de liderança, em linha com os compromissos já estabelecidos e a participação em redes de partilha e <i>networking</i> que promovam igual visibilidade e acesso à gestão de topo aos diferentes géneros.	2020-2022
	Monitorizar a competitividade das práticas retributivas comparativamente com o mercado e analisar periodicamente o equilíbrio salarial entre homens e mulheres que efetuam funções semelhantes, procurando soluções corretivas, quando tal se justifique.	2020-2022
PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE	Melhorar e reforçar o pacote de benefícios disponibilizados aos colaboradores no âmbito do apoio à parentalidade.	2020-2022
CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	Fortalecer a adoção de práticas <i>flexi-work</i> , através da criação de condições para trabalho remoto, horários flexíveis e novas modalidades de organização do trabalho.	2020-2022

A execução do presente plano será alvo de acompanhamento regular, no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos. Para o efeito, será criado um grupo de trabalho composto por elementos da direção de recursos humanos e da direção jurídica, o qual reportará ao conselho de administração e deverá assumir um papel ativo na promoção, sensibilização e monitorização das ações de melhoria.

A título de conclusão, importa salientar que a Sonaecom, SGPS, S.A. procurará assumir um papel mais ativo no âmbito da igualdade de género, reconhecendo a importância do tema, agindo como um catalisador capaz de influenciar positivamente os diferentes atores com que se relaciona, para assim impulsionar uma mudança sistémica no atual paradigma da igualdade de género.