

Plano de igualdade 2023

MCretail SGPS, S.A.

Considerando os seguintes compromissos internacionais assumidos por Portugal e que são bem acolhidos pela MCretail SGPS, S.A., nomeadamente:

- *Os compromissos que decorreram da Quarta Conferência Mundial sobre a mulher, realizada em Pequim em setembro de 1995, da Declaração e da Plataforma de Ação aprovadas em Pequim e dos ulteriores documentos finais aprovados nas sessões especiais das Nações Unidas;*
- *A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), de 1979;*
- *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;*
- *A Carta das Mulheres, adotada a 5 de março de 2010;*
- *A Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento-Europa 2020, adotada a 17 de junho de 2010;*
- *O Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), aprovado a 7 de março de 2011;*
- *Estratégia europeia para a Igualdade de Género 2020-2025; e*
- *Objetivos de desenvolvimento sustentável, nomeadamente 1, 5 e 10.*

Considerando os Direitos e os Deveres Fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa, nomeadamente o artigo 13.º;

Considerando a Legislação Laboral em vigor, nomeadamente os artigos integrados na Subsecção III do Código do Trabalho – Igualdade e Não Discriminação e na Subsecção IV – Parentalidade;

Considerando a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto – diploma que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor;

Considerando a Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos da administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa, determinando no seu artigo 7º a obrigação de elaborarem anualmente 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”;

Considerando a Portaria n.º 84/2015, de 20 de março – diploma que cria e regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho;

Considerando a Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março – diploma que mandatou a Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, o Secretário de Estado do Desenvolvimento Regional, o Secretário de Estado Adjunto e da Economia e o Secretário de Estado de Emprego para, (i) no prazo de 90 dias a contar da data da publicação, desenvolverem diligências com vista à celebração, com as empresas cotadas em Bolsa, de um compromisso que promova um maior equilíbrio na representação de mulheres e de homens nos respetivos conselhos de administração, pressupondo, por parte das empresas, a vinculação a um objetivo de representação de 30% do sexo sub-representado, até ao final de 2018, bem como (ii) para promoverem a criação e o fornecimento, sem custos para as empresas, de um mecanismo de apoio para identificação e análise das diferenças salariais entre homens e mulheres;

Considerando a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 5 de março de 2014 – diploma que estabelece um conjunto de medidas a adotar para contrariar a tendência histórica de desigualdade salarial penalizadora para as mulheres, tendo em vista alcançar uma efetiva Igualdade de Género;

Considerando o V Plano Nacional para a Igualdade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013), de 31 de dezembro, nomeadamente que procuram: reforçar junto das empresas do sector privado a implementação de planos de igualdade (41.º); monitorizar a aplicação do regime jurídico do sector empresarial do Estado, no que se refere à

implementação de planos para a igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração (42.º); e considerar como critério de desempate na seleção de projetos de empresas concorrentes a fundos da política de coesão a representatividade de mulheres nos conselhos de administração dessas empresas (43.º);

Considerando o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que aprova o novo regime jurídico do sector público empresarial;

Considerando a Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, que aprova um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho;

Considerando a Resolução da Assembleia da República n.º 48/2013, de 4 de abril, que recomenda ao Governo a adoção de medidas de defesa e valorização efetiva dos direitos das mulheres no mundo do trabalho;

Considerando a Resolução da Assembleia da República n.º 46/2013, de 4 de abril, que recomenda ao Governo a criação de uma campanha nacional que promova o esclarecimento das mulheres sobre os seus direitos no mundo laboral, bem como das entidades empregadoras sobre a necessidade de promoção de Igualdade de Género no mundo do trabalho;

Considerando a Resolução da Assembleia da República n.º 45/2013, de 4 de abril, que recomenda ao Governo que acione os mecanismos necessários visando concretizar o combate às discriminações salariais, diretas e indiretas;

Considerando a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que determina a adoção de medidas de promoção da Igualdade de Género em cargos de administração e de fiscalização das empresas do Estado;

Considerando a Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril, que aprova as orientações estratégicas do Estado destinadas à globalidade do sector empresarial do Estado;

Considerando a Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, de 28 de março, que aprova os princípios de bom governo das empresas do sector empresarial do Estado;

Considerando a estratégia para a Igualdade de Género: Rumo a uma união da igualdade 2020-2025 da Comissão Europeia, que define as principais ações a realizar nos próximos 5 anos e se compromete a assegurar que a perspetiva de género seja integrada em todos os domínios de intervenção da EU;

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 em todas as áreas da empresa, a MCretail SGPS, S.A., representada por Isabel Sofia Bragança Simões de Barros, Administradora Executiva, compromete-se a:

1. *Implementar o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens em apenso;*
2. *Alocar todos os recursos necessários para a execução deste Plano.*

Local: Matosinhos

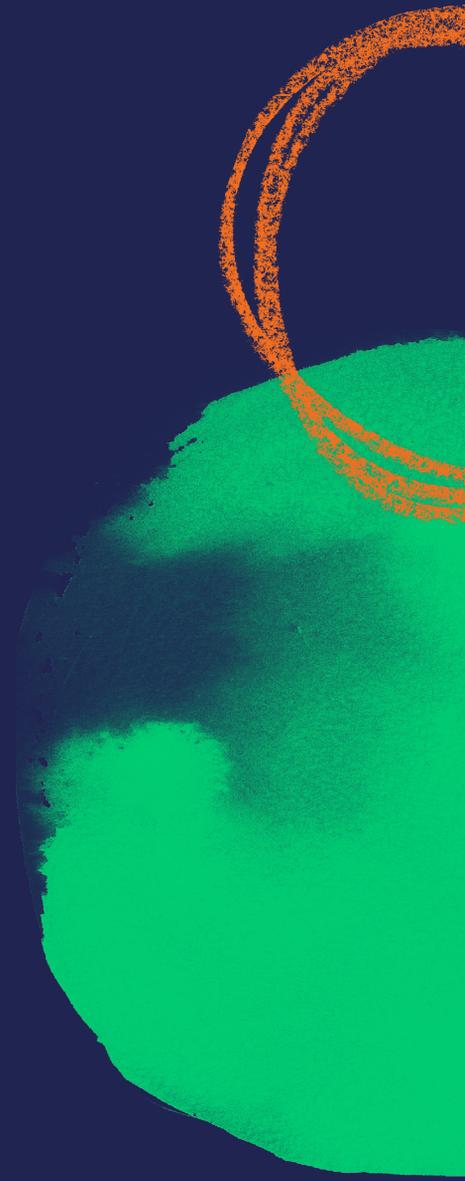
Data: 14 de novembro de 2022

Assinatura: _____

00. Índice



<u>01. Nota introdutória</u> -----	8
<u>02. Autodiagnóstico – “Compreendendo a Igualdade de Género na MC”</u> -----	12
<u>A. Estratégia, Missão e Valores da Empresa</u> -----	13
<u>B. Estratégia de Diversidade e Inclusão</u> -----	14
<u>B.1 Eixos</u> -----	14
<u>B.2 Manifesto</u> -----	15
<u>B.3 Princípios</u> -----	15
<u>C. Estratégia de Recursos Humanos</u> -----	16
<u>C.1. Atração, desenvolvimento e retenção de talento</u> -----	16
<u>C.2. Conciliação entre trabalho, família e vida pessoal/ Organização do trabalho</u> -	18
<u>C.3. Clima</u> -----	20
<u>C.4. Comunicação Interna e Externa</u> -----	21
<u>D. Principais indicadores, metas e compromissos subscritos</u> -----	22
<u>D.1. Indicadores para caracterização da situação atual</u> -----	22
<u>D.2. Parcerias</u> -----	23
<u>03. Plano de ação – “Do diagnóstico à implementação”</u> -----	25
i. <u>Políticas e Equipa de projeto</u> -----	26
ii. <u>Lideranças</u> -----	27
iii. <u>Monitorização e Reporting</u> -----	28
<u>04. Abordagem ao guião para a elaboração dos planos para a Igualdade</u> -----	30
<u>04.1 Anexo – matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a Igualdade</u> ----	33



01.

Nota introdutória

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 particular atenção por parte das principais instâncias internacionais ao longo dos últimos anos, e que também em Portugal mereceu destaque formal.

A Resolução do Conselho de Ministros nº 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 ambos os géneros de 20% para as empresas cotadas em bolsa, 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).

Não sendo, no presente momento, uma empresa cotada, a MCretail, SGPS, S.A. (doravante abreviadamente designada por MC) considerou, no entanto, que a relevância deste tema deveria merecer também a sua atenção especial e elaborou (I) um diagnóstico abrangente sobre o tema, bem como (II) o seu próprio plano para a igualdade.

Em termos de diagnóstico, as principais leituras revelaram que:

- O compromisso com a diversidade e em particular com a Igualdade de Género, encontra-se historicamente enraizado na identidade organizacional da MC, fazendo parte do seu ADN, mas também dos principais documentos estratégicos e de cultura.
- Em termos práticos, este compromisso instancia-se diariamente nas práticas e processos de gestão integrada de recursos humanos, englobando dimensões tão abrangentes como o investimento na atração de pessoas sob o princípio de igualdade e não discriminação, a avaliação do desempenho dos/as colaboradores/as através de uma cultura de meritocracia, o acesso transversal e equitativo a oportunidades de formação, ou a criação de oportunidades de carreira que promovem a retenção de perfis diversos.
- Atualmente, no universo de empresas que se encontram sob a MC, a percentagem de elementos do género feminino assume globalmente maior preponderância. Destaque particular para as funções de chefia (coordenadores/as e supervisores/as), maioritariamente ocupadas por mulheres. Em contraponto, os elementos do género masculino apresentam maior peso em funções de liderança, ainda que se reconheça um caminho assinalável para inverter esta tendência.
- Procurando caminhar para um maior equilíbrio de género na organização em todos os níveis, a MC tem vindo também a celebrar acordos relevantes a nível nacional e internacional, estabelecendo metas e objetivos concretos de representatividade.

A MC desenvolveu também um plano de igualdade multinível, orientado a um horizonte de curto e médio prazo, que visa desenvolver políticas de gestão de pessoas cada vez mais inclusivas, sensibilizar as lideranças para a temática procurando que estas assumam um papel ativo na sua execução e introduzir esta dimensão crítica nos processos de tomada de decisão de forma mais estruturada e recorrente.

Na elaboração do presente plano, e à semelhança do que vem acontecendo nos anos anteriores, foram envolvidos diferentes colaboradores/as, representando os vários níveis organizativos, bem como a diversidade de experiências e vivências relativas a esta temática. Fez-se igualmente uso de um conjunto amplo de documentos internos e externos sobre o tema (nacionais e internacionais), tendo-se seguido com particular cuidado as orientações constantes do “Guião para implementação de planos de igualdade para empresas”.

Desta forma, a MC pretende demonstrar uma vez mais o seu compromisso com a meritocracia em todas as suas formas e compromete-se a desenvolver os seus melhores esforços no sentido de vivificar todas estas orientações nas práticas de trabalho efetivas de todas as suas equipas.

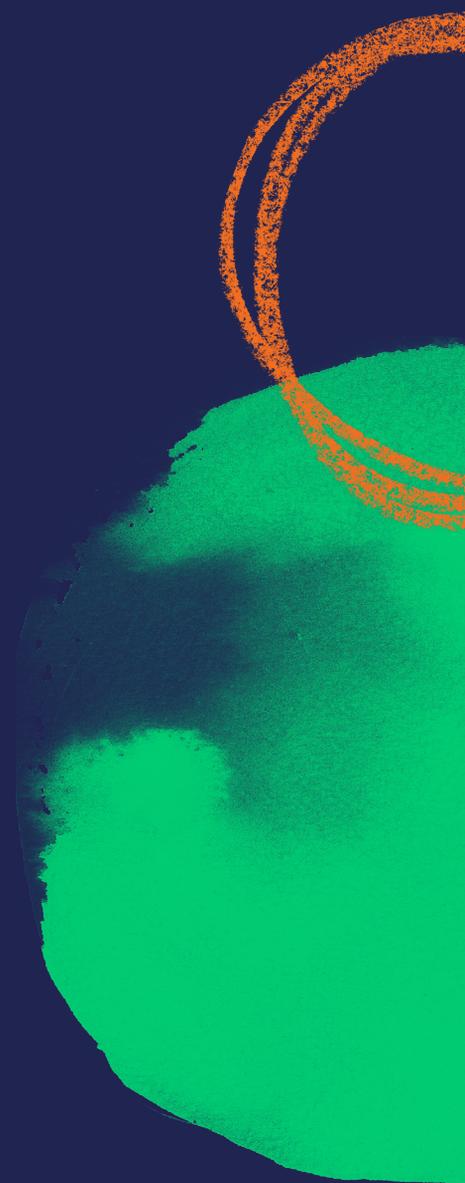
Finalmente, importa mencionar que a implementação do plano para a igualdade será acompanhada de um processo sistemático de monitorização e melhoria contínua.

02.

Autodiagnóstico –

“Compreendendo a

igualdade de género na MC”



A. Estratégia, Missão e Valores da Empresa

A primeira componente do processo de autodiagnóstico realizado pela MC procurou analisar as práticas empresariais em matéria de Diversidade, Equidade 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 MC coloca uma elevada ênfase na diversidade, identificando-a indubitavelmente como um dos vetores estruturais do seu sucesso, intrinsecamente relacionados com a evolução, crescimento e diversificação dos seus negócios. O compromisso com a diversidade na MC assume assim um papel de destaque, procurando ser um reflexo da Sociedade e dos seus Clientes, particularmente nos cargos de liderança. Para o assegurar, a MC procura incentivar ativamente a inclusão ao longo de toda a organização, gerindo e avaliando os/as seus/suas colaboradores/as de forma isenta e promovendo oportunidades equitativas para todos, independentemente da sua função e enquadramento organizacional, assim como do seu género, etnia, idade, religião ou orientação sexual.

Historicamente, a MC tem procurado incentivar estes valores através do desenvolvimento proativo e recorrente de um conjunto alargado de iniciativas, assegurando que a temática se encontra a cada momento no topo da agenda. Em paralelo, a MC 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, servindo como ponto de partida para o desenho de planos de ação e melhoria nesta área.

Em particular no que respeita à Igualdade de Género, a MC 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 público da MC com a Igualdade de Género encontra-se, também, refletido no seu Código de Ética e nos Valores e Princípios que orientam a sua forma de estar na vida e nos negócios, de onde se destacam:

- “Avançamos juntos” e valorizamos o talento de todos. Aprendemos com as aptidões, conhecimento e diferentes pontos de vista para pormos em marcha as melhores ideias.
- “Abraçamos e celebramos a heterogeneidade” reconhecemos o enorme valor da diversidade nas suas várias dimensões e estamos comprometidos em vê-la representada na organização. (...) Queremos que as nossas equipas reflitam a pluralidade do nosso grupo, nos seus diferentes negócios, funções e geografias. Promovemos uma cultura aberta, equitativa e inclusiva. Valorizamos diferentes perspetivas, visões, experiências e percursos, feitos dentro e fora da organização. Reconhecemos o mérito e os contributos únicos de cada pessoa que, coletivamente, nos elevam para novos níveis de desempenho. Juntos vamos mais longe porque o todo é maior que a soma das partes.

Relativamente ao seu âmbito de atuação, a política de Igualdade de Género da MC e o presente Plano abrangem todas as empresas detidas ou controladas, direta ou indiretamente, pela MCretail SGPS, S.A.

Os princípios da política de Igualdade de Género da MC são aplicáveis aos/às colaboradores/as e membros dos órgãos sociais das empresas supramencionadas, sendo também extensíveis a outros stakeholders com quem a MC interage.

B. Estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão

B.1 Eixos

A MC considera fundamental endereçar de forma distinta Diversidade de Inclusão e priorizar as dimensões que pretende desenvolver. Em face da realidade, cultura e estratégia da empresa e aos imperativos legais e forças externas decidiu-se que os eixos desta estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão seriam:

1. Género;

2. Incapacidades;
3. Nacionalidades e etnias;
4. LGBTIQ+; e
5. Gerações.

Os primeiros dois eixos têm sido endereçados de forma prioritária.

Quanto à Igualdade de Género apresenta-se como um dos temas mais relevantes na prossecução da estratégia e cultura da empresa e é desenvolvido em 4 áreas de atuação: a) Emprego e Educação;

b) Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional;

c) Proteção Social; e

d) Visibilidade/*role models*.

B.2 Manifesto

A MC acredita que um ambiente inclusivo implica o respeito e a aceitação de todos e a criação de condições para que cada um possa contribuir com o seu potencial, crenças, background e formas trabalhar distintas.

Neste sentido, tendo por base os valores da igualdade, respeito e aceitação do outro, tem sido promovido um movimento que irá contribuir para um ambiente ainda mais seguro, sustentável e equitativo.

A MC reafirma o seu compromisso de fortalecer a intencionalidade na promoção da **singularidade** das nossas pessoas, unidos num propósito comum de desenvolver o sentimento de pertença e uma cultura em que todos se sintam valorizados e respeitados.

B.3 Princípios

A Estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão da MC desenvolve-se tendo por base 3 princípios:

1. *Diversidade, Equidade e Inclusão são **responsabilidade de todos e beneficiam toda a organização***;
2. *Promover **equidade** versus igualdade; e*



3. Promover a **singularidade** como catalisador de um desenvolvimento pessoal e profissional sustentável garantindo que todas e todos:

- Se sentem respeitados/as;
- Se sentem valorizados/as pelas suas forças; e
- Têm confiança na organização.

A singularidade enquanto consideração da pessoa na sua individualidade é também a resposta à interseccionalidade, ou seja, cada vez mais as diferentes dimensões de diversidade não são realidades estanques, mas sobrepõem-se, criando situações específicas que têm de ser endereçadas.

C. Estratégia de Recursos Humanos

A outra componente analisada no âmbito do autodiagnóstico conduzido pela MC abrangeu uma área nevrálgica no que se refere à identificação de políticas e práticas no domínio da Igualdade de Género, a Gestão de Recursos Humanos. Neste âmbito, foram avaliados eixos como o recrutamento e seleção, a formação contínua, a gestão de carreira, a conciliação entre a vida pessoal e profissional, a participação dos trabalhadores, a comunicação interna e externa, entre outros.

C.1. Atração, desenvolvimento e retenção de talento

O compromisso da MC enquanto organização diversa e inclusiva, capaz de promover, atrair e integrar pessoas com diferentes perfis e vivências, tendo sempre presente o cumprimento das dimensões em que se baseia a nossa estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão.

No que se refere à diversidade de género, a MC procura promovê-la ao longo de todo o ciclo de vida dos/as seus/suas colaboradores/as.

Com a ambição de ser capaz de encarar cada uma das suas pessoas na sua singularidade, a MC promove uma gestão integrada e inclusiva de recursos humanos, assente em três pilares distintos: (i) atrair; (ii) desenvolver e (iii) reter perfis diversos e diferenciadores.

Atrair: investimento 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. Nos processos de recrutamento, recomenda-se que sempre que os recrutadores apresentem uma *short list* ao negócio, que esta seja equilibrada em termos de representatividade de ambos os géneros. Ao longo do percurso profissional, procura-se que esta diversidade de perfis e características seja potenciada e reforçada, de modo que os os/as colaboradores/as estejam mais bem preparados para dar resposta aos múltiplos desafios que o negócio impõe. Propõe-se, igualmente, que, em todos os níveis da empresa, sejam evitadas equipas compostas apenas por elementos de um dos géneros. Temos definido por área/departamento interno targets de recrutamento próprios para garantir que o equilíbrio de género se atinge de forma mais rápida.

Desenvolver: é um dos pilares do modelo de gestão de talento e uma área de constante investimento. Essencial para conseguir desenvolver pessoal e profissionalmente os/as colaboradores/as 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. Monitorizam-se as avaliações de desempenho e talento, as promoções, as revisões salariais e as saídas voluntárias, por género, de modo a garantir uma gestão correta em todas as equipas. 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 aos/às colaboradores/as, oferecendo-lhe a possibilidade de decidir sobre os temas/competências que considera relevante desenvolver e inscrever-se de forma autónoma. Ainda neste âmbito, é particularmente importante a promoção de formação estrutural em Diversidade, Equidade e Inclusão para diferentes públicos, seja em *unconscious bias* (tomada de consciência e respetivos planos de mitigação), seja especificamente em cada uma das dimensões de DE&I, com o objetivo de criar um ambiente mais inclusivo. Em 2021, a MC disponibilizou um e-learning para toda a organização, com o objetivo de consciencializar e criar uma linguagem comum. Em 2022, desenvolveu um módulo de formação em *unconscious bias* específico para equipas de recrutamento e estamos a preparar formação nesta matéria para lideranças focada em estratégias de mitigação. Acresce ainda a necessidade de considerar a promoção de formação específica para públicos segmentados, tendente à

aceleração de carreiras e/ou mitigação dos efeitos da interseccionalidade. Ainda neste âmbito, a MC continua a promover formação específica que contribua para o acelerar das carreiras das mulheres, nomeadamente o programa PROMOVA, uma iniciativa desenvolvida pela CIG e pela NOVA SBE, que concilia metodologias mais formais com mentoria e coaching e que muito tem contribuído para o desenvolvimento das mulheres que participam.

Reter: tem por objetivo alinhar as expetativas pessoais e profissionais dos/das colaboradores/as 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. A concretização deste pilar é, também, indissociável das políticas que adiante serão abordadas, nomeadamente a Conciliação entre trabalho, família e vida pessoal/ Organização do trabalho, Clima/Colaboradores e Comunicação Interna e Externa.

C.2. Conciliação entre trabalho, família e vida pessoal/ Organização do trabalho

A MC continua a desenvolver o movimento *Improving Our Life*, que corresponde a um conjunto de iniciativas que pretendem garantir o bem-estar e o envolvimento dos/das nossos/nossas colaboradores/as. São inúmeras as iniciativas desenvolvidas neste âmbito, das quais é exemplo o **Flex it Up**, um programa focado no trabalho flexível. Este programa engloba 5 iniciativas que vão desde o trabalho remoto a horários flexíveis, abrangendo também dias de férias extra, flexibilização e/ou redução do horário de trabalho, alargamento do acesso a licenças sem vencimento para outros fins que não apenas os legalmente previstos e Flex Friday, ou seja a possibilidade de distribuir o horário durante a semana e ter a sexta feira à tarde livre. A MC está alerta para a necessidade de criar condições para que as mulheres consigam ter as mesmas oportunidades que os homens, e a compatibilização entre a vida pessoal e profissional é, para as mulheres, imperativa. Isto é, aliás, evidenciado pelos números de adesão às diferentes iniciativas, tendo-se verificado que cerca de 80% dos pedidos foram efetuados por mulheres. Este programa contribui igualmente para a proteção na maternidade e paternidade, assim como para a assistência à família. O Flex it Up é uma *best practice* várias vezes usada como *benchmark* por empresas nacionais e

internacionais, tendo sido apresentado no WBCSD 2020 (*World Business Council for Sustainable Development*). O programa teve também um *stand* digital no *Marketplace* da conferência anual de 2021 do LEAD Network, por ser visto como potenciador do eixo da Igualdade de Género.

Para que cada pessoa se possa desenvolver e dar o seu melhor, é importante criar condições para que isso aconteça. Este é um dos motivos pelo qual o tema do bem-estar é tão relevante na MC. Para reforçar o bem-estar das nossas pessoas, é essencial conhecer, em profundidade, a sua experiência, dar-lhes voz e construir soluções em conjunto. Neste sentido, foram mapeados os ecossistemas das três realidades que compõem a MC (Estruturas Centrais, Operações de Loja e Logística), com o objetivo de conhecer os ciclos de vida das nossas pessoas e a sua experiência relativa a cada momento. Só assim é possível melhorar as diversas fases e desafios que compõem aqueles ciclos, tendo sempre presente que a gestão da vida pessoal e profissional assume um papel central.

Com o objetivo de cuidar e valorizar as nossas pessoas, a MC dá especial atenção ao desenvolvimento de condições que promovam a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, através da oferta de um conjunto alargado de benefícios e serviços. Entre as diversas iniciativas, destacam-se:: o programa de flexibilização de benefícios, que facilita a sua adequação ao ciclo de vida de cada colaborador/a; a atribuição de um plano de telecomunicações com voz e dados (colaborador/a efetivo/a), que potencia o acesso à comunicação interna e externa; o seguro de saúde aplicável a todas as nossas pessoas com vínculo permanente; o acesso a planos de saúde familiar vantajosos e competitivos para ambos os géneros; o programa Mais Sonae Vantagens extensível à família, que consiste numa rede muito alargada de parcerias e descontos relevantes em diferentes áreas e serviços, que vão desde o bem-estar e saúde, ao desporto, telecomunicações, formação e educação, lojas, cultura e lazer, entre muitas outras.

Para facilitar a consciencialização sobre o programa de benefícios e vantagens e potenciar a sua utilização, a MC desenvolveu ainda meios digitais acessíveis a todas as pessoas, numa ótica verdadeiramente inclusiva, através de uma app e um chat bot que permite conhecer, explorar e usufruir dos planos de benefícios e vantagens e, ainda, colocar questões, em todos os momentos e a partir de qualquer lugar.

Orientado para a proteção social de colaboradores/as da MC, em situação de vulnerabilidade económica e social, o Programa Somos Sonae, resulta de uma parceria estratégica com a Cruz Vermelha Portuguesa e representa o forte empenho da MC na concretização do seu papel na responsabilidade social corporativa.

Este programa atua em diferentes eixos, entre eles, suporte financeiro e jurídico, apoio psicológico, saúde oral, apoio a vítimas de violência doméstica e, ainda, programas de literacia financeira todos disponíveis para colaboradores/as e famílias. Visa, através dos seus planos de intervenção, apoiar as nossas pessoas em situação de vulnerabilidade, permitindo-lhes recuperar a sua dignidade e confiança e reestruturar e capacitar a sua autonomia, dando, desta forma, um contributo fundamental para o cumprimento dos objetivos da estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão da MC.

Tendo presente a importância de promover o mérito, a igualdade de oportunidades de acesso e de sucesso e o respeito pela individualidade, disponibilizamos também, em parceria com a Fundação Belmiro de Azevedo, um programa de prémios escolares e de bolsas de estudo, que visam reconhecer o mérito e incentivar o progresso escolar das filhas e filhos das nossas pessoas a frequentar os programas de Ensino Regular e de Educação Inclusiva.

C.3. Clima

A MC realiza periodicamente uma auscultação interna sobre um conjunto de dimensões consideradas relevantes para a satisfação e compromisso, nas quais se incluem questões relativas à diversidade de género, sendo que, em 2022, foi desenvolvido, pela primeira vez, um *inclusion index*, que dará informação sobre as áreas onde a MC tem de intervir no futuro. Complementarmente, realiza *focus groups* com o objetivo de aprofundar o *feedback* recolhido e, simultaneamente, obter o contributo ativo das nossas pessoas na construção de novas iniciativas, que permitam mitigar aspetos referidos como menos positivos e, simultaneamente, expandir os pontos sinalizados como positivos.

Para além disso, a MC realiza anualmente o *Lead Better Score* processo de auscultação *bottom-up* que dá feedback essencial para o desenvolvimento das suas lideranças.

C.4. Comunicação Interna e Externa

A MC pauta a sua comunicação por uma linguagem inclusiva e não discriminatória, na publicidade, promoção das suas atividades, produtos e serviços, bem como na relação com os/as seus/suas colaboradores/as. Neste sentido, foi desenvolvido um manual de comunicação inclusiva e revisto o manual de recrutamento. Estão também previstas ações de formação para equipas de recrutamento e líderes.

Adicionalmente, a MC associa-se a eventos, estudos, redes nacionais e internacionais e outras iniciativas externas que têm como propósito promover a Igualdade de Género. Nestas iniciativas são, entre outras estratégias, disseminados *role models* (internos e externos).

Em 2020, a MC lançou a primeira campanha de Igualdade de Género protagonizada por colaboradoras da empresa. Divulgaram-se factos e números baseados em estudos nacionais e internacionais que demonstravam como a Igualdade de Género não é ainda uma realidade, integrando, igualmente, uma *call to action*, que inspirava que cada um/uma se responsabilizasse pela mudança de atitude.

Além disto, foi lançado um programa de apoio interno para pessoas vítimas de **violência doméstica** sob o mote “Tu não és só uma, és uma de nós”, que pretende **sensibilizar** toda a população da MC (mais de 36.000), mas também **intervir** com um conjunto de medidas de apoio concretas e formação. **Todos os anos a MC reforça a comunicação** deste programa, sendo que 93% das solicitações de apoio são de mulheres.

A MC desenvolveu duas edições do seu podcast interno #PoderFalarÉPoderSer, a primeira no final de 2021, sobre Incapacidades, com Catarina Oliveira, uma ativista que tem como missão desmistificar o capacitismo; e a segunda, em junho de 2022, sobre LGBTQIA+ com o autor do *Gayme Changer*, Jens Shadendorf, um livro que reflete sobre a importância de se abordar esta dimensão no mundo corporativo e das vantagens de termos uma cultura inclusiva onde todos/as se sentem respeitados/as.

A MC participou em diversas conferências e webinars sobre a Igualdade de Género de que são exemplo: “Fórum nacional contra a violência doméstica”; “D&I inclusão no mercado de trabalho: a perspetiva das organizações”, promovido pela HAYS; “Jornadas da inclusão” na Madeira, desenvolvido pela GRACE; conferência de “Liderança Feminina” no Porto e em Lisboa; “Diversidade: a mudança necessária” e Webinar “As one for diversity, equity and Inclusion – uma década de evolução em Portugal”, ambos a convite da MERCK; “Valorizar as mulheres na economia” promovido pela CIP; “Grande Conferência Negócios Sustentabilidade 2021” e evento do “Clube Women in business” da PBS.

Por fim, a MC tem contribuído para estudos transversais externos como sejam o *Woman Matter* da Mckinsey, que fará em 2022 uma edição específica sobre a Península Ibérica.

Acresce que a estratégia da MC para a Diversidade, Equidade e Inclusão recebeu a menção honrosa do Selo da Diversidade pela associação APPDI no final de 2021.

D. Principais indicadores, metas e compromissos subscritos

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, assim como os principais compromissos e metas subscritas pela MC para equilibrar a representatividade entre mulheres e homens a curto / médio prazo.

D.1. Indicadores para caracterização da situação atual

Os dados estatísticos sobre o género no contexto laboral da MC, tendo por base informação recolhida até setembro de 2022, mostram que tem vindo a reforçar de forma contínua o compromisso em aumentar o número de mulheres em cargos de liderança, quer por via do recrutamento, quer através das promoções.

O *target* de Igualdade de Género definido pela MC é atingir 40% de mulheres em cargos de liderança até 2023.

D.2. Parcerias

A MC considera que a diversidade de mulheres e homens em lugares de decisão é um fator crítico para o equilíbrio das organizações, tendo definido metas ambiciosas de representatividade.

Nesse sentido, tem vindo a celebrar alguns acordos relevantes nesta área e a desenvolver um conjunto destacado de ações:

i. **ERT – Women Initiative**

No âmbito da *European Round Table of Industrials (ERT)*, a Sonae subscreveu em 2013, a **Women Initiative**, onde se encontra materializada a preocupação da organização relativa à paridade do género com o estabelecimento de *targets* voluntários facilitadores da promoção de maior diversidade de género, não só para posições em órgãos de gestão e decisão, como também para posições de *senior e middle management*.

Esta iniciativa tem como objetivo de ir além do mero *reporting de targets*, apostando na promoção de *workshops* para apresentação, discussão e partilha de práticas implementadas pelas empresas com assento neste fórum - *ERT Diversity Task Force*.

ii. **Compromisso Governo Portugal**

Em outubro de 2015 a Sonae assinou o compromisso com o Governo de Portugal no sentido de manter acima de 30% o nível de representação do género sub-representado no conselho de administração. Este acordo prevê o desenvolvimento interno de quadros do género sub-representado ao longo dos vários níveis de liderança na Sonae, de forma a que os seus acionistas possam manter, no futuro, o nível de representação no conselho de administração acima de 30%. O referido acordo enquadra-se no âmbito da Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A, de 6 de março de 2015.

iii. **LEAD Network – Leading Executives Advancing Diversity**

Envolvimento na network europeia LEAD desde 2015, especificamente dedicada à atração, retenção e progressão das mulheres no setor de retalho e bens de consumo, tendo em vista potenciar a diversidade de género nas organizações. Neste contexto, a MC tem participado ativamente nos vários seminários, formações e eventos promovidos pela network, onde há lugar à partilha de boas práticas por parte dos representantes das várias empresas membro. A MC integrou uma iniciativa piloto dedicada ao estudo do portefólio de competências, que permitiu diferenciar positivamente as mulheres em funções de Direção / Gestão de Loja e participou no Lead Network Partner 2018.

Para além disso, tem participado em formações relativas à liderança (Inclusive Leadership) e recrutamento inclusivo, tendo participado na Conferência virtual de 2020 e 2021, e na presencial de 2022. Para além disso, a MC continua a estar presentes no programa de *mentoria* internacional com mulheres mentoras e *mentees* tendente a acelerar o processo de desenvolvimento.

Neste sentido, o CEO Luis Moutinho assinou, em 2021, o *CEO Pledge*, um compromisso internacional pela Igualdade de Género, tendo sido a única empresa portuguesa a associar-se a esta iniciativa.

v. **ERT – Pledge Embrace Difference (Diversity&Inclusion)**

Em novembro de 2018, a Sonae assinou o primeiro compromisso europeu para a inclusão e diversidade, transversal a várias indústrias, o *Pledge Embrace Difference (Diversity&Inclusion)*. Este compromisso tem como propósito fomentar a criação de um ambiente e condições de trabalho adequadas para que todas as pessoas da organização possam atingir o seu potencial máximo, através de: cultura e liderança inclusivas, definição de metas e objetivos, clarificação de responsabilidades, igualdade de oportunidades, envolvimento e responsabilidade social.



03.

Plano de ação – “Do diagnóstico à implementação”

O autodiagnóstico realizado pela MC 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.

Neste contexto, importa mencionar que os decisores da MC têm a plena consciência que ainda existe um caminho a percorrer no âmbito da diversidade de género, pretendendo aumentar a percentagem de mulheres em cargos de direção durante os próximos anos.

i. Políticas e Equipa de projeto

A MC tem uma equipa de projeto com pessoas provenientes das diferentes áreas de negócio, que se reúne semanalmente, e que desenvolve as iniciativas e projetos que se entendem mais relevantes, nesse ano, relacionadas com os eixos de diversidade da estratégia DE&I. Para além disso, as iniciativas de DE&I são acompanhadas em Grupo Consultivo de RH, um grupo transversal que junta todas as empresas do grupo Sonae.

Neste âmbito, todos os anos é feito um diagnóstico aprofundado da situação atual, partindo dos vários momentos estruturantes da gestão de talento (atração, recrutamento, desenvolvimento, progressão e retenção). Este diagnóstico está na base da construção de 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.

Esta equipa assegura que as políticas de gestão de pessoas da MC, novas ou em processo de revisão, são inclusivas e capazes de garantir igualdade entre mulheres e homens.

Exemplos de ações:

- Promover o estabelecimento de parcerias estratégicas com *stakeholders* provenientes de diferentes quadrantes da comunidade, procurando capitalizar a transferência de boas práticas;
- Encorajar a candidatura e seleção de homens ou mulheres para funções/profissões onde estejam sub-representados(as);
- Integrar no plano formativo módulos relacionados com as temáticas da igualdade entre homens e mulheres (p.ex *unconscious bias*), incorporando também esta

preocupação nas restantes formações gerais e técnicas, nomeadamente nas formações destinadas à preparação de líderes e nos programas de *onboarding*;

- Incentivar a revisão dos planos de sucessão procurando que estes compreendam um *pipeline* diverso de potenciais candidatos;
- Garantir a implementação contínua de *short lists* de candidatos 50:50 no recrutamento de posições de liderança;
- Criar oportunidades e percursos de carreira que promovam a diversidade na atração e retenção de talento (*role models*);
- Desenvolver programas de desenvolvimento e gestão de carreira para o género sub-representado, compreendendo um acompanhamento específico mais personalizado;
- Acelerar a operacionalização das iniciativas *flexi-work*, procurando que estas ganhem tração no sentido de promover um ambiente de trabalho mais equilibrado.

ii. Lideranças

Sensibilizar e capacitar as lideranças, aos vários níveis da organização, para uma implementação efetiva das políticas definidas.

Exemplos de ações:

- Estabelecer fóruns de gestão a diferentes níveis, que formalizem o acompanhamento da implementação das políticas de Igualdade de Género, responsabilizando e comprometendo os líderes com o sucesso da sua execução;
- Desenvolver e implementar sessões formativas, ações de sensibilização e iniciativas de *mentoring* que preparem os líderes para gerir a diversidade das equipas e Igualdade de Género;
- Potenciar o impacto de *role models* dos líderes MC para disseminar práticas inclusivas e promotoras da Igualdade de Género;
- Incentivar os/as colaboradores/as a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre homens e mulheres;
- Implementar canais de comunicação, debate e partilha dedicados ao tema da Igualdade de Género nas suas diferentes dimensões;

- Dinamizar redes de partilha e *networking* que promovam igual visibilidade e acesso à gestão de topo aos diferentes géneros.

iii. Monitorização e Reporting

Considerar na tomada de decisão indicadores que reflitam de forma efetiva a situação atual e evolução da empresa em matéria de Igualdade de Género.

Exemplos de ações:

- Monitorizar e reportar indicadores 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;
- Realizar periodicamente inquéritos com o objetivo de avaliar a perceção relativa a diferentes dimensões da Igualdade de Género na organização, envolvendo o maior número possível dos/das colaboradores/as, dos mais variados níveis hierárquicos;
- Conduzir recorrentemente estudos de *benchmarking*, que permitam acompanhar a evolução de métricas relevantes no domínio da igualdade entre homens e mulheres face a *peer groups* nacionais e setoriais;
- Partilhar com os/as colaboradores/as indicadores relevantes no domínio da Igualdade de Género, através de canais designados para o efeito;
- Publicar documentação específica da Igualdade Género, que permita um acompanhamento mais profundo de dimensões seletivas desta temática, assegurando maior visibilidade externa e compromisso executivo;
- Medir participação em formação de pessoas de diferentes géneros dentro do mesmo nível de desempenho, procurando mitigar eventuais assimetrias

A execução do plano de igualdade da MC 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.

Em jeito de conclusão, interessa salientar que a MC, enquanto agente com um papel ativo e de intervenção na sociedade, acredita que sua ambição deverá ultrapassar as fronteiras organizacionais, procurando agir como um catalisador capaz de influenciar positivamente os diferentes atores com quem se relaciona, para assim impulsionar uma mudança sistémica no atual paradigma da Igualdade de Género.



04.

Abordagem ao guião para a elaboração dos planos para a igualdade

De entre a vasta informação e documentação elaborados e disponibilizados pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego destaca-se, pela sua relevância para o presente documento, o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade. Assim, este foi, necessariamente, um dos elementos fundamentais para efeitos da elaboração do presente Plano de Igualdade de Género.

Em termos gerais, a MC considera que, no seguimento do esforço desenvolvido ao longo dos últimos anos, endereçou os principais objetivos e medidas apresentados no Guião, nomeadamente no que diz respeito a medidas não obrigatórias, algo que se evidencia pelas preocupações e iniciativas já expostas ao longo deste documento. Nessa medida, a matriz de apoio à monitorização da execução do plano centra-se em exclusivo nas medidas de cariz obrigatório. A MC prima pelo cumprimento rigoroso de todas as obrigações legais, estando consciente do papel que representa perante a sociedade e, acima e tudo, perante os/as seus/suas colaboradores/as. Esta convicção manifesta-se na certeza de que são diariamente envidados todos os esforços por forma a garantir o cumprimento de todos os preceitos legais relevantes.

Além das notas anteriores quanto à matriz, refira-se ainda que a MC optou por uma abordagem diferente e mais sintética, na medida em que existem pontos comuns em relação a todas medidas nela referidas, nomeadamente no que diz respeito à identificação dos responsáveis, orçamento e indicadores. Com efeito, a MC adotou internamente uma Política de Igualdade que se debruça sobre todos os aspetos relacionados com Igualdade e Não Discriminação no âmbito das empresas do grupo. O referido documento apresenta conteúdos que coincidem com os temas abordados no referido Guião. Além disso, a sua adoção implicou uma análise e revisão profundas da realidade do grupo MC.

No que concerne às entidades responsáveis, por força da estrutura que foi criada para coordenar o Plano de Igualdade de Género, bem como todas as medidas relacionadas com não discriminação e igualdade, a responsabilidade pela concretização e verificação de todas as medidas é partilhada entre as seguintes equipas:

- a) **Diversidade, Equidade & Inclusão** – equipa responsável pela coordenação geral e estratégica de todos os temas relacionados com a diversidade, equidade e inclusão e que foi especificamente criada para o efeito.
- b) **Direção People**– área que engloba todas as equipas relacionadas com a gestão de recursos humanos e que inclui, entre outras, as equipas responsáveis pela seleção e recrutamento, formação profissional, evolução e progressão na carreira, comunicação, segurança e saúde no trabalho, entre outras. Merece particular destaque a área de *Analytics*, a quem cabe o desenvolvimento, implementação, adequação, monitorização e tratamento da informação resultante dos indicadores criados.
- c) **Employee & Labour Relations (Legal Department)**– área responsável por todo o apoio jurídico-laboral e sua implementação, gerindo e supervisionando todos os processos nesta matéria.

Para além da intervenção mais imediata das equipas referidas, poderão ser convocadas outras áreas que, incidentalmente ou naturalmente, devam ser envolvidas em determinadas medidas. Com efeito, a pluralidade de perspetivas é totalmente necessária para concretizar verdadeiramente a igualdade, tanto em termos de género, como em termos universais. Ainda assim, a coordenação é sempre assegurada pela equipa de Diversidade Equidade & Inclusão, que acaba por concentrar toda a informação e dados transversais à política de Igualdade de Género.

No que diz respeito ao orçamento destinado a cumprir as medidas constantes no Guião, o suporte financeiro disponível para a implementação das medidas decorre, sobretudo, da alocação de recursos humanos dedicados à Diversidade, Equidade e Inclusão. Adicionalmente, todos os elementos de suporte publicitário, bem como as iniciativas desenvolvidas em matéria de Igualdade de Género, são suportados pelo orçamento de cada equipa. Nessa medida, é possível concluir pela existência de recursos mais do que suficientes e adequados para garantir a efetividade das medidas implementadas.



04.1.

Anexo – matriz de
apoio à execução do plano
para a igualdade

MEDIDA**OBSERVAÇÕES****DIMENSÃO: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA**

1

- Procedimento existente, implementado e acompanhado de forma contínua.
- Procedimento interno criado e informação disponibilizada a todos/as os/as colaboradores/as.

DIMENSÃO: IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO**SUBDIMENSÃO: ANÚNCIOS, SELEÇÃO E RECRUTAMENTO**

2

- Procedimento existente, implementado e acompanhado de forma contínua.
- Foi desenvolvido um manual e formação específica para a tarefa de recrutamento. Assim, os anúncios devem observar os pré-requisitos estabelecidos.

3

- Procura-se garantir continuamente uma maior efetividade das orientações nesta matéria, nomeadamente pela avaliação periódica do conteúdo dos anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade relacionadas com pré-seleção.

4

- No seguimento do ponto anterior, também foi definido que os anúncios devem ser desenhados por forma abranger ambos os sexos.
- É realizada uma verificação periódica destas publicações.

5

- Existe um procedimento que garante a recolha, conservação e registo dos processos de recrutamento efetuados, com desagregação por sexo.
- No âmbito do processo de seleção e recrutamento é disponibilizada informação sobre as funções que irão ser desempenhadas, sendo igualmente transmitida a expectativa salarial.

6

- Existem procedimentos e normas internas que garantem uma efetiva proteção da saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como o respeito por todas as normas relacionadas com o período experimental.

SUBDIMENSÃO: NÃO RENOVAÇÃO DE CONTRATOS A TERMO

7

- Procedimento existente, implementado e acompanhado de forma contínua.
- O regresso dos/as colaboradores/as ausentes é feito de forma natural na organização, com respeito pelos seus direitos.

DIMENSÃO: FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

8

- Procedimento existente, implementado e acompanhado de forma contínua.
- A divulgação de ações de formação tem por critério a sua relevância para as funções desempenhadas ou resultam de alguma obrigação legal, pelo que não contém qualquer discriminação ou especificação baseada no sexo.

- | | |
|----|--|
| 9 | <ul style="list-style-type: none"> • Procedimento existente, implementado e acompanhado de forma contínua. • São asseguradas a todos/as os/as colaboradores/as o número de horas previstas por lei, sem qualquer distinção com base no sexo. |
| 10 | <ul style="list-style-type: none"> • Procedimento existente, implementado e acompanhado de forma contínua. |
| 11 | n.a. |

DIMENSÃO: IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

SUBDIMENSÃO: PROMOÇÃO/PROGRESSÃO NA CARREIRA PROFISSIONAL

- | | |
|----|--|
| 12 | <ul style="list-style-type: none"> • Procedimento existente, implementado e acompanhado de forma contínua. Os indicadores correspondem aos já apresentados. |
| 13 | |

SUBDIMENSÃO: SALÁRIOS

- | | |
|----|--|
| 14 | <ul style="list-style-type: none"> • Procedimentos existentes, implementados e acompanhados de forma contínua. • Existência de uma política remuneratória que leva em consideração a análise das funções, estruturada de forma relevante e não discriminatória, e que está assente em critérios objetivos e com respeito pelo princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”. • Estão identificados os conteúdos funcionais dos postos de trabalho e funções existentes na organização, bem como a respetiva descrição, cujos parâmetros são comuns e independentes da predominância ou não de determinado género. • Monitorização periódica e atenta, no sentido da verificação de que os direitos relacionados com a parentalidade são considerados prestação efetiva de trabalho, para efeitos de atribuição de prémios de produtividade e assiduidade. • Proceda-se à divulgação de informações sobre os salários de acordo com os requisitos previstos no Relatório Único e de acordo com as finalidades pretendidas. |
| 15 | |
| 16 | |
| 17 | |
| 18 | |
| 19 | |
| 20 | |
| 21 | |

DIMENSÃO: PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

SUBDIMENSÃO: LICENÇA/LICENÇAS PARTILHADAS

- | | |
|----|---|
| 22 | <ul style="list-style-type: none"> • Procedimentos existentes, implementados e acompanhados de forma contínua. • Existência de um acompanhamento próximo e contínuo em matéria de segurança e saúde de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, incluindo em situações de gravidez de risco. |
| 23 | |
| 24 | |
| 25 | |
| 26 | |
| 27 | |
| 28 | |
| 29 | |
| 30 | |
| 31 | |
| 32 | |
| 33 | |

34	·
SUBDIMENSÃO: DISPENSAS; FALTAS	
35	
36	
37	·
38	Procedimentos existentes, implementados e acompanhados de forma contínua.
39	
40	
SUBDIMENSÃO: REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO	
41	
42	·
	Procedimentos existentes, implementados e acompanhados de forma contínua.
SUBDIMENSÃO: PROTEÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE DE TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA E LACTANTE	
43	
44	·
45	Procedimentos existentes, implementados e acompanhados de forma contínua.
46	
SUBDIMENSÃO: PROTEÇÃO NO DESPEDIMENTO DE TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE OU DE TRABALHADOR/A NO GOZO DE LICENÇA PARENTAL	
47	·
	Procedimento existente, implementado e acompanhado de forma contínua.
SUBDIMENSÃO: COMUNICAÇÃO NO ÂMBITO DA NÃO RENOVAÇÃO DE CONTRATO A TERMO COM TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE OU COM TRABALHADOR/A NO GOZO DE LICENÇA PARENTAL	
48	·
	Procedimento existente, implementado e acompanhado de forma contínua.
SUBDIMENSÃO: ORGANIZAÇÃO DOS TEMPOS DE TRABALHO: HORÁRIO FLEXÍVEL OU TRABALHO A TEMPO PARCIAL	
49	
50	
51	·
52	Procedimentos existentes, implementados e acompanhados de forma contínua.
53	
54	
SUBDIMENSÃO: FALTAS	
55	·
56	Procedimentos existentes, implementados e acompanhados de forma contínua.
SUBDIMENSÃO: DISPENSA DE ALGUMAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E TRABALHO SUPLEMENTAR	
57	·
58	Procedimentos existentes, implementados e acompanhados de forma contínua.
SUBDIMENSÃO: TELETRABALHO	

59	n.a.
SUBDIMENSÃO: JORNADA CONTÍNUA (APENAS PARA EMPRESAS DO SETOR EMPRESARIAL DO ESTADO)	
60	n.a.
61	n.a.
DIMENSÃO: PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO	
62	
63	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimento existente, implementado e acompanhado de forma contínua.
64	<ul style="list-style-type: none"> • Por definição e inerência de funções, todos os aspetos relacionados com a prática de assédio são acompanhados Employee & Labour Relations (Legal Department) .
65	<ul style="list-style-type: none"> • Os casos de eventuais danos decorrentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio são acompanhados pela Employee & Labour Relations (Legal Department), tendo em vista a necessidade de suportar ou não os danos, em articulação com o Serviço de Segurança e Medicina do trabalho.
66	<ul style="list-style-type: none"> • As situações de resolução do contrato com justa causa são avaliadas pela Employee & Labour Relations (Legal Department)
67	<ul style="list-style-type: none"> • Existência de um código de conduta para a prevenção da prática de assédio desde o momento em que se tornou obrigatório por lei, com previsão de um procedimento específico e a indicação de que se avança com processo disciplinar.

