

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

## 2021

TOGETHER CREATING  
THE FUTURE

## Índice

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. NOTA INTRODUTÓRIA</b>                   | <b>3</b>  |
| <b>2. OBJETIVOS DO PLANO</b>                  | <b>4</b>  |
| <b>3. CONTEXTO ATUAL</b>                      | <b>4</b>  |
| <b>4. SONAE INDÚSTRIA EM NÚMEROS</b>          | <b>5</b>  |
| <b>5. AUTODIAGNÓSTICO</b>                     | <b>6</b>  |
| <b>6. PLANO DE AÇÃO</b>                       | <b>9</b>  |
| <b>6.1 MEDIDAS A IMPLEMENTAR</b>              | <b>9</b>  |
| <b>7. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO</b> | <b>12</b> |
| <b>7.1 PLANO DE AÇÃO 2020 EM ANÁLISE</b>      | <b>12</b> |

## 1. NOTA INTRODUTÓRIA

Falar de igualdade de género é falar de 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. 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 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:

- 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 estes 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 de 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 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.

Apresentamos de seguida alguns dados estatísticos relativos à distribuição do número de mulheres e homens 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 colaboradoras do sexo feminino é tipicamente inferior ao do sexo masculino.

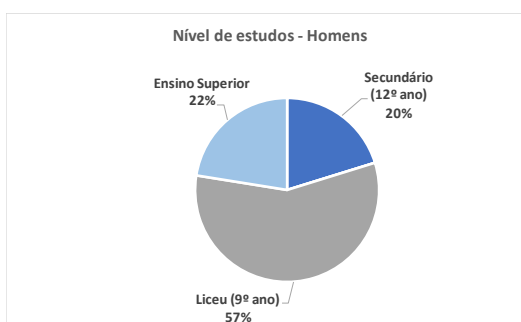
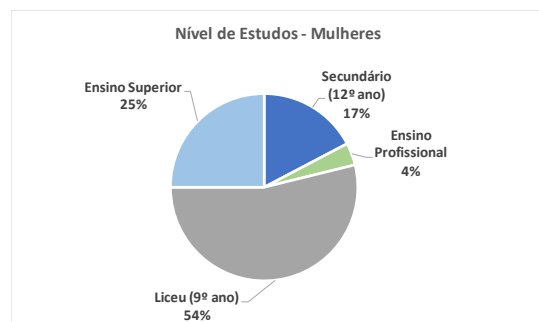
## 4. SONAE INDÚSTRIA EM NÚMEROS

Com o objetivo de caracterizar a população da Sonae Indústria, apresentamos os dados estatísticos tendo por base a informação recolhida a 30 de junho de 2020:

### Portugal

| Total | Mulheres |     | Homens |     |
|-------|----------|-----|--------|-----|
| 144   | 52       | 37% | 89     | 63% |

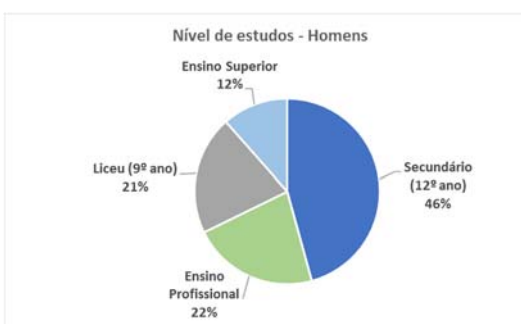
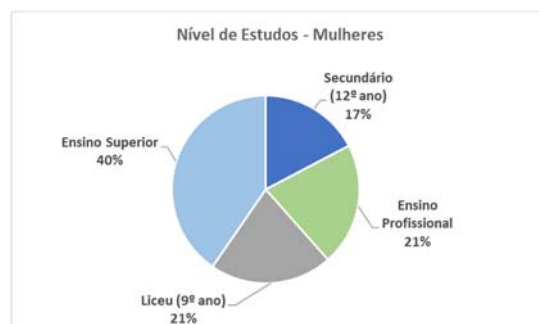
|                    | Mulheres | Homens |
|--------------------|----------|--------|
| Func. Operacionais | 44%      | 56%    |
| Func. Técnicas     | 24%      | 76%    |
| Func. Gestão       | 33%      | 67%    |



### Tafisa – Canada

| Total | Mulheres |     | Homens |     |
|-------|----------|-----|--------|-----|
| 356   | 52       | 15% | 304    | 85% |

|                    | Mulheres | Homens |
|--------------------|----------|--------|
| Func. Operacionais | 4%       | 96%    |
| Func. Técnicas     | 93%      | 7%     |
| Func. Gestão       | 29%      | 71%    |



## 5. AUTODIAGNÓSTICO

Previamente ao processo de reavaliação do plano de ação de 2020 e alinhamento da continuidade do plano para 2021, foi realizado um autodiagnóstico com base na Matriz de apoio ao diagnóstico, disponibilizada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

A análise e apresentação dos resultados de diagnóstico foi organizada por vetores de atuação, garantindo a avaliação das seguintes áreas: Igualdade no acesso a emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

De acordo com as recomendações da CITE e em conformidade com o plano de ação de 2020, consideramos essencial ao processo de diagnóstico a consulta aos trabalhadores e trabalhadoras avaliando a sua perceção no que toca às políticas e procedimentos do Grupo em matéria de igualdade e não discriminação. A concretização desta necessidade está refletida na medida 3 do plano de ação.

Em seguida, é feita uma análise mais pormenorizada das questões consideradas críticas e que deram origem a medidas de intervenção descritas no plano de ação, bem como uma breve análise de cada um dos vetores de atuação.

### A - ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

| Questões de Diagnóstico  | Sim              | Não                | Observações              |
|--|------------------|--------------------|--------------------------|
| A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade de Género?  | x                |                    | Plano de ação – medida 1 |
| A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?                           |                  | x                  | Plano de ação – medida 4 |
| A empresa procedeu à criação de um Comité ( <i>Task Force</i> interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências? | x<br>(no Canadá) | X<br>(em Portugal) | Plano de ação – medida 5 |
| A empresa promoveu ações de sensibilização e de informação junto do pessoal ao serviço acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade de Género?     | x                |                    | Plano de ação – medida 3 |

A Sonae Indústria estabeleceu um compromisso público no que concerne à diversidade de género, assente no respeito mútuo e igualdade de oportunidades. Fazem parte da Missão e Valores e do Código de Conduta, menções expressas à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, bem como o compromisso da sociedade na promoção de práticas que promovam e garantam a igualdade entre mulheres e homens.

## 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/as nossos/as colaboradores/as tem uma importância fundamental para nós e esforçamo-nos por garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos/as”.*

## 2. COMISSÃO DE ÉTICA

A Comissão de Ética da Sonae Indústria é constituída por um elemento do sexo masculino, o presidente da Comissão de Auditoria e Finanças, e por um elemento do sexo 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 ou da *intranet* e remetido por 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.

Em matéria de prevenção do assédio, foi aprovado e está devidamente publicitado, de forma a ser do conhecimento de todas as colaboradoras e todos os colaboradores, um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio da Sonae Indústria. As denúncias de situações de assédio devem ser enviadas à Comissão de Ética, seguindo o mesmo procedimento descrito acima, ao responsável hierárquico ou ao responsável de Recursos Humanos.

## B - RECURSOS HUMANOS

| Questões de Diagnóstico   | Sim | Não | Observações                  |
|---|-----|-----|------------------------------|
| Caso a empresa recorra a empresas especializadas de seleção e recrutamento, são-lhes fornecidas orientações no sentido de assegurar uma representação equilibrada de mulheres e homens entre as pessoas candidatas? | x   |     | Plano de ação – medida 6     |
| A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?  | x   |     | Plano de ação – medida 7 e 8 |



|  |          |          |                           |
|--|----------|----------|---------------------------|
| A empresa integra, no plano de formação anual, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho? | <b>x</b> |          | Plano de ação – medida 7  |
| A empresa tem implementados procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo?  | <b>x</b> |          | Plano de ação – medida 9  |
| A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?   |          | <b>x</b> | Plano de ação – medida 13 |

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.

São definidos critérios que regulam a atribuição de retribuições complementares (ex. prémios) e subsídios, que não incorporam qualquer critério de discriminação entre mulheres e homens, assegurando o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares. Em cumprimento da lei, tomemos por exemplo, os critérios de atribuição do prémio de assiduidade, onde ausências como as consultas pré-natal ou licença de amamentação não penalizam os colaboradores na atribuição mensal deste prémio.

Têm vindo a ser revistas ações e medidas que à data atual permitem que as colaboradoras e os colaboradores, informalmente, e sempre que a função o permita, possam exercer o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

## **C – COMUNICAÇÃO**

A política de comunicação e imagem 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 as suas colaboradoras e colaboradores. Tendo por base os critérios apresentados na Matriz de diagnóstico utilizada e com o objetivo de reforçar e incentivar as práticas já definidas, consta do plano de ação da Sonae Indústria uma medida que visa garantir uma comunicação inclusiva nos canais internos e externos da empresa (medida 14).



## 6. 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, após concluído o processo de autodiagnóstico, complementado pela revisão e monitorização das ações do plano definido para 2020, redefinimos um Plano de ação a três níveis a implementar faseadamente em 2020/2021.

### 6.1. Medidas a implementar

| Objetivos   | Medidas (nº da medida)   | Dept. Responsável                          | Indicadores   | Monitorização  |
|---|--|--|---|--|
| <b>Vetor: Estratégia Missão e Valores</b>   |  |  |   |  |
| <b>Reforço do posicionamento da Sonae Indústria em matéria de Igualdade de género, interna e externamente</b> | (1) Publicar no sítio da internet e na intranet da Sonae Indústria o Plano para a Igualdade de Género                | - Comunicação                              | - Realizar a publicação do Plano para a Igualdade de Género no website e na intranet da empresa | - Plano de 2021 a publicar no website até ao dia 15 de setembro de 2020  |
| <b>Reforço do compromisso da Sonae Indústria em matérias de igualdade de oportunidade de trabalho</b>         | (2) Analisar a adesão a fóruns empresariais para a igualdade de género   | - Recursos Humanos<br>- Administração      | - Participação nos fóruns planeados para 2020   | - Até dezembro 2020 monitorizar a participação nos fóruns em plano;<br>- definir o plano de 2021 e monitorizar trimestralmente a participação  |
| <b>Analisar a situação atual da Sonae Indústria quanto à Igualdade de Género</b>                              | (3) Realizar inquérito para avaliar a perceção relativa a diferentes dimensões da igualdade de género na organização | - Recursos Humanos<br>- Departamento Legal | - Análise dos resultados do Inquérito   | - Elaboração do <i>draft</i> do Inquérito até final do primeiro semestre de 2020;<br>- Aprovação pela Mancom;<br>- Realização do inquérito aos colaboradores até ao final do ano de 2020;<br>- Análise dos resultados durante o primeiro semestre de 2021; |

|   |  |  |  |   |
|---|--|--|--|---|
|   |  |  |  | - Definição de ações, se necessário, no 2º semestre de 2021.  |
| <b>Considerar na tomada de decisão indicadores que reflitam de forma efetiva a situação atual e evolução da empresa em matéria de igualdade de género</b> | (4) 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;  | - Recursos Humanos   | - Evolução de percentagens de mulheres e homens nas várias áreas da empresa;<br>- Representatividade de mulheres em cargos de gestão e administração;<br>- Conciliação da vida familiar e profissional | - Análise anual dos indicadores definidos   |
| <b>Garantir o cumprimento do plano de ação definido e de todas as políticas para a igualdade de género na Sonae Industria</b>                             | (5) Criação de um Comité (Task Force interna) à semelhança da Tafisa Canadá, para garantir a igualdade de género, que periodicamente se reúne para monitorizar as ações em curso   | - Comité composto por pessoas da área de recursos humanos, responsáveis do negócio, departamento legal e Administração | - Cumprimento do plano de ação   | - Reuniões trimestrais de monitorização e alinhamento de ações em curso   |
| <b>Vetor: Recursos Humanos</b>  |  |  |  |   |
| <b>Continuar a assegurar os princípios de igualdade e não discriminação nos processos de recrutamento</b>   | (6) 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.<br><br>Garantir, sempre que possível, a apresentação de pool de candidatos/as 50:50, fornecendo as mesmas orientações a empresas externas, sempre que seja necessário o seu suporte no recrutamento. | - Recursos Humanos e equipa responsável por cada processo de recrutamento  | - Análise da pool de candidatos/as apresentada: balanço entre o número de mulheres e homens  | - Anualmente, realizar um balanço entre os/as candidatos/as envolvidos em processos de recrutamento para a Sonae Indústria; |
| <b>Sensibilizar e formar os colaboradores e as colaboradoras em</b>   | (7) Integrar no Plano Anual de Formação e nos planos de  | - Recursos Humanos   | - Participação dos/as colaboradores/as nas ações planeadas   | - Monitorização do cumprimento do   |

|  |   |   |   |  |
|--|---|---|---|--|
| <b>matérias de igualdade de género e conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal</b>   | acolhimento de novos colaboradores ações de sensibilização/formação nestas temáticas  |   |   | plano de formação da Sonae Indústria   |
| <b>Garantir o princípio do desenvolvimento profissional do/a colaborador/a no acesso à formação</b>  | (8) Continuar a garantir princípios transversais de acesso à formação. Continuar a promover a participação igualitária em processos de aprendizagem ao longo da carreira  | - Recursos Humanos e responsáveis de departamento                     | - Participação dos/as colaboradores/as nas ações planeadas  | - Monitorização do cumprimento do plano de formação da Sonae Indústria   |
| <b>Manter uma política retributiva e de gestão de carreiras assente em critérios meritocráticos e de acordo com as normas legais aplicáveis em cada país</b> | (9) Assegurar o total cumprimento dos princípios da política retributiva, baseado em critérios objetivos e meritocráticos aplicados a todos os colaboradores/as de igual forma.   | - Recursos Humanos e responsáveis de departamento                     | - Análise salarial nos diferentes grupos funcionais e estudo de diferenças salariais entre mulheres e homens                            | - Monitorização anual no período de revisão salarial   |
| <b>Promover formas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal</b>   | (10) Analisar iniciativas de trabalho flexível, que permitam uma melhor gestão pelo/a colaborador/a   | - Recursos Humanos<br>- Dept. legal<br>- Responsáveis de departamento | - Número de colaboradores/as que aderiram a esquemas de trabalho flexível; Impacto do regime de trabalho flexível na taxa de absentismo | - Monitorização da evolução numa base trimestral   |
| <b>Continuar a facilitar o acesso a serviços chave para colaboradores e suas famílias</b>  | (11) 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 | - Recursos Humanos<br>- Comunicação                                   | - N/A   | - Manter os planos de saúde acessíveis e vantajosos a colaboradores/as e suas famílias<br>- Disponibilizar informação sobre os protocolos externos disponíveis |
| <b>Proteger a parentalidade dos/as colaboradores/as da Sonae Indústria</b>   | (12) Disponibilizar na intranet todos os benefícios e direitos da maternidade e paternidade. Acompanhar o regresso dos/as colaboradores/as após período de licença,   | - Recursos Humanos<br>- Dept. Legal<br>- Comunicação                  | - N/A   | - Monitorizar, garantindo a atualização da informação disponibilizada aos/às colaboradores/as;<br>- Acompanhamento dos/as                                      |

|   |  |               |  |   |
|---|--|---------------|--|---|
|   | aferindo a sua satisfação no processo de regresso.   |               |  | colaboradores/as após regresso de período de licença.   |
| <b>Potencializar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal</b> | (13) Trabalhar e divulgar possíveis protocolos com instituições existentes na área geográfica da empresa, tais como creches ou outros que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal | - Comunicação | - N/A  | - Revisão anual da listagem de protocolos existentes, mantendo a informação atualizada e disponível a todos os colaboradores. |
| <b>Comunicação</b>  |  |               |  |   |
| <b>Adotar uma linguagem inclusiva</b>                                       | (14) Adotar a linguagem e comunicação inclusiva nos canais internos e externos   | - Comunicação | - Grau de aceitação e impacto das publicações realizadas | - Monitorização periódica da recetividade dos/as colaboradores/as às publicações feitas nos vários canais                     |

## 7. 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. Cada uma das medidas será monitorizada de acordo com o definido no plano de ação apresentado acima. Sempre que necessário reajustaremos a periodicidade, indicadores ou departamentos envolvidos.

### 7.1 PLANO DE AÇÃO EM ANÁLISE:

Decorridos seis meses do início do plano de ação apresentado para 2020, segue-se uma análise das metas alcançadas.

Tendo por base a natureza industrial da atividade da Sonae Indústria, que historicamente nas suas áreas operacionais tem uma representação maioritariamente masculina, um dos principais focos foi e continua a ser desenvolver ações que contribuam 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 (medida 7 do plano de ação). Nesse sentido, monitorizámos o resultado dos processos de recrutamento posteriores à elaboração do plano de ação de 2020 e, à data, é possível perceber que em resultado da sensibilização feita no sentido de incrementar as candidaturas às vagas

em aberto, teremos, até ao final de Julho 2020, um incremento de cinco novos/as colaboradores/as, sendo um homem e quatro mulheres. Importa salientar que esta é uma medida de continuidade, faz parte do plano de ação e continuaremos a trabalhar e monitorizar os seus resultados.

Outro dos pontos essenciais que vem complementar o processo de diagnóstico apresentado é a avaliação da perceção das nossas pessoas sobre questões de igualdade de género e políticas de não-discriminação no contexto de trabalho (medida 3 do plano de ação). O inquérito elaborado será disponibilizado a todos os colaboradores e colaboradoras da empresa.

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. Para que todos os colaboradores e colaboradoras conheçam, se identifiquem e atuem em conformidade com estes procedimentos é necessário que desde o início do seu ciclo de vida tenham acesso à informação. Para isso, foi incluído no Plano de Acolhimento a novos colaboradores e colaboradoras um módulo de sensibilização para princípios de Igualdade e Não-Discriminação, proteção da parentalidade e conciliação da vida familiar, pessoal e laboral (medida 8 do plano de ação).

Os meses da pandemia Covid-19 que tem vindo a afetar os países em que exercemos atividade serão, certamente, dos momentos mais exigentes do ano em curso. Foi um período extremamente exigente no que toca ao exercício das atividades profissionais em condições de saúde e segurança, bem como na conciliação das exigências familiares e pessoais com a vida profissional que, em consequência, se tornaram ainda mais eminentes devido à falta de recursos como creches, escolas, ATL's e outras instituições que assumem um papel tão importante de suporte às famílias. Face ao exposto, era fulcral trabalhar para que as colaboradoras e colaboradores cuja função o permitisse, tivessem acesso a todas as condições para realizarem o seu trabalho a partir de casa e que, cumprindo com as exigências das respetivas funções, a todos fosse dada a flexibilidade necessária para se adaptarem ao momento presente. Necessidade essa que veio incrementar a viabilidade de reunir esforços para desenvolver iniciativas que promovam a flexibilidade e a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, resultando na medida 11 do nosso plano de ação .

Garantindo princípios transversais de acesso à formação e com o objetivo de promover a participação igualitária em processos de aprendizagem, procuramos incluir no planeamento de uma ação de formação em condução e manobra de empilhadores uma amostra representativa de homens e mulheres que, nas suas funções, podem ter como responsabilidade a condução destes veículos, responsabilidade essa que historicamente era associada a funções maioritariamente masculinas.

Em suma, perante o trabalho realizado importa reforçar e reconhecer as metas alcançadas e trabalhar no sentido de este ser um plano de continuidade que conta com medidas permanentes naquilo que é o foco de ação da Sonae Indústria.

[www.sonaeindustria.com](http://www.sonaeindustria.com)



**TOGETHER CREATING  
THE FUTURE**