

---

## PLANO PARA A IGUALDADE 2020

(SETEMBRO 2019)

### Introdução

A Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial do estado e das empresas cotadas em bolsa, veio estabelecer, para as empresas cotadas em bolsa, a obrigatoriedade de elaborarem e divulgarem planos anuais para a igualdade, tendo em vista a efectiva 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, conforme resulta do artigo 7.º da referida Lei.

A Semapa acredita que, mais do que o cumprimento de uma obrigação legal, a prossecução de medidas que visem garantir a igualdade entre mulheres e homens é um desígnio essencial de uma gestão socialmente responsável e contribui para um melhor desempenho organizacional e para o desenvolvimento e atracção de Talento.

O presente plano para a igualdade, elaborado pela Semapa, vem assim acolher o disposto no artigo 7º da Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto, tendo sido seguidas, na sua elaboração, as directrizes constantes do “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)”.

O presente plano é um documento evolutivo e será revisto e aprovado anualmente.

### A Semapa enquanto holding e enquanto sociedade individual

A Semapa, enquanto sociedade holding, consolida nos termos da lei com as suas participadas as informações financeiras e não financeiras mas a esta consolidação não corresponde nem pode corresponder uma consolidação de gestão.

Como tal, a Semapa tem uma visão global e holística para todo o grupo económico exercendo, relativamente às suas participadas, a sua função accionista e procurando uma partilha de valores e princípios comuns. Esta visão está vertida na carta de Princípios Deontológicos, aprovada pelo

Conselho de Administração em 2002, aplicável às subsidiárias onde está expressa, entre outras, a obrigação de não discriminação: *“Nas relações internas da empresa e desta com terceiros não devem os colaboradores da Semapa fazer ou aceitar discriminações de qualquer natureza, designadamente em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.”*

Mais, desde a aprovação dessa carta de Princípios Deontológicos, a Semapa sempre considerou a “igualdade de oportunidades” um princípio crítico e basilar nas relações laborais estando a mesma referida de forma mais desenvolvida no nosso relatório de sustentabilidade.

Para além desta visão de Grupo e do alinhamento que se pretende entre as empresas do Grupo, a Semapa tem as suas opções individuais, enquanto sociedade independente, que desenvolverá neste plano e que são as que considera mais adequadas à sua realidade e dimensão, privilegiando um ritmo de implementação sustentável das medidas na empresa. Tudo isto, sem prejuízo da obrigação de apresentar posteriormente estas matérias em termos consolidados no âmbito do relatório de sustentabilidade.

## O Plano

### A. Dimensões de intervenção

#### 1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objectivos	Medidas	Responsáveis	Meta / indicadores
<b>Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens</b>	Revisão dos Princípios Deontológicos: Evolução da referência a “não discriminação” para “garantia de igualdade”	Administração	Cumprimento integral em 2020
	Plano estratégico: Inclusão expressa de referência à preocupação	Administração	Cumprimento integral em 2020

	com a garantia da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens		
<b>Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade</b>	Definição de objectivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens	Administração/ Área de Recursos Humanos	2020
	Constituição de um grupo de trabalho com o objectivo de diagnosticar necessidades sentidas e de propor alterações que serão depois sujeitas a apreciação da administração	Administração/ Área de Recursos Humanos	2020 – Constituição e funcionamento do “Grupo de Trabalho para a Igualdade” 2021 – Apreciação das conclusões e adopção das medidas que sejam pertinentes
<b>Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens</b>	Garantir que o “Grupo de Trabalho para a Igualdade” será integral ou maioritariamente representado por trabalhadores e trabalhadoras do Grupo Semapa	Administração/ Área de Recursos Humanos	2020

## 2. Igualdade no Acesso ao Emprego

Objectivos	Medidas	Responsáveis	Meta / indicadores
<b>Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens e contribuir</b>	Orientação aos responsáveis internos e às entidades externas especializadas em	Área de Recursos Humanos	2020

<b>para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa</b>	selecção e recrutamento no sentido de garantirem a representação mínima de 40% de cada um dos sexos entre as candidaturas a considerar pela empresa		
--	---	--	--

### 3. Formação Inicial e Contínua

Objectivos	Medidas	Responsáveis	Meta e indicadores
<b>Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma</b>	Formação para a área de Recursos Humanos em temas de igualdade de género e diversidade (sem prejuízo de se avançar mais tarde para iniciativas de formação mais abrangentes)	Área de Recursos Humanos	2020

### 4. Protecção na Parentalidade

Objectivos	Medidas	Responsáveis	Meta / indicadores
<b>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras</b>	Análise da conveniência de concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de apoios à parentalidade adicionais aos previstos na lei	Administração/ Área de Recursos Humanos	A tratar no âmbito e com as metas definidas pelo “Grupo de Trabalho para a Igualdade”

## 5. Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar e Pessoal

Objectivos	Medidas	Responsáveis	Meta / indicadores
<b>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras</b>	Analisar iniciativas de trabalho mais flexível, que permitam uma melhor gestão da vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Administração/ Área de Recursos Humanos	2020 - 2021
	Analisar oportunidades e negociar protocolos, preferencialmente sem custos para a empresa, tendo em vista o apoio a colaboradores, filhos e pessoas equiparadas	Área de Recursos Humanos	2020 (Contínuo)
	Análise da viabilidade de aplicar às várias sociedades do Grupo boas práticas, já existentes nalgumas sociedades, na área de benefícios para apoio aos filhos dos colaboradores	Área de Recursos Humanos	2020

### B. Implementação do Plano

A implementação e execução do plano para a igualdade da Semapa, bem como a garantia de disponibilização dos meios necessários, serão da responsabilidade da Comissão Executiva e da área de Recursos Humanos, que, com o apoio “Grupo de Trabalho para a Igualdade” que a Semapa se propõe constituir, irão monitorizar o cumprimento das medidas e metas definidas e rever anualmente o plano, identificando potenciais melhorias bem como novas medidas a implementar.