
PLANO PARA A IGUALDADE 2021

(SETEMBRO 2020)

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 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, conforme resulta do artigo 7.º da referida Lei.

A Semapa mantém a sua convicção de 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, contribui para um melhor desempenho organizacional e para a atração e desenvolvimento 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 diretrizes constantes do “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)”.

O presente plano é um documento evolutivo, que é 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 acionista 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.

Impacto da pandemia de Covid 19 no ano 2020

A realidade COVID que estamos a viver no ano 2020 veio impactar no ritmo de concretização desenhado no Plano para a Igualdade 2020, com algumas medidas previstas e serem aceleradas (ex: medidas de conciliação da vida pessoal com a vida profissional) e outras a serem postecipadas (ex: acesso ao emprego).

Assim o Plano 2021 mantém algumas das medidas previstas para 2020, que se mantêm atuais e adequadas e apresenta um progresso relativamente ao já realizado.

O Plano 2021 com progressos de 2020

A. Dimensões de intervenção

1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objectivos	Medidas	Responsáveis	Meta / indicadores (c/ progresso 2020)
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Revisão e divulgação interna da revisão dos Princípios Deontológicos: Evolução da referência a “não discriminação” para “garantia de igualdade”	Área de Recursos Humanos	Cumprimento parcial em 2020 e conclusão em 2021
	Plano estratégico 2021: Inclusão expressa de referência à preocupação com a garantia da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens	Administração	Cumprimento integral em 2021
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens	Administração/ Área de Recursos Humanos	Ainda não concretizado em 2020. Previsto realizar até ao final do ano e em 2021
	Criar um Grupo de Trabalho para a Igualdade com o objetivo de diagnosticar necessidades sentidas e de propor alterações que serão depois sujeitas a	Administração/ Área de Recursos Humanos	Grupo criado em 2020. 2021 – Apreciação das propostas e adoção das medidas que sejam aprovadas

	apreciação da administração, no âmbito da Igualdade de oportunidades entre Géneros		
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Integrar o tema do Plano para a Igualdade nas reuniões das equipas, criando o espaço para que todos, colaboradores e colaboradoras possam nele participar	Administração/ Área de Recursos Humanos	2021

2. Igualdade no Acesso ao Emprego

Objectivos	Medidas	Responsáveis	Meta / indicadores (c/ progresso 2020)
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens e contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Orientação aos responsáveis internos e às entidades externas especializadas em seleção e recrutamento no sentido de garantirem a representação mínima de 40% de cada um dos sexos entre as candidaturas a considerar pela empresa	Área de Recursos Humanos	2020: Cumprido Mantém-se em vigor em 2021 (Contínuo)

3. Formação Inicial e Contínua

Objectivos	Medidas	Responsáveis	Meta e indicadores (c/ progresso 2020)
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Promover formação em temas de igualdade de género e diversidade	Área de Recursos Humanos	Ainda não realizado em 2020, pelas contingências do ano. Previsto realizar até ao final do ano e em 2021

4. Protecção na Parentalidade

Objectivos	Medidas	Responsáveis	Meta / indicadores (c/ progresso 2020)
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Análise da conveniência de concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de apoios à parentalidade adicionais aos previstos na lei	Administração/ Área de Recursos Humanos	Iniciado em 2020 mantendo-se em 2021

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

Objectivos	Medidas	Responsáveis	Meta / indicadores (c/ progresso 2020)
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e	Analisar iniciativas de trabalho mais flexível que permitam uma melhor	Administração/ Área de Recursos Humanos	2020: Implementado o regime de teletrabalho e

peçoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	gestão da vida profissional, familiar e peçoal dos trabalhadores e das trabalhadoras		medidas de flexibilidade de horário 2021: Manter a medida
	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 desde 2020)
	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 (Contínuo desde 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 do “Grupo de Trabalho para a Igualdade” que a Semapa constituiu em 2020, irão monitorizar o cumprimento das medidas e metas definidas e rever anualmente o plano, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

Setembro 2020