

---

## PLANO PARA A IGUALDADE 2022

(SETEMBRO 2021)

### 1. Enquadramento

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.

---

## 1.1. 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.

Acresce que a Semapa adotou em 2017 um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, também aplicável a todos os trabalhadores e trabalhadoras das entidades que integram o grupo Semapa (salvo se tiverem um Código específico para esta matéria), que proíbe o assédio no local de trabalho e estabelece as obrigações dos trabalhadores e das trabalhadoras e das entidades empregadoras neste âmbito, bem como o procedimento a seguir em caso de práticas de assédio.

---

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.

## 1.2. Impacto da pandemia de Covid 19 no ano 2021

A realidade COVID que estamos a viver desde 2020 veio impactar no ritmo de concretização desenhado no Plano para a Igualdade 2020 e 2021.

Assim, o Plano para a Igualdade 2022 mantém ainda por concretizar algumas das medidas previstas para 2021, que se mantêm atuais e adequadas e apresenta um progresso relativamente ao já realizado.

## 1.3. Diagnóstico

Previamente à elaboração do presente Plano para Igualdade a Semapa fez um diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e utilizou os seus resultados para a escolha das principais dimensões de intervenção e para a definição das medidas prioritárias a implementar.

As principais conclusões do diagnóstico são:

- a) A Semapa tem uma cultura e uma prática consistentes de tratar os seus colaboradores e colaboradoras sem qualquer tipo de discriminação, nomeadamente no que ao género diz respeito;
- b) A Semapa tem já implementados os princípios da diversidade nos seus principais documentos estratégicos e estruturantes da sua atividade;
- c) Existem áreas de melhoria, sobretudo (1) na divulgação das suas práticas junto dos colaboradores e das colaboradoras e dos seus parceiros e (2) na formação interna sobre o tema. Tentamos no Plano para a Igualdade 2022 reforçar a importância destes aspetos.

Dos 26 colaboradores e colaboradoras da Semapa, considerada em termos individuais, 58% são mulheres e 42% são homens.

Se efetuarmos uma análise das diferentes áreas funcionais da empresa verificamos a seguinte distribuição:

Áreas Funcionais	Mulheres		Homens	
	Número	%	Número	%
<b>Diretores</b>	3	43%	4	57%
<b>Responsáveis</b>	1	25%	3	75%
<b>Outros</b>	11	73%	4	27%

Estes números revelam que a Semapa tem uma equipa equilibrada do ponto de vista de género e está a desenvolver um *pipeline* interno para reforçar, progressivamente, também ao nível dos lugares de maior responsabilidade, esse mesmo equilíbrio.

Por outro lado, e no tocante ao governo societário da Semapa, existem Princípios relativos à Composição dos Órgãos Sociais, divulgados no *website* da Sociedade, reconhecendo a Semapa “*os benefícios da diversidade nos seus órgãos sociais, em particular no Conselho de Administração e no Conselho Fiscal, como forma de assegurar maior equilíbrio na sua composição, de potenciar o desempenho de cada membro e, em conjunto, de cada órgão, de melhorar a qualidade dos processos de tomada de decisão e de contribuir para o seu desenvolvimento sustentável.*”

Assim, e para “*a promoção da diversidade no seio da Semapa, o Conselho de Administração aceita e reconhece os seguintes Princípios de Diversidade como adequados à composição dos respetivos órgãos sociais:*

- *Inclusão de membros com habilitações académicas distintas e experiência profissional em áreas diversas, adequadas e relevantes para o exercício do cargo a desempenhar;*
- *Promoção da diversidade de género;*
- *Inclusão de membros de idades diversas, combinando experiências adquiridas com novas perspetivas, e*
- *Inclusão de membros com vivências ou origens geográficas diversas.*

A composição do Conselho de Administração e os fatores de diversidade aplicados ao mesmo são os seguintes:

Fator de diversidade	Parâmetro	%
<b>Idade</b>	<50	36,36%
	50-65	36,36%
	>65	27,27%
<b>Género</b>	Feminino	27,27%
	Masculino	72,73%
<b>Habilitações</b>	Econ./Gest.	45,45%
	Engenharia	27,27%
	Matemáticas aplicadas	9,09%
	Não licenciado	18,18%
<b>Antecedentes profissionais</b>	Trabalho no estrangeiro	45,45%
	Setores diferentes do grupo	100%

O Conselho Fiscal tem 66,67% de membros do género masculino e 33,33% do género feminino.

## 2. O Plano para a Igualdade 2022

### 2.1. Dimensões de intervenção

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

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações
<b>Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens</b>	Revisão e divulgação interna dos Princípios Deontológicos: Evolução da referência a “não discriminação” para “garantia de igualdade”	Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Evidência documental	Cumprimento em 2021	
<b>Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização,</b>	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade de	Administração/ Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Evidência documental	Iniciado em 2021 e previsto concretizar em 2022	

<b>acompanhamento e sustentabilidade</b>	tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens					
	<p>Criar um Grupo de Trabalho para a Igualdade com o objetivo de diagnosticar necessidades sentidas e de propor alterações que serão depois sujeitas a apreciação da administração, no âmbito da Igualdade de oportunidades entre Géneros</p>	Administração/ Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos			Grupo constituído em 2020 e em funcionamento
<b>Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da</b>	Integrar o tema do Plano para a Igualdade nas reuniões das equipas, criando o espaço para que todos, colaboradores	Administração/ Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Apresentação anual do Plano em Reunião de Direção	Em curso desde 2021	



<b>igualdade entre mulheres e homens</b>	e colaboradoras, possam nele participar					
<b>Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo</b>	Utilizar uma linguagem (verbal e não verbal) neutra, inclusiva e não discriminatória em todos os documentos e nos processos de comunicação internos e externos	Administração/ Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Evidência documental (documentos revistos)	Em curso em 2021 e a concluir e manter em 2022	

### 2.1.2. Igualdade no Acesso ao Emprego

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações
<b>Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens e contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e</b>	Orientação aos responsáveis internos e às entidades externas especializadas em seleção e recrutamento no	Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Evidência documental (diretrizes)	Em vigor desde 2020 e para manter em 2022	

<b>homens na empresa</b>	sentido de garantir a representação mínima de 40% de cada um dos sexos entre as candidaturas a considerar pela empresa					
--------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

### 2.1.3. Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações
<b>Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho</b>	Promover formação em temas de igualdade de género e diversidade	Área de Recursos Humanos	Orçamento previsto: 1.500€	- Realização de formação; - Número de colaboradores e colaboradoras participantes na formação	Previsto realizar até ao final de 2021	Está previsto que a formação aborde, nomeadamente, as seguintes temáticas: - Estereótipos de género; - Linguagem inclusiva;

consonantes com a mesma						<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proteção na parentalidade;</li> <li>- Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;</li> <li>- Assédio no trabalho</li> </ul>
-------------------------	--	--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### 2.1.4. Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações
<b>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras</b>	Incentivar os trabalhadores e as trabalhadoras a usufruírem, de forma equilibrada, das licenças de parentalidade, e analisar a conveniência de concessão aos trabalhadores e às	Administração/ Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusão da temática na formação a realizar;</li> <li>- Análise dos casos concretos de gozo de licenças de parentalidade</li> </ul>	Manter em 2022	

	trabalhadoras de apoios à parentalidade adicionais aos previstos na lei					
--	-------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

### 2.1.5. Igualdade nas Condições de Trabalho

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações
<b>Assegurar a diversidade de género em todas as funções da empresa</b>	Encorajar a participação equilibrada de mulheres e homens em todas as funções da empresa (em especial nos lugares de topo, direção e chefias intermédias)	Administração/ Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	- % de homens e de mulheres em cargos de Direção (1 <sup>as</sup> e 2 <sup>as</sup> linhas); - % de homens e de mulheres nas Comissões Executivas; - % de homens e de mulheres nos Órgãos Sociais	Cumprir em 2022 e no futuro	

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

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações
<b>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras</b>	Implementar formas de trabalho mais flexível (flexibilização dos horários de trabalho, teletrabalho, jornada contínua, quando possível) que permitam uma melhor gestão da vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Administração/ Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	% de trabalhadores e trabalhadoras que adotam o regime de teletrabalho	Implementado o teletrabalho em 2020 e 2021. Manter-se-á em 2022	Implementado o regime de teletrabalho em consequência da pandemia de Covid-19, estando em análise os moldes em que se deverá manter no futuro
	Analisar oportunidades e negociar protocolos, preferencialmente sem custos para a empresa, tendo em	Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Evidência documental	Contínuo desde 2020 e para reforçar em 2022	

vista o apoio a colaboradores e colaboradoras, filhos e pessoas equiparadas						
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 e colaboradoras	Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Número de boas práticas aplicadas transversalmente	Trabalho conjunto desde 2020 e a manter em 2022		

## 2.2. Implementação do Plano para a Igualdade

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 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.