

# PLANO PARA A IGUALDADE 2024

(SETEMBRO 2023)

## 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.

Em 2021 a Semapa e as principais empresas do Grupo reforçaram o seu compromisso com o combate à discriminação através da criação do Canal de Denúncias, que permite a comunicação interna de irregularidades, de forma anónima e confidencial, por parte dos

membros dos órgãos sociais e comissões da sociedade, acionistas, trabalhadores, candidatos em processo de recrutamento, prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes, fornecedores, voluntários e estagiários, comunicação essa que inclui nomeadamente, a denúncia de práticas discriminatórias em razão do sexo, permitindo assim à Semapa atuar sobre situações discriminatórias que lhe são desconhecidas e melhor defender e garantir o respeito pelos princípios da igualdade entre mulheres e homens no seu seio.

Por outro lado, em 2023, a Semapa adotou a Política de Direitos Humanos, através da qual assume compromissos de respeito pelos direitos humanos, designadamente, (i) a proibição de atuações discriminatórias em relação aos seus colaboradores, nomeadamente, em função da raça, religião, sexo, orientação sexual, incapacidade, idade, nacionalidade, convicções políticas ou situação económica ou social e valorizando a diversidade, a igualdade de género e a inclusão, como forma de assegurar uma efetiva igualdade de oportunidades, nomeadamente no que respeita a pessoas portadoras de deficiência, (ii) a proibição de todas as formas de assédio, abuso e violência no ambiente de trabalho, e (iii) acesso a um emprego digno, garantindo aos seus trabalhadores um ambiente de trabalho seguro e saudável, do ponto de vista físico e psicológico, uma remuneração justa e equitativa, o seu desenvolvimento pessoal e formação contínua, a privacidade dos seus dados pessoais, o respeito pelos tempos de descanso, o acesso a regimes de proteção social aplicáveis e o respeito pelo direito à parentalidade e incentivando a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

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 Diagnóstico

A Semapa decidiu em 2023 realizar um Survey de Engagement que está em fase de análise de resultados e que nos irá permitir ser mais focado nas ações a realizar em 2024, uma vez que os dados demográficos do questionário nos possibilitarão aferir as respostas por género. Estando, neste momento, numa fase de apuramento e análise de resultados e de realização de alguns *focus group* para entender com maior foco e detalhe alguns resultados iniciais, o Plano que agora apresentamos ainda não foi buscar a este instrumento a sua inspiração. Mantemos, pois, como referência, a informação de diagnósticos anteriores e da avaliação de algumas medidas entretanto implementadas.

Esse conhecimento permite-nos concluir o seguinte:

- 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) Continuam a existir áreas de melhoria, sobretudo ao nível da divulgação das suas práticas junto dos colaboradores e das colaboradoras e dos seus parceiros. Tentamos no Plano para a Igualdade 2024 reforçar este aspeto. O tema da Igualdade de tratamento entre géneros tem sido abordado em alguns fóruns internamente, nomeadamente em reuniões de equipa e *focus group*, sendo que em 2024 teremos de manter /reforçar essas referências. E avançar com essa sensibilização ao nível dos nossos parceiros externos, o que foi iniciado em 2023 no que diz respeito ao recrutamento.

De referir ainda que a Semapa implementou um processo de *Talent Review* Anual, fórum onde são apreciados os percursos dos colaboradores e colaboradoras e onde a atenção à não discriminação e à criação de oportunidades em igualdade para M e H é reforçada.

Dos 32 colaboradores e colaboradoras da Semapa, à data, considerada em termos individuais, 62.5% são mulheres e 37.5% são homens.

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

Áreas Funcionais	Mulheres		Homens	
	Número	%	Número	%
<b>Diretivos</b>	4	40%	6	60%
<b>Quadros Superiores</b>	9	81,82%	2	18,18%
<b>Outros</b>	7	63,64%	4	36,36%

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.*

Na presente data, 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	50%
	50-65	37,50%
	>65	12,50%
<b>Género</b>	Feminino	37,50%
	Masculino	62,50%
<b>Habilitações</b>	Econ./Gest.	37,50%
	Engenharia	25%
	Matemáticas aplicadas	12,50%
	Não licenciado	25%

---

<b>Antecedentes profissionais</b>	Trabalho no estrangeiro	37,50%
	Setores diferentes do grupo	100%

---

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

Em 2023, a Semapa manteve em atividade um Grupo de Trabalho sobre Cultura, onde participam colaboradores de todos os níveis de responsabilidade e que tem vindo a apresentar propostas no âmbito do ambiente de trabalho e do reconhecimento, o que revela a importância que a Semapa atribui a ouvir os colaboradores sobre a sua realidade, nomeadamente em matérias de inclusão

Foi igualmente atualizada a análise da existência ou inexistência de gap salarial entre géneros e a conclusão do ano anterior mantém-se válida: existe na Semapa uma significativa equidade salarial entre H e M, em funções idênticas. Este é um aspeto que manteremos sob análise.

## 2. O Plano para a Igualdade 2023

### 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	Tema a seguir em 2024
<b>Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade</b>	Criar um Grupo de Trabalho para a Igualdade com o objetivo de diagnosticar necessidades sentidas e de propor	Administração/ Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos		Grupo constituído em 2020 e em funcionamento	O grupo deverá fazer propostas e assegurar a adoção das medidas que sejam aprovadas. O

	alterações que serão depois sujeitas a apreciação da administração, no âmbito da Igualdade de oportunidades entre Géneros					Grupo Cultura tem vindo a assumir e reforçar este objetivo.
<b>Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens</b>	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	Não envolve custos específicos	Apresentação anual do Plano em Reunião de Direção	Em curso desde 2021 e a manter em 2024.	
<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	Administração/ Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Evidência documental (documentos revistos)	Em curso desde 2021.	A acompanhar em 2024

	comunicação internos e externos					
--	------------------------------------	--	--	--	--	--

### 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 homens na empresa</b>	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	Não envolve custos específicos	Evidência documental (diretrizes)	Em vigor desde 2020 e para manter em 2024	

### 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 consonantes com a mesma</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	A formação está prevista realizar-se ainda no 4º trimestre de 2023 e ser reforçada em 2024	A empresa decidiu avançar com o Survey de Engagement em 23 e desenvolver, em seguida, ações de melhoria, já com base nos resultados do mesmo estudo, o que está em fase de preparação.

### 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 trabalhadoras de apoios à parentalidade adicionais aos previstos na lei	Administração/ Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	- Inclusão da temática na formação a realizar; - Análise dos casos concretos de gozo de licenças de parentalidade	Manter em 2003 e retirar esta medida de 2024	Retirar esta medida faz sentido, uma vez que, na Semapa, o gozo da parentalidade e a criação de condições para equilibrar os 2 papéis (profissional e familiar) são uma realidade assumida e respeitada por todos, para todos, sejam H ou M.

### 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 e Comissões	Cumprido em 2022 e manter no futuro	Exige seguimento, para assegurarmos que a realidade é equilibrada entre géneros.

## 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	Em vigor desde 2020 e para manter em 2024	Manutenção do regime de teletrabalho para as funções dependentes da sua natureza
	Analisar oportunidades e negociar protocolos, preferencialmente sem custos para a empresa, tendo em vista o apoio a	Área de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	- Evidência documental através de comunicação interna - Número de protocolos	Contínuo desde 2020, sendo para manter em 2024.	

	colaboradores e colaboradoras, filhos e pessoas equiparadas			celebrados com entidades externas		
	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	A calcular por benefício acrescentado		Trabalho conjunto desde 2020 e a manter em 2024	Em 2023, a Semapa irá introduzir um novo benefício (Apoio Psicossocial), alargando assim uma medida já existente noutras empresas do Grupo

## 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” e do Grupo de Trabalho Cultura , irão monitorizar o cumprimento das medidas e metas definidas e rever anualmente o plano, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar, nomeadamente o que resultar do Survey de Engagement já referido e em fase de apuramento e análise de resultados.