

simob

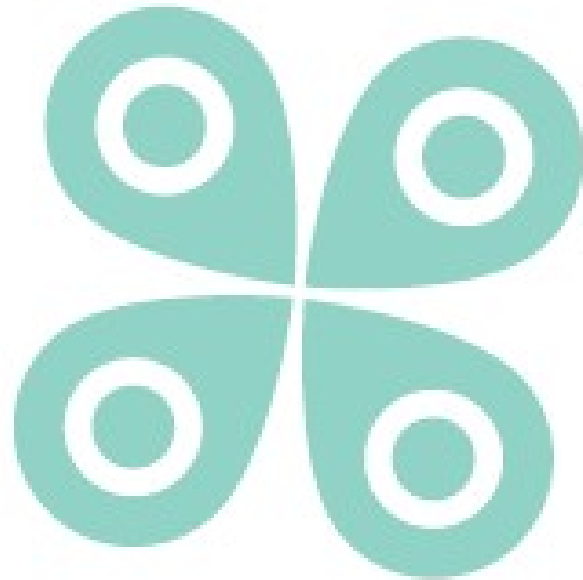
Management and
Services Markets

marl
Mercado Administrador
de Logística de Lisboa

marb
Centro Logístico
do Porto

maré
Centro Logístico
de Alentejo

marf
Centro Logístico
de Alentejo



PLANO PARA A IGUALDADE

2021

be inspired

CONTEÚDO

1	INTRODUÇÃO.....	1
2	CARATERIZAÇÃO MARF.....	2
3	DADOS RELATIVOS A 2019.....	2
4	ENQUADRAMENTO.....	3
5	OBJETIVOS.....	3
6	PRÁTICAS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO.....	4
7	PLANO.....	Error! Bookmark not defined.



Plano para Igualdade – Ano 2021

Aprovado pelo Conselho de Administração da
SIMAB, SA

Subscrito e Aprovado pelo Conselho de
Administração da MARF, SA.



be inspired

INTRODUÇÃO

O Plano para a Igualdade do Grupo SIMAB pretende estar alinhado com o consagrado na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13º, no artigo 2º do Tratado da Comunidade Europeia, que constitui a igualdade do género como um princípio fundamental do direito comunitário, bem como com os próprios objetivos do Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, já convertidos em legislação nacional, nomeadamente:

- a) Implementar medidas que favoreçam a representação equilibrada de homens e mulheres nas esferas de tomada de decisão, de apoio à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, assim como o combate às assimetrias salariais.
- b) Contribuir para a definição de uma nova cultura organizacional que reforce a qualificação e a atualização dos seus valores e princípios.
- c) Reconhecer a mais-valia da participação equilibrada de homens e de mulheres em todos os processos e domínios internos, pela diversidade de competências que favorecem a inovação e a competitividade das empresas.

Este reforço na prossecução e relato de políticas que promovam a igualdade entre mulheres e homens decorre, também, da pretensão de estar alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e com o dever decorrente da responsabilidade social das empresas.

A dimensão da Igualdade de Género e de conciliação das obrigações profissionais e familiares deve, por isso, ser tida em consideração em todos os aspetos do funcionamento das empresas, não só pela evolução e desenvolvimento que permite eliminar desigualdades e promover um melhor aproveitamento dos recursos humanos, mas também ser uma componente necessária à evolução sustentável das sociedades.



Valorizar e Respeitar as Pessoas





be inspired

CARATERIZAÇÃO MARF

A MARF, SA é uma sociedade anónima de capitais públicos, com participação da SIMAB, SA (95,35%) e da Câmara Municipal de Faro (4,65%).

A MARF, SA desenvolve a sua atividade, alinhada com as orientações estratégicas do Grupo SIMAB e com as orientações que são transmitidas pela tutela, enquanto empresa do setor empresarial do Estado.

A MARF, SA tem como objeto social “a promoção, construção, exploração e gestão, direta ou indiretamente, do Mercado Abastecedor da Região de Faro, o qual se destina ao comércio por grosso de produtos alimentares e não alimentares e, bem assim, à prossecução de quaisquer outras atividades complementares ou subsidiárias, incluindo a gestão de serviços relacionados com o seu objeto principal”.

A MARF, SA tem como missão proporcionar à população bens agroalimentares de elevada qualidade e variedade, através de uma infraestrutura de suporte ao comércio grossista. Assume-se como uma organização que pretende contribuir ativamente para a melhoria da sociedade, através de uma adequada gestão do Mercado Abastecedor da Região de Faro, de modo a permitir a comercialização e distribuição de uma vasta gama de produtos e serviços.

A MARF, SA assume como fundamentais um conjunto de valores que são entendidos, observados e vividos por todos os colaboradores na sua prática profissional, expressando os valores e os princípios da organização, a sua reputação, a maneira de estar dos seus colaboradores, entre si e com os restantes stakeholders, sejam acionistas, fornecedores, clientes, parceiros ou a sociedade em geral, entre eles o da Igualdade do Género.

A MARF, SA emprega 5 colaboradores (as).



DADOS RELATIVOS A 2019

MARF

Indicadores	Mulheres	Homens
Nº Trabalhadores	3	2
<i>Peso Género (% N.º M/ N.º H)</i>	60%	40%
<i>Rácio da retribuição base - Trabalhadores (M/H)</i>	47,5%	52,5%
Remunerações Totais Anuais (€)	49.299	64.148
<i>% remunerações totais anuais - Trabalhadores (M;H)</i>	43,5%	56,5%
Remuneração Total Anual média/colaborador (€)	16.433	32.074
<i>Rácio da remuneração total - Trabalhadores (M/H)</i>	51,2%	

Intervalos Etários	Mulheres	Homens
idade <= 30	1	0
30 < idade < 50	2	1
50 < idade	0	1

a 31 de dezembro 2019

Habilitações Literárias	Mulheres	Homens
<= 9º Ano de escolaridade	1	1
12º Ano de Escolaridade	0	0
Licenciatura	2	1
Mestrado	0	0



be inspired

ENQUADRAMENTO

Apesar das empresas do Grupo SIMAB serem empresas de pequena dimensão, quanto ao n.º de trabalhadores, são empresas do setor empresarial do Estado e por isso obrigadas ao cumprimento da legislação imposta enquanto tal.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, veio determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, de um plano para a igualdade, tendente a alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar as discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

O n.º 2 do artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 133/2013 de 3 de outubro, que estabelece os princípios e regras aplicáveis ao sector público empresarial, reforçou essa mesma determinação.

Com a publicação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi estabelecido o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

Conforme previsto nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi publicado o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determinou:

. os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa;

. os termos da articulação de competências entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; e

. a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n. 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

No cumprimento do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que veio regulamentar a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e seguindo o Guião disponibilizado para a elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos da já referida Lei, a SIMAB apresenta o seu Plano para a igualdade de género e conciliação do Grupo SIMAB, de acordo com as linhas de orientação constantes do referido Guião.

OBJETIVOS

Em demonstração do compromisso do Grupo SIMAB para com o tema da Igualdade de Género e em cumprimento do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto e do Despacho Normativo n.º 18/2019 de 17 de junho, a SIMAB apresenta o seu Plano para a Igualdade para 2021, tendente a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do género e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

O plano abrange as seguintes dimensões, contempladas no referido despacho e que no Guião são referenciadas como obrigatórias:

- ✓ Igualdade no acesso ao emprego
- ✓ Igualdade nas condições de trabalho
- ✓ Igualdade remuneratória
- ✓ Proteção na parentalidade
- ✓ Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

O plano abrange, também, ainda as seguintes áreas:

- ✓ Estratégia, missão e valores
- ✓ Formação inicial e contínua

Enquanto Holding do Grupo, onde são emanadas as políticas e estratégias e prestando serviços às suas participadas, desde desempenho de cargos sociais, a áreas transversais, designadamente na área dos recursos humanos, a SIMAB emanará deliberações no sentido em que, cada participada do Grupo SIMAB:

a) Subscreva o Plano para a Igualdade, colaborando na sua implementação e monitorização;

b) Elabore diagnósticos prévios, anualmente, da situação interna de homens e mulheres, com base nas matrizes de diagnóstico e monitorização dos indicadores para a igualdade;

c) Avalie o impacto das medidas executadas e proponha melhoria continua.





be inspired

PRÁTICAS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Em fevereiro de 2019, o Grupo SIMAB aprovou o seu Plano de Igualdade de Género para o biénio 2019/2020, considerando que a igualdade de género é uma prioridade do seu desenvolvimento organizacional, encontrando-se essa preocupação implícita nos documentos estratégicos da SIMAB – Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, S.A. (SIMAB) e suas empresas participadas, não diferenciando a necessidade específica de qualquer género.

Os objetivos que presidem ao Plano de Igualdade de Género são os seguintes:

- Conhecer e monitorizar os indicadores de género;
- Promover e desenvolver a igualdade entre homens e mulheres na empresa, através da implementação de medidas ajustadas ao contexto e atividade da empresa;
- Adotar boas práticas ao nível da igualdade e da conciliação trabalho-família-vida pessoal, no cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes

Ainda neste âmbito, o nosso Código de Ética transcreve como preocupação principal, o adotar de medidas que proporcionem a todos os seus colaboradores as condições de segurança e bem-estar essenciais ao seu desenvolvimento profissional e pessoal, promovendo o fortalecimento da motivação e o estímulo ao aumento da produtividade, por este ser, com a sua dedicação e competência, um pilar de atuação do Grupo.

Estratégia, Missão e valores

Uma das prioridades de atuação emanada do Plano Estratégico do Grupo SIMAB, é o de assegurar a valorização dos Recursos Humanos, e desenvolver estratégias que permitam reforçar uma cultura organizacional alinhada com a identidade institucional da empresa e uma atuação, de todos colaboradores, centrada na melhoria contínua dos nossos processos de trabalho e na incorporação das melhores práticas.

O fomento do diálogo social e da participação dos colaboradores no domínio da igualdade de género, da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e na proteção da maternidade e da paternidade reveste-se de um valor acrescentado para a prática empresarial da SIMAB ao nível da capacidade de integração e motivação dos seus colaboradores. A SIMAB possui normas que garantem o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, desde logo o cumprimento das suas obrigações legais e o compromisso com os

direitos humanos fundamentais também expostos no seu Código de Ética e de Conduta.

O Código de Ética procura aproximar ainda mais as pessoas que de alguma forma passam a ser cada vez mais vistas num plano de igualdade, independentemente da posição que ocupam, relevando-se naturalmente o conjunto de regras e normas de conduta que de uma forma ou de outra são indistintamente aplicáveis.

Adotamos transversalmente a todo o Grupo uma política de responsabilidade social, orientada por princípios de legalidade e de ética empresarial, nomeadamente, promovendo a igualdade e a não discriminação, permitindo a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, nos termos do regime aplicável ao sector público empresarial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro.

A relação com os nossos colaboradores é baseada na confiança e na valorização das suas competências e garante o respeito pela diversidade e igualdade de oportunidades, aumentando a coesão social no Grupo. A igualdade de oportunidades no trabalho é garantida independentemente do género, idade, raça, religião e/ou orientação sexual de cada um, a partir do momento do início de todo o processo de recrutamento e seleção.

Igualdade no acesso ao emprego

Num cenário de eventual admissão, os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos da SIMAB têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, cumprindo os requisitos legais e regulamentares.

Formação Inicial e Contínua

Ao elaborar o seu plano de formação, a SIMAB tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, progressão na carreira e acesso a cargos de chefia, incentivando também a igual participação de homens e mulheres em processos de aprendizagem ao longo da vida. Para além disso a SIMAB assegura a todos os colaboradores, independentemente do género, igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecida por Lei.





be inspired

Igualdade nas condições de trabalho

A SIMAB tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, sendo as competências de homens e mulheres reconhecidas pela empresa de modo igual nos processos de remuneração, promoção e progressão na carreira.

Proteção na parentalidade

A SIMAB tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, sem fazer qualquer discriminação sendo a proteção na parentalidade salvaguardada e respeitada, pela empresa de modo igual.

Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

No que diz respeito ao compromisso de promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos colaboradores é disponibilizada alguma flexibilidade no regime de horário de trabalho. Foi concedida tolerância no dia do aniversário do (a) trabalhador/a, com vista a contribuir para a conciliação entre a vida profissional e pessoal.

No âmbito da promoção de estilos de vida saudáveis, colocamos diariamente de forma gratuita e à disposição de todos (as) os (as) colaboradores (as), fruta fresca da época, fornecida por operadores dos próprios Mercados. É, também, disponibilizado um espaço, no edifício principal (NAC) do MARL, vocacionado para a prática de exercício físico, em horas fora de expediente, devidamente equipado, com zonas de WC e balneário.

Salienta-se ainda algumas situações específicas relativamente à SIMAB – Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, S.A.:

- a) A nomeação dos Órgãos Sociais é efetuada diretamente pelo acionista único – o Estado Português, através da Parpública – Participações Sociais, SGPS, o que impede qualquer ação sobre esta matéria neste domínio, remetendo para a esfera do acionista o cumprimento do art.º 4.º da Lei 62/2017, de 1 de agosto;
- b) Os membros do Conselho de Administração da SIMAB, SA, nomeados pelo acionista Parpública – Participações Sociais, SGPS, integram os Conselhos de Administração das diversas empresas do Grupo (MARL; SA; MARB, SA; MARE, SA e MARF, SA).



Dimensão	Sub-dimensão	Objetivos (específicos)	Medidas	Departamentos/ Unidades	Departamentos/ Unidades	Orçamento	Indicadores	Meta	Calendarização	
				responsáveis/ Ponto focal	envolvidas/ ponto focal				Implementação	Monitorização
Estratégia, Missão e Valores										
Estratégia, Missão e Valores	-	Assumir internamente e externamente o compromisso com a promoção da igualdade de géneros	Reforçar a inclusão em todos os documentos estratégicos e instrumentos de comunicação interna e externa do Grupo SIMAB de forma a incluir a menção expressa do compromisso de igualdade entre mulheres e homens	Conselho Administração	Responsáveis pelas demais áreas funcionais do Grupo SIMAB	Não implica custos	N.º de documentos estratégicos que têm expresso a referência ao Plano de Igualdade /N.º total de documentos estratégicos (RGC; RGS; Relatório Sustentabilidade; Código Ética; etc)	100%	Aquando da elaboração dos documentos	Anual
			Divulgar aos/às colaboradores (as) do Grupo e restantes <i>stakeholders</i> o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	DGC - GAAGR	DGC	Não implica custos	N.º de mailings/ Newsletter/Post	100% Trabalhadores (as); 2 divulgações ao longo do ano para restantes stakeholders	2021	Anual
		Acompanhamento e monitorização dos indicadores estabelecidos no Plano para a Igualdade	Promover a realização de reuniões com chefias do Grupo de forma a abordar questões relacionadas com a igualdade de género e conjugação da vida profissional com a familiar e pessoal	DGC-GAAGR	Responsáveis pelas demais áreas funcionais do Grupo SIMAB	Não implica custos	n.º de reuniões promovidas	Realização de no mínimo 1 reunião por ano	Semestral	Semestral
		Revisão Anual do Plano	Elaboração do Plano Anual para a Igualdade	Compliance	DGC-GAAGR	Não implica custos	Aprovação do Plano para a Igualdade	Apresentação do Plano para o ano 2022 até 15.09.2021	Até 15.09.2021	Anual



Dimensão	Sub-dimensão	Objetivos (específicos)	Medidas	Departamentos/	Departamentos/	Orçamento	Indicadores	Meta	Calendarização	
				Unidades responsáveis/ Ponto focal	Unidades envolvidas/ ponto focal				Implementação	Monitorização
Estratégia, Missão e Valores (continuação)										
Estratégia, Missão e Valores		Promover a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras na definição, implementação dinamização e avaliação das medidas relativas à Igualdade, não discriminação e conciliação	Consultar os/as trabalhadores/as sobre o grau de satisfação com as políticas e medidas relativas à Igualdade, não discriminação e conciliação	Compliance	DGC-GAAGR	Não implica custos	Elaboração de Inquérito aos Trabalhadores e Trabalhadoras	Elaboração de Inquérito aos Trabalhadores e Trabalhadoras no final de 6 meses do ano	2º Trimestre 2021	Anual
		Assegurar a divulgação da informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação dos direitos e deveres dos/as trabalhador es/as em matéria de igualdade e não discriminação	Divulgação de informação relativa aos direitos e deveres dos (as) trabalhadores (as), em matéria de igualdade e não discriminação	DGC-GAAGR	DGC	Não implica custos	Manter Informação atualizada	Manter Informação atualizada	2021	Anual
Igualdade no acesso ao emprego										
Igualdade no acesso ao emprego	Anúncios, Seleção e Recrutamento	Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente	Compliance	DGC-GAAGR	Não implica custos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 6 meses de 2021	2º Trimestre 2021	Anual
			Incluir a temática dos princípios de igualdade de género e respetivo Plano de Igualdade aquando da Elaboração de manual de acolhimento de novos colaboradores e/ou estagiários	DGC-GAAGR	DGC-GAAGR	Não implica custos	Inclusão do tema IG no Manual de Acolhimento	Inclusão do tema IG no Manual de Acolhimento nos primeiros 6 meses do ano	2º Trimestre 2021	Anual
		Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Criação/Atualização de base de dados de candidatos/as desagregada por sexo	DGC-GAAGR	DGC-GAAGR	Não implica custos	Base de Dados Criada	Base de Dados Criada nos primeiros 3 meses de 2021	1º Trimestre 2021	Semestral



Dimensão	Sub-dimensão	Objetivos (específicos)	Medidas	Departamentos/	Departamentos/	Orçamento	Indicadores	Meta	Calendarização	
				Unidades responsáveis/ Ponto focal	Unidades envolvidas/ ponto focal				Implementação	Monitorização
Formação inicial e contínua										
Formação inicial e contínua	Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na elaboração do plano de formação a empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	Compliance	DGC-GAAGR	Não implica custos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 6 meses de 2021	2º Trimestre 2021	Anual	
		Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho	DGC-GAAGR	DGC-GAAGR	1.000 €	Módulo de formação sobre igualdade de género integrado no plano e formação anual	Módulo de formação sobre igualdade de género integrado no plano e formação anual	2021	Anual	
	Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei	Compliance	DGC-GAAGR	Não implica custos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 6 meses de 2021	2º Trimestre 2021	Semestral	
	Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Organização dos horários da formação de modo a coincidirem com o horário normal de trabalho estabelecido	DGC-GAAGR	Responsáveis pelas demais áreas funcionais do Grupo SIMAB	Não implica custos	Nº Horas Formação coincidentes com horário normal de trabalho/Nº Total de Horas de Formação	> 80%	Na elaboração do Plano de Formação	Anual	



Dimensão	Sub-dimensão	Objetivos (específicos)	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unidades envolvidas/ ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Calendarização	
									Implementação	Monitorização
Igualdade nas condições de trabalho										
Igualdade nas condições de trabalho	Avaliação de desempenho	Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Análise e verificação do modelo de avaliação de desempenho a implementar, de modo a garantir que exclui qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e que não penaliza trabalhadores e trabalhadoras pelo exercício das suas responsabilidades familiares	DF	DGC-GAAGR/ Compliance	Não implica custos específicos	Modelo de avaliação de desempenho objetivo e não discriminatório (direta ou indiretamente), em 2021	Modelo de avaliação de desempenho analisado, e eventualmente revisto, até ao final do ano de 2021	Final de 2021	Anual
			Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que as ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho das funções são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e por mulheres	Compliance	Responsáveis pelas demais áreas funcionais do Grupo SIMAB	Não implica custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado até 2 meses após a implementação do Modelo de Avaliação de desempenho	Final de 2021	Anual
	Promoção/Progressão na carreira profissional	Promover a justiça e nivelar as diferenças salarial em função da categoria e funções através de numa primeira fase análise aos diferentes grupos funcionais e implementação de um Modelo de Gestão de Carreiras	Implementação de modelo de progressão de carreiras e tabelas salariais adequadas à realidade atual, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos, transparentes e de igualdade de género	DGC-GAAGR	DGC-GAAGR	Não implica custos específicos na definição	Relatório sobre a implementação das carreiras e tabela salarial	Integração/Enquadramento dos/as trabalhadores/as na Tabela de Carreiras e Remunerações aprovada	Dependente de Aprovação da Tutela	Anual
		Assegurar a Transparência e a informação sobre o Modelo adotado	Divulgação a todos os colaboradores do modelo adotado para assegurar a igualdade de oportunidades da promoção e da progressão na carreira para a igualdade dos géneros	DGC-GAAGR	Responsáveis pelas demais áreas funcionais do Grupo SIMAB	Não implica custos	Envio por mail, ou divulgação na intranet	Envio por mail, ou divulgação na intranet, após a devida aprovação	Dependente de Aprovação da Tutela	Anual



Dimensão	Sub-dimensão	Objetivos (específicos)	Medidas	Departamentos/	Departamentos/	Orçamento	Indicadores	Meta	Calendarização	
				Unidades responsáveis/ Ponto focal	Unidades envolvidas/ ponto focal				Implementação	Monitorização
Igualdade nas condições de trabalho (continuação)										
Igualdade nas condições de trabalho	Promoção/Progressão na carreira profissional	Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar o respeito pelo princípio de igualdade e não discriminação na participação de trabalhos e ações no Grupo SIMAB, que permitam o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidade de coordenação e gestão.	Compliance	Responsáveis pelas demais áreas funcionais do Grupo SIMAB	Não implica custos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 6 meses de 2021	2 Trimestre de 2021	Anual
		Promover a justiça salarial Nivelar as diferenças salariais em função da categoria e funções, sem distinção do género	Criação e implementação de procedimentos de monitorização das retribuições bases e complementares das mulheres e dos homens, para garantir que não existem disparidades, em função do género	Compliance	DGC-GAAGR	Não implica custos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 6 meses de 2021	2º Trimestre 2021	Anual
	Salários	Assegurar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária) da descrição dos conteúdos funcionais exercidos na empresa, de modo a garantir uma versão atualizada	DGC-GAAGR	Responsáveis pelas demais áreas funcionais do Grupo SIMAB		Verificação efetuada e descrição dos conteúdos funcionais atualizada realizada (se necessário), no ano de 2021	Descrição dos conteúdos funcionais atualizada até ao final do 3º Trimestre	3º Trimestre 2021	Anual
		Promover a transparência interna sobre a política salarial	Assegurar que é divulgada a informação salarial, por género, junto dos (as) colaboradores/as, através do Relatório Único	DGC-GAAGR	DGC-GAAGR	Não implica custos	Envio por mail, ou divulgação na intranet	Envio por mail, ou divulgação na intranet da informação a todos (as) trabalhadores (as)	Abril de 2021	Semestral
Proteção na parentalidade										
Proteção na parentalidade	-	Garantir o direito ao gozo das licenças, faltas, dispensas, etc, no âmbito da legislação aplicável da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Compliance	DGC-GAAGR	Não implica custos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 6 meses de 2021	2º Trimestre 2021	Semestral



Dimensão	Sub-dimensão	Objetivos (específicos)	Medidas	Departamentos/	Departamentos/	Orçamento	Indicadores	Meta	Calendarização	
				Unidades responsáveis/ Ponto focal	Unidades envolvidas/ ponto focal				Implementação	Monitorização
Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal										
Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Organização do tempo de trabalho: Horário flexível ou trabalho a tempo parcial	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores/as	Criação de novas formas de organização e gestão do trabalho, acessíveis a trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho família	DGC-GAAGR	Responsáveis pelas demais áreas funcionais do Grupo SIMAB	Não implica custos	N.º de medidas implementadas neste âmbito	I	2021	Anual
Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Faltas	Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	DGC-GAAGR	Responsáveis pelas demais áreas funcionais do Grupo SIMAB		Rácio entre número de trabalhadores (as) que beneficiaram de facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o total de trabalhadores (as) em 2021	Abraçar 20% dos trabalhadores e das Trabalhadoras, no final do ano	Ao longo de 2021	Trimestral
	Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar	Garantir que o regime de dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita as exceções de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar, a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância	Compliance	DGC-GAAGR	Não implica custos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 6 meses de 2021	2 Trimestre de 2021	Anual
Prevenção da Prática de assédio no trabalho										
Prevenção da Prática de assédio no trabalho	-	Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Revisão do Código de Ética do Grupo SIMAB em vigor, com a inclusão clara dos princípios e valores relativos à prevenção e combate ao assédio no trabalho e mecanismos de denúncia.	Compliance	DGC-GAAGR	Não implica custos	Código de Ética revisto, aprovado e divulgado	Código de Ética revisto, aprovado e divulgado nos primeiros 3 meses de 2021	I Trimestre de 2021	Anual

