

## PLANO PARA A IGUALDADE

**EMPRESA** SIMAB - Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, SA  
**SETOR** Setor empresarial do Estado

**IDENTIFICADOR** P-2021/13  
**DATA DE SUBMISSÃO** 14-09-2021

CARACTERIZAÇÃO			
	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	0	0
	25-34 anos	0	0
	35-44 anos	0	0
	45-64 anos	6	3
	>65 anos	0	0
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	0	0
	Ensino secundário	2	0
	Ensino superior	7	0
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	0	2
	Orgãos de fiscalização	0	1
	Orgão sociais	1	5
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	1
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	1
	Direção Intermédia de 1º grau	0	0
	Direção Intermédia de 2º grau	0	3
	Pessoal Técnico Superior	4	0
	Coordenação Técnica	0	0
	Pessoal Assistente Técnico	2	0
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

## PLANO PARA A IGUALDADE

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Pessoal Assistente Operacional	0	0
	Pessoal estagiário/a	0	0
<b>VÍNCULO CONTRATUAL</b>	Contrato de trabalho sem termo	6	3
	Contrato de trabalho a prazo	0	0
	Contrato de trabalho incerto	0	0
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
	Outras situações( prestação de serviços)	0	0

## PLANO PARA A IGUALDADE

### MEDIDAS

DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	DGC	Todos	não aplicável	Divulgação interna e externa	2022	

## PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	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	Todos	1000,00	incluir no Plano de formação	2022	

## PLANO PARA A IGUALDADE

### DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

#### SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Criação e implementação de procedimento que assegure a igualdade de oportunidades no domínio da promoção e da progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas	Administração	Todos	incluído	Criação de Programa de Progressão de carreira	2022	

#### SUBDIMENSÃO: Salários

#### Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"	Administração	Todos	incluído	No seguimento da Criação do Programa de Progressão de Carreiras/Avaliação de Desempenho	2022	

## PLANO PARA A IGUALDADE

<p>Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual</p>	<p>Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise das funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”</p>	<p>Administração</p>	<p>Todos</p>	<p>incluido</p>	<p>No seguimento da Criação do Programa de Progressão de Carreiras/Avaliação de Desempenho</p>	<p>2022</p>	
<p>Assegurar a informação a trabalhadoras e trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação - Promover a transparência da política salarial</p>	<p>Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas</p>	<p>DGC-GAAGR</p>	<p>Todos</p>	<p>0.0</p>	<p>Divulgação interna</p>	<p>2022</p>	

## PLANO PARA A IGUALDADE

**DIMENSÃO:** Proteção na parentalidade

**SUBDIMENSÃO:** Formação para reinserção profissional

**Prevenção de práticas discriminatórias**

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito à formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica	DGC-DCompliance	Todos	não aplicável	Criação de procedimento interno	2022	

## PLANO PARA A IGUALDADE

**DIMENSÃO:** Prevenção da prática de assédio no trabalho

**Prevenção de práticas discriminatórias**

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaure procedimento disciplinar	Administração	Todos	não aplicável	Revisão do Código de Ética, com a inclusão dos princípios e valores relativos à prevenção e combate ao assédio no trabalho e mecanismo de denúncia	2022	