



PLANO  
PARA A  
IGUALDADE DE  
GÉNERO

2022

Grupo BEL

# ÍNDICE

01.

Enquadramento

02.

Objetivos do plano

03.

Diagnóstico

04.

Plano para a Igualdade de Género

05.

Avaliação e monitorização da  
execução



# 01.

## Enquadramento

A prossecução de políticas ativas de igualdade de género é um dever decorrente da responsabilidade social das empresas e uma obrigação de todos/as os/as seus/suas colaboradores/as. A igualdade de género é um direito consagrado essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de todas as pessoas, independentemente do seu género.



*Igualdade não significa que mulheres e homens são os mesmos, mas que os direitos, as responsabilidades e as oportunidades dos homens e das mulheres não devem depender do fato de nascerem do sexo masculino ou feminino. A Igualdade de Género não é uma questão das mulheres, é uma questão de direitos humanos que deve envolver igualmente homens e mulheres (...)*

**Organização das Nações Unidas**



O Grupo BEL (doravante designada "Grupo") prioriza a igualdade de oportunidades e rejeita qualquer tipo de discriminação, reconhecendo que homens e mulheres têm experiências e prespetivas diversificadas que beneficiam a atividade do Grupo, trazendo-lhe uma abordagem mais completa.





O Grupo BEL está, assim, comprometido em garantir a promoção e incorporação de uma cultura de diversidade e inclusão baseada no respeito pelo ser humano e na igualdade de oportunidades.

A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março de 2012, estipulou a obrigatoriedade da adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado. Em 2017, esta obrigatoriedade foi alargada às empresas cotadas em bolsa, através da Lei nº 62 de 1 de agosto, a qual aprovou o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial cotadas em bolsa.

Esta lei veio ainda estabelecer que a proporção de homens e mulheres designados de novo para cada órgão de administração e de fiscalização não pode ser inferior a 33.3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020.

O Código do Trabalho, na Subsecção III – art. 23º e 65º, dá destaque ao tema da Igualdade de Género, designadamente através de posições gerais sobre igualdade, proibição de assédio, igualdade e não discriminação em função do sexo e parentalidade.

Através da Lei nº 90/2019 de 4 de setembro, o Código do Trabalho foi alterado para reforço da proteção na parentalidade, assim como o diploma que regula especificamente a proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.



# 02.

## Objetivos do plano

Consciente da importância da implementação de medidas que promovam a igualdade de género, e como forma de demonstrar o seu compromisso com este tema, o Grupo BEL apresenta o seu Plano para a Igualdade referente ao ano de 2022.

O presente documento destina-se a enraizar neste Grupo práticas que fomentem a efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, promovendo a eliminação da discriminação em função do género e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

---

### **O Plano para a Igualdade de Género 2022 do Grupo BEL abrange as seguintes dimensões:**

- Igualdade no acesso a emprego
- Formação inicial e contínua
- Igualdade nas condições de trabalho
- Proteção na parentalidade
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal
- Prevenção da prática de assédio no trabalho



# 03.



## Diagnóstico

O Grupo BEL tem vindo a incorporar na sua estratégia de gestão algumas medidas que contribuem para que a igualdade de género nas suas diferentes formas seja uma realidade.

---

**Tendo em vista a realização de um diagnóstico abrangente à situação atual do Grupo BEL em matéria de igualdade de género, foram considerados os contributos das seguintes fontes:**

- Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela CITE
- Matriz de apoio a diagnóstico



## EVOLUÇÃO DOS INDICADORES REFERENTES À REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO

A combinação dos contributos anteriormente descritos permitiu incorporar neste plano a avaliação interna da situação atual do Grupo BEL. Permitiu também a recolha de dados factuais que ajudam a aferir, objetivamente, o posicionamento do Grupo em matéria de igualdade de género, identificando pontos fortes e oportunidades de melhoria a desenvolver.

Os indicadores reportados no presente diagnóstico datam de 31 de janeiro 2022.

**Com vista a sustentar o presente plano, apresentam-se, de seguida, os indicadores mais relevantes.**



## INDICADORES: REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO



Indicadores	2020	2021	2022
Mulheres no Grupo BEL	23%	24%	23%
Mulheres em cargos de gestão de topo	11%	13%	7%
Mulheres em cargos de gestão intermédia	30%	36%	36%
Mulheres técnicas	27%	27%	26%
Mulheres operacionais e administrativas	22%	22%	22%
Mulheres em cargos de gestão cuja função gera receitas	0%	0%	0%
Rácio VB M/H (gestão de topo)	8%	12%	9%
Rácio VB M/H (gestão intermédia)	31%	37%	38%
Rácio VB M/H (técnicas)	28%	28%	27%
Rácio VB M/H (operacionais e administrativas)	23%	22%	22%
Rácio RCM M/H (gestão de topo)	8%	11%	9%
Rácio RCM M/H (gestão intermédia)	31%	36%	38%
Rácio RCM M/H (técnicas)	28%	28%	27%
Rácio RCM M/H (operacionais e administrativas)	22%	21%	21%





## INDICADORES: REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO

Género	Nº Licenças	Usufruto	Retorno	Retenção
Feminino	2	2	2	2
Masculino	14	14	14	14
Total	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
		100%	100%	100%



*Inequality, in all its forms, is an issue that every company must address for its own benefit and to create a better world. Businesses need to focus on closing the equality gap with the same energy put into creating new products and markets*

**Tony Prophet**





## PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

O Grupo BEL rejeita e não compactua com qualquer forma de assédio ou outro comportamento que coloque em causa a dignidade dos/as colaboradores/as, tendo para tal desenvolvido um documento – Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho – que lista um conjunto de regras de comportamento para orientação e disciplina dos/as colaboradores/as, tendo em vista a prevenção e o combate a qualquer prática de assédio em contexto de trabalho.

Qualquer colaborador/a que seja alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho, bem como testemunhas desse tipo de comportamento, deverá denunciar, no mais curto espaço de tempo possível, a situação. As denúncias devem ser entregues em mão ou endereçadas por e-mail à diretora dos Recursos Humanos do Grupo BEL, que procederá à averiguação rápida e eficiente dos factos participados, no estrito cumprimento da lei em vigor no momento.

O procedimento de averiguações será conduzido de forma a assegurar a proteção da privacidade, confidencialidade e dignidade das pessoas afetadas. Provando-se a prática de assédio, o/a assediante será punido/a disciplinarmente, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil e/ou criminal prevista na lei.



# 04.

## Plano para a Igualdade de Género





## MEDIDAS A IMPLEMENTAR EM 2022

Com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres – promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e incentivando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos/as seus/suas colaboradores/as – o Grupo BEL visa, com este plano, a implementação de políticas, normativos, procedimentos e mecanismos internos.

Neste sentido, e indo ao encontro do objetivo acima mencionado, são apresentadas de seguida as medidas a implementar em 2022 pelo Grupo BEL, bem com os respetivos objetivos e indicadores.

## DIMENSÃO: IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Indicadores
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para homens e mulheres	Realização de ações de aprendizagem dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre os procedimentos sem enviesamento de género	RH	Rácio entre e o nº de pessoas responsáveis pelo processo de entrevistas abrangidas pelas ações de aprendizagem e o rácio do total de pessoas identificadas para realizarem a ação
Garantir o princípio da igualdade entre homens e mulheres e não discriminação no acesso a emprego	Verificação dos anúncios de oferta de emprego e outras formas ligadas à pré-seleção, de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, ou preferência baseada em género	RH	Anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada em género
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre homens e mulheres	Incentivo à candidatura e seleção de homens ou mulheres para funções onde estejam subrepresentados/as	RH	Existência de programas dedicados à atração do género subrepresentado para determinadas funções/áreas
	Assegurar que, durante o período experimental, o Grupo respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção	RH	Relatório de avaliação

## DIMENSÃO: FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Indicadores
Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Desenvolvimento e implementação de ações de sensibilização e consciencialização que preparem os/as líderes para gerir as diversidades das equipas e a igualdade de género	RH	Realização de eventos, dinamizados por influenciadores/as internos ou externos, onde se debatam temas relacionados com a igualdade de género e as mulheres na liderança
Incentivar a participação equilibrada de homens e mulheres em lugares de decisão	Criação de iniciativas de mentoria, aconselhamento e <i>coaching</i> , que contribuam para o desenvolvimento de novas competências e, conseqüentemente, conduzam a uma participação mais equilibrada entre homens e mulheres em funções de liderança	RH	Evidência de círculos de mentoria de discussão, capacitação e orientação sobre um conjunto diversificado de tópicos (ex. parentalidade, equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, preconceito inconsciente, etc.)
Combate ao enviesamento	Realização de ações ao longo do ano que envolvam todos/as os/as colaboradores/as do Grupo na desconstrução de enviesamento sobre relações pessoais (género, raça, idade, etc.)	RH	Número de ações implementadas



## DIMENSÃO: IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Indicadores
Promover igualdade entre homens e mulheres no domínio da progressão, desenvolvimento profissional e carreira	Criação de programas de gestão de carreira para o género subrepresentado, que disponibilizem as ferramentas necessárias para o seu desenvolvimento e progressão	RH	Criação de programas de gestão de carreira
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para homens e mulheres	Implementação de um modelo de avaliação de desempenho de modo a garantir que exclui qualquer discriminação baseada no sexo e que não penaliza colaboradores/as pelo exercício das responsabilidades familiares	RH	Criação de um modelo de avaliação de desempenho
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de igual valor	Monitorização da implementação do acompanhamento das retribuições base e complementares de homens e mulheres para garantir que não existem disparidades; ou que, caso existam, são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo	RH	Desenvolvimento de um reporte interno de acompanhamento da evolução das condições salariais





Objetivos	Medidas	Responsáveis	Indicadores
<p>Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função de género, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</p>	<p>Avaliação periódica das perceções dos/as colaboradores/as relativamente à execução de uma política de igualdade de género no Grupo, procurando conhecer barreiras existentes</p>	<p>RH</p>	<p>Recolha de sondagens, questionários e estudos internos, com as respetivas conclusões</p>
<p>Incentivar a participação equilibrada de homens e mulheres nos lugares de decisão</p>	<p>Implementação de procedimentos para identificação de pessoas do sexo subrepresentado em lugares de topo, direção e chefia, para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares</p>	<p>RH</p>	<p>Rácio entre o nº de pessoas identificadas e o nº de pessoas nas funções referidas</p>



## DIMENSÃO: PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Indicadores
Promover uma cultura de incentivo à parentalidade, através da organização e divulgação dos instrumentos de apoio existentes no Grupo para esse efeito	Divulgação de informação sobre a legislação referente ao direito à parentalidade e aos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação	RH	Número de pessoas abrangidas
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/as colaboradores/as	Melhoria contínua de benefícios associados a colaboradores/as, de modo a facultar um apoio mais efetivo à parentalidade	RH	Atualização de parcerias estabelecidas
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos colaboradores/as	Criação de um "kit parentalidade", onde os colaboradores/as podem ter acesso aos benefícios que o grupo lhes dá nesta fase da vida	RH	Implementação do "kit parentalidade"
Garantir a proteção da segurança e saúde da colaboradora grávida, puérpera ou lactante	Assegurar que o Grupo respeita o direito da colaboradora grávida, puérpera ou lactante a prestar um horário de trabalho organizado, de acordo com o regime de adaptabilidade (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)	RH	Número de pessoas abrangidas



Objetivos	Medidas	Responsáveis	Indicadores
	Definição e implementação de incentivos aos/às colaboradores/as para o uso partilhado da licença parental inicial, nos moldes previstos na lei	RH	Incentivos definidos e implementados no ano de referência
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos/as colaboradores/as	Criação e implementação de um procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito do/a colaborador/a à dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável	RH	Procedimento interno criado e implementado
	Criação e implementação de um procedimento interno que assegure que a empresa respeita os direitos dos/as colaboradores/as à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica	RH	Procedimento interno criado e implementado





Objetivos	Medidas	Responsáveis	Indicadores
<p>Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo de colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de colaborador/a em licença parental</p>	<p>Criação e implementação de um procedimento interno que assegure que o Grupo cumpre o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo de colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de colaborador/a em licença parental</p>	<p>RH</p>	<p>Rácio entre o número de situações em que o Grupo comunicou à CITE a não renovação de contratos a termo de colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de colaboradores/as em licença parental e o total de situações passíveis de aplicação da medida</p>
<p>Garantir a proteção da segurança e saúde da colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de colaborador/a em licença parental</p>	<p>Criação e implementação de um procedimento interno que assegure que o Grupo cumpre o disposto no artigo 63.º do Código de Trabalho, solicitando um parecer prévio à CITE para despedimento de colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de colaborador/a em licença parental</p>	<p>RH</p>	<p>Rácio entre o número de situações em que a empresa solicitou parecer prévio à CITE para despedimento de colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de colaboradores/as em licença parental e o total de situações passíveis de aplicação da medida no ano de referência</p>

## DIMENSÃO: CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Indicadores
	Conceção e implementação uma política transversal de <i>home office</i>	RH	Implementação da política
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das/os colaboradoras/as	Divulgação de parcerias do Grupo com entidades ligadas às áreas da saúde e bem-estar, desporto, lazer, etc.	RH	Implementação da política
	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da sede do Grupo que facilitem a conciliação da vida pessoal com a vida profissional dos/as colaboradoras/as (ex: creches/serviço de amas, instituições para idosos, lavandarias, take away, etc.)	RH	Disponibilização de informação



Objetivos	Medidas	Responsáveis	Indicadores
<p>Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as, em particular de quem tem responsabilidades familiares</p>	<p>Criação e implementação de um procedimento interno que assegure que o Grupo respeita o direito a faltar ao trabalho a colaboradores/as para assistência a membro(s) do agregado familiar, nos termos previstos na lei</p>	<p>RH</p>	<p>Rácio entre número de colaboradores/as que viram respeitado o seu direito a faltar ao trabalho para assistência a membro(s) do agregado familiar, nos termos previstos na lei, e o total de colaboradores/as no ano de referência</p>
<p>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/as colaboradores/as, em particular de quem tem responsabilidades familiares</p>	<p>Criação e implementação de um procedimento interno que assegure que o Grupo respeita a exceção da aplicação do regime de banco de horas grupal a colaboradores/as com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância</p>	<p>RH</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado</p>



## DIMENSÃO: PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Indicadores
	Existência de um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	RH	Evidência do documento
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Manter o procedimento interno de reporte e análise de situações de potencial assédio no trabalho	RH	Evidência da comunicação realizada
	Formação para todos/as os/as colaboradores/as sobre o Código de Ética do Grupo, com destaque para o tema do assédio no trabalho	RH	Número de pessoas abrangidas
Prevenir e combater a prática de ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade dos/as colaboradores/as	Criação e implementação de procedimentos internos para assegurar que o Grupo considera justa causa de resolução do contrato pelo/a colaborador/a que ofenda a integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de outro/a colaborador/a, punível por lei, incluindo a prática de assédio	RH	Implementação da política



# 05.



## Avaliação e monitorização da execução do plano

A implementação do Plano para a Igualdade de Género do Grupo BEL para 2022 será alvo de acompanhamento e avaliação, no sentido de se monitorizar a execução das medidas definidas e o cumprimento dos objetivos estipulados.

Essa análise viabilizará a identificação de potenciais melhorias ou a criação de novas ações a implementar.

Responsáveis pela monitorização do plano:

Grupo BEL	
Direção do Departamento de Comunicação	Helena Ferro de Gouveia
Direção do Departamento de Recursos Humanos	Dina Ferreira

Lisboa, 30/06/2022

Grupo BEL

