



# **PLANO PARA A IGUALDADE**

---

2025/2026

# ÍNDICE

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<i>P. 03</i>
----------	-------------------	--------------

<b>2</b>	<b>CARACTERIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO</b>	<i>P. 04</i>
----------	---	--------------

<b>3</b>	<b>PRINCIPAIS INICIATIVAS REALIZADAS</b>	<i>P. 05</i>
----------	--	--------------

<b>4</b>	<b>PLANO PARA A IGUALDADE 2025/2026</b>	<i>P. 06</i>
----------	---	--------------

<b>4.1</b>	ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES	<i>P. 06</i>
------------	------------------------------	--------------

<b>4.2</b>	IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO	<i>P. 07</i>
------------	-------------------------------	--------------

<b>4.3</b>	FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA	<i>P. 08</i>
------------	-----------------------------	--------------

<b>4.4</b>	IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	<i>P. 09</i>
------------	-------------------------------------	--------------

<b>4.5</b>	PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE	<i>P. 10</i>
------------	---------------------------	--------------

<b>4.6</b>	CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	<i>P. 11</i>
------------	---	--------------

<b>4.7</b>	PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO	<i>P. 12</i>
------------	---	--------------

<b>5</b>	<b>VALIDADE, MONITORIZAÇÃO E COMUNICAÇÃO</b>	<i>P. 13</i>
----------	--	--------------

# 1 INTRODUÇÃO

O Grupo BEL, enquanto grupo empresarial português, rege a sua atuação pelo propósito de Contribuir com Impacto Positivo para uma Economia mais Justa e Sustentável, alinhando compromissos nos diferentes eixos de atuação. No contexto social, há um forte alinhamento com critérios de Igualdade, conforme descrito na Estratégia de Sustentabilidade 2030 e no Código de Ética e Conduta.

Reconhecemos o imperativo da Igualdade nas suas várias vertentes e, em especial da não discriminação em função do sexo, pautando a nossa atuação por este princípio e abrangendo toda a estrutura, desde os órgãos sociais até aos demais colaboradores. Em paralelo com o presente Plano para a Igualdade, que vem dar continuidade ao Plano de Igualdade de Género definido em 2022, definimos o Plano para a Diversidade, Equidade e Inclusão e reforçamos o nosso modelo de *governance* e de *compliance* para garantir o total cumprimento dos nossos compromissos, em todas as empresas do universo Grupo BEL e nos demais *stakeholders* externos.

O Grupo BEL dispõe de um Canal de Ética com acesso simples, rápido e seguro para apresentação, a título confidencial, de denúncias internas de infrações suscetíveis de afetar o bem-estar das pessoas no âmbito da sua atividade profissional, mas também da sociedade em geral.

Este canal abrange a denúncia de prática de infrações legais, assim como de condutas incompatíveis com as políticas e procedimentos internos, valores e princípios éticos vigentes com expressão, nomeadamente, no Código de Ética e Conduta e no Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

A legislação portuguesa estabelece diretrizes para a não discriminação, assegurando o princípio da igualdade no Código do Trabalho e, no âmbito global, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas definem a Igualdade de Género um tema principal a ser trabalhado através do ODS 5.

A par da legislação e boas práticas internacionais o Grupo BEL acredita que a Igualdade é um dever e uma obrigação de todas as entidades para o bem de uma sociedade mais justa, equilibrada, com futuro e com propósito para as novas gerações.

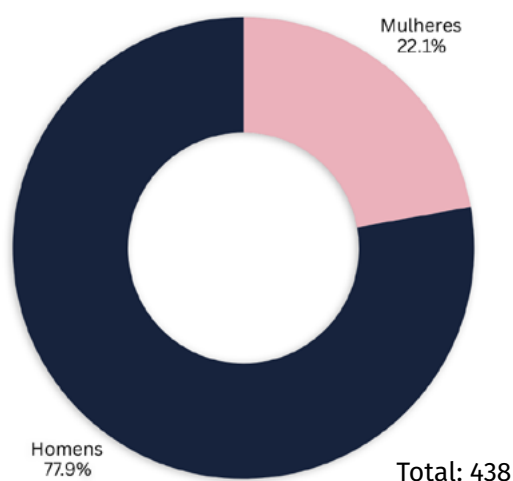
## 2 CARACTERIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO

O Grupo BEL tem uma estrutura com 1170 colaboradores em Portugal representando 13 nacionalidades, à data de publicação deste Plano.

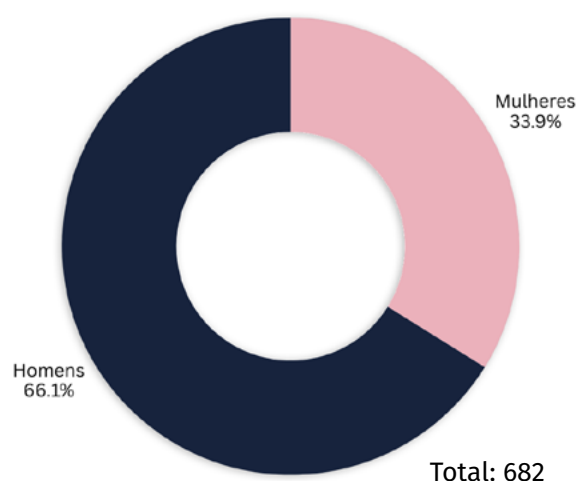
Considerando os últimos três anos civis, o número de colaboradores do género feminino tem registado um aumento caminhando para um maior equilíbrio entre géneros, apesar dos desafios da contratação de mulheres num grupo onde o *core business* é a logística e distribuição.

Evolução do n.º de colaboradores por género:

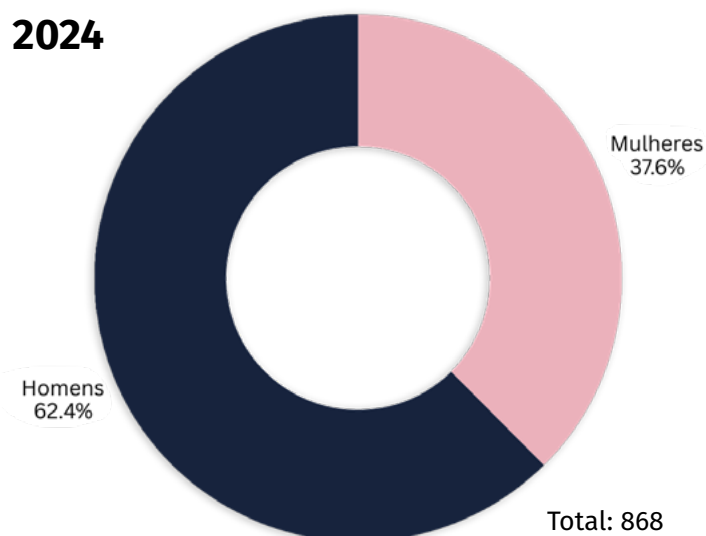
2022



2023

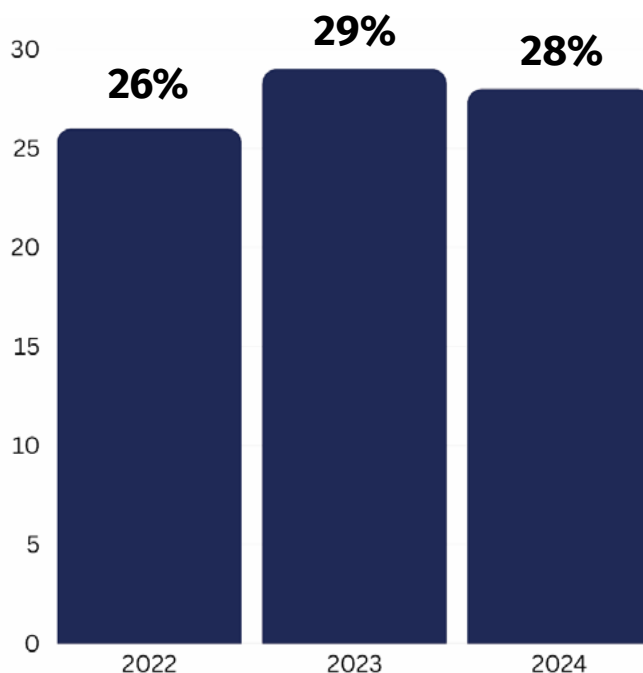


2024



A percentagem de mulheres em cargos de liderança registou uma ligeira descida no ano de 2024 resultado das aquisições de empresas nesse ano. Continuamos a trabalhar no cumprimento da meta definida na Estratégia de Sustentabilidade 2030 de 40% de mulheres em cargos de decisão até 2030.

Evolução da % de mulheres em cargos de liderança:



Nos últimos anos a taxa de novas contratações tem superado a taxa de rotatividade representando a nossa capacidade de atrair novos colaboradores e, essencialmente, de reter os nossos talentos.

O capital humano do Grupo BEL é representativo de uma estrutura organizacional dinâmica, reconhecendo os desafios de um Grupo com 6 áreas de negócio distintas, com uma forte aposta na expansão através da aquisição de novas empresas, mas alinhada com o caminho traçado e comprometida com os seus valores e com os compromissos assumidos.



# 3 PRINCIPAIS INICIATIVAS REALIZADAS

A realização do Plano para a Igualdade de 2025 baseou-se no Plano de Igualdade de Género de 2022, no caminho desenvolvido ao longo dos últimos anos e nos objetivos e metas para o futuro. O dinamismo de um grupo jovem e em franca expansão desafia-nos e obriga-nos a adequar as iniciativas às várias novas empresas que vão surgindo e às necessidades reportadas pelos colaboradores, sempre com foco na robustez da estrutura de *governance* que é o pilar da estrutura de todas as empresas Grupo BEL.

Elencamos as principais atividades dos últimos anos que contribuem para os objetivos propostos.

- Definição da meta de 40% de mulheres em cargos de decisão até 2030 (eixo social da Estratégia de Sustentabilidade 2030);
- Assinatura de declaração de compromisso *Women's Empowerment Principles*, da *UN Global Compact*;
- Atribuição de um complemento salarial a cada colaborador, devido ao aumento substancial da inflação;
- Apoio ao programa Engenheiras por um dia da APPDI para promoção de igualdade de mulheres e raparigas nas TIC;
- Atribuição do Cheque Bebê a todos os colaboradores no nascimento dos seus filhos;
- *Feminist Flamingo*, Bordalo II – Inauguração da obra no edifício da sede do Grupo BEL para celebrar a Igualdade de Género;
- Clube de Leitura – Criação e dinamização de um clube de leitura em todas as empresas do Grupo para fomentar a cultura e disponibilizar obras literárias a todos os colaboradores;
- Criação de um Plano de Benefícios extensível a todos os colaboradores das empresas do Grupo;
- Criação do Manual de Saúde Mental, para todos os colaboradores, e de uma versão específica para cargos de Lideranças.

# 4 PLANO PARA A IGUALDADE 2025/2026

## 4.1 DIMENSÃO: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

Objetivos	Medidas	Departamento Responsável (e envolvidos)	Orçamento	Indicadores	Meta
ASSEGURAR O RESPEITO PELO PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE GÊNERO E PROMOVER BOAS PRÁTICAS SOBRE O TEMA NA CADEIA DE VALOR	Implementação, manutenção e divulgação de procedimentos e boas práticas em matéria de igualdade, abrangendo todos os colaboradores e sendo divulgadas na cadeia de valor	Sustentabilidade, Recursos Humanos, Comunicação e Marketing	Não aplicável	N.º de procedimentos aplicados e evidências das comunicações com a cadeia de valor	Continuidade do respeito pelos princípios enunciados
ASSEGURAR A MANUTENÇÃO DE UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E IGUALITÁRIO	Monitorizar o ambiente de trabalho através de auscultações regulares e implementação de medidas corretivas quando necessário	Recursos Humanos	Não aplicável	Índice de satisfação dos colaboradores	Manutenção e reconhecimento do ambiente de trabalho

## 4.2 DIMENSÃO: IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO

Objetivos	Medidas	Departamento Responsável (e envolvidos)	Orçamento	Indicadores	Meta
ASSEGURAR O RESPEITO PELO PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE GÊNERO E PROMOVER BOAS PRÁTICAS SOBRE O TEMA NA CADEIA DE VALOR	Criação e implementação de procedimentos internos que assegurem que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento têm presente o princípio de igualdade e de não discriminação de género.	Recursos Humanos	Não aplicável	Evidência dos procedimentos	Orientação para critérios de igualdade claros e transparentes
	Realização de ações de formação dirigidas aos responsáveis pelo recrutamento sobre enviesamento de género	Sustentabilidade, Recursos Humanos, Comunicação e Marketing	Até 10.000€	N.º de ações realizadas	Realização de pelo menos uma ação de formação anualmente
CONTRARIAR BARREIRAS ESTRUTURAIS À IGUALDADE DE GÊNERO	Definição de critérios para os anúncios de ofertas de emprego e outras formas ligadas à pré-seleção, de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, ou preferência baseada no género	Recursos Humanos	Não aplicável	Evidência dos anúncios	Uniformização das ofertas de emprego em critérios de igualdade e não discriminação
	Incentivo à candidatura, em processos internos, de homens/mulheres para funções onde estejam sub-representados	Recursos Humanos	Não aplicável	Aumento da diversidade de género nas várias categorias profissionais	Igualdade de género em 30% das categorias profissionais existentes até 2028
	Disponibilização de informação pormenorizada sobre as funções/categorias profissionais internas	Recursos Humanos	Não aplicável	Documentação interna sobre o tema	Aumento do n.º de candidaturas em processos de mobilidade interna



## 4.3 DIMENSÃO: FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

Objetivos	Medidas	Departamento Responsável (e envolvidos)	Orçamento	Indicadores	Meta
PROMOVER UMA CULTURA DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO	Integração, no plano de formação, de um módulo sobre a igualdade de género	Recursos Humanos	Até 5.000€	Módulo criado e lançado na Academia BEL	Pelo menos 2/3 dos colaboradores realizarem o módulo até 2027
	Ações de sensibilização sobre a igualdade	Sustentabilidade, Recursos Humanos, Comunicação e Marketing	A orçamentar	N.º de ações a implementar	Realizar uma ação anualmente
INCENTIVAR À CANDIDATURA DE HOMENS E MULHERES A CARGOS DE DECISÃO DE FORMA EQUALITÁRIA	Dinamização de ações de mentoria, com líderes internos e <i>stakeholders</i> externos, para desenvolvimento de competências em liderança	Sustentabilidade, Recursos Humanos, Comunicação e Marketing	A orçamentar	N.º de ações a implementar	Realizar uma ação anualmente

## 4.4 DIMENSÃO: IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Objetivos	Medidas	Departamento Responsável (e envolvidos)	Orçamento	Indicadores	Meta
PROMOVER A IGUALDADE NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E DE CARREIRA	Criação de programa de gestão de carreiras que defina o processo de progressão de carreira	Recursos Humanos, Sustentabilidade, Comissão Executiva	A orçamentar	Evidência da existência do programa de gestão de carreiras	Criação e divulgação do programa até 2028
	Criação e implementação de procedimentos internos que permitam assegurar que a empresa proporciona de igual forma a todos os colaboradores a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências como a assunção de responsabilidade de coordenação e gestão	Recursos Humanos	Não aplicável	Evidência dos procedimentos internos	Aumento do envolvimento dos colaboradores nos projetos de desenvolvimento de competências
ASSEGURAR A POLÍTICA DE “SALÁRIO IGUAL PARA TRABALHO IGUAL OU DE VALOR IGUAL”	Implementação de procedimentos internos e monitorização constante dos salários de forma a detetar e solucionar eventuais disparidades salariais garantindo que não existe discriminação em função do género	Recursos Humanos	Não aplicável	Relatórios anuais de controlo interno para acompanhamento salarial	Verificação de salários igualitários para a mesma função
ASSEGURAR UM AMBIENTE DE TRABALHO ISENTO DE DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DE GÉNERO, PARENTALIDADE E/OU CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL/ PESSOAL	Análise periódica das condições de trabalho e perceção das mesmas pelos colaboradores	Recursos Humanos	Não aplicável	Conclusões das análises realizadas internamente	Garantir o aumento da taxa de satisfação dos colaboradores em matéria de não discriminação no ambiente de trabalho

## 4.5 DIMENSÃO: PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

Objetivos	Medidas	Departamento Responsável (e envolvidos)	Orçamento	Indicadores	Meta
GARANTIR O DIREITO AO GOZO DAS LICENÇAS DE PARENTALIDADE PELOS COLABORADORES E PROMOVER UMA CULTURA DE INCENTIVO À PARENTALIDADE	Incentivo ao gozo do direito das licenças de parentalidade, assim como aos restantes benefícios associados aos pais com filhos menores	Recursos Humanos, Comunicação e Marketing	Não aplicável	Avaliação do n.º de licenças gozadas vs n.º de licenças que deveriam ser gozadas e respetivos direitos	100% de gozo de licenças parentais
	Apoio através de incentivos internos à parentalidade como o Cheque Bebê e outros	Recursos Humanos	A orçamentar	Listagem de benefícios internos disponibilizados para apoio à parentalidade	Abrangência de incentivos satisfatória para todos os colaboradores
	Divulgação e apoio na análise da legislação relativa aos direitos e deveres das licenças de parentalidade	Recursos Humanos	Não aplicável	Divulgações efetuadas e n.º de pedidos de apoio recebidos	Percentagem de esclarecimento dos colaboradores
PROMOVER A PROTEÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE DAS COLABORADORAS GRÁVIDAS, PUÉRPERAS OU LACTANTES	Assegurar a manutenção das condições para colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes e os seus respetivos direitos através de ambientes de trabalho adequados e regime de adaptabilidade	Recursos Humanos	Não aplicável	N.º de espaços adaptados e beneficiários	Aumento da satisfação dos colaboradores nestes parâmetros e utilização dos espaços

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

Objetivos	Medidas	Departamento Responsável (e envolvidos)	Orçamento	Indicadores	Meta
PROMOVER A CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL DOS COLABORADORES	Manutenção do Plano de Parcerias 'TU FAZES PARTE', reforçando o n.º de parcerias e a sua extensão ao agregado familiar sempre que possível	Sustentabilidade, Recursos Humanos, Comunicação	Não aplicável	N.º de benefícios disponíveis	Aumento regular de 1/2 benefícios por ano
	Rever os procedimentos e políticas internas promovendo a flexibilidade e novas estratégias de conciliação	Sustentabilidade, Recursos Humanos	Não aplicável	N.º de procedimentos/ políticas adaptadas	Apresentação dos resultados da análise dos procedimentos e políticas de forma bianual

## 4.7 DIMENSÃO: PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Objetivos	Medidas	Departamento Responsável (e envolvidos)	Orçamento	Indicadores	Meta
GARANTIR A PREVENÇÃO E O COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO	Manutenção e atualização do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	Compliance	Não aplicável	Evidência do documento e da respectiva atualização	Documento em vigor de acordo com as melhores práticas
	Manutenção do Canal de Denúncia, garantindo a boa resolução das denúncias apresentadas nesta matéria	Compliance	Não aplicável	N.º de denúncias e respectivas resoluções	Manutenção do sistema de denúncias para todas as empresas

# 5 VALIDADE, MONITORIZAÇÃO E COMUNICAÇÃO

O Plano para a Igualdade entra em vigor no dia 7 de janeiro de 2026, data em foi aprovado pelo Conselho de Administração do Grupo BEL e está sujeito a revisão bianual.

O Departamento de Sustentabilidade deve executar a implementação, monitorização e reporte adequados do documento e o Departamento de Comunicação deve assegurar a sua publicação e as medidas necessárias para que todos os colaboradores e stakeholders externos conheçam e compreendam o conteúdo do Plano para a Igualdade.

Quaisquer questões ou sugestões de melhoria devem ser dirigidas para o email do Departamento de Sustentabilidade: [sustentabilidade@grupobel.pt](mailto:sustentabilidade@grupobel.pt).





---

Grupo Bel, S.A.



Rua Casal do Canas 14-3A  
2790-204 Carnaxide | Portugal  
T. +351 211 339 057  
F. + 351 211 395 045



[www.grupobel.pt](http://www.grupobel.pt)