

PLANO DE IGUALDADE E GÉNERO

1. Enquadramento e Articulação com a Igualdade de Género

O Plano de Igualdade e género da MARL - Mercado Abastecedor da Região de Lisboa, S.A. (MARL) vai ao encontro dos próprios objetivos do Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, 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.

A MARL pretende também dar resposta à obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, de um plano para a igualdade, através do qual se visa alcançar:

- a) Igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres;
- b) Eliminar discriminações;
- c) Facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional;

Assim a MARL deve também procurar que cada empresa do Grupo SIMAB:

- a) Subscreva o respetivo Plano de Igualdade e Género, implementando-o e acompanhando-o;
- b) Elabore um diagnóstico prévio da situação interna de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- c) Avalie o impacto das medidas executadas.

2. Caracterização da MARL

A MARL é uma empresa pública que tem como objeto a promoção, construção, exploração e gestão, direta ou indiretamente, do mercado abastecedor da região de Lisboa, o qual se destina ao comércio por grosso de produtos alimentares e não alimentares e atividades complementares e, bem assim, a prossecução de quaisquer outras atividades complementares ou subsidiárias, incluindo a gestão de participações sociais e a organização e gestão de serviços relacionados com o seu objeto principal.

Salienta-se ainda algumas situações específicas que também ajudam a caracterizar a MARL, tais como:

- a) A nomeação dos Órgãos Sociais é efetuada em Assembleia Geral de acionistas (MARL, S.A., Câmara Municipal de Lisboa, Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, Câmara Municipal de Loures), o que impede qualquer ação sobre esta matéria neste domínio;
- b) O quadro de pessoal da MARL é constituído por 25 funcionários.

3. Indicadores relativos ao quadro de pessoal da MARL:

Indicadores	Mulheres	Homens
Nº Trabalhadores	9	16
<i>Peso Género (% N.º M/ N.º H)</i>	36%	64%
Total Horas Formação	480	338
<i>% Género (N.º Horas Formação M/H)</i>	59%	41%
Retribuição Base Anual	215 951	218 563
<i>Rácio da retribuição base - Trabalhadores (M/H)</i>	49,7%	50,3%
Remunerações Totais Anuais (€)	293 101	302 022
<i>% remunerações totais anuais - Trabalhadores (M;H)</i>	49,3%	50,7%
Remuneração Total Anual média/colaborador (€)	32 567	18 876
<i>Rácio da remuneração total - Trabalhadores (M/H)</i>	172,5%	

NOTA: Na análise efetuada não estão contemplados os membros do Conselho de Administração uma vez que são nomeados pelos acionistas

4. Objetivos

Os objetivos que presidem ao presente plano de igualdade e género são os seguintes:

- Conhecer os indicadores de género da MARL;
- 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

5. Missão e valores

A MARL considera a igualdade de género uma prioridade do seu desenvolvimento organizacional, encontrando-se essa preocupação implícita nos documentos



estratégicos da empresa, não diferenciando a necessidade específica de qualquer género.

6. Recrutamento e seleção de pessoal

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

7. Aprendizagem

Ao elaborar o seu plano de formação, a MARL 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 MARL assegura a todos os colaboradores igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecida por Lei.

8. Remunerações e gestão da carreira

A MARL 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. Salienta-se que as alterações remuneratórias têm estado condicionadas face às normas legais em vigor.

9. Diálogo social e participação de colaboradores

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 MARL ao nível da capacidade de integração e motivação dos seus colaboradores. A MARL 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 no Código de Ética e de Conduta do Grupo SIMAB.



10. Informação, comunicação e imagem

Tanto na sua comunicação interna como externa a MARL tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do género, procurando empregar formas gramaticais inclusivas.

11. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal pode ser alcançada através de políticas promovidas pela empresa, dirigidas diretamente aos colaboradores ou aos seus familiares. Procura-se captar a existência dos diversos tipos de medidas que, enquanto benefícios diretos, contribuam para essa conciliação e para o bem estar de quem trabalha na empresa. Neste âmbito, a MARL disponibiliza um seguro de saúde aos seus trabalhadores, possibilitando a inclusão dos seus familiares no mesmo, sendo o prémio respeitante ao agregado familiar suportado pelo trabalhador. Tendo também em atenção o bem estar dos trabalhadores, a empresa tem disponível um ginásio com três aparelhos desportivos, bicicleta estática, elíptica e uma passadeira para que os trabalhadores possam praticar exercício físico.

12. Medidas

Muito embora a MARL já concretize inúmeras ações neste domínio, consideramos que devem ser implementadas algumas medidas em função dos dados apresentados anteriormente. Assim, para o biénio 2019-2020, a MARL propõe implementar o seguinte:



Domínios	Medidas	Ações	Responsáveis
Missão e valores	Operacionalizar o princípio do respeito pela igualdade nos grupos de trabalho, nos documentos e nos suportes de comunicação da empresa	1. Procurar o equilíbrio de género nos grupos de trabalho	todos os departamentos
		2. Recorrer a linguagem inclusiva na conceção de novos documentos	todos os departamentos
	Disponibilizar recursos que permitam a implantação do Plano de Igualdade e Género	1. Definir responsabilidades pela implementação e monitorização do plano, bem como um orçamento para a realização das ações que materializam a sua implementação	Conselho de Administração
		2. Monitorizar o plano anualmente	Recursos Humanos
	Expressar de forma inequívoca o princípio da igualdade de género no Código de Ética e de Conduta	Adotar o princípio da igualdade como um dos princípios que regem a forma como a empresa desenvolve a sua atividade	Conselho de Administração
	Operacionalizar o princípio da igualdade no procedimento de recursos humanos	Descrever a aplicação do princípio da igualdade nos procedimentos de recursos humanos: recrutamento, formação, outros relevantes	Recursos Humanos
Incluir o Plano para a igualdade e género no site da empresa	Publicar o Plano para a igualdade e género no site da empresa	Conselho de Administração	
Recrutamento e seleção	Adotar medidas de discriminação positiva para as funções em que homens ou mulheres se encontrem sub-representadas	1. Em eventuais processos de recrutamento e mobilização interna, procurar equilibrar a participação de homens e mulheres por função ou por área, selecionando o género sub-representado	Recursos Humanos
		2. Avaliar as fontes de recrutamento utilizadas	Recursos Humanos
		3. Avaliar os critérios utilizados e garantir a inclusão do critério da igualdade	Recursos Humanos
	Manter informação atualizada por género nos processos de recrutamento e seleção de pessoal	Tratar a informação associada aos processos de recrutamento e seleção ou mobilização por género, manter a mesma durante 5 anos e avaliar a evolução das candidaturas para aferir medidas futuras a implementar ao nível das fontes de recrutamento	Recursos Humanos
Aprendizagem	Integrar no plano de formação da empresa formação sobre igualdade e inclusão de linguagem inclusiva	1. Realizar ações de formação ou incluir o conteúdo em ações de formação sobre conceitos associados à igualdade, medidas de redução das desigualdades, aplicação do princípio da igualdade nas políticas, procedimentos e práticas e ainda utilizar uma linguagem inclusiva na redação de documentos e distribuir informação aos trabalhadores sobre estas matérias	Recursos Humanos
		2. Realizar workshop's sobre a conciliação trabalho, família e vida pessoal	Recursos Humanos
Dever de respeito pela dignidade de homens e mulheres no local de trabalho	Alargar o âmbito do mecanismo de divulgação de questões relacionadas com direitos humanos e igualdade de género	Inclusão do tema do respeito pela dignidade de homens e mulheres na revisão do Código de Ética	Conselho de Administração
Informação, comunicação e imagem	Utilização de linguagem neutra ou inclusiva	1. Incluir no procedimento de comunicação/formalizar em documento interno as orientações relativas à utilização de imagem e linguagem inclusiva	todos os departamentos
		2. Utilizar imagens e linguagem inclusivas, livres de estereótipos nos suportes de comunicação interna e externa	todos os departamentos
Conciliação no trabalho, família e vida pessoal	Criar mecanismos e respostas facilitadoras das necessidades manifestadas pelos funcionários nas diversas fases da sua vida	Auscultar os funcionários sobre o grau de necessidade e o benefício de implementar novas formas de organização do trabalho, iniciativas de apoio familiar para situações particulares entre outras que beneficiem a conciliação (horário flexível, trabalho a partir de casa, horário contínuo)	Recursos Humanos

