



Plano para a Igualdade de Género

2023



ÍNDICE

- **Quem Somos**
- **Contexto actual**
- **Igualdade de Género na The Navigator Company**
- **Plano para a Igualdade de Género**
 - **Principais iniciativas realizadas no Plano 2021-2022**
 - **Plano para a Igualdade de Género 2023**
- **Implementação do Plano**
- **Plano para a Igualdade de Género 2023**



QUEM SOMOS

A The Navigator Company é um pilar da economia nacional e uma das maiores exportadoras do país, sendo uma das mais fortes marcas de Portugal no mundo. As pessoas, a sua qualidade de vida e o futuro do planeta inspiram e movem a The Navigator Company, tal como explicita o seu Propósito Corporativo.

A The Navigator Company é um produtor integrado de floresta, pasta, papel, *tissue*, soluções sustentáveis de *packaging* e bioenergia, cuja atividade se encontra alicerçada em fábricas de última geração à escala mundial, com tecnologia de ponta. É reconhecida em todo o mundo como uma referência de qualidade no setor e impacta a vida de milhares de pessoas ao longo de toda a cadeia de valor, orientando a sua atuação no sentido da criação de valor sustentável para a sociedade como um todo.

O importante papel da The Navigator Company para o país resulta, também, de ser a terceira maior exportadora em Portugal, e a maior geradora de Valor Acrescentado Nacional, representando aproximadamente 1% do PIB nacional, cerca de 3% das exportações nacionais de bens, e mais de 30 mil empregos diretos, indiretos e induzidos. Em 2021, a Navigator registou um volume de negócios de 1,59 mil milhões de euros, sendo que mais de 90% dos seus produtos foram vendidos para fora de Portugal, em aproximadamente 130 países.

Na procura de uma maior transparência, no que diz respeito à evolução no seu desempenho ESG (*Environmental, Social and Governance*), a The Navigator Company considera essencial ter um plano a longo prazo, e partilhar a sua evolução com todos os Stakeholders. Neste sentido, e na sequência da publicação da Agenda 2030, foi recentemente reformulado o seu Roteiro de Sustentabilidade - o Roteiro 2030 -, cuja atualização é divulgada no Relatório de Sustentabilidade de 2021.

O Roteiro 2030 é composto por 15 compromissos, definidos em colaboração com as várias áreas de atividade da Companhia, vários dos quais são assumidos no eixo estratégico da Sociedade, com foco nas Pessoas.

Entre estes, destacam-se os seguintes compromissos pela especial relevância que têm no Plano para a Igualdade de Género:

- Promover o desenvolvimento e capacitação do capital humano, em alinhamento com as necessidades atuais e futuras da Companhia;
- Contribuir para a qualificação e empregabilidade dos jovens das regiões onde operamos;
- Promover uma cultura organizacional inclusiva capaz de integrar desafios internos e externos;
- Garantir um ambiente seguro e saudável para os Colaboradores assegurando o seu Bem-estar.

CONTEXTO ATUAL

Impacto da Pandemia de Covid-19

A realidade do Covid-19, com a qual vivemos desde 2020 e que se estendeu até ao início de 2022, veio impactar o ritmo de execução delineado no Plano para a Igualdade do ano que agora termina, sendo necessário manter, ainda, no Plano para 2023 algumas das medidas previstas no plano anterior, quando considerado que se mantêm atuais e adequadas.

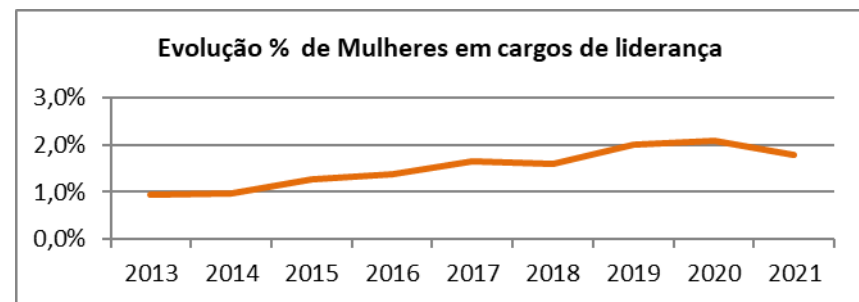
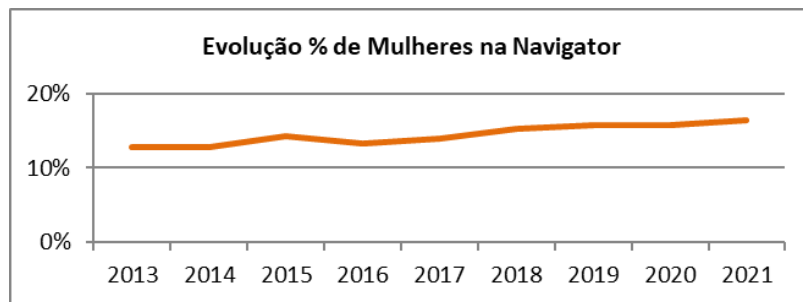
Um diagnóstico inicial orientado de acordo com as diferentes dimensões relevantes do tema da Igualdade de Género permite à empresa caracterizar o seu quadro de condições e reconhecer fragilidades e oportunidades de melhoria sobre as quais edifica as ações a integrar no seu Plano para a Igualdade de Género. Para essa caracterização contribuem alguns indicadores fundamentais, que são reportados no Relatório de Sustentabilidade 2021 e verificados por entidade externa independente – indicadores apurados de acordo com as normas da Global Reporting Initiative (GRI) – e que se dão a conhecer de seguida.

Principais indicadores

A The Navigator Company tinha, no final de 2021, 3150 colaboradores e colaboradoras entre Portugal, Moçambique e escritórios internacionais.

O setor em que a The Navigator Company actua é culturalmente masculino devido à essência fisicamente exigente da maioria das funções nas Áreas Florestais e Industriais. Apesar disso, tem-se vindo a verificar um aumento da percentagem de mulheres nos quadros da Empresa, fruto das políticas de recrutamento implementadas numa lógica de diversidade. A título exemplificativo, a área Industrial tem vindo, progressivamente, a integrar mulheres em funções tradicionalmente exercidas por homens.

Atualmente, a The Navigator Company conta com 493^(*) colaboradoras que representam 16% do efetivo e 2528^(*) colaboradores homens, ou seja, 84% do efetivo. Porém, se considerarmos o universo de quadros superiores, verificamos uma percentagem superior de mulheres: 36% mulheres vs. 64% homens^(*), que resulta, inequivocamente, da preocupação da Empresa em promover internamente a igualdade de género.



Na presente data, a The Navigator Company continua a apostar no reforço das suas políticas e práticas, no sentido de promover a igualdade de oportunidades através de uma cultura de meritocracia, eliminando qualquer forma de discriminação e visando melhorar a distribuição da população em cargos de liderança, atualmente correspondente de cerca de 2% de mulheres.

Com as medidas constantes do presente Plano de Igualdade pretendemos reforçar as boas práticas no âmbito da igualdade de género e da continuação do desenvolvimento de políticas facilitadoras da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Relativamente a 2021, e associado ao tópico “Gestão de Talento e Desenvolvimento de Capital Humano”, evidencia-se nas tabelas seguintes uma caracterização dos colaboradores a nível do Emprego e da Formação e Educação.

	INDICADORES SOCIAIS			GRI
	2019	2020	2021	
Taxas de entrada (%)	6	4	5	401-1
Homens	5	3	5	
Mulheres	11	9	10	
<30 anos	25	18	24	
30-50 anos	5	4	5	
>50 anos	0,2	1	1	
Taxas de Saída (%)	6	5	8	
Homens	5	4	8	
Mulheres	8	9	9	
<30 anos	9	10	8	
30-50 anos	3	3	5	
>50 anos	9	7	15	

Licença parental ⁴⁰¹⁻³

		2018	2019	2020
N.º de Colaboradores com direito a licença parental	Homens	116	95	98
	Mulheres	13	20	26
	Total	129	115	124
N.º de Colaboradores que regressaram ao trabalho após licença parental	Homens	116	95	98
	Mulheres	13	20	26
	Total	129	115	124
N.º de Colaboradores que regressaram ao trabalho e permanecem na empresa após 12 meses	Homens	90	116	95
	Mulheres	17	13	20
	Total	107	129	115
Taxa de retorno ao trabalho	Homens	100%	100%	100%
	Mulheres	100%	100%	100%
	Total	100%	100%	100%

Associadas ao tópico “Ética, Transparência e Inclusão”, os indicadores das tabelas que se seguem refletem as questões da diversidade e igualdade de oportunidades na formação e na distribuição por categorias profissionais.

INDICADORES SOCIAIS

	2019	2020	2021	GRI
Formação e desenvolvimento				
Horas de formação por Colaborador	59	40	41	404-1
Por género				
Homens	61	44	42	
Mulheres	44	17	37	
Por categoria profissional				
Dirigentes	18	9	19	
Quadros Superiores	54	22	39	
Quadros Médios	55	15	14	
Executantes	61	49	47	

	INDICADORES SOCIAIS			GRI
	2019	2020	2021	
Diversidade				
Colaboradores por categoria profissional e por género (%)				405-1
Órgãos de Governação				
Homens	76,9	78,6	76,9	405-1
Mulheres	23,1	21,4	23,1	
Dirigentes				
Homens	88,5	87,3	83,3	
Mulheres	11,5	12,7	16,7	
Quadros Superiores				
Homens	64,2	64,2	64,2	
Mulheres	35,2	35,8	35,8	
Quadros Médios				
Homens	81,9	80,9	74,3	
Mulheres	18,1	19,1	25,7	
Administrativos⁽¹⁴⁾				
Homens	36,3	33,0	-	
Mulheres	63,7	67,0	-	
Executantes				
Homens	95,1	95,1	91,0	
Mulheres	4,9	4,9	9,0	
% de mulheres na organização	-	15,8	16,4	
Colaboradores por idades (%)				405-1
<30 anos	-	10,1	9,7	
30-50 anos	-	57,7	61,4	
>50 anos	-	32,2	28,9	



IGUALDADE DE GÉNERO NA THE NAVIGATOR COMPANY

A igualdade de género é entendida como uma questão de direitos fundamentais e, por isso, a não discriminação em função do género está expressamente consagrada no Código de Ética e de Conduta em vigor na The Navigator Company.

A Empresa e os seus colaboradores estão, assim, vinculados a um compromisso de atuação que tem por base os mais elevados padrões de integridade e dignidade individual, competindo-lhes assim denunciar todas as práticas susceptíveis de configurar um qualquer tipo de discriminação.

Ainda que a The Navigator Company mantenha o objetivo da paridade entre homens e mulheres, no momento de recrutar este ainda é um universo predominantemente masculino. A Empresa mantém a pretensão de continuar a aumentar o número de mulheres nos seus quadros, nomeadamente, criando condições internas para que estas possam crescer para funções de liderança.

Pretendemos, através do Plano para a Igualdade de Género, continuar a fomentar medidas que contribuam para potenciar a igualdade de oportunidades em termos de desenvolvimento e crescimento profissional, suportadas por políticas transparentes e baseadas na meritocracia, para além de fomentar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Com a elaboração do Plano de Igualdade, e das medidas nele contempladas, a Navigator pretende reforçar as boas práticas no âmbito da igualdade de género e do desenvolvimento de políticas facilitadoras da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A elaboração do presente plano teve por base um diagnóstico inicial e a análise das medidas definidas nos planos anterior, assim como a incorporação de novas medidas e de acções de continuidade de forma a reforçar o caminho que a Empresa pretende prosseguir.

Principais iniciativas realizadas no Plano 2021-2022

Dimensão 1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa

O Código de Ética e de Conduta foi revisto, tendo passado a incluir referências expressa à igualdade de género. Este Código, bem como o Plano para a Igualdade de Género, estão disponíveis no website da empresa e na intranet.

A Navigator é signatária da Carta de Princípios do BCSD Portugal, desde 2017. Em 2021 participou na Comissão Técnica dedicada ao desenvolvimento de Objetivos, Metas e Indicadores (OMI) que irão sustentar a Jornada 2030 delineada pelos membros do BCSD para pleno cumprimento da Carta. O trabalho foi publicado em 2021 e em 2022 continuado, evoluindo para uma plataforma online – Jornada 2030. Cumpre salientar que, para o "Princípio 3.4 - Promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e funções profissionais", foi definido o Objetivo 8: "Fortalecer a igualdade e a diversidade" com a seguinte meta: "Até 2030, o equilíbrio de género é atingido e são garantidas condições de inclusão e diversidade". Da mesma forma, enquanto membro



do WBCSD e do seu grupo setorial para a floresta (Forest Solutions Group), a The Navigator Company contribuiu com informação para a definição e o apuramento de indicadores de performance (KPIs) do setor, entre os quais se contam métricas relativas à percentagem de colaboradoras do sexo feminino na Companhia e a ocupar posições sénior, com base nos indicadores que já reporta no âmbito do seu Relatório de Sustentabilidade (indicadores do GRI).

No âmbito da sua responsabilidade social corporativa, e reforçando o seu compromisso relativamente à igualdade de género, a The Navigator Company decidiu associar-se e apoiar mais uma vez a GirlMove Academy, uma organização que se posiciona como uma Academia de liderança que "através dos seus modelos educativos inovadores, amplifica talento, promove a igualdade de género e gera transformação sustentável". Na parceria com esta organização focada no processo de transformação, mentoria e desenvolvimento de jovens moçambicanas, com vista a alavancar os seus percursos como líderes, a Navigator envolveu-se e apoiou, em 2022, um projeto de desenvolvimento em Moçambique com a participação de jovens mulheres e comunidades locais.

O Grupo de trabalho interno para a Igualdade de Género da Navigator, cuja atividade teve início no final de 2020, tem contribuído para o Plano para a Igualdade de Género da empresa. As melhorias e ações a desenvolver futuramente irão abranger três vertentes: (i) informação, indicadores e boas práticas, (ii) comunicação externa e (iii) sensibilização e auscultação interna. O detalhamento e implementação destas ações foi divulgado no Plano 2021-2022, parte do qual se mantém para 2023.

Face ao prolongamento do confinamento e restrições impostas pela pandemia COVID-19, a realização de algumas iniciativas (por exemplo, *focus groups* para diagnóstico do panorama atual em matéria de Igualdade de Género) transita para o plano de 2023.

No decurso do ano 2022 foi criada a área de Compliance (parte integrante da Direção Legal, Compliance e Public Affairs) que analisou os diversos documentos chave de Governance, tais como Políticas, Regulamentos e demais documentos, e definiu um plano de revisão a concluir durante o ano 2023.



Para além disso, a Navigator está na Direção do BCSD Portugal e tem-se envolvido diretamente na revisão da sua estratégia, no sentido de colocar o tema da Igualdade de Género e da Diversidade em maior evidência.

Estão a ser analisadas e trabalhados elementos internos em matéria de igualdade de género e diversidade, os quais contribuirão o *dashboard* de indicadores de igualdade e diversidade, que se encontra em preparação. Este exercício permitirá, à Navigator, o alargamento do âmbito dos indicadores sobre as suas Pessoas, nas vertentes da Igualdade e Diversidade. Para este efeito, bem como para a elaboração do relatório interno anual, a Navigator beneficiará das sinergias que decorrem da parceria recentemente estabelecida com a associação Grace - Empresas Responsáveis. Com efeito, em 2022 foi celebrado um protocolo com a GRACE através do qual a Navigator pretende vir a dispor de novas ferramentas de apoio à definição e operacionalização de conceitos, bem como de abordagens para promover o envolvimento de pessoas chave da organização, e a criação das condições necessárias para o reforço da inclusão, diversidade e igualdade de género.

Entre os temas abordados nas reuniões com as Organizações Representativas dos Trabalhadores, estiveram as práticas corporativas, incluindo a conciliação da vida pessoal com a profissional,.

No que concerne o reforço da cultura de igualdade entre mulheres e homens, para celebrar o Dia Internacional da Mulher, a Navigator organizou um *webinar* dedicado ao tema "Equidade de Género Hoje para um Futuro mais Sustentável", amplamente difundido na sua intranet. Para tal convidou como oradora Sofia Calheiros, especialista em liderança e *coaching* executivo, que aproveitou para debater com os elementos do Grupo de Trabalho interno para a Igualdade de Género temas como as raízes do preconceito de género e as estratégias das organizações para quebrar barreiras e facilitar a equidade e a diversidade. O evento foi difundido na intranet da empresa, acompanhando uma campanha de mobilização interna focada na importância das competências e impacto das colaboradoras, e na revista corporativa My Planet, aludindo à comemoração Dia da Mulher.

Dimensão 2. Igualdade no acesso ao emprego

A The Navigator Company fornece orientação interna e às entidades externas especializadas quanto aos critérios a utilizar na seleção e recrutamento, para que não se verifique uma discriminação em função do género, por um lado, e, por outro lado, se garanta um processo assente em análise da adequação de competências e motivações para as funções. As medidas previstas para implementação em 2021-2022 foram cumpridas e pretende-se que sejam mantidas e monitorizadas em continuidade em 2023.

Os processos de recrutamento e seleção privilegiam a adequação das competências e motivações para as funções em questão e promovem a não distinção de género. O mesmo princípio preside aos eventos de *employer branding*. Evidência deste posicionamento é o facto de, em 2022, se ter assistido a um incremento de recrutamento no sexo feminino. Também nos programas de trainees de curta duração, a decorrer, se tem vindo a registar um número crescente de participantes do sexo feminino (27 mulheres vs. 12 homens, em 2022).

Presentemente a Navigator já analisa a informação relativa a Pessoas através de um conjunto de indicadores que se desdobram por género, nomeadamente os indicadores divulgados nos relatórios corporativos (Relatório e Contas e Relatório de Sustentabilidade). Porém, esta análise e reporte poderá, eventualmente, ser melhorada no decurso da implementação do *dashboard* e relatório anual previstos no âmbito do Observatório para a Igualdade e Diversidade.

Dimensão 3. Formação inicial e contínua

Em 2022 foi preparada e disponibilizada aos colaboradores formação sobre o Código de Ética e Conduta da Navigator, cujo conteúdo aborda os temas da não discriminação e do género. Está em preparação formação específica em temas de Igualdade de Género e Diversidade destinada a todos os colaboradores da Navigator.

Dimensão 4. Igualdade nas condições de trabalho

A Navigator continua a prosseguir esforços no sentido de promover e incentivar o desenvolvimento das trabalhadoras identificadas com potencial, através de percursos e planos de carreira para mulheres, inclusive para funções operacionais, com vista a alcançar um maior equilíbrio de género em todas as funções da pirâmide organizacional.

Dimensão 5. Proteção na Parentalidade

Continuar-se-á a promover o gozo das licenças parentais previstas na legislação e os direitos das colaboradoras grávidas, puérperas e lactantes.

Dimensão 6. Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar e Pessoal

A Navigator continuou a manter uma política de conciliação de vida profissional com vida familiar, nomeadamente através da política de teletrabalho em vigor. Não obstante os protocolos já efetivados, e que atualmente beneficiam os seus colaboradores, a Navigator continua a analisar outras parcerias que possam contribuir no sentido de promover um maior apoio.

Dimensão 7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Em 2022 foi revisto o regulamento de *Whistleblowing*, que vem acomodar novas obrigações legais e acompanhamento e resolução é gerida por entidade externa independente. Para além disso, foi criado um novo canal de denúncias da Navigator.

Plano para a Igualdade de Género 2023

1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivos	Medidas	Metas	Responsáveis (e Envolvidos)	Indicadores
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Garantir que os documentos chave da <i>governance</i> da empresa mantêm atualizada a informação relativa ao seu compromisso com o respeito pelo princípio da não discriminação e da igualdade entre mulheres e homens, e que estão disponíveis	Verificação e atualização (quando aplicável) dos documentos chave da <i>governance</i> da empresa realizada pelo menos uma vez até final do 3º Trimestre de cada ano	Comissão de Ética Dir. Legal, Compliance e Public Affairs	Documentos chave de <i>governance</i> possuem referência aos compromissos atualizada de acordo com o posicionamento vigente, em cada ano de referência
	Reforçar o compromisso da Navigator relativamente à igualdade de género participando ativamente (e dando visibilidade) em iniciativas com organizações da sociedade e/ou entidades públicas	Presença ou co-autoria em relatórios, publicações ou peças de sensibilização que promovam a não discriminação, a igualdade de género e a diversidade		Dir. Gestão de Talento Dir. Sustentabilidade Área Cultura, Comunicação Interna e Employer Branding (Dir. Comunicação e Marca)
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Sistematizar e aprofundar o sistema interno de informação, indicadores e boas práticas com a criação de um "Observatório para a Igualdade e Diversidade" para suporte à discussão e tomada de decisão da gestão sobre as questões de igualdade de género e diversidade, com reporte através de: - um <i>dashboard</i> interno de indicadores com informação relativa a representatividade, remunerações, recrutamento e admissão, avaliação de desempenho, formação e parentalidade; - um relatório interno anual, com informação do <i>dashboard</i> de indicadores e do acompanhamento do Plano de Igualdade do ano e com sugestões de ações a integrar em Planos de anos subsequentes.	Dashboard e modelo de relatório estruturados em 2023 1º Relatório anual entregue à CE em 2023	Dir. Recursos Humanos Dir. Gestão Talento Grupo de Trabalho (Dir. Legal, Compliance e Public Affairs e Dir. Sustentabilidade)	Dashboard e modelo de relatório criados e operacionais Relatório anual do Observatório para a Igualdade e Diversidade 2023
	Facilitar o acompanhamento sistemático do tema da igualdade de género nas reuniões da CE e no Fórum de Diretores da empresa, fazendo uso do <i>dashboard</i> de indicadores.	<i>Dashboard</i> de indicadores na agenda da CE e no Fórum de Diretores com uma periodicidade semestral, no mínimo		Dir. Recursos Humanos Dir. Gestão Talento Grupo de Trabalho (Dir. Legal, Compliance e Public Affairs e Dir. Sustentabilidade)

Objetivos	Medidas	Metas	Responsáveis (e Envolvidos)	Indicadores
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Realizar novo diagnóstico e recolha de sugestões relativas às condições da empresa em matéria de igualdade de género e conciliação da vida pessoal e familiar vs profissional, com a participação de colaboradores/as (<i>focus groups</i>)	Realização de <i>focus groups</i> e elaboração dos respetivos relatórios até setembro de 2023	Grupo de Trabalho Dir. Sustentabilidade Dir. Rec. Humanos Dir. Gestão de Talento (Área Cultura, Comunicação Interna e Employer Branding)	Relatório de resultados dos <i>focus groups</i>
	Continuar a promover o diálogo com as organizações representativas dos trabalhadores/as (ORT), introduzindo de forma mais explícita, anualmente, o tema da conciliação da vida pessoal com a profissional, a fim de recolher sugestões para análise e avaliação de integração nas práticas corporativas	Tema abordado formalmente em, pelo menos, uma reunião por ano	Dir. Legal, Compliance e Public Affairs Relações Laborais Dir. Recursos Humanos	Registos de reuniões em que o assunto esteve na agenda e sugestões recolhidas (se aplicável)
Reforçar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens e contrariar a perpetuação de estereótipos de género	No âmbito da Comunicação externa, e para efeitos de sensibilização interna, abordar o tema de igualdade de género, de forma directa ou indirecta, nos principais canais de comunicação externa da empresa, através de exemplos concretos, de forma a informar as diferentes camadas da sociedade (em particular, as mais jovens) sobre as funções desempenhadas na empresa, o que permitirá promover não só a atracção, mas ainda a retenção de talento junto das profissionais mulheres.	Publicar 1 vez por Semestre uma rúbrica ou peça de comunicação que aborde a igualdade de género para o objetivo proposto, ou tenha foco nas funções desempenhadas por colaboradores do sexo feminino.	Dir. Comunicação e Marca Grupo de Trabalho Dir. Rec. Humanos Área Cultura, Comunicação Interna e Employer Branding Dir. Gestão de Talento (Dir. Sustentabilidade)	Número de rúbricas ou peças de comunicação publicadas

2. Igualdade no acesso ao emprego

Objetivos	Medidas	Metas	Responsáveis (e Envolvidos)	Indicadores
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens e contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Promover orientação interna e às entidades externas especializadas em seleção e recrutamento no sentido de garantirem que não existe distinção de género e que os critérios utilizados no processo só consideram a adequação das competências e motivações para as funções em questão	Orientação para os critérios de recrutamento e seleção definida e dada a conhecer a estruturas internas e entidades externas intervenientes nos processos	Dir. Gestão de Talento Área de Sistemas de Gestão	Evidência de que todos os anúncios divulgados cumprem estes critérios
	Garantir que toda a informação estatística dos processos R&S está desdobrada por género	Informação estatística dos processos R&S desdobrada por género no relatório anual do Observatório para a Igualdade e Diversidade (e documentos de reporte externo, quando aplicável)	Dir. Gestão de Talento Dir. Técnica Central	Estatísticas do relatório anual do Observatório para a Igualdade e Diversidade
	Estudar a possibilidade de alargar a abordagem seguida para a igualdade de género ao tema da diversidade, globalmente, garantindo a privacidade de dados e o respeito pelos candidatos	Estudo apresentado até final de 2023	Dir. Recursos Humanos Grupo de Trabalho Dir. Gestão de Talento Área Cultura, Comunicação Interna e Employer Branding	Estudo para ajustar a abordagem seguida para a igualdade de género ao tema mais global da diversidade
	Reforçar o tema da igualdade de género em momentos de comunicação e envolvimento com stakeholders internos e externos, em particular com as camadas mais jovens da sociedade, no sentido de fomentar a atração de jovens profissionais mulheres para funções e papéis de liderança tipicamente percebidos como masculinos no contexto atual do setor.	Implementar a medida em continuidade	Área Cultura, Comunicação Interna e Employer Branding Dir. Comunicação e Marca Dir. Gestão de Talento Grupo de trabalho	Peças ou eventos realizados



3. Formação inicial e contínua

Objetivos	Medidas	Metas	Responsáveis (e Envolvidos)	Indicadores
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Promover formação em temas de igualdade de género e diversidade, com a criação de módulo de formação dedicado, assegurando a participação progressiva dos colaboradores e colaboradoras, e acompanhando regularmente através do dashboard do "Observatório para a Igualdade e Diversidade"	Criação do módulo de formação e 100% dos Colaboradores de RH formados até final de 2023	Dir. Recursos Humanos/Formação Dir. Gestão de Talento	Módulo de formação criado e indicadores de formação

4. Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos	Medidas	Metas	Responsáveis (e Envolvidos)	Indicadores
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Promover o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo na nomeação de trabalhadores /as para cargos de chefia ou Órgãos de decisão, promovendo e incentivando o desenvolvimento das trabalhadoras identificadas com potencial para as funções e ou responsabilidades em causa (através de percursos e planos de carreira para mulheres, especialmente para funções operacionais nas áreas Florestal, Industrial e Comercial, e que permitam um maior equilíbrio de género em todas as funções da pirâmide organizacional) - assegurar que os Planos de Sucessão em desenvolvimento incluem esta medida	Aumentar gradualmente, até 2025, a percentagem de mulheres em funções de liderança nos vários níveis da organização e grupos funcionais, monitorizando o progresso através de um KPI específico (a identificar até final de 2021)	Comissão Executiva Dir. Gestão de Talento	Valor crescente do KPI para o aumento percentual de mulheres em funções de liderança e consistente com os Planos de Sucessão

5. Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medidas	Metas	Responsáveis (e Envolvidos)	Indicadores
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Continuar a promover o gozo das licenças parentais previstas na legislação e os direitos das colaboradoras grávidas, puérperas e lactantes	Proposta de medidas apresentada até final de dezembro de 2021 e aprovada até final de janeiro de 2022; implementação de piloto em 2022, com acompanhamento da sua praticabilidade e benefícios em diversas funções Medida a implementar em continuidade	Direção de Recursos Humanos Direção de Gestão de Talento Dir. Legal, Compliance e Public Affairs Grupo de Trabalho	Indicadores em matéria de parentalidade

6. Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar e Pessoal

Objetivos	Medidas	Metas	Responsáveis (e Envolvidos)	Indicadores
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Identificar medidas de promoção da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, incluindo a flexibilização da prestação laboral e incorporando potenciais novas estratégias.	Análise de medidas realizada no primeiro semestre de 2023, com acompanhamento da sua praticabilidade e benefícios em diversas funções	Direção de Recursos Humanos Grupo de Trabalho Direção de Gestão de Talento Dir. Legal, Compliance e Public Affairs	Pacote de medidas apresentado
	Realizar protocolos com empresas que facilitem o acesso a serviços relevantes para os trabalhadores/as, filhos e pessoas equiparadas	Aumentar o nº de protocolos em vigor, ou diversificar o seu âmbito	Grupos Desportivos Dir. Gestão Talento Área de Cultura, Comunicação interna e Employer branding	Número e âmbito dos protocolos estabelecidos

7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos	Medidas	Metas	Responsáveis (e Envolvidos)	Indicadores
Prevenir e combater o assédio no trabalho	Incluir o tema do assédio no trabalho no elenco de temas a tratar em termos de diagnóstico interno e na elaboração de conteúdos de formação	Tema incluído no programa dos focus groups e nos conteúdos de formação em 2023	Grupo de Trabalho Direção de Gestão de Talento Dir. Recursos Humanos Dir. Legal, Compliance e Public Affairs Área de Cultura, Comunicação interna e Employer branding	Número de ações em que o tema foi abordado e feedback recolhido

ORÇAMENTO, IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

O orçamento subjacente à execução deste Plano, nas medidas que carecem de suporte financeiro, fica alocado aos orçamentos de cada uma das áreas envolvidas na sua concretização, sendo certo que a maioria das ações previstas não determinam custos específicos.

A implementação e execução deste Plano será assegurada, conjuntamente, pelas Áreas de Recursos Humanos e de Gestão de Talento, e pelo Grupo de Trabalho interno para a Igualdade de Género, de acordo com as recomendações da Comissão Executiva. O grupo é suportado, adicionalmente, um elemento da Área dos Serviços Jurídicos (na Direção de Legal, Compliance e Public Affairs) e um elemento da Área da Cultura, Comunicação Interna e Employer Branding.

O Plano será monitorizado e revisto anualmente, através da avaliação do cumprimento das metas definidas para cada uma das medidas, com o intuito de incorporar novas e ou reajustar as existentes.