



Plano para a Igualdade de Género

2021 - 2022



ÍNDICE

- **Quem Somos**
- **Contexto actual**
- **Igualdade de Género na The Navigator Company**
- **Plano para a Igualdade de Género**
 - **Principais iniciativas realizadas no Plano 2020-2021**
 - **Plano para a Igualdade de Género 2021-2022**
- **Implementação do Plano**
- **Anexo – Plano para a Igualdade de Género 2020-2021**



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. Produtor integrado de floresta, pasta, papel, *tissue* e energia, a The Navigator Company é reconhecida 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 actuação 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 2,4% das exportações nacionais de bens, e mais de 30 mil empregos diretos, indiretos e induzidos. Em 2020, a Navigator registou um volume de negócios de 1 385 milhões de euros, sendo que mais de 90% dos seus produtos foram vendidos para fora de Portugal, em aproximadamente 130 países.

Na Agenda 2030 da Navigator, publicada no seu Relatório de Sustentabilidade de 2020, a Empresa assume vários compromissos no eixo estratégico das Pessoas, que assumem especial relevância no presente Plano para a Igualdade de Género e dos quais se destacam os seguintes:

- 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 no ano de 2021

A realidade do Covid-19 com a qual vivemos desde 2020 veio naturalmente impactar o ritmo de execução delineado no Plano para a Igualdade de 2020 e 2021. Assim, o Plano para 2022 mantém ainda por concretizar algumas das medidas previstas para 2021, que se mantêm actuais e adequadas e para as quais se apresentam os progressos já realizados.

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 2020 e verificados por entidade externa independente – indicadores apurador de acordo com as normas da Global Reporting Initiative (GRI) – e que se dão a conhecer de seguida.

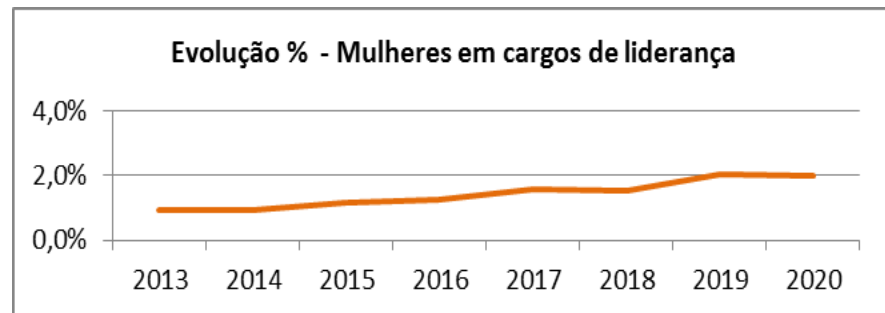
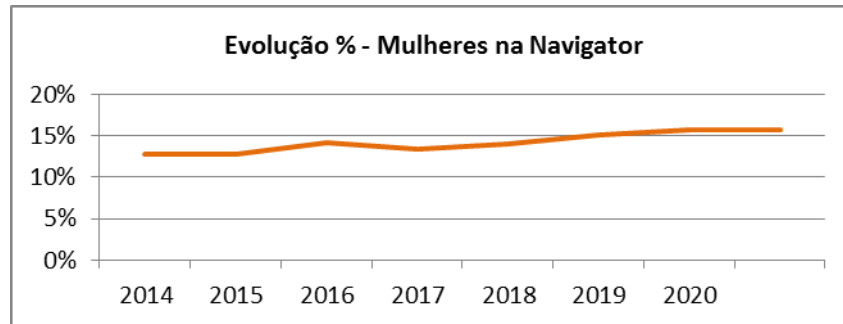
Principais indicadores

A The Navigator Company tinha, no final de 2020, 3232 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 491^(*) colaboradoras que representam 16% do efectivo e 2613^(*) colaboradores, ou seja, 84% do efetivo. Porém, se considerarmos o universo de quadros superiores, verificamos um acréscimo da percentagem de mulheres: 36% mulheres vs. 64% homens^(*), que resulta, inequivocamente, da preocupação da Empresa em promover internamente a igualdade de género.



Apesar de a The Navigator Company ter vindo a reforçar as suas políticas e práticas, no sentido de promover a igualdade de oportunidades através de uma cultura de meritocracia, eliminando qualquer forma de discriminação, quando analisamos a distribuição da população em cargos de liderança, só encontramos um valor percentual de 2% de mulheres.

() Dados que não incluem os colaboradores de Moçambique.*

Com a elaboração do presente Plano de Igualdade e das medidas nele constantes (atuais e do Plano de Igualdade anterior), 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 2020, 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.

Contratação de novos Colaboradores e rotatividade dos Colaboradores ⁴⁰¹⁻¹

NÚMERO DE COLABORADORES QUE ENTRARAM OU SAÍRAM DURANTE O PERÍODO DE RELATO.

		Entradas			Saídas		
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Portugal	Homens	37	48	4	12	34	58
	Mulheres	18	22	0	17	9	10
	Subtotal	55	70	4	29	43	68
Outros países	Homens	1	1	0	0	1	2
	Mulheres	1	1	1	1	5	0
	Subtotal	2	2	1	1	6	2
Total de entradas e saídas, por faixa etária		57	72	5	30	49	70
Total de entradas e saídas, por género	Homens	91			107		
	Mulheres	43			42		
Total de entradas e saídas, por região	Portugal	129			140		
	Outros países	5			9		
Número total de entradas e saídas		134			149		

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.

FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO - GRI 404

Referente à norma publicada em 2016

Associado ao Tópico Gestão do Talento e Desenvolvimento de Capital Humano
Anexo Práticas de Relato, 03. *Abordagens de Gestão e Limites dos Tópicos Materiais*

Média anual de horas de formação por Colaborador ⁴⁰⁴⁻¹

		2018	2019	2020
Dirigentes	Homens	19	17	7
	Mulheres	37	32	22
	Total	20	18	9
Quadros Superiores	Homens	43	50	21
	Mulheres	50	60	23
	Total	45	54	22
Quadros Médios	Homens	28	59	14
	Mulheres	54	39	18
	Total	33	55	15
Executantes	Homens	76	65	53
	Mulheres	63	32	11
	Total	75	61	49
TOTAL	Homens	66	61	44
	Mulheres	57	44	17
	Total	65	59	40

DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES - GRI 405

Referente à norma publicada em 2016

Associado ao Tópico Material "Ética, Transparência e Inclusão"
Anexo Práticas de Relato, 03. *Abordagens de Gestão e Limites dos Tópicos Materiais*

Diversidade nos órgãos de governação e Colaboradores ⁴⁰⁵⁻¹

DISTRIBUIÇÃO POR CATEGORIA PROFISSIONAL E POR GÊNERO

		2018	2019	2020
Órgãos de governação	Homens	100,0%	76,9%	78,6%
	Mulheres	0,0%	23,1%	21,4%
Dirigentes	Homens	91,1%	88,5%	87,3%
	Mulheres	8,9%	11,5%	12,7%
Quadros Superiores	Homens	66,5%	64,2%	64,2%
	Mulheres	33,5%	35,2%	35,8%
Quadros Médios	Homens	82,6%	81,9%	80,9%
	Mulheres	17,4%	18,1%	19,1%
Administrativos	Homens	31,4%	36,3%	33,0%
	Mulheres	68,6%	63,7%	67,0%
Executantes	Homens	95,1%	95,1%	95,1%
	Mulheres	4,9%	4,9%	4,9%



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

Em 2020, para a promoção da diversidade no seio da Companhia, o Conselho de Administração aprovou um novo Plano para a Igualdade (para o período 2020-2021), bem como um conjunto de Princípios de Diversidade relativos à composição dos respetivos órgãos sociais. 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 o diagnóstico inicial e a análise das medidas definidas no plano 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 2020-2021

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 revisão do Manual de Acolhimento está em curso e será concluída até ao final do 1º trimestre de 2022.

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 encontra-se em curso e visa ser publicado em 2021. 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 acolherá uma destas jovens no âmbito do programa ExchangeLab, proporcionando-lhe mentoria (de uma colaboradora sénior) e um programa de atividades e interações.

Para além disso, foi constituído em 2020 o Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género, composto por cinco elementos (três mulheres e dois homens) de diferentes áreas e níveis de responsabilidade na organização.

- 1 Responsável pela coordenação do grupo, com valências na Área de Sustentabilidade e Área Florestal;
- 2 Elementos da Área Industrial do negócio da Pasta e Papel, mas de diferentes áreas e localização geográfica;
- 1 Elemento da Área Industrial do negócio do Tissue;
- 1 Elemento da Área Comercial.



O grupo é suportado, adicionalmente, por um elemento da Área de Recursos Humanos, um elemento da Área Jurídica e 1 elemento da Área da Cultura, Comunicação Interna e Employer Branding.

Este Grupo de trabalho iniciou atividade no último trimestre de 2020 e identificou potenciais melhorias e linhas de trabalho a desenvolver no sentido de contribuir de forma eficaz e material 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 é proposto no presente documento, no Plano 2021-2022.

Face ao prolongamento do confinamento e restrições impostas pela pandemia COVID-19, com reflexo na impossibilidade de realização de reuniões presenciais com grupos de trabalhadores, a realização de *focus groups* para aferição junto dos colaboradores/as sobre as atuais condições em matéria de Igualdade de Género transita para o plano de 2021-2022. Pelas mesmas razões, e apesar de a empresa ter mantido o diálogo regular com as organizações representativas dos trabalhadores/as, foi colocado um foco significativo nas questões relacionadas com o contexto da pandemia COVID-19, pelo que, no período 2020-2021, será dada continuidade a esta medida.

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 2020-2021 foram cumpridas e pretende-se que sejam mantidas e monitorizadas em continuidade.

Nos próximos anos pretende-se dar um passo adicional nesta dimensão, procurando trabalhar o enviesamento de perceções acerca das funções do setor em que a empresa se insere, tipicamente muito masculino, e realizar a abordagem ao tema mais global da diversidade, através de um projeto piloto a ser internamente definido.

Dimensão 3. Formação inicial e contínua

A formação para a área de Recursos Humanos em temas de igualdade de género e diversidade é uma medida que transita para 2021-2022, face a uma re-prioritização das atividades e envolvimento da área de Recursos Humanos em consequência do contexto pandémico da COVID-19. Ainda assim, foram coligidas em 2021 propostas de programas formativos para o efeito que se encontram em análise para decisão e implementação em 2021-2022, pelo que as metas foram devidamente ajustadas nesse sentido.

Dimensão 4. Igualdade nas condições de trabalho

Em 2020, trabalharam-se os planos de sucessão com base em critérios de meritocracia e preocupação em garantir o princípio da igualdade e não discriminação em função do género. A implementação destes planos está em curso e será monitorizada no que diz respeito à nomeação de trabalhadores/as para cargos de chefia e/ou liderança, ou Órgãos de decisão, promovendo e incentivando o desenvolvimento das trabalhadoras identificadas com potencial para o efeito. No entanto, considera-se relevante a manutenção da monitorização desta medida com base num KPI, a construir em 2022, e o acompanhamento regular do seu progresso através do *dashboard* do "Observatório para a Igualdade e Diversidade", com vista a ter mais claro, até 2025, o cenário de evolução e sucesso dos planos de sucessão.

Dimensão 5. Proteção na Parentalidade

A elaboração de proposta de apoios à parentalidade adicionais aos previstos na lei foi iniciada em 2021 e está em curso, com vista a ser apreciada até final de janeiro de 2022 pela Comissão Executiva. De todo o modo, considera-se pertinente que a medida seja estendida ao período 2021-2022, com um ajustamento na meta e acompanhamento do sucesso e da exequibilidade de implantação.

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

A The Navigator Company esforça-se por promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras e durante o período 2020-2021, em pleno contexto pandémico, foram sendo criadas, adaptadas e implementadas medidas e respostas facilitadoras das necessidades manifestadas pelos colaboradores. Para além da flexibilização de horários e a criação de condições para laboração em regime de teletrabalho, sempre que possível, as Colaboradoras/es puderam contar com o apoio da empresa para enfrentar desafios e anseios, quer a nível pessoal, quer no contexto laboral, concretizado através dos profissionais das áreas de nutrição, psicologia, fisioterapia, serviço social, segurança no trabalho, medicina curativa e do trabalho, que desenvolvem a sua atividade na Navigator. Acresce que, a par da adaptação à nova realidade imposta pela COVID-19, manteve-se ainda o apoio noutras áreas igualmente importantes para o equilíbrio holístico de cada um, como sejam a da problemática do sono, a importância de um estilo de vida saudável, ergonomia, entre outros. O mesmo contexto impediu, porém, a realização de outras ações como, por exemplo, as colónias de férias para filhos de colaboradores/as, o que se espera vir a retomar em 2022.

A The Navigator Company entende que será de manter no Plano de Igualdade 2021-2022 a medida anteriormente prevista, com o fim de vir a incorporar, potencialmente, novas estratégias com base nas conclusões dos *focus groups* e das reuniões com as



organizações representativas dos trabalhadores. Nesta dimensão deverá, também, ser implementado um projeto piloto em 2022, em termos a serem internamente definidos.

No que diz respeito aos protocolos com empresas facilitadoras do acesso a serviços relevantes para os trabalhadores/as, seus filhos e pessoas equiparadas, e tendo sido mantidos os que se encontravam em vigor durante o período 2020-2021, deverá manter-se em continuidade esta medida no período 2021-2022.

Dimensão 7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Conforme previsto, a empresa disponibilizou o Plano para a Igualdade da empresa, bem como o Código de Ética e de Conduta (revisado em 2020), no website da empresa e na intranet. Para o período 2021-2022 será mantido o objetivo mas definida uma medida complementar que visa contribuir para o alcançar e que passa por inscrever o tema nos processos formativos e de envolvimento com *stakeholders*.

Plano para a Igualdade de Género 2021-2022

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 Direção Jurídica	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)	Documentos ou outras evidências da participação da empresa, em cada ano de referência
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 até final de dezembro de 2021 1º Relatório anual entregue à CE até 15.jul.2022	Dir. Recursos Humanos Dir. Gestão Talento Grupo de Trabalho (Dir. Jurídica e Dir. Sustentabilidade)	Dashboard e modelo de relatório criados e operacionais Relatório anual do Observatório para a Igualdade e Diversidade 2022
	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. Jurídica e Dir. Sustentabilidade)	Número de reuniões de CE e Fórum de Diretores com o <i>dashboard</i> de indicadores na agenda

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 cinco <i>focus groups</i> e elaboração dos respetivos relatórios até maio de 2022	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>
	Explorar e propor possibilidades de parcerias com organizações de <i>networking</i> que desenvolvem programas de mentoria e apoio ao desenvolvimento da carreira profissional de mulheres	Estabelecimento de, pelo menos, uma parceria até final de 2022	Comissão Executiva Dir. Gestão de Talento	Número de protocolos/parcerias estabelecidas no período de referência
	Continuar a promover o diálogo com as organizações representativas dos trabalhadores/as, introduzindo de forma mais explícita, em 2021-2022, o tema da conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional, a fim de recolher sugestões para análise e avaliação de integração nas práticas corporativas	Tema abordado em metade das reuniões	Dir. Jurídica Relações Laborais	Número 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, 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 Trimestre uma rúbrica ou peça de comunicação que aborde a igualdade de género para o objetivo proposto	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
	Para efeitos de sensibilização e auscultação interna, abordar o tema de igualdade de género na intranet da empresa, através de testemunhos e peças comunicacionais especificamente criadas para o efeito	Publicar 1 vez por Trimestre uma rúbrica ou peça de comunicação para o objetivo proposto	Área Cultura, Comunicação Interna e Employer Branding Grupo de Trabalho Dir. Comunicação e Marca Dir. Rec. Humanos 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
	Incorporar o tema da igualdade de género em momentos de comunicação e envolvimento com stakeholders externos, em particular com as camadas mais jovens da sociedade, no sentido de analisar perceções, esclarecer questões e colher contributos com o objetivo de fomentar a atração de jovens profissionais mulheres para funções e papéis de liderança tipicamente percebidos como masculinos no contexto atual do setor.	Fazer abordagem piloto associada a iniciativas já existentes na empresa em 2022	Área Cultura, Comunicação Interna e Employer Branding Dir. Comunicação e Marca Dir. Gestão de Talento Grupo de trabalho	Resultados do piloto



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 para a área de Recursos Humanos em temas de igualdade de género e diversidade, com a criação de módulo de formação dedicado	Criação do módulo de formação e 100% dos Colaboradores de RH formados até final do 1º Semestre de 2022	Dir. Recursos Humanos/Formação Dir. Gestão de Talento	Módulo de formação criado e Colaboradores de RH formados
	Integração no plano de formação de um módulo da temática de Igualdade de Género, assegurando a participação progressiva de todos os colaboradores e colaboradoras - manter como medida de continuidade e acompanhar regularmente através do <i>dashboard</i> do "Observatório para a Igualdade e Diversidade"	50% dos colaboradores c/ formação realizada até final de Julho 2022 e 100% até final de 2022	Dir. Recursos Humanos/Formação Dir. Gestão de Talento	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	Analisar a conveniência de concessão, aos trabalhadores e às trabalhadoras, de apoios à parentalidade adicionais aos previstos na Lei	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	Comissão Executiva Direção de Gestão de Talento Direção Jurídica Grupo de Trabalho	Pacote de medidas e resultados do teste piloto

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 com base no feedback obtido nos focus groups e nas reuniões com as organizações representativas dos trabalhadores, a testar num piloto a realizar em 2022.	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	Comissão Executiva Grupo de Trabalho Direção de Gestão de Talento Direção Jurídica	Pacote de medidas e resultados do teste piloto
	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 do protocolos que a empresa

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 auscultação interna (<i>focus groups</i>) e na elaboração de conteúdos de formação, com primeiras ações concretizadas e reportadas em 2022.	Tema incluído no programa dos <i>focus groups</i> e nos conteúdos de formação em 2022.	Grupo de Trabalho Direção de Gestão de Talento Dir. Recursos Humanos Direção Jurídica Área de Cultura, Comunicação interna e Employer branding	Número de ações em que o tema foi abordado e feedback recolhido



IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

A implementação e execução deste Plano será assegurada, conjuntamente, pela Área de Recursos Humanos e pelo Grupo de Trabalho constituído para o efeito em 2020, de acordo com as recomendações da Comissão Executiva. O grupo é suportado, adicionalmente, por um elemento da Área de Recursos Humanos, um elemento da Área Jurídica e 1 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.

Terminada a vigência do presente Plano, será realizado novo diagnóstico de avaliação das medidas implementadas para desenvolvimento de um plano futuro.