

**The Navigator Company, S.A.**  
Sociedade Aberta

**Capital Social**  
500 000 000 Eur

**Pessoa Colectiva**  
503 025 798  
Matriculada  
na Conservatória  
do Registo  
Comercial  
de Setúbal

**Sede**  
Península  
de Mitrena,  
Freguesia  
do Sado  
2900-861  
Setúbal



## PLANO PARA A **IGUALDADE DE GÉNERO**



## **Índice**

- I. Enquadramento**
- II. Quem Somos**
- III. Igualdade de Género**
- IV. Plano para a Igualdade de Género**
- V. Implementação do Plano**



## PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO

### I. Enquadramento

A igualdade de género tem vindo a merecer um grande destaque quer a nível internacional, quer nacional, com adoção de medidas que contribuam para que numa sociedade homens e mulheres gozem das mesmas oportunidades, rendimentos, direitos e obrigações em todas as áreas.

A igualdade de género é um direito humano fundamental, que em Portugal está consagrada na Constituição da República Portuguesa, nomeadamente no Artigo 13.º - (Princípio da igualdade).

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de Março de 2012, veio determinar a obrigatoriedade, para todas as entidades do sector empresarial do Estado, da adoção de planos para a igualdade que ajudem a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

“A presença equilibrada de mulheres e de homens nos postos de decisão, política e económica, é reconhecida como um requisito da democracia e como um contributo para a própria sustentabilidade do desenvolvimento, gerando um melhor aproveitamento das qualificações e competências quer de mulheres, quer de homens.” – Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012

Posteriormente, a Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto de 2017, veio alargar a obrigatoriedade às empresas cotadas em bolsa do regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, em pelo menos 20% a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a 33,3 % a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020, determinando no seu artigo 7º a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade.

O presente plano, elaborado pela The Navigator Company, visa dar resposta ao artigo 7.º dessa Lei, em que as empresas cotadas em bolsa têm a obrigação de elaborarem anualmente planos para a igualdade “tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional”.



A The Navigator Company tem defendido, por via das suas políticas e práticas, a igualdade de oportunidades, promovendo a eliminação de qualquer forma de discriminação e incentivando uma cultura de meritocracia, ancorada na diversidade do seu talento.

Com a elaboração do presente Plano de Igualdade, a The Navigator Company pretende 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.

## **II. Quem Somos**

A The Navigator Company é um produtor integrado de floresta, pasta e papel, tissue e energia, cuja atividade está alicerçada em fábricas modernas de grande escala, com tecnologia de ponta e que constituem uma referência de qualidade no setor.

Com uma posição de grande relevo no mercado internacional da pasta e do papel, a The Navigator Company é uma das mais fortes marcas de Portugal no mundo.

## **Missão, Visão e Valores**

A The Navigator Company aspira ser uma empresa global, reconhecida por transformar, de forma inovadora e sustentável, a floresta em produtos e serviços que contribuam para o bem-estar das pessoas.

Os objetivos fundamentais prosseguidos pela The Navigator Company assentam nas seguintes premissas: (i) procura de soluções que acrescentem um valor único, inovador e diferenciador aos clientes, contribuindo para o desenvolvimento do negócio; (ii) crescimento de forma sustentada, assegurando uma contribuição económica e social, com uma rentabilidade acima da média; (iii) criação de um ambiente rigoroso e de valorização profissional que atrai e retém pessoas exigentes, criativas e felizes; (iv) integração no meio envolvente com um modelo de negócio que incorpora preocupações sociais e ambientais.



A atuação da The Navigator Company pauta-se pelos seguintes valores, tidos como fundamentais, os quais são permanentemente prosseguidos na sua atividade empresarial:

- **Confiança:** Acreditamos nas pessoas, acolhemos o contributo de cada um, respeitando a sua identidade, promovendo o desenvolvimento, a cooperação e a comunicação;
- **Integridade:** Somos norteados por princípios de transparência, ética e respeito na relação entre nós e com os outros;
- **Empreendedorismo:** Temos paixão pelo que fazemos, gostamos de sair da nossa zona de conforto, temos coragem para tomar decisões e assumir riscos de forma responsável;
- **Inovação:** Promovemos o conhecimento e o potencial criativo de todos para fazer o impossível;
- **Sustentabilidade:** A sustentabilidade empresarial, social e ambiental é o nosso modelo de negócio;
- **Excelência:** Atuamos focados na qualidade, na eficiência, na segurança e no rigor.

### Contexto Atual

A The Navigator Company tem 3.282 colaboradores, dos quais 513 são mulheres e 2.769 são homens, com uma idade média de 43 anos. Desta população, 26% dos colaboradores têm qualificação superior, sendo que 35% são mulheres e 65% são homens.

Apesar do setor em que a The Navigator Company opera ser tradicionalmente masculino, tem-se vindo a verificar um aumento da percentagem de mulheres, fruto das políticas de recrutamento implementadas numa lógica de diversidade. Contudo, quando analisamos a distribuição da população em cargos de chefia (80% de homens e 20% de mulheres) ainda se verifica um desequilíbrio significativo. Se considerarmos só os cargos de direção, essa diferença aumenta (92% de homens e 8% de mulheres)

### III. Igualdade de Género

A Igualdade de Género corresponde à igualdade de direitos, de liberdades e de oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e de homens, em todos os domínios da sociedade, político, económico, laboral, pessoal e familiar.





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 assegurada no Código de Ética e de Conduta em vigor.

A The Navigator Company 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 suscetíveis de configurar um qualquer tipo de discriminação.

A paridade entre homens e mulheres é um dos objetivos da The Navigator Company, mas nem sempre fácil de concretizar. A empresa aposta fortemente na criação de equipas mistas, que se revelam muito mais equilibradas, mas no momento de recrutar este ainda é um universo predominantemente masculino. É estratégico para a Navigator continuar a contar com mais mulheres nos seus quadros e de lhes criar condições internas para que estas possam crescer para funções de gestão.

Pretendemos, através do Plano para a Igualdade de Género, implementar 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.

#### **IV. Plano para a Igualdade de Género**

O presente plano foi definido para o ano de 2020 e representa um compromisso da The Navigator Company em matéria de Igualdade de Género.

A elaboração deste plano seguiu as orientações publicitadas, que previam a realização de um autodiagnóstico, através do qual se identificou os pontos fortes e as áreas de melhoria, facilitando a identificação das ações prioritárias de desenvolvimento.



## 1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivo	Medida	Ação Definida	Meta
<b>Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens</b>	Alargamento da perspectiva de "não discriminação" constante do Código de Ética e de Conduta	Revisão dos documentos para inclusão da referência expressa à igualdade de género	2020
	Inclusão e divulgação do princípio de igualdade de género no Manual de Acolhimento	Revisão do documento para inclusão do princípio de igualdade de género	2020
<b>Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade</b>	Constituição de um grupo de trabalho para definir e propor medidas a implementar na empresa no âmbito da igualdade de género	Criação de grupo interno de reflexão sobre a igualdade de género, que reúna periodicamente e proponha alterações que serão analisadas e aprovadas pela Administração	2020
	Selecionar uma pessoa do grupo de trabalho com competências adequadas para coordenar o grupo	Escolha do interlocutor para coordenar o grupo de trabalho	2020
<b>Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens</b>	Aferição junto dos colaboradores/as sobre as atuais condições em matéria de Igualdade de Género	Inclusão de questões de Igualdade de Género no estudo do clima organizacional e agir em conformidade com os resultados obtidos	2020-2021
	Promoção do diálogo com as organizações representativas dos trabalhadores/as	Recolher sugestões sobre o tema da conciliação da vida pessoal e familiar vs profissional nas reuniões com as organizações representativas de colaboradores/as	2020

## 2. Igualdade no acesso ao emprego

Objetivo	Medida	Ação Definida	Meta
<b>Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens e contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa</b>	Orientação interna e às entidades externas especializadas em seleção e recrutamento no sentido de garantirem que não existe distinção de género e só têm em consideração a adequação das competências e motivações para a função em questão	Assegurar que os critérios de seleção dos candidatos apresentados são claros e transparentes	2020
		Desdobrar a informação estatística por género nos indicadores dos processos de recrutamento e seleção	2020



### 3. Formação inicial e contínua

Objetivo	Medida	Ação Definida	Meta
<b>Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma</b>	Formação para a área de Recursos Humanos em temas de igualdade de género e diversidade	Inclusão no plano de formação de um módulo sobre a igualdade de género e diversidade dirigido para a área de Recursos Humanos	2020
	Integração no plano de formação de ações na área de Igualdade de Género	Inclusão no plano de formação de um módulo da temática de Igualdade de Género, assegurando a participação progressiva de todos os colaboradores e colaboradoras	2020-2021

### 4. Igualdade nas condições de trabalho

Objetivo	Medida	Ação Definida	Meta
<b>Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional</b>	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 tal tipo de funções e ou responsabilidades	Reforçar o aumento da percentagem de trabalhadoras em cargos de chefia, no período referente aos próximos 3 anos	2020-2022

### 5. Proteção na Parentalidade

Objetivo	Medida	Ação Definida	Meta
<b>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras</b>	Análise da conveniência de concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de apoios à parentalidade adicionais aos previstos na lei	O Grupo de Trabalho para a Igualdade irá analisar e propor medidas neste âmbito	2020-2021

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

Objetivo	Medida	Ação Definida	Meta
<b>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras</b>	Flexibilização da prestação laboral, tendo em vista uma maior conciliação entre a vida profissional e pessoal	Criação de medidas e respostas facilitadoras das necessidades manifestadas pelos colaboradores nas diferentes fases das suas vidas	2020-2021
	Realizar protocolos com empresas que facilitem o acesso a serviços relevantes para os trabalhadores/as, filhos e pessoas equiparadas	Identificar o tipo de serviços e respetivos parceiros, com vista à realização dos protocolos e respetiva divulgação	2020 (Contínuo)





## 7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivo	Medida	Ação Definida	Meta
Prevenir e combater o assédio no trabalho	Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa, reiterando a não-aceitação de práticas de assédio	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e ações, através da sua divulgação na intranet da empresa	2020

### V. Implementação do Plano

A implementação das medidas supra descritas consubstancia uma nova dimensão da política de igualdade de género e não discriminação da The Navigator Company, assumida e apoiada pelo próprio Conselho de Administração, que não só aprovará o presente Plano, como acompanhará também a sua implementação e execução.

Os meios necessários à sua execução serão, igualmente, assegurados pelo Conselho de Administração e pela Direção de Recursos Humanos, a quem caberá, com o apoio do Grupo de Trabalho para a Igualdade, que a The Navigator Company irá constituir, coordenar as ações necessárias à divulgação e implementação deste Plano.

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.