



CORTICEIRA AMORIM
**Plano para a Igualdade
de Género**

2019-2020



Corticeira Amorim



O princípio da igualdade entre mulheres e homens em matéria de trabalho e de emprego implica:

- direito a igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira; a garantia de igualdade salarial entre mulheres e homens;
- a eliminação da segregação do mercado de trabalho;
- a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar com a igual partilha entre pais e mães, no que toca nomeadamente à proteção na maternidade e paternidade e assistência à família;
- a estimulação da formação e aprendizagem com vista à valorização pessoal e profissional dos colaboradores e colaboradoras;
- a valorização do diálogo social e da participação dos colaboradores e colaboradoras, nomeadamente através dos seus representantes;
- assegurar o respeito pela dignidade de homens e mulheres no local e trabalho, promovendo a atenção, deteção e resolução de eventuais situações que não se coadunem com este princípio;

Enquadramento



Para cumprimento destes princípios são aqui definidos planos de ação, dentro duma lógica de melhoria da Empresa, suportada no respeito pela igualdade de oportunidades, bem como da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Plano para a Igualdade de Género



A. MISSÃO E ESTRATÉGIA DA EMPRESA

Assegurar estrutura necessária e adequada para a implementação e desenvolvimento do Plano da Igualdade de Género na Corticeira Amorim, criando um Grupo de Trabalho interno com essa responsabilidade

1. Estabelecer objetivos específicos neste âmbito para cada triénio, assegurando a sua monitorização semestral bem como reporte periódico para acompanhamento da Comissão Executiva e Conselho de Administração;

2. Realizar diagnóstico interno, seguindo a metodologia preconizada no Guia para a Implementação do Plano de Igualdade; o diagnóstico abrangerá cada uma das cinco Unidades de Negócios e terá conclusões próprias;

3. Assegurar o alinhamento do código de ética e do site “Pessoas” com as políticas da empresa em termos da promoção da Igualdade de Género e de proibição do assédio; conceber e implementar um plano de comunicação interna neste âmbito;

Anos

2019-2020

2020

2020

Plano para a Igualdade de Género



| B. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS | Anos |
|--|-------------|
| 1. Realização de <i>Workshops</i> de uma hora com todas as chefias (<i>top down</i>) sobre igualdade de género com vista à sensibilização sobre estereótipos e enviesamento de género; | 2020 |
| 2. Estabelecer plano para analisar funções com discrepâncias salariais ligadas ao género; | 2020 - 2021 |
| 3. Assegurar que existe sempre uma presença do género sub-representado na lista final de três candidatos finais para funções de chefia e para funções que apresentem já um desequilíbrio de género e que, em igualdade de situação, se privilegia a candidatura do género sub-representado;- | 2020 |
| 4. Fomentar a informação, sensibilização e formação de chefias especificamente no que diz respeito à avaliação do desempenho, visando a consciencialização e redução de elementos subjetivos de discriminação, baseada no género, nos processos de avaliação de desempenho. | 2020-2021 |

Plano para a Igualdade de Género



| B. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS | Anos |
|--|------|
| 5. Lançamento de uma campanha interna de comunicação “O Talento não tem Género” que inclui a realização dos <i>Workshops</i> referido em B- 1, a afixação da legislação sobre igualdade de género e sobre a conciliação da vida profissional com e vida familiar, em particular, no que se refere à parentalidade. | 2020 |

Plano para a Igualdade de Género



C. ARTICULAÇÃO ENTRE A VIDA FAMILIAR e PROFISSIONAL

1. Criação de campanha de divulgação de benefícios: seguro de saúde, medicina curativa, protocolos e acordos que permitem o acesso a bens e serviços em condições vantajosas;

2. Realização de rastreios de saúde com divulgação prévia e alargada;

3. Promoção de aulas de ginástica no final do horário de trabalho;

4. Afixar legislação sobre maternidade e parentalidade.

Anos

2019-2020

2019-2020

2020

2019

Plano para a Igualdade de Género



| D. RESPEITO PELA INTEGRIDADE E DIGNIDADE DOS COLABORADORES | Anos |
|---|-----------|
| <p>1. Garantir o dever de respeito por mulheres e homens no local de trabalho através de atitudes e comportamentos que não ponham em causa a dignidade de cada Colaborador e Colaboradora;</p> | 2019-2020 |
| <p>2. Analisar a existência de princípios éticos e de normas que assegurem essa dignidade e que os/as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, não verbal, física, de índole sexual ou outra;</p> | 2019-2020 |
| <p>3. Criar uma biblioteca de informação online (Linkpeople) sobre cidadania, defesa do consumidor, literacia financeira, risco de endividamento, violência doméstica e outros conteúdos de interesse social.</p> | 2020 |

Plano para a Igualdade de Género



D. RESPEITO PELA INTEGRIDADE E DIGNIDADE DOS COLABORADORES

4. Criar um procedimento de *whistleblowing* simples, seguro e com absoluta garantia de proteção de dados pessoais para denúncias relacionadas com corrupção, assédio, e outros comportamentos inadequados;

5. Reconhecer as competências dos colaboradores e colaboradoras (habilitações escolares, formação profissional e competências adquiridas), de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira.

Anos

2019

2020

Plano para a Igualdade de Género



| E. DIALOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO | Anos |
|--|------------|
| 1. Incluir a temática da igualdade de género nas reuniões entre o Conselho de Administração ou a DRH e os representantes dos trabalhadores; | 2019-2020 |
| 2. Promover o envolvimento de todos os colaboradores em questões de segurança e saúde, efetuando regularmente diagnósticos e formações aos seus colaboradores e colaboradoras; | 2020 |
| 3. Avaliar de um modo sistemático (ex. nos inquéritos de clima) a satisfação dos colaboradores e das colaboradoras, considerando os aspetos da igualdade de género, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e paternidade. | 2019- 2020 |

Plano para a Igualdade de Género



F. COMUNICAÇÃO EXTERNA E INTERNA

1. Dar a conhecer os procedimentos da empresa em matéria de igualdade de género, no que se refere à forma de comunicar interna e externamente;

2019-2020

2. Dar a conhecer os procedimentos da empresa em matéria de igualdade de género, no que se refere ao tratamento de dados estatísticos;

2020

3. Utilizar uma linguagem (escrita, não escrita e visual) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos;

2019-2020

4. Realizar campanha de comunicação interna “ O talento não tem Género” enquadrando todas as ações passíveis de divulgação;

2020

5. Divulgação do Plano para a Promoção da Igualdade de Género no site www.amorim.com e no LinkPeople.

2019

Plano para a Igualdade de Género



F. COMUNICAÇÃO EXTERNA E INTERNA

6. Criar um endereço eletrónico para receber sugestões e dúvidas sobre os temas da igualdade e conciliação da vida profissional e proteção na maternidade e paternidade;

7. Realizar uma campanha específica de comunicação no site www.amorim.com.

Anos

2020

2020

G. RELAÇÕES EXTERNAS

1. Colaborar (associarmo-nos ou de outro modo) com organizações e movimentos -nacionais e internacionais promotores da igualdade de género.

Anos

2020



Corticeira Amorim, S.G.S.P., S.A.

Sociedade Aberta

Edifício Amorim

Rua de Meladas, nº 380 | P.O. Box 20

4536-902 MOZELOS VFR | Portugal

Tel.: 227 475 400 | Fax: 227 475 410

E-mail: corticeira.amorim@amorim.com

Capital Social: € 133 000 000,00

Pessoa Coletiva e Matrícula Nº 500 077 797

Conservatória do Registo Comercial de Santa Maria da Feira