

**PLANO PARA A
IGUALDADE DE GÉNERO**

GRUPO ALTRI 2021



ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO

2. ENQUADRAMENTO

3. ESTRATÉGIA ALTRI

4. CONTEXTO ALTRI

5. OBJETIVOS, MEDIDAS E MONITORIZAÇÃO

1. INTRODUÇÃO

O Plano para a Igualdade de Género ALTRI 2021 (“**PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO**”), da ALTRI, SGPS, S.A. (de ora em diante “**ALTRI**” ou “**GRUPO ALTRI**”), tem como objetivo fundamental, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 7.º, n.º 1, da Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto, contribuir, ainda mais, para 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.

O presente PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO é aplicável a todos os colaboradores do GRUPO ALTRI, incluindo os respetivos órgãos sociais, de todas as empresas do GRUPO ALTRI (de ora em diante, abreviada e conjuntamente designados por “**Colaboradores**”).

A igualdade e a não discriminação são valores basilares e absolutamente indispensáveis para a concretização efetiva e plena dos direitos humanos e para a realização de cada indivíduo, permitindo o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e assente na meritocracia.

Os princípios da igualdade e da não discriminação e promoção da igualdade entre mulheres e homens (previstos, respetivamente, nos artigos 13.º e 9.º da Constituição da República Portuguesa) constituem tarefas fundamentais do Estado e exigem, de cada um de nós, a adoção permanente de atitudes e comportamentos que traduzam, na prática, tais princípios constitucionais.

Por esta razão, a implementação e execução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens constitui um desígnio de todas as organizações e decorre, em simultâneo, do cumprimento de normas legais e do princípio da responsabilidade social.

A promoção da igualdade de género nas empresas é fundamental para a existência de ambientes laborais saudáveis, o que conduz ao aumento da produtividade, da competitividade e à geração de valor acrescentado, bem como a melhorias significativas nos campos da investigação, da inovação e

da criatividade.

As políticas que visam assegurar a plena igualdade entre homens e mulheres, designadamente, em contexto laboral, devem, por isso, ser consideradas em todos os momentos do funcionamento das empresas, ou seja, desde a conceção e por defeito (*by design and by default*), por forma e assegurar que as culturas organizacionais refletem estes princípios e permitem o seu reforço.

2. ENQUADRAMENTO

Como se sabe, Portugal é Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos nestas matérias, designadamente:

- Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW);
- Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul);
- Declaração e Plataforma de Ação de Pequim;
- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável;
- Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2023;
- Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020 (Conselho da UE);
- Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019 (Comissão Europeia);
- Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP) de 2010;
- Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017-2020);
- Recomendação CM/Rec. (2010)5 do Comité de Ministros aos Estados-Membros do Conselho

da Europa sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género.

No plano nacional a promoção e a defesa da igualdade de género encontra acolhimento em diversos normativos:

- Constituição da República Portuguesa (artigos 9.º e 13.º);
- Código do Trabalho, Subsecção III (Igualdade e Não Discriminação) e Subsecção IV (Parentalidade);
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de Março (Determina a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas);
- Resolução da Assembleia da República n.º 116/2012, de 10 de Agosto (Recomenda ao Governo que tome medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional);
- Resolução da Assembleia da República n.º 48/2013, de 4 de Abril (Defesa e valorização efetiva dos direitos das mulheres no mundo do trabalho);
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de Dezembro (Aprova o V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017);
- Portaria n.º 84/2015, de 20 de Março (Medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho);
- Resolução da Assembleia da República n.º 260/2017, de 30 de Novembro (Recomenda ao Governo a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar).

Foi neste contexto, e tendo por objetivo assegurar um regime de 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, que foi publicada a Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto.

De acordo com este diploma, as empresas cotadas em Bolsa (como é o caso da ALTRI), para além de terem de garantir nos órgãos de administração e fiscalização uma proporção mínima de pessoas de cada sexo de **(i)** 20% a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018 e **(ii)** 33,3% a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020, elaboram 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.

Adicionalmente, em 21 de Maio de 2018, foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, que estabelece a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND), a qual *“pretende consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030.”*

Posteriormente, através da Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto, foram aprovadas medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, através da adoção de procedimentos de informação, avaliação e correção.

O presente PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO está totalmente alinhado com os princípios, valores e normas ínsitos nos diferentes instrumentos de cariz nacional e internacional aplicáveis a esta temática e pretende sublinhar o compromisso que a ALTRI assume, de forma inequívoca, na promoção de políticas de gestão que promovam a igualdade e a não discriminação.

3. ESTRATÉGIA ALTRI

O respeito pela dignidade humana e o cumprimento estrito, sem quaisquer reservas, de toda a legislação aplicável nesta matéria (nomeadamente, mas sem limitar, da Declaração Universal dos Direitos do Homem e da Convenção Europeia dos Direitos do Homem) são princípios que não podem deixar de ser um desígnio de qualquer empresa, e, em concreto para o GRUPO ALTRI, são um valor superior, inquestionável e inalienável.

A legislação nacional e, em geral, a legislação no espaço europeu, têm inerente a salvaguarda dos direitos fundamentais. A atuação do GRUPO ALTRI, em qualquer domínio, mas em particular neste, pauta-se pela integral salvaguarda da legislação, pelo que a ALTRI respeita e promove os Direitos Humanos, conforme consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e norteia a sua atuação no respeito pela igualdade de oportunidades.

Os direitos pessoais constitucionalmente consagrados são fundamentais para a ALTRI e, por esta razão, zela pela salvaguarda dos direitos de personalidade dos seus Colaboradores, o que se traduz, designadamente, **(i)** na promoção ativa da igualdade de oportunidades e **(ii)** na adoção de práticas, processos e procedimentos que repudiam a discriminação e quaisquer tratamentos diferenciados em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

O GRUPO ALTRI privilegia as competências e o talento dos seus Colaboradores, reconhecendo-os como fator de vantagem competitiva sustentável, e pauta a sua atuação por uma estratégia de recursos humanos assente nas seguintes linhas de orientação:

- atrair e reter os melhores profissionais para assegurar a excelência da organização e consolidar a sua imagem de referência;

- preparar uma organização adequada e eficiente capaz de enfrentar desafios futuros, dotando-a com os instrumentos de gestão necessários, nomeadamente das pessoas e competências;
- desenvolver as competências dos seus Colaboradores dotando-os de uma maior polivalência, preparando-os assim para planos de sucessão e desafios futuros;
- criar na organização uma cultura de desempenho capaz de mobilizar os seus Colaboradores para comportamentos excelentes e orientá-los para a prossecução de objetivos desafiantes.

A diversidade e a igualdade de género são uma preocupação que o GRUPO ALTRI reconhece como atual e pertinente. Não obstante, a áreas de atividade da ALTRI – eminentemente industriais – são historicamente mais propensas à predominância de homens, pelo que a ALTRI, desde há já vários anos, tem vindo a definir e implementar medidas que se materializam numa maior paridade de género.

A ALTRI tem, de igual forma, vindo a desenvolver esforços no sentido de atrair e, sobretudo, reter talentos para as diversas áreas das empresas que integram o GRUPO ALTRI, apostando na captação de jovens com elevado potencial e na promoção do seu desenvolvimento profissional, através de ações de formação altamente qualificadas e da atribuição de funções desafiadoras às suas competências, permitindo um crescimento profissional assente num desempenho de excelência.

De igual forma, o GRUPO ALTRI consciencializa os seus Colaboradores e implementa medidas que lhes permitem alcançar um equilíbrio saudável entre as suas responsabilidades pessoais e profissionais.

Adicionalmente, o Conselho de Administração da ALTRI, sem perder o fio condutor da meritocracia, promove políticas de diversidade a vários níveis, tais como:

- instruções às áreas de recursos humanos das diversas sociedades operacionais para que **(i)** as políticas de progressão na carreira, avaliação de desempenho e revisões salariais sejam definidas tendo por base preocupações de promoção da diversidade e **(ii)** nos processos de

recrutamento procurem promover essa diversidade, apresentando sempre listas de potenciais Colaboradores a recrutar suficientemente representativas de ambos os géneros;

- instruções às áreas operacionais para que as equipas multidisciplinares formadas no âmbito dos mais variados projetos sejam constituídas tendo sempre por base a preocupação de uma equilibrada representatividade.

A ALTRI está plenamente convicta de que o equilíbrio de género saudável contribui decisivamente para que as equipas sejam mais ecléticas, auto-desafiadoras e proativas, pelo que a promoção dessa diversidade é um verdadeiro desígnio do GRUPO ALTRI.

4. CONTEXTO ALTRI

A informação estatística apresentada *infra* evidencia os resultados da estratégia que o GRUPO ALTRI implementou ao longo dos últimos anos:

A. COLABORADORES¹

1. FAIXA ETÁRIA E GÉNERO

	2017			2018			2019		
			TOTAL			TOTAL			TOTAL
< 30 ANOS	100	27	127	91	30	121	107	40	147
DOS 30 AOS 50 ANOS	320	42	362	331	40	371	351	45	396
≥ 50 ANOS	209	29	238	204	31	235	202	27	229
TOTAL	629	98	727	626	101	727	660	112	772

2. FORMAÇÃO SUPERIOR

¹Dados relativos a 31 de dezembro de cada ano

	2017			2018			2019		
			TOTAL			TOTAL			TOTAL
COLABORADORES COM FORMAÇÃO SUPERIOR	152	63	215	177	66	243	185	80	265
COLABORADORES COM FORMAÇÃO SUPERIOR (%)	24%	64%	30%	28%	65%	33%	28%	71%	34%

3. TIPO DE CONTRATO E EMPREGO

	2017			2018			2019		
			TOTAL			TOTAL			TOTAL
COLABORADORES COM CONTRATO PERMANENTE	549	75	624	564	79	643	604	91	695
COLABORADORES COM CONTRATO A TERMO	77	25	102	61	21	82	55	22	77
COLABORADORES A TEMPO PARCIAL	1	0	1	1	0	1	1	2	3

4. TAXA DE ROTATIVIDADE

	2017			2018			2019		
			TOTAL			TOTAL			TOTAL
COLABORADORES ADMITIDOS NO ANO	34	21	55	41	16	57	61	19	80
TAXA NOVAS CONTRATAÇÕES	5,4%	21,4%	7,6%	6,5%	15,8%	7,8%	9,2%	17,0%	10,4%
SÁIDA DE COLABORADORES	22	3	25	39	14	53	26	5	31

TAXA DE ROTATIVIDADE	3,5%	3,1%	3,4%	6,2%	13,9%	7,3%	3,9%	4,5%	4,0%
----------------------	------	------	------	------	-------	------	------	------	------

B. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO²

	2017			2018			2019			2020		
			TOTAL			TOTAL			TOTAL			TOTAL
NÚMERO	5	2	7	5	2	7	5	2	7	8	4	12
(%)	71%	29%	100%	71%	29%	100%	71%	29%	100%	66,66%	33,4%	100%

5. OBJETIVOS, MEDIDAS E MONITORIZAÇÃO

A. OBJETIVOS

Em linha com o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, o presente PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO abrange as seguintes áreas:

1. IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO
2. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO
3. IGUALDADE REMUNERATÓRIA
4. PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE
5. CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

B. MEDIDAS

Para cada uma das referidas áreas a ALTRI definiu medidas concretas que pretende alcançar:

²Nos anos de 2017, 2018 e 2019 os dados referem-se a 31 de Dezembro e no ano de 2020 os dados referem-se a 19 de Novembro

1. IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

OBJETIVOS

GARANTIR A OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NOS PROCESSOS E PROCEDIMENTOS DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO

MEDIDAS

1. ASSEGURAR QUE OS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO APRESENTAM SEMPRE LISTAS DE POTENCIAIS COLABORADORES SUFICIENTEMENTE REPRESENTATIVAS DE AMBOS OS GÊNEROS
2. CONTINUAR A FOMENTAR A CONTRATAÇÃO DE MULHERES PARA ÁREAS ONDE TRADICIONALMENTE APENAS ERAM CONTRATADOS HOMENS
3. ASSEGURAR QUE O PLANO DE FORMAÇÃO DOS COLABORADORES GARANTE E ACAUTELA OS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

2. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

OBJETIVOS

GARANTIR QUE TODOS OS COLABORADORES DESEMPENHAM A SUA ATIVIDADES EM IGUAIS CONDIÇÕES E QUE A AVALIAÇÃO E PROGRESSÃO RESPEITAM INTEGRALMENTE OS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

MEDIDAS

1. CONTINUAR A ASSEGURAR QUE AS POLÍTICAS DE PROGRESSÃO NA CARREIRA E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO SÃO DEFINIDAS TENDO POR BASE PREOCUPAÇÕES DE PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE PARA AS MESMAS FUNÇÕES
2. CONTINUAR A ASSEGURAR QUE AS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO ASSENTAM EM CRITÉRIOS OBJETIVOS, IDÊNTICOS PARA AMBOS OS GÊNEROS E APLICADOS DA MESMA FORMA
3. CONTINUAR A ASSEGURAR QUE A PROGRESSÃO NÃO DEPENDE DE CRITÉRIOS RELACIONADOS COM A DISPONIBILIDADE DOS COLABORADORES E DAS COLABORADORAS OU COM AS SUAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

4. CONTINUAR A PROMOVER PLANOS DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DE GESTÃO E LIDERANÇA DAS COLABORADORAS E DOS COLABORADORES

3. IGUALDADE REMUNERATÓRIA

OBJETIVOS

GARANTIR UMA POLÍTICA DE GESTÃO DE REMUNERAÇÕES BASEADA NO MÉRITO E NOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

MEDIDAS

1. CONTINUAR A ASSEGURAR A EXISTÊNCIA DE UMA TABELA SALARIAL COM A INDICAÇÃO DOS MONTANTES A ATRIBUIR EM CADA CATEGORIA PROFISSIONAL
2. ASSEGURAR QUE CONTEÚDOS FUNCIONAIS OBSERVAM AS REGRAS EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO
3. CONTINUAR A ASSEGURAR QUE A ATRIBUIÇÃO DE BENEFÍCIOS ASSENTA EM CRITÉRIOS OBJETIVOS E IDÊNTICOS PARA AMBOS OS GÊNEROS

4. PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

OBJETIVOS

GARANTIR A PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE E O RESPEITO INTEGRAL PELOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM SEDE DE PARENTALIDADE

MEDIDAS

1. CONTINUAR A PROMOVER O GOZO DAS LICENÇAS PARENTAIS PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO
2. CONTINUAR A ASSEGURAR QUE A ATRIBUIÇÃO DE BENEFÍCIOS RELACIONADOS COM A PARENTALIDADE ASSENTA EM CRITÉRIOS OBJETIVOS E IDÊNTICOS PARA AMBOS OS GÊNEROS
3. ASSEGURAR A DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO SOBRE LEGISLAÇÃO RELATIVA À PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE
4. CONTINUAR A PROMOVER OS DIREITOS DAS COLABORADORAS GRÁVIDAS, PUÉRPERAS OU LACTANTES

5. CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

OBJETIVOS

GARANTIR A PROMOÇÃO DE FORMAS DE CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

MEDIDAS

1. CONTINUAR A APOIAR A PARTICIPAÇÃO DAS COLABORADORAS E DOS COLABORADORES NAS INICIATIVAS ESCOLARES DOS FILHOS
2. PROMOVER A CELEBRAÇÃO DE PROTOCOLOS E PARCERIAS COM ENTIDADES QUE PRESTEM SERVIÇOS DE APOIO E CONTRIBUAM PARA A CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL
3. POSSIBILITAR, SEMPRE QUE NECESSÁRIO E SE REVELAR POSSÍVEL E COMPATÍVEL COM A ATIVIDADE DESEMPENHADA, O TRABALHO A PARTIR DE CASA

C. MONITORIZAÇÃO

A implementação, concretização e execução do presente PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO e das medidas nele previstas serão acompanhadas durante o ano de 2021. O Conselho de Administração da ALTRI aprovará eventuais modificações das medidas apresentadas e/ou definirá novas medidas que contribuam para o desenvolvimento das políticas e práticas em sede de igualdade de género.

Aprovado pelo Conselho de Administração da ALTRI no dia 19 de novembro de 2020.

25 de Novembro de 2020