

AMORIM

PLANO PARA A IGUALDADE

2021

CORTICEIRA AMORIM, S.G.P.S, S.A.





ÍNDICE

1. Enquadramento	4
1.1. Diagnóstico	4
1.2. Eixos prioritários de intervenção	6
1.3. Meios e Recursos	7
2. Plano de Igualdade	9
- Dimensão: Estratégia, Missão e Valores	9
- Dimensão: Igualdade no acesso a emprego	11
- Dimensão: Formação inicial e contínua	12
- Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho	13
- Dimensão: Proteção na parentalidade	14
- Dimensão: Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	15
- Dimensão: Prevenção da prática de assédio no local de trabalho	16

1. Enquadramento

Antes de tudo, a igualdade de género é uma questão de direitos humanos e de justiça social.

A esfera laboral é uma das dimensões em que a igualdade de direitos e de responsabilidades, de oportunidade, de participação, de reconhecimento e de valorização são condições fundamentais. O mundo do trabalho reflete e faz convergir muitos dos aspetos que estruturam, orientam e organizam o quotidiano em sociedade. É um facto assumido que as questões de género não são originadas, numa grande parte das vezes, por aspetos factuais e objetivos. Refletem construções sociais e culturais que só um esforço intencional, concertado, profundo e continuado pode mudar e fazer evoluir ao longo do tempo.

Tal como na sociedade em geral, o contexto laboral apresenta desafios que vão para além dos estereótipos sociais das profissões femininas ou masculinas. As empresas tendem a ser um espelho da sociedade em que, de um modo geral, a participação das mulheres é desigual, em que existe um *gap* de rendimentos entre homens e mulheres e onde os lugares de chefia são maioritariamente ocupados por homens.

Esta é uma realidade indiscutível que importa reconhecer e transformar. Atualmente, a diversidade e a inclusão são temas fundamentais, objeto de legislação e de normas, bem como de efetivo empenho para a mudança e para a adoção das melhores práticas. E tal não resulta apenas de uma obrigação legal e social.

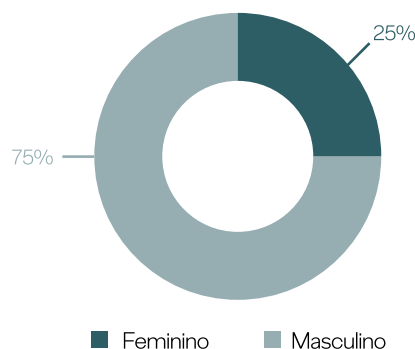
Em matéria de gestão empresarial, os dados apontam para que empresas que têm políticas e práticas de diversidade e inclusão têm maior probabilidade de obter resultados positivos. Estudos comprovam que as empresas com estas características têm 33% mais de possibilidades de ter sucesso, havendo também evidência estatística que aquelas que têm diversidade de género são 21% mais lucrativas (*Mckinsey & Company*).

As empresas que investem na diversidade atraem os melhores profissionais. Além disso, geram ambientes de trabalho mais satisfatórios, melhoram os seus processos de tomada de decisão e têm melhores relações com os seus *stakeholders* externos. Ambientes equilibrados do ponto de vista do género, são ambientes mais criativos e inovadores, onde os Colaboradores e as Colaboradoras desenvolvem um maior sentido de pertença. Este tipo de organização regista, também, melhor desempenho no âmbito da atração e da retenção do talento.

Não basta, todavia, estabelecer ou atingir metas de equilíbrio de género: é necessário apoiar políticas que permitam a conciliação entre vida profissional e familiar de ambos os sexos, de forma a proteger e assegurar a continuidade da família como instituição basilar de qualquer comunidade.

1.1. Diagnóstico

Dos cerca de 4.400 Colaboradores e Colaboradoras da Corticeira Amorim espalhados por todo o mundo, cerca de 25% são mulheres.



(Relatório de Sustentabilidade 2019)

Esta predominância do género masculino explica-se pela longa história desta indústria que, embora esteja desde há alguns anos num processo de grande transformação técnica, tecnológica e organizacional, vem de um passado de trabalho manual e intensivo, em que a estruturação do trabalho industrial assentava num conjunto de postos onde a constituição, robustez e capacidade física eram atributos considerados fundamentais. Por outro lado, as funções mais leves destinavam-se, predominantemente, a elementos do sexo feminino. Este estereótipo de género vigorou por largas décadas, deixando marcas numa organização em que a rotatividade foi sempre - e continua a ser - relativamente baixo, e onde a antiguidade (atualmente 15 anos de antiguidade média), se situa em patamares elevados.

Se efetuarmos uma análise das diferentes áreas funcionais da empresa verificamos que o género sub-representado está em coerência com o rácio geral relativo à presença de mulheres, registando-se nas funções de Direção um decréscimo acentuado na representação do género feminino face à média global. Esta sub-representação apenas não se verifica na área administrativa, corroborando assim o efeito dos estereótipos sociais das profissões.

	Género	
	Feminino	Masculino
<i>Administradores</i>	33%	67%
<i>Diretores</i>	11%	89%
<i>Chefes de Departamento</i>	31%	69%
<i>Administrativos</i>	62%	28%
<i>Técnicos</i>	28%	72%
<i>Supervisores de Equipa</i>	20%	80%
<i>Operadores de Produção</i>	21%	79%

(Retirado do Relatório de Sustentabilidade 2019- Corticeira Amorim)

Estes rácios espelham o comportamento típico de uma indústria transformadora, secular, ligada a um setor tradicional.

No que concerne especificamente à Corticeira Amorim, SGPS, S.A., sociedade aberta, respondendo aos desafios que decorrem da sua atividade multinacional e multissetorial, o governo da Corticeira Amorim preconiza uma Política de Promoção da Diversidade nos Órgãos Sociais, em particular do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, como forma de:

- Promover a diversidade na composição do respetivo órgão;
- Potenciar o desempenho de cada membro e, no conjunto, de cada órgão;
- Estimular análises abrangentes, equilibradas e inovadoras; e, conseqüentemente, permitir processos de decisão e de controlo fundamentados e ágeis;
- Contribuir para o incremento da inovação e autorrenovação da Sociedade, para seu o desenvolvimento sustentável e criação de valor para os Acionistas e demais *Stakeholders* no longo prazo;
- A Corticeira Amorim reconhece, pois, a necessidade de promover continuamente a diversidade nos seus órgãos sociais, em particular no Conselho de Administração e no Conselho Fiscal, nomeadamente nos seguintes aspetos;
- Habilitações académicas adequadas e experiência profissional relevante para o exercício do cargo societário específico e que, no conjunto do respetivo órgão social, permitam reunir as competências necessárias ao cabal desempenho das funções desse mesmo órgão;
- Inclusão de membros de faixas etárias diferentes, combinando o saber e a experiência de membros mais seniores com a inovação e a criatividade de membros mais jovens, por forma a permitir ao respetivo órgão orientar-se para uma visão inovadora do negócio e uma gestão prudente dos riscos;
- **A promoção da diversidade de género e, conseqüentemente, um adequado balanceamento de sensibilidades e de estilo de tomada de decisão dentro do respetivo órgão.**

No final de 2019, a composição destes órgãos era a seguinte:

	Género	
	Feminino	Masculino
<i>Conselho de Administração</i>	33,3%	66,6%
<i>Conselho Fiscal</i>	33,3%	66,6%

À data elaboração deste plano, a composição do Conselho de Administração mantém-se; para o Conselho Fiscal foi eleito em Assembleia Geral o membro Suplente (género feminino) que, se fosse considerado, teria uma composição paritária em termos de género.

1.2. Eixos prioritários de intervenção

O diagnóstico que serviu de base ao estabelecimento de Objetivos e do Plano de Igualdade de Género teve como fontes principais os Relatórios Anuais de Sustentabilidade da Corticeira Amorim, elaborados e auditados de acordo com os referenciais do *Global Reporting Initiative* (GRI), a análise aos resultados evidenciados na resposta ao Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade e, também, os resultados da participação em inquéritos internacionais, nomeadamente aqueles que versam sobre esta temática (ex: *EQUILEAP 2020-Gender Equality Global Report & Ranking*). Todos estes *inputs* tornam cada vez mais claras as prioridades da Corticeira Amorim a este nível e que se materializam, globalmente, em quatro eixos de intervenção:

- **Compromisso interno e externo** da Organização para as questões de equilíbrio de género, definição de **objetivos e metas** e assegurar a sua **monitorização**;
- **Sensibilizar, envolver e formar a gestão e todos os Colaboradores e Colaboradoras** para a temática da igualdade de género nas empresas, no sentido da **evolução das práticas** nesta matéria;
- **Aumentar o número de mulheres** em **cargos de chefia**;
- **Aumentar o número de mulheres** no universo de Colaboradores e Colaboradoras da empresa.

Estes quatro eixos assentam no princípio genérico da igualdade entre homens e mulheres em matéria de trabalho e emprego e implicam:

- direito a igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;
- a garantia de igualdade salarial;
- a eliminação da segregação do mercado de trabalho;
- a participação equilibrada 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;
- a valorização do diálogo social e da participação, nomeadamente através dos seus representantes;
- assegurar o respeito pela dignidade no local e trabalho, promovendo a atenção, deteção e resolução de eventuais situações que não se coadunem com este princípio;

São estes eixos e princípios que orientam a atuação da empresa no estabelecimento de um conjunto de objetivos, materializados no Plano para a Igualdade.

1.3. Meios e Recursos

A empresa está consciente de que se trata de um trabalho de longo prazo e que só novos procedimentos e processos, bem como a adoção de práticas sistemáticas e continuadas poderão dar origem a mudanças estruturais nos comportamentos e na sua cultura .

Nesse âmbito, foi decidido, para além do determinado no Plano para a Igualdade, nomeadamente dos objetivos e medidas que o constituem, a criação de uma **Grupo Executivo para a Igualdade de Género**. Este Grupo agregará diferentes áreas da empresa com responsabilidades em diferentes domínios e com atribuições específicas mas, de algum modo, interligadas com as temáticas do género. O Grupo Executivo para a Igualdade de Género terá representantes da área de *Governance*, de Recursos Humanos Corporativos, de Sustentabilidade Corporativa, Jurídica (2) e Auditoria Interna. É constituído por seis elementos e está garantida a paridade de género.

Este Grupo será responsável pela proposta anual de objetivos a apresentar ao Conselho de Administração da empresa, bem como pela realização de reuniões semestrais de seguimento do Plano de Igualdade e de eventuais propostas de evolução. Será, ainda, este Grupo que assegurará a ligação às diferentes Unidades de Negócio no sentido de monitorizar a implementação das ações locais.

Tendo em conta estas prioridades e linhas de ação, a empresa estruturou uma abordagem que se consubstancia, entre outras ações, no Plano para a Igualdade que seguidamente se apresenta.



2. Plano de Igualdade

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores							
Objetivos	Medidas	Responsáveis pela Implementação	Áreas envolvidas	Estimativa de Investimento	Indicadores	Meta	Observação
Compromisso, interno e externo, com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Inclusão no Código de Ética e Conduta Profissional (que constitui um dos anexos em qualquer contrato de trabalho), os princípios da igualdade de género e da não discriminação, nomeadamente nos seguintes capítulos e pontos: - Capítulo I – Princípios Gerais .11. Cumprimento da Legislação e Convenções Internacionais - Capítulo III – Comunicação e Transparência .5. Assédio .11. Relações entre Colaboradores .12. Princípio de igualdade de tratamento e oportunidades .13. Diversidade, inclusão e não discriminação .14. Realização e desenvolvimento profissionais - Capítulo VIII – Validação/Vinculação e comunicação de irregularidades do Código de Ética e de Conduta Profissional	Administração	Recursos Humanos Corporativos/ Área Jurídica/Área de Governace	Não envolve custos específicos	Documentos estratégicos - Código de Ética e de Conduta Profissional - preconiza a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor de referência	Documentos estratégicos - Código de Ética e de Conduta Profissional - tem inscrito, até ao final do ano 2020 a igualdade entre mulheres e homens, enquanto valor de referência	Realizado
	Definição, divulgação e implementação de um procedimento de comunicação de irregularidades (whistleblowing) seguro e com absoluta garantia de proteção de dados pessoais para denúncias relacionadas com corrupção, assédio, e outros comportamentos inadequados;.	Administração		Não envolve custos específicos	Divulgação do Procedimento de Comunicação de Irregularidades	Divulgação do Procedimento de Comunicação de Irregularidades em 2020	Realizado
	Realizar uma campanha específica de comunicação no site www.amorim.com	Grupo Executivo para a Igualdade de Género	Comunicação Corporativa	A determinar	Campanha on line	Campanha online até final de Junho 2021	
	Divulgação do Plano de Igualdade no site interno (Linkpeople)	Recursos Humanos Corporativos	Comunicação Corporativa	Não envolve custos específicos	Divulgação do Plano de Igualdade	Divulgação do Plano de Igualdade no momento da divulgação no site da empresa	
	Inclusão do compromisso com a promoção da igualdade de género no âmbito dos objetivos estratégicos da empresa para o pilar Social no domínio da política de sustentabilidade da empresa	Área da Sustentabilidade Corporativa	Recursos Humanos Corporativos	Não envolve custos específicos	Documentos estratégicos - (Política de Sustentabilidade da empresa e relatório anual de sustentabilidade referem o objetivo de aumentar o número de mulheres em cargos de chefia	Documentos estratégicos - (Política de Sustentabilidade da empresa e relatório anual de sustentabilidade referem o objetivo de aumentar o número de mulheres em cargos de chefia	

Assegurar a implementação do Plano de Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e a sua evolução	Criação do Grupo Executivo para a Igualdade de Género (GEIC)	Administração	Recursos Humanos Corporativos, Área Jurídica, Sustentabilidade Corporativa, Auditoria, Área de Governance	Não envolve custos específicos	Grupo Executivo para a Igualdade de Género com competências definidas em 2021	Grupo Executivo para a Igualdade de Género com competências definidas em 15 de Janeiro 2021	
	Assegurar a monitorização e o reporte semestral dos objetivos estabelecidos para o ano 2021 para o acompanhamento da Comissão Executiva e do Conselho de Administração, em reuniões específicas para o tema	Grupo Executivo para a Igualdade de Género	Administração	Não envolve custos específicos	Instrumentos de Gestão com dados estatísticos consolidados e desagregados por Unidade de Negócios e com informação sobre o status de cada objetivo do Plano para a Igualdade de Género	Instrumentos de Gestão com dados estatísticos consolidados e desagregados por Unidade de Negócios e com informação sobre o status de cada objetivo do Plano para a Igualdade de Género apreciada semestralmente	
	Acompanhar as Unidades de Negócios na implementação das medidas gerais e locais, e no seu reporte e acompanhamento trimestral à respetiva Direção Executiva.	Recursos Humanos Corporativos e Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio		Não envolve custos específicos	Instrumento de Gestão com dados estatísticos da Unidade de Negócio e com a informação do status de cada objetivo	Instrumento de Gestão com dados estatísticos da Unidade de Negócio e com a informação do status de cada objetivo, apreciada trimestralmente	
Compromisso interno e envolvimento dos Colaboradores e das Colaboradoras relativamente à questão de género e diversidade, bem como garantir o seu alinhamento e ação para o atingimento dos objetivos do Plano para a Igualdade	Lançamento de uma campanha interna de informação e sensibilização. "O Talento não tem Género" destinada a todos os Colaboradores (inclui a realização de Workshops com todas as chefias (top down) sobre igualdade de género) com vista à sensibilização sobre estereótipos e enviesamento de género.	Direções de Recursos Humanos	Comunicação Corporativa	a determinar	Realização dos Workshops para Chefias Realização da Campanha	Realização dos Workshops para Chefias - até final de 2021 Realização da Campanha - Março de 2021	
	Distribuir internamente uma brochura sobre o Código de Ética e de Conduta Profissional, incluindo destaque específico sobre os temas e as questões de género e de não discriminação.	Direção de Recursos Humanos Corporativos	Comunicação Corporativa	5 000 €	Distribuição de Brochura a todos os Colaboradores	Distribuição de Brochura a todos os Colaboradores até Fevereiro de 2021	
	Assegurar a divulgação dos dados estatísticos em matéria de igualdade de género patentes no Relatório de Sustentabilidade e os respetivos procedimentos de cálculo.	Área de Sustentabilidade Corporativa		Não envolve custos específicos (já contemplados em outro projeto)	Divulgação do Relatório de Sustentabilidade	Divulgação do Relatório de Sustentabilidade - em cada ano	Realizado 2020
	Incluir a temática da igualdade de género nas reuniões entre o Conselho de Administração ou a DRH e os representantes dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Administração/DRH	Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras	Não envolve custos específicos	Registo em ata do tema	Registo em ata do tema, pelo menos numa reunião por ano	
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo	Utilizar uma linguagem (escrita, não escrita e visual) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos	Administração	Direções de Recursos Humanos Comunicação Corporativa	A determinar	Comunicação Institucional (física ou digital) com linguagem inclusiva e não discriminatória	Comunicação Institucional (física ou digital) com linguagem inclusiva e não discriminatória em conteúdos divulgados a partir de 2020	
	Realizar uma campanha específica sobre a igualdade de género no site institucional da empresa	Comunicação Corporativa	Direção de Recursos humanos Corporativos	A determinar	Realização da Campanha	Realização da Campanha até final de 2021	
Assegurar a informação dos colaboradores e colaboradoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e da não discriminação	Divulgar no microsite "Pessoas" (vacionado essencialmente para recrutamento e "employer branding" o compromisso da empresa para com a Igualdade de Género	Direção de Recursos Humanos Corporativos	Direção de Comunicação Corporativa	Não envolve custos específicos	Divulgação no site	Divulgação no site aquando da nova release do mesmo (Janeiro 2021)	

Dimensão: Igualdade no acesso a emprego

Objetivos	Medidas	Responsáveis pela Implementação	Áreas envolvidas	Estimativa de Investimento	Indicadores	Meta	Observação
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para homens e mulheres	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.	Direções de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	Recomendação criada	Recomendação criada e difundida por todas as Direções de Recursos Humanos	Realizado
	Realização de ações de formação dirigidas a pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de recrutamento e seleção sem enviesamento de género	Direção de Recursos Humanos Corporativos	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio Técnicos de Recrutamento	A determinar	Realização da Formação	Realização da Formação - 1º semestre 2021	
	Explicitar os princípios da igualdade de oportunidades no microsite "Pessoas" da empresa (com orientação para Employer branding e recrutamento), nos processos de recrutamento externo	Direção de Recursos Humanos Corporativos	Direção Comunicação Corporativa	Não envolve custos específicos	Divulgação no anúncio	Divulgação no anúncio	
Promover a dessegregação de género interna e um maior equilíbrio entre o número de mulheres e de homens na empresa	Incentivar em concursos internos, com menção explícita no texto do anúncio, a candidatura do género sub-representado	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio		Não envolve custos específicos	Recomendação criada	Recomendação criada e difundida por todas as Direções de Recursos Humanos	Realizado

Dimensão: Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medidas	Responsáveis pela Implementação	Áreas envolvidas	Estimativa de Investimento	Indicadores	Meta	Observação
Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres favorecendo práticas de gestão de trabalho consonantes com a mesma	Lançamento de uma campanha interna de informação e sensibilização. "O Talento não tem Género" destinada a todos os Colaboradores	Direção de Recursos Humanos Corporativos	Comunicação Corporativa	a determinar	Realização dos Workshops para Chefias Realização da Campanha	Realização da Campanha - Março de 2021	
	Realizar formação para 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	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio		Não envolve custos específicos (já contemplados num projeto global de Formação)	Formação Realizada	Formação Realizada na totalidade no final de 2021	
	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;	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio		a determinar	Realização dos Workshops para Chefias	Realização dos Workshops para Chefias - até final de 2021	

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos	Medidas	Responsáveis pela Implementação	Áreas envolvidas	Estimativa de Investimento	Indicadores	Meta	Observação
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Estabelecer uma grelha de análise específica nos processos de evolução profissional que reconheça as competências dos colaboradores e colaboradoras (habilitações escolares, formação profissional e competências adquiridas), de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira.	Direção de Recursos Humanos Corporativos	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio	Não envolve custos específicos	Grelha e metodologia de análise definidas	Grelha e metodologia de análise definidas em Dezembro de 2020	
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos cargos de decisão	Apresentar candidatura de mulheres identificadas como de elevado potencial para o desempenho de funções de topo na Organização ao programa nacional na CIP "PROMOVA" 2ª edição	Direções de Recursos Humanos	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio	Não envolve custos específicos	Nº de mulheres selecionadas	Nº de mulheres selecionada = 2	
	Seguimento semestral em Comissão Executiva e Direções Executivas do indicador "Mulheres em cargos de Chefia"	Comité Executivo para a Igualdade de Género	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio	Não envolve custos específicos	percentagem de Mulheres que ocupam cargos de chefia	23% em 2020 24% em 2021	
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras	Estabelecer uma parceria com Instituições de ensino superior no para promoção do interesse das/os estudantes por áreas de estudos que permitam oportunidades de carreira na empresa ou no seu setor de atividade, tendo em conta o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores de atividade económica	Direção de Recursos Humanos Corporativos	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócios e Quadros da empresa que participem nos eventos	Não envolve custos específicos	Numero de participações no ano	2 participações em 2020	
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de igual valor	Assegurar o seguimento do indicador (já criado no âmbito da resposta ao GRI/Relatório de Sustentabilidade) criado para monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são isentas de discriminação em função do género	Área de sustentabilidade e Recursos Humanos (Corporativos e das Unidades de Negócio)		Não envolve custos específicos	Análise específica e detalhada dos indicadores em causa, com indicação de recomendação, em cada ano	Análise específica e detalhada dos indicadores em causa, com indicação de recomendação, em cada ano	Realizado
	Desenvolver regularmente estudos de análise de funções e de comparação de salários para monitorizar desvios e implementar eventuais medidas de correção	Recursos Humanos (Corporativos e das Unidades de Negócio)		Não envolve custos específicos	Desenvolver um estudo por ano	Desenvolver um estudo até Dezembro de cada ano	
	Avaliar sistematicamente (ex. nos inquéritos de clima) a satisfação dos colaboradores e das colaboradoras, considerando os aspetos da igualdade de tratamento, nomeadamente a não discriminação em termos de género	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio	Todas/os Colaboradoras e Colaboradores da Empresa	7 500 €	Um estudo com recomendações, cada 2 anos	Realizar um estudo até Dezembro de 2021	Realizado estudo em 2019

Dimensão: Proteção na parentalidade

Objetivos	Medidas	Responsáveis pela Implementação	Áreas envolvidas	Estimativa de Investimento	Indicadores	Meta	Observação
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos colaboradores e pelas colaboradoras	Manter atualizada o capítulo referente a legislação sobre parentalidade na rede interna Linkpeople	Direção de Recursos Humanos das Unidades de Negócio		Não envolve custos específicos	Conteúdos com legislação sobre parentalidade completos, atualizados e em formato amigável	Conteúdos com legislação sobre parentalidade completos, atualizados e em formato amigável	

Dimensão: Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Objetivos	Medidas	Responsáveis pela Implementação	Áreas envolvidas	Estimativa de Investimento	Indicadores	Meta	Observação
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos Colaboradores e das Colaboradoras	Avaliar de um modo sistemático (ex. nos inquéritos de clima) a satisfação dos colaboradores e das colaboradoras, considerando os aspetos da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio	Colaboradores e Colaboradoras da empresa	Não envolve custos específicos (comum a outra medida)	Um estudo com recomendações, cada dois anos	Realizar um estudo até Dezembro de 2021	
	Melhoria e aumento dos protocolos e acordos que permitem o acesso a bens e serviços em condições vantajosas	Direção de Recursos Humanos Corporativos		Não envolve custos específicos	Número de tipo de protocolos e/ou acordos celebrados no ano de referência	Realizar pelo menos mais um protocolo relativo a serviços de saúde e/ou educação até final de cada ano	
	Implementação de plataforma de gestão e comunicação de benefícios: seguro de saúde, medicina curativa na empresa, protocolos e acordos que permitem o acesso a bens e serviços em condições vantajosas	Direções de Recursos Humanos	Comunicação Corporativa	10 000 €	Implementação da plataforma e Percentagem de Colaboradores que utilizam os protocolos	Implementação da plataforma até Março de 2021 e Percentagem de Colaboradores que acede à plataforma superior a 50% em 2021	
	Implementação de um regime específico e voluntário de teletrabalho para funções que assim o permitam	Direção de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	Sistema em vigor	Sistema em vigor a partir de Março de 2021	

Dimensão: Prevenção da prática de assédio no local de trabalho

Objetivos	Medidas	Responsáveis pela Implementação	Áreas envolvidas	Estimativa de Investimento	Indicadores	Meta	Observação
Prevenir e combater o assédio no trabalho Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do colaborador ou da colaboradora	Existência do ponto 5. Assédio no capítulo III do Código de Ética e de Conduta Profissional, que visa a prevenção e o combate às diferentes formas de assédio no local de trabalho	Direção de Recursos Humanos Corporativos	Recursos Humanos, Área Jurídica, Área de Governança	Não envolve custos específicos	Ponto específico sobre assédio no trabalho no Código de Ética e de Conduta profissional	Ponto específico sobre assédio no trabalho no Código de Ética e de Conduta profissional - versão de 2020	Realizado
	Instituir procedimento específico para denúncias relativas a discriminação e/ou assédio no trabalho.	Administração / Conselho Fiscal	Recursos Humanos / Área Jurídica	Não envolve custos específicos	Definir e Instituir Procedimento no Código de Ética e de Conduta Profissional	Definir e Instituir Procedimento no Código de Ética e de Conduta Profissional - versão de 2020	Realizado
	Analisar, dar seguimento e implementar ações na sequência das denúncias relativas a assédio efetuadas pelos meios previstos no Procedimento de Comunicação de Irregularidades do Código de Ética e de Conduta Profissional	Área Jurídica/ Conselho Fiscal			Não envolve custos específicos associados	Número de denúncias registadas com processo de seguimento e resposta	Todas as denúncias com processo de seguimento e resposta

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

Edifício Amorim
Rua Comendador Américo Ferreira Amorim 380
Apartado 20
4536-902 Mozelos

+351 227 475 400 **T**
+351 227 475 410 / 11 **F**
corticeira.amorim@amorim.com