
AMORIM

Corticeira Amorim, S.G.P.S., S.A. *Plano para a Igualdade 2025*



AMORIM

Índice

1. Introdução	3
2. Contexto na Corticeira Amorim	4
3. Igualdade de Género em números	6
4. Plano para a Igualdade 2025	7
a) Diagnóstico e Eixos Prioritários de Intervenção	7
- Dimensão: Estratégia, Missão e Valores	7
- Dimensão: Igualdade no acesso ao emprego	7
- Dimensão: Formação inicial e contínua	7
- Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho	7
- Dimensão: Proteção na parentalidade	8
- Dimensão: Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	8
- Dimensão: Prevenção da prática de assédio no local de trabalho	8
b) Meios e Recursos	8
5. Plano para a Igualdade	10

1. Introdução

Nos últimos anos o mundo tem sido assolado por crises e incidentes diversos. Desde a pandemia por COVID-19, com um impacto global nos cuidados e na saúde, passando pelos conflitos internacionais que se têm vindo a agravar, continuando pelos eventos climáticos severos, cada vez mais frequentes, e pelos desafios económicos e sociais colocados à generalidade dos países, muitos efeitos adversos se têm multiplicado, afetando o desenvolvimento e a evolução social que seria desejável. As consequências são marcantes a vários níveis: um crescente influxo de refugiados e migrantes, maioritariamente mulheres e crianças, os efeitos devastadores de cheias, secas, tempestades e terremotos e uma pressão sem precedentes sobre as estruturas de ação social. Todas estas repercussões refletem-se, de forma mais gravosa, nas faixas mais desprotegidas das populações.

O que permanece constante é o facto de que, quando as crises surgem, as mulheres e as raparigas sofrem de forma desproporcional. Factualmente, enfrentam uma posição desigual na sociedade e, por isso, dispõem de menos recursos para suportar o impacto das adversidades. Estas crises e choques ameaçam continuamente, criam desafios e revertem anos de progressos nos direitos das mulheres e na igualdade de género.

O **Índice de Igualdade de Género na União Europeia**, avaliado pelo European Institute for Gender Equality (EIGE) passou pela primeira vez, em 2023, o limiar dos 70 pontos percentuais, com um aumento de 1,6 p.p. face ao ano anterior. Este índice avalia seis dimensões na igualdade de género: trabalho, rendimento, conhecimento, tempo, saúde e poder. Portugal obteve um resultado de 67,4 pontos, mais 4,6 que no ano transato, na convergência da média europeia e posicionando-se na décima terceira posição no ranking dos 27 estados membros. Embora seja um dos países que regista uma das maiores subidas desde que este índice é apurado (2010), situa-se no quadrante dos países considerados “a recuperar”, ainda longe do grupo dos que têm “desempenho notável” onde se situam, por exemplo, a Espanha, a França e a Itália. A Suécia continua a liderar este grupo. Em termos globais, na UE, a dimensão Tempo foi aquela que registou uma subida mais assinalável (não tinha sido atualizada desde 2016), seguida pela dimensão Trabalho. O domínio Tempo mede as desigualdades de género na distribuição de tempo para cuidados, trabalho doméstico e atividades sociais, sendo caracterizado pela persistente falta de progressos e pelo aumento das desigualdades. A dimensão que decresceu mais foi a Saúde. Portugal acompanhou esta tendência,

mas registou um decréscimo também no domínio do Rendimento. A distribuição desigual do trabalho remunerado e não remunerado é considerada uma das principais causas da desigualdade de género na sociedade em geral e, em particular, no mercado de trabalho. Por isso, o domínio Tempo está intimamente ligado a outras áreas, como o trabalho, o conhecimento, o poder e o dinheiro, tornando cruciais os dados atualizados e regulares sobre o uso do tempo para uma melhor compreensão das dinâmicas de (des)igualdade de género medidas pelo Índice.

Em Portugal, a dimensão Trabalho foi aquela que, a seguir ao domínio Tempo, mais contribuiu para a evolução positiva no índice, fruto das ações e das medidas implementadas no país, seja a nível legislativo, político e, com certeza, também ao nível empresarial. No entanto, dada a importância do tema, a evolução terá de ser contínua e acelerada.

Alguns indicadores ao nível do Trabalho demonstram que ainda existe muito a fazer. Em Portugal o *Gender Pay Gap* (GPG) diminuiu apenas 4% em 10 anos, situando-se a média atual do indicador em 13%, muito próxima da média europeia que é 12,7%. A diferença salarial entre homens e mulheres aumenta com a escolaridade e, de forma significativa, ao nível dos Quadros Superiores. A taxa de desemprego é superior nas mulheres e a diferença entre géneros acentua-se ainda mais com a idade. Apenas 7% dos CEOs de grandes empresas em Portugal são mulheres.

2. Contexto na Corticeira Amorim

A Corticeira Amorim tem formalizada e implementada uma Política de Recursos Humanos que inclui os princípios e compromissos nas dimensões do respeito pelos Direitos Humanos e laborais. Esses compromissos vão desde as condições de trabalho, emprego livre, erradicação do trabalho infantil, proibição do assédio no trabalho e proteção da saúde, higiene e segurança. Preconiza o respeito pela liberdade de associação e o direito à negociação coletiva, bem como o respeito pelos princípios da igualdade de tratamento e igual acesso a oportunidades. Promove a diversidade, inclusão e não discriminação, nomeadamente salarial, e o desenvolvimento profissional dos seus colaboradores e colaboradoras. Adicionalmente, a empresa monitoriza as condições de trabalho dos seus fornecedores e, em nenhuma circunstância, é tolerada a punição física ou psicológica, nem o assédio de qualquer tipo, ou o abuso de poder. Finalmente, investe em projetos que promovem a educação e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores e trabalhadoras, bem como em outros que contribuem para uma força de trabalho qualificada, diversa, inclusiva e segura. Acrescente-se que se implementa, há vários anos, uma estratégia e um plano de *Environment, Social and Governance* (ESG) que enquadra e alinha as políticas e práticas da empresa nos pilares de ambiente, social e governança. A igualdade de género é uma das dimensões fundamentais, já que boas políticas e práticas nesta área geram impactos positivos em múltiplas dimensões, promovendo ambientes de trabalho mais justos, produtivos e inclusivos. E não é só a dimensão Social que preconiza o equilíbrio de género que, na Corticeira Amorim, se reflete num objetivo específico de **aumento de representatividade das mulheres** (aumentar a percentagem mulheres no perímetro da empresa), mas também no pilar de Governança, através do objetivo de **aumentar a percentagem de mulheres em cargos de liderança**. Também ao nível da transparência e da redução das disparidades salariais, bem como na melhoria das condições de trabalho, no acesso à formação e desenvolvimento profissionais, a empresa desenvolve, de um modo planeado e intencional, práticas inclusivas. Estas práticas estão também alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com o contributo inerente para uma sociedade mais equitativa e sustentável, ao mesmo tempo que reforça a competitividade e a resiliência da empresa no longo prazo. Reconhecendo a importância de um ambiente de trabalho seguro, saudável, inclusivo e promotor do desenvolvimento e da evolução pessoal e profissional, foram estabelecidos compromissos na dimensão social, com objetivos e metas no âmbito da saúde e segurança, da igualdade de género e inclusão e, também, do desenvolvimento profissional dos

colaboradores e colaboradoras. A empresa conta há vários anos com o contributo do Grupo Executivo para a Igualdade, Diversidade e Inclusão que assessoria a administração nestas áreas. Os objetivos estabelecidos são a médio (2030) e a curto prazo (anuais). A diversidade da força de trabalho contribui para visões mais abrangentes e diversas, para a inovação e para criatividade; um ambiente de trabalho seguro e saudável permite aumentar a produtividade e a satisfação dos colaboradores e colaboradoras.

As retribuições dos trabalhadores e trabalhadoras são justas, de acordo com os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, com a legislação aplicável e com políticas e práticas equilibradas de gestão de pessoas, sempre com um propósito de transparência e equidade interna e externa.

A Empresa identifica oportunidades de formação e de desenvolvimento dos seus trabalhadores e trabalhadoras. Investir nesta área contribui para atrair e reter mão de obra qualificada.

O Plano para a Igualdade para 2024, aplicado às empresas da Corticeira Amorim em Portugal, formalmente alargado (desde 2023) para as dimensões da diversidade em geral e da inclusão, manteve a meta de zero discriminação para 2030 e o objetivo de um terço de mulheres no universo total de colaboradores e colaboradoras e de igual proporção em cargos de chefia.

Foram desenvolvidas campanhas e ações temáticas sobre temas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), nomeadamente:

- **8 Dias 8 Histórias** – campanha realizada por altura do Dia Internacional da Mulher. Durante uma semana e até ao dia 8 de Março foram partilhadas histórias de vida inspiradoras de algumas colaboradoras da Corticeira Amorim;
- **Workshop sobre Igualdade de Género** – destinado a todo os colaboradores e colaboradoras;
- **Semana da Diversidade, Igualdade e Inclusão** – destacou o tema da violência de género e a inclusão de pessoas com incapacidade;
- **Dia da Tolerância** – assinalado com um conjunto de mensagens alusivas à temática geral da Inclusão.

Para a comunicação ou denúncia de ocorrências, a Corticeira Amorim dispõe de um procedimento de comunicação interna,

destinado a prevenir e detetar comportamentos impróprios e/ou ilícitos no âmbito da atividade profissional, e a proteger quem, de boa-fé e com motivos legítimos, os denuncie, bem como as pessoas e entidades a estes relacionadas. Também no âmbito da implementação de uma plataforma online de acesso ao canal de denúncia, foi realizada uma campanha de divulgação sob o *slogan* **“A integridade é uma responsabilidade de Todos. Não fique em silêncio.”** A empresa reconhece aos colaboradores e colaboradoras toda a proteção legal no caso de sofrerem ou denunciarem assédio no trabalho.

Durante o ano de 2024, foi também monitorizado um conjunto de indicadores sobre igualdade de género, com atualização mensal, que permitem aferir o impacto das medidas e das ações implementadas. Foi também iniciado um trabalho com vista à aferição de uma metodologia de análise de diferenças salariais ligadas ao género. Foi desenvolvida uma nova formação sobre vieses inconscientes, visando prevenir a sua ocorrência, em particular, no recrutamento.

O ano transato foi também marcado pela preparação da empresa para o reporte de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), que vem estabelecer um conjunto de normas bastante mais detalhadas para o relato não financeiro, abrangendo, no caso da Corticeira Amorim, o reporte do ano 2024, a divulgar em 2025. A exigência deste relato em matérias sociais, nomeadamente, em matéria de igualdade de género irá trazer muito mais transparência e comparabilidade.

3. Igualdade de Género em números

A promoção da igualdade de género encontra-se formalizada e disseminada num conjunto de políticas e de práticas na Corticeira Amorim, já referidas, que passam por: processos de recrutamento e seleção transparentes e isentos de vieses, pela igualdade de oportunidades no acesso à formação e à evolução profissional, mas também pela monitorização de dados e estatísticas, nomeadamente no âmbito da equidade salarial, da liderança, no combate ao assédio e, à consolidação de uma cultura diversa e inclusiva no contexto de trabalho.

Como mencionado, o alinhamento da Corticeira Amorim com este propósito levou, desde há alguns anos, ao compromisso com duas metas essenciais:

- **Aumentar o número de mulheres em cargos de chefia;**

- **Aumentar o número de mulheres no universo de colaboradores e colaboradoras da empresa.**

Em 2019 foram estabelecidas metas numéricas para estes dois objetivos que, nessa altura, se previam alcançar em 2024: 25% de mulheres em cargos de chefia e igual percentagem na representatividade do género feminino no universo de colaboradores e colaboradoras. A verdade é que o primeiro objetivo foi já superado em 2022, tendo-se registado o crescimento de cerca de 1%/ano do indicador de representatividade do género feminino e cerca de 0,75%/ano do indicador referente às mulheres em cargos de chefia.

O ritmo de evolução tem sido, assim, crescente e deve-se, essencialmente, às medidas implementadas, tendo sido decisivas as ações anuais propostas e concretizadas no âmbito dos Planos para a Igualdade.

Perímetro do Relatórios de Sustentabilidade (Portugal)

	unidade de medida	2024	2023	2022
Mulheres trabalhadoras	%	28,2%	27,1%	26,4%
Mulheres em cargos de chefia	%	26,2%	24,1%	25,9%

Os objetivos traçados há três anos, em Portugal, relativamente a objetivos de representatividade do género feminino (o género sub-representado) têm vindo a ser atingidos. A inversão registada em 2023 relativamente às mulheres em cargos de chefia resulta de alguns aspetos conjunturais, nomeadamente saídas de algumas posições não repostas e de reclassificação profissional interna que alterou o mix de categorias profissionais

abrangidas pela classificação de posição de chefias. Em 2024, conseguimos recuperar este indicador em mais de 2 pontos percentuais.

A Empresa monitoriza ainda outros indicadores relativos à diversidade, igualdade e inclusão, nomeadamente diversidade nos órgãos sociais e indicadores de remuneração. Os dados referem-se ao perímetro sustentabilidade da Corticeira Amorim que, a partir de 2024 inclusive, iguala o perímetro financeiro.

Diversidade nos órgãos sociais

	unidade de medida	2024	2023	2022
Mulheres no Conselho de Administração da Corticeira Amorim	%	36,4%	40,0%	40,0%

Indicadores remuneração

	unidade de medida	2024	2023	2022
Rácio do salário base entre mulheres e homens	nº	0,97	0,99	0,98
Rácio das remunerações entre mulheres e homens	nº	0,90	0,89	0,88
Disparidades salariais entre homens e mulheres	%	10,1%	10,9%	12,0%

As disparidades salariais entre colaboradoras e colaboradores têm vindo a diminuir ao longo dos últimos três anos e situam-se abaixo quer da média nacional, quer da média do setor industrial (fonte: balanço das diferenças remuneratórias 2023). Apesar desta evolução geral positiva, a análise detalhada por grupo funcional mostra ainda evoluções desfavoráveis que são devidas a um nível de contratação diferenciado por grupo e à abrangência de diferentes perfis numa mesma área funcional. Estes grupos não são também homogéneos na composição das funções/géneros representados, o que poderá originar algum enviesamento.

As políticas e as práticas que têm sido implementadas na Corticeira Amorim em matéria de Igualdade de género estão a permitir uma evolução que continuará no curto, médio e longo prazo.

4. Plano para a Igualdade 2025

Os Planos para a Igualdade encontram-se inscritos, como mencionado, numa estratégia mais global de Igualdade, Diversidade e Inclusão da Empresa que assenta em seis pontos fundamentais:

- **Compromisso explícito e expresso da Empresa**, interna e externamente, com os temas da Igualdade, Diversidade e Inclusão;
- **Sensibilização e formação** da população trabalhadora para o tema;
- **Aumento da representatividade** de homens e de mulheres nas profissões onde existe um género sub-representado;
- **Promoção da inclusão** de pessoas com incapacidade;
- Criação de **contextos de trabalho mais paritários e inclusivos, do ponto de vista das infraestruturas físicas, mas também sociais e psicológicas**;
- Promoção do **debate cascadeado e alargado destes temas dentro da Organização**.

a) Diagnóstico e eixos de prioritários de intervenção

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores

A Missão, Visão e Valores da Corticeira Amorim continuam a enquadrar estes temas de forma relevante e específica. Constituem-se como elementos corporativos fundamentais da empresa e estão patentes no Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional (Código). Este Código amplamente divulgado e as práticas nele preconizadas são promovidas ativamente: o Código é parte integrante dos contratos de trabalho; o processo de acolhimento dos colaboradores e das colaboradoras, integra uma formação e-learning (obrigatória) sobre o mesmo, existindo ainda um módulo específico (Cultura Organizacional) no OnCork (programa corporativo e transversal com vista ao acolhimento na empresa). Neste âmbito é tratado o tema da estratégia ESG da empresa, referenciando-se em específico as questões da igualdade de género a importância que a Organização lhes confere.

A partir de 2025, o compromisso da empresa com a igualdade de género será ainda mais efetivo. Os objetivos de aumentar a percentagem de mulheres na empresa e de aumentar a percentagem de mulheres em cargos de chefia passarão a constar dos contratos de objetivos de todas as empresas da

Corticeira Amorim, reforçando assim a importância dos mesmos para a estratégia da empresa e o compromisso de todos em atingir estas metas.

Dimensão: Igualdade no acesso a emprego

Para além das informações expressamente inseridas nos anúncios de recrutamento divulgados através dos diferentes canais (mobilidade interna, site oficial, *LinkedIn* e outras plataformas de emprego) que incentivam à participação dos géneros sub-representados, a Corticeira Amorim, quer nos processos de recrutamento que conduz autonomamente quer nos que conduz com parceiros, solicita a presença de, pelo menos, um elemento do género sub-representado na *shortlist* final de candidatos, sem prejuízo do cumprimento dos temas de perfis de competências.

Dimensão: Formação inicial e contínua

Dentro do pilar social, a formação dos colaboradores e colaboradoras é também uma área de investimento da empresa. Aumentar o número de horas de formação é um objetivo que tem vindo a evoluir positivamente. Também garantir o acesso de todos e de todas a formação é uma meta da empresa, definida em termos de médio e de curto prazo. No ano de 2025, mantém-se esse objetivo, estando em preparação todos os planos para que se continue a progredir nesta área.

De realçar também o Programa de Mentoring *Follow Me* para Jovens que arrancará em 2025, tendo também como objetivo que as colaboradoras abrangidas tenham um programa de desenvolvimento específico no sentido de acelerar a evolução profissional.

Será dada continuidade ao investimento em ações de sensibilização e de informação sobre as temáticas de género, com especial enfoque nas chefias, bem como em ações de formação para colaboradoras em áreas tradicionalmente mais masculinas (escola de operadores e escola de manutenção).

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

O Plano para a Igualdade de 2025 dará destaque especialmente às questões ligadas ao *Gender Pay Gap*. Apesar de os indicadores mais globais de diferenças remuneratórias terem vindo a evoluir positivamente, pretende-se intervir com prioridade nesta área. O trabalho a realizar, com suporte de um parceiro especializado, será fundamental para desenvolver este processo. O objetivo continua a ser, sem prejuízo de uma política de meritocracia, identificar eventuais *gaps* e corrigi-los.

Os planos de desenvolvimento associados a colaboradoras identificadas nos Planos de Sucessão irão prosseguir, visando a evolução de competências e a promoção das carreiras destas mulheres.

Dimensão: Proteção na parentalidade

O cumprimento de todas as obrigações legais e normativas no âmbito da Proteção na parentalidade é uma condição fundamental. Em 2025, a empresa dará continuidade ao plano de acompanhamento do regresso à vida de trabalho após licenças de parentalidade de longa duração, nomeadamente no que se refere ao acesso a formação profissional.

Dimensão: Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

O conjunto de benefícios disponibilizados pela empresa em termos de bens e serviços úteis à vida pessoal dos colaboradores e colaboradoras irá ser objeto de desenvolvimento. Para além dos vários serviços no âmbito da saúde – consultas de medicina curativa, realização de análises clínicas e entrega de medicamentos, a empresa irá privilegiar os serviços ligados ao apoio escolar para filhos dos colaboradores e colaboradoras. Manter-se-á também o livre acesso de familiares aos serviços de cantina, bem como a possibilidade de aquisição de refeições em regime de *takeaway*.

Dimensão: Prevenção do assédio no local de trabalho

Para além do canal de denúncia, dar-se-á continuidade ao trabalho de divulgação da plataforma e dos diferentes meios que os colaboradores e colaboradoras podem acionar em caso de assédio. Será também o ano de inclusão nos planos de formação das empresas de um módulo específico para chefias sobre assédio no local de trabalho.

Prevê-se, ainda, desenvolver/estabelecer parcerias com associações que apoiam vítimas de assédio e de violência, pretendendo-se dotar a empresa de respostas e/ou mecanismos de resposta adequados e ágeis nestas situações.

b) Meios e recursos

A empresa conta com a atuação do Grupo Executivo para a Igualdade, Diversidade e Inclusão para propor o Plano da Igualdade, incluindo as ações relacionadas com este âmbito da atuação, para monitorizar e reportar regularmente a evolução e para sugerir medidas e ações adicionais e/ou corretivas que permitam alcançar os objetivos propostos. Perante o Conselho de Administração da empresa e perante a Comissão de E.S.G., este Grupo valida propostas e apresenta os resultados dos planos estabelecidos. Este Grupo, de 10 elementos, tem representantes das Direções de Recursos Humanos Corporativa e das Unidades de Negócio, das áreas de Sustentabilidade, Corporate Governance, Jurídica e Comunicação e reúne-se pelo menos quatro vezes ao ano, sendo responsável pela implementação conjunta das ações acordadas. Os elementos de Recursos Humanos presentes no grupo são responsáveis pela difusão, implementação e monitorização deste Plano nas suas Unidades de Negócio e pela responsabilização efetiva dos diferentes *stakeholders* dentro das equipas.



5. Plano para a Igualdade (apresentado à CITE)

MEDIDAS

DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa; Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direções de Recursos Humanos e Administrações das Unidades de Negócio	Direções de Recursos Humanos e Administrações das Unidades de Negócio	Não aplicável	Tema tratado em pelo menos uma reunião ao ano	Colocar o Plano para a Igualdade na agenda das reuniões com os representantes dos trabalhadores	

DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

SUBDIMENSÃO: Anúncios, seleção e recrutamento

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Lançamento de uma campanha de incentivo ao recrutamento de mulheres e homens para profissões/funções onde estejam sub-representadas/os, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente) e por correio eletrónico, durante o período em que decorre o processo de S&R [especificar o período]	Direções de Recursos Humanos e todos os Departamentos da empresa	Todos os Departamentos	Não aplicável	Porcentagem de mulheres	Aumentar a percentagem de mulheres no Universo de Colaboradores	

DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho	Direções de Recursos Humanos das Unidades e Direção Corporativa de Recursos Humanos	Todos os Departamentos da empresa	Não aplicável	percentagem de novos trabalhadores que realizam formação sobre igualdade e diversidade	Aumentar a percentagem anual de novos trabalhadores que realiza a formação de e-learning sobre Igualdade e Diversidade	

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens em lugares de chefia de nível intermédio	Direção de Recursos Humanos Corporativos	Direção de Comunicação Corporativa	a determinar	Campanha de divulgação a ocorrer até final do ano	Criar e difundir por toda a população da empresa a "Carta de Princípios" da Igualdade, Diversidade e Inclusão na empresa	
SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)	DRHs	Todos os departamentos	Não aplicável	percentagem de mulheres em cargos de chefia	Aumentar a percentagem de mulheres em cargos de chefia	
Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens em lugares de chefia de nível intermédio	Direções de Recursos Humanos	Todos os departamentos	Não aplicável	percentagem de mulheres em cargos de chefia	Aumentar a percentagem de mulheres em cargos de chefia	
DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões	Estabelecimento de parcerias e protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia	Direção de Recursos Humanos Corporativos	a determinar	a determinar	Número de eventos realizados	Realizar um evento com a colaboração um parceiro ligado à promoção da carreira de mulheres nas organizações	
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Criação e implementação de um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia	Direção de Recursos Humanos	Todos os departamentos com sucessores de funções críticas, de género feminino, identificados	Não aplicável	Grau de cumprimento dos Planos de Desenvolvimento Profissional das sucessoras de funções críticas	Promover e garantir o cumprimento dos Planos de Desenvolvimento Profissional das sucessoras de funções críticas	
DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras	Direção de Recursos Humanos Corporativos	Direção comunicação Corporativa	a determinar	número de protocolos	Aumentar o número de protocolos estabelecidos com instituições educativas	
DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
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 trabalhador ou da trabalhadora	Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras	Direção de Recursos Humanos Corporativos, Direção Jurídica e Direção de Comunicação Corporativa	Todos os departamentos	a determinar	Número de ações realizadas	Realizar no mínimo uma ação de sensibilização com a população geral ou grupo específico	

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