



# Plano para a Igualdade de Género

**2020 - 2021**

**THE NAVIGATOR COMPANY, S.A.**

Sociedade Aberta

Sede: Península da Mitrena, Freguesia do Sado, 2901-861 Setúbal

Pessoa Coletiva n.º 503025798 – Capital social: € 500.000.000

Matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Setúbal



## **Índice**

- **Quem Somos**
- **Contexto actual**
- **Igualdade de Género na The Navigator Company**
- **Plano para a Igualdade de Género**
- **Implementação do Plano**

## PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO

### Quem somos:

A The Navigator Company é um pilar da economia nacional e uma das maiores exportadoras do país, sendo uma das mais fortes marcas de Portugal no mundo.

Produtor integrado de floresta, pasta, papel, tissue e energia, a The Navigator Company representa hoje um pilar da economia nacional e impacta a vida de milhares de pessoas ao longo de toda a cadeia de valor, orientando a sua actuação no sentido da criação de valor sustentável para a sociedade como um todo.

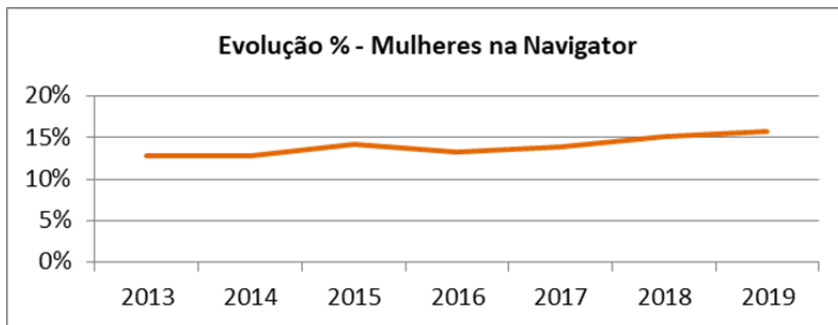
O importante papel da The Navigator Company para o país resulta, também, de ser a terceira maior exportadora em Portugal, e a maior geradora de Valor Acrescentado Nacional, representando aproximadamente 1% do PIB nacional, cerca de 3% das exportações nacionais de bens, e mais de 30 mil empregos directos, indirectos e induzidos.

### Contexto Actual

A The Navigator Company tinha, no final de 2019, 3.280 colaboradores entre Portugal, Moçambique e escritórios internacionais.

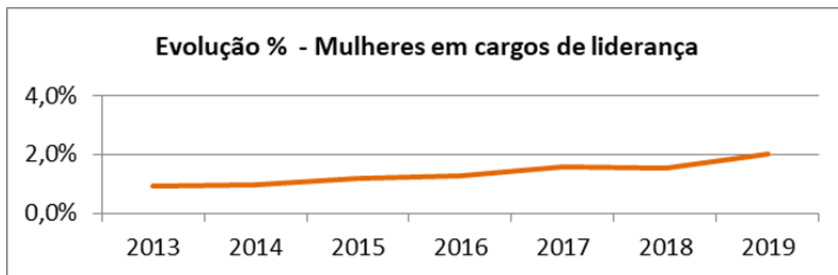
O sector em que a The Navigator Company actua é culturalmente masculino devido à essência fisicamente exigente da maioria das funções nas Áreas Florestais e Industriais. Apesar disso, tem-se vindo a verificar um aumento da percentagem de mulheres nos quadros da Empresa, fruto das políticas de recrutamento implementadas numa lógica de diversidade. A título exemplificativo, a área Industrial tem vindo, progressivamente, a integrar mulheres em funções tradicionalmente exercidas por homens.

Actualmente, a Empresa tem 490<sup>(\*)</sup> mulheres que representam 16% do efectivo e 2.633<sup>(\*)</sup> homens, ou seja, 84% do efectivo. Se considerarmos o universo de quadros médios e superiores (865 colaboradores) verificamos um acréscimo da percentagem de mulheres: 30% mulheres vs. 70% homens.



(\*) Valores referentes ao universo de 3.123 colaboradores, excluindo Moçambique.

Apesar de a Empresa ter vindo a reforçar as suas políticas e práticas, no sentido de promover a igualdade de oportunidades através de uma cultura de meritocracia, eliminando qualquer forma de discriminação, quando analisamos a distribuição da população em cargos de liderança, só temos 2% de mulheres.



Com a elaboração do presente Plano de Igualdade e das medidas nele presentes (atuais e do Plano de Igualdade anterior), pretendemos 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.

## **Igualdade de Género 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 consagrada no Código de Ética e de Conduta em vigor na The Navigator Company.

A Empresa e os seus colaboradores estão, assim, vinculados a um compromisso de actuação que tem por base os mais elevados padrões de integridade e dignidade individual, competindo-lhes assim denunciar todas as práticas susceptíveis de configurar um qualquer tipo de discriminação.

Ainda que a The Navigator Company mantenha o objectivo da paridade entre homens e mulheres, no momento de recrutar este ainda é um universo predominantemente masculino. A Empresa mantém a pretensão de continuar a aumentar o número de mulheres nos seus quadros, nomeadamente, criando condições internas para que estas possam crescer para funções de liderança.

Pretendemos, através do Plano para a Igualdade de Género, continuar a fomentar 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.

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

O presente plano representa o compromisso da The Navigator Company em matéria de igualdade de género e da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

A elaboração deste plano teve por base a análise das medidas definidas no plano anterior, assim como a incorporação de novas medidas /acções de continuidade de forma a reforçar o caminho que a Empresa pretende prosseguir.

## 1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivo	Medida	Ação Definida	Meta	Data de Implementação	Status de Implementação	Responsáveis	Próximas ações	Meta	Data de Implementação
Assumir publicamente (Interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	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 gênero	Documento Revisto	2020	Revisão do documento concluída	Comissão de Ética Direção Jurídica	Publicação das atualizações dos códigos no site institucional e na Intranet	Publicação do Código revisto	Até ao final de 2020
	Inclusão e divulgação do princípio de igualdade de gênero no Manual de Acolhimento	Revisão do documento para inclusão do princípio de igualdade de gênero	Documento Revisto	2020	A implementar até ao final de 2020	Direção de Gestão de Talento Formação e Desenvolvimento Direção de Comunicação e Marca	Divulgação e entrega do Manual de Acolhimento com referência à Igualdade de Gênero	Divulgação do Manual de Acolhimento revisto	Até ao final de 2020
	Reforçar o compromisso da Navigator relativamente à igualdade de gênero participando em iniciativas com outras organizações da sociedade e/ou entidades públicas	Analisar a adesão a iniciativas com outras organizações da sociedade e/ou entidades públicas	Processo de adesão a aprovado pela Comissão Executiva		2021	Nova medida, a iniciar com o plano de 2020-2021	Comissão Executiva Coordenador do Grupo de Trabalho		
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Constituição de um grupo de trabalho para definir e propor medidas a implementar na empresa no âmbito da igualdade de gênero	Criação de grupo interno de reflexão sobre a igualdade de gênero, que reúna periodicamente e proponha alterações que serão analisadas e aprovadas pela Administração	Criação do Grupo	2020	Constituição do grupo concluída	Comissão Executiva Direção de Gestão de Talento	1- Implementação do Plano em vigor e identificação de potenciais melhorias e novas medidas a implementar. 2- Promoção do debate interno sobre as melhores práticas e tendências no âmbito da igualdade de gênero e conciliação da vida Profissional com a vida Familiar e Pessoal. 3- Divulgação das diversas iniciativas e medidas junto da organização através dos canais de comunicação internos.	1- Assegurar a implementação do Plano e propor, pelo menos, 3 novas medidas 2- Implementar 2 ações neste âmbito 3- Reforçar a comunicação das iniciativas	A implementar durante 2020 e em monitorização contínua
	Selecionar uma pessoa do grupo de trabalho com competências adequadas para coordenar o grupo	Escolha do interlocutor para coordenar o grupo de trabalho	Identificação do Coordenador do Grupo de Trabalho	2020	Identificação do Coordenador	Comissão Executiva Direção de Gestão de Talento	Assegurar a articulação do plano com o CE.	Garantir a aprovação do Plano e das medidas / ações propostas pelo grupo de trabalho	A implementar durante 2020 e em monitorização contínua
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Aferição junto dos colaboradores/as sobre as atuais condições em matéria de Igualdade de Gênero	Realização de um questionário sobre as atuais condições em matéria de igualdade de gênero e conciliação da vida pessoal e familiar vs profissional e agir em conformidade com os resultados obtidos	Aplicação de questionário interno e respetiva análise e tratamento de dados.	2020-2021	A implementar até ao final de 2021	Direção de Gestão de Talento Cultura, Comunicação Interna e Employer Branding			
	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	Análise das sugestões e avaliação da implementação.	2020	A implementar durante 2020 e até ao final de 2021	Relações Laborais			
	Criação e divulgação de canal de comunicação específico	Criação de caixa de e-mail específica	Análise das sugestões e avaliação da implementação.	2021	Nova medida, a iniciar com o plano de 2020-2021	Direção de Gestão de Talento Cultura, Comunicação Interna e Employer Branding			

## 2. Igualdade no acesso ao emprego

Objetivo	Medida	Ação Definida	Meta	Data de Implementação	Status de Implementação	Responsáveis	Próximas ações	Meta	Data de Implementação
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens e contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	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 a publicitação das necessidades e os critérios de seleção dos candidatos apresentados são claros e transparentes	Assegurar que os critérios de seleção são do conhecimento dos intervenientes nos processos e que todos os anúncios divulgados cumprem estes critérios	Em vigor	Em vigor e em monitorização contínua	Direção de Gestão de Talento Recrutamento			
		Desdobrar a informação estatística por género nos indicadores dos processos de recrutamento e seleção	Garantir que toda a informação estatística dos processos R&S está desdobrada por género	2020	Implementado em 2020 e em monitorização contínua	Direção de Gestão de Talento Recrutamento			

## 3. Formação inicial e contínua

Objetivo	Medida	Ação Definida	Meta	Data de Implementação	Status de Implementação	Responsáveis	Próximas ações	Meta	Data de Implementação
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consoantes com a mesma	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	Criação do módulo de formação e 100% dos Colaboradores de RH formados	2020	A implementar até ao final de 2020	Direção de Gestão de Talento Formação e Desenvolvimento			
		Inclusão no plano de formação de um módulo da temática de Igualdade de Género, assegurando a participação progressiva de todos os colaboradores e colaboradoras	25% dos colaboradores c/ formação realizada	2020-2021	A implementar durante 2020 e em monitorização contínua até a maioria dos colaboradores estar formada	Direção de Gestão de Talento Formação e Desenvolvimento			

#### 4. Igualdade nas condições de trabalho

Objetivo	Medida	Ação Definida	Meta	Data de Implementação	Status de Implementação	Responsável	Próximas ações	Meta	Data de Implementação
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	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 com a eventual criação de uma quota percentual para este efeito em concreto	Aumentar a percentagem de mulheres em cargos de chefia	2020-2022	Em implementação	Comissão Executiva Direção de Gestão de Talento	Assegurar que nos Planos de Sucessão em desenvolvimento está presente esta medida		

#### 5. Protecção na Parentalidade

Objetivo	Medida	Ação Definida	Meta	Data de Implementação	Status de Implementação	Responsáveis	Próximas ações	Meta	Data de Implementação
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	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	Proposta de medidas	2020-2021	Em análise	Comissão Executiva Direção de Gestão de Talento Direção Jurídica Grupo de Trabalho			



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

Objetivo	Medida	Ação Definida	Meta	Data de Implementação	Status de Implementação	Responsáveis	Próximas ações	Meta	Data de Implementação
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	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	Criação de pelo menos 1 nova medida	2020-2022	Política de Teletrabalho em revisão.	Comissão Executiva Direção de Gestão de Talento Grupo de Trabalho			
	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	Aumentar o nº de protocolos em vigor em relação ao anterior	2020-2022	Em vigor	Grupos Desportivos Direção de Gestão de Talento Cultura, Comunicação Interna e Employer Branding			

## 7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivo	Medida	Ação Definida	Meta	Data de Implementação	Status de Implementação	Responsáveis	Próximas ações	Meta	Data de Implementação
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, a identificação de processo e auditoria e implementação de medidas sancionatórias	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e ações, através da sua divulgação na intranet da empresa	Divulgação na Intranet	2020 (Contínuo)	Divulgado na Intranet em Setembro 2019	Direção de Gestão de Talento Cultura, Comunicação Interna e Employer Branding	Manter a divulgação na intranet e noutros meios de comunicação da Empresa do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e ações	Divulgação na Intranet e restantes meios de comunicação da Empresa	Contínuo

## I. Implementação do Plano

A implementação e execução deste Plano será assegurada, conjuntamente, pela Área de Recursos Humanos e pelo Grupo de Trabalho constituído para o efeito, de acordo com as recomendações da Comissão Executiva.

O Grupo de Trabalho é composto por 5 elementos (3 mulheres e 2 homens) de diferentes áreas e níveis de responsabilidade:

- 1 Responsável pela coordenação do grupo, com valências na Área de Sustentabilidade e Área Florestal;
- 2 Elementos da Área Industrial do negócio da Pasta e Papel, mas de diferentes áreas e localização geográfica;
- 1 Elemento da Área Industrial do negócio do Tissue;
- 1 Elemento da Área Comercial.

Esta equipa é suportada por 1 elemento da Área de Recursos Humanos, 1 elemento da Área Jurídica e 1 elemento da Área da Cultura, Comunicação Interna e Employer Branding.

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.