

---

# AMORIM

---

## Corticeira Amorim, S.G.P.S., S.A. *Plano para a Igualdade 2023*



AMORIM

*Gender Equality is not only  
a fundamental human right,  
but a necessary foundation  
for a peaceful, prosperous  
and sustainable world.*

*United Nations sustainable  
development goal 5: Achieve  
Gender Equality and empower all  
women and girls.*

*Atingir a Igualdade de Género  
requer o compromisso de mulheres  
e homens, raparigas e rapazes.  
É uma responsabilidade de todos.*

Ban Ki-Moon, Secretário-Geral da ONU entre 2007 e 2017

---

# Índice

---

<b>I. Introdução</b>	<b>4</b>
<b>1. Enquadramento</b>	<b>5</b>
a) Diagnóstico e Eixos prioritários de intervenção	5
- Dimensão: Estratégia, Missão e Valores	6
- Dimensão: Igualdade no acesso a emprego	6
- Dimensão: Formação inicial e contínua	7
- Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho	7
- Dimensão: Proteção na parentalidade	7
- Dimensão: Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	7
- Dimensão: Prevenção da prática de assédio no local de trabalho	7
b) Meios e Recursos	7
<b>2. Plano para a Igualdade 2023</b>	<b>9</b>

---

# I. Introdução

---

Os índices de Igualdade de Género na Europa divulgados em 2022 pelo *European Institute for Gender Equality* (EIGE) concluem que, pela primeira vez desde 2010, se registaram diminuições nas pontuações em vários domínios que compõem este índice que avalia diferenciação de géneros em dimensões como **trabalho, dinheiro, conhecimento, tempo, poder e saúde**.

O índice revela que, na Europa, a progressão para a igualdade nestas dimensões continua lenta, registando-se uma subida de 0,6 face ao índice global médio do ano passado (68,6 contra 68,0). Portugal está abaixo da média europeia com uma pontuação de 62,8 em 2022.

**Portugal** encontra-se menos bem posicionado na dimensão tempo (47,5 pontos), na medida em que as tarefas domésticas continuam maioritariamente a cargo das mulheres (78%). A dimensão poder alcança uma pontuação de 55,5, com 40% de mulheres a fazerem parte do parlamento e 31,4% a integrarem conselhos de administração. Portugal regista a melhor pontuação na dimensão saúde (85,4 pontos).

O relatório deste instituto realça o impacto negativo da pandemia, com decréscimo dos indicadores em várias dimensões.

A diminuição na pontuação da participação no trabalho indica que é cada vez mais provável que as mulheres passem menos anos das suas vidas no emprego, dificultando as perspetivas de carreira e de reforma.

Além disso, menos mulheres do que homens participaram em atividades de educação formal e informal em 2020. E como a COVID-19 criou uma pressão sem precedentes no setor da saúde, o retrocesso na Igualdade de Género teve também impacto nas mulheres em termos de estado de saúde e de acesso aos serviços de saúde.

Se não fosse o progresso no domínio do poder, o índice teria sofrido uma diminuição global na pontuação. A evolução nesta área deve-se essencialmente ao aumento da participação das mulheres no processo de tomada de decisões económicas e políticas que, por sua vez, está ligado à introdução de quotas impostas pela legislação de alguns estados-membros da UE.

No que se refere à igualdade no acesso a oportunidades, ao desenvolvimento e ao trabalho, é importante a manutenção dos esforços, bem como o foco e a intensidade das ações. Só assim se conseguirá garantir uma evolução consistente e acelerada na prossecução da Igualdade de Género. A igualdade no trabalho será, com certeza, decisiva para uma paridade de direitos no geral.



# 1. Enquadramento

Para além do cumprimento de todas as obrigações legais e normativas que determinam a observância de vários parâmetros no âmbito da igualdade e da não discriminação, a Corticeira Amorim definiu, desde há vários anos, objetivos, metas e planos de ação.

A estratégia de *Environment, Social & Governance* (ESG) da empresa, o seu alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pelas Nações Unidas e, em particular, o compromisso com metas de curto e médio prazo estabelecidas para sete desses objetivos, constituem a base da apresentação de um Plano para a Igualdade no âmbito das questões de género. A recente associação da Corticeira Amorim ao Pacto Global das Nações Unidas que, entre os princípios explícitos sobre práticas no trabalho enfatiza, no seu sexto princípio, a “eliminação da discriminação no trabalho e na ocupação”, testemunha também o compromisso assumido neste domínio.

Pela relevância e alinhamento com o seu posicionamento empresarial, a Corticeira Amorim é ainda parceira ativa de outras iniciativas e entidades que, no seu propósito ou atividade, perseguem objetivos ligados à não discriminação e à igualdade. A empresa concretiza o seu alinhamento relativamente à Igualdade de Género em dois eixos fundamentais:

1. Compromisso interno e externo para as questões de equilíbrio de género, definição de objetivos, metas, planos de ação e respetiva monitorização;
2. Sensibilização, envolvimento e formação de todos os Colaboradores e Colaboradoras para a temática da Igualdade de Género;

E consubstancia este compromisso em duas metas concretas:

- Aumentar o número de mulheres em cargos de chefia;
- Aumentar o número de mulheres no universo de Colaboradores e Colaboradoras da empresa.

A importância atribuída às questões da Igualdade de Género está patente desde logo nas políticas, processos e práticas de Recursos Humanos, desde o momento de recrutamento e seleção, ao desenvolvimento, à avaliação do desempenho, às oportunidades de evolução na carreira e à gestão salarial das Colaboradoras e Colaboradores da Corticeira Amorim. Os princípios da igualdade e não discriminação são assumi-

dos e expressos no Código de Ética Empresarial e de Conduta Profissional da Corticeira Amorim, bem como nas Políticas de Direitos Humanos e de Recursos Humanos, onde se estabelece inequivocamente a proibição de práticas discriminatórias e de abusos relacionados com o género: “*Não tolerar a prática de assédio ou discriminação no trabalho, seja por causa da origem étnica ou raça, território de origem ou língua, género, orientação sexual, deficiência, religião, política ou ideológica, filiação sindical, situação familiar, classe social, gravidez ou qualquer outra característica protegida por lei.*”

## a) Diagnóstico e Eixos Prioritários de Intervenção

Mantendo o propósito firme de promoção da Equidade, Inclusão e Diversidade, a Corticeira Amorim está a preparar um **programa mais global de igualdade e inclusão**. A Igualdade de Género continuará a ser um eixo primordial e o programa pretende criar condições para:

1. Aumentar a representatividade de mulheres no Universo de Colaboradoras e Colaboradores;
2. Criar contextos e condições de trabalho mais paritários e inclusivos;
3. Promover de forma sistemática, estruturada e adequada, o debate cascateado e alargado na Organização sobre contextos diversos e inclusivos, com base em indicadores quantitativos e qualitativos nas dimensões de representatividade, equidade e cultura.

A decisão de arranque deste programa decorre da identificação de áreas de progressão e de desenvolvimento na empresa. Os diagnósticos realizados nestes últimos anos, nomeadamente os associados à elaboração dos Planos de Igualdade segundo a metodologia preconizada pela CITE, o estabelecimento de objetivos e de metas nesta área, bem como a relevância deste tema em termos da vida empresarial, patrocinada pelos seu diferentes *stakeholders*, levaram à identificação de áreas de desenvolvimento e de melhoria.

Numa Organização historicamente marcada pela predominância de mão-de-obra masculina, equilibrar a **representatividade dos géneros** (objetivo: aumentar a proporção de mulheres na Organização) é condição *sine qua non* para que o empoderamento do género feminino aconteça de forma

mais rápida e natural (objetivo: aumentar o número de mulheres em cargos de chefia).

Apesar da herança cultural de uma indústria que determina disciplina, rigor na sincronização e harmonização dos tempos de trabalho, existe hoje espaço de progressão no âmbito das condições ligadas à flexibilização dos tempos de trabalho e outras condições mais genéricas que favorecem questões de equilíbrio das dimensões de vida familiar, pessoal e profissional.

A questão educacional e cultural que preside aos estereótipos e enviesamentos de género exige uma abordagem estruturada e segmentada. Num contexto empresarial, talvez mais do que em qualquer outro, o debate e reflexão deverão ser alimentados por medições e dados concretos. Só uma análise e ações fundamentadas em indicadores poderão suportar estratégias de informação e de sensibilização com efeitos consistentes e efetivos em termos de mudança numa área tão complexa e tão abrangente como a da Igualdade de Género.

### A Corticeira Amorim em Números (declinados por género)

	2019	2020	2021
Trabalhadores/as – perímetro total	4424	4357	4642
Portugal	3164	3138	3318
Resto do mundo	1260	1219	1324

		2019	2020	2021
Mulheres trabalhadoras (%)	GRI 405-1	25%	24%	25%
Mulheres no Conselho de Administração da Corticeira Amorim, S.G.P.S., S.A. (%)	GRI 405-1	33,3%	33,3%	40%
Mulheres em cargos de chefia (%)	GRI 405-1	20%	22%	25%
Rácio da remuneração entre mulheres e homens	GRI 405-2	0,79	0,86	0,88

Nos últimos três anos verificou-se uma evolução da representatividade de mulheres em cargos de chefia e também no Conselho de Administração da Corticeira Amorim. A meta estabelecida para 2024 (25% de mulheres em cargos de chefia) foi atingida já em 2021. No final de 2022, o número de mulheres em cargos de chefia (a meta do empoderamento) é igual à sua representatividade na Organização. Também o diferencial salarial entre mulheres e homens se tem vindo a reduzir nos últimos anos.

No que se refere às diferentes dimensões, o diagnóstico e os eixos de intervenção preconizam:

#### Dimensões

##### Estratégia/Missão e Valores

A Corticeira Amorim tem enunciado nos seus principais referenciais de *governance*, um compromisso com a Igualdade de Género.

Desde logo no Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional (Código), regulamento interno fundamental do Grupo Corticeira Amorim, sobre o qual foi ministrada formação específica abrangendo, em 2022, todos os Colaboradores e Colaboradoras em Portugal; em 2023, essa formação será ministrada a todos os Colaboradores e Colaboradoras nas sucursais no estrangeiro. O Código inclui expressamente o compromisso da Organização e das suas Colaboradoras e Colaboradores com as práticas positivas ligadas à Igualdade de Género, proibindo expressamente a discriminação e o assédio, divulgando também o dever e os procedimentos específicos para denúncia de irregularidades neste âmbito.

Também as Políticas de Direitos Humanos e de Recursos Humanos postulam os compromissos da empresa neste domínio.

Em termos de comunicação, a adoção continuada de linguagem neutra inclusiva na comunicação oficial da empresa será um objetivo a cumprir.

Os indicadores que monitorizam a evolução dos temas da Igualdade de Género (Nº de entradas/saídas por género; Nº de mulheres em cargos de chefias; níveis salariais Homens/Mulheres; representatividade de género globalmente e em diferentes funções) continuarão a ser seguidos regularmente pelas Comissões Executivas e Conselhos de Administração da Corticeira Amorim e das diferentes Unidades de Negócio que integram o Grupo, bem como pela Comissão de E.S.G. (Environmental, Social & Governance), uma comissão especializada que tem como missão assessorar o Conselho de Administração no acompanhamento, supervisão e orientação estratégica da Corticeira Amorim no domínio de matérias de governo societário, responsabilidade social, ambiente e ética.

Adicionalmente, os indicadores que monitorizam a evolução dos temas da Igualdade de Género são divulgados anualmente no Relatório de Sustentabilidade da Corticeira Amorim, sujeito a revisão independente por uma terceira parte e disponibilizado publicamente no website da empresa, promovendo a transparência e o acesso a um número alargado de *stakeholders*.

Em 2023, o tema e as ações visando a promoção da Igualdade de Género serão obrigatórios na agenda das reuniões entre os órgãos representativos dos Colaboradores e Colaboradoras e as estruturas de gestão e administração das empresas.

#### 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 pro-

---

cessos de recrutamento que conduz autonomamente, quer nos que conduz com parceiros, solicita a presença de, pelo menos, um elemento do género sub-representado na *shorlist* final de candidatos, sem prejuízo do cumprimento das questões de perfil de competências.

Em 2023, serão mantidos os mesmos princípios e regras.

### Formação inicial e contínua

Foram realizadas ações, já mencionadas, no âmbito da divulgação do Código de Ética Empresarial e Conduta Profissional (distribuição de brochura e ação de formação).

Foram realizadas duas campanhas de sensibilização e informação nas empresas com recurso a posters e emails alusivos ao tema da Igualdade de Género, nos dias 8 de março (Dia Internacional da Mulher) e 24 de outubro (Dia Municipal para a Igualdade), incluindo convite à realização de uma formação em formato e-learning sobre o tema em contexto empresarial.

Em 2023 serão realizadas ações de formação destinadas a chefias visando identificar e prevenir os enviesamentos de género nos processos de gestão de Recursos Humanos (avaliação do desempenho, evolução profissional e salarial).

Também no que se refere à divulgação de ações de formação destinadas a grupos onde existe sub-representação de mulheres (ex. operadores industriais), será desenvolvida uma ação específica com o objetivo de sensibilizar esse segmento para a necessidade de se envolver, por iniciativa própria, em formação.

### Igualdade nas condições de trabalho

Promover um conjunto de condições que favoreçam a equidade e igualdade de oportunidades é fundamental. O seguimento do indicador “Mulheres em cargos de chefia” é um garante de que, no âmbito da evolução profissional, se estão a materializar evoluções.

Em 2023 continuará a ser promovido o acompanhamento e o desenvolvimento da carreira profissional: a frequência de programa específico para mulheres neste âmbito, a realização de um workshop específico com entidade parceira, a análise específica das notas de avaliação de desempenho e a deteção de eventuais desvios de avaliação correlacionados com o género serão analisados, reportados e seguidos internamente.

### Proteção na parentalidade

O cumprimento de todas as obrigações legais e normativas no âmbito da Proteção na Parentalidade é uma condição fundamental que a Corticeira Amorim cumpre escrupolosamente. Para além disso, em 2023, a empresa pretende desenvolver um plano de acompanhamento do regresso à vida de trabalho,

após licenças de parentalidade de longa duração, nomeadamente no que se refere ao acesso à formação profissional.

### Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

A Corticeira Amorim implementou em 2022 uma plataforma de protocolos relativos à disponibilização de produtos e serviços em condições vantajosas aos seus Colaboradores e Colaboradoras e que contribuem, em alguns aspetos, para um maior equilíbrio das suas vidas profissionais, pessoais e familiares.

Espera-se que, em resultado das auscultações sobre o clima social levadas a cabo nas diferentes empresas em 2022, se identifiquem outras áreas de atuação. De facto, algumas das perceções avaliadas são as que se referem à igualdade de condições e a existência de discriminação (de qualquer tipo). Os resultados serão divulgados no início de 2023 e, com base nesse diagnóstico, serão estabelecidos planos de ação com objetivos de melhoria.

### Prevenção do assédio no local de trabalho

No âmbito da formação sobre o Código foram abordados os diferentes tipos de assédio, formas e meios para o seu reporte. Em 2023 o Código deverá ser revisto, incorporando informação mais alargada sobre a forma de combater o assédio em contexto empresarial; o procedimento de denúncia deverá ser autonomizado do Código, dando-lhe mais visibilidade.

### **b) Meios e Recursos**

A empresa continua a contar com a atuação do Grupo Executivo para a Igualdade de Género (GEIG) para conduzir o Plano da Igualdade e as ações relacionadas com este âmbito de atuação. Perante o Conselho de Administração da empresa e perante a Comissão de E.S.G., o GEIC valida propostas e apresenta resultados dos planos estabelecidos. Este Grupo, de oito elementos, com constituição paritária em termos de género, tem representantes das Direções de Recursos Humanos Corporativa e das Unidades de Negócio, das áreas de Sustentabilidade, Governo, Jurídica e Comunicação, reúne-se pelo menos quatro vezes ao ano e é responsável pela implementação conjunta das ações acordadas. Os elementos de Recursos Humanos presentes no grupo são responsáveis pela difusão deste Plano nas suas Unidades de Negócio e pela responsabilização efetiva dos diferentes intervenientes.







# 2. Plano para a Igualdade 2023 (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
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade	Administração das Unidades de Negócio	Direção de Recursos Humanos das Unidades de Negócio	Não aplicável	Menção do tema da Igualdade de Género nas atas das reuniões ocorridas durante o ano 2023	Incluir o tema do Plano da Igualdade de Género nas reuniões com as estruturas representativas dos colaboradores	
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)	Departamento de Comunicação Corporativa	Não aplicável	Não aplicável	Linguagem do Website revista até final de Dezembro de 2023  Manual de utilização de linguagem inclusiva	Assegurar durante o ano 2023 a utilização de linguagem inclusiva no Website da empresa e, nos documentos internos para os anos subsequentes	
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa	Comissão Executiva	Direção de Recursos Humanos e Direção de Desenvolvimento Organizacional	Não aplicável	Reformulação até Dez. 2023	Reformular descrição dos Valores de forma a que referenciem, quando pertinente e aplicável, a Igualdade de Género	

#### DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

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 à participação de homens ou de mulheres em ações de formação destinadas a funções onde existem géneros subrepresentados	Direção de Recursos Humanos das Unidades de Negócio	Todos os departamentos	Já contemplado em Plano de Formação	Lançar campanha 2 meses antes da realização das ações de Formação	Lançar Campanha de divulgação das Formações para a escola de Operadores	

**DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho**

**SUBDIMENSÃO: Avaliação de desempenho**

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Criação e implementação de um sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho	Direção de Recursos Humanos Corporativos	Direções de Recursos Humanos das Unidades de Negócio	Não aplicável	Criar métrica automática no tratamento das avaliações de Desempenho até final de 2023	Análise estatística das avaliações de desempenho por Equipas para identificação de tendências correlacionadas com o Género	

**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 e 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	CECA	Direção de Recursos Humanos	Não aplicável	Percentagem de cargos de Chefia ocupados por Mulheres	Seguimento semestral do indicador "Mulheres em cargos de Chefia"	
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento para pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e projeção do seu trabalho e desenvolver competências ao nível da liderança	Comissão Executiva	Direções de Recursos Humanos	Custo do Programa	Assegurar uma participação no ano 2023	Apresentar candidatura de mulheres ao programa "PROMOVA	
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	Comissão Executiva	Grupo Executivo para a Igualdade	Não aplicável	Realizar uma ação durante o ano de 2023	Promover uma ação de formação/Workshop ou conferência com uma entidade que suporte a causa da Igualdade de Género	

**DIMENSÃO: Proteção na parentalidade**

**SUBDIMENSÃO: Formação para reinserção profissional**

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Aplicação, por iniciativa própria, do direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após o gozo de licenças no domínio da parentalidade	Direção de Recursos Humanos	Departamento onde colaborador trabalha	Não aplicável	Nº de colaboradores que realizaram formação a seu pedido, após licença de parentalidade	Assegurar Formação profissional quando solicitada a todos os colaboradores que regressem de licença de parentalidade	



**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 familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadoras e trabalhadores	Direção de Recursos Humanos	Não aplicável	Não aplicável	Número de protocolos específicos na Amorim Vantagens +	Assegurar protocolos/parceiras com entidades que ofereçam vantagens/ serviços destinados a suprir necessidades em caso de incapacidade ou deficiência	

**SUBDIMENSÃO: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial**

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Realização de ações de formação/orientação a chefias intermédias para, na concessão de horário flexível, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	Direção de Recursos Humanos	Todos os departamentos da empresa	Não aplicável - já incluído noutra dimensão	Resultados do Inquérito de clima 2022 ( a decorrer) e Plano de ação respetivo	Avaliar nos inquéritos de clima, a satisfação com equilíbrio de vida profissional, familiar e pessoal e implementar plano de ação	

**SUBDIMENSÃO: Teletrabalho**

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	CECA	Direção de Recursos Humanos	Não aplicável	Implementação durante o ano de 2023	Política de Teletrabalho definida, validada e implementada	

**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	Conceção e lançamento de campanha de informação a todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos	Corporate Governance	Não aplicável	Realização de Campanha	Realização de campanha de divulgação do procedimento de denúncia e procedimentos subsequentes em 2023	

---

**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