

The logo for 'inapa' is displayed in a bold, lowercase, green sans-serif font. The background of the entire page features a light beige color with a complex, organic pattern of thin, light brown lines that resemble a network or a stylized tree structure.

IMPROVING
THE WORLD

Plano para a Igualdade de Género 2023

IGUALDADE DE GÉNERO

Significa a igualdade de direitos e de oportunidades, igual visibilidade, valorização, poder e participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada.

INDICE

01	Enquadramento	06
-----------	----------------------	-----------

02	Representação equilibrada entre Mulheres e Homens nos Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade	07
-----------	--	-----------

03	Caracterização da situação atual	09
	3.1 Contexto	09
	3.2 Estratégia, Missão e Valores do Grupo	12
	3.3 Igualdade no Acesso ao Emprego	14
	3.4 Formação Inicial e Contínua	16
	3.5 Igualdade nas Condições de Trabalho	18
	3.6 Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família	22
	3.7 Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	24

04	Plano para a Igualdade de Género 2023	26
	4.1 Diagnóstico às Práticas de Igualdade de Género	26
	4.2 Cumprimento do Plano de Igualdade de Género 2022	35
	4.3 Plano para a Igualdade de Género 2023	42

05	Acompanhamento e Monitorização	50
-----------	---------------------------------------	-----------

01 Enquadramento

A Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto, aprovou o “Regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa”.

Por força do aludido regime, as empresas cotadas em bolsa ficaram sujeitas a:

- a) Respeitar uma proporção de pessoas de cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização não inferior a 20% a partir da primeira assembleia geral eletiva realizada após 1 de Janeiro de 2018 e de 33,3% a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de Janeiro de 2020, devendo estes limiares ser cumpridos relativamente à totalidade dos administradores, executivos e não executivos, que integrem os órgãos de administração.
- b) Elaborar anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

02 Representação Equilibrada entre Mulheres e Homens nos Órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade

Tal como mencionado no Plano para a Igualdade de Género 2022, a diversidade entre homens e mulheres contemplada no diploma em questão ficou assegurada na Assembleia Geral de 23 de maio de 2019.

Foram eleitas três mulheres para o Conselho de Administração da Inapa, que é composto por sete membros. Foram também eleitas duas mulheres, num total de três membros, para a Comissão de Auditoria.

Por resolução do Conselho de Administração de 29 de maio de 2019, foi também eleita a Comissão Executiva composta por três membros, uma mulher e dois homens, antecipando assim, desde logo, os limiares apenas aplicáveis após a primeira assembleia eletiva realizada após 1 de Janeiro de 2020, tendo-se mantido a mesma Comissão após a nomeação para o mandato 2022-2024.

Em 2021 a Inapa foi distinguida, pelo segundo ano consecutivo, com o 1º lugar do Top Women on Boards - PT (Top WoB-PT) de empresas cotadas em bolsa por uma representação mais equilibrada entre mulheres e homens nos seus órgãos de administração (membros efetivos) nos anos de 2019 e 2020.

Este reconhecimento é feito no âmbito do Projeto Women on Boards – Portugal, que tem vindo a acompanhar a implementação da Lei da representação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos de governo das empresas.

Em comparação com o ano anterior, em 2021 houve uma diminuição em relação à proporção entre mulheres e homens em cargos de gestão no Grupo (administração, diretores/heads e gestores intermédios) tendo diminuído ligeiramente a percentagem de mulheres em cargos de gestão.

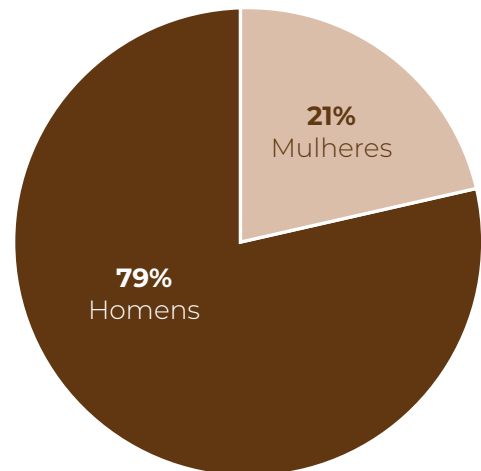
Composição da Gestão

CATEGORIA	Nº DE MULHERES	Nº DE HOMENS	TOTAL	% DE MULHERES
<30 anos	1	0	1	100%
30-50 anos	19	71	90	21%
>50 anos	17	65	82	21%
TOTAL	37	136	173	21%

Atualmente, um em cada cinco cargos de gestão são ocupados por mulheres, enquanto que em 2020 a proporção era de um para quatro.

Este decréscimo deveu-se ao facto de em 2021 a rotatividade das mulheres ter sido maior nos cargos de gestão, diminuindo cerca de 10% do total de mulheres gestoras. Por outro lado, houve um aumento de 10% de homens em cargos de gestão. Esta diferença é mais acentuada nas empresas do Grupo de maior dimensão como a Alemanha, onde cerca de 84% das funções de gestão são ocupadas por homens.

% Colaboradores na Gestão do Grupo por sexo em 2021



03

Caracterização da Situação Atual

3.1 Contexto

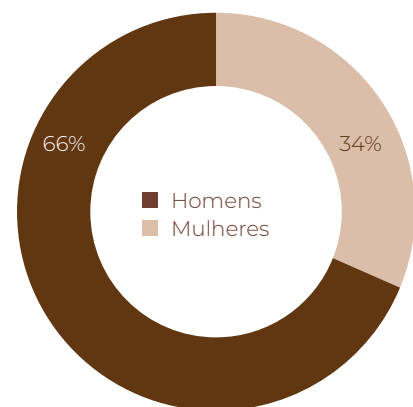
Como já é do conhecimento, a Inapa é a sociedade dominante de um conjunto de empresas que operam em Portugal, Espanha, França, Bélgica, Luxemburgo, Alemanha, Turquia e Angola nos setores da distribuição de papel, da embalagem e da comunicação visual.

A 31 de Dezembro de 2021, o Grupo Inapa empregava 1.643 pessoas, das quais 1.089 homens e 554 mulheres, com a respetiva distribuição de 66% e 34% na proporção dos sexos.

Esta distribuição registou uma ligeira evolução face ao ano anterior, em que a proporção de homens e mulheres era de 68% e 32%.

As análises deste relatório contemplam apenas as operações de maior relevância para o Grupo onde não está incluído Angola, sendo por isso considerado o total de 1.639 colaboradores.

Colaboradores Inapa por sexo em 2021



As mudanças na estrutura a nível do Grupo, representaram em 2021 uma taxa de rotatividade global de 16%, sendo esta maior do que a taxa observada em 2020. Uma das causas que associamos a esta rotatividade foi a atenuação das políticas relacionadas com o COVID-19 e conseqüente recuperação, mesmo que ligeira, na economia de alguns países.

No Grupo, a nível interno, esta taxa esteve associada ao processo de reestruturação nomeadamente na Alemanha, com o trabalho de integração e uniformização de práticas e políticas que tem vindo a ser feito nas empresas alemãs de papel, conseqüência da fusão, mas também nas restantes empresas alemãs como a Inapa Packaging Alemanha. Neste país, a taxa de rotatividade da força de trabalho situou-se entre 28% (Inapa Packaging Alemanha) e 14% (Inapa Deutschland).

Taxa de Rotatividade / Flutuações de colaboradores

CRITÉRIOS	Nº DE SAÍDAS			TAXA DE ROTATIVIDADE		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
TOTAL	134	212	259	7%	12%	16%
POR SEXO						
Mulheres	35	78	82	6%	14%	15%
Homens	99	134	177	8%	12%	16%
POR FAIXA ETÁRIA						
<30 anos	25	28	22	14%	17%	18%
30-50 anos	40	93	110	5%	12%	15%
>50 anos	69	91	127	8%	12%	16%

(+/- é referente aos anos de 2021 vs 2020.)

A taxa de rotatividade é calculada pela divisão do número de colaboradores que saem durante o período do relatório pelo número total de colaboradores no final do período do relatório vezes 100.

Por outro lado, empresas como a Inapa Bélgica e a Korda, apresentaram uma taxa de rotatividade nula, seguidas de Inapa Espanha e das empresas em Portugal com as taxas mais baixas do Grupo.

No que diz respeito às flutuações, houve um pequeno aumento de mulheres no Grupo

que pode ser explicado pelas variações entre as entradas e saídas, ou seja, entraram menos 28% de novos colaboradores homens, adicionado a 16% de saídas de colaboradores do mesmo sexo. Em contrapartida, a entrada de mulheres foi inferior em 20% contrabalançando com uma percentagem de saídas de 15%.

Número de Novas Entradas

CRITÉRIOS	Nº DE ENTRADAS			+/-
	2019	2020	2021	
TOTAL	642	136	103	-24%
POR SEXO				
Mulheres	158	56	45	-20%
Homens	484	80	58	-28%
POR FAIXA ETÁRIA				
<30 anos	88	44	19	-57%
30-50 anos	266	59	64	8%
>50 anos	288	33	20	-39%

(+/- é referente aos anos de 2021 vs 2020.)

3.2 Estratégia, Missão e Valores do Grupo

O Grupo Inapa tem mantido uma preocupação constante em promover ativamente a diversidade e a igualdade de oportunidades dentro da empresa, independentemente da origem étnica, do género, idade, orientação sexual, necessidades especiais, religião ou quaisquer outras diferenças.

Desde há alguns anos, a Comissão Executiva da Inapa tem-se absterido deliberadamente de estabelecer padrões vinculativos na área da diversidade de género, não apenas por considerar que os CEOs locais estão em melhor posição para aplicar a cultura formulada no Código de Conduta da Inapa às equipas, de acordo com as suas capacidades individuais, mas também devido às diferentes dimensões das empresas nos vários países, ao seu desenvolvimento histórico e ao enquadramento jurídico e cultural.

Não obstante este facto, a criação em 2021 de uma área de Recursos Humanos central, veio trazer uma nova abordagem e envolvimento da Comissão Executiva neste domínio. Com a criação desta área, tem-se feito um esforço de uniformização de práticas corporativas e em estabelecer uma abordagem à diversidade, inclusão e igualdade mais transversal e estruturada, ainda que não deixando naturalmente de acautelar as especificidades das várias subsidiárias.

Desta forma, passou a existir na vertente da Igualdade de Género e diversidade, uma maior partilha de informação e de melhores práticas entre os principais países do Grupo, tendo sido conceptualizada uma estrutura de **Conselhos de Diversidade, Inclusão e Igualdade de Género** cuja implementação ainda está a ser preparada e consolidada, mas que tem como objetivo criar sinergias e uniformizar as práticas de igualdade, diversidade e inclusão no Grupo:

// Conselho Executivo

Liderado pelo CEO do Grupo, será constituído pela Comissão Executiva da Inapa, pelos CEOs das subsidiárias e pelas Direções de Recursos Humanos (central e locais). Este Conselho terá como principais atribuições o desenvolvimento da estratégia de diversidade, inclusão e igualdade de género do Grupo e a monitorização do progresso do Grupo nestas matérias.

// Conselhos Locais

Constituídos pela direção de recursos humanos de cada uma das empresas, alguns diretores de diversas áreas, gestores de nível intermédio, colaboradores pertencentes a grupos de minorias, entre outros, terão como objetivo representar a diversidade existente em cada subsidiária e implementar a estratégia e as políticas de diversidade, inclusão e igualdade de género definidas pelo Conselho Executivo para a Diversidade, Inclusão e Igualdade de Género. Deverão ser também responsáveis por aconselhar os CEOs locais sobre as necessidades das empresas em termos de diversidade, inclusão e igualdade e reportar sobre o progresso das iniciativas definidas. Neste contexto, poderão ser constituídas *task forces* para projetos específicos.

Nas comunicações que efetua ao mercado, e também através do seu Código de Conduta, a Inapa divulga interna e externamente o seu compromisso e empenho com a promoção da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente através da inclusão no capítulo de responsabilidade social do relatório anual de sustentabilidade de informação sobre diversidade e igualdade de oportunidades para os homens e mulheres do Grupo.

Adicionalmente, desde 2021, a Inapa publica o seu Plano para a Igualdade de Género indicando o conjunto de ações que procura cumprir no ano em questão, dando continuidade às ações pendentes nos anos seguintes.

O plano de Igualdade de género é publicado no site da Inapa IPG na área de Comunicações ao Mercado, sendo também traduzido em Inglês por forma a ser partilhado com as todas as empresas do Grupo.

Por fim, como ação de promoção da igualdade e inclusão, a Inapa tem definido mecanismos de denúncia de comportamentos de assédio e discriminação, bem como outros comportamentos pouco éticos, assegurando o anonimato do queixoso, mecanismos esses que constam do Código de Conduta, divulgado junto de todos os colaboradores.

Este ano, para fazer face à Diretiva da União Europeia e à lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro, a Inapa está a selecionar uma empresa parceira para a preparação de um processo de *whistleblowing* ainda mais profissionalizado e transparente, o que permitirá a existência maior rigor no tratamento de casos de assédio e comportamentos menos adequados, sejam estes de que forma forem.

3.3 Igualdade no Acesso ao Emprego

As práticas de seleção e recrutamento não foram alteradas desde o ano anterior, mantêm presente o princípio de igualdade e não discriminação em função do género.

Os processos de recrutamento são objetivos e transparentes e contemplam as seguintes medidas, quando necessárias:

// Publicação de anúncio em meios próprios (LinkedIn, e-mail interno e/ou internet) ou recrutamento através de empresas de *search* parceiras que respeitam o princípio da não discriminação e igualdade de género.

// Descrição das atividades, exigências, requisitos e qualificações necessárias para o exercício da função alvo de recrutamento, prévio ao processo de seleção.

Na publicação dos anúncios é utilizada linguagem inclusiva sendo feito, em alguns países, nomeadamente Portugal, um *statement* de não discriminação dos candidatos.

Adicionalmente, como forma de prevenção de práticas discriminatórias, os processos

de recrutamento e seleção são liderados pela área de recursos humanos local com a participação dos diretores ou gestores da área que está a recrutar, garantindo assim que é passada formação/orientação que ajude a prevenir enviesamentos relacionados com estereótipos de género na escolha.

Adicionalmente, a seleção do candidato é feita com base no parecer dos vários intervenientes do processo, normalmente o “*Human Resources Business Partner*” que apoia o processo, o “*hiring manager*”, o Diretor da área (caso não seja este o próprio a iniciar o recrutamento), e muitas vezes a Comissão Executiva das OpCos ou Grupo (dependendo do processo). Não se faz discriminação por sexo na escolha dos intervenientes no processo de seleção, dependendo estes da área onde surge a necessidade inicial de recrutamento.

As funções são definidas com base em descritivos já efetuados, tendo por base as atividades necessárias para o desempenho da função e não a pessoa que vai desempenhar a função. Embora não exista a prática de publicar o valor da remuneração, esse montante está definido previamente, sendo as expectativas dos candidatos aferidas na entrevista inicial.

No que respeita a este e outros processos, os países seguem as obrigações legais locais. Como tal, em países como Portugal, os processos de recrutamento são arquivados e serão mantidos durante 5 anos em posse da empresa. Esta prática teve início com a criação da área de recursos humanos para as empresas portuguesas e do seu envolvimento nos processos de recrutamento.

3.4 Formação Inicial e Contínua

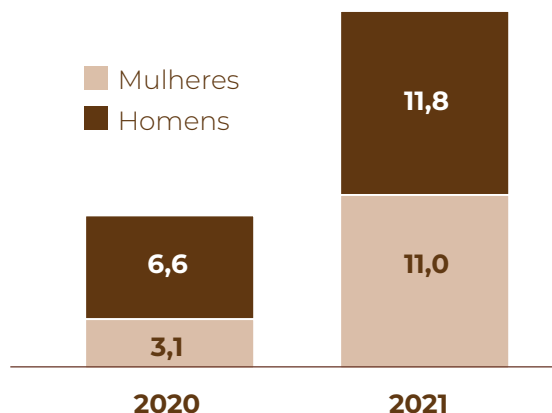
O nível de educação, conhecimento e competências é uma preocupação transversal no Grupo Inapa.

Os programas de formação visam tanto o desenvolvimento profissional como o individual.

No ano de 2021, o Grupo focou-se mais na intensificação ou aprofundamento dos conhecimentos existentes do que na oferta de formação alargada a um maior número possível de colaboradores.

Como resultado, o número total de horas de formação e o número de horas por colaborador aumentou consideravelmente, enquanto que o número de colaboradores que tiveram formação diminuiu.

**Nº Médio de horas de formação/
/Total de formandos por sexo**



Em 2021 as atividades de formação foram ainda influenciadas pelas restrições impostas pela pandemia de Covid-19. No entanto, o aumento considerável de horas de formação deveu-se à implementação de sistemas informáticos nas principais operações do Grupo, sendo esta formação mais direcionada para grupos específicos de colaboradores do que para todos os colaboradores em geral.

Com vista a promover a igualdade no acesso ao desenvolvimento, o Grupo iniciou, em Setembro de 2022, a implementação de um projeto piloto - a [in]Academy - que visa organizar o processo interno de formação técnica e comportamental, proporcionando cursos variados para todos os colaboradores.

Este projeto será faseado, tendo iniciado em Portugal e Espanha mas em breve irá incorporar também França e possivelmente Alemanha.

A acessibilidade e exposição a cursos variados de formação vai ser um ponto importante para o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores do Grupo. Por outro lado, vai ser possível obter-se mais informação e KPIs que permitam monitorizar e incentivar a igualdade de participação dos géneros na formação e desenvolvimento.

A organização dos cursos através da [in]Academy mantém a preocupação em organizar os horários de formação de acordo com as horas normais de trabalho estabelecidas.

Formação e educação contínua - horas de formação por sexo

	N.º DE COLABORADORES A RECEBER FORMAÇÃO				TOTAL DE HORAS DE PROGRAMAS DE FORMAÇÃO				MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO E FORMAÇÃO CONTÍNUA POR COLABORADOR			
	2019	2020	2021	+/-	2019	2020	2021	+/-	2019	2020	2021	+/-
Mulheres	280	260	239	-8%	2.592	993	2.621	164%	9,3	3,1	11,0	254%
Homens	584	509	444	-13%	5.463	2.253	5.244	133%	9,4	6,6	11,8	79%
Total	864	769	683	-11%	8.055	3.246	7.865	142%	9,3	4,9	11,5	135%

(+/- é referente aos anos de 2021 vs 2020.)

3.5 Igualdade nas Condições de Trabalho

Até maio de 2021, as políticas de recursos humanos que asseguram a igualdade nas condições de trabalho estavam essencialmente a cargo das administrações das diversas empresas.

Esta situação foi alterada com a criação da área de Recursos Humanos central que está atualmente a trabalhar em conjunto com as direções de recursos humanos dos diferentes países no sentido de harmonização das práticas de igualdade no acesso a condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito aos seguintes pontos:

- // Sistema de avaliação de desempenho transparente e justo para todos os colaboradores, independentemente do género.
- // Criação de processos de desenvolvimento dos colaboradores.
- // Descrição de funções e posterior qualificação, permitindo que as funções sejam organizadas pelo seu nível estratégico, responsabilidade, nível de decisão, entre outros critérios, independentemente de quem as exerce.

Tal como mencionado no plano de igualdade 2022, o enquadramento salarial continua a ser visto como um princípio fundamental sustentado e divulgado pelo Grupo, desde logo no seu relatório de sustentabilidade, sendo uma remuneração justa uma das bases de uma relação de confiança e respeito, em que

não cabe qualquer discriminação em função do género.

Como membro de associações patronais nacionais, nas suas principais operações, o Grupo está, através desta sua afiliação, vinculado aos acordos coletivos de trabalho.

Subscritos pelas subsidiárias e nesses casos, os sistemas remuneratórios baseados em acordos coletivos específicos da indústria que daí resultam constituem uma garantia adicional da transparência e compromisso do Grupo no que diz respeito à remuneração, incluindo a remuneração neutra em termos de género.

Tendo em conta as diferenças nos acordos coletivos de cada país e o grande número de categorias salariais envolvidas, é difícil (senão mesmo impossível) apresentar uma comparação direta dos rendimentos entre homens e mulheres.

Adicionalmente, não é possível fazer uma análise global de todas as empresas, uma vez que muitos dos países não têm mulheres em cargos de gestão ou não reportaram os dados por questões de confidencialidade, tal como vemos no quadro abaixo:

Rácio proporcional da remuneração base das mulheres vs homens (%)

ORGANIZAÇÃO	ESCRITÓRIO			LOGÍSTICA
	DIRETOR / HEAD	GESTOR	ASSISTENTE	ASSISTENTE
Inapa Portugal	60%	(-) 2	81%	97%
Inapa Espanha	(-) 1	(-) 1	65%	67%
Inapa Deutschland	87%	(-) 1	81%	85%
Inapa Packaging Alemanha	(-) 2	(-) 2	91%	94%
Inapa França	76%	94%	113%	100%
Inapa Packaging França	(-) 1	102%	104%	62%
Korda	(-) 1	(-) 1	260%	(-) 2
Inapa Complot	(-) 2	(-) 2	88%	(-) 2
Inapa Bélgica	(-) 1	87%	(-) 1	(-) 2

(-) 1 nenhum dado publicado por razões de privacidade de dados.

(-) 2 Nenhuma mulher a este nível hierárquico

No quadro acima, verificamos que nas funções de direção o rácio é inferior ao desejado para algumas das empresas do Grupo, nas quais o valor auferido pelas mulheres é 20% a 30% abaixo do valor auferido pelos homens em funções similares. Por outro lado, o rácio das funções de gestão intermédia e auxiliares é mais equilibrado e, em alguns países, é consideravelmente mais elevado e favorável às mulheres.

Como padrão, todos os administradores e gestores não tabelados são remunerados de acordo com um modelo baseado na sua responsabilidade pelos resultados e pelo grau de liderança. Esta regulamentação é

independente da identidade de género, idade, origem, sexo, orientação sexual, ideologia, religião ou necessidades especiais.

Os dados mostram também que, entre os colaboradores das áreas de suporte existem, por vezes, diferenças nos rendimentos com desvantagem para as mulheres, o que decorre, em larga medida, do facto de existirem mais mulheres a desempenharem tarefas de carácter mais administrativo.

Rácio proporcional da remuneração total das mulheres vs homens (%)

ORGANIZAÇÃO	ESCRITÓRIO			LOGÍSTICA
	DIRETOR / HEAD	GESTOR	ASSISTENTE	ASSISTENTE
Inapa Portugal	56%	(-) 2	68%	81%
Inapa Espanha	0%	(-) 1	70%	105%
Inapa Deutschland	81%	(-) 1	81%	85%
Inapa Packaging Alemanha	(-) 2	(-) 2	94%	91%
Inapa França	73%	92%	114%	108%
Inapa Packaging França	(-) 1	61%	106%	58%
Korda	(-) 1	(-) 1	217%	(-) 2
Inapa Complot	(-) 2	(-) 2	86%	(-) 2
Inapa Bélgica	(-) 1	88%	(-) 1	(-) 2

(-) 1 nenhum dado publicado por razões de privacidade de dados.

(-) 2 Nenhuma mulher a este nível hierárquico

A título de resumo, podemos dizer que não existe um padrão de proporção de rendimentos mulheres vs homens no Grupo e também não se verificam enormes desigualdades entre os diferentes países e empresas.

Na análise dos rácios de rendimentos no que diz respeito à remuneração total, verifica-se um equilíbrio nas empresas do Grupo para todos os níveis hierárquicos (com exceção de um ou dois países, em alguns níveis hierárquicos, como por exemplo a Inapa Packaging França nas funções administrativas de Logística e Portugal no nível de Direção/Head).

As percentagens apresentadas referem-se aos rendimentos das mulheres em relação aos rendimentos dos homens. Estes números refletem que, na maioria dos países, apesar das diferenças existentes, do *gap* existente e da falta de padrão, no geral tanto as mulheres como os homens estão a ser reconhecidos sem discriminação de género.

Por outro lado, ao analisarmos os dados europeus e as disparidades salariais entre homens e mulheres (*Gender pay gap*) em 2020, a remuneração bruta por hora das mulheres estava, em média, 13% abaixo do valor ganho pelos homens (dados de 2020 do Eurostat sobre *Gender pay gap*).

Em 2021, a remuneração bruta por hora das mulheres no Grupo, foi, em média, mais baixa que a média europeia mas a falta de dados reportados devido à confidencialidade dos mesmos, não nos permitem obter um número exato.

Na Inapa, consideramos gestores seniores os diretores/*Head*, excluindo administração e membros da Comissão Executiva. No nível da gestão sénior, a remuneração bruta por hora das mulheres foi, em 2021, em média abaixo da remuneração dos homens (de acordo com os valores possíveis de serem reportados), enquanto no restante da estrutura o *Gender pay gap* foi mais equilibrado.

Por fim, é importante referir que o Grupo Inapa oferece aos colaboradores com salários mais baixos uma remuneração superior ao salário mínimo local de acordo com o seu desempenho.

Nem todos os países têm um valor mínimo legal ou internamente definido ou padronizado. Quando existem acordos coletivos nas empresas, estabelecem o salário mínimo como ponto de partida da remuneração para as diferentes funções.

Caso não haja tal acordo, o nível mínimo deve ser determinado internamente considerando os valores de mercado de cada país, para as funções em questão.

3.6 Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família

No Grupo Inapa a proteção na maternidade e paternidade é especialmente valorizada, sendo tida como um elemento importante para atrair jovens talentos qualificados.

Nesse contexto, é garantido que todos os colaboradores que regressam de uma licença de parentalidade assumem as suas funções anteriores ou uma função equivalente.

No geral, a taxa de regresso ao trabalho diminuiu entre 2020 e 2021, para valores próximos de 2019.

Taxa de regresso ao trabalho por sexo

	Nº DE COLABORADORES			PESO POR SEXO		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
MULHERES	11	14	16	42%	48%	42%
HOMENS	8	16	11	62%	100%	58%
TOTAL	19	30	27	49%	67%	47%

A taxa de regresso ao trabalho indicada no quadro baseia-se nos dados relativos aos trabalhadores que tiraram licença parental. É calculada da seguinte forma: (Nº de trabalhadores que regressaram ao trabalho após licença parental)/(Nº total de colaboradores que deveriam regressar ao trabalho após a licença parental) x 100.

O equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal foi reforçado em 2020 através da implementação do teletrabalho, da adoção de horários de trabalho flexíveis e da possibilidade de trabalhar a tempo parcial.

Em 2021, a maioria dos colaboradores começou a regressar ao trabalho após um longo período de pandemia e de uma situação em que a gestão e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal se tornava mais fácil.

Tratando-se de um Grupo, em alguns países, como é o caso da Alemanha, a licença de parentalidade é superior a um ano e pode ir até três anos, torna-se difícil ter um número preciso da percentagem de colaboradores que tiraram licença e regressaram da licença no mesmo ano.

No entanto, se analisarmos a média dos últimos três anos, a variação de colaboradores

que tiraram licença parental (por ano) foi cerca de 3% (do total de colaboradores com direito a licença), em média, a percentagem de colaboradores que regressaram ao trabalho após o término da licença foi cerca de 2%, o que significa que há uma variação média de 1% entre os colaboradores que tiram licença parental e os que regressam ao trabalho no término desta:

Licença parental e regresso

	TOTAL COLABORADORES			QUOTA MULHERES			QUOTA HOMENS		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Colaboradores com direito a licença parental	1.306	1.689	1.639	36%	32%	34%	67%	68%	66%
Colaboradores que tiraram licença parental durante o período abrangido pelo relatório	39	45	57	67%	64%	67%	33%	36%	33%
Colaboradores que regressaram ao trabalho depois de gozarem licença parental	19	30	27	58%	47%	59%	42%	53%	41%
Colaboradores que ainda estavam contratados doze meses após o seu regresso da licença parental	26	26	13	50%	46%	31%	42%	54%	69%

Com vista a informar e sensibilizar os colaboradores sobre questões legais entre outra informação de relevo para o trabalho e bem-estar dos colaboradores, está a ser implementado um site interno, a ser utilizado por todos os países do Grupo, que assim o desejem, onde será publicada informação

sobre a legislação referente ao direito de parentalidade, igualdade e não discriminação em função do sexo, informação sobre conciliação entre a vida pessoal e profissional, bem como outro tipo de informação relevante para os colaboradores.

3.7 Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

Existe uma preocupação no Grupo Inapa com a criação de condições que assegurem um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores, estando as iniciativas para esse fim essencialmente a cargo das administrações das diversas subsidiárias.

Como exemplo de algumas ações praticadas em 2021 nos países do Grupo e que ainda continuam em vigor destacamos as seguintes ações:

- // Carta de compromisso com equilíbrio de tempo de trabalho.
- // Pagamento de férias adicionais.
- // Atribuição de dias adicionais para pais com filhos menores de 21 anos (França).
- // Parcerias com farmácias e ginásios, com condições especiais para os colaboradores.
- // Doação de dias para pais com crianças doentes.
- // Aluguer de bicicletas como transporte para o trabalho (Alemanha).

Desde a resolução de Conselho de Ministros de 18 de Fevereiro de 2022, que determinou o fim do estado de calamidade em Portugal, que terminou a recomendação de teletrabalho, tendo o Grupo (nos países em que tal era possível) passado a regime de trabalho presencial. No entanto, com vista a conciliar a vida profissional com a vida familiar e pessoal, passou a haver a flexibilidade para que fossem redigidos acordos para todas as situações em

que se verificasse a necessidade de existência de teletrabalho para além daquelas já previstas pela lei.

Adicionalmente, está em aprovação o Programa **“Improve your Life”** que prevê a Identificação e celebração de protocolos com entidades de bem-estar físico e emocional e a negociação de recursos que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores.



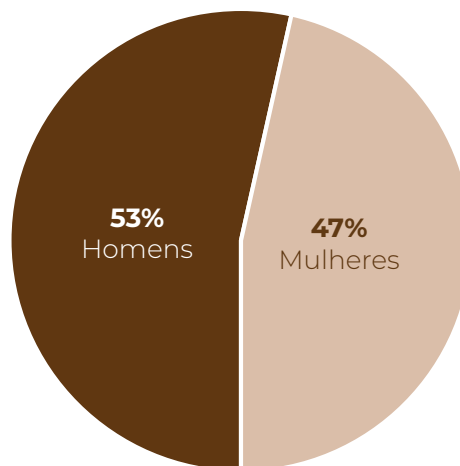
04 Plano para a Igualdade de Género 2022

4.1 Diagnóstico às práticas de Igualdade de Género

Tal como no ano anterior, no contexto da preparação do Plano para a Igualdade de Género 2023, procedeu-se previamente a um diagnóstico da situação atual do Grupo Inapa em relação às suas práticas de diversidade, igualdade e inclusão, através da aplicação das seguintes ferramentas:

- // Análise das práticas de recursos humanos definidas e implementadas em 2020 e 2022.
- // Análise dos indicadores do Grupo em matéria de igualdade de género.
- // Análise de respostas a questionário sugerido pelo CITE, submetido aos membros das administrações das empresas do Grupo, diretores de primeira linha, managers e outras pessoas chave das subsidiárias do Grupo. Foi obtida uma participação global de 53%, dos quais 53% foram homens e 47% mulheres.

Percentagem de respostas distribuídas por sexo



Do resultado do diagnóstico deste ano, identificamos as conclusões e áreas de melhoria apresentadas em seguida.

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO GRUPO

Principais conclusões

Continua a ser reconhecido o esforço da administração do Grupo e empresas, em demonstrar quer internamente, quer externamente, o seu compromisso e promoção da igualdade de género na estratégia, missão e valores, em documentos internos e oficiais da empresa, sendo este tema uma prioridade reconhecida no Grupo e praticada pela gestão de topo a todos os níveis.

A criação de uma Direção de Recursos Humanos central e a revisão da abordagem aos temas de diversidade, inclusão e igualdade de género (em particular a passagem de uma lógica essencialmente local para uma lógica transversal), veio ajudar a divulgar o plano de igualdade pelos diversos países e na

preparação das bases para que haja uma maior partilha de informação sobre esta temática, nomeadamente com a criação da intranet de RH que irá ser utilizada também pelas principais operações do Grupo.

Alguns dos pontos de melhoria ainda se mantêm iguais aos anos anteriores, outros são já um passo em frente no planeamento de ações de igualdade de género uma vez que algumas das áreas de melhoria identificadas em 2021 têm ações planeadas para implementação até ao final do ano 2022, como é o caso da promoção de iniciativas de sensibilização e educação relacionadas com diversidade, inclusão e igualdade, bem como a divulgação de informação legal sobre estas temáticas.

Áreas de melhoria

- // Comunicação interna sobre os objetivos estratégicos nesta matéria em todos os canais disponíveis.
- // Envolvimento e escuta dos colaboradores do Grupo sobre esta temática.

- // Existência de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que persigam o objetivo de promoção da igualdade entre mulheres e homens.

IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

Principais conclusões

Com os resultados do questionário de 2021, ficou claro que na opinião dos inquiridos, as práticas de recrutamento e seleção espelham uma preocupação com a igualdade, entre homens e mulheres, no acesso ao emprego, nomeadamente na forma como são apresentadas as novas oportunidades de emprego tendo sido criadas medidas adicionais, como, por exemplo a inclusão, em alguns países do Grupo como Portugal, de uma declaração de respeito pela igualdade em todos os anúncios externos de oportunidades de recrutamento para a Inapa.

Tal como em 2021, os resultados do questionário deste ano demonstram a preocupação que a Inapa tem com os colaboradores que se ausentam temporariamente da empresa, com total transparência e respeito pelas necessidades momentâneas dos mesmos.

Outras medidas que foram identificadas como áreas de melhoria no questionário de 2021 e que já estão a ser endereçadas em 2022, é o caso das ações de sensibilização dos gestores responsáveis pela contratação para a importância de ter em conta as práticas de não discriminação na seleção dos candidatos.

Assim, as principais áreas de melhoria identificadas este ano, dizem respeito aos seguintes pontos:

Áreas de melhoria

// Encorajar o recrutamento de homens e mulheres para funções onde estes estão sub-representados.

// Garantia de que as empresas de recrutamento parceiras do Grupo estão cientes e trabalham com base em práticas transparentes na matéria de igualdade de género.

FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

Principais conclusões

Continua a ser reconhecido que, na elaboração do plano de formação, a empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, nomeadamente no que se refere a oportunidades de desenvolvimento, progressão na carreira e acesso a cargos de gestão.

O Grupo Iniciou em Setembro de 2022 uma academia de formação [in]Academy, a ser utilizada pelas principais operações do Grupo, com o objetivo de disponibilizar formações variadas a todas os colaboradores desses países.

Uma das formações de lançamento é direcionada para a sensibilização de temas relacionados com diversidade, inclusão e igualdade, colmatando assim uma área de melhoria identificada em 2021 e ainda mencionada no diagnóstico de Julho de 2022 de “Inclusão no plano anual de formação de sessões de sensibilização relacionadas com os comportamentos de inclusão e igualdade entre homens e mulheres...”

Atualmente, as principais áreas de melhoria são as seguintes:

Áreas de melhoria

// Priorização, sempre que se justifique, dos profissionais do género sub-representado nas ações de formação profissional dirigidas às profissões exercidas predominantemente por colaboradores do mesmo género para criar maior diversidade.

// Disponibilização de maior formação e competências para o seu desempenho, aos géneros sub-representados nas mesmas.

IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Principais conclusões

Nos resultados do diagnóstico de 2022, mantém-se o reconhecimento de que não existe um viés ou discriminação de género na aferição da avaliação de desempenho ou nos procedimentos de progressão na carreira.

Mantendo-se também as mesmas áreas de melhoria identificadas em 2021, muitas delas com ações já endereçadas e previstas no plano agora definido, para implementação até final de 2022 e durante o ano de 2023.

Áreas de melhoria

- // Criação de um sistema de análise de funções, com critérios de avaliação claros, objetivos e transparentes, continuando a respeitar o princípio “igual remuneração por trabalho igual ou trabalho de igual valor”.
- // Implementação de um sistema de registo dos interesses / objetivos de carreira dos colaboradores para permitir a sua seleção e aferição da sua incorporação em futuros postos de trabalho.
- // Definição de ações de formação, *mentoring* e *coaching* para colaboradores que regressam ao trabalho após interrupções por apoio à família e colaboradores em posições de topo com responsabilidade de decisão.
- // Criação de programas de *mentoring* e *coaching*, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, visibilidade e projeção de trabalho, bem como desenvolver competências de liderança.
- // Sensibilização da gestão intermédia para assuntos e comportamentos relacionados com a igualdade de género e desenvolvimento.
- // Garantia de que não há disparidades salariais entre homens e mulheres, através de monitorização regular.

PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

Principais conclusões

No que diz respeito à proteção da maternidade e paternidade, os resultados do diagnóstico de 2022, foram muito similares aos resultados de 2021 é entendido que a empresa respeita o princípio de igualdade entre homens e mulheres, não faz discriminação, cumpre os requisitos legais e mostra abertura adicional para flexibilizar alguns casos pontuais, quando estes são requisitados. Algumas áreas de

melhoria identificadas em 2021, estão já a ser endereçadas em 2022, como é o caso da “Intensificação de comunicação interna de direitos dos colaboradores na maternidade e paternidade”, a qual será feita até ao final do ano no site de Recursos Humanos criado para este e outros efeitos.

As restantes áreas de melhoria mantêm-se:

Áreas de melhoria

- // Incremento de ações internas de sensibilização para possibilidade dos pais partilharem mais as licenças com as mães.
- // Flexibilização de algumas situações pontuais, para além do que está definido na lei dos países, de forma mais estrutural.



CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

Principais conclusões

É opinião generalizada que há uma preocupação da gestão do Grupo no sentido de facilitar a conciliação da vida pessoal com a vida profissional dos colaboradores, nomeadamente nos seguintes pontos:

- // Incentivo à utilização da licença parental por parte da mãe e do pai, sendo encarado como algo natural e não havendo discriminação.
- // Flexibilização das horas de formação.
- // Apoio a colaboradores com famílias que requerem uma atenção ou cuidados especiais.
- // Flexibilização do trabalho a partir de casa, sempre que tal seja justificável.
- // Utilização de trabalhadores temporários para substituição de trabalhadores que se ausentam devido a questões familiares.
- // Flexibilização das horas de trabalho para reconciliação com a vida pessoal.
- // Respeito pelas faltas para assistência à família, por parte das mulheres e dos homens.

Tal como aconteceu noutras dimensões, algumas áreas de melhoria identificadas em 2021 estão já a ser trabalhadas em 2022, como é o caso da identificação da necessidade de existir internamente uma comunicação para divulgar parcerias e ações criadas com o objetivo de facilitar a conciliação entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores da Inapa.

Para esse efeito, preparou-se um Programa constituído por um conjunto de iniciativas que visam essa maior coordenação da vida pessoal com a vida profissional, intitulado de **“Improve your Life”**. Este programa, em fase de aprovação, deverá ser implementado, em Espanha e Portugal, no último trimestre de 2022.

No que diz respeito às restantes áreas de melhoria identificadas em 2021, ainda se mantêm:

Áreas de melhoria

- // Reforçar a sensibilização dos gestores para a não discriminação entre homens e mulheres nas questões relacionadas com a conciliação da vida pessoal e profissional, nomeadamente na gestão das horas flexíveis, faltas, entre outras.
- // Comunicação interna por forma a reforçar a abertura da empresa no sentido de uma maior participação do homem em questões de conciliação entre a vida pessoal e profissional.



PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Principais conclusões

Na opinião dos inquiridos, o Grupo implementa e informa os colaboradores sobre as medidas para prevenir qualquer tipo de assédio no trabalho, bem como ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade dos colaboradores existindo na empresa mecanismos de denúncia de tais situações.

No entanto, como não têm sido reportados casos, os colaboradores desconhecem a existência de procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio.

Encontra-se em curso a revisão do processo de *whistleblowing*, que endereçará estes temas.

4.2 Cumprimento do Plano para a Igualdade de Género 2022

Embora o período temporal de um ano seja insuficiente para se cumprirem todas atividades que nos propomos fazer, fizemos uma análise do cumprimento do Plano para Igualdade de Género para 2022, apresentada no quadro seguinte:

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	META	IMPLEMENTAÇÃO
Assumir publicamente o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres.					
Inclusão de referências à preocupação com a igualdade de género na estratégia do triénio 2022-24 do Grupo	Administração	Comunicação	Estratégia do Grupo para o triénio 2022-24	Inclusão até 2022 (parte integrante do eixo da sustentabilidade)	Realizado
Desagregação de dados por género dos indicadores mais relevantes em matéria de igualdade	Administração	Administração Conselhos de Diversidade, inclusão e Igualdade	KPIs identificados	Cumprimento em 2022	Realizado
Continuar a envolver todos os colaboradores na implementação do Plano para a Igualdade. Incentivar a participação dos Colaboradores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.					
Definição e Implementação do Programa "Viver a Diversidade, Inclusão e Igualdade" que deverá ter por base as seguintes ações:					Em implementação
<ul style="list-style-type: none"> Formação sobre diversidade, inclusão e igualdade, gestão das nossas crenças e viés, aceitação da diferença e técnicas de inclusão 		Administração Gestão local			A ser ministrada no 4º trimestre de 2022.
<ul style="list-style-type: none"> Formação sobre proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional e pessoal; viés e assédio moral e sexual no trabalho. 	DRH	Comunicação Todos os colaboradores envolvidos	N.º de colaboradores abrangidos pelo Programa	1/3 de abrangência em 2022	Em preparação, prevista para início de 2023.
<ul style="list-style-type: none"> Focus groups para a definição de ações de melhoria em diversidade, inclusão e igualdade 					Previsto para 2023
<ul style="list-style-type: none"> Identificação e criação de grupos de trabalho, implementação e comunicação de resultados. 					Prevista para 2023

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	META	IMPLEMENTAÇÃO
Assegurar a divulgação de informação relativa aos direitos e deveres dos colaboradores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do género.	DRH local	Comunicação	Divulgação dos direitos e deveres dos colaboradores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do género.	A implementar no 1º trimestre de 2022 (dependente do lançamento da intranet)	Foi preparado um site interno para a divulgação dos direitos e deveres dos colaboradores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do género a implementar em Setembro de 2022

IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	META	IMPLEMENTAÇÃO
Lançamento de uma campanha interna de <i>roadshow</i> por área/função para mulheres e homens abrangendo profissões/funções onde estas e estes estejam sub-representados, com o objetivo de obtenção de testemunhos para campanha interna de comunicação/ promoção de maior diversidade e identificação de competências para recrutamento interno para as funções abrangidas.	DRH local	Equipa de gestão local e Responsáveis pelas áreas funcionais Comunicação	Campanha lançada na intranet e por e-mail	Participação de pelo menos 30% dos colaboradores target no <i>roadshow</i> a implementar no 2º trimestre de 2022	A iniciar em 2023 / 2024

FORMAÇÃO CONTÍNUA

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	META	IMPLEMENTAÇÃO
Desenvolver competências de gestão e liderança nas mulheres do Grupo para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo e de direção e chefia.					
<p>Criação e Implementação do Programa "Inapa no Feminino":</p> <ul style="list-style-type: none"> Ações de formação em gestão e liderança; Programa de <i>mentoring</i> e <i>coaching</i> desenhado especificamente para o género feminino. 	DRH local	Administração Comunicação Gestores locais	Rácio de representatividade de mulheres em funções de níveis de direção	Aumento do Rácio entre 2021-22, em comparação com o valor alcançado de 25% em 2020	<p>Foi lançada em Agosto de 2022 a [in]Academy com vista a proporcionar cursos de formação de gestão que abranjam mulheres e homens.</p> <p><i>Processo de uniformização de critérios de recursos humanos em 2022 dificulta comparação direta com 2020.</i></p>
Ações de Formação no âmbito do "Viver a Diversidade, Inclusão e Igualdade"	DRH	Administração Gestão local Comunicação Todos os colaboradores envolvidos	Nº de colaboradores abrangidos pelo Programa	1/3 de abrangência em 2022	Primeira ação de formação de sensibilização sobre a diversidade, inclusão e Igualdade a ser ministrada no 4º trimestre de 2022.

IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	META	IMPLEMENTAÇÃO
Assegurar um processo de avaliação de desempenho justo e objetivo para mulheres e para homens.					
Modelo de avaliação de desempenho que garanta que é excluída qualquer discriminação e assegurada a atribuição de notas ou pontuações justas a todos os colaboradores independentemente do género.	DRH	Administração Diretores e Gestores	Modelo de avaliação de desempenho objetivo e não discriminatório	Até ao final de 2022	Em implementação Em Julho de 2022 foram iniciadas as <i>workshops</i> para preparação do modelo, prevendo-se a implementação faseada em todas as geografias até 2024.
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual					
Descrição dos conteúdos de funções existentes no Grupo com a definição das principais tarefas, independentemente do género dos colaboradores que as vão ocupar.	DRH local	Responsáveis pelas demais áreas funcionais	Descrição dos conteúdos funcionais	Divulgação dos conteúdos das funções na intranet no 1º trimestre de 2022 em Portugal. Até ao final de 2022 nos restantes países.	Realizado para Portugal. Implementação nas restantes geografias em 2023.
Implementação de um sistema de análise e valorização de funções, procurando garantir critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”	DRH local	Administração Equipa de gestão local Responsáveis pelas várias direções e áreas da empresa	Qualificação de funções e análise de <i>equal pay</i> com plano de correções, caso existam	Análise efetuada e plano definido até ao final de 2022.	Em curso. Implementação faseada em todas as geografias até 2024.

PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PARENTALIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	META	IMPLEMENTAÇÃO
<p>O direito ao gozo de licenças de parentalidade pelos colaboradores Homens e Mulheres. Incentivar os colaboradores homens ao uso partilhado da licença parental inicial.</p> <hr/> <p>Preparação de material de comunicação para divulgação de forma adequada da legislação sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direito de parentalidade; • Direitos das parturientes; • Dispensas para adoção; • Dispensas pré-natais; • Assistência a menores; • Direito à reinserção profissional após licença e dispensas. 	DRH local	Comunicação	Divulgação da informação	Divulgação da informação até ao fim do ano 2022.	<p>Foi preparado um site para o efeito, a informação será colocada em Setembro de 2022 para Portugal.</p> <p>Implementação nas restantes geografias até final de 2023.</p>

CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	META	IMPLEMENTAÇÃO
<p>Conciliar a vida profissional com a vida pessoal dos colaboradores.</p>					
<p>Preparação e lançamento do Programa “Improve your Life” que deverá ter como base a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificação e celebração de protocolos com entidades de bem-estar físico e emocional, creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas, entre outros), sobretudo em áreas onde não existem ainda parcerias; Divulgação, por vários meios de comunicação interna, dos recursos adquiridos/negociados pela empresa na área geográfica da empresa e/ou da residência dos colaboradores, que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. 	DRH local	Comunicação	<p>Divulgação de recursos existentes de apoio à vida pessoal</p> <p>Nº de colaboradores que utilizam os recursos adquiridos</p>	<p>Implementação no 2º semestre de 2022.</p>	<p>Em aprovação, a implementar no 4º trimestre de 2022 em Portugal.</p> <p>Implementação nas restantes geografias até final de 2023.</p>
<p>Realização de ações de formação/orientação das chefias intermédias em temas de gestão ligados ao princípio da igualdade e não discriminação entre géneros.</p>	DRH local	Responsáveis das diferentes áreas funcionais	Nº de ações de formação	<p>50% de chefias intermédias abrangidas até ao final de 2022.</p>	<p>Iniciado</p> <p>Primeira formação efetuada em Setembro de 2022.</p> <p>A integrar nos Programas de Formação com vista à harmonização entre os géneros.</p>

4.3 Plano para a Igualdade de Género 2023

O Plano para Igualdade de Género 2023, foi elaborado seguindo as orientações constantes do guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade e, dando cumprimento ao disposto no art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto e no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de Junho, será comunicado nos prazos e canais previstos.

A sua elaboração teve por base o diagnóstico realizado às práticas da Inapa em matéria de diversidade, inclusão e igualdade, bem como a análise do cumprimento do plano definido para 2022.

Uma vez que as ações a que nos propomos realizar para 2022 constavam em projetos grandes que requerem muito trabalho de preparação e implementação, em 2023 vamos focar-nos na implementação das ações que faltam implementar e consolidação daquelas que foram implementadas.

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	META	BUDGET
---------	--------------	------------------	-------------	------	--------

Continuar a envolver todos os colaboradores na implementação do Plano para a Igualdade. Incentivar a participação dos Colaboradores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Definição e Implementação do Programa “Viver a Diversidade, Inclusão e Igualdade” que deverá ter por base as seguintes ações:

<ul style="list-style-type: none"> Formação sobre proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional e pessoal; viés e assédio moral e sexual no trabalho. Focus groups para a definição de ações de melhoria em diversidade, inclusão e igualdade. Identificação e criação de grupos de trabalho, implementação e comunicação de resultados. 	DRH local	Administração Gestão local Comunicação Todos os colaboradores envolvidos	N.º de colaboradores abrangidos pelo Programa	50% de abrangência em 2023	N/A Atividade desenvolvida internamente.
---	-----------	---	---	----------------------------	---

IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	META	BUDGET
---------	--------------	------------------	-------------	------	--------

Promover a desagregação interna por género e obter um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa.

Lançamento de uma campanha interna de <i>roadshow</i> por área/ função para mulheres e homens abrangendo profissões/funções onde estas e estes estejam sub-representados, com o objetivo de obtenção de testemunhos para campanha interna de comunicação/ promoção de maior diversidade e identificação de competências para recrutamento interno para as funções abrangidas.	DRH local	Equipa de gestão local Responsáveis pelas áreas funcionais Comunicação	% Participação de colaboradores	Participação de 5-10% dos colaboradores target no <i>roadshow</i> anualmente	N/A Atividade desenvolvida internamente.
---	-----------	--	---------------------------------	--	---

FORMAÇÃO CONTÍNUA

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	META	BUDGET
Desenvolver competências de gestão e liderança nas mulheres do Grupo para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo e de direção e chefia.					
<p>Criação e implementação de programas de formação que permitam a harmonização entre géneros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ações de formação em gestão e liderança; • Programa de <i>mentoring</i> e <i>coaching</i>; • Ações de formação/orientação das chefias intermédias em temas de gestão ligados ao princípio da igualdade e não discriminação entre géneros. 	DRH local	Administração Comunicação Gestores locais	<p>Rácio de representatividade de mulheres em funções de níveis de direção</p> <p>% de chefias envolvidas nas ações de formação</p>	<p>Aumento do rácio até 2024, tendo como referência um target de 25% alcançado em 2020</p> <p>50% de chefias envolvidas nas ações de formação</p>	<p>A ser incluído nos orçamentos das OpCos no contexto do processo de Budget 2023;</p> <p>Montantes a determinar consoante as ações a implementar.</p>
<p>Ações de Formação no âmbito do “Viver a Diversidade, Inclusão e Igualdade”.</p>	DRH	Administração Gestão local Comunicação Todos os colaboradores envolvidos	<p>Nº de colaboradores abrangidos pelo Programa</p>	<p>50% de abrangência em 2023</p>	<p>A ser incluído nos orçamentos das OpCos no contexto do processo de Budget 2023;</p> <p>Montantes a determinar consoante as ações a implementar.</p>

IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	META	BUDGET
Assegurar um processo de avaliação de desempenho justo e objetivo para mulheres e para homens.					
Modelo de avaliação de desempenho que garanta que é excluída qualquer discriminação e assegurada a atribuição de notas ou pontuações justas a todos os colaboradores independentemente do género.	DRH	Administração Diretores e Gestores	Modelo de avaliação de desempenho objetivo e não discriminatório	Implementação faseada em todas as geografias até ao final de 2024	A definir consoante o sistema informático de suporte a ser selecionado
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual					
Descrição dos conteúdos de funções existentes no Grupo com a definição das principais tarefas, independentemente do género dos colaboradores que as vão ocupar.	DRH local	Responsáveis pelas demais áreas funcionais	Descrição dos conteúdos funcionais	Implementação faseada em todas as geografias até ao final de 2023	N/A Atividade desenvolvida internamente.
Implementação de um sistema de análise e valorização de funções, procurando garantir critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”.	DRH local	Administração Equipa de gestão local Responsáveis pelas várias direções e áreas da empresa	Qualificação de funções e análise de <i>equal pay</i> com plano de correções, caso existam	Implementação faseada em todas as geografias até ao final de 2024	N/A Atividade desenvolvida internamente.

PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PARENTALIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	META	BUDGET
---------	--------------	------------------	-------------	------	--------

O direito ao gozo de licenças de parentalidade pelos colaboradores mulheres e homens. Incentivar os colaboradores homens ao uso partilhado da licença parental inicial.

Preparação de material de comunicação para divulgação de forma adequada da legislação sobre:

- Direito de parentalidade;
- Direitos das parturientes;
- Dispensas para adoção;
- Dispensas pré-natais;
- Assistência a menores;
- Direito à reinserção profissional após licença e dispensas.

DRH local

Comunicação

Divulgação da informação

Divulgação da informação até ao fim do ano 2023 em todas as geografias

N/A

Atividade desenvolvida internamente.



CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	META	BUDGET
<p>Conciliar a vida profissional com a vida pessoal dos colaboradores.</p>					
<p>Preparação e lançamento do Programa “Improve your Life” que deverá ter como base a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificação e celebração de protocolos com entidades de bem-estar físico e emocional, creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas, entre outros), sobretudo em áreas onde não existem ainda parcerias; Divulgação, por vários meios de comunicação interna, dos recursos adquiridos/negociados pela empresa na área geográfica da empresa e/ou da residência dos colaboradores, que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. 	<p>DRH local</p>	<p>Comunicação</p>	<p>Divulgação de recursos existentes de apoio à vida pessoal Nº de colaboradores que utilizam os recursos adquiridos</p>	<p>Implementação de novas ações e implementação do Programa nas restantes geografias até ao final de 2023</p>	<p>N/A Atividade desenvolvida internamente.</p>

Para além das atividades previstas no plano de igualdade de género 2023, atrás elencadas, continuarão a ser desenvolvidas, pelo seu carácter recorrente, as seguintes iniciativas:

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	METAS
Divulgar Plano de Igualdade. Continuar a envolver os colaboradores na definição e implementação do Plano para a Igualdade. Incentivar a participação dos Colaboradores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.				
Divulgação externa: publicação no site. Divulgação interna: através do envio de newsletters eletrónicas e em papel; publicação na intranet.	Administração DRH local	Comunicação	Plano para a Igualdade de Género	Assim que o plano esteja aprovado.
Inclusão de questões relacionadas com a igualdade no inquérito anual do Grupo sobre o clima organizacional.	Administração	DRH local Gestão local	Inquérito de Clima	1º trimestre do ano em questão.
Aplicação de inquérito, <i>focus groups</i> ou outros, de forma a aferir as necessidades referentes às práticas de diversidade, inclusão e igualdade.	DRH local	Administração Gestão local	Aplicação do Inquérito	Progressão positiva do resultado do inquérito.
Envolver colaboradores na implementação do Plano para a Igualdade.				
Existência de mecanismos que permitam a identificação e atuação em casos de assédio ou discriminação, assegurando o anonimato do denunciante.	Administração	Administração Gestão local DRH local	Cumprimento integral através de mecanismos de <i>whistleblowing</i>	100% na eventualidade de existência de casos
Reconhecer, integrar e dar igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo Assegurar a informação dos colaboradores sobre os direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação.				
Adaptação da linguagem de todos os documentos e instrumentos de gestão e comunicação da empresa (relatórios, regulamentos, site, intranet, comunicados, e-mails, imagens veiculadas) à diversidade, inclusão e igualdade de género.	Administração Gestão local	DRH local Comunicação	Documentos e instrumentos de gestão e comunicação da empresa com linguagem adaptada à diversidade, inclusão e igualdade de género	100% dos documentos e instrumentos de gestão e comunicação

FORMAÇÃO CONTÍNUA

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	METAS
Promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso à formação.				
Organização dos horários de formação de modo a coincidirem com horários normais de trabalho estabelecidos.	DRH local	Gestores das áreas	Plano de Formação	Cumprimento integral

CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	METAS
Conciliar a vida profissional com a vida pessoal dos colaboradores.				
Promoção do teletrabalho, flexibilidade de horário e possibilidade de trabalho em <i>part time</i> , sempre que tal seja justificado.	Gestão local DRH local	Administração Diretores Gestores	Adoção de tele-trabalho, flexibilidade de horário e possibilidade de trabalho em <i>part time</i> sempre que seja justificado, sendo analisado caso a caso.	Cumprimento integral

05

Acompanhamento e Monitorização

O Plano para a Igualdade de Género 2023 continuará a ser objeto de acompanhamento e monitorização regular, numa primeira instância a nível local, através dos Conselhos Locais e, transversalmente, pelo Conselho Executivo para a diversidade, inclusão e igualdade de género.

A monitorização das ações previstas no plano será feita com base em:

- // KPIs de diversidade, inclusão e igualdade de género considerados relevantes (os já existentes, nomeadamente para a elaboração dos relatórios de contas e de sustentabilidade, e outros que se venham a identificar);
- // Incorporação de questões relacionadas com diversidade, inclusão e igualdade de género nos questionários anuais de clima a nível do Grupo.
- // Aplicação periódica de questionário de diagnóstico das práticas de diversidade, inclusão e igualdade de género;
- // Análise da evolução/implementação das práticas de recursos humanos, nomeadamente as que estão relacionadas com a igualdade de acesso e condições de trabalho, balanço entre a vida pessoal e profissional, engagement e envolvimento dos colaboradores com a empresa, entre outras, bem como o respetivo impacto da sua implementação na satisfação e *engagement* dos colaboradores.

O balanço das iniciativas desenvolvidas e os principais indicadores de igualdade de género constituem *inputs* essenciais para a elaboração dos planos anuais para a igualdade de género, permitindo aferir a necessidade de introdução de novas medidas ou de alteração das existentes.

