

# together

## grow

Plano para  
Igualdade de  
Género  
2021

# let's

# inapa





## Índice

1. ENQUADRAMENTO .....	2
2. REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA ENTRE MULHERES E HOMENS NOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DA SOCIEDADE.....	2
3. CARACTERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO ATUAL .....	3
a. Contexto atual.....	3
b. Medidas para a igualdade .....	3
c. Benefícios Diretos a Trabalhadores e suas famílias .....	5
d. Formação contínua .....	5
e. Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família .....	6
f. Promoção do Bem-estar laboral .....	7
4. PLANO PARA A IGUALDADE .....	9
5. ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO.....	11



## 1. 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 sector 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.

## 2. REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA ENTRE MULHERES E HOMENS NOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DA SOCIEDADE

Na assembleia geral eletiva de 23 de Maio de 2019 foram eleitos para o Conselho de Administração desta sociedade 3 mulheres, num total de 7 membros que compõem este órgão, e 2 mulheres, num total de 3 membros, para a Comissão de Auditoria do seu Conselho de Administração.

Por deliberação do Conselho de Administração de 29 de Maio de 2019, foi eleita uma Comissão Executiva composta por 3 membros dos quais 1 mulher.

Pelas mencionadas deliberações ficou assegurada a diversidade entre homens e mulheres contemplada no diploma em causa, havendo-se antecipado desde logo os limiares apenas aplicáveis após a primeira assembleia eletiva a realizar após 1 de Janeiro de 2020.



### 3. CARACTERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO ATUAL

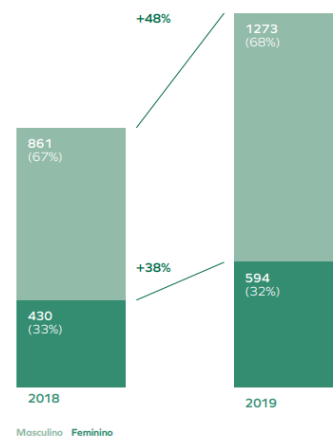
#### a. Contexto atual

A Inapa – Investimentos, Participações e Gestão, SA (Inapa) é a sociedade dominante de um conjunto de empresas que operam em Portugal, Espanha, França, Bélgica, Luxemburgo, Alemanha, Turquia e Angola nos sectores da distribuição de papel, da embalagem e comunicação visual.

A 31 de Dezembro de 2019 o Grupo empregava 1 838 pessoas, das quais 1273 (68%) são homens e 594 (32%) são mulheres.

Refira-se neste particular que a distribuição descrita foi significativamente influenciada pela aquisição em 31 de Julho de 2019 da Papyrus Deutschland GmbH.

EVOLUÇÃO NÚMERO DE COLABORADORES POR GÉNERO



#### DESAGREGAÇÃO DOS NÍVEIS DE DIREÇÃO DAS EMPRESAS DO GRUPO INAPA

	Nº DE MULHERES	Nº DE HOMENS	TOTAL	PERCENTAGEM DE MULHERES
< 30 anos	0	3	3	0%
> 50 anos	8	74	82	10%
30 - 50 anos	18	63	81	22%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>140</b>	<b>166</b>	<b>16%</b>

Inclui a Papyrus Deutschland.

#### b. Medidas para a igualdade

Em 2017, o Grupo adotou o Código de Conduta atualmente vigente em que define como principal objetivo da política de recursos humanos identificar e promover colaboradores qualificados, tanto homens como mulheres, a longo prazo, sublinhando, nos documentos por si divulgados e muito especialmente no seu relatório de sustentabilidade que a experiência do Grupo tem demonstrado “que equipas heterogéneas, constituídas por homens e mulheres, contribuem significativamente para o sucesso da empresa”.

A Administração da Inapa absteve-se deliberadamente, até à data, de estabelecer padrões vinculativos na área da diversidade de género, devido às diferentes dimensões das empresas nos diversos países, ao seu desenvolvimento histórico e ao respetivo enquadramento cultural e por entender que os diretores-gerais locais estão em melhor



posição para aplicar a cultura do Grupo às equipas, de acordo com as suas capacidades individuais.

O Grupo divulgou internamente e publicamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens designadamente através da sua inclusão no capítulo sobre diversidade e igualdade de oportunidades do seu relatório anual de sustentabilidade.

O Grupo incluiu no seu Código de Conduta, divulgado por todos os colaboradores, mecanismos de *whistleblowing* que asseguram a identificação e atuação em casos de assédio e discriminação, assegurando o anonimato do denunciante.

No que se refere ao enquadramento salarial é um princípio fundamental sustentado e divulgado pelo Grupo, desde logo no seu relatório de sustentabilidade, que uma remuneração justa é uma das bases de uma relação de confiança e respeito, em que não cabe qualquer discriminação em função do sexo.

De referir a este respeito que o Grupo é membro, nas suas principais operações, das associações patronais nacionais sendo, através desta sua afiliação, vinculado aos acordos coletivos de trabalho subscritos pelas subsidiárias. 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.

Refira-se ainda que, como padrão, todos os administradores e gestores não tabelados são pagos de acordo com um modelo baseado na sua responsabilidade pelos resultados e o grau de liderança pessoal. Este quadro remuneratório é independente do sexo, idade, origem, identidade sexual, ideologia, religião ou grau de deficiência dos colaboradores.

Sem prejuízo do que antecede apresenta-se o seguinte quadro que pretende dar uma visão geral dos rendimentos específicos de cada sexo nos respetivos níveis hierárquicos do Grupo. Em cada caso foram comparados o rendimento base médio e a remuneração total, incluindo a componente variável.



**RÁCIO DO SALÁRIO BASE DAS MULHERES  
EM RELAÇÃO AOS HOMENS**

PAÍS ORGANIZAÇÃO	ESCRITÓRIO						LOGÍSTICA	
	DIRETOR/ RESPONSÁVEL		GERENTE		ASSISTENTE/ COLABORADOR		COLABORADOR	
	BASE	TOTAL	BASE	TOTAL	BASE	TOTAL	BASE	TOTAL
Bélgica e Luxemburgo	Apenas mulheres		120%	118%	Apenas homens		Apenas homens	
França	Apenas homens		88%	73%	78%	67%	94%	93%
Alemanha	98%	103%	93%	96%	81%	79%	79%	72%
Portugal	Apenas homens		Apenas homens		72%	61%	93%	78%
Turquia	Apenas mulheres		Apenas mulheres		237%	195%	Apenas homens	

Base - Salário base (média mensal, excluindo variável)  
Total - Remuneração total (média mensal, com variável)

Não inclui os dados da Papyrus Deutschland porque apenas integrada a partir de Agosto de 2019

Resulta da tabela supra que entre os colaboradores de escritório existem por vezes diferenças significativas nos rendimentos em desvantagem das mulheres, o que decorre, em larga medida do facto de existirem mais mulheres a trabalhar em tempo parcial ou a desempenharem tarefas de escritório, área com remunerações geralmente inferiores a outras como as de vendas ou IT, em que a sua representação é inferior à dos homens. Já no que se refere aos rendimentos dos gestores verifica-se que as mulheres não só alcançaram os homens como, em alguns casos, os ultrapassaram.

**c. Benefícios Diretos a Trabalhadores e suas famílias**

O Grupo Inapa oferece aos colaboradores com salários mais baixos uma remuneração superior ao salário mínimo local de acordo com o seu desempenho.

A par dos habituais benefícios estatutários específicos de cada país, as empresas do Grupo disponibilizam incentivos adicionais, nomeadamente prestações pecuniárias variáveis pagas com base no desempenho pessoal extraordinário e no cumprimento de objetivos.

PAÍSES RELEVANTES PARA A OPERAÇÃO DO GRUPO	BENEFÍCIOS CONCEDIDOS A COLABORADORES A TEMPO INTEGRAL	BENEFÍCIOS CONCEDIDOS A COLABORADORES COM CONTRATOS A TERMO OU COM CONTRATOS A TEMPO PARCIAL
Alemanha França Portugal	Remuneração variável Seguro de saúde Seguro por incapacidade/ invalidez Licença de parentalidade Pensão de aposentação Compensação por despedimento Concessão de indemnização por acidente	Remuneração variável Seguro de saúde Seguro por incapacidade/ invalidez Licença de parentalidade Pensão de aposentação Compensação por despedimento

**d. Formação contínua**

O nível de educação e dos conhecimentos e competências é uma preocupação transversal a todo o Grupo.



Os programas de formação visam tanto o desenvolvimento profissional como o individual, tendo-se centrado ultimamente mais na intensificação ou aprofundamento dos conhecimentos existentes do que na oferta de formação alargada a um máximo de colaboradores. Como resultado, o número total de horas de formação e o número de horas por colaborador aumentou, enquanto o número de colaboradores em formação diminuiu.

Por forma a promover a igualdade entre mulheres e homens no acesso à formação tem sido preocupação do Grupo a organização dos horários de formação de modo a coincidirem com os horários normais de trabalho estabelecidos.

A ligeira diferença no aumento do número de horas de formação para homens relativamente ao aumento de horas das mulheres decorre da especial incidência dos programas de formação em segurança na área da logística, especialmente relevantes na atividade do Grupo, e em que se verifica uma sobre representação de homens relativamente às mulheres.

**HORAS DE FORMAÇÃO POR GÉNERO**

	Nº COLABORADORES QUE PARTICIPARAM EM FORMAÇÕES			HORAS DE FORMAÇÃO			HORAS DE FORMAÇÃO POR COLABORADOR		
	2018	2019	+/-	2018	2019	+/-	2018	2019	+/-
<b>Total</b>	<b>1.244</b>	<b>864</b>	<b>-31%</b>	<b>6.411</b>	<b>8.055</b>	<b>26%</b>	<b>5,2</b>	<b>9,3</b>	<b>79%</b>
Feminino	421	280	-33%	2.268	2.592	14%	5,4	9,3	71%
Masculino	823	584	-29%	4.143	5.463	32%	5,0	9,4	87%

Não inclui os dados da Papyrus Deutschland porque apenas integrada a partir de Agosto de 2019

e. 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.

LICENÇA PARENTAL POR GÉNERO	N.º COLABORADORES			QUOTA FEMININA			QUOTA MASCULINA		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Colaboradores com direito à licença parental	1.330	1.291	1.306	451	421	469	879	821	872
Colaboradores que usufruíram da licença parental durante o período reportado	49	42	39	30	28	26	19	14	13
Colaboradores que regressaram ao trabalho após o gozo da licença parental	32	20	19	13	8	11	19	12	8
Colaboradores com trabalho a tempo parcial durante 12 meses, após o gozo da licença parental	18	21	26	3	9	13	15	6	11

Não inclui os dados da Papyrus Deutschland porque apenas integrada a partir de Agosto de 2019



Neste contexto é garantido que todos os pais, no seu regresso, retomam os empregos anteriores ou posições equivalentes.

Embora a taxa de retorno ao trabalho das mulheres tenha permanecido estável em relação aos anos anteriores, a taxa masculina diminuiu desde 2017. A tendência observada, sobretudo na Alemanha e em França, em que um número crescente de jovens está a usufruir de uma licença de paternidade mais prolongada, pode ser a explicação para este fenómeno.

**COLABORADORES QUE REGRESSAM  
AO TRABALHO APÓS A LICENÇA PARENTAL**

	N.º COLABORADORES			TAXA DE RETORNO AO TRABALHO		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Feminino	13	8	11	43%	42%	42%
Masculino	19	12	8	100%	86%	62%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>65%</b>	<b>61%</b>	<b>49%</b>

A taxa de retorno ao trabalho na tabela acima é baseada nos dados dos colaboradores que usufruíram de licença parental. A taxa de retorno ao trabalho é calculada da seguinte forma: (Número de colaboradores que regressaram ao trabalho após a licença parental) / (Número de colaboradores que usufruíram da licença parental durante o período reportado) x 100.

Não inclui os dados da Papyrus Deutschland porque apenas integrada a partir de Agosto de 2019

A conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal foi reforçada em 2020 com a implementação de regimes de teletrabalho, pela adoção de medidas de flexibilidade de horário de trabalho e pela possibilidade dada a diversos colaboradores de trabalhar em part-time.

**f. Promoção do Bem-estar laboral**

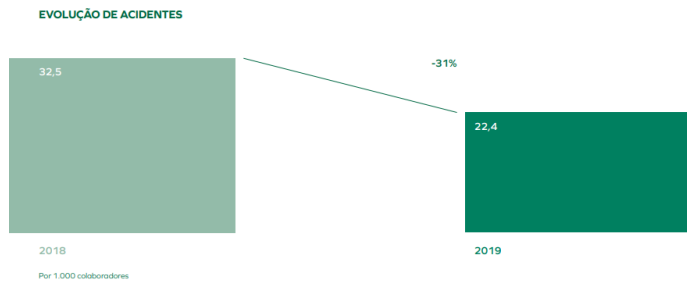
De acordo com os objetivos de gestão sustentável das Nações Unidas, a Comissão Executiva do Grupo Inapa estabeleceu uma meta de Saúde e Bem-estar para reduzir a taxa de acidentes e doenças de todos os colaboradores do Grupo em 10% até 2022.

Neste contexto o comportamento dos colaboradores assume uma importância decisiva, pelo que todos os colaboradores são informados sobre as normas de segurança que devem ser cumpridas, sendo realizada formação continua para prevenir a ocorrência de acidentes nos locais de trabalho.





O cumprimento das normas de segurança do trabalho é continuamente monitorizado e são promovidas condições de trabalho seguras e favoráveis para os colaboradores do Grupo.



Nas suas empresas de maior dimensão foram criados comités de segurança no trabalho que, com a ajuda de especialistas externos, desenvolvem programas de medidas específicas para o local de trabalho e monitorizam a sua implementação. Estes comités reportam diretamente à gestão de topo, que é responsável pelo cumprimento de todos os requisitos e pelo cumprimento dos objetivos estabelecidos.

A tendência positiva no número de acidentes de trabalho é uma prova de que os esforços das equipas locais de segurança no trabalho estão a ter resultados. O facto de não terem sido registados acidentes mortais também deve ser realçado.

**ACIDENTES POR CATEGORIA**

ACIDENTES	MULHERES			HOMENS			TOTAL		
	2018	2019	+/-	2018	2019	+/-	2018	2019	+/-
Número total de acidentes	4	7	75%	38	23	-39%	42	30	-29%
Dos quais acidentes de trabalho	2	3	50%	33	21	-36%	35	24	-31%
Dos quais acidentes ocorridos no trajeto entre a residência e o trabalho	2	4	100%	5	2	-60%	7	6	-14%
Dos quais acidentes mortais	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Não inclui os dados da Papyrus Deutschland porque apenas integrada a partir de Agosto de 2019

Por outro lado, o aumento significativo do número de acidentes femininos é motivo de especial atenção. A direção responsável está atualmente a trabalhar em programas de informação e formação dirigidos ao sexo feminino.

**ÍNDICE DE FREQUÊNCIA DE ACIDENTES**

ÍNDICE DE FREQUÊNCIA DE ACIDENTES (> 1 DIA DE TRABALHO PERDIDO)	MULHERES			HOMENS			TOTAL		
	2018	2019	+/-	2018	2019	+/-	2018	2019	+/-
Por 1 000 colaboradores	9,3	14,9	60%	44,1	26,4	-40%	32,5	22,4	-31%
Por 1 milhão de horas trabalhadas (LTR = Taxa de acidentes com afastamento)	5,8	9,3	60%	26,1	15,6	-40%	19,6	13,5	-31%

Os dados apresentados incluem todo o tipo de lesões, nomeadamente ao nível dos membros superiores, inferiores, tronco e cabeça. Os acidentes de colaboradores indiretos (exemplo: subcontratados), pelos quais o Grupo é responsável pela segurança no local de trabalho, foram incluídos apenas nos dados da Alemanha, em virtude da ausência de registos de outros países. Os acidentes menores (primeiros socorros) não foram considerados. Para o cálculo do 'dia' adotámos como referência as 'horas de trabalho estabelecidas por dia'.

Não inclui os dados da Papyrus Deutschland porque apenas integrada a partir de Agosto de 2019



## 4. PLANO PARA A IGUALDADE

Para cumprimento do 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, vem esta sociedade comunicar o seu Plano para a Igualdade de Género para 2021. A elaboração do presente Plano seguiu as orientações constantes do guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade.

Dimensão	Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta/ indicadores	
<b>Estratégia, Missão e Valores</b>	Assumir publicamente (internamente e externamente) 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 do Grupo	Administração	Cumprimento em 2020 (parte integrante do eixo da sustentabilidade)	
		Desagregação de dados por sexo dos indicadores mais relevantes em matéria de igualdade	Administração / Comité RSC	Cumprimento em 2021	
		Envolver colaboradores na implementação do Plano para a Igualdade	Inclusão no inquérito anual do Grupo sobre o clima Organizacional de questões relacionadas com a igualdade	Administração / Gestão local	A cumprir no 1º Trimestre de 2021
		Criação de um grupo de trabalho para a Igualdade que acompanhe as medidas do plano e faça propostas de melhoria	Gestão local/ DRH local	Cumprimento em 2021	
		Criação de mecanismos que permitam a identificação e atuação em casos de assédio ou discriminação, assegurando o anonimato do denunciante	Administração / Gestão local	Cumprimento integral através de mecanismos de <i>whistleblowing</i> , mantendo-se em vigor em 2021	
<b>Gestão de recursos humanos</b>	Assegurar o princípio de igualdade no acesso ao emprego	Criação de normas internas específicas dirigidas a todos os responsáveis por processos de recrutamento (interno ou externo) de forma a assegurar a não discriminação em função de sexo, utilizando uma linguagem em anúncios que promova a igualdade	Administração / DRH local	Cumprimento em 2021	



	Transmitir as políticas do Grupo e melhores práticas ao nível da promoção da igualdade	Inclusão de conteúdos específicos em ações de formação para a promoção da igualdade	DRH local	Cumprimento em 2021
		Integração nos materiais de acolhimento de matérias de igualdade e inclusão e combate à discriminação	DRH local	Cumprimento integral através do Código de Conduta (distribuído a todos os colaboradores), mantendo-se em vigor em 2021
	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	Cumprimento integral, mantendo-se em vigor em 2021
	Garantir o direito ao gozo de licenças de parentalidade pelos colaboradores e uso partilhado da licença parental inicial	Realização de ações de divulgação, disponibilizando na intranet toda a informação sobre a legislação de cada geografia quanto ao gozo da licença e possibilidade de uso partilhado	DRH local	Cumprimento em 2021 (assim que o projeto de intranet seja concluído)
	Conciliar a vida profissional com a vida familiar e pessoal dos colaboradores	Introdução de iniciativas de teletrabalho	Gestão local / DRH local	Cumprimento em 2020, com implementação de regime de teletrabalho, medidas de flexibilidade de horário e possibilidade de trabalho em part-time, mantendo-se em vigor em 2021
	Promoção do Bem-estar laboral	Reforço dos programas de informação e formação dirigidos ao sexo feminino	Gestão local / DRH local	Cumprimento em 2021
<b>Comunicação interna e externa</b>	Divulgar Plano de Igualdade	Divulgação do plano no website; Divulgação interna, através de: i) newsletters eletrónicas e em papel ii) intranet	Administração / DRH local	Novembro de 2020  1º Trimestre de 2021 2021 (assim que o projeto de intranet seja concluído)
	Comunicar com uma linguagem inclusiva	Utilização de linguagem e imagens não discriminatórias nos materiais promocionais e informacionais	Administração / Gestão local	Cumprimento integral, mantendo-se em vigor em 2021



## 5. ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO

O Plano para a Igualdade de Género para 2021 representa o compromisso da Inapa para com as medidas nele definidas.

O mesmo será objeto de monitorização regular, sendo revisto anualmente, através da avaliação do cumprimento das medidas previstas e necessidade de introdução de novas medidas ou alteração das já existentes.

A Comissão Executiva do Grupo procurará fazer a promoção e facilitação das medidas, estando na sua maioria a sua operacionalização encarregue à gestão local e direção de recursos humanos de cada uma das operações do Grupo nas diferentes geografias.