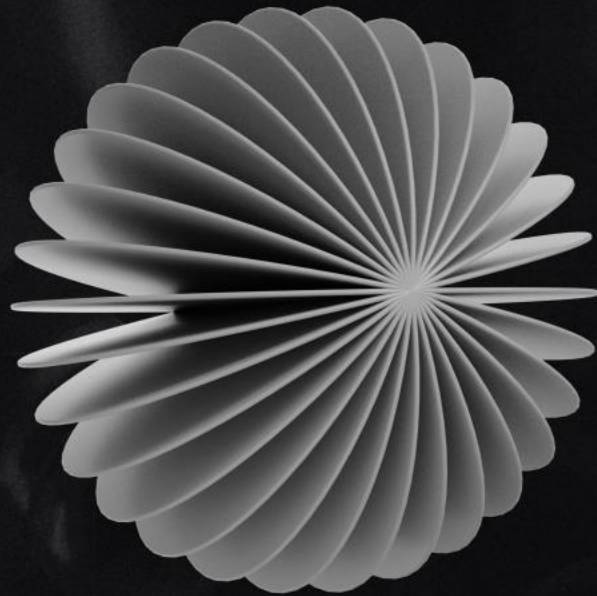


# POLÍTICA PARA A IGUALDADE ↘



# ENQUADRAMENTO

A Bee Engineering Portugal tem atualmente mais de 220 colaboradores. Tendo em conta este crescimento, sabemos a necessidade de adotar uma postura responsável a nível social em tudo aquilo que nos envolve.

Nesse sentido, criámos um Plano para a Diversidade, Igualdade e Inclusão onde nos comprometemos a contribuir para a construção de um mundo mais justo, mais equilibrado e mais sustentável.

De forma a realizar uma avaliação abrangente e correta no que diz respeito à Igualdade na Bee, considerámos as diretrizes e boas práticas de:

- Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela CITE;
- Plataforma interna de gestão de objetivos, metas e ações associados aos ODS 5 e 10;
- Avaliação contínua dos objetivos e das medidas definidas de forma a que estejam o mais adequadas possível à realidade do momento.

# PROPÓSITO

Os valores da igualdade, da diversidade e da inclusão fazem desde sempre parte da génese da Bee. Com o evoluir do tempo, tornámos esta questão uma das nossas prioridades no âmbito da Responsabilidade Social e Corporativa, mas também entre as lideranças das diferentes áreas e departamentos.

A Bee lançou o programa Empower Voices. Focado na diversidade, na igualdade e na inclusão, vai ao encontro do previsto pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 5 (Igualdade de Género) e 10 (Redução de Desigualdades). Nesse sentido, começou por ser feito um diagnóstico da empresa com o intuito de perceber quais as ações e medidas já existentes que fariam sentido manter, assim como uma avaliação da situação atual da empresa para avaliar que medidas fariam sentido implementar. Foram definidos objetivos específicos com medidas associadas (algumas já implementadas, outras em implementação e outras a implementar).

Assim, este plano para a igualdade tem como objetivo garantir a implementação e a promoção das melhores práticas, assim como assumir publicamente o compromisso Bee Engineering com o tema e ainda monitorizar e melhorar constantemente os objetivos e resultados previstos.

Estes valores estão claros tanto no Código de Conduta como na Política Interna da empresa e este plano deve ser lido em conformidade com os mesmos.



## I. Recrutamento e contratação ↘

A promoção da igualdade começa desde o momento de recrutamento. Na Bee garantimos um processo justo para todos os candidatos através de diferentes pontos.

- Todos os anúncios de recrutamento são inclusivos, deixando clara a garantia da Bee que os únicos critérios de recrutamento serão a capacidade e a adaptabilidade de cada pessoa ao cargo em questão;
- Todo o processo de recrutamento é feito com respeito pelas características pessoais de cada um, garantindo que nenhuma delas tem influência no processo.

## II. Equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional ↘

A Bee promove o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal de cada colaborador de diferentes formas:

- A nível de marcação de férias, o processo é unilateral de acordo com os interesses e necessidades do colaborador, sem colocar e causa o trabalho da equipa e em concordância com o seu superior hierárquico;
- O horário dos colaboradores é flexível e o trabalho pode ser desenvolvido tendo em conta as necessidades de cada um, sempre sem por em causa o trabalho a desenvolver e em concordância com o superior hierárquico;
- O modelo de trabalho é híbrido, sempre em concordância com o superior hierárquico;
- Alguns dos eventos/formações na Bee são abertos a familiares de forma a envolver todos no âmbito da empresa;
- Possibilidade dos colaboradores acompanharem o filho no primeiro dia de escola (até ao 12º ano) desde que alinhado e aprovado com o superior hierárquico;
- Oferta de um kit de natalidade de forma a incentivar os colaboradores a viverem a maternidade/paternidade com liberdade.



# COMPROMISSOS

## III. Formação e Reconhecimento ↘

- Garantir e definir procedimentos em que a promoção de um colaborador é feita com base nas suas aptidões;
- Implementar formas de trabalhar que garantam que todos são incentivados a desenvolver o seu potencial e a usar o seu talento;
- Assegurar que todos se sintam respeitados e capazes de dar o seu melhor;
- Garantir que oportunidades de formação, desenvolvimento e progressão estão disponíveis para todos.

## IV. Consciencialização e Participação ↘

- Comunicações internas e externas que reforçam o compromisso da Bee com o tema e dão a conhecer a realidade da empresa;
- Oferta de formações específicas sobre Diversidade, Igualdade e Inclusão de forma a trabalhar numa realidade livre de preconceito e discriminação;
- Promoção do envolvimento dos colaboradores na implementação desta política através de iniciativas internas e externas;
- Palestras internas dentro das temáticas onde convidamos colaboradores a ser oradores;
- Criação de grupos de debate internos onde, a cada três meses, os colaboradores discutem uma temática diferente dentro da diversidade, igualdade e inclusão

## V. Garantia de não discriminação ↘

- Existência de códigos de conduta e políticas que condenam situações de assédio moral e/ou sexual, assim como o que deve ser feito nessas situações;
- Promoção de uma cultura interna na qual as diferenças individuais e os contributos de todos os membros da equipa sejam reconhecidos e valorizados, permitindo uma participação justa no seu trabalho e respetivas atividades;
- Defesa de um ambiente de trabalho assente no respeito mútuo e livre de intimidação, assédio, vitimização e discriminação, criando mecanismos eficazes para apurar denúncias envolvendo práticas discriminatórias de um modo geral;
- Possibilidade de comunicação anónima de irregularidades para o colaborador poder denunciar situações concretas
- Rever práticas e processos sempre que necessário para assegurar o cumprimento da presente política.



# MONITORIZAÇÃO E COMUNICAÇÃO

## Monitorização ↘

O grupo de trabalho criado no âmbito da Responsabilidade Social e Corporativa será responsável pela monitorização e execução do plano para a igualdade, sempre com aprovação e apoio do CEO, assim como dos diretores associados a cada uma das medidas. Ou seja, as medidas definidas para cada departamento serão sempre revistas e analisadas pelos diretores dos mesmos.

As revisões são feitas com uma periodicidade máxima de um ano, sendo que podem ser revistas a qualquer momento que possa fazer sentido para a empresa.

Além disso, foi ainda criada uma plataforma interna que nos permite gerir as ações que vão sendo concretizadas, assim como os objetivos que vamos atingindo.

## Comunicação ↘

O plano para a igualdade da Bee é partilhado interna e externamente. Através de um conjunto de medidas na comunicação (interna e externa), reforça o seu compromisso com o tema.

Assim, recorre a entrevistas e artigos escritos por colaboradores de forma a manifestar a sua posição, assim como sensibilizar para a temática.

Simultaneamente usa os canais digitais para partilhar informações e conteúdos que deixam os colaboradores a par dos temas e que os consciencializem.

Para além disso, todos os colaboradores terão conhecimento da existência deste plano através de:

- *Newsletter* interna a informar sobre a criação do plano para a igualdade
- Plataforma interna onde está disponível para ser consultado sempre que necessário

Além disso, o plano estará também disponível no website da empresa para ser consultado por pessoas tanto internas como externas.





➤ Obrigado

