

# **PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO**

## **COFINA 2021**



# ÍNDICE

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	3
<b>2. ENQUADRAMENTO</b>	4
<b>3. ESTRATÉGIA DO GRUPO COFINA</b>	7
<b>4. CONTEXTO COFINA</b>	10
<b>5. OBJETIVOS, MEDIDAS E MONITORIZAÇÃO</b>	13

## 1. INTRODUÇÃO

O Plano para a Igualdade de Género COFINA 2021 (“**PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO**”), da COFINA, SGPS, S.A. (de ora em diante “**COFINA**” ou **GRUPO COFINA**), tem como objetivo fundamental, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 7.º, n.º 1, da Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto, contribuir, ainda mais, para 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.

O presente PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO é aplicável a todos os colaboradores do Grupo COFINA, incluindo os respetivos órgãos sociais, de todas as empresas do Grupo COFINA (de ora em diante, abreviada e conjuntamente designados por “**Colaboradores**”).

A igualdade e a não discriminação são valores basilares e absolutamente indispensáveis para a concretização efetiva e plena dos direitos humanos e para a realização de cada indivíduo, permitindo o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e assente na meritocracia.

Os princípios da igualdade e da não discriminação e promoção da igualdade entre mulheres e homens (previstos, respetivamente, nos artigos 13.º e 9.º da Constituição da República Portuguesa) constituem tarefas fundamentais do Estado e exigem, de cada um de nós, a adoção permanente de atitudes e comportamentos que traduzam, na prática, tais princípios constitucionais.

Por esta razão, a implementação e execução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens constitui um desígnio de todas as organizações e decorre, em simultâneo, do cumprimento de normas legais e do princípio da responsabilidade social.

A promoção da igualdade de género nas empresas é fundamental para a existência de ambientes laborais saudáveis, o que conduz ao aumento da produtividade, da competitividade

e à geração de valor acrescentado, bem como a melhorias significativas nos campos da investigação, da inovação e da criatividade.

As políticas que visam assegurar a plena igualdade entre homens e mulheres, designadamente, em contexto laboral, devem, por isso, ser consideradas em todos os momentos do funcionamento das empresas, ou seja, desde a conceção e por defeito (*by design and by default*), por forma a assegurar que as culturas organizacionais refletem estes princípios e permitem o seu reforço.

## **2. ENQUADRAMENTO**

Como se sabe, Portugal é Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos nestas matérias, designadamente:

- Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW);
- Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul);
- Declaração e Plataforma de Ação de Pequim;
- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável;
- Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2023;
- Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020 (Conselho da UE);
- Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019 (Comissão

Europeia);

- Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP) de 2010;
- Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017- 2020);
- Recomendação CM/Rec (2010)5 do Comité de Ministros aos Estados-Membros do Conselho da Europa sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género.

No plano nacional a promoção e a defesa da igualdade de género encontra acolhimento em diversos normativos:

- Constituição da República Portuguesa (artigos 9.º e 13.º);
- Código do Trabalho, Subsecção III (Igualdade e Não Discriminação) e Subsecção IV (Parentalidade);
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de Março (Determina a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas);
- Resolução da Assembleia da República n.º 116/2012, de 10 de Agosto (Recomenda ao Governo que tome medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional);
- Resolução da Assembleia da República n.º 48/2013, de 4 de Abril (Defesa e valorização efetiva dos direitos das mulheres no mundo do trabalho);
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de Dezembro (Aprova o V

Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017);

- Portaria n.º 84/2015, de 20 de Março (Medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho);
- Resolução da Assembleia da República n.º 260/2017, de 30 de Novembro (Recomenda ao Governo a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar).

Foi neste contexto, e tendo por objetivo assegurar um 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, que foi publicada a Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto.

De acordo com este diploma, as empresas cotadas em Bolsa (como é o caso da COFINA), para além de terem de garantir nos órgãos de administração e fiscalização uma proporção mínima de pessoas de cada sexo de **(i)** 20% a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018 e **(ii)** 33,3% a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020, elaboram 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.

Adicionalmente, em 21 de Maio de 2018, foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, que estabelece a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND), a qual “*pretende consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo*

*simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030.”.*

Posteriormente, através da Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto, foram aprovadas medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, através da adoção de procedimentos de informação, avaliação e correção.

O presente PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO está totalmente alinhado com os princípios, valores e normas ínsitos nos diferentes instrumentos de cariz nacional e internacional aplicáveis a esta temática e pretende sublinhar o compromisso que o Grupo COFINA assume, de forma inequívoca, na promoção de políticas de gestão que promovam a igualdade e a não discriminação.

### **3. ESTRATÉGIA DO GRUPO COFINA**

O respeito pela dignidade humana e o cumprimento estrito, sem quaisquer reservas, de toda a legislação aplicável nesta matéria (nomeadamente, mas sem limitar, da Declaração Universal dos Direitos do Homem e da Convenção Europeia dos Direitos do Homem) são princípios que não podem deixar de ser um desígnio de qualquer empresa, e, em concreto para o GRUPO COFINA, são um valor superior, inquestionável e inalienável.

A legislação nacional e, em geral, a legislação no espaço europeu, têm inerente a salvaguarda dos direitos fundamentais e a atuação do GRUPO COFINA, em qualquer domínio, mas em particular neste, pauta-se pela integral salvaguarda da legislação, pelo que a COFINA respeita e promove os Direitos Humanos, conforme consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e norteia a sua atuação no respeito pela igualdade de oportunidades.

Os direitos pessoais constitucionalmente consagrados são fundamentais para a COFINA e, por esta razão, zela pela salvaguarda dos direitos de personalidade dos seus Colaboradores, o que se traduz, designadamente, **(i)** na promoção ativa da igualdade de oportunidades e **(ii)** na adoção de práticas, processos e procedimentos que repudiam a discriminação e quaisquer tratamentos diferenciados em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

O GRUPO COFINA privilegia as competências e o talento dos seus Colaboradores, reconhecendo-os como fator de vantagem competitiva sustentável, e pauta a sua atuação por uma estratégia de recursos humanos assente nas seguintes linhas de orientação:

- atrair e reter os melhores profissionais para assegurar a excelência da organização e consolidar a sua imagem de referência;
- preparar uma organização adequada e eficiente capaz de enfrentar desafios futuros, dotando-a com os instrumentos de gestão necessários, nomeadamente das pessoas e competências;
- desenvolver as competências dos seus Colaboradores dotando-os de uma maior polivalência, preparando-os assim para planos de sucessão e desafios futuros;
- criar na organização uma cultura de desempenho capaz de mobilizar os seus Colaboradores para comportamentos excelentes e orientá-los para a prossecução de objetivos desafiantes.

A diversidade e a igualdade de género são uma preocupação que o GRUPO COFINA

reconhece como atual e pertinente e, pese embora as áreas de atividade da COFINA – eminentemente industriais – sejam historicamente mais propensas à predominância de homens, esta, desde há já vários anos, tem vindo a definir e implementar medidas que se materializam numa maior paridade de género.

A COFINA tem, de igual forma, vindo a desenvolver esforços no sentido de atrair e, sobretudo, reter talentos para as diversas áreas das empresas que integram o GRUPO COFINA, apostando na captação de jovens com elevado potencial e na promoção do seu desenvolvimento profissional, através de ações de formação altamente qualificadas e da atribuição de funções desafiadoras às suas competências, permitindo um crescimento profissional assente num desempenho de excelência.

De igual forma, o GRUPO COFINA consciencializa os seus Colaboradores e implementa medidas que lhes permitem alcançar um equilíbrio saudável entre as suas responsabilidades pessoais e profissionais.

Adicionalmente, o Conselho de Administração da COFINA, sem perder o fio condutor da meritocracia, promove políticas de diversidade a vários níveis, tais como:

- instruções às áreas de recursos humanos das diversas sociedades operacionais para que **(i)** as políticas de progressão na carreira, avaliação de desempenho e revisões salariais sejam definidas tendo por base preocupações de promoção da diversidade e **(ii)** nos processos de recrutamento procurem promover essa diversidade, apresentando sempre listas de potenciais Colaboradores a recrutar suficientemente representativas de ambos os géneros;
- instruções às áreas operacionais para que as equipas multidisciplinares formadas no âmbito dos mais variados projetos sejam constituídas tendo sempre por base a

preocupação de uma equilibrada representatividade.

A COFINA está plenamente convicta de que o equilíbrio de género saudável contribui decisivamente para que as equipas sejam mais ecléticas, auto-desafiadoras e proativas, pelo que a promoção dessa diversidade é um verdadeiro desígnio do GRUPO COFINA.

#### **4. CONTEXTO COFINA**

O modelo de gestão de recursos humanos do Grupo COFINA está orientado para uma cultura empresarial que promova a motivação e o envolvimento dos colaboradores, bem como a sua orientação para obtenção de resultados. Em 2019 a gestão de recursos humanos manteve a prioridade no investimento dos seus activos humanos, quer através de planos de formação ajustados às necessidades individuais e das equipas, como no desenho de um Modelo de Avaliação de Desempenho com o propósito de o colocar em prática em 2020, tendo sempre presente a necessidade de responder à evolução e aos desafios dos media.

A informação estatística apresentada *infra* evidencia os resultados da estratégia que a COFINA implementou ao longo dos últimos anos (dados relativos a 31 de Dezembro de cada ano):

## A. COLABORADORES

### 1. FAIXA ETÁRIA E GÊNERO

	2017			2018			2019		
			TOTAL			TOTAL			TOTAL
< 30 anos	51	76	<b>127</b>	54	68	<b>122</b>	60	71	<b>131</b>
dos 30 aos 50 anos	206	281	<b>487</b>	184	269	<b>453</b>	179	250	<b>429</b>
≥ 50 anos	62	94	<b>157</b>	69	96	<b>165</b>	68	102	<b>170</b>
Total	319	451	<b>770</b>	307	433	<b>740</b>	307	423	<b>730</b>

### 2. FORMAÇÃO SUPERIOR

	2017			2018			2019		
			TOTAL			TOTAL			TOTAL
Colaboradores com formação superior	218	224	<b>442</b>	215	219	<b>434</b>	214	213	<b>427</b>
Colaboradores sem formação superior	101	227	<b>328</b>	92	214	<b>306</b>	93	210	<b>303</b>
TOTAL	319	451	<b>770</b>	307	433	<b>740</b>	307	423	<b>730</b>

### 3. TIPO DE CONTRATO E EMPREGO

	2017			2018			2019		
			TOTAL			TOTAL			TOTAL
Colaboradores com Contrato Permanente	304	444	<b>748</b>	294	425	<b>719</b>	296	417	<b>713</b>
Colaboradores com Contrato a Termo	9	7	<b>16</b>	7	8	<b>15</b>	5	6	<b>11</b>
Colaboradores a Tempo Parcial	6	0	<b>6</b>	6	0	<b>6</b>	6	0	<b>6</b>
TOTAL	319	451	<b>770</b>	307	433	<b>740</b>	307	423	<b>730</b>

### 4. TAXA DE ROTATIVIDADE

	2017			2018			2019		
			TOTAL			TOTAL			TOTAL
Colaboradores admitidos no ano	48	54	102	77	67	144	66	51	117
Taxa Novas Contratações	6,23%	7,01%	13,25%	10,41%	9,05%	19,46%	9,04%	6,99%	16,03%
Saída de Colaboradores	111	101	212	90	78	168	65	60	125
Taxa de Rotatividade	9,61%	9,37%	18,98%	11,09%	9,63%	20,72%	8,88%	7,52%	16,40%

## B. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

	2017			2018			2019		
			TOTAL			TOTAL			TOTAL
Numero	1	3	4	1	3	4	1	2	3
%	25%	75%	100%	25%	75%	100%	33%	67%	100%

## 5. OBJETIVOS, MEDIDAS E MONITORIZAÇÃO

### A. OBJETIVOS

Em linha com o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, o presente PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO abrange as seguintes áreas:

1. IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO
2. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO
3. IGUALDADE REMUNERATÓRIA
4. PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE
5. CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

### B. MEDIDAS

Para cada uma das referidas áreas a COFINA definiu medidas concretas que pretende alcançar:

## 1. IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

### OBJETIVOS

GARANTIR A OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NOS PROCESSOS E PROCEDIMENTOS DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO

### MEDIDAS

1. ASSEGURAR QUE OS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO APRESENTAM SEMPRE LISTAS DE POTENCIAIS COLABORADORES SUFICIENTEMENTE REPRESENTATIVAS DE AMBOS OS GÊNEROS
2. CONTINUAR A FOMENTAR A CONTRATAÇÃO DE MULHERES PARA ÁREAS ONDE TRADICIONALMENTE APENAS ERAM CONTRATADOS HOMENS
3. ASSEGURAR QUE O PLANO DE FORMAÇÃO DOS COLABORADORES GARANTE E ACAUTELA OS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

## 2. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

### OBJETIVOS

GARANTIR QUE TODOS OS COLABORADORES DESEMPENHAM A SUA ATIVIDADE EM IGUAIS CONDIÇÕES E QUE A AVALIAÇÃO E PROGRESSÃO RESPEITAM INTEGRALMENTE OS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

### MEDIDAS

1. CONTINUAR A ASSEGURAR QUE AS POLÍTICAS DE PROGRESSÃO NA CARREIRA E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO SÃO DEFINIDAS TENDO POR BASE PREOCUPAÇÕES DE PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE PARA AS MESMAS FUNÇÕES
2. CONTINUAR A ASSEGURAR QUE AS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO ASSENTAM EM CRITÉRIOS OBJETIVOS, IDÊNTICOS PARA AMBOS OS GÊNEROS E APLICADOS DA MESMA FORMA
3. CONTINUAR A ASSEGURAR QUE A

PROGRESSÃO NÃO DEPENDE DE CRITÉRIOS RELACIONADOS COM A DISPONIBILIDADE DOS COLABORADORES E DAS COLABORADORAS OU COM AS SUAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

**4.** CONTINUAR A PROMOVER PLANOS DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DE GESTÃO E LIDERANÇA DAS COLABORADORAS E DOS COLABORADORES

### **3. IGUALDADE REMUNERATÓRIA**

#### **OBJETIVOS**

GARANTIR UMA POLÍTICA DE GESTÃO DE REMUNERAÇÕES BASEADA NO MÉRITO E NOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

#### **MEDIDAS**

**1.** CONTINUAR A ASSEGURAR A EXISTÊNCIA DE UMA TABELA SALARIAL COM A INDICAÇÃO DOS MONTANTES A ATRIBUIR EM CADA CATEGORIA PROFISSIONAL

**2.** ASSEGURAR QUE CONTEÚDOS FUNCIONAIS OBSERVAM AS REGRAS EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

**3.** CONTINUAR A ASSEGURAR QUE A ATRIBUIÇÃO DE BENEFÍCIOS ASSENTA EM CRITÉRIOS OBJETIVOS E IDÊNTICOS PARA AMBOS OS GÊNEROS

### **4. PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE**

#### **OBJETIVOS**

GARANTIR A PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE E O RESPEITO INTEGRAL PELOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM SEDE DE PARENTALIDADE

#### **MEDIDAS**

**1.** CONTINUAR A PROMOVER O GOZO DAS LICENÇAS PARENTAIS PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO

**2.** CONTINUAR A ASSEGURAR QUE A ATRIBUIÇÃO

DE BENEFÍCIOS RELACIONADOS COM A PARENTALIDADE ASSENTA EM CRITÉRIOS OBJETIVOS E IDÊNTICOS PARA AMBOS OS GÊNEROS

**3.** ASSEGURAR A DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO SOBRE LEGISLAÇÃO RELATIVA À PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE

**4.** CONTINUAR A PROMOVER OS DIREITOS DAS COLABORADORAS GRÁVIDAS, PUÉRPERAS OU LACTANTES

## **5. CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>MEDIDAS</b>
GARANTIR A PROMOÇÃO DE FORMAS DE CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	<p><b>1.</b> CONTINUAR A APOIAR A PARTICIPAÇÃO DAS COLABORADORAS E DOS COLABORADORES NAS INICIATIVAS ESCOLARES DOS FILHOS</p> <p><b>2.</b> PROMOVER A CELEBRAÇÃO DE PROTOCOLOS E PARCERIAS COM ENTIDADES QUE PRESTEM SERVIÇOS DE APOIO E CONTRIBUAM PARA A CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL</p> <p><b>3.</b> POSSIBILITAR, SEMPRE QUE NECESSÁRIO E SE REVELAR POSSÍVEL E COMPATÍVEL COM A ATIVIDADE DESEMPENHADA, O TRABALHO A PARTIR DE CASA</p>

## **C. MONITORIZAÇÃO**

A implementação, concretização e execução do presente PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO e das medidas nele previstas serão acompanhadas durante o ano de 2021. O Conselho de Administração do Grupo COFINA aprovará eventuais modificações das medidas apresentadas e/ou definirá novas medidas que contribuam para o desenvolvimento das políticas e práticas em sede de igualdade de género.

*Aprovado pelo Conselho de Administração no dia 24 de novembro de 2020*

25 de novembro de 2020