

PLANO PARA A  
IGUALDADE DE  
GÉNERO  
2023



# 1. INTRODUÇÃO

---



- O Plano para a Igualdade de Género da COFINA, SGPS, S.A., a vigorar durante o ano de 2023, 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 e todas as colaboradoras do GRUPO COFINA, incluindo os respetivos órgãos sociais, de todas as empresas do GRUPO COFINA
- Os princípios da igualdade e da não discriminação e promoção da igualdade entre mulheres e homens são tarefas fundamentais do Estado e a implementação e execução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens constitui um desígnio de todas as organizações

## 2. ESTRATÉGIA COFINA



- O respeito pela dignidade humana e o cumprimento estrito, sem quaisquer reservas, de toda a legislação aplicável nesta matéria 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
- Os direitos pessoais constitucionalmente consagrados são fundamentais para a COFINA e, por esta razão, zela pela salvaguarda dos direitos de personalidade de todos os colaboradores e todas as colaboradoras, o que se traduz, designadamente
  1. na promoção ativa da igualdade de oportunidades
  2. 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

## 2. ESTRATÉGIA COFINA



- O GRUPO COFINA privilegia as competências e o talento de todos os colaboradores e de todas as colaboradoras, 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 de todos os colaboradores e de todas as colaboradoras 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 de todos os colaboradores e de todas as colaboradoras para comportamentos excelentes e orientá-los para a prossecução de objetivos desafiantes.

### 3. CONTEXTO COFINA



#### 1. FAIXA ETÁRIA (dados a 31.08.22)

	2022		
			TOTAL
< 30 ANOS	81	63	144
DOS 30 AOS 50 ANOS	181	145	326
≥ 50 ANOS	111	81	192
TOTAL	373	289	662

#### 2. FORMAÇÃO SUPERIOR (dados a 31.08.22)

	2022		
			TOTAL
TRABALHADORES E TRABALHADORAS COM FORMAÇÃO SUPERIOR	212	216	428
TRABALHADORES E TRABALHADORAS COM FORMAÇÃO SUPERIOR (%)	32,02	32,63	64,65

#### 3. TIPO DE CONTRATO (dados a 31.08.22)

	2022		
			TOTAL
COLABORADORES E COLABORADORAS COM CONTRATO PERMANENTE	359	273	632
COLABORADORES E COLABORADORAS COM CONTRATO A TERMO	14	11	25
COLABORADORES E COLABORADORAS A TEMPO PARCIAL	0	5	5
TOTAL	373	289	662

### 3. CONTEXTO COFINA



#### 4. TAXA DE ROTATIVIDADE (dados a 31.08.22)

	2022		
			TOTAL
COLABORADORES E COLABORADORAS ADMITIDOS NO ANO	74	44	118
TAXA NOVAS CONTRATAÇÕES	11,18	6,65	17,83
SAÍDA DE COLABORADORES E COLABORADORAS	64	38	102
TAXA DE ROTATIVIDADE	10,27	6,1	16,37

#### 5. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (dados a 31.08.22)

	2022		
			TOTAL
NÚMERO	4	2	6
%	66,67	33,33	100

## 4. OBJETIVOS E MEDIDAS

### DIMENSÃO: IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

OBJETIVO	MEDIDA
GARANTIR A OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NOS PROCESSOS E PROCEDIMENTOS DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO	Continuar a assegurar que os processos de recrutamento apresentam sempre listas de potenciais trabalhadores e trabalhadoras suficientemente representativas de ambos os sexos
	Fomentar e promover o equilíbrio entre equipas, em especial em áreas onde tradicionalmente predomina um dos sexos
	Reforçar os princípios da igualdade e não discriminação no âmbito do plano de formação

### DIMENSÃO: IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

OBJETIVO	MEDIDA
GARANTIR QUE TODOS OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DESEMPENHAM A SUA ATIVIDADES EM IGUAIS CONDIÇÕES E QUE A AVALIAÇÃO E PROGRESSÃO RESPEITAM INTEGRALMENTE OS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	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
	Continuar a assegurar que a progressão não depende de critérios relacionados com a disponibilidade dos trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas responsabilidades familiares
	Reforçar a igualdade de género no âmbito dos planos de desenvolvimento de competências de gestão e liderança

## 4. OBJETIVOS E MEDIDAS

DIMENSÃO: IGUALDADE REMUNERATÓRIA	
OBJETIVO	MEDIDA
GARANTIR UMA POLÍTICA DE GESTÃO DE REMUNERAÇÕES BASEADA NO MÉRITO E NOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Continuar a assegurar que as regras em matéria de igualdade e não discriminação são observadas na definição dos conteúdos funcionais
	Continuar a assegurar a igualdade e não discriminação na atribuição de benefícios, os quais devem estar associados a critérios objetivos
DIMENSÃO: PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE	
OBJETIVO	MEDIDA
GARANTIR A PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE E O RESPEITO INTEGRAL PELOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM SEDE DE PARENTALIDADE	Promover o gozo dos direitos relacionados com a parentalidade nas diferentes dimensões
	Continuar a assegurar a igualdade e não discriminação na atribuição de benefícios relacionados com a parentalidade, os quais devem estar associados a critérios objetivos
	Continuar a assegurar a divulgação de informação sobre legislação relativa à proteção da parentalidade

## 4. OBJETIVOS E MEDIDAS

DIMENSÃO: CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	
OBJETIVO	MEDIDA
GARANTIR A PROMOÇÃO DE FORMAS DE CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	Incentivar a participação nas iniciativas escolares dos filhos e filhas
	Possibilitar, sempre que necessário e se revelar possível e compatível com a atividade desempenhada, o trabalho a partir de casa
	Utilizar linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das políticas e práticas em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

## 5. 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 2023, com uma periodicidade regular, pela Direção de Recursos Humanos

O Conselho de Administração da 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

