

PLANO PARA A
IGUALDADE DE
GÉNERO
2025



1. INTRODUÇÃO



- Conforme divulgado no dia 26 de outubro de 2023, foi deliberada pela assembleia geral de acionistas da COFINA SGPS, S.A (“COFINA SGPS”) a aprovação da alienação da totalidade das ações representativas do capital social e direitos de voto da Cofina Media, S.A. e, na sequência da referida deliberação de aprovação, no dia 8 de novembro de 2023, ocorreu a concretização da transação.
- Por efeito da concretização da transação, cessou a relação de grupo que existia entre a COFINA SGPS e a Cofina Media, S.A..
- O Plano para a Igualdade de Género da COFINA SGPS, a vigorar durante o ano de 2025, tem em consideração esta circunstância concreta.
- 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 a COFINA SGPS, são um valor superior, inquestionável e inalienável.
- Os direitos pessoais constitucionalmente consagrados são fundamentais para a COFINA SGPS 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



- A COFINA SGPS 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. 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 ATIVIDADE 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

3. 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

3. 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

4. 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 2025, com uma periodicidade regular.

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.