

## RECOMENDAÇÃO Nº 30/CITE/2022

**Nome da entidade: COFINA, SGPS.SA**

**Assunto:** Análise Técnica de Plano para a Igualdade da empresa **COFINA, SGPS.SA**

**Enquadramento jurídico:**

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da **COFINA, SGPS.SA**.

### I. Caracterização do Plano para a Igualdade 1. Diagnóstico

A empresa **COFINA, SGPS.SA** fez um autodiagnóstico através de uma nova recolha de dados sobre a igualdade de género na empresa, não tendo por base a Matriz de apoio ao diagnóstico que se encontra disponível no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas. Apresentou uma caracterização dos recursos humanos da empresa com os dados desagregados por sexo, verificando-se que 33,33% são mulheres e 66,66% são homens. No que se refere à representação de ambos os sexos nos órgãos sociais da empresa, verifica-se que cumpre a legislação em vigor.

A preparação do presente Plano norteou-se pelas orientações e metodologia definidas no Guião produzido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, bem como nas medidas de continuidade, e na Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano para a Igualdade.

#### 1.1. Objetivos

Os objetivos do Plano para a Igualdade da **COFINA, SGPS.SA** enquadram-se num conjunto de medidas selecionadas, a desenvolver na área da igualdade de género, que devem ser operacionalizadas através de indicadores de resultado relacionados com as medidas apresentadas, de forma a promover políticas de igualdade de género, e a reparar algumas falhas, identificadas na empresa.

Para além dos objetivos especificados no Plano, a **COFINA, SGPS.SA** pretende uma trajetória de promoção da igualdade de oportunidades, tendo como objetivo a adoção de práticas, processos e procedimentos que afastem a discriminação de quaisquer tratamentos diferenciados em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, nacionalidade, origem étnica ou raça, religiosa, situação económica e social, capacidade de trabalho reduzida e/ou doença crónica, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

#### 1.2. Componentes de intervenção

As áreas estratégicas do Plano para a Igualdade estão em conformidade com os compromissos assumidos em matéria de responsabilidade social, diversidade e direitos humanos. As medidas definidas no Plano estão de acordo com a segunda Matriz do Guião conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

O Plano pretende refletir o compromisso da empresa, com vista à efetiva prevenção, proteção e apoio nas diversas áreas de intervenção na área da Igualdade entre homens e mulheres na empresa.

### 1.3. Calendário de execução

O período para a aplicação do plano para a igualdade é o ano de 2023.

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

As monitorizações das medidas deverão ser realizadas anualmente, de forma a parametrizar o início e o fim das medidas, com o intuito de observar, ao longo do processo de implementação, se as estratégias aplicadas nas áreas de intervenção cumprirão e/ou alcançarão os resultados desejados.

## II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade apresentado, há a realçar os seguintes pontos:

- Sugere-se que na elaboração do Plano para a Igualdade anual sejam utilizados os seguintes instrumentos: o Guião e/ou o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas.
- Estes instrumentos permitirão, antes da implementação de um Plano para a Igualdade, elaborar um diagnóstico mais específico da situação da igualdade de género, verificar as políticas e as práticas da organização ao nível da igualdade entre mulheres e homens, permitindo, assim, uma definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como uma melhor, e mais eficaz, identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- A empresa elaborou o Plano propondo uma abordagem, de forma integrada, nas 5 dimensões de intervenção na área da Igualdade de Género, abrangendo 14 medidas para cada área, no domínio da igualdade e não discriminação de todas as pessoas da empresa.

## III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **COFINA, SGPS, SA**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião de apoio à elaboração do Plano para a Igualdade anual, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, informa-se que o mesmo está disponível na website da CITE.
- De acordo com a legislação acima referida, a CITE desenvolveu um Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação para as entidades/empresas elaborarem os respetivos planos para a

igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>

- Para que sejam cumpridos os objetivos acima mencionados, sugere-se que, na elaboração do Plano para a Igualdade, sejam utilizados os seguintes instrumentos: o Guião e/ou o Portal para elaboração do autodiagnóstico e do Plano para a Igualdade Anual.
- A entidade deve, ainda, utilizar linguagem inclusiva nos termos e definições. Relativamente ao termo “diversidade”, usado na caracterização da empresa, sugere-se que o termo a ser utilizado seja o termo sexo, uma vez que se estão a caracterizar as pessoas da organização.
- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras, ou às suas estruturas representativas, relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da matriz de apoio à monitorização da execução do Plano é a metodologia indicada, sendo parte integrante do Guião de apoio à elaboração do Plano para a Igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- Sugere-se, ainda, para que a monitorização seja efetiva, a designação, pelo Conselho da Administração, de um/a interlocutor/a para a área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens (Conselheiro/a, comité de igualdade, ou outro modelo de task-force), a quem deve caber a implementação e monitorização do plano para a igualdade.
- De acordo com a Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto e com o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, a CITE desenvolveu o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação para as entidades/empresas elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas do Plano, devem ser reformulados alguns indicadores de resultado, os quais devem ser mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados. Sugere-se como exemplos: n.º de notícias ou n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º mulheres e homens abrangidos/as pelas diferentes medidas.

- Quanto às metas, sugerem-se como exemplos: percentagem %; 100% de pessoas abrangidas ou período de tempo, por semestre, por trimestre, entre outros, de forma a medir os resultados das medidas deste Plano.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da COFINA, SGPS.SA., permitindo, assim, detetar eventuais desvios.

Lisboa, 29 de março de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 29 de março de 2023, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.

PN