

## RECOMENDAÇÃO N.º 10/CITE/2024

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da **COFINA, S.G.P.S., S.A.**

**Nome da entidade:** **COFINA, S.G.P.S., S.A.**

### I – 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 empresa **COFINA, S.G.P.S., S.A.**

### II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da empresa **COFINA, S.G.P.S., S.A.** correspondente ao ano 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

#### 2.1. Diagnóstico

No Plano para a Igualdade apresentado pela **COFINA, S.G.P.S., S.A** não consta como efetuou o autodiagnóstico, nem existe caracterização dos recursos humanos da organização.

#### 2.2. Objetivo

A empresa **COFINA, S.G.P.S., S.A.** apresenta como estratégia o cumprimento estrito de toda a legislação aplicável nesta matéria, zelando pela promoção ativa da igualdade de oportunidades e a adoção de práticas, processos e procedimentos que repudiam a discriminação.

#### 2.3. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado nas seguintes dimensões da igualdade de género, que integram o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Igualdade Remuneratória;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

## Calendário de execução

O Plano é apresentado como sendo de 2025, mas as medidas não têm calendarização.

### 2.4. Acompanhamento e avaliação

A empresa **COFINA, S.G.P.S., S.A.** refere que “*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, S.G.P.S., S.A.** aprovará eventuais modificações das medidas apresentada se/ou definirá novas medidas que contribuam para o desenvolvimento das políticas e práticas em sede de igualdade de género”, mas não especifica as medidas de acompanhamento e de monitorização do Plano.

## III – ANÁLISE TÉCNICA

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- A **COFINA, S.G.P.S., S.A.** não demonstrou como foi realizado o Diagnóstico de Igualdade de Género ou quais as ferramentas utilizadas para efetuar o seu diagnóstico, nem quais os inputs que deram origem à seleção de medidas para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2025. Não há qualquer informação sobre os resultados obtidos, que são essenciais para a um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização a nível da igualdade entre mulheres e homens. A identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito permite a definição objetiva e mensurável das prioridades nos diversos domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- Enumera-se um conjunto de medidas a implementar, mas não há elementos que permitam fundamentar a necessidade de intervir nestas áreas funcionais da organização, de forma a contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos.
- O Plano está construído apenas com objetivos e medidas, estando em falta os departamentos responsáveis e envolvidos na implementação das medidas, indicadores de resultado, as metas, o orçamento para cada medida e a calendarização. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, o

que se reveste de grande importância para permitir os ajustamentos necessários ou reforçar medidas que o exijam.

### III – RECOMENDAÇÕES

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa **COFINA, S.G.P.S.S.A.**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, 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, o referido Guião está disponível no website da CITE, para consulta.
- O Plano carece de requisitos essenciais, nomeadamente: objetivos estratégicos, focalização dos recursos humanos envolvidos na implementação das medidas, orçamento para cada medida, indicadores de resultado e metas. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das atividades e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, recomenda-se que os indicadores sejam mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados (por exemplo: n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º de reuniões propostas; n.º de protocolos a formalizar). Deverá também incluir as metas a alcançar de forma a medir os resultados das medidas deste Plano (por exemplo: percentagem de pessoas abrangidas; até final do semestre - período de tempo). Esta quantificação permite que a organização acompanhe com mais rigor o seu plano.
- Sugere-se a criação de um Comité para a Igualdade, ou uma *Task-Force*, que permita potenciar a implementação do Plano apresentado. Este Comité deverá envolver toda a organização, incorporando não apenas os elementos da Administração e do departamento de Recursos Humanos mas, também, elementos oriundos de todos os departamentos/unidades da organização em questão, tendo em conta a representatividade de ambos os sexos nos órgãos sociais, de acordo com a lei em vigor.
- 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 a proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- A monitorização e a avaliação do Plano constituem etapas fundamentais do seu processo

de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir correções.

- Para além da identificação da equipa responsável e menção à monitorização regular do Plano, recomenda-se a concretização do sistema de monitorização intercalar, nomeadamente através da indicação dos instrumentos a utilizar e indicadores que se pretende acompanhar. Podem, ainda, ser identificados os riscos inerentes à execução de cada medida, assim como os procedimentos de atuação caso tal ocorra, quer em sede de monitorização ou de avaliação.
- Informa-se que a CITE se encontra disponível para eventuais esclarecimentos e/ou apoio na utilização do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, através do e-mail: [planosigualdade@cite.pt](mailto:planosigualdade@cite.pt), bem como no apoio às entidades/empresas na elaboração do plano para a igualdade, através de formação nos Laboratórios de Igualdade, presencialmente e a distância.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se pretendem implementar com o Plano para a Igualdade de 2025.

Lisboa, 11 de dezembro de 2024

Aprovada por maioria dos membros da CITE, em 30 de dezembro de 2024, com declaração de voto 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.

FS/MRF