



Plano para a Igualdade de Género

2025



INDICE

1. Introdução.....	3
2. Quem Somos	5
3. Visão, Missão e Valores	7
4. Acompanhamento e Avaliação do Plano	10

1. Introdução

O Plano de Igualdade 2025, contempla promover a igualdade de género e combater a discriminação em diversas áreas, como no mercado de trabalho, na educação e na vida social. Embora os detalhes específicos possam variar de acordo com o país ou a organização que o implementa, esses planos incluem ações e metas para garantir que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades e direitos.

As principais diretrizes de um Plano de Igualdade incluem:

1. Promoção da Igualdade de Oportunidades: Implementação de políticas que garantam igualdade de acesso a empregos, salários justos e oportunidades de promoção.
2. Combate à Violência de Género: Desenvolvimento de programas de prevenção e apoio às vítimas de violência, além de campanhas de consciencialização.
3. Educação e Sensibilização: Iniciativas para educar a população sobre a importância da igualdade de género e os direitos das mulheres.
4. Apoio à conciliação entre vida profissional e pessoal: Criação de políticas que facilitem a conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares, como licenças parentais e horários flexíveis.
5. Participação Política: Incentivo à participação das mulheres em cargos de liderança e na tomada de decisões políticas.
6. Monitoramento e Avaliação: Estabelecimento de mecanismos para

monitorar o progresso das ações implementadas e avaliar sua eficácia.

Esses planos são fundamentais para construir uma sociedade mais justa e igualitária, onde todos possam ter as suas vozes ouvidas e os seus direitos respeitados.

A mais recente Assembleia Geral eletiva da PHAROL, SGPS S.A foi realizada a 22 de março de 2024. Na referida assembleia, foi eleito um Conselho de Administração composto por 3 elementos, sendo 33% do género feminino e 67% do género masculino, e um Conselho Fiscal, composto também por 3 elementos, 33% do género feminino e 67% do género masculino, cumprindo assim as quotas legalmente exigidas.

No cumprimento do disposto no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017 e no artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho que refere a obrigação da elaboração anual de planos para a igualdade, a PHAROL, SGPS S.A., pese embora ser uma sociedade cotada caracterizada por algumas especificidades que a seguir se descrevem, elaborou o seu plano 2025 por forma a divulgar o seu posicionamento nas suas políticas e práticas no âmbito da igualdade de género, igualdade de oportunidades, na implementação de políticas que garantam igualdade de acesso a emprego, salários justos, oportunidades de promoção e que facilitem a conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares.



2. Quem Somos

A PHAROL, SGPS S.A., empresa gestora de participações sociais, é uma sociedade cotada, emitente de valores mobiliários admitidos à negociação no mercado regulamentado da Euronext Lisbon.

A PHAROL é, antes de mais e dado o seu histórico, uma empresa com características muito especiais no tecido empresarial português, tendo de gerir e enfrentar a sua reduzida dimensão com os permanentes desafios de uma sociedade cotada em bolsa. O perfil da empresa tem vindo gradualmente a adaptar-se à sua singular realidade e à prossecução dos seus objetivos nomeadamente, assegurar uma permanente redução e controlo de custos na gestão da Sociedade ponderando diferentes cenários de diversificação da sua atividade que implicam decisões estratégicas e complexas. É esta a realidade que deve ser levada em conta na apreciação do presente Plano.

A Sociedade sofreu a partir de 2015 uma profunda alteração na sua estrutura acionista e nas suas participações, sendo detentora de 0,10% do capital social da Empresa brasileira Oi à data de 30 de junho de 2024.

Decorrente das significativas alterações ocorridas, de uma nova realidade no contexto societário e da especificidade das questões que tem vindo a enfrentar até ao presente momento, a Sociedade munuiu-se de uma estrutura extremamente simplificada com um quadro de pessoal muito reduzido – cinco colaboradores no total, para além dos seus Órgãos Sociais e de Fiscalização sendo que o Presidente do Conselho de Administração é, em simultâneo, o seu Administrador Delegado - com competências específicas para atuar e prosseguir os desafios presentes e futuros.

Apesar dos constrangimentos acima referidos, a PHAROL, SGPS S.A., para além de incluir o permanente diagnóstico interno quanto à promoção da igualdade no trabalho, tem igualmente assumido uma especial atenção à sustentabilidade económica, ambiental e social. Tendo sempre presente todo este contexto, a Sociedade mantém-se atenta a todos os mecanismos relativos à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à equidade de remunerações para funções idênticas e ao alinhamento entre os objetivos pessoais e profissionais dos colaboradores/as.

Compromisso tem sido a palavra-chave que, independentemente da pequena dimensão da Empresa, sempre norteou a sua atitude, implementando procedimentos que permitem evitar, identificar e resolver situações que comprometam, no âmbito da promoção da igualdade de género, os Direitos Humanos e do Trabalho, bem como a proteção da família.

Nesta conjuntura as preocupações e princípios subjacentes a essa política de diversidade têm estado sempre presentes nas sucessivas eleições dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade, fazendo integrar, nomeadamente, no Conselho de Administração, Conselho Fiscal e colaboradores, pessoas de várias idades, géneros, habilitações e experiência académica e profissional complementares.

3. Visão, Missão e Valores

Como sociedade cotada e com grande dispersão acionista, a PHAROL, SGPS S.A. tem garantido uma permanente prática de boas regras de Governo, estando em vigor vários diplomas internos, de que destacamos o Código de Ética e Conduta, que tem incorporado especificidades quanto aos temas da não discriminação e sustentabilidade, ou os Regulamentos que disciplinam a atividade do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e ainda do Administrador-Delegado, matérias estas sempre divulgadas no *website* da Empresa.

A PHAROL, SGPS S.A. cumpre na totalidade o estabelecido na legislação vigente que disciplina o “Regime da 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”, bem como o princípio consignado no II.2.1. do Código de Governo das Sociedades relativamente à “Diversidade na composição e funcionamento dos órgãos da sociedade”. Os quadros que se seguem são bem demonstrativos do compromisso da Empresa quanto à promoção da igualdade entre mulheres e homens.

De facto, a orientação da empresa no caminho da igualdade e pluralidade é o de acolher as recomendações de diversidade nos órgãos de administração e fiscalização da PHAROL, SGPS S.A. e que já está hoje consubstanciada formalmente por via estatutária e regulamentar.

Acresce ainda que a PHAROL, SGPS S.A., possui um mecanismo denominado *Whistleblowing* divulgado no seu *site* referindo o seguinte enquadramento:

“A empresa acompanha as atividades realizadas pelos seus

colaboradores/as e restantes partes interessadas no que respeita ao cumprimento da legislação e regulamentação aplicável e das suas políticas e procedimentos adotados.

Qualquer informação que possa respeitar a uma suspeita ou à confirmação de uma prática irregular feita por um colaborador/as ou por qualquer outra parte interessada, deverá ser participada aqui.

A empresa garante a confidencialidade das participações e do autor das mesmas”.

No âmbito da sua visão, missão, valores e responsabilidade social a PHAROL, SGPS S.A., adota, e por consequência implementa, uma política de diversidade tendo em vista promover uma pluralidade adequada de género e idade, assim como de capacidades e experiência académica e profissional complementares, no seio dos respetivos órgãos de administração e fiscalização e restantes colaboradores.

A PHAROL, SGPS S.A., mantém com todos os seus colaboradores/as um compromisso público em matéria de diversidade de género, assente no respeito mútuo e igualdade de oportunidades, com rigorosos critérios de meritocracia, transparência, responsabilização, reconhecimento individual e de equipa e igualdade de tratamento, tendo como preocupação constante a proteção da família e da parentalidade.

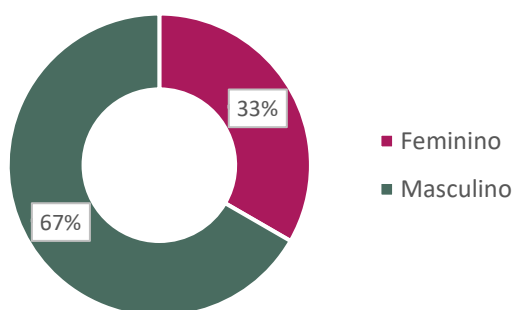
A PHAROL, SGPS S.A. tem como prática promover o diálogo social com clareza e acessibilidade de todos os colaboradores/as, fomentando a conciliação entre a sua vida familiar e o desenvolvimento pessoal e profissional e assegurando o respeito pela dignidade de todos.

Desde há muito, a PHAROL, SGPS S.A. enquadra e garante a todos os seus colaboradores/as uma cultura aberta e transparente, onde não tem lugar

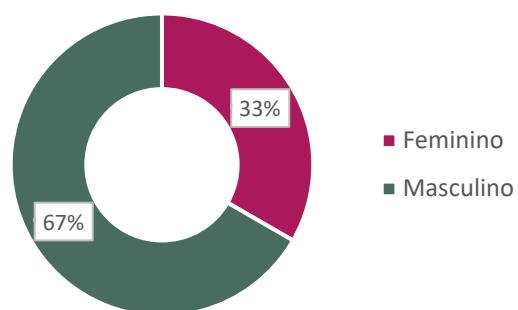
qualquer desigualdade em termos de género, nacionalidade, etnia, origem, posição social ou idade.

Órgãos Sociais

Conselho de Administração

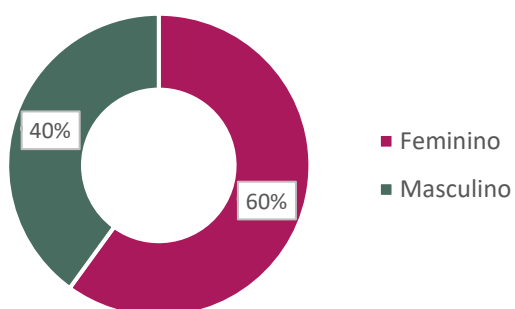


Conselho Fiscal



Restantes Colaboradores/as

Colaboradores



4. Acompanhamento e Avaliação do Plano

Como atrás foi referido, a PHAROL, SGPS S.A., dado o reduzido número de colaboradores/as, possui uma estrutura orgânica muito simplificada pelo que o acompanhamento do presente Plano, respetiva monitorização e avaliação é da responsabilidade do Administrador-Delegado. As conclusões da monitorização e avaliação são apresentadas anualmente ao Conselho de Administração, por forma a possibilitar a aprovação de eventuais ajustes ou a implementação de novas medidas que se mostrem necessárias e a fim de fomentar e alavancar o desenvolvimento das políticas e práticas no domínio da igualdade de género, tendo sempre em conta, entre outras ações, a promoção do debate de tendências e práticas no âmbito da diversidade, a garantia da articulação do Plano com o Código de Ética e Conduta da sociedade e a identificação de potenciais melhorias de novas medidas a implementar.

MEDIDAS

DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS / UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS / UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa	Secretaria Geral	Secretaria Geral	Não envolve custos específicos	Evidência Documental	2025