

PLANO PARA A IGUALDADE 2021 (DEZEMBRO 2020)

Enquadramento

A igualdade de género é um direito consagrado, sendo tido como um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de todas as pessoas, independentemente do seu género.

O conceito de igualdade de género traduz-se numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre géneros, com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada.

Este é um conceito que tem vindo a merecer particular atenção e relevância por parte das principais instâncias internacionais ao longo dos últimos anos, tendo também Portugal acompanhado esta jornada.

A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular, num primeiro momento, a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Esta obrigatoriedade veio a ser alargada posteriormente às empresas cotadas em bolsa através da Lei nº 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulado no artigo 7º a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade de género.

Considerando a importância do contributo das organizações empresariais, públicas ou privadas, para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como a relevância da diversidade, particularmente de género, para o equilíbrio e desenvolvimento dos seus negócios, a idD Portugal Defence, S.A. (idD) dedica-se com especial atenção a esta temática, procurando balancear a representatividade de homens e mulheres em toda a organização, com especial enfoque nas funções de liderança.

A idD mantém a sua convicção de que, mais do que o cumprimento de uma obrigação legal, a prossecução de medidas que visem garantir a igualdade entre mulheres e homens é um desígnio essencial de uma gestão socialmente responsável, que contribui para um melhor desempenho organizacional e para a atração e desenvolvimento de Talento.

Assim, e nos termos do disposto no artigo 7º da Lei nº 62/2017, de 01 de agosto de 2017, a idD elaborou um plano que visa a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável tanto aos(às) seus(suas) colaboradores(as), como a membros dos órgãos sociais, comprometendo-se na sua implementação, monitorização e melhoria constantes.

A idD Portugal Defence, S.A. enquanto holding e enquanto sociedade individual

A idD enquanto sociedade holding, consolida nos termos da lei com as suas participadas as informações financeiras e não financeiras mas esta consolidação não corresponde a uma consolidação de gestão.

Como tal, a idD tem uma visão global e holística para todo o grupo económico exercendo, relativamente às suas participadas a sua função acionista procurando uma partilha de valores e princípios comuns.

Esta visão, assumida pelo Conselho de Administração da idD e aplicável às subsidiárias onde está expressa, entre outras, na obrigação de não discriminação.

Nas relações internas da empresa e desta com terceiros não devem os colaboradores da idD fazer ou aceitar discriminações de qualquer natureza, designadamente em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.

Para além desta visão de Grupo e do alinhamento que se pretende entre as empresas do Grupo, a idD tem as suas opções, enquanto sociedade, que desenvolverá neste plano e que são as que considera mais adequadas à sua realidade e dimensão, privilegiando um ritmo de implementação sustentável das medidas na empresa.

Impacto da pandemia de Covid 19 no ano 2020

A realidade COVID que estamos a viver no ano 2020 veio impactar no ritmo de concretização desenhado no Plano para a Igualdade 2021, com algumas medidas a serem aceleradas (p. ex., medidas de conciliação da vida pessoal com a vida profissional) e outras postecipadas (p. ex., acesso ao emprego).

O Plano 2021

A. Dimensões de intervenção

1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Revisão e divulgação interna da revisão dos princípios éticos e de conduta: evolução da referência à “não discriminação” para “garantia de igualdade”;	Conselho de Administração	Cumprimento integral em 2021
	Plano estratégico 2021: Inclusão expressa de referência à preocupação com a garantia da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens;	Conselho de Administração	Cumprimento integral em 2021
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens;	Conselho de Administração/Área de RHumanos	Previsto realizar até ao final do ano de 2021
	Criação de uma “task force” para a igualdade com o objetivo de diagnosticar necessidades sentidas e	Conselho de Administração/Área de RHumanos	Durante 2021

	de propor alterações que serão depois sujeitas a apreciação por parte do Conselho de Administração, no âmbito da Igualdade de oportunidades entre Géneros;		
Incentivar a participação das trabalhadoras e dos trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Integrar o tema do Plano para a Igualdade nas reuniões das equipas, criando o espaço para que todos, colaboradores e colaboradoras possam nele participar;	Conselho de Administração/Área de RHumanos	Durante 2021

2. Igualdade no Acesso ao Emprego

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens, e contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Orientação aos responsáveis internos e às entidades externas especializadas em seleção e recrutamento no sentido de garantirem a representação mínima de 40% de mulheres entre as candidaturas a considerar pela empresa;	Área de RHumanos	2021 (Contínuo)

3. Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Promover formação em temas de igualdade de género e diversidade;	Área de RHumanos	Previsto realizar até ao final do ano de 2021, em virtude da situação pandémica que se assiste

4. Igualdade das Condições de Trabalho

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Criação e implementação de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;	Área de RHumanos	Procedimentos criados e implementados até ao final do ano de 2021

5. Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Análise da conveniência de concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de apoios à parentalidade adicionais aos previstos na lei;	Conselho de Administração/Área de RHumanos	2021 (Contínuo)

6. Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar e Pessoal

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Analisar iniciativas de trabalho mais flexível que permitam uma melhor gestão da vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras;	Conselho de Administração/Área de RHumanos	Implementado o regime de teletrabalho e medidas de flexibilidade de horário, 2021
	Analisar oportunidades e negociar protocolos, preferencialmente sem custos para a empresa, tendo em vista o apoio a colaboradores, filhos e pessoas equiparadas;	Área de RHumanos	2021 (Contínuo)
	Análise da viabilidade de aplicar às várias	Área de RHumanos	2021 (Contínuo)

	<p>sociedades do Grupo boas práticas, já existentes nalgumas sociedades, na área de benefícios para apoio aos filhos dos colaboradores.</p>		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

B. Implementação do Plano

A execução do Plano para a Igualdade da idD, será alvo de um processo sistemático de acompanhamento no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

A título de conclusão, importa ressaltar que a idD, como empresa que desempenha um papel ativo e de intervenção na sociedade, acredita que a ambição expressa no presente documento deverá ultrapassar as fronteiras organizacionais, procurando influenciar positivamente os diferentes atores com que se relaciona, de modo a impulsionar uma mudança sustentada no paradigma em vigor.

Dezembro 2020