

## **PLANO PARA A IGUALDADE 2022 (DEZEMBRO DE 2021)**

### **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 sendo que, 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 Covid 19 no ano 2021**

A realidade pandémica que estamos a viver no ano 2021 veio impactar no ritmo de concretização desenhado no Plano para a Igualdade para 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).

Com o surgimento de novas variantes do vírus Sars-Cov espera-se que esta tendência, de alguma forma, se mantenha para o ano de 2022.

A incerteza é a palavra mais certa nos dias que correm, mas a determinação será a ação maior sobre os contratempos a que se tem assistido.

## O Plano para a Igualdade 2022

### A. Dimensões de intervenção

#### 1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
<b>Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.</b>	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	Medida implementada. Continuidade do seu cumprimento para 2022 com a explicitação do compromisso nos Valores e Princípios da idD.
<b>Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens.</b>	Estabelecimento de parcerias estratégicas nacionais e internacionais com stakeholders provenientes de diferentes quadrantes da comunidade.	Conselho de Administração.	Medida a implementar para 2022, através da divulgação pública das parcerias estabelecidas através dos canais de comunicação da empresa.
<b>Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.</b>	Criação de KPI estratégico, <i>Women in Leadership</i> – sustentado num aumento da representatividade de mulheres em funções de liderança.	Conselho de Administração.	Medida a implementar para 2022, através do acompanhamento da evolução do indicador.
	Criação de uma “task force” para a igualdade com o objetivo de diagnosticar necessidades sentidas e de propor alterações que serão depois sujeitas a apreciação por parte do Conselho de Administração, no	Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.	Atraso da implementação da medida em 2021 devido à crise pandémica mundial. A implementar durante o ano de 2022.

	âmbito da Igualdade de oportunidades entre Géneros.		
<b>Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.</b>	Publicação, com visibilidade interna e externa, do plano para a igualdade de género, bem como do seu acompanhamento anual, de modo a sublinhar o compromisso executivo com a temática.	Conselho de Administração.	Medida implementada em 2021. Continuidade para 2022, com a disponibilização dos documentos nos canais digitais apropriados.
<b>Incentivar a participação das trabalhadoras e dos trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.</b>	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 Recursos Humanos.	Continuidade da implementação da medida durante o ano de 2022.
<b>Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre homens e mulheres.</b>	Alinhamento de documentação, p.ex., código de ética e documentos estratégicos.	Conselho de Administração.	Medida a implementar durante o ano de 2022.

## 2. Igualdade no Acesso ao Emprego

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
<p><b>Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens, e contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa.</b></p>	<p>Orientação aos responsáveis internos e às entidades externas especializadas em seleção recrutamento no sentido de garantirem a representação mínima de 40% de mulheres entre as candidaturas a considerar pela empresa.</p>	<p>Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.</p>	<p>2021 e 2022 (em contínuo)</p>
<p><b>Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens.</b></p>	<p>Incentivo à candidatura e seleção de mulheres ou homens para funções/categorias onde estejam sub-representadas(os).</p>	<p>Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.</p>	<p>Em implementação para 2022, através de anúncios de ofertas e outras formas de divulgação ligadas à pré-seleção isentos de quaisquer restrições, direta e indireta, especificação ou preferência baseada no género.</p>
<p><b>Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso ao emprego.</b></p>	<p>Criação de procedimentos para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o</p>	<p>Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos</p>	<p>A implementar durante o ano de 2022.</p>

	interesse na sua manutenção.		
--	---------------------------------	--	--

### 3. Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
<b>Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens</b>	Desenvolvimento e integração no plano formativo de módulos relacionados com as temáticas da igualdade.	Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.	2021 e 2022 (em contínuo), através da evidência dos conteúdos formativos.
<b>Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma.</b>	Desenvolvimento e implementação de ações de sensibilização e consciencialização, que preparem a liderança para gerir a diversidade de equipas e a igualdade de género.	Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.	A implementar em 2022, através da participação em eventos dinamizados por influenciadoras(res) para debater temas relacionados com a igualdade de género e as mulheres na liderança.

### 4. Igualdade das Condições de Trabalho

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
<b>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.</b>	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	Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.	Implementado em 2021 e continuidade da medida em 2022.



	vida profissional, familiar e pessoal.		
<b>Incentivar a participação equilibrada de homens e mulheres nos lugares de decisão.</b>	Controlo e minimização do risco de saída de mulheres de elevado potencial.	Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.	A implementar durante o ano de 2022, através da análise da percentagem de saídas de mulheres.

## 5. Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
<b>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores.</b>	Análise da conveniência de concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de apoios à parentalidade adicionais aos previstos na lei.	Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.	Implementado em 2021 e continuidade da medida em 2022.

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

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
<b>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e dos trabalhadores.</b>	Analisar iniciativas de trabalho mais flexível que permitam uma melhor gestão da vida familiar e pessoal das trabalhadoras	Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.	Implementado em 2021 e continuidade da medida em 2022, através da implementação do

	e dos trabalhadores.		teletrabalho e flexibilidade de horário.
	Analisar oportunidades e negociar protocolos, preferencialmente sem custos para a empresa, tendo em vista o apoio a colaboradores, filhos e pessoas equiparadas.	Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.	Continuidade da medida em 2022.
	Análise da viabilidade de aplicar às várias sociedades do Grupo boas práticas, já existentes nalgumas sociedades, na área de benefícios para apoio aos filhos dos colaboradores.	Conselho de Administração.	Continuidade da medida em 2022.

## 7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
<b>Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.</b>	Existência de código de Ética para a prevenção e combate ao assédio no trabalho. Revisão do referido documento.	Conselho de Administração.	Medida a implementar em 2022, pela divulgação do documento aos trabalhadores através de intranet.
<b>Prevenir e combater a prática de assédio moral e outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade das(os) trabalhadoras(res).</b>	Criação de mecanismo interno para reporte e análise de situações de potenciais práticas.	Conselho de Administração.	Medida a implementar em 2022, através da análise por parte do Conselho de Administração, de eventuais reportes.

## **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 2021