



Plano para a Igualdade de Género 2024

Julho de 2024

Índice

1. Enquadramento	3
1.1 Objeto do plano	4
1.2 Âmbito do plano	5
2. A idD Portugal Defence, S.A. enquanto holding e enquanto sociedade individual	6
3. O Plano para a Igualdade 2024	7
3.1 Estratégia, Missão e Valores da Empresa	7
3.2 Igualdade no Acesso ao Emprego	9
3.3 Igualdade das Condições de Trabalho	10
3.4 Formação Inicial e Contínua	11
3.5 Proteção na Parentalidade	12
3.6 Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar e Pessoal	13
3.7 Prevenção da prática de assédio no trabalho	14

1. Enquadramento

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. É uma matéria de cidadania e direitos humanos.

Os princípios da igualdade e da não discriminação são vetores estruturantes da sociedade. São também cada vez mais relevantes na criação de valor de uma organização empresarial, como realização de um compromisso civilizacional e também como elemento de crescimento, eficiência, rendibilidade e sustentabilidade da empresa.

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 igualdade entre homens e mulheres encontra-se consagrada, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, desde 1948, tendo sido este um acontecimento histórico e fundamental e ponto de partida para desenvolver instrumentos necessários para colmatar as desigualdades existentes. Existem outros documentos como por exemplo o Tratado de Roma e a Carta das Nações Unidas, onde este direito se encontra consagrado e que permitiu a criação e adoção de um conjunto de diretivas e recomendações sobre a matéria.

Em Portugal, a igualdade de género é um direito fundamental, estando consagrado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.

Conforme resulta do artigo 9.º, alínea h da Constituição da República Portuguesa, uma das tarefas fundamentais do Estado é a promoção da igualdade entre mulheres e homens

A nível legislativo, 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. Ainda a nível legislativo, foi publicado o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, o qual veio determinar os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas

cotadas em bolsa, os termos da articulação de competências entre a CIG,, a CMVM, e a CITE, e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto. O guião para a elaboração dos planos para a igualdade anuais, contemplado no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho abrange várias áreas, nomeadamente, Igualdade nas condições de trabalho, Proteção na parentalidade, Igualdade no acesso a trabalho, Igualdade remuneratória e Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

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 entre 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 o seu plano anual 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.

1.1. Objeto do plano

O presente plano tem como objetivos fundamentais:

- O reconhecimento da igualdade como um direito elementar;
- Monitorização das políticas internas transversais à organização já previamente implementadas;
- Promoção de uma cultura organizacional que integre a igualdade nas suas ações;
- Redução de desequilíbrios existentes.

1.2. Âmbito do plano

A idD Portugal Defence, S.A. aplica o seu plano de igualdade ao Conselho de Administração (CA) e a todos(as) os(as) colaboradores(as) e prestadores de serviços.

Nas relações da empresa com terceiros não são aceites discriminações de género, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.

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

A idD enquanto sociedade holding, consolida, nos termos da lei e com as suas empresas participadas, as informações financeiras e não financeiras sendo que, esta consolidação não corresponde a uma consolidação da 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 desenvolve 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.

3. O Plano para a Igualdade 2024

A. Dimensões de intervenção

3.1 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.	Medida implementada. Tem vindo a ser dada continuidade ao seu cumprimento e para 2024 está prevista a revisão do Código de Conduta da empresa.
Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Estabelecimento de parcerias estratégicas nacionais e internacionais com <i>stakeholders</i> provenientes de diferentes quadrantes da comunidade.	Conselho de Administração.	Medida implementada em 2023, através da divulgação pública de parcerias estabelecidas através dos canais de comunicação da empresa.
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.	Criação de KPI estratégico, sustentado no aumento da representatividade de mulheres em funções de liderança.	Conselho de Administração.	Medida implementada em 2023.
	Criação de uma <i>task force</i> para a igualdade com o objetivo de diagnosticar necessidades sentidas e de propor alterações que serão sujeitas a apreciação por parte do Conselho de Administração.	Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.	Medida por implementar, a implementar em 2024.

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
<p>Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.</p>	<p>Publicitação 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.</p>	<p>Conselho de Administração.</p>	<p>Medida implementada em 2022 e sua continuidade durante o ano de 2024, com a disponibilização dos documentos nos canais digitais apropriados.</p>
<p>Incentivar a participação das trabalhadoras e dos trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.</p>	<p>Integrar o tema do Plano para a Igualdade nas reuniões das equipas, criando o espaço para que todos, colaboradoras(es), possam nele participar.</p>	<p>Conselho de Administração e as várias áreas da empresa.</p>	<p>Medida implementada em 2022 e sua continuidade durante o ano de 2024.</p>
	<p>Proceder à avaliação do grau de satisfação das trabalhadoras e dos trabalhadores quanto ao respeito pelos aspetos de igualdade entre mulheres e homens e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.</p>	<p>Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.</p>	<p>Medida por implementar em 2023, a implementar durante o ano de 2024.</p>
<p>Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre homens e mulheres.</p>	<p>Alinhamento de documentação, p.ex., entre o Código de Ética e alguns documentos estratégicos.</p>	<p>Conselho de Administração.</p>	<p>Medida implementada durante o ano de 2023.</p>

3.2 Igualdade no Acesso ao Emprego

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
<p>Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens, e contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa.</p>	<p>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.</p>	<p>Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.</p>	<p>Medida implementada em 2022 e sua continuidade durante o ano de 2024, no caso dos recrutamentos que venham a ocorrer durante o ano.</p>
<p>Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens.</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>Medida implementada em 2022 e sua continuidade durante o ano de 2024 através da publicação de anúncios de ofertas e outras formas de divulgação ligadas à pré-seleção isentos de quaisquer restrições, especificação ou preferência baseada no género.</p>
<p>Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação no acesso ao emprego.</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 interesse na sua efetividade.</p>	<p>Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.</p>	<p>Medida implementada em 2022 e sua continuidade durante o ano de 2024.</p>

3.3 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, de parentalidade e de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.	Implementado em 2022 e continuidade no ano de 2024.
Incentivar a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão.	Controlo e minimização do risco de saída de mulheres de elevado potencial.	Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.	Implementado durante o ano de 2022, através da análise da percentagem de saídas de mulheres. Continuidade da medida no ano de 2024.
Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho.	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto das(os) trabalhadoras(es).	Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.	Medida a implementar em 2024.
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras.	Estabelecimento de parecerias e protocolos com universidades e instituições do sistema científico de modo a facilitar a formação.	Conselho de Administração/Recursos Humanos.	Medida a implementar em 2024.
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa.	Assegurar uma representação mínima (33%) de cada sexo no órgão de administração.	Conselho de Administração.	Medida implementada em 2022 e continuidade da mesma em 2024.

3.4 Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens	Desenvolvimento e integração no plano formativo de módulos relacionados com as temáticas da igualdade.	Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.	Em 2022 e 2023 (em contínuo) através da sugestão do tema por parte da empresa dos conteúdos formativos.
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma.	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.	Por implementar em 2023, a implementar em 2024 através da participação em eventos dinamizados por influenciadoras(es) para debater temas relacionados com a igualdade de género e as mulheres na liderança.
Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Organização dos horários de formação inscritas do Plano de Formação Anual, de forma a coincidirem com o horário normal de trabalho estabelecido.	Área de Recursos Humanos/Responsável QAS.	Medida implementada em 2022 e sua continuidade no Plano de Formação de 2024.
Promover um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Implementação de procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada e estabelecida por lei.	Área de Recursos Humanos/Responsável QAS.	Medida implementada em 2022 e continuidade na implementação no Plano Anual de Formação.

3.5 Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
<p>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores.</p>	<p>Concessão às(aos) trabalhadoras(es) dos apoios adicionais à parentalidade previstos na lei.</p>	<p>Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.</p>	<p>Medida implementada em 2022 e sua continuidade em 2024.</p>
<p>Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial.</p>	<p>Divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.</p>	<p>Área de Recursos Humanos.</p>	<p>Medida implementada em 2022 e sua continuidade em 2024.</p>
	<p>Implementação de procedimento interno que assegure que a empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas(os) trabalhadoras(es).</p>	<p>Área de Recursos Humanos.</p>	<p>Medida implementada em 2022 e sua continuidade em 2024.</p>
	<p>Implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora ou do trabalhador à licença para assistência a filha/o.</p>	<p>Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.</p>	<p>Medida implementada em 2022 e sua continuidade em 2024.</p>

3.6 Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar e Pessoal

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
<p>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e dos trabalhadores.</p>	<p>Analisar iniciativas de trabalho mais flexível que permitam uma melhor gestão da vida familiar e pessoal das(os) trabalhadoras(es).</p>	<p>Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.</p>	<p>Implementado em 2022 e sua continuidade em 2022, através da implementação do teletrabalho e flexibilidade de horário.</p>
	<p>Facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional e pessoal.</p>	<p>Responsáveis por todas as áreas da empresa.</p>	<p>Implementado em 2023.</p>
	<p>Analisar oportunidades e negociar protocolos, preferencialmente sem custos para a empresa, tendo em vista o apoio a colaboradores, filhos e pessoas equiparadas.</p>	<p>Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.</p>	<p>Continuidade da medida em 2024.</p>
	<p>Análise da viabilidade de aplicação às várias sociedades do Grupo das boas práticas já existentes nalgumas das sociedades, nomeadamente, na área de benefícios para o apoio aos filhos das(os) trabalhadoras(es).</p>	<p>Conselho de Administração.</p>	<p>Continuidade da medida em 2024.</p>

3.7 Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.	Existência do código de Ética e de Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho. Revisão do referido documento.	Conselho de Administração.	Medida a implementada em 2023 através da divulgação do documento revisto, às(os) trabalhadoras(es), através dos mecanismos de intranet.
Prevenir e combater a prática de assédio moral e outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade das(os) trabalhadoras(res).	Criação de um mecanismo interno de reporte e análise de potenciais alegadas situações.	Conselho de Administração.	Medida a implementada em 2023, através da adesão ao Canal de Denúncias do MDN.

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 quem se relaciona de modo a impulsionar uma mudança sustentada no paradigma em vigor.