

# Plano para igual tratamento de homens e mulheres 2025



## Índice

<b>1. Enquadramento e âmbito .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Plano para igual tratamento de Homens e Mulheres 2025.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Dimensões de intervenção.....</b>	<b>3</b>
<b>3.1 Estratégia, Missão e Valores da Empresa .....</b>	<b>3</b>
<b>3.2 Acesso ao Emprego.....</b>	<b>4</b>
<b>3.3 Condições de Trabalho .....</b>	<b>4</b>
<b>3.4 Formação Inicial e Contínua .....</b>	<b>4</b>
<b>3.5 Proteção na Parentalidade .....</b>	<b>5</b>
<b>3.6 Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar.....</b>	<b>5</b>
<b>3.7 Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho.....</b>	<b>5</b>
<b>4. Implementação do Plano .....</b>	<b>5</b>

## 1. Enquadramento e âmbito

O plano para obter um igual tratamento entre homens e mulheres na idD Portugal Defence decorre da legislação actual, nomeadamente no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, da Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março, e o artigo 7º da Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, que estipula a obrigação de sua elaboração seguindo o guião previsto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

O plano será aplicado a todos os colaboradores da idD Portugal Defence, S.A., abrange áreas como as condições de trabalho e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e tem como objetivos fundamentais:

- A redução de eventuais desequilíbrios existentes.
- A monitorização das políticas internas, já previamente implementadas;

## 2. Plano para igual tratamento de Homens e Mulheres 2025

A idD desenvolve neste plano as medidas que considera mais adequadas à sua realidade e dimensão, privilegiando um ritmo de implementação que seja sustentável.

## 3. Dimensões de intervenção

### 3.1 Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
<b>Assegurar a Implementação, monitorização do Plano.</b>	Publicitação do Plano, bem como do seu acompanhamento anual.	Conselho de Administração.	Medida implementada e a sua continuidade durante o ano de 2025.  (Indicador: Disponibilização dos documentos nos canais da empresa).

### 3.2 Acesso ao Emprego

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
<b>Garantir a não discriminação no emprego para as mães grávidas, parturientes e lactantes.</b>	Procedimento para que, no período experimental, seja respeitado o período do contrato para se avaliar a sua manutenção.	Conselho de Administração/Área de Recursos.	Medida implementada, continuidade durante o ano de 2025.  (Indicador: Acompanhar a continuidade da medida).

### 3.3 Condições de Trabalho

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
<b>Promover a transparência sobre o modelo de avaliação de desempenho.</b>	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho junto dos colaboradores na intranet e com afixação em locais de visibilidade.	Conselho de Administração/Área de Recursos.	Medida a implementar durante o ano de 2025.

### 3.4 Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
<b>Promover as mesmas oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação.</b>	Organização dos horários da formação no horário normal de trabalho e com equilíbrio no número de horas de formação.	Conselho de Administração/Área de Recursos.	Medida implementada. Continuidade na Formação de 2025.  (Indicadores: Registo dos termos e do número de horas de formação).

### 3.5 Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
<b>Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos colaboradores.</b>	Assegurar que a empresa concede aos colaboradores flexibilidade nos períodos de dispensa no domínio da parentalidade e na assistência aos filhos.	Conselho de Administração/ Área de Recursos.	Medida implementada, continuidade durante o ano de 2025.  (Indicador: Acompanhar a continuidade da medida).

### 3.6 Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
<b>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar.</b>	Concessão de flexibilidade aos colaboradores com responsabilidades familiares específicas.	Conselho de Administração/Área de Recursos.	Medida implementada, continuidade em 2025 através de teletrabalho e flexibilidade de horários. (Indicador: Registo de realização de teletrabalho).
<b>Organizar os tempos de trabalho, conciliando a vida profissional e familiar.</b>	Assegurar que a empresa permite a possibilidade de trabalho a tempo parcial a colaboradores com responsabilidades familiares específicas.	Conselho de Administração/Área de Recursos.	Medida implementada, continuidade durante o ano de 2025. (Indicador: Acompanhar a continuidade da medida).

### 3.7 Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
<b>Prevenir e combater o assédio a colaboradores.</b>	Informação aos colaboradores sobre procedimentos para a comunicação de atos de ofensa à integridade no trabalho.	Conselho de Administração / Área de Recursos.	Medida a implementar durante 2025.  (Indicador: Registo do número de comunicações).

#### 4. Implementação do Plano

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

Maio de 2025.

