

# PLANO PARA A IGUALDADE

**EMPRESA** idD Portugal Defence, SA  
**SETOR** Setor empresarial do Estado

**IDENTIFICADOR** P-2025/3  
**DATA DE SUBMISSÃO** 03-06-2025

CARACTERIZAÇÃO			
	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	15-24 anos	0	0
	25-34 anos	3	3
	35-44 anos	5	7
	45-64 anos	8	8
	>65 anos	0	2
<b>HABILITAÇÕES LITERÁRIAS</b>	Ensino básico	0	0
	Ensino secundário	3	10
	Ensino superior	14	11
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Orgãos de administração	0	0
	Orgãos de fiscalização	2	1
	Orgão sociais	1	2
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	0
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
	Direção Intermédia de 1º grau	1	1
	Direção Intermédia de 2º grau	1	1
	Pessoal Técnico Superior	9	5
	Coordenação Técnica	0	0
	Pessoal Assistente Técnico	3	2
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

## PLANO PARA A IGUALDADE

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Pessoal Assistente Operacional	0	9
	Pessoal estagiário/a	0	0
<b>VÍNCULO CONTRATUAL</b>	Contrato de trabalho sem termo	13	18
	Contrato de trabalho a prazo	1	0
	Contrato de trabalho incerto	0	0
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
	Outras situações( prestação de serviços)	0	0

# PLANO PARA A IGUALDADE

## MEDIDAS

**DIMENSÃO:** Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres.	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.	Conselho de Administração	Área de Recursos	n.a.	Disponibilização dos documentos nos canais digitais apropriados.	Medida implementada, continuidade durante o ano de 2025	
Assegurar a implementação, monitorização do Plano	Publicitação do Plano, bem como do seu acompanhamento anual	Conselho de Administração	n.a.	na	Disponibilização dos documentos nos canais da empresa.	Medida implementada e a sua continuidade durante o ano de 2025.	

# PLANO PARA A IGUALDADE

**DIMENSÃO:** Igualdade no acesso ao emprego

**Prevenção de práticas discriminatórias**

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir a não discriminação no acesso a emprego para as mães grávidas, parturientes ou lactante	Procedimento para que, no período experimental, seja respeitado o período do contrato para se avaliar a sua manutenção	Conselho de Administração/Área de Recursos	n.a.	n.a.	Acompanhar a continuidade da medida	Medida implementada, continuidade durante o ano de 2025	

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover as mesmas oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação.	Equilíbrio no número de horas de formação.	Conselho de Administração/Área de Recursos	n.a.	n.a.	Registo da informação sobre o número de horas de formação realizadas.	Medida implementada. Continuidade na Formação de 2025.	
blabla	blabla	blabal	na	n.a.	na.a	Medida implementada, continuidade durante o ano de 2025.	
Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	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	n.a.	n.a.	Registo dos termos e do número de formação	Medida implementada. Continuidade na Formação de 2025.	

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a transparência sobre o modelo de avaliação de desempenho	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, junto dos colaboradores na intranet e com a afixação em locais de visibilidade	Conselho de Administração/Área de Recursos	n.a.	n.a.	n.a.	Medida a implementar durante o ano de 2025	
Promover a transparência sobre o modelo de avaliação de desempenho.	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho na intranet e com a afixação em locais com visibilidade.	Conselho de Administração/ Área de Recursos	n.a.	n.a.	Divulgação do documento.	Medida a implementar durante o ano de 2025.	

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos colaboradores - Incentivar os colaboradores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas na parentalidade.	Definição e concessão aos colaboradores de flexibilidade nos períodos de dispensa no domínio da parentalidade.	Conselho de Administração/Área de Recursos	n.a.	n.a.	Registo do gozo de dispensas e faltas.	Medida implementada, continuidade durante o ano de 2025	
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Assegurar que a empresa define e concede aos colaboradores flexibilidade na assistência aos filhos	na	na	na	na	na	

## Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos colaboradores	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	n.a	n.a	Acompanhar a continuidade da medida	Medida implementada, continuidade durante o ano de 2025	

# PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Dispensas, faltas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
		n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Assegurar a possibilidade de trabalho a tempo parcial a colaboradores com responsabilidades familiares	na	na	na	na	na	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar	Concessão de flexibilidade aos colaboradores com responsabilidades familiares específicas	Conselho de Administração/Área de Recursos	n.a.	n.a.	Registo de realização de teletrabalho	Medida implementada, continuidade durante o ano de 2025 através do teletrabalho e flexibilidade de horários	

## Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Organizar os tempos de trabalho, conciliando a vida profissional e familiar colaboradores	Assegurar que a empresa permite a possibilidade a trabalho a tempo parcial a colaboradores com responsabilidades familiares específicas	Conselho de Administração/Área de Recursos	n.a	n.a	Acompanhar a continuidade da medida	Medida implementada, continuidade durante o ano de 2025	

# PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Prevenir e combater o assédio a colaboradores	Informação aos colaboradores sobre os procedimentos para a comunicação de atos de ofensa à integridade no trabalho	Conselho de Administração/Área de Recursos	n.a.	n.a.	Registo do número de comunicações	Medida a implementar durante o ano de 2025	