Plano para o mesmo tratamento de Homens e Mulheres 2027

Índice

1. Enquadramento 3
2. Plano para igual tratamento de Homens e Mulheres 2027 3
3. Dimensões de intervenção 3
3.2 Acesso ao emprego 4
3.4 Formação Inicial e Contínua 4
3.5 Proteção na Parentalidade 5
3.6 Conciliação da vida Profissional com a vida Familiar e Pessoal 5
3.7 Prevenção da prática de assédio no trabalho 5
4. Implementação do Plano 5

1. Enquadramento

O plano para obter um igual tratamento entre homens e mulheres na idD Portugal Defence decorre da legislação atual, nomeadamente no artigo 13.º da Constituição, 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 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 nefastos existentes.

- A monitorização das políticas já previamente implementadas;

2. Plano para igual tratamento de Homens e Mulheres 2027

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
Reforçar compromisso institucional	Atualização e divulgação do Plano	Conselho de Administração e Área de Recursos Humanos.	Plano publicado e comunicado internamente Indicador: Disponibilização dos documentos nos canais da empresa. *(Continuidade durante 2027).*

3.2 Acesso ao emprego

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
Garantir o mesmo período experimental	Monitorização do cumprimento contratual	Área de Recursos Humanos.	0 reclamações
Assegurar a não discriminação no emprego para as mães grávidas, parturientes e lactantes.	Medida para respeitar o período do contrato para que se avalie a sua manutenção no período experimental.	Conselho de Administração/Área de Recursos	Medida implementada. Indicador: Acompanhar a continuidade da medida

3.3 Condições de Trabalho

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
Promover transparência na avaliação de desempenho	Divulgação do modelo de avaliação	Área de Recursos Humanos.	Modelo acessível a todos
Remunerar as funções de igual complexidade da mesma forma	Relatório sobre Remunerações de Homens e Mulheres	Área de Recursos Humanos.	Disponibilizar relatório

3.4 Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
Possibilitar o mesmo acesso à formação	Formação em horário laboral.	Área de Recursos Humanos/Responsável QAS.	Medida implementada. Indicadores: Registo dos termos e do número de horas de formação

3.5 Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
Cumprir a lei	Aplicação dos direitos parentais	Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.	0 incumprimentos

3.6 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.	Teletrabalho e horários flexíveis	Conselho de Administração/Área de Recursos Humanos.	Medida implementada. Indicador: Registo de realização de teletrabalho aprovados

3.7 Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Meta / Indicadores
Prevenir assédio	Atualização do Código de Conduta	Conselho de Administração.	Documento publicado

4. Implementação do Plano

A execução do Plano 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.