

## RECOMENDAÇÃO Nº 55/CITE/2022

**Nome da entidade: IdD Portugal Defence, S.A.**

**Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da IdD Portugal Defence, S.A.**

### **Enquadramento jurídico:**

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da **IdD Portugal Defence, S.A.**

### **Caracterização do Plano para a Igualdade**

O Plano para a Igualdade da **IdD Portugal Defence S.A.**, corresponde a 2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

#### **1. Diagnóstico**

A **IdD Portugal Defence, S.A.** não elaborou um autodiagnóstico tendo por base a Matriz de apoio ao diagnóstico que se encontra, no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas para elaboração do Plano para a Igualdade.

A empresa não mencionou no Plano se cumpriu ou não o art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, no que se refere à proporção de pessoas de cada sexo designadas para os órgãos sociais da empresa.

O presente Plano norteou-se pelas orientações e pela metodologia definidas no Guião produzido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Quanto à aplicação da segunda Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano para a Igualdade nas medidas não foi mencionada a sua utilização no Plano.

#### **1.1. Objetivos**

O presente Plano para a Igualdade da **IdD Portugal Defence, S.A.**, contempla o princípio da Política de Igualdade de Género que visa a implementação de um conjunto de medidas para promover a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens na empresa.

#### **1.2. Componentes de intervenção**

As áreas estratégicas de intervenção do Plano para a Igualdade estão em conformidade com os compromissos assumidos em matéria de responsabilidade social, diversidade e direitos humanos, assim como as áreas de intervenção estão em conformidade com o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

O Plano pretende uma efetiva igualdade de género nas diversas áreas de intervenção organizacional da empresa.

#### **1.3. Calendário de execução**

O período para a aplicação do Plano para a Igualdade é 2023.

#### 1.4. Acompanhamento e avaliação

A monitorização das medidas deverá ser realizada anualmente, de forma a parametrizar o início e o fim das medidas, com o intuito de observar ao longo do processo de implementação, se as estratégias aplicadas nas áreas de intervenção cumprirão e/ou alcançarão os resultados desejados.

## II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

Para a elaboração do Plano para a Igualdade foram utilizados os seguintes instrumentos: o Guião e/ou o Portal para elaboração do Plano para a Igualdade Anual, que se encontre de acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, foi produzido “um Guião para o efeito de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, sendo que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a matriz de apoio ao autodiagnóstico disponibilizada.

Estes instrumentos permitirão, antes da implementação de um Plano para a Igualdade, ter um diagnóstico da situação da igualdade de género, de forma a verificar as políticas e as práticas da organização, a nível da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, permitindo uma definição objetiva e mensurável, das prioridades nestes domínios, assim como, uma melhor e eficaz identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.

A empresa elaborou o Plano com sete dimensões de intervenção em matéria de igualdade de género, de forma abranger trinta medidas para cada área, promovendo a igualdade e a não discriminação de todas as pessoas da empresa.

Quanto às dimensões e medidas que foram contempladas no Plano elaborado pela **IddPortugal Defence S.A**, contemplaram ainda, as unidades orgânicas responsáveis, as metas e os indicadores de resultado, pois não foi mencionado o início e o término das medidas que irão aplicar, não referiu o orçamento associado para cada medida.

## III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **IddPortugal Defence S.A**:

Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, informa-se que se encontra disponível no website da CITE.

De acordo com a legislação acima referida, a CITE, desenvolveu um Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do

Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>

Sugere-se que a empresa **IdDPortugal Defence S.A.**, elabore o autodiagnóstico sobre a situação de igualdade de género na empresa.

Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras, ou às suas estruturas representativas, relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.

Assim, recomenda-se uma avaliação do Plano sendo essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da segunda Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano, é a metodologia indicada, e é parte integrante do Guião para a elaboração do Plano para a Igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

No que concerne à operacionalização dos objetivos e medidas deste Plano, carece da reformulação dos indicadores de resultados, pois deverão ser mensuráveis, de forma a se poder quantificá-los (sugerem-se como ex. n.º de notícias ou n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º mulheres e homens abrangidos/as pelas diferentes medidas, entre outras), bem como as metas (sugerem-se como ex.: percentagem % ex.: 100% de pessoas abrangidas) ou período de tempo, como ex.: por semestre, por trimestre, entre outros) de forma a medir os resultados das medidas deste Plano.

Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da **IdDPortugal Defence S.A.**

Lisboa, 12 de abril de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 12 de abril de 2023, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.

PN