

RECOMENDAÇÃO N.º 14/CITE/2025

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

Nome da entidade: **IdD Portugal Defense S.A.**

I – 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 empresa **IdD Portugal Defense S.A.**

II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da empresa **IdD Portugal Defense S.A.** tem por referência o ano 2026 e surge na sequência da legislação em vigor.

2.1. Diagnóstico

A empresa **IdD Portugal Defense** refere ter seguido as orientações divulgadas no Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, contudo o autodiagnóstico não foi disponibilizado na plataforma para consulta.

Na caracterização dos recursos humanos da organização foram apresentados os dados desagregados por sexo, à data de 12/06/2025, nomeadamente a distribuição dos efetivos entre homens e mulheres por sexo, faixa etária, nível de escolaridade, por grupos funcionais (cargos diretivos, quadros superiores e outros) e por vínculo profissional.

2.2. Objetivo

A empresa **IdD Portugal Defense S.A.**, com a apresentação do Plano para a Igualdade demonstrou a sua adesão para dar cumprimento da legislação em vigor, mas também ir mais além promovendo uma política de igualdade de género para a participação equilibrada entre mulheres e homens na sua organização.

2.2.1. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado nas seguintes dimensões da igualdade de género, que integram o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação Inicial e Continua;
- Igualdade nas condições de trabalho;

- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

2.3. Calendário de execução

Apesar da referência no presente Plano ao ano de 2026, as medidas apresentadas são de continuidade encontram-se calendarizadas para ocorrerem até final de 2025.

2.4. Acompanhamento e avaliação

A empresa **IdD Portugal Defense S.A** refere que o acompanhamento e a avaliação das medidas constantes no Plano para a Igualdade serão realizados por parte da área dos recursos humanos e pelo Conselho de Administração no alinhamento na Política da Igualdade.

III – ANÁLISE TÉCNICA

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

- A empresa **IdD Portugal Defense S.A** realizou o autodiagnóstico de Igualdade de Género.
- O Plano está construído englobando apenas os objetivos, as medidas, e os departamentos responsáveis envolvidos, não se encontram definidos indicadores de resultado, as metas e a calendarização (remete-nos para o final do presente ano), bem como o impacto esperado para cada medida e a respectiva identificação dos recursos financeiros envolvidos para cada medida.
- Enumeram-se 14 medidas a implementar, como sendo as áreas a melhorar ou de boas práticas da organização. No entanto não temos elementos que permitam fundamentar a necessidade de intervir nestas áreas funcionais da organização, de forma a contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos.
- As medidas são de continuidade e são apresentadas na calendarização de execução do plano para a igualdade de 2026, não permitiu perceber se existe uma precedência ou prioridade na sua execução.
- A não indicação da metodologia e de instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, elementos esses que se revestem de extrema importância para se poder proceder aos ajustamentos necessários ou para reforçar as medidas que assim o exijam.
- A especificação destes requisitos são fundamentais para que se possa acompanhar e avaliar a execução das ações e para que possa ser parametrizada a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.

III – RECOMENDAÇÕES

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa **IdD Portugal Defense, 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, está disponível no website da CITE.
- De acordo com a legislação acima referida, a CITE desenvolveu, e disponibiliza, o 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 em <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>.
- O processo de construção de um Plano para a Igualdade para ser eficaz deve ter em conta as necessidades identificadas na organização, através do respetivo diagnóstico que integra as medidas que devem ser operacionais e mensuráveis e com indicação do orçamento (em espécie ou com verbas).
- Sugere-se a criação de um Comité para a Igualdade ou uma Task-Force que possa potenciar a implementação do Plano preconizado. Este Comité deverá envolver toda a organização, e incorporar não apenas os elementos da Administração e do Departamento de Recursos Humanos, mas tendencialmente pessoas oriundas de todos os departamentos/unidades da organização em questão, tendo em conta a representatividade de ambos os sexos, de acordo com a lei em vigor.
- A monitorização e a avaliação do Plano consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir-se correções.
- Para além da identificação da equipa responsável e menção à monitorização regular do Plano, recomenda-se a concretização do sistema de monitorização intercalar, nomeadamente através da indicação dos instrumentos a utilizar e indicadores que se pretende acompanhar. Podem, ainda, ser identificados os riscos inerentes à execução de cada medida, assim como os procedimentos de atuação caso tal ocorra, quer em sede de monitorização ou de avaliação.
- Recomenda-se a utilização de linguagem inclusiva no tratamento dos dados estatísticos, ou seja, utilizar o termo sexo em vez do termo género, e não usar o termo género no contexto da promoção da igualdade entre mulheres e homens ao longo do Plano. Esta deve especificar o sexo, neutralizar ou abstrair-se a referência sexual. A linguagem não deve reforçar estereótipos e papéis sociais de género. Deve ser utilizada a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja o uso da terminologia: “trabalhadoras/es”.

- Informa-se que a CITE se encontra disponível para eventuais esclarecimentos e/ou apoio na utilização do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, através do e-mail: planosigualdade@cite.pt, bem como no apoio às entidades/empresas na elaboração do plano para a igualdade, através de formação nos Laboratórios de Igualdade, presencialmente e a distância.

Aprovada por maioria dos membros da CITE, em 30 de dezembro de 2025, com voto contra da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – CGTP-IN, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata.

MDC/MRF