

2021-2022

Plano de Igualdade e Não Discriminação



Índice

4

INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO

5

CONTECTO EXCECIONAL

6

CAPÍTULO I - CAMINHO PERCORRIDO: ANTECEDENTES E AUTODIAGNÓSTICO

11

CAPÍTULO II - ÂMBITO, VERTENTES E OBJETIVOS

15

CAPÍTULO III - MEDIDAS

18

CAPÍTULO IV - EQUIPA DE ACOMPANHAMENTO



Introdução e Enquadramento

A IBERSOL SGPS, SA sempre considerou que o valor da igualdade deve inspirar e nortear a vida das empresas que integram o seu grupo empresarial, de modo a que a realização e progressão profissionais de todas as pessoas que nela desenvolvem a sua atividade laboral dependa, exclusivamente, do seu esforço, da sua performance e do seu mérito.

Enquanto organização, a IBERSOL aplaude e revê-se plenamente no salutar esforço que quer o legislador nacional, quer a União Europeia e suas instituições têm vindo ao longo dos anos a fazer nas matérias de igualdade de género, pretendendo, por isso, continuar a tomar uma parte ativa e muito empenhada neste processo de modo a poder contribuir para uma autêntica evolução neste domínio. Quanto ao legislador nacional, e num primeiro momento, a Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março de 2012 estabeleceu a obrigação de criação de planos de igualdade nas entidades do setor empresarial do Estado, com especial enfoque na igualdade de género e na conciliação entre a vida pessoal e profissional.

Subsequentemente, o legislador alargou a sua previsão normativa às empresas cotadas em bolsa por via da publicação da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto.

Embora a igualdade seja, naturalmente, um conceito bastante abrangente, a IBERSOL tem, desde há muito, dedicado atenção à igualdade entre mulheres e homens – designadamente no domínio retributivo – mas pretende continuar a monitorizar a plena realização da mesma do seu quotidiano, tendo consciência de que se trata de uma missão sempre inacabada e que requer planeamento e acompanhamento.

Neste enquadramento, assume, claro está, especial relevância a prevenção de todas as práticas que sejam direta, ou indiretamente passíveis de ameaçar, ou perturbar a referida igualdade, designadamente as práticas de assédio e/ou discriminação, as quais em

circunstância alguma serão toleradas pela IBERSOL.

Por fim, há a consciência clara de que para se prosseguir uma igualdade indo além do mero cumprimento de aspetos meramente formais, importa dedicar atenção à conciliação da vida pessoal com a vida profissional, na salvaguarda dos direitos legalmente estabelecidos em matéria de parentalidade.

Na elaboração do plano, inicialmente publicado em setembro de 2019 e que tem vindo a ser objeto de atualização e republicação anual nos termos da lei, como aqui sucede, a IBERSOL analisou e inspirou-se, entre o mais, no Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas, criado pela CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, pretendendo continuar a aceitar o desafio de ir procedendo a auto-diagnósticos que lhe permitam ter presente, em cada momento, a sua concreta realidade – sem prejuízo do contexto excecional que se vive, adiante explicitado e que vem causando constrangimentos nos mais diversos níveis, como se explicitará.

Considera-se, além de tudo o mais, que o presente Plano de Igualdade está perfeitamente alinhado com as medidas de Sustentabilidade, integradas no **Relatório e Contas 2020**, da IBERSOL, que pode a todo o momento ser consultado aqui - <http://www.ibersol.pt/investidores/relatorio-contas/2020/ibersol-rc2020-pt/index.html> Cumpre assinalar que, quanto aos seus aspetos substantivos, o plano de igualdade da IBERSOL tem vindo a ser objeto de notas e considerações positivas por parte das entidades oficiais, sem prejuízo da consciência da necessidade de ver esta matéria numa perspetiva de grande dinamismo e vontade de melhoria contínua. Este relatório tenta expressar aquela que é a nossa visão acerca da missão da IBERSOL e do seu compromisso com a comunidade, cabendo assinalar que nela trabalham mais de 10.000 pessoas.

Contexto Excecional

A vida das empresas (e das pessoas que com elas colaboram) foi, como é público e notório, profundamente atingida pela Pandemia Covid-19, que marcou de modo severo quer o ano de 2020 e que continua a marcar de modo indelével o ano em curso.

As empresas – e a IBERSOL não foi, nem é, exceção – encontram-se, desde março de 2020, a viver uma situação absolutamente excecional e de autêntica emergência, tendo de fazer face a circunstâncias, desafios e dificuldades nunca antes vividas ou experimentadas e de contornos e dimensão absolutamente imprevisíveis.

Todo o foco organizacional tem estado (como não poderia deixar de estar) dirigido à defesa da viabilidade e sustentabilidade do Grupo e das empresas que o integram, de modo a que a empresa seja capaz de aguentar o impacto deste inusitado contexto e poder vir a superá-lo.

Seja como for, a verdade é que esse impacto tem sido tremendo e mostra-se perfeitamente retratado nos resultados empresariais, sendo que o volume de negócios conheceu, de 2019 para 2020 uma brutal quebra de 40,5%, associada a uma diminuição ainda mais expressiva dos resultados operacionais, que conheceram uma retração historicamente inimaginável de 254%, de tudo resultando um resultado líquido negativo do exercício de 2020 de quase 51.000.000,00.

É evidentemente expectável que esse impacto se sinta também em 2021.

Eis, portanto, a dimensão dos efeitos que a crise pandémica trouxeram à vida do Grupo IBERSOL e que bem explicitam o enorme exercício de congregação de esforços de que foi necessário lançar mão a fim de enfrentar uma realidade em tudo exógena face ao normal desenvolvimento da vida empresarial.

Tudo isto implicou, como está bom de ver – sem nunca desmerecer ou comprometer os valores e a nossa filosofia organizacional – uma inevitável concentração de esforços

e uma rigorosa definição de prioridades empresariais, sem se poder assumir estes anos como períodos de normal execução das planificações desejadas segundo o ritmo próprio do que poderia ser qualificado como correspondendo a uma “velocidade empresarial de cruzeiro”.

Precisamente por todo o exposto, as empresas do Grupo não tiveram alternativa (por terem tido estrita necessidade de contar com todos os apoios disponíveis) de utilizar as ferramentas legais que o legislador foi criando, reconhecendo o risco em que o contexto pandémico colocava as empresas e com isso o emprego.

As medidas a que as empresas aderiram (concretamente o lay off “simplificado”, o apoio à retoma progressiva de atividade e o lay off previsto no Código do Trabalho) colocaram os trabalhadores em situação de redução dos períodos normais de trabalho e de suspensão do contrato de trabalho durante períodos de tempo significativos.

Assinale-se que estas medidas atingiram os trabalhadores da área operacional de forma abrangente em diversos períodos de tempo (ou seja, milhares de trabalhadores), precisamente naqueles em que a atividade das empresas resultou pura e simplesmente inviabilizada ou profundamente afetada em razão das decisões de confinamento associadas a sucessivos estados de emergência ou calamidade que marcaram quer o ano de 2020, quer o ano de 2021.

Claro está que a aplicação destas medidas criou circunstâncias muito particulares em matéria de gestão de recursos humanos, colocando – total ou parcialmente – sem atividade a esmagadora maioria das pessoas que desenvolvem a sua atividade no grupo IBERSOL, com o que resultaram concomitantemente comprometidas medidas de monitorização e implementação de medidas na área de pessoal.

No mesmo sentido, e com convergentes con-

sequências, veja-se que mesmo a pequena parte dos trabalhadores não atingida por mecanismos de redução ou suspensão de atividade tiveram de continuar a desenvolver a sua atividade em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, constringendo de modo apreciável a sua normal execução e cingindo-a aos aspetos mais urgentes e cruciais do dia-a-dia, desde o processamento à própria preparação e tramitação (burocraticamente muito pesada e exigente) da adesão a todas as medidas de apoio, sempre com a concomitante necessidade de tentar resolver dúvidas que foram surgindo à medida que se assistia a um constante labor legislativo tendente a ir acompanhando a evolução da Pandemia.

Além de impossível (em termos práticos) a realização de um trabalho de recursos humanos com a profundidade, a extensão e a complexidade (parte dele supondo prestação presencial de atividade) como o que decorreria de um acompanhamento *pari pasu* do Guião também não seria desejável, por não poder assentar num universo empírico de estabilidade que permitisse um diagnóstico cabal ou rigoroso, sobre o qual trabalhar. Na verdade, veja-se que os níveis de rotação de pessoal conheceram, desde março de 2020 níveis nunca antes vistos no Grupo IBERSOL, perturbando todos os parâmetros de análise que existiam até 2019 - os quais, por seu turno, se mostram já profundamente desatualizados.

Aliás, o fluxo de recomposição dos quadros de pessoal das empresas estão ainda longe de se mostrar consolidados ou estabilizados. Na verdade, acompanha-se com grande atenção (e natural esperança) o evoluir do processo de vacinação em curso, que tem conhecido uma aceleração bastante apreciável e que promete manter um ritmo bastante elevado até ao final do verão.

Mas assiste-se, ainda (com preocupação) para alguns avanços e recuos no combate à pandemia, com concomitantes perturbações de um processo geral de desconfinamento que se mostra mais gradual do que se desejaria.

Seja como for, tentando por de parte os cenários menos positivos e de acordo com os estudos que o Grupo IBERSOL vem fazendo

- segundo, portanto, juízos de prognose - num quadro favorável de redução drástica ou ao menos consistente dos constrangimentos ao exercício da atividade das suas empresas em resultado da Pandemia, o número estimado de novas contratações a promover no segundo semestre do ano de 2021 em curso e, bem assim, ao longo do ano de 2022 pode atingir os cerca de 4.500 no primeiro caso e os cerca de 7.500 no segundo.

Neste contexto de (ainda) grande incerteza, mas de ponderação das medidas a tomar num crescendo de atividade que se pretende intenso logo que as circunstâncias o permitam, o universo laboral atual das empresas do Grupo IBERSOL é, por natureza, profundamente diferente do de 2019, mas também profundamente diverso daquele que teremos no final deste ano e ainda mais distinto do que teremos no final do ano de 2022.

Consequentemente, esta envolvente implicaria, inevitavelmente, a realização de diagnósticos e implementação de medidas sem bases sólidas de análise e, se nos é permitida a imagem, sobre “areias movediças” no plano estatístico.

Tudo para referir, portanto, que o contexto em que nos movemos tem inevitável impacto no desenvolvimento e implementação de todas as políticas de recursos humanos que supõem um mínimo de estabilidade e, baseada nela, uma atenção cuidada e rigorosa.

Seja como for, sem ignorar todos os constrangimentos e limitações que se deixaram devidamente expressos e fundamentados, e mesmo no contexto ímpar em que ainda se encontra, não deixou o Grupo IBERSOL - nem deixará - de continuar a burilar todos os aspetos em que seja possível continuar a melhorar o seu plano de igualdade.

Mesmo com a consciência - e o pragmatismo - de ter de remeter para momentos ulteriores determinados procedimentos e metodologias, é com convicção e renovado empenho que o Grupo IBERSOL continuará a ir em qualquer caso revisitando o plano e dando-lhe o dinamismo que também pretende que o mesmo tenha, de modo a que resulte claro que o caminho continua a ser trilhado.

“Grupo IBERSOL é, por natureza, profundamente diferente do de 2019, mas também profundamente diverso daquele que teremos no final deste ano e ainda mais distinto do que teremos no final do ano de 2022.”

Capítulo 1

CAMINHO PERCORRIDO: ANTECEDENTES E AUTODIAGNÓSTICO

A IBERSOL pretendeu, desde há vários anos (começando antes e prosseguindo independentemente das reformas legislativas a que, entretanto, se assistiu, mas tendo-as em conta), dedicar muita atenção à sua situação concreta no domínio do combate à discriminação e ao assédio e da promoção da igualdade, designadamente a igualdade de género.

Um entre muitos exemplos desse facto foi a integração no “survey” sobre o Clima Organizacional já existente na IBERSOL – denominado, como atrás já referido «*Tenha a Palavra*» – de questões especificamente atinentes à igualdade de género e ao combate à discriminação, assim abrindo um espaço e canal de comunicação entre a empresa e as pessoas que nela trabalham que permita, até, a receção de sugestões que torne toda esta temática uma dimensão *participada* da vida da organização.

A IBERSOL sempre norteou a sua conduta e sua gestão dos Recursos Humanos pelo cumprimento das obrigações legais estabelecidas no Código do Trabalho em matéria de igualdade, quer no plano substancial, quer a respeito de obrigações de cariz informativo, de que são alguns exemplos a afixação da **Informação em Matéria de Igualdade e Não Discriminação** e da **Informação sobre Segurança e Saúde no Trabalho para a Trabalhadora Grávida, Puérpera e Lactante**.

Mesmo sem ter histórico de reclamações, denúncias ou incidentes em torno de condutas enquadráveis nas noções de assédio ou discriminação, a IBERSOL publicou internamente, em 2018, em cumprimento à legislação a esse respeito publicada, o seu **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate**

ao Assédio do Trabalho, a qual foi objeto de ampla divulgação na empresa e no grupo. Simultaneamente, e para além dessa componente informativa, houve também um plano **formativo** que permitiu que a existência, conteúdo e propósitos do plano fossem objeto de sensibilização direta junto dos(as) colaboradores(as), não apenas numa perspetiva pedagógica, mas também sublinhando a prontidão com que se atuará em caso de notícia de prática de infrações disciplinares neste domínio.

Aliás, refira-se que a IBERSOL optou, então, por externalizar a formação disponibilizada em matéria de prevenção e combate ao assédio, de modo a conferir à mesma uma marca de grande independência e sinalizar a importância com a mesma foi perspectivada. Em 2019, procedeu-se à primeira publicação anual do Plano de Igualdade, que também foi generalizadamente conhecido na Empresa, o mesmo se dizendo da primeira republicação, já em 2020.

Além disso, a IBERSOL acredita numa vivência participativa da sua realidade empresarial, realizando periodicamente um “survey” sobre o Clima Organizacional – denominado «*Tenha a Palavra*» – espaço no qual as pessoas que nela trabalham são ativamente convidadas a deixar as suas opiniões e sugestões sobre algumas áreas entendidas como fundamentais para a sua satisfação e retenção no Grupo IBERSOL, nomeadamente evoluções de carreira, relacionamento com colegas e chefias.

Concomitantemente, a IBERSOL tem continuado a proceder a um rigoroso levantamento da sua configuração humana, sendo que os indicadores existentes continuam a evidenciar, de modo muito consistente, uma

situação que pode ser caracterizável como inegavelmente positiva.

Na verdade, o panorama de recursos humanos da IBERSOL em termos de sexo era, em 2020, o seguinte:



Âmbito: Portugal, Espanha e Angola

Refira-se que, tentando não ficar preso ao panorama dado por um só ano civil e procedendo, pelo contrário, a uma retrospectiva que inclui os últimos 4 anos completos capaz de fornecer dados mais realistas, se pode constatar que esta realidade se vem caracterizando pela sua estabilidade.

Senão vejamos:

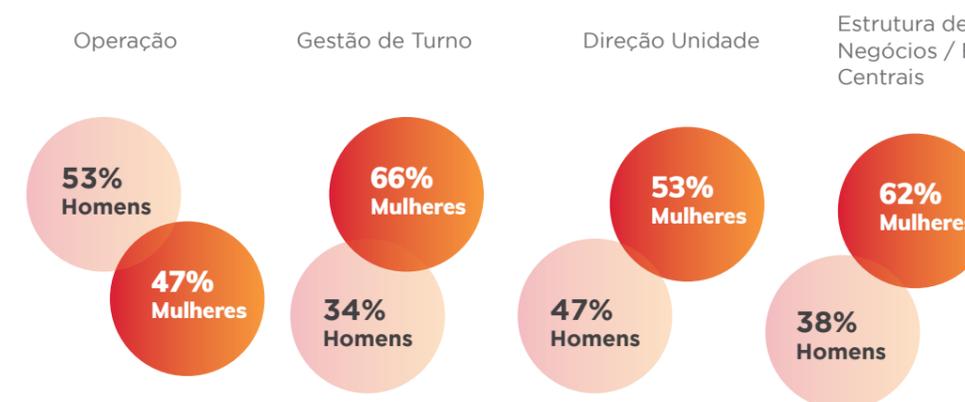
Evolução do Número de Colaboradores, por Género

Nº de Colaboradores	2020		2019		2018		2017	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Mulheres (%)	2.895	51%	3.622	52%	3.287	53%	2.902	53%
Homens (%)	2.731	49%	3.372	48%	2.860	47%	2.534	47%
Ativos Totais	5.626		6.994		6.147		5.436	

Âmbito: Portugal

Além disso, o equilíbrio a que se assiste, mesmo se os números evidenciam uma ligeira, mas perceptível prevalência para o sexo feminino, atravessa todas as áreas da nossa atividade. É o que o quadro seguinte eloquentemente ilustra:

Caracterização dos Colaboradores, por Género



Âmbito: Portugal



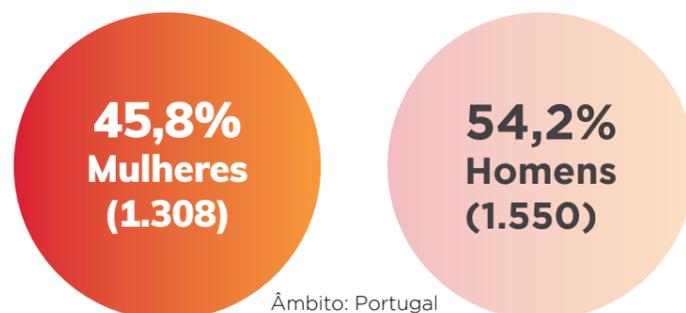
Capítulo 2

ÂMBITO, VERTENTES E OBJETIVOS

Para tal contribuirá, naturalmente, o tipo de atividade desenvolvida, mas não apenas, pois que nos parece certo que o próprio modus operandi da IBERSOL tem também para isso contribuído de modo sensível, por exemplo pelo cuidado que tem dedicado aos momentos sempre complexos e de grande relevância

da candidatura e processo de recrutamento. Seja como for, a verdade é que não se registam diferenças significativas ao nível da admissão relativamente à representatividade de cada sexo, sendo o ano de 2020 bastante elucidativo a este propósito:

Admissões 2020, por Género



Uma vez no contexto do grupo e das empresas, também não se registam diferenças significativas quanto às horas de formação ministradas, por sexo, pois que o funcionamento das ações formativas abstrai completamente esse fator. A distribuição de horas de formação por sexo

é, portanto, uma inerência da própria distribuição dos ativos, pelo mesmo parâmetro. A distribuição de horas de formação por género é, portanto, uma inerenciada própria distribuição dos ativos, pelo mesmo parâmetro.

Horas de Formação 2020, por Género



O presente plano de igualdade aplica-se a todas as pessoas que desenvolvem a sua atividade laboral do grupo IBERSOL, pretendendo-se que todas sintam equidade de tratamento e igualdade na sua valorização enquanto pessoas e enquanto profissionais. O presente plano de igualdade não pode ser visto de forma isolada, sendo que a IBERSOL, como antes referido, atribuiu sempre e atribui grande relevância à **política de prevenção do assédio e discriminação** que está em vigor desde 2018.

Por outro lado, e numa perspetiva positiva da abordagem à igualdade, a IBERSOL considera pertinente estruturar o seu plano de igualdade de modo a cobrir diversas vertentes que considera cruciais e entre si interligadas. Assim, podem ser apontadas quatro vertentes essenciais que assinalam também quatro objetivos gerais que deverão continuar a nortear a atuação da IBERSOL e que inspirarão o conjunto de medidas que nos propomos levar a cabo. São elas:

- I. O combate à discriminação e ao assédio;
- II. A promoção da igualdade no acesso ao emprego;
- III. A igualdade nas condições de trabalho, designadamente em matéria retributiva;
- IV. A proteção da parentalidade e a promoção da conciliação da vida pessoal com a vida profissional.

Estes quatro pilares delimitam, concomitantemente, como se disse, os objetivos claros da IBERSOL: assegurar um ambiente de trabalho desprovido de práticas discriminatórias e no qual mulheres e homens tenham, a todo o tempo, desde a génese da relação laboral e durante toda a sua vigência, igualdade de oportunidades e podendo articular de modo harmonioso o seu desempenho profissional com a sua vida pessoal e familiar.

1.1 O combate à discriminação e prevenção do assédio

O combate à discriminação e a prevenção do assédio têm de continuar a constituir preocupações permanentes em todas as organizações e assim será em todo o grupo IBERSOL, pretendendo deixar em cada momento claro junto das pessoas que nela prestam atividade que tais práticas contarão sempre com o repúdio da instituição em que trabalham.

A empresa e o grupo assumem, por isso, o compromisso de continuar a executar o plano de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, cumprindo a legislação vigente neste domínio e procedendo a uma indagação e avaliação rigorosa das denúncias que a esse respeito receba, atuando disciplinarmente sempre que tal se mostre adequado por existirem indícios da prática de infrações disciplinares.

Para além dessa avaliação casuística, pretende-se que qualquer incidente que porventura possa surgir neste âmbito seja objeto de avaliação e reflexão cuidadas, por forma a determinar se há medidas adicionais que possam ser postas em prática de modo a contribuir para evitar a reincidência do mesmo tipo de factos.

Embora não tenham existido incidentes ou denúncias neste domínio, importa manter uma atenção permanente a quaisquer ocorrências que possam existir, de modo a poder enfrentá-las de modo eficiente.

Importa, insiste-se, que os(as) novos(as) colaboradores(as) tomem, desde o primeiro momento, contacto com a relevância deste combate na IBERSOL, de modo a que a rejeição dos comportamentos e práticas discriminatórios seja, em permanência, parte da nossa cultura institucional - o que se afigura especialmente relevante quanto a pessoas e equipas com responsabilidade de gestão.

1.2 Promoção da igualdade no acesso ao emprego

A IBERSOL assume, por outro lado, o firme propósito de manter uma linha de atuação (aprofundando-a) segundo a qual se promovam uma autêntica e contínua igualdade de oportunidades no acesso a uma carreira no grupo e, sempre que possível, ao desenvolvimento da mesma, devendo assegurar-se que o processo e práticas de recrutamento contribuem para que assim suceda.

Independentemente das vicissitudes que ainda se verificam em algumas práticas de mercado, a IBERSOL pode e deve ser encarada como exemplo no mercado e queremos que seja como tal reconhecida.

1.3 Igualdade nas condições de trabalho, designadamente em matéria retributiva

Após o acesso a uma carreira na IBERSOL os propósitos da empresa e do grupo não podem ser outros que não sejam os de continuar a assegurar que, nos mais diversos domínios da execução do contrato de trabalho, a igualdade de tratamento e de oportunidades seja uma preocupação e, sobretudo, uma vivência.

Neste contexto, assume especial relevo, evidentemente, assegurar que se verifique que, entre géneros, para igual trabalho corresponda igual salário, bem como que essa equidade se verifique, também, quanto a outras demais regalias e condições de trabalho de natureza não salarial.

Por outro lado, importa igualmente prover a que a igualdade de oportunidades se verifique, também, nas situações de oportunidades de progressão na carreira, trabalhando para que haja a maior paridade possível em todas as camadas da pirâmide da nossa organização e nos momentos de possível mudança funcional e/ou de responsabilidades.

O mesmo se diga da formação profissional contínua que deve sempre assegurar que as trabalhadoras e os trabalhadores possam, a todo o momento, dispor de preparação, conhecimento e qualificação tão equivalentes quanto possível, em termos que lhes permitam enfrentar, com a mesma base de qualificações técnicas - ao menos na parte que esteja na mão da IBERSOL disponibilizar - os desafios de uma realidade empresarial e profissional em permanente mutação.

A este respeito, a IBERSOL deixou expresso de modo muito claro, no seu Relatório de Sustentabilidade, o seu abrangente compromisso com a formação profissional das suas colaboradoras e dos seus colaboradores, sublinhando que vê na formação das pessoas uma verdadeira fonte de aprendizagem e não apenas de cumprimento de determinadas exigências legais.

1.4 Proteção da parentalidade e promoção da conciliação da vida pessoal com a vida profissional

O fomento de uma partilha das responsabilidades parentais e uma assunção clara de uma visão segundo a qual o exercício dos direitos

de parentalidade não deve, em caso algum, limitar a vida profissional das trabalhadoras e dos trabalhadores, nem limitar as suas possibilidades de progressão na carreira.

Bem ao invés, a IBERSOL pretende ser norteada pela visão de que a conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional concorre para a plena realização da pessoa humana e que de tal podem advir benefícios sensíveis para a organização.

De facto, os direitos de parentalidade são, na IBERSOL, respeitados e vividos como realidade perfeitamente normal na nossa realidade laboral.

Para tanto, importa, naturalmente, assegurar um ambiente de trabalho desprovido de práticas discriminatórias, mas é essencial ir muito além e ter presente que só uma vivência

completa da inclusão e uma perceção aguçada de que é a pessoa do(a) trabalhador(a), na sua integralidade, que deve ser respeitada nos permitirá respeitar de modo autêntico o valor da igualdade e enriquecer a IBERSOL com a retenção de todo o talento.

Eis, precisamente, o que se tentou deixar muito claramente expresso no nosso Relatório de Sustentabilidade, mormente no que diz respeito à valorização das pessoas e à nossa ligação à comunidade.

Eis também, o caminho que tencionamos continuar a percorrer de modo consistente.



Capítulo 3

MEDIDAS

As medidas propugnadas para o período 2021-2022 visam, naturalmente, ir ao encontro dos objetivos gerais acima expostos, de modo a, sem desmerecer, nem de modo algum esquecer o caminho relevantemente já percorrido pela empresa, ir acompanhando com todo o detalhe esta temática e autoestabelecendo metas a atingir gradual, mas consistentemente.

Como principais objetivos específicos para 2021-2022 são enunciados os seguintes:

- a. Concluir o período 2021-2022 com uma equipa já formada que seja capaz de acompanhar a evolução e implementação do plano e as recomendações que sejam recebidas da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- b. Obter dessa equipa, em 2021-2022, uma valoração geral do estado de implementação do plano, em especial no quadro pandémico ainda vivido, perspetivando as medidas que seja possível adotar e assinalando eventuais dificuldades detetadas;
- c. Calendarizar os momentos anuais mais adequados à monitorização dos indicadores estatísticos
- d. Rever o plano anual em conformidade com os dados recolhidos de modo a burocratizar a sua implementação.

Muito caminho foi já percorrido, no sentido de uma maior transparência e de um aprofundamento contínuo de algo que é para a IBERSOL autêntica linha norteadora da sua vivência organizacional.

Deste modo, a IBERSOL tentará manter, a cada momento, uma atitude de grande exigência que corresponde à sua tradição e ao seu "ADN" empresarial.

Assim, são as seguintes as medidas que nos propomos tentar atingir, na medida em que as circunstâncias acima descritas o permitam:

1. Criar uma equipa de monitorização e acompanhamento do plano. Criação de uma *equipa de acompanhamento* que se dedique a acompanhar a divulgação e implementação do presente Plano de Igualdade e que possa entregar à Administração um relatório a propósito do grau de consecução das medidas nele propugnadas, bem como formular sugestões de melhoria e revisão dos objetivos e das medidas para os anos subsequentes. Esta equipa poderá, por outro lado, estudar a implementação do acompanhamento de novos indicadores, por exemplo, por categorias, sem perder de vista os temas relacionados com o exercício dos direitos de parentalidade pela sua relevância e impacto na conciliação da vida pessoal com a vida profissional. Esta equipa que deverá seguir a orientação - e sempre que possível - de observar composição mista e paritária terá, entre o mais, a possibilidade e a atribuição de apresentar sugestões e propostas concretas de medidas corretivas, quando julgadas pertinentes e, bem assim, de recomendar a fixação de novos objetivos a tentar atingir.

2. Estudar a criação de um modelo de monitorização da aplicação da política de combate ao assédio e à discriminação (já em vigor na empresa), de modo a poder, com plena salvaguarda da confidencialidade e da legislação vigente em matéria de dados pessoais, analisar quantitativa e qualitativamente o número de denúncias recebido e a parte atinente a fenómenos de assédio e discriminação em função do género. Equacionar eventual apresentação de primeiro relatório / balanço (ainda que parcelar/provisório) até final de 2022
3. Manter a monitorização anual dos indicadores mais relevantes para a gestão de pessoas, nomeadamente em matéria de igualdade.
4. Integrar no relatório de gestão de pessoas, indicadores de igualdade remuneratória.
5. Atualizar, sempre que se justifique, o documento “A Igualdade e não discriminação na Política Remuneratória da Iber-sol” que estabelece o compromisso do Grupo com a igualdade remuneratória, publicando-o na intranet do Grupo e garantindo a sua efetiva aplicação.
6. Integrar no Manual de Acolhimento as matérias da igualdade e inclusão, bem como do combate à discriminação e ao assédio e integrá-las no referido manual, disponibilizando-o a todas as pessoas que trabalham na IBERSOL.
7. Prosseguir o processo - já em curso - de revisão gradual dos documentos da IBERSOL (políticas, manuais, formulários de candidatura etc), em especial em matéria de Recursos Humanos, de modo

a assegurar que a linguagem e imagens utilizadas (neste caso em articulação com o departamento de *marketing*) são, elas próprias, também inclusivas e, bem assim, que os conteúdos não contrariam os propósitos do presente Plano de Igualdade. Adotar a mesma medida em relação a documentos oficiais e de natureza externa do Grupo.

8. Avaliar se, face ao período conjuntural vivido, será adequado, ou viável, em 2021-2022 implementar o “survey” sobre o Clima Organizacional «Tenha a Palavra» - testando no real as questões especificamente atinentes à igualdade de género e ao combate à discriminação.
9. Reforço da integração, nos programas de formação da IBERSOL, mormente na disponibilizada ao nível das chefias das lojas, de conteúdos formativos a respeito da igualdade e não discriminação. Recurso ao recrutamento interno para a generalidade das vagas em aberto, divulgadas a todos os colaboradores.

“Deste modo, a IBERSOL tentará manter, a cada momento, uma atitude de grande exigência que corresponde à sua tradição e ao seu “ADN” empresarial”



Capítulo 4

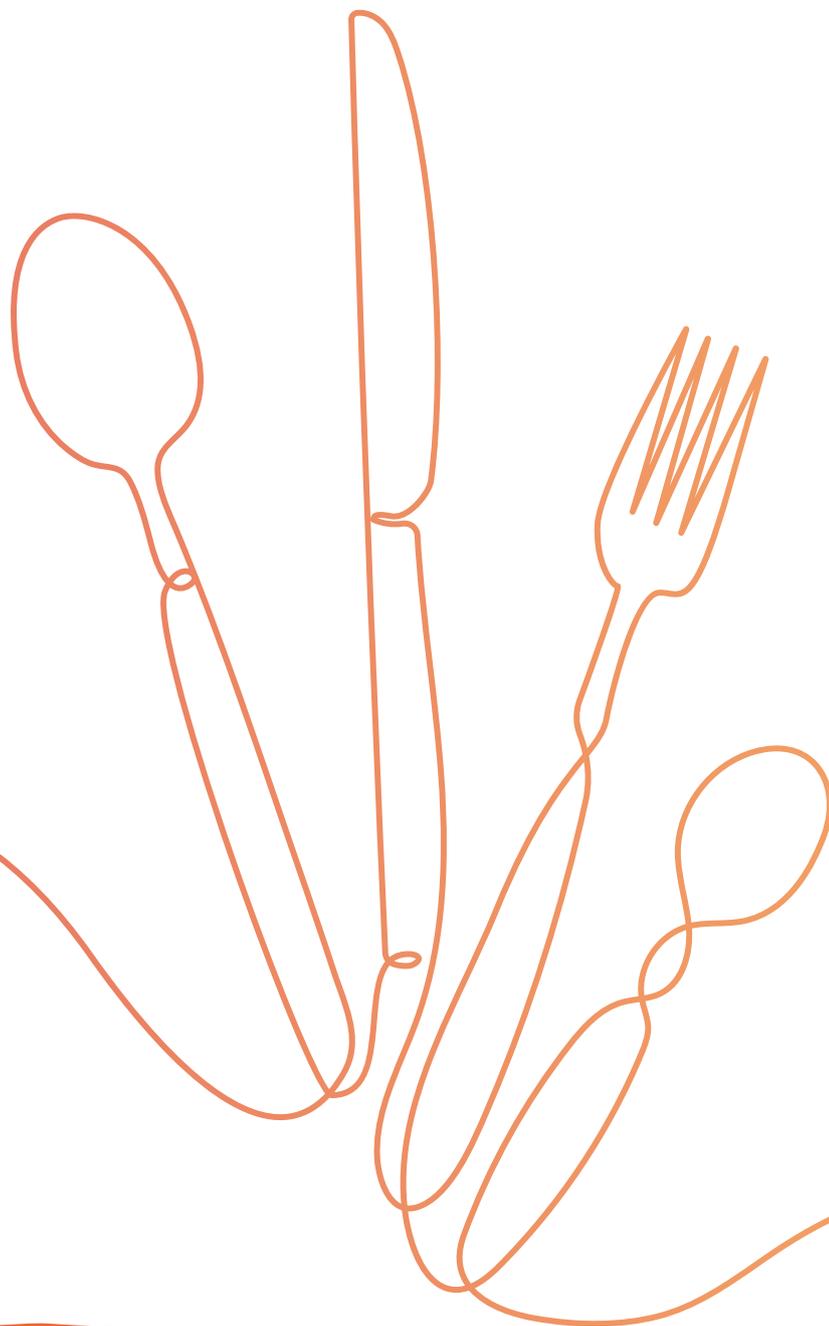
EQUIPA DE ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO

A IBERSOL criará uma equipa formada por 4 a 5 pessoas, a designar até ao final do ano em curso, que terá por incumbência acompanhar o primeiro ano de vigência do Plano de Igualdade e com atribuições relativas à oitava das medidas indicadas no capítulo precedente.

Uma das pessoas que a integrará será também parte da equipa de Desenvolvimento de Pessoas.

O trabalho de monitorização desta equipa, uma vez aprovado pela Administração, redundará na elaboração do plano para o ano subsequente, até 15 de setembro de 2022, nos termos do disposto no artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019.






ibersol
g r u p o

IBERSOL, SGPS, SA
Edifício Península
Praça do Bom Sucesso,
n.º 105 a 159, 9.º andar
4150-146 Porto
Portugal