



Plano para a Igualdade de Género 2027

Setembro de 2026

GRUPO IBERSOL
IBERSOL SGPS, SA



Índice

Introdução	4
Autodiagnóstico	5
1. Estratégia, Missão e Valores	6
2. Igualdade no Acesso ao Emprego	10
3. Formação Inicial e Contínua	10
4. Igualdade nas Condições de Trabalho	12
5. Proteção na Parentalidade	15
6. Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	17
7. Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	18
Plano para a Igualdade de Género 2027	19
Referências Bibliográficas	25

Introdução

O Plano para a Igualdade de Género do Grupo Ibersol (adiante designado Plano ou Plano para a Igualdade) constitui um instrumento de concretização do compromisso da organização com a promoção da igualdade de oportunidades e a prevenção de qualquer forma de discriminação entre mulheres e homens.

O Grupo Ibersol (adiante designado Ibersol ou Grupo) assume o compromisso de prevenir e eliminar quaisquer formas de discriminação, direta ou indireta, incluindo em razão do género, e de promover condições que favoreçam a igualdade remuneratória, a igualdade de oportunidades de desenvolvimento e uma representação equilibrada de mulheres e homens nos diferentes níveis e áreas da organização.

Através da análise dos principais indicadores internos e das práticas implementadas, o Plano identifica os progressos alcançados, bem como as áreas que importa continuar a acompanhar e desenvolver.

A presente edição mantém a análise das dimensões definidas pela CITE, nomeadamente estratégia, missão e valores; igualdade no acesso ao emprego; formação inicial e contínua; igualdade nas condições de trabalho; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; e prevenção da prática de assédio no trabalho. Neste âmbito, são definidos objetivos, medidas e indicadores que permitem dar continuidade ao trabalho desenvolvido e acompanhar a evolução da organização em matéria de igualdade e não discriminação.

Em particular, no que respeita à acima referida dimensão “Igualdade nas Condições de Trabalho”, o Plano incorpora as preocupações do Grupo com o processo de transposição, para o ordenamento jurídico português, da Diretiva (UE) 2023/970 relativa à transparência salarial, cujo primeiro prazo de reporte obrigatório de disparidades remuneratórias entre géneros ocorre a 7

de junho de 2027 — ainda dentro do período de vigência do presente Plano.

O Plano constitui, adicionalmente, a materialização do cumprimento da obrigação legal prevista na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, segundo a qual as empresas cotadas em bolsa — categoria em que se insere a Ibersol SGPS, S.A. — devem elaborar anualmente um Plano para a Igualdade e publicá-lo no respetivo sítio na Internet.

Autodiagnóstico

Este plano foi desenvolvido com base na análise de diversos elementos:

- Guião para a elaboração de planos de igualdade, da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE);
- Igualdade de Género nas Empresas. Break Even – Guia para a promoção da igualdade entre Mulheres e Homens;
- Monitorização da evolução de indicadores, metas e objetivos fixados, tendo por base o relatório integrado de gestão do Grupo Ibersol.

Estes documentos permitiram não só refletir sobre a situação atual da Ibersol, em matéria de igualdade de género, mas também identificar áreas de melhoria e traçar novos objetivos.

Para assegurar uma abordagem atenta e permanente, o Grupo mantém a sua equipa de projeto específica, denominada iEqual, que reporta diretamente à Administração.

O diagnóstico feito abrange a totalidade das dimensões que a CITE define no seu guião de

orientação para a construção dos Planos de Igualdade de Género, a saber:

- Estratégia, missão e valores;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal; e
- Prevenção do assédio no local de trabalho.

A monitorização dos indicadores internos permite acompanhar a evolução da organização nas diferentes dimensões da igualdade de género, identificar os resultados alcançados e sinalizar áreas que justificam acompanhamento ou intervenção. Esta análise constitui a base para a definição das medidas e metas do presente Plano, numa perspetiva de melhoria contínua.



1. ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

A Ibersol, enquanto entidade empregadora de referência no setor da restauração organizada em Portugal, em Espanha e em Angola, assume o compromisso de promover uma cultura assente na **igualdade, diversidade e inclusão**, garantindo a igualdade de oportunidades e a não discriminação nas suas práticas de gestão de pessoas.

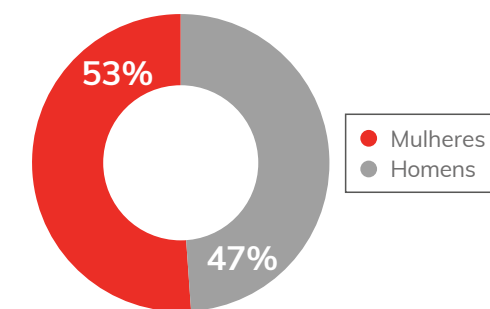
Este compromisso encontra-se refletido nos valores do Grupo Ibersol, em particular nos valores **“Somos Sustentáveis e Inclusivos”** e **“Valorizamos as Nossas Pessoas”**, que traduzem a importância atribuída à criação de um ambiente de trabalho aberto à diferença e à individualidade e disposto a valorizar o contributo de cada pessoa.



Fig. 1 - Os valores do Grupo Ibersol

De facto, o capital humano constitui um dos principais pilares do Grupo Ibersol. A promoção de um ambiente de trabalho justo, inclusivo e respeitador, assente na igualdade de oportunidades, integra os princípios que orientam a gestão das pessoas e o desenvolvimento da organização.

Em 2025, o Grupo Ibersol contava, em Portugal, com **5.207 colaboradores, dos quais 53% mulheres e 47% homens**, mantendo-se uma distribuição global equilibrada entre os dois géneros.



Gráf. 1 - Colaboradores da Ibersol em Portugal distribuídos por género

Esta distribuição constitui um dos indicadores considerados na monitorização da igualdade de género na organização, sendo complementada pela análise da representação de mulheres e homens no acesso ao emprego, na formação e desenvolvimento profissional, nos diferentes estádios de carreira e nas funções de gestão e direção.

A promoção da igualdade e da não discriminação encontra-se igualmente refletida nos documentos e instrumentos de gestão do Grupo Ibersol. Destacam-se o Relatório Integrado de Gestão, que contempla indicadores desagregados por género, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e o Combate ao Assédio no Trabalho e a Política Integrada do Sistema de Gestão Integrado do Grupo Ibersol.

POLÍTICA INTEGRADA

Qualidade, Ambiente, Segurança e Saúde no trabalho e de Segurança Alimentar



O Grupo Ibersol assume o compromisso de desenvolver uma estratégia dinâmica e ajustada aos desafios impostos por todos os stakeholders e a desenvolver a sua atividade assente nos seguintes princípios:

SUSTENTABILIDADE. Proteger o futuro:

- Promover a responsabilidade ambiental, social/económica e de governação, influenciando positivamente o valor da organização a longo prazo.

RESPONSABILIDADE. Manter responsabilidade de todos por:

- Assegurar a satisfação dos nossos clientes;
- Garantir a segurança dos nossos clientes, pessoas e produtos;
- Promover ativamente as condições de segurança e saúde no trabalho;
- Reduzir o impacto ambiental resultante da atividade desenvolvida;
- Atuar no combate ao desperdício alimentar;
- Cumprir com rigor todos os requisitos legais, regulamentares e estatutários.

PESSOAS E COMUNICAÇÃO. Investir nas competências, na valorização e na inclusão. Promover a comunicação entre todas as partes interessadas.

- Informar e formar todos os colaboradores reforçando as competências nos domínios da qualidade, segurança alimentar, ambiente e de segurança e saúde no trabalho de forma a normalizar práticas individuais e coletivas;
- Comunicar e promover a participação de colaboradores e outras partes interessadas para que possam contribuir para uma melhor eficiência dos sistemas de gestão.

PROTEGER CLIENTES, PESSOAS E MARCAS. Gerir risco.

- Manter um sistema de rastreabilidade, da origem ao consumidor final, com controlo rigoroso da cadeia de abastecimento;
- Garantir o controlo dos pontos críticos do processo produtivo;
- Atuar com diligência, de acordo com o princípio da precaução, perante situações de emergência ou acidente que possam provocar danos nas pessoas, produtos ou ambiente;
- Adotar práticas de prevenção e redução de poluição com medidas específicas nas vertentes climáticas, energética e de preservação de capital natural;
- Identificar, avaliar e controlar os riscos com que os colaboradores se deparam para prevenir acidentes e quase acidentes de trabalho.

MELHORIA CONTÍNUA. Promover a excelência e fazer sempre melhor.

- Manter sistemas de medição, monitorização e avaliação para melhorar continuamente o desempenho dos sistemas de gestão.



Fig. 2 - Política Integrada do Sistema de Gestão Integrado do Grupo Ibersol

O compromisso com a transparência nesta matéria concretiza-se também através da publicação anual do presente **Plano para a Igualdade de Género** no website institucional do Grupo e da divulgação interna de informação, iniciativas e práticas relacionadas com a igualdade de oportunidades e a não discriminação.

Os diferentes canais de comunicação interna e plataformas digitais contribuem para a divulgação dos princípios, direitos e deveres associados à igualdade e não discriminação, sendo adotada uma linguagem inclusiva e não discriminatória nas diferentes formas de comunicação.

A Ibersol promove ainda a **auscultação dos seus colaboradores**, através de diferentes mecanismos, nomeadamente inquéritos de consulta aos trabalhadores e instrumentos de avaliação do clima organizacional. Estes mecanismos permitem acompanhar a experiência e perceção dos colaboradores e identificar oportunidades de melhoria ao nível da cultura e das práticas organizacionais.

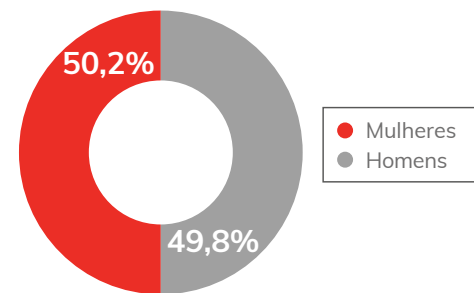
Externamente, os canais institucionais e as redes sociais contribuem igualmente para a divulgação dos princípios e iniciativas do Grupo relacionados com a igualdade, diversidade e inclusão e o posicionamento da organização em matéria de igualdade, em particular, da igualdade de género.



2. IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

O Grupo Ibersol promove a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, assegurando que os processos de recrutamento e seleção são conduzidos com base em critérios objetivos, relacionados com as competências, experiência e adequação ao perfil da função, sem discriminação em razão do género ou de outros fatores.

Em 2025, foram recebidas, através do website de recrutamento da Ibersol, **28.826 candidaturas**, das quais **14.482 de mulheres (50,2%)** e **14.344 de homens (49,8%)**, evidenciando uma distribuição equilibrada entre os dois géneros.



Gráf. 2 - Candidaturas recebidas no website de recrutamento da Ibersol

As oportunidades de emprego do Grupo são divulgadas de forma inclusiva e dirigidas a todas as pessoas, independentemente do género. Os anúncios de emprego utilizam uma linguagem neutra e não discriminatória e as designações das funções procuram assegurar a sua abrangência, recorrendo, quando aplicável, à indicação **m/f/d**.

Na comunicação das oportunidades de emprego, existe igualmente a preocupação de utilizar imagens representativas da diversidade das pessoas e das funções existentes no Grupo, procurando contrariar estereótipos associados ao género e à ocupação de determinadas funções.

A análise e triagem curricular e os processos de recrutamento e seleção são realizados com base em critérios objetivos e adequados às funções a desempenhar, sem qualquer enviesamento em função do género. A Ibersol dispõe de normas e procedimentos internos que enquadram estes processos, promovendo práticas de recrutamento e seleção assentes na **igualdade de tratamento e não discriminação**.

Este compromisso é igualmente considerado na relação com os parceiros externos de recrutamento, procurando assegurar o alinhamento com os princípios e práticas de igualdade e não

discriminação adotados pelo Grupo.

A Ibersol promove também o contacto com estudantes e jovens em início de percurso profissional através da disponibilização de **estágios e outras oportunidades de integração e desenvolvimento profissional**. Em 2025, foram realizados **32 estágios, dos quais 23 por mulheres e 9 por homens**.

Estas oportunidades permitem facilitar o contacto com diferentes áreas profissionais e proporcionar experiências de aprendizagem e desenvolvimento, contribuindo para que as escolhas profissionais e as oportunidades de carreira sejam realizadas independentemente de estereótipos associados ao género.

3. FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

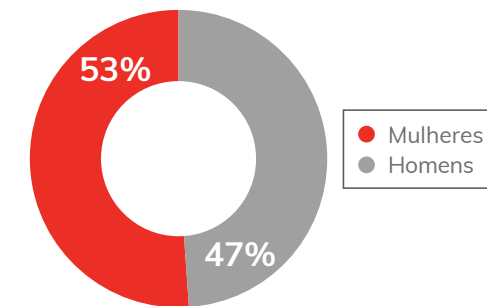
Na Ibersol, a formação e o desenvolvimento das pessoas assumem um papel central para a aquisição e atualização de competências, na evolução profissional e na preparação para novas responsabilidades. O Grupo procura assegurar que as oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento são acessíveis a todos os colaboradores, em condições de igualdade e sem discriminação em razão do género.

O Grupo Ibersol promove programas de formação inicial, contínua e de desenvolvimento de carreira, através da **Ibersol Academy**, das plataformas formativas dos diferentes Negócios e de ações de formação presenciais e em contexto de trabalho. Estes programas abrangem diferentes momentos do percurso profissional, desde a integração de novos colaboradores à preparação e desenvolvimento de pessoas com responsabilidades de gestão.

A igualdade de oportunidades, a não discriminação e o respeito pela diversidade estão igualmente presentes nos conteúdos formativos. A formação inicial de acolhimento **“Somos Ibersol”** constitui um dos primeiros momentos de contacto com estes princípios, promovendo o conhecimento dos valores do Grupo e sensibilizando para comportamentos assentes no respeito, na igualdade e na não discriminação.

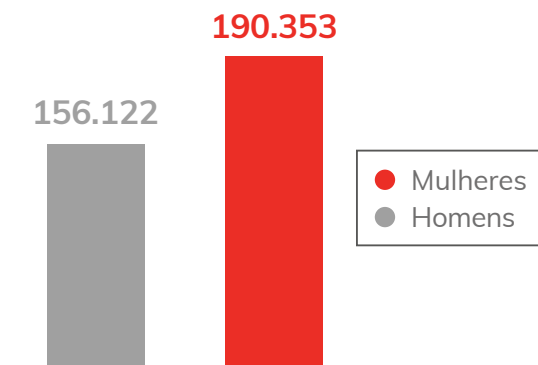
Em 2025, o acesso à formação manteve-se elevado e equilibrado entre mulheres e homens. Dos **5.207 colaboradores** do Grupo Ibersol em Portugal, **5.161 realizaram formação**, correspondendo a **2.771 mulheres e 2.390 homens**.

Considerando a população de cada género, a formação abrangeu aproximadamente **99,6% das mulheres e 98,5% dos homens**, evidenciando níveis de acesso muito próximos.



Gráf. 3 - Distribuição por género de colaboradores do Grupo Ibersol que tiveram formação

Em 2025 foram realizadas **346.475 horas de formação**, das quais **190.353 horas por mulheres e 156.122 horas por homens**. Em termos médios, correspondem a aproximadamente **69 horas de formação por mulher e 65 horas por homem**, mantendo-se igualmente próximos os níveis de participação quando considerada a intensidade da formação.



Gráf. 4 - Nº total de horas de formação, distribuídas por género

A monitorização destes indicadores permite acompanhar não apenas a participação global na formação, mas também identificar eventuais diferenças no acesso às oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento entre mulheres e homens.

Paralelamente, o Grupo mantém a aposta na sensibilização para a prevenção da discriminação e do assédio no local de trabalho. Em 2025, **2.062 colaboradores foram abrangidos por formação sobre prevenção do assédio**, integrada nos mecanismos de formação e sensibilização promovidos pela organização.

A formação dirigida a pessoas com responsabilidades de gestão constitui igualmente uma oportunidade para reforçar práticas de gestão de pessoas assentes na igualdade de oportunidades, nomeadamente nos processos de integração, desenvolvimento, avaliação de desempenho, progressão profissional e gestão das equipas.

4. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O Grupo Ibersol promove a igualdade de oportunidades e de tratamento nas condições de trabalho, procurando assegurar que o género não constitui um fator diferenciador no acesso a oportunidades de desenvolvimento, na avaliação de desempenho, na progressão profissional ou nas condições remuneratórias.

O sistema de avaliação de desempenho do Grupo assenta em critérios previamente definidos e relacionados com o desempenho, as competências e as responsabilidades associadas às diferentes funções. Os critérios de avaliação são aplicados independentemente do género, procurando assegurar processos de avaliação objetivos e equitativos.

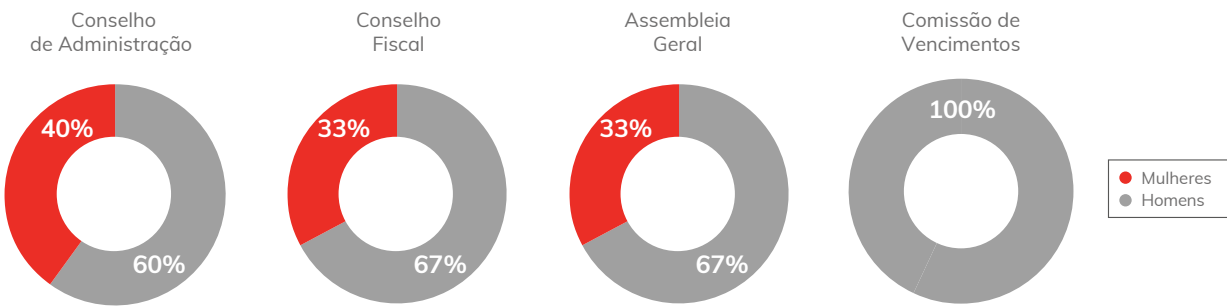
O exercício dos direitos associados à parentalidade não deve constituir um fator de penalização na avaliação de desempenho ou no desenvolvimento profissional. As ausências decorrentes do exercício dos direitos de maternidade, paternidade e assistência à família são consideradas nos termos legalmente previstos, salvaguardando a igualdade de tratamento dos colaboradores que exercem estes direitos.

As normas e critérios associados aos processos de avaliação e desenvolvimento são disponibilizados internamente, contribuindo para a transparência e conhecimento dos mecanismos utilizados na gestão do desempenho e da progressão profissional.

Representação nos órgãos sociais e cargos de direção

No que respeita aos órgãos sociais da Ibersol SGPS, S.A., a distribuição por género em 2025 apresenta-se da seguinte forma:

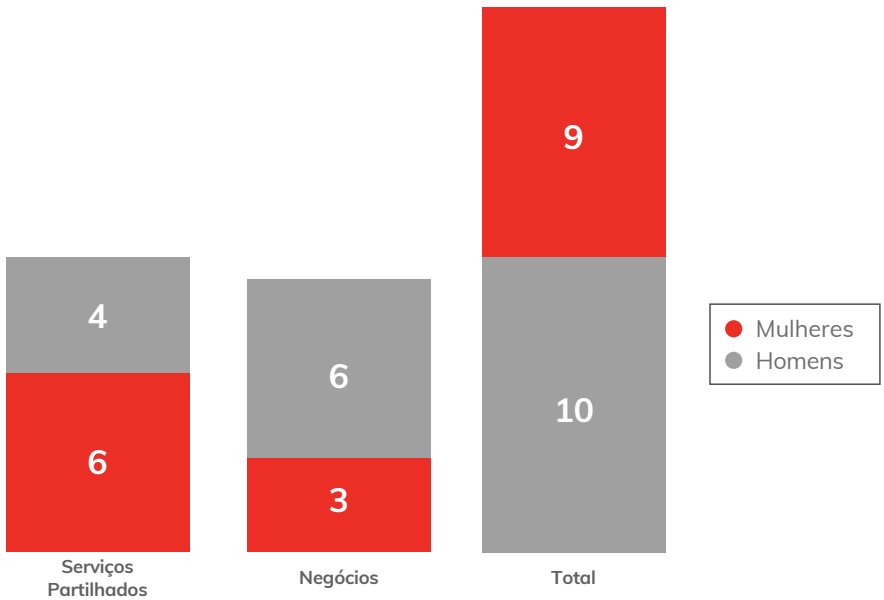
- Assembleia Geral: 33,3% mulheres e 66,7% homens;
- Conselho de Administração: 40% mulheres e 60% homens;
- Conselho Fiscal: 33,3% mulheres e 66,7% homens;
- Comissão de Vencimentos: 100% homens.



Gráf. 5 - Distribuição por género nos órgãos sociais

Nas funções de direção, a seleção e nomeação assentam nas qualificações, competências e adequação ao exercício das respetivas responsabilidades, tendo presentes os princípios da igualdade de oportunidades e da não discriminação.

Em 2025, os Serviços Partilhados apresentam 6 mulheres e 4 homens em cargos de direção, enquanto nos Negócios se registam 3 mulheres e 6 homens. Globalmente, os cargos de direção são ocupados por 9 mulheres e 10 homens.



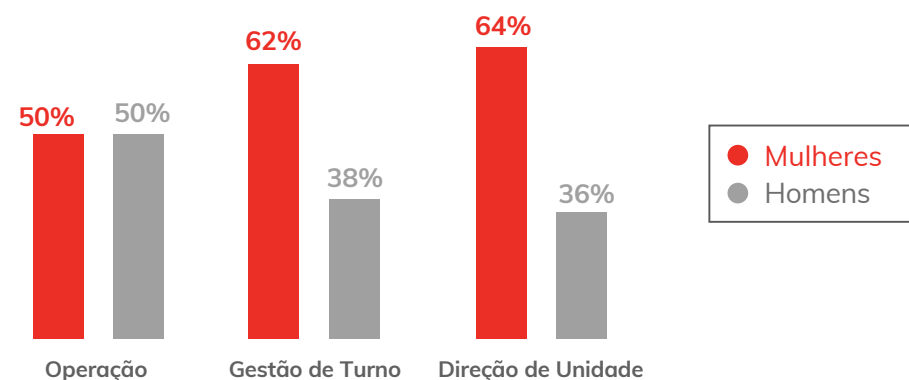
Gráf. 6 - Distribuição por género nos Cargos de Direção da Ibersol

A análise evidencia realidades distintas entre as diferentes áreas da organização, justificando a continuidade da monitorização da representação de mulheres e homens em particular nos cargos estatutários e condução dos negócios.

Carreiras nas Operações

As Operações representam a maioria dos colaboradores do Grupo Ibersol (95,5%) e apresentam diferentes níveis de representação de mulheres e homens ao longo dos vários estádios de carreira.

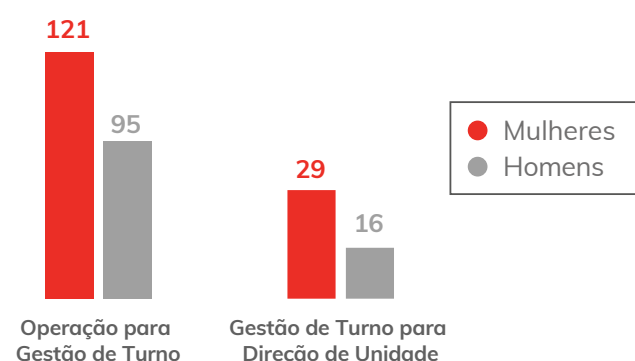
Em 2025, verifica-se uma distribuição praticamente equilibrada nas funções de Operação, com 1.877 mulheres e 1.873 homens. Nas funções de gestão operacional observa-se uma maior representação feminina, com 546 mulheres e 334 homens em Gestão de Turno e 219 mulheres e 124 homens em Direção de Unidade.



Gráf. 7 - Distribuição por gênero nos estádios de carreira dentro das Operações

A Ibersol acompanha igualmente as evoluções de carreira nas Operações, procurando assegurar que as oportunidades de progressão profissional assentam em critérios relacionados com o desempenho, as competências e a preparação para o exercício de novas responsabilidades.

Em 2025, evoluíram de **Operação para Gestão de Turno 121 mulheres e 95 homens**, enquanto na evolução de **Gestão de Turno para Direção de Unidade** se registaram **29 mulheres e 16 homens**.



Gráf. 8 - Evoluções de carreira nas Operações

A análise destes indicadores permite acompanhar a participação de mulheres e homens nas oportunidades de progressão e a respetiva representação nos diferentes níveis de responsabilidade da organização.

Carreiras e remunerações

A política remuneratória do Grupo Ibersol assenta nos princípios da igualdade e da não discriminação, procurando assegurar condições remuneratórias equitativas para trabalho igual ou de igual valor.

Em 2025, o indicador utilizado pelo Grupo para acompanhamento da diferença remuneratória entre géneros — **remuneração média das mulheres/remuneração média dos homens** — situou-se em **1,010**, correspondendo a uma diferença de aproximadamente **1%** entre as remunerações médias de mulheres e homens no universo considerado.

A monitorização deste indicador permite acompanhar a evolução das diferenças remuneratórias entre géneros e identificar eventuais situações que justifiquem uma análise mais detalhada.

A desagregação deste indicador por categoria profissional e grau de função constitui uma prioridade para 2027, alinhada com os requisitos de transparência retributiva introduzidos pela Diretiva (UE) 2023/970, atualmente em fase de transposição para o direito interno, cujo primeiro prazo de reporte de disparidades remuneratórias ocorre a 7 de junho de 2027.

5. PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

A proteção na parentalidade constitui uma dimensão fundamental da promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. O Grupo Ibersol procura assegurar que o exercício dos direitos associados à maternidade, paternidade e assistência à família não constitui um fator de diferenciação ou de limitação do percurso profissional dos seus colaboradores.

O exercício destes direitos deve ser compatível com a participação e progressão profissional, assegurando-se que as ausências legalmente previstas no âmbito da parentalidade não constituem um fator de penalização no acesso a oportunidades de desenvolvimento ou evolução de carreira.

Em 2025, foram registados **37.314 dias de ausência associados a diferentes modalidades de proteção na parentalidade**, refletindo o exercício dos direitos legalmente previstos pelos colaboradores do Grupo.

	N.º de dias de ausência em 2025
Assistência a Menores	3 225
Licença Alargada Tempo Parcial	0
Licença Assistência a Filho	1 383
Licença Interrupção da Gravidez	510
Licença Parental Exclusiva - Pai (Facultativa)	426
Licença Parental Exclusiva - Pai (Obrigatória)	2 119
Licença Parental Inicial Exclusiva (Mãe)	13 467
Licença Parental Partilhada - Mãe	2 040
Licença Parental Partilhada - Pai	1 259
Maternidade	757
Risco p/ Gravidez	12 128
Total	37 314

Fig. 3 - Ausências por motivo de parentalidade em 2025

Em 2025, **404 colaboradores gozaram licença parental**, dos quais **305 mulheres e 99 homens**. Após o período de licença, **402 colaboradores retomaram a atividade profissional**, correspondendo a uma **taxa global de regresso de 99,5%**.

	Homens	Mulheres	Total
Colaboradores que gozaram a licença parental em 2025	99	305	404
Colaboradores que retomaram o trabalho após a licença parental em 2025	99	303	402
Colaboradores que retomaram o trabalho após a licença parental em 2025 e continuam ao serviço 12 meses após regresso	49	104	153
Taxa de gozo em 2025 (Colaboradores que regressaram/Total em licença)	100,0%	99,3%	99,5%
Taxa de retenção em 2025 (Colaboradores que permanecem após 12 meses/Total em licença)*	60,5%	67,5%	65,1%

Fig. 4 - Licenças parentais: gozo, regresso e retenção em 2025

*das quais é possível observar num período de 12 meses

A taxa de regresso foi de **100% entre os homens e 99,3% entre as mulheres**, evidenciando níveis muito elevados de retoma da atividade profissional após o período de licença parental.

Relativamente à permanência na organização após o regresso, dos colaboradores relativamente aos quais é possível observar um período de 12 meses, a **taxa de retenção foi de 65,1%**, situando-se em **60,5% nos homens e 67,5% nas mulheres**.

A monitorização destes indicadores permite acompanhar o exercício dos direitos de parentalidade e a permanência na organização após o regresso, contribuindo para identificar eventuais diferenças entre mulheres e homens e apoiar a definição de práticas que favoreçam a conciliação entre a



vida profissional, familiar e pessoal.

6. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal constitui uma dimensão relevante da política de igualdade do Grupo Ibersol, contribuindo para que mulheres e homens possam compatibilizar as suas responsabilidades profissionais com as diferentes necessidades e responsabilidades da vida pessoal e familiar.

O Grupo procura promover condições de trabalho que favoreçam este equilíbrio, no respeito pelos direitos previstos na legislação laboral e tendo em consideração, sempre que possível, as necessidades dos colaboradores e as características das diferentes funções e contextos de trabalho.

Neste âmbito, o Grupo procura adotar, **sempre que a natureza das funções e as necessidades da atividade o permitem, horários de trabalho** que tenham em consideração as necessidades dos colaboradores, contribuindo para uma melhor articulação entre as responsabilidades profissionais, familiares e pessoais.

O Grupo disponibiliza igualmente um conjunto de **benefícios e protocolos** destinados aos colaboradores, abrangendo diferentes áreas relevantes para o seu bem-estar e qualidade de vida. Entre estes benefícios encontra-se o **plano de saúde**, disponibilizado aos colaboradores com contrato permanente e mais de um ano de antiguidade, bem como protocolos estabelecidos com entidades externas em diferentes áreas, designadamente saúde e lazer.

A divulgação destas condições e benefícios é realizada através dos canais internos da organização, procurando assegurar o respetivo conhecimento e acesso por parte dos colaboradores abrangidos.

A Ibersol mantém, assim, o compromisso de acompanhar e desenvolver práticas que contribuam para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, promovendo a sua aplicação de forma não discriminatória e em condições de igualdade entre mulheres e homens.

7. PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

O Grupo Ibersol assume o compromisso de promover um ambiente de trabalho assente no **respeito, na dignidade e na não discriminação**, prevenindo e rejeitando qualquer forma de assédio ou comportamento suscetível de afetar a integridade física ou moral, a liberdade, a honra ou a dignidade das pessoas.

Este compromisso encontra-se formalizado no **Código de Boa Conduta para a Prevenção e o Combate ao Assédio no Trabalho**, que estabelece os princípios e orientações aplicáveis nesta matéria e reforça a rejeição de quaisquer comportamentos discriminatórios ou de assédio no contexto de trabalho.

A prevenção assume igualmente uma dimensão formativa. Desde o momento de integração na organização, os colaboradores são sensibilizados para os princípios da igualdade, do respeito e da não discriminação, nomeadamente através da formação inicial de acolhimento **“Somos Ibersol”**.

Em 2025, **2.062 colaboradores foram abrangidos por formação sobre prevenção do assédio**, reforçando a sensibilização e o conhecimento sobre comportamentos adequados no contexto de trabalho e sobre a importância da prevenção de situações de discriminação e assédio.

A sensibilização das pessoas com responsabilidades de gestão assume particular relevância, atendendo ao seu papel na promoção de ambientes de trabalho respeitadores, na identificação de comportamentos inadequados e na atuação perante eventuais situações de assédio ou discriminação.

O Grupo dispõe ainda de **procedimentos para a apresentação e tratamento de situações de assédio e discriminação**, assegurando a respetiva análise e atuação sempre que existam indícios de comportamentos suscetíveis de configurar uma infração.

As situações identificadas são objeto de acompanhamento e análise, procurando não só assegurar uma resposta adequada, mas também identificar eventuais oportunidades de melhoria nas práticas de prevenção e sensibilização da organização.



Plano para a Igualdade de Género 2027

A análise dos indicadores relativos a 2025 evidencia a continuidade do compromisso do Grupo Ibersol com a promoção da igualdade de oportunidades e da não discriminação, permitindo simultaneamente identificar áreas que importa continuar a acompanhar e desenvolver.

Os dados analisados revelam uma distribuição global equilibrada entre mulheres e homens, níveis de acesso à formação muito próximos entre os dois géneros e uma presença significativa de mulheres nas funções de gestão operacional. A análise evidencia também realidades distintas na representação de mulheres e homens nos diferentes níveis e áreas da organização, reforçando a importância de manter a monitorização da evolução destes indicadores.

A formação e sensibilização continuam a assumir um papel relevante na promoção de uma cultura de respeito, igualdade e inclusão, desde a integração dos novos colaboradores ao desenvolvimento das pessoas com responsabilidades de gestão.

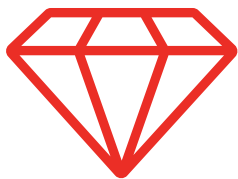
A proteção na parentalidade e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal permanecem igualmente dimensões importantes, procurando o Grupo assegurar condições que permitam o exercício dos direitos legalmente previstos e a compatibilização das diferentes responsabilidades dos colaboradores.

A prevenção da discriminação e do assédio mantém-se como uma prioridade, através da divulgação dos princípios e procedimentos internos, da formação e sensibilização dos colaboradores e do acompanhamento das situações identificadas.

Com base neste diagnóstico, o Plano para a Igualdade de Género 2027 define um conjunto de medidas destinadas a dar continuidade ao trabalho desenvolvido e a reforçar a atuação nas áreas em que foram identificadas oportunidades de acompanhamento e melhoria.

Igualdade no Acesso ao Emprego

Campo	Proposta
Objetivos	Reforçar a igualdade de oportunidades nos processos de recrutamento e seleção
Medidas	Integrar conteúdos sobre recrutamento inclusivo, igualdade de oportunidades e prevenção de enviesamentos nos processos de seleção na formação dirigida a pessoas com responsabilidades de recrutamento
Departamentos envolvidos	Direção de Desenvolvimento de Pessoas – Gestão de Talento
Orçamento	Não envolve custos específicos
Indicadores	N.º de pessoas abrangidas pela formação; taxa de conclusão da formação
Meta	Desenvolver e integrar conteúdos sobre recrutamento inclusivo na formação dirigida a pessoas com responsabilidades de recrutamento



Formação Inicial e Contínua

Monitorizar a igualdade no acesso à formação.

Campo	Proposta
Objetivos	Promover a igualdade de oportunidades no acesso à formação e ao desenvolvimento profissional
Medidas	Monitorizar a participação de mulheres e homens na formação profissional, através da análise dos principais indicadores de formação desagregados por género
Departamentos envolvidos	Direção de Desenvolvimento de Pessoas – Gestão de Talento
Orçamento	Não envolve custos específicos
Indicadores	Taxa de colaboradores com formação por género; número médio de horas de formação por género
Meta	Manter níveis de acesso à formação equilibrados entre mulheres e homens



Formação Inicial e Contínua

Formação e Comunicação sobre igualdade, respeito e inclusão

Campo	Proposta
Objetivos	Reforçar uma cultura organizacional assente na igualdade, respeito, inclusão e não discriminação
Medidas	Reforçar a oferta formativa e a comunicação sobre igualdade, respeito, inclusão e não discriminação.
Departamentos envolvidos	Direção de Desenvolvimento de Pessoas
Orçamento	Não envolve custos específicos
Indicadores	N.º de colaboradores abrangidos; taxa de conclusão da formação
Meta	Disponibilizar formação específica sobre respeito e inclusão e acompanhar a respetiva participação

Igualdade nas Condições de Trabalho

Desenvolvimento e progressão de carreira

Campo	Proposta
Objetivos	Promover a igualdade de oportunidades no desenvolvimento e progressão profissional
Medidas	Monitorizar a participação de mulheres e homens nos programas de formação e desenvolvimento destinados à preparação para funções de gestão e liderança
Departamentos envolvidos	Direção de Desenvolvimento de Pessoas – Gestão de Talento
Orçamento	Não envolve custos específicos
Indicadores	Distribuição por género dos participantes nos programas de desenvolvimento para funções de gestão e liderança
Meta	Analisar anualmente a participação por género e identificar eventuais diferenças no acesso às oportunidades de desenvolvimento

Remunerações e preparação para a transparência salarial

Campo	Proposta
Objetivos (medida iniciada em 2026, com continuidade em 2027)	Assegurar cumprimento dos requisitos resultantes da aplicação da Diretiva (UE) 2023/970 sobre Transparência Salarial e da respetiva legislação de transposição para o quadro legal português.
Medidas	Realizar auditoria interna de remunerações por empresa e nível funcional, desagregando o gap salarial médio e mediano, assegurando sistema de indicadores e de reporte em alinhamento com os requisitos da Diretiva e da legislação portuguesa de transposição.
Departamentos envolvidos	Direção de Desenvolvimento de Pessoas Direção de Relações de Trabalho e Jurídico-Laborais
Orçamento	A definir (auditoria externa e eventual apoio jurídico especializado)
Indicadores	Gender Pay Gap (médio e mediano) desagregado por nível funcional, e demais indicadores resultantes da publicação da legislação de transposição da Diretiva. (nota: âmbito final dos indicadores a confirmar após publicação da legislação de transposição)
Meta	Concluir a auditoria interna de remunerações e ter o sistema de indicadores implementado antes de 7 de junho de 2027 (primeiro prazo de reporte obrigatório da Diretiva)



Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Campo	Proposta
Objetivos	Reforçar e simplificar as medidas de combate ao assédio
Medidas	Rever o Plano para a Prevenção e o Combate ao Assédio no Local de Trabalho e o protocolo de seguimento de queixas
Departamentos envolvidos	Direção de Relações de Trabalho e Jurídico-Laborais
Orçamento	Não envolve custos específicos
Indicadores	N.º de colaboradores informados; taxa de penetração
Meta	Divulgação a todos os trabalhadores

As demais dimensões mantêm em 2027 as ações já em vigor no Plano de 2026:

- **Estratégia, Missão e Valores** — continuidade do Plano 2026.
- **Diversificação e networking na progressão de carreira** — continuidade do Plano 2026.
- **Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal** — continuidade do Plano 2026.
- **Proteção na Parentalidade** — continuidade do Plano 2026; mantida a monitorização da disparidade de retenção pós-licença (60,5% homens; 67,5% mulheres), a reavaliar em 2028.

Referências Bibliográficas

- Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais), CITE, 2019, disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf;
- Igualdade de Género nas Empresas. Break Even – Promoting Gender Equality in Business, disponível em: <https://eeagrants.cig.gov.pt/en/resultados/break-even-gender-equality-in-companies/>;
- Relatório Integrado de Gestão Ibersol, 2025, disponível em: <https://www.ibernsol.pt/investidores/relatorios/relatorio-e-contas/#tab-id-2>;
- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/62-2017-107791612>;
- Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/por>.

