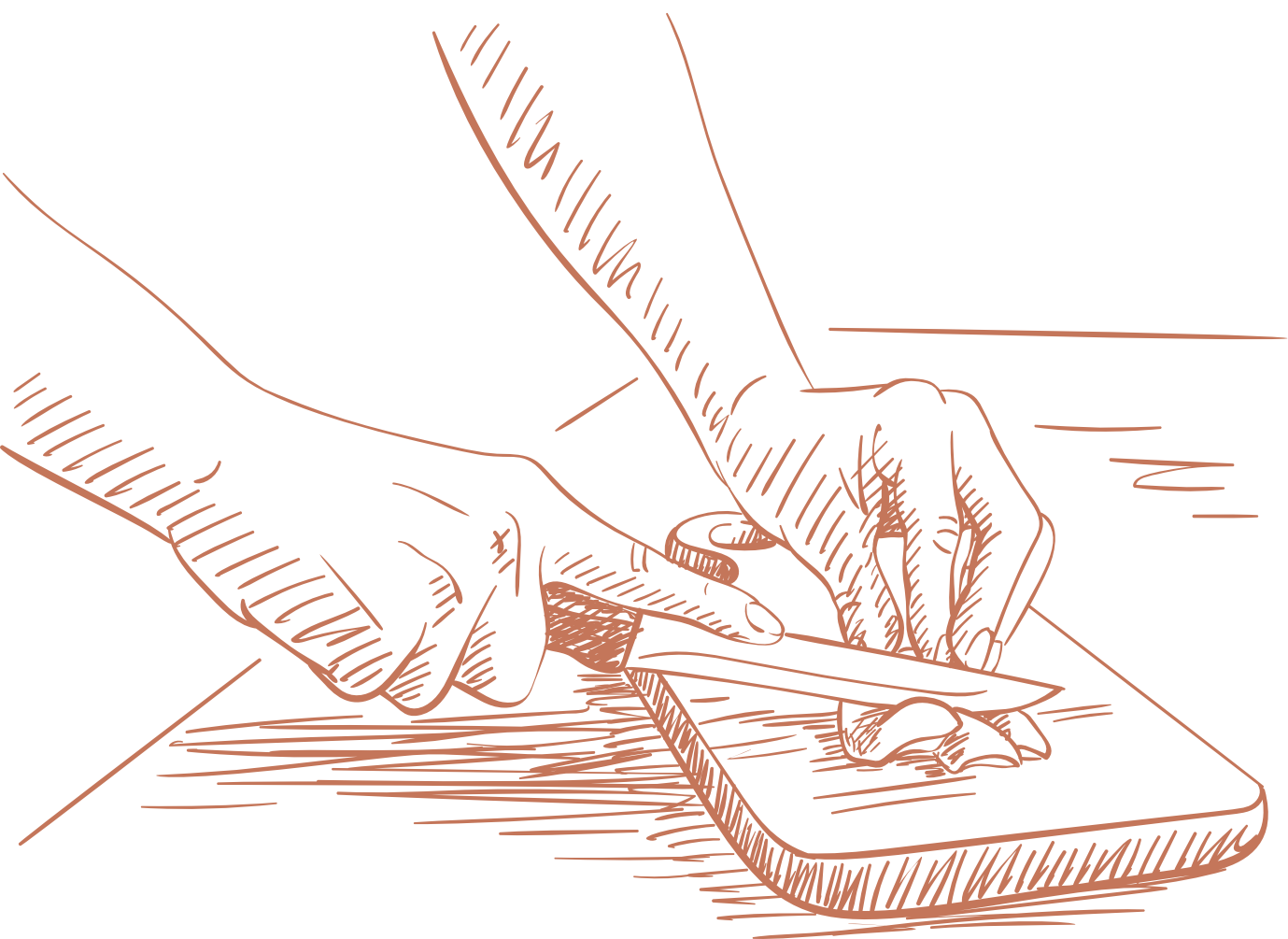


Plano de Igualdade e Não Discriminação

LEI N.º 62/2017, DE 1 DE AGOSTO
IBERSOL SGPS, SA

2020-2021





Índice

4

INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO

6

CAPÍTULO I - CAMINHO PERCORRIDO: ANTECEDENTES E AUTODIAGNÓSTICO

9

CAPÍTULO II - ÂMBITO, VERTENTES E OBJETIVOS

12

CAPÍTULO III - MEDIDAS

15

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 nº 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 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, mas agora republicado com periodicidade anual nos termos legais, 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. Considera-se, além de tudo o mais, que o presente Plano de Igualdade está perfeitamente alinhado com o **Relatório de Sustentabilidade 2019** da IBERSOL, que pode a todo o momento ser consultado aqui - http://www.ibersol.pt/investidores/relatorio-sustentabilidade/2019/ibersol_RS_2019_pt/.

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.

Não pode deixar de ser assinalado o contexto muito especial e absolutamente extraordinário em que o presente documento é publicado.

Na verdade, desde o passado mês de março que o País (e o mundo) se vê confrontado com a pandemia comumente conhecida como Covid-19 e que colocou a generalidade das empresas perante dificuldades e exigências sem paralelo e com necessidade de centrar as suas energias e prioridades na sua



viabilização e máxima conservação dos postos de trabalho.

Além disso, houve toda uma reorganização logística que teve de ser implementada e que está ainda em vigor, destacando-se a relevância da adoção das medidas preventivas de segurança recomendadas pela Direção-Geral de Saúde e da consequente reorganização dos locais e períodos de trabalho, importantes num Grupo geograficamente disperso como a Ibersol.

De tudo resulta, claro está, que nem todos os projetos em matéria de Recursos Humanos, tal como desenhados antes do advento da

pandemia, hajam podido conhecer o ritmo e o nível de desenvolvimento que a Ibersol projetara, pelo que se espera que os próximos possam permitir dar os passos pretendidos.

Exortamos todas as pessoas a ler em detalhe o presente Plano de Igualdade, elaborado anualmente nos termos e para os fins do disposto no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e, em especial, convidamos todos(as) os(as) colaboradores(as) a serem parte ativa na sua implementação e vivência quotidianas.



Capítulo 1

CAMINHO PERCORRIDO: ANTECEDENTES E AUTODIAGNÓSTICO

A IBERSOL pretendeu, durante os últimos anos (em diversos casos antes e independentemente das reformas legislativas a que entretanto se assistiu), 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.

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 perspetivada. Em 2019, procedeu-se à primeira publicação anual do Plano de Igualdade, que também foi generalizadamente conhecido na Empresa.

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 vindo a proceder a um rigoroso levantamento da sua configuração humana, sendo que os indicadores existentes evidenciam uma situação que pode ser caracterizável como inegavelmente positiva.

Na verdade, o panorama de recursos humanos da IBERSOL em termos de género era, em 2019, 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

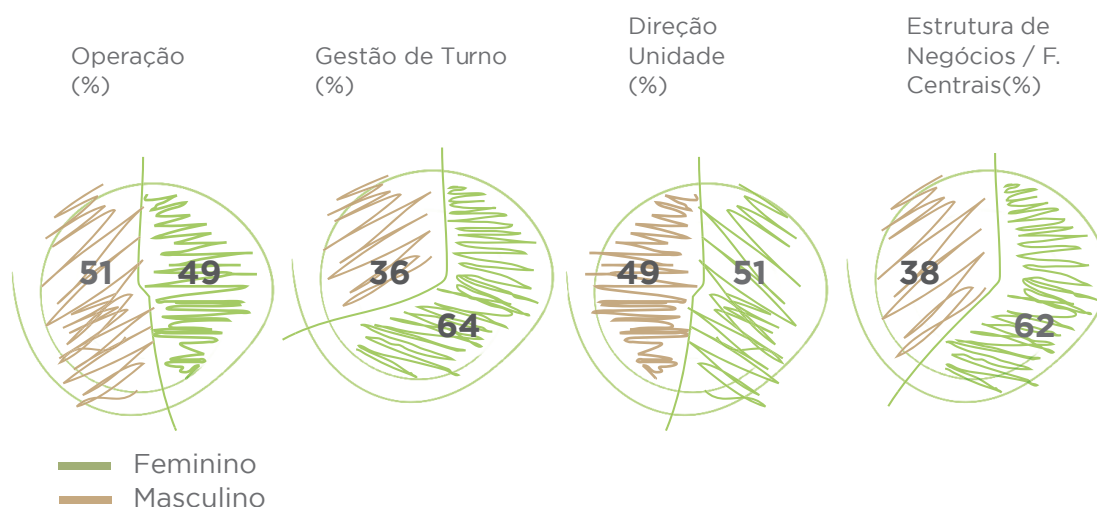
Nº de Colaboradores	2019		2018		2017		2016		2015	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Mulheres (%)	3.622	51,79%	3.287	53,5%	2.706	53,4%	2.902	53,4%	2.370	54,0%
Homens (%)	3.372	48,21%	2.860	46,5%	2.256	46,6%	2.534	46,6%	2.020	46,0%
Total	6.994	100%	6.147	100%	4.962	100%	5.436	100%	4.390	100%

Âmbito: Portugal

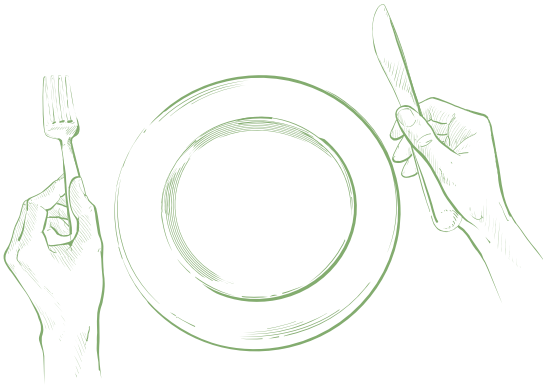
Além disso, o equilíbrio a que se assiste, mesmo se os números evidenciam uma ligeira mas perceptível prevalência para o género fe-

minino, atravessa todas as áreas da nossa atividade. É o que o quadro seguinte eloquentemente ilustra:

Caracterização dos Colaboradores, por Género



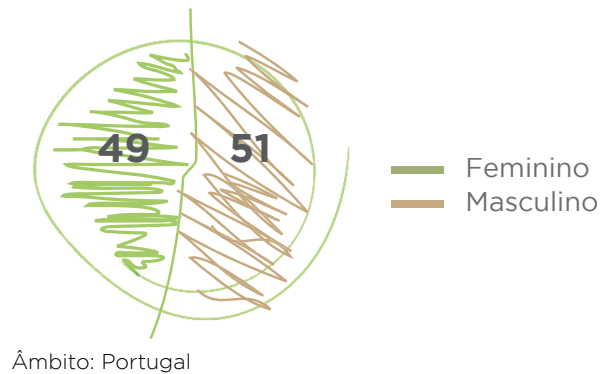
Âmbito: Portugal



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 2019 bastante elucidativo a este propósito:

Admissões 2019, por Género

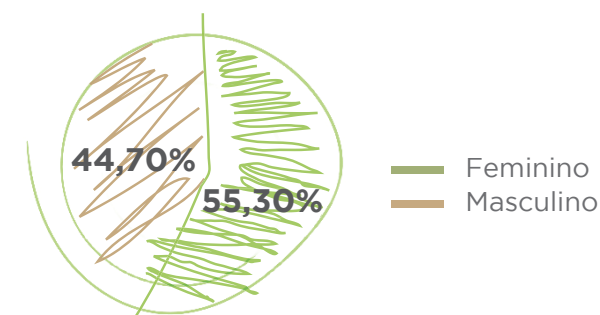


Âmbito: Portugal

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 do fator *género*.

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

Horas de Formação 2019, por Género



Âmbito: Portugal

Capítulo 2

ÂMBITO, VERTENTES E OBJETIVOS

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 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 que continuarão 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 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 investigação 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.

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 promove 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 expreso 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 percepção 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 expreso 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 2020-2021 partem, claro está, dos passos e avanços já conseguidos – em parte acompanhando (quando tal já se mostrou possível atenta a realidade específica da empresa e os constrangimentos conjunturais acima expostos) as recomendações construtivas entretanto recebidas da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e visam, naturalmente, continuar a desenvolver todos os esforços para perseguir ir ao encontro dos objetivos 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. Deste modo, a IBERSOL continuará a tentar manter, a cada momento, uma atitude de grande exigência que corresponde à sua tradição e ao seu “ADN” empresarial e a ver este documento como uma ferramenta relevante, mas simultaneamente dinâmica e evolutiva. Precisamente por isso, a enunciação de medidas projetará o futuro, mas sem deixar de ir assinalando os passos já dados ou iniciados, seja *motu proprio*, seja de modo a acolher recomendações pertinentemente recebidas. Assim, são 8 as medidas que nos propomos atingir neste novo período anual:

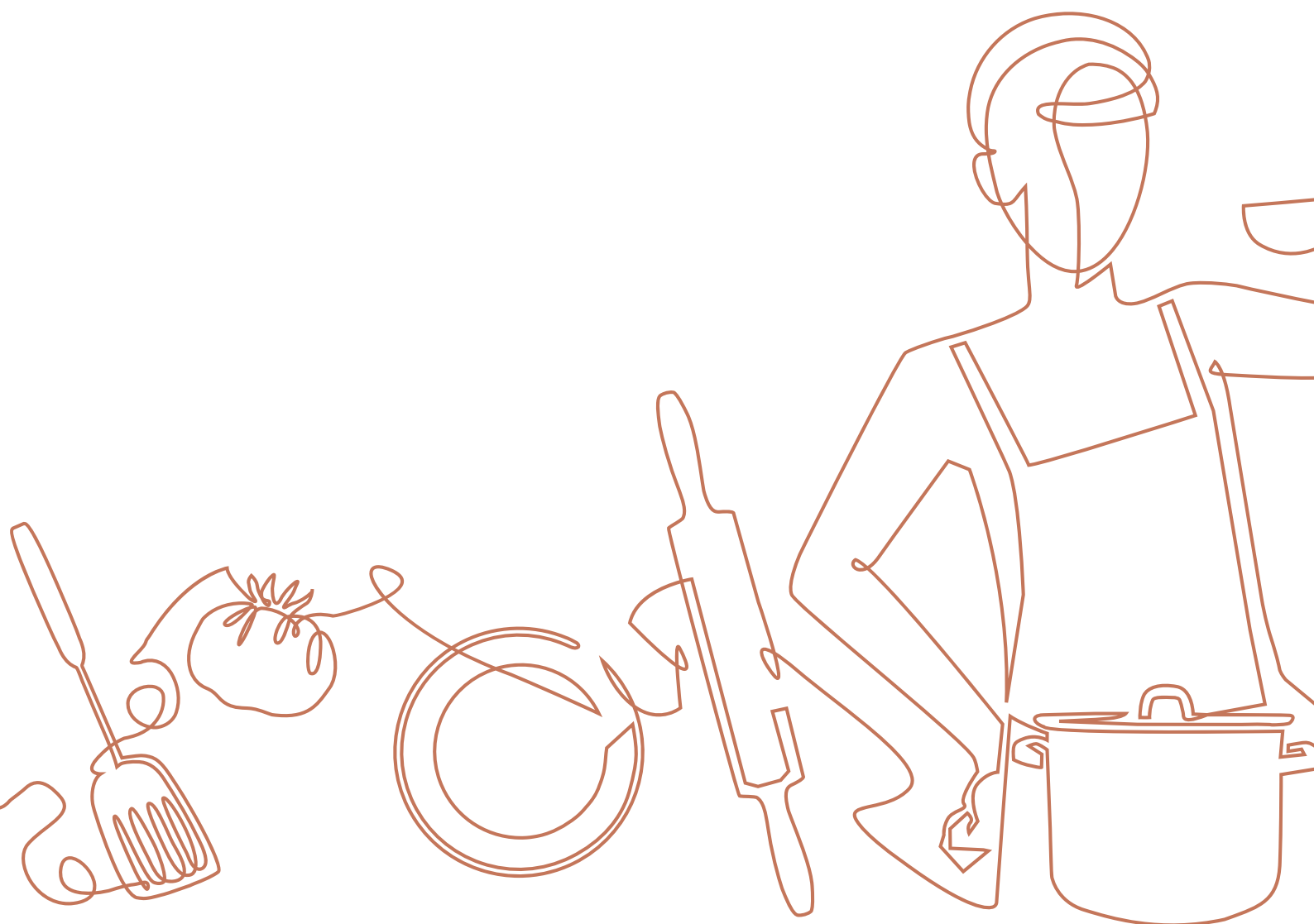
1. Estudar a criação de um modelo de monitorização da aplicação da política de combate ao assédio e à discriminação (já em vigor na empresa), de modo a poder, com plena salvaguarda da confidencialidade e da legislação vigente em matéria de dados pessoais, analisar quantitativa e qualitativamente o número de denúncias recebido e a parte atinente a fenómenos de assédio e discriminação em função do género.
2. Manter a monitorização anual dos indicadores mais relevantes em matéria de igualdade remuneratória. Incorporámos já no “*dashboard*” de indicadores RH do Grupo uma nova área - *Remunerações e equidade* - com o intuito de analisar o GPG (*Gender Pay Gap*) do Grupo. Pretende-se, em 2021, disponibilizar um relatório de indicadores de Igualdade e não discriminação na intranet do Grupo, de forma a tornar transparente a realidade vivida (PRH LT 517 Indicadores DRH). Encontramo-nos a finalizar o documento “A Igualdade e não discriminação na Política Remuneratória da Ibersol”, que estabelece o compromisso do Grupo com a igualdade remuneratória. Manter atenção, quanto aos Planos de Incentivos, das diversas modalidades de ausências, de modo a ter em conta a natureza especial da parentalidade.
3. 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. Em 2020 pôde rever-se o Manual de Acolhimento, tendo sido incluído um subcapítulo inteiramente dedicado ao tema da Igualdade e Não Discriminação. A metodologia de formação de acolhimento, por outro lado, encontra-se já em revisão, estimando-se a sua operacionalização em 2021, altura em que o Manual de Acolhimento revisto será dado a conhecer a toda a organização.



4. Iniciar um processo 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 (nesse 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. As normas e políticas de Recursos Humanos que têm vindo a ser revistas verificam já a linguagem inclusiva que nos propomos respeitar, sendo objetivo em 2021 a inclusão desta prática no Sistema de Gestão Integrado do Grupo.
5. 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. Por outro lado, as questões a colocar podem, de resto, incluir as matérias de inclusão em sentido amplo (por exemplo, em torno de fatores como a raça, a idade, ou a deficiência etc.) de modo a sinalizar que a igualdade é vista pela IBERSOL numa perspetiva abrangente e civilizacional. Importa referir que a Ibersol já incluiu nos mecanismos de medição de satisfação e retenção dos/as trabalhadores/as - Clima Organizacional Tenha a Palavra – uma área adstrita à matéria de igualdade de género e não discriminação. Esta nova área foi incluída no “*survey*” des-
- tinado aos colaboradores/as das lojas e igualmente no “*survey*” preparado para as funções corporativas e de gestão de negócio (PDRH MD 247 Questionário Tenha a Palavra Estruturas e PDRH MD 051 Questionário Tenha a Palavra Operação). No período conjuntural vivido desde o passado mês de março, constou-se não ser adequado, nem viável, em já 2020 os ditos “*surveys*”, mas espera-se que tal possa já ser implementado até final de 2021. De assinalar que em 2020 a empresa incluiu, como perspetivara fazer, incluir uma questão relativa à Igualdade e Não Discriminação no Questionário de Identificação de Motivos de Saída.
6. 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.
7. Encetar a definição de uma estratégia de comunicação direta e permanente com os trabalhadores e as trabalhadoras, permitindo não apenas a divulgação de conteúdos relacionados, entre outros temas, com a igualdade de género e o combate à discriminação, mas também a possibilidade de receber *inputs* diretos das Pessoas, sobre os mais variados temas. Deve a este propósito sublinhar-se que foram já iniciados em 2020 os trabalhos conducentes à implementação de uma plataforma de comunicação numa base “*one to one*” com os colaboradores.

8. 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.



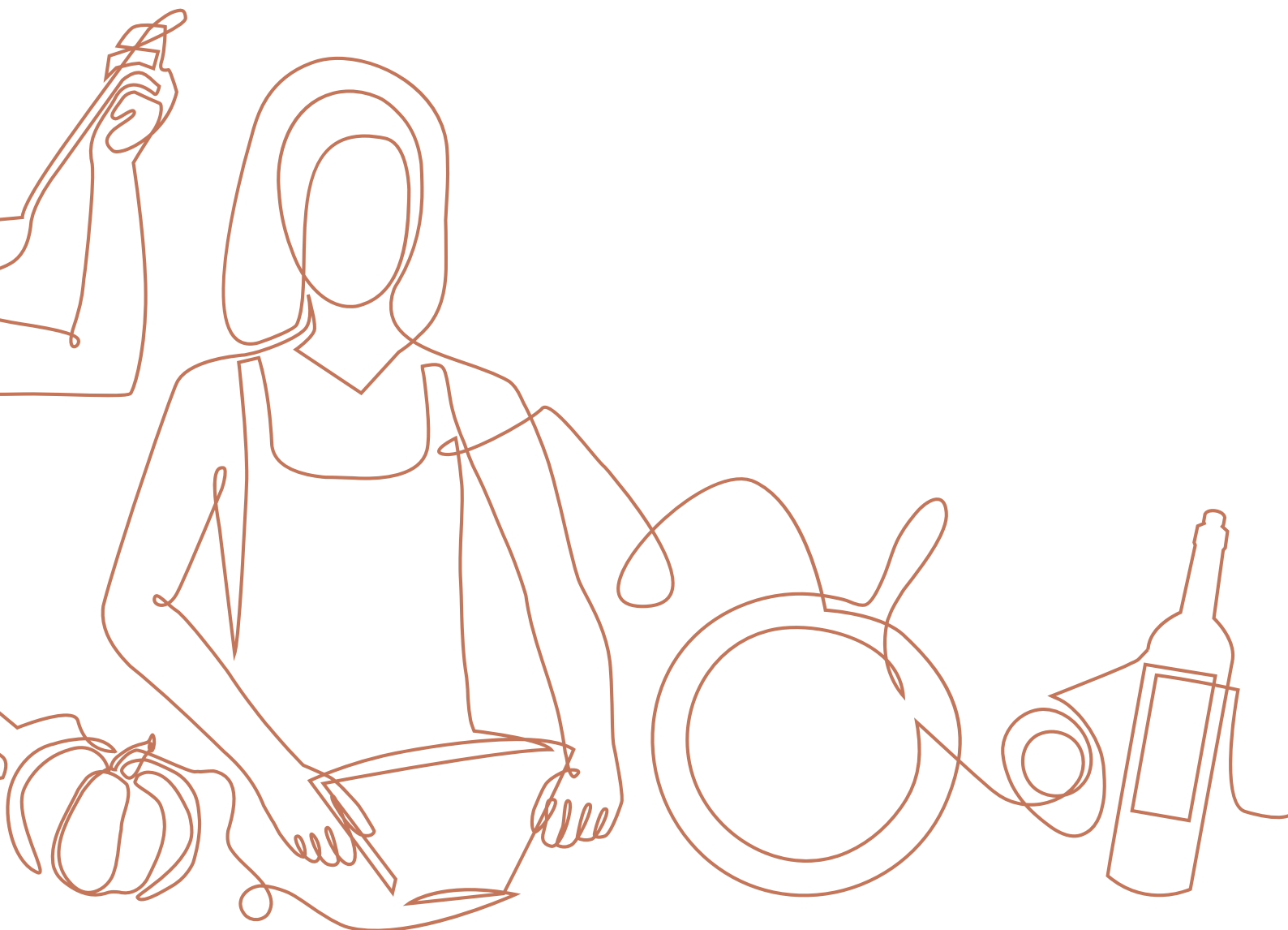
Capítulo 4

EQUIPA DE ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO

A IBERSOL criará, durante o ano de 2021 uma equipa, 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 o integrarão será também parte da equipa de Recursos Humanos.

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 2021, nos termos do disposto no artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019.





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