



SIRESP - GESTÃO DE REDES DIGITAIS DE SEGURANÇA E EMERGÊNCIA, S.A.

Plano de Igualdade de Género 2022

Versão aprovada em reunião do Conselho de Administração de 17 de Fevereiro de 2022

Índice

1. ENQUADRAMENTO	3
1.1. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	4
1.2. SIRESP, S.A. - Visão, Missão e Objetivos	5
2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	7
2.1. Síntese Global	9
3. IGUALDADE DE GÉNERO NA SIRESP, S.A.	12
3.1. Recrutamento e Seleção de Pessoal	12
3.2. Investimento no Capital Humano	12
3.3. Remunerações e Gestão de Carreiras	13
3.4. Diálogo Social e Participação de Colaboradores e Colaboradoras e/ou as suas organizações representativas	14
3.5. Dignidade de Mulheres e Homens no Local de Trabalho	14
3.6. Informação, Comunicação e Imagem	14
3.7. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	15
3.8. Proteção na Maternidade, Paternidade e Assistência à Família	15
4. AVALIAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E REVISÃO	15

1. Enquadramento

A promoção da igualdade de género constitui um dos princípios do Estado Português. É um dos valores fundamentais a defender pela comunidade, previstos na Constituição da República Portuguesa, e resulta ainda de um conjunto alargado de instrumentos de Direito Internacional Público aos quais o Estado Português se vinculou, e que permite assim, reforçar o seu compromisso para com a remoção das barreiras que ainda impedem uma efetiva igualdade de oportunidades entre mulheres e homens nos diferentes domínios da vida pública.

Com vista a estabelecer uma estratégia de melhoria das relações entre homens e mulheres, nomeadamente em ambiente de trabalho, os planos para a igualdade de género são instrumentos de política global ao serviço das empresas, fixando metas a curto, médio e longo prazo, assim como os objetivos a cumprir para uma melhor utilização dos recursos ao serviço das empresas. Para tal, há que assegurar um profundo conhecimento dos recursos mobilizáveis e os/as melhores responsáveis para atingir esses mesmos objetivos.

O estabelecimento de um plano para a igualdade tem como base primordial a existência de um consenso em torno da necessidade de introduzir mudanças, de realizar um diagnóstico, de identificar os obstáculos e os fatores facilitadores da promoção da igualdade de resultados. As empresas, nomeadamente as do Setor Empresarial do Estado, deverão assumir compromissos em matéria de igualdade de género, designadamente nos seus valores e princípios a todos os níveis da empresa, evidenciando o seu compromisso com a definição, desenvolvimento e melhoria contínua de políticas e práticas neste domínio, designadamente:

- Definindo uma política de promoção da igualdade de género e não discriminação adequada à natureza e à dimensão da empresa, bem como aos seus impactos previsíveis neste domínio;
- Estabelecendo objetivos estratégicos, nomeadamente através de boas práticas laborais, apoio profissional e de desenvolvimento pessoal, equipamentos, serviços e benefícios, entre outros.
- Garantindo o cumprimento, a monitorização e a revisão de objetivos, programas, indicadores e metas nas suas políticas e práticas.

Para esse efeito, procede-se à primeira revisão da versão inicial do presente Plano, aprovada em 12.08.2020, consistindo numa análise da situação verificada na SIRESP, S.A..

1.1. Legislação aplicável

A igualdade entre homens e mulheres constitui um aspeto essencial da dignidade da pessoa Humana. A alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, estabelece como tarefas fundamentais do Estado: *“Promover a igualdade entre homens e mulheres”*.

O princípio da igualdade está, da mesma forma, previsto no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, que expressa o seguinte:

“1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.”

O Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que aprova o regime jurídico do sector público empresarial, prevê, no seu artigo 49.º, o seguinte:

“As empresas públicas devem prosseguir objetivos de responsabilidade social e ambiental, a proteção dos consumidores, o investimento na valorização profissional, a promoção da igualdade e da não discriminação, a proteção do ambiente e o respeito por princípios de legalidade e ética empresarial.”

Da mesma forma, o artigo 50.º daquele diploma postula que:

“1 - As empresas públicas implementam políticas de recursos humanos orientadas para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade, tratando com respeito e integridade os seus trabalhadores e contribuindo ativamente para a sua valorização profissional.

2 - As empresas públicas adotam planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.”

O disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, estipula igualmente a obrigatoriedade de adoção de planos para a igualdade em todas as empresas do Setor Empresarial do Estado, bem como o reporte semestral ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade do resultado das avaliações efetuadas nesta matéria.

Uma das áreas de intervenção prioritária para o efeito da prossecução dos objetivos acima referidos é a da promoção da igualdade de género no domínio profissional, quer através do conhecimento da realidade da situação profissional de homens e mulheres no ambiente de trabalho, quer através da adoção de boas práticas que permitam fazer face a diferenças injustificadas detetadas ou do acréscimo de normas legais que imponham regras de conduta tendentes ao mesmo fim ou proíbam comportamentos ilegais, à luz do princípio da igualdade previsto na Constituição da República Portuguesa.

Tendo em vista o cumprimento das obrigações a que se encontra vinculado, o Estado Português adotou ainda, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, que aprova o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017 e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, que adota medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens, e ainda um conjunto específico de medidas destinadas a identificar situações de discriminação negativa entre géneros e a combater as desigualdades identificadas.

1.2. SIRESP, S.A. - Visão, Missão e Objetivos

A SIRESP - Gestão de Redes Digitais de Segurança e Emergência, S.A., (também designada neste documento por SIRESP, S.A. ou por Empresa) foi constituída em 2005 como parte integrante do Plano de Negócios subjacente ao Contrato SIRESP, assinado em 2006 e renegociado em 2015, e que vigorou até 30 de junho de 2021.

A partir de 1 de dezembro de 2019, a SIRESP, S.A. transformou-se em sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, nos termos do Decreto-Lei n.º 81-A/2019, de 17 de junho, passando a integrar o Setor Público Empresarial. Foi mantido e reforçado o seu objetivo de responsabilidade pela gestão, operação, manutenção, modernização e ampliação da Rede SIRESP, assegurando o correto funcionamento das redes e equipamentos que a integram.

Posteriormente, o Decreto-Lei n.º 34-B/2021 de 14 de maio, veio proceder à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 81-A/2019, de 17 de junho, e definir o modelo transitório de gestão, operação, manutenção, modernização e ampliação da rede SIRESP para o período após 30 de junho de 2021, mantendo a responsabilidade da SIRESP, S. A., para proceder à gestão, operação, manutenção, modernização e ampliação da rede SIRESP,

bem como para promover a contratação dos bens e serviços necessários por um período adicional com o limite de 18 meses a contar dessa data.

Finalmente, o Decreto-Lei n.º 8/2022, de 10 de janeiro, procedeu à alteração do Decreto-Lei n.º 34-B/2021 de 14 de maio, designando a Secretaria Geral do Ministério da Administração Interna como entidade responsável pela execução material e financeira dos investimentos previstos no Plano de Recuperação e Resiliência para a melhoria da rede SIRESP, ficando, assim, com competência para a modernização e ampliação da rede SIRESP, bem como para promover a respetiva contratação de bens e serviços, cabendo à SIRESP, S.A. a gestão, operação e manutenção da rede SIRESP bem como promover a contratação dos bens e serviços necessários à gestão, operação, manutenção e correto funcionamento da rede.

O capital social da SIRESP, S.A. é de 1.614.500,00 Euros, integralmente subscrito e realizado, representado por 50.000 ações ordinárias, tituladas e nominativas com o valor nominal de 32,39 Euros cada, detidas a 100% pelo Estado, através da Direção-Geral do Tesouro e Finanças.

A gestão da sociedade cabe ao Conselho de Administração, composto por três membros, um dos quais será o Presidente, eleitos por um período de três anos pela Assembleia Geral. A fiscalização da sociedade compete a um Fiscal Único, o qual é eleito pela Assembleia Geral.

Visão:

É compromisso da SIRESP, S.A., garantir a Portugal serviços de comunicações móveis “*mission critical*” com os mais elevados padrões de segurança, eficácia e eficiência, sem interrupções, e com base na melhor tecnologia disponível e segundo as melhores práticas europeias.

Missão:

Disponibilizar o serviço de comunicações móveis, através do Sistema Integrado das redes de Emergência e Segurança de Portugal – SIRESP, contribuindo para a segurança de Portugal e seus habitantes.

Objetivos:

1. Assegurar o funcionamento da Rede SIRESP com elevados padrões de qualidade, segurança e fiabilidade;

2. Reforçar a confiança dos utilizadores na rede SIRESP e assegurar a boa imagem institucional;
3. Assumir as funções e responsabilidades no âmbito das obrigações de serviço público a contratualizar com o Estado;
4. Definir a estratégia de evolução para as novas tecnologias e a introdução de novos serviços;
5. Garantir o equilíbrio económico-financeiro;
6. Promover a gestão da sociedade segundo os bons princípios de economia, eficiência e eficácia, e de acordo com as regras aplicáveis às empresas do Setor Público Empresarial;
7. Promoção de igualdade entre mulheres e homens enquanto recursos de valor da Empresa.

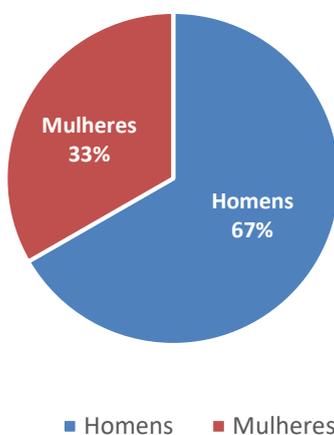
2. Caracterização dos Recursos Humanos

A SIRESP – Gestão de Redes Digitais de Segurança e Emergência, S.A. tem, aquando da elaboração do presente plano, 15 colaboradores e 3 membros do Conselho de Administração.

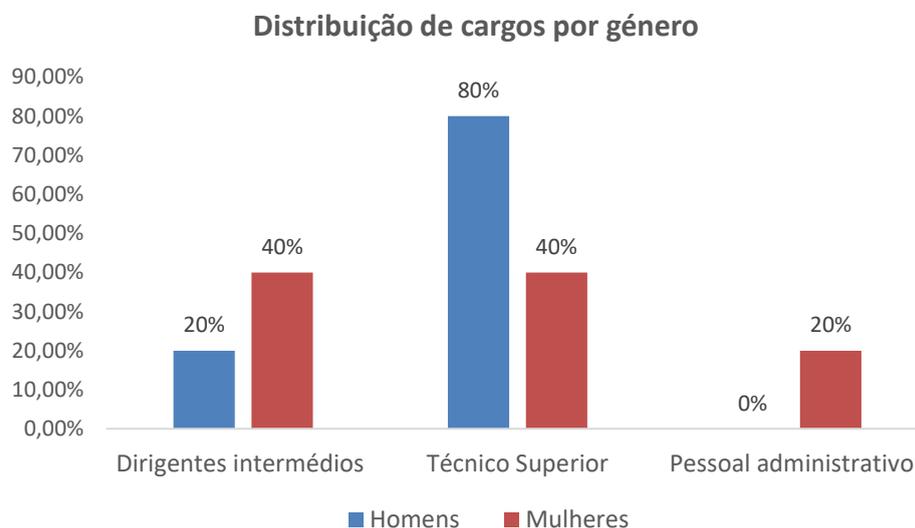
a) Caracterização dos Colaboradores

O presente quadro apresenta a distribuição dos colaboradores na SIRESP, S.A.: 33% dos colaboradores são do género feminino e 67% dos colaboradores são do género masculino.

Distribuição de colaboradores por género



Em relação à distribuição dos colaboradores, por cargos ocupados, verifica-se o seguinte:



Do universo do género masculino (10 colaboradores), verifica-se que:

- a) 20% dos colaboradores ocupam cargos de dirigentes intermédios;
- b) 80% dos colaboradores ocupam cargos de técnicos superiores;
- c) Não há qualquer colaborador do género masculino a ocupar a categoria de pessoal administrativo.

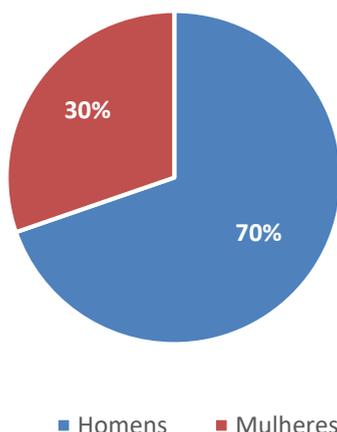
Relativamente à distribuição dos colaboradores, por cargos ocupados, do universo do género feminino (5 colaboradoras), verifica-se o seguinte:

- a) 40% das colaboradoras ocupam cargos de dirigentes intermédios;
- b) 40% das colaboradoras ocupam cargos de técnicos superiores;
- c) 20% das colaboradoras ocupam cargos de pessoal administrativo.

Conforme o gráfico abaixo, se analisarmos a distribuição das remunerações por género, verificamos que na SIRESP, S.A. a percentagem da remuneração total auferida pelo género feminino, com 30%, é inferior à percentagem da remuneração auferida pelo género masculino, com 70%. No entanto, esta situação não é sinónimo de desigualdade salarial,

uma vez que está de acordo com a distribuição de colaboradores, por género, e a sua própria dimensão (observada nos quadros anteriores), como também em relação à categoria profissional e níveis remuneratórios subjacentes.

Remuneração por género



b) Caracterização do Conselho de Administração

A composição do Conselho de Administração é formado por 3 membros, 2 membros do género masculino e 1 membro do género feminino.

Em relação à distribuição do Conselho de Administração, por cargos ocupados, identificamos a mesma divisão de género:

- O cargo de Presidente do Conselho de Administração é ocupado pelo género feminino;
- Os dois cargos de Vogais Executivos são ocupados pelo género masculino.

Por último, no que diz respeito à distribuição das remunerações, por género, dos membros do Conselho de Administração, verificamos que a remuneração total auferida pelo género feminino e pelo género masculino está de acordo com o fixado pelo estatuto remuneratório para os respetivos cargos ocupados, não fazendo sentido a sua comparação.

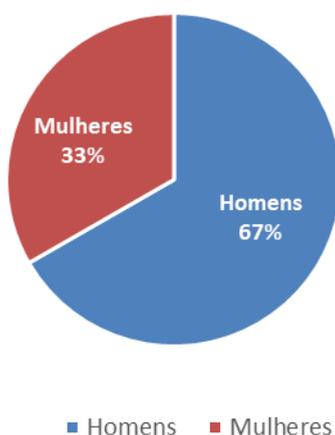
2.1. Síntese global

De acordo com a caracterização dos Recursos Humanos (colaboradores e membros do Conselho de Administração) da SIRESP, SA, foi possível identificar, de forma clara, a sua

distribuição segundo género, cargo desempenhado e respetiva remuneração, tendo como objetivo fundamental identificar ou reconhecer eventuais lacunas e/ou desigualdades de género, passíveis de serem minimizadas no futuro próximo.

No presente quadro, podemos observar que a distribuição de género, na SIRESP, S.A. (colaboradores e membros do CA) é maioritariamente representada pelo género masculino, com 67%, comparativamente ao género feminino, com uma representatividade de 33%.

Distribuição de RH por género



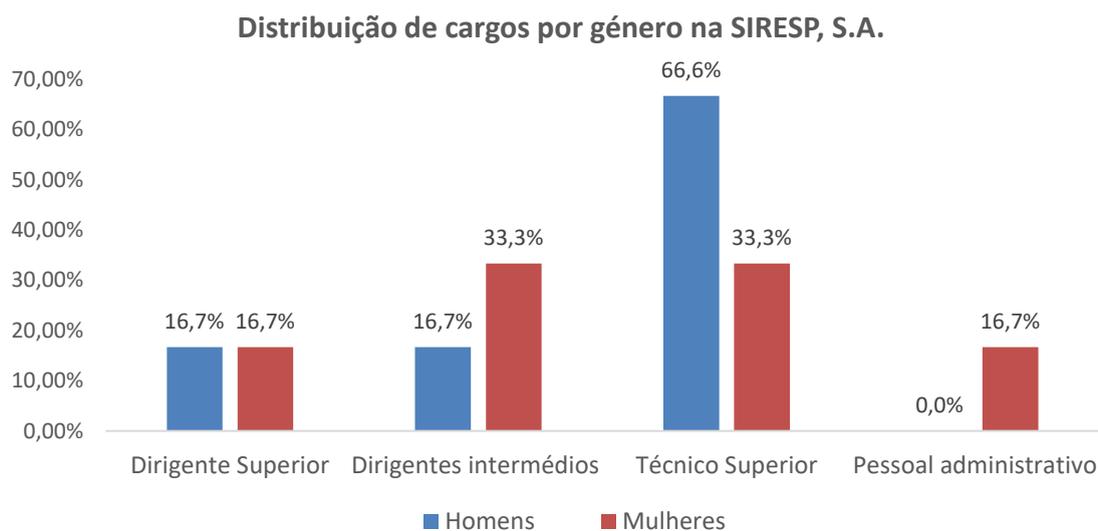
Em relação à distribuição dos Recursos Humanos, a incluir na análise colaboradores e membros do Conselho de Administração, o universo do género feminino por cargos ocupados, verifica-se de seguinte forma:

- 16,7% do género feminino ocupam cargos como membros do Conselho de Administração (Dirigente Superior);
- 33,3% do género feminino ocupam cargos de Direção Intermédia;
- 33,3% do género feminino ocupam cargos de Técnicos Superiores;
- Os restantes 16,7% do género feminino ocupam cargos de pessoal administrativo, categorias onde o género masculino regista 0%.

Do universo do género masculino por cargos ocupados, verifica-se o seguinte:

- 16,7% do género masculino ocupam cargos como membros do Conselho de Administração (Dirigente Superior);
- 16,7% do género masculino ocupam cargos de Direção Intermédia;
- 66,6% do género masculino ocupam cargos de Técnicos Superiores;

Os resultados revelam que a distribuição, entre homens e mulheres, no acesso ao cargo de técnicos superiores, é desigual, uma vez que o género feminino é representado em menor número, apenas duas colaboradoras, quando comparado com o género masculino (8 colaboradores).



Assim sendo, podemos concluir que, o género feminino encontra-se, de um modo geral, em menor representatividade ou em desvantagem, quando comparado com o género masculino, uma vez que, por consequência, existem em número significativamente menor, sendo a realidade da SIRESP, S.A a existência de 12 membros do género masculino e 6 membros do género feminino.

Perante os resultados apresentados, a SIRESP, S.A. deverá ter como principal estratégia apoiar a igualdade de género, quer no acesso a oportunidades de carreira, quer na

equidade salarial, tendo presente e de acordo com o nível de habilitação académica e o nível de qualificação entre homens e mulheres na Empresa.

3. Igualdade de Género na SIRESP, S.A.

3.1. Recrutamento e Seleção de Pessoal

A SIRESP, S.A., como empresa inserida no Setor Empresarial do Estado e obedecendo às regras de contratação deste setor está condicionada, desde 1 de dezembro de 2019, no que concerne ao seu plano de admissões. As contratações da empresa não podem ocorrer ao abrigo da constituição de relações jurídicas de emprego por tempo determinado e determinável.

No entanto, tal não invalida que, sempre que a SIRESP, S.A. recrute um colaborador ou colaboradora para os seus quadros, tenha presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género. Em todos os processos de seleção e contratação de pessoal não existem referências ao género como critério de escolha, nem linguagem suscetível de considerada discriminatória. Os princípios que orientam a política de contratação da Empresa baseiam-se na adequação do perfil técnico e das competências dos candidatos e candidatas às funções a desempenhar.

A seleção e recrutamento de pessoal é um processo conduzido pela área Administrativa e Financeira (DAF), em estreita colaboração com o Conselho de Administração da Empresa.

3.2. Investimento no Capital Humano

Como é referido no seu Código de Ética, a SIRESP, S.A. segue uma política de Recursos Humanos orientada para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade. Os colaboradores e colaboradoras são tratados com respeito e integridade e a empresa está empenhada em contribuir ativamente para a sua valorização profissional.

Desta forma, a SIRESP, S.A. considera dever promover o aperfeiçoamento pessoal e profissional dos seus quadros, incentivando-os para que desenvolvam e atualizem de forma contínua os seus conhecimentos e competências e tirem adequado proveito das ações de formação proporcionadas pela Empresa ou propostas pelos próprios colaboradores.

Os titulares dos órgãos sociais e os colaboradores da Empresa respeitam, cultivam e incentivam os valores da SIRESP, S.A., promovendo a cooperação e a responsabilidade individual, e aceitando a diversidade sem discriminação.

A SIRESP, S.A. embora não tenha implementado, aquando da elaboração deste plano, um sistema de avaliação de desempenho, e esteja condicionado pelas regras do Setor Público Empresarial, procura desenvolver esforços para proporcionar aos titulares dos seus órgãos sociais e aos colaboradores e colaboradoras elevados níveis de satisfação e realização profissional, proporcionando um ambiente de trabalho seguro e colaborativo. Nesse esforço coletivo, a empresa pretende prosseguir uma efetiva igualdade de tratamento, de remuneração e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminando discriminações e permitindo a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A SIRESP, S.A. incentiva de igual forma homens e mulheres a participarem em ações de formação e outros processos de aprendizagem ao longo da vida. Com efeito, a empresa promove ações de formação, estando empenhada em melhorar e intensificar este tipo de ações.

De referir igualmente que a empresa prevê a possibilidade dos seus colaboradores e colaboradoras poderem conciliar a frequência de estudos superiores com a sua carreira profissional, podendo socorrer-se de diferentes instrumentos como a flexibilidade de horários para a frequência de aulas ou para avaliações, nos termos previstos na lei.

3.3. Remunerações e Gestão de Carreiras

A SIRESP, S.A. tem uma estrutura de recursos humanos reduzida e tecnicamente especializada, o que permite um acompanhamento próximo e sistemático do empenho, dedicação e competências profissionais dos seus colaboradores, e cumpre o princípio de “salário igual para trabalho igual”, não existindo nenhum critério de discrepância salarial entre funções idênticas, nomeadamente, mas não só, em razão do género.

A SIRESP, S.A. atua, atualmente, num quadro de modelo institucional transitório, pelo que, em função do desenvolvimento futuro da reorganização corporativa, avaliará a oportunidade para desenvolver um plano de carreiras, que inclua a descrição das diferentes funções e níveis de responsabilidade, bem como de critérios de progressão. Concomitantemente, com a definição de um plano de carreiras será também estudada a implementação de um sistema de avaliação dos níveis de desempenho e de cumprimento

de objetivos. Quer o plano de carreiras quer o sistema de avaliação estarão assentes no princípio da igualdade de género.

3.4. Diálogo social e participação de colaboradores e colaboradoras e/ou as suas organizações representativas

A SIRESP, S.A. está atenta a todas as eventuais questões ou sugestões suscitadas pelos colaboradores que possam contribuir positivamente para um bom ambiente de trabalho.

A empresa avaliará e desenvolverá todos os esforços para apoiar, de forma transparente, o desenvolvimento de iniciativas relevantes e viáveis, sugeridas pelos seus colaboradores e colaboradoras com vista a melhorar a igualdade entre homens e mulheres, iniciativas de formação, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como a proteção da maternidade e paternidade. Sempre que se justifica, a SIRESP, S.A. promove momentos de confraternização entre os seus quadros. Exemplo disso é a reunião de final de ano, organizada todos os anos, que constitui um momento de convívio e de partilha de ideias entre os seus colaboradores.

3.5. Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho

Sobre esta matéria, a posição da SIRESP, S.A. encontra-se consubstanciada no seu Código de Ética, um documento que elenca, entre outros, os princípios de ética e as normas de conduta profissional. A Direção Administrativa e Financeira (DAF), dentro das suas competências, apoia e acompanha todas as situações que eventualmente possam surgir sobre esta matéria e, e providenciará, no quadro deste plano de igualdade de género, as medidas que forem consideradas adequadas para melhorar os procedimentos, quando necessário.

A SIRESP, S.A., poderá vir a implementar ações de sensibilização em matéria de comportamentos considerados atentatórios da dignidade de género e assédio sexual, em linha com a legislação em vigor.

3.6. Informação, Comunicação e Imagem

A comunicação, interna ou externa, da empresa, apesar de não obedecer a normas escritas, tem a preocupação de não utilizar formas de linguagem consideradas

discriminatórias, nomeadamente em função do género, procurando sempre usar linguagem inclusiva e neutra.

A SIRESP, S.A. possui um *site* onde se pode encontrar toda a informação institucional e notícias sobre a sua atividade, e a empresa esclarecerá sempre aos pedidos de esclarecimento sobre direitos e deveres na matéria em causa.

3.7. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

A conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar é uma condição fundamental para que colaboradores e colaboradoras se sintam dedicados/as, empenhados/as e dispostos/as a levar a cabo a missão e os objetivos da SIRESP, S.A.. A empresa está plenamente consciente da importância deste princípio e tem desenvolvido algumas medidas neste sentido, como por exemplo a possibilidade do colaborador ou colaboradora flexibilizar o seu horário de trabalho ou até mesmo efetuar, ocasionalmente trabalho a partir de casa.

3.8. Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família

A SIRESP S.A., cumpre toda a legislação existente no que respeita a licenças de parentalidade ou de assistência à família (descendentes e ascendentes) e encara de igual modo o exercício dos direitos de pais e mães na assistência aos seus filhos, quer em situações de doença, quer no acompanhamento do seu percurso escolar.

A SIRESP, S.A. disponibiliza, igualmente, a todos os seus colaboradores um seguro de saúde, através de um protocolo com uma seguradora.

Com vista a melhorar a sua atuação neste domínio, a empresa estará atenta a todas as oportunidades que possam surgir na oferta de outros acordos ou protocolos.

4. Avaliação, Acompanhamento e Revisão

Anualmente será promovida a avaliação da situação da SIRESP, S.A. em matéria de igualdade de género através da realização de inquéritos de satisfação e, face à análise dos resultados obtidos, será, sempre que necessário promovida a atualização do presente plano que será de novo submetido para aprovação do Conselho de Administração.

A avaliação efetuada permitiu evidenciar o posicionamento atual da empresa sobre esta matéria e identificar possíveis campos de ação para uma melhoria contínua. Com o compromisso de promover as iniciativas de boas práticas no âmbito da igualdade de género, foi elaborada, com base nas orientações partilhadas pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a seguinte matriz:

Dimensão	Objetivos	Medidas/Ações	Responsabilidade	Destinatários	Indicadores de processo	Calendarização	Estado de implementação
Missão e Valores	Promoção dos princípios da Igualdade de Género junto dos documentos formais	Divulgação do Código de Ética; Definição de normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	Conselho de Administração (CA)	Todos		Anual	A implementar a definição de normas escritas
	Monitorização do Plano de Igualdade	Promoção de reuniões para avaliação e redefinição	Direção Administrativa e Financeira (DAF) e CA	Todos		Semestral	Implementada
Recursos Humanos e recrutamento	Seleção/recrutamento e gestão de RH com base no princípio da igualdade e não-discriminação	Empresa possui base de dados igualitária, sem discriminação por sexo	DAF	Todos	Estabelecimento de um plano de carreiras e métrica de sistema de avaliação e cumprimento de objetivos	Anual	A implementar em 2022, o plano de avaliação de desempenho
Formação em igualdade de género para dirigentes e restantes quadros	Sensibilização para a Igualdade de Género			Todos	Promoção de ação de formação	Anual	Implementada
Diálogo social e Participação	Promoção de reuniões e debates entre quadros	Empresa organiza uma reunião anual		Todos		Anual	Implementada
	Promoção de consulta interna para sugestão de iniciativas em matéria de igualdade de género			Todos	Inquérito de satisfação	Anual	Em implementação
Conciliação entre a vida profissional e familiar	Cumprimento da legislação sobre proteção da maternidade e assistência à família	Empresa possui seguro de saúde pra todos os colaboradores		Todos			Implementada
Comunicação institucional e imagem	Perspetiva de igualdade de género nas áreas de comunicação institucional, interna e externa	Empresa utiliza linguagem inclusiva em todas as comunicações	CA	Todos			Implementada