



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

Plano de Igualdade de Género 2023

Aprovada em reunião do Conselho de Administração

de 2 de dezembro de 2022

Índice

1. ENQUADRAMENTO	3
1.1. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	4
1.2. A SIRESP, S.A.	5
1.3. MISSÃO, VISÃO, OBJETIVOS E ESTRUTURA ACIONISTA	7
2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	9
2.1. RECURSOS HUMANOS ATUAIS	9
2.2. SÍNTESE GLOBAL – COLABORADORES E CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	12
3. IGUALDADE DE GÉNERO NA SIRESP, S.A.	15
3.1. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL	15
3.2. INVESTIMENTO NO CAPITAL HUMANO	15
3.3. REMUNERAÇÕES E GESTÃO DE CARREIRAS	16
3.4. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE COLABORADORES E COLABORADORAS E/OU AS SUAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS	17
3.5. DIGNIDADE DE MULHERES E HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO	17
3.6. INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM	17
3.7. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR	18
3.8. PROTEÇÃO NA MATERNIDADE, PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA	18
4. AVALIAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E REVISÃO	19
5. CONCLUSÕES	21

Índice de Figuras

FIGURA 1 - DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES ATUAIS POR GÉNERO	10
FIGURA 2 - DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES ATUAIS POR CARGOS OCUPADOS	10
FIGURA 3 - DISTRIBUIÇÃO DAS REMUNERAÇÕES POR GÉNERO	11
FIGURA 4 - DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES E CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO POR GÉNERO	13
FIGURA 5 - DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS COLABORADORES E MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO POR GÉNERO	13

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. Este princípio, 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 Sector 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 segunda 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 Sector 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, um conjunto de medidas e ações destinadas a combater as desigualdades de género e a promover a construção da igualdade entre mulheres e homens em vários domínios de políticas públicas, bem como medidas destinadas a identificar eventuais situações de discriminação salarial entre géneros e a combater as desigualdades identificadas.

1.2. A SIRESP, S.A.

A SIRESP – Gestão de Redes Digitais de Segurança e Emergência, S.A. (também designada neste documento por SIRESP, S.A., ou por Empresa), é uma sociedade anónima, atualmente de capitais públicos integralmente pertencentes ao Estado Português, com sede na Praça Duque de Saldanha, n.º 1 – 9.º Piso, E/F, em Lisboa.

A 17 de junho de 2019, foi publicado o Decreto-Lei nº 81-A/2019, que procedeu à reorganização institucional do SIRESP, visando o domínio integral efetivo, por parte do Estado Português, sobre a operação do sistema. Com efeito, nos termos do disposto no artigo 4.º do referido Decreto-Lei, o Estado adquiriu, através da Direção-Geral do Tesouro e Finanças, as participações sociais dos acionistas privados da sociedade SIRESP, S. A., com efeitos a 1 de dezembro de 2019, passando a deter, a partir dessa data, a totalidade do capital da empresa.

O Decreto-Lei n.º 81-A/2019 veio também confirmar o propósito do Governo de manter a SIRESP, S.A., como empresa responsável pela gestão, operação, manutenção e

modernização da Rede SIRESP, bem como assegurar o correto funcionamento das redes e equipamentos que a integram, após 30 de junho de 2021, data do fim do contrato, celebrado em 2006, entre o Estado e a SIRESP, S.A..

Posteriormente, pelo Decreto-Lei n.º 34-B/2021, de 14 de maio, foi revogado o n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 81-A/2019, de 17 de junho, que previa o contrato de concessão como instrumento de contratação entre o Estado Português e a SIRESP, S.A., e foi definido um modelo transitório de gestão da Rede SIRESP para o período após 30 de junho de 2021, que determinou que a gestão futura da Rede SIRESP passaria a ser assegurada por uma entidade da administração indireta do Estado, a criar, a qual passaria a integrar também outras valências da área das tecnologias, comunicações e comunicações de emergência do Ministério da Administração Interna.

De acordo com o referido modelo transitório, uma vez terminado o Contrato anterior (assinado em 2006) em 30 de junho de 2021, a SIRESP, S.A., passou a assegurar as condições necessárias para manter o bom funcionamento da Rede SIRESP após essa data, nomeadamente, através da contratação dos bens e serviços necessários por um período adicional até 31 de dezembro de 2022.

Tendo em vista a continuidade da operação da Rede SIRESP após 31 de dezembro de 2022, foi lançado, em junho de 2022, um Concurso Limitado por Prévia Qualificação (adiante “Concurso Público Internacional” ou “CPI”) com vista à aquisição dos bens e serviços de operação e manutenção da Rede SIRESP para o período de 2023 a 2027, seguindo uma nova configuração face aos procedimentos anteriores. Desde logo, através da organização em 7 lotes, correspondentes às diferentes especificidades de natureza técnica dos serviços a adquirir, em moldes suscetíveis de otimizar os resultados pretendidos, quer em termos de controlo das operações por parte da SIRESP, S.A., através, nomeadamente, da internalização de algumas das funcionalidades relevantes, quer em termos de flexibilidade da sua gestão, quer ainda em termos do custo da sua operação.

O capital social da SIRESP, S.A., é de 1.614.500,00 euros, representado por 50.000 ações ordinárias, integralmente pertencentes ao Estado Português.

A gestão da sociedade cabe ao Conselho de Administração, composto por três membros, 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.

1.3. Missão, Visão, Objetivos e Estrutura Acionista

A SIRESP - Gestão de Redes Digitais de Segurança e Emergência, S.A., é atualmente uma empresa do Sector Público Empresarial, com o capital detido integralmente pelo Estado. Esta empresa apresenta as seguintes missão, visão, objetivos e estrutura acionista:

a) Missão

Planear, gerir, operar, manter em bom funcionamento e modernizar o SIRESP.

b) Visão

Posicionar a SIRESP, S.A., como uma referência de inovação tecnológica e fiabilidade na satisfação das necessidades de comunicações das forças e serviços de emergência e de segurança, assegurando a intercomunicação e a interoperabilidade entre essas diversas forças e serviços e, em caso de emergência, permitindo a centralização do comando e da coordenação das operações.

c) Objetivos:

- i) Assegurar o funcionamento da Rede SIRESP com elevados padrões de qualidade, segurança e fiabilidade;
- ii) Reforçar a confiança dos utilizadores na rede SIRESP e assegurar a boa imagem institucional;
- iii) Assumir as funções e responsabilidades no âmbito das obrigações de serviço público a contratualizar com o Estado;
- iv) Planear a evolução tecnológica para as novas tecnologias e a introdução de novos serviços;
- v) Garantir o equilíbrio económico-financeiro;
- vi) Assegurar a gestão da Sociedade segundo os bons princípios de economia, eficiência e eficácia, e de acordo com as regras aplicáveis às empresas do Sector Público Empresarial;
- vii) Promoção de igualdade entre mulheres e homens enquanto recursos de valor da Empresa.

d) Estrutura Acionista

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.

2. Caracterização dos Recursos Humanos

A SIRESP, S.A., iniciou, em 2022, um processo de transformação e modernização tecnológica da rede, consubstanciado numa verdadeira reestruturação da infraestrutura e dos serviços de comunicações críticas que presta a 178 entidades, públicas e privadas, que atuam nas áreas da emergência e segurança de Portugal, segundo uma lógica de serviço público e de salvaguarda da soberania do Estado.

Como componente estruturante deste processo, destaca-se o lançamento, em junho de 2022, de um Concurso Limitado por Prévia Qualificação (“Concurso Público Internacional” ou CPI), com vista à aquisição dos bens e serviços de operação e manutenção da Rede SIRESP, para o período de 2023 a 2027. A configuração adotada, organizada em 7 lotes, contempla a internalização de algumas funções de gestão e operação da Rede, anteriormente asseguradas por prestadores de serviços, visando a sua transferência para a esfera do Estado e a otimização da sua gestão e controlo das operações por parte da SIRESP, S.A..

A opção estratégica de assegurar o controlo de funcionalidades críticas da operação da Rede SIRESP, exigirá a necessidade de reforço do seu quadro de pessoal atual, prevendo-se a necessidade de aumento do quadro de pessoal dos atuais 15 efetivos em 2022 para 32 efetivos em 2023, neste valor já considerados 3 membros do Conselho de Administração.

Para as novas contratações a ocorrer em 2023, a SIRESP; S.A., manterá o seu compromisso de assegurar a promoção da igualdade de género no trabalho, a proteção da parentalidade e a conciliação entre a vida profissional e familiar dos seus quadros.

2.1. Recursos Humanos atuais

A SIRESP – Gestão de Redes Digitais de Segurança e Emergência, S.A., tem, aquando da elaboração do presente plano, 15 colaboradores, sendo 12 quadros da Empresa e 3 membros do Conselho de Administração. Em termos da caracterização por género, destaca-se o seguinte:

a) Caracterização dos colaboradores por género

Dos 12 colaboradores atuais da SIRESP, S.A., 4 são do género feminino – 33%, e 8 são do género masculino – 67%, conforme indicado na figura 1.

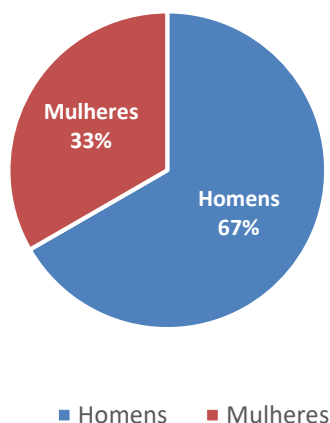


Figura 1 - Distribuição de colaboradores atuais por género

b) Caracterização dos colaboradores por cargos ocupados

A distribuição dos colaboradores por cargos ocupados na SIRESP, S.A., é ilustrado na figura 2 conforme segue:

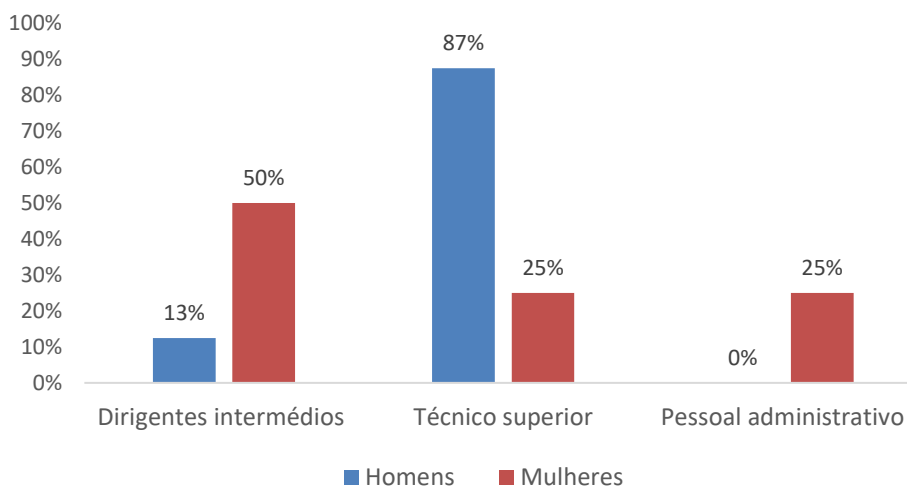


Figura 2 - Distribuição de colaboradores atuais por cargos ocupados

Do universo do género masculino (8 colaboradores), verifica-se que:

- um colaborador, ou seja 13% do universo do género masculino ocupa o cargo de dirigente intermédio;
- sete colaboradores, isto é 87% do universo do género masculino, 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 (4 colaboradoras), verifica-se o seguinte:

- a) Duas colaboradoras, ou seja 50% do universo do género feminino, ocupam cargos de dirigentes intermédios;
- b) Uma colaboradora, ou seja 25% do universo do género feminino, ocupa cargo de técnico superior;
- c) Uma colaboradora, isto é 25% do universo do género feminino, ocupa cargo de pessoal administrativo.

c) Caracterização dos colaboradores por remunerações auferidas

A figura 3 ilustra a distribuição das remunerações por género na SIRESP, S.A..

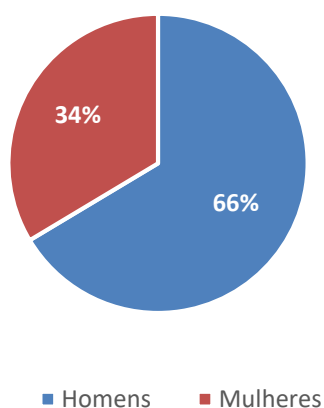


Figura 3 - Distribuição das remunerações por género

Conforme ilustrado, verifica-se que na SIRESP, S.A., a percentagem da remuneração total auferida pelo género feminino, correspondente a 34%, é inferior à percentagem da remuneração auferida pelo género masculino, com 66%. No entanto, esta situação não significa desigualdade salarial com base no género, uma vez que a maior percentagem de remuneração auferida pelo sexo masculino explica-se pela existência de um maior número de trabalhadores desse sexo (conforme figuras anteriores).

d) Caracterização do Conselho de Administração

A composição do Conselho de Administração é formada por três membros, dois membros do género masculino e um membro do género feminino.

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

- O cargo de Presidente do Conselho de Administração é ocupado por um membro de género masculino;
- Os cargos de vogais do Conselho de Administração são ocupados por um membro de género feminino e outro do 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 definido pelo acionista para cada cargo, não se verificando qualquer discriminação com base no género. Os dois cargos de vogal do Conselho de Administração permitem auferir a mesma remuneração, independentemente do género que o exerce.

2.2. Síntese global – Colaboradores e Conselho de Administração

De acordo com a caracterização dos Recursos Humanos, colaboradores e membros do Conselho de Administração (CA), da SIRESP, SA, foi possível identificar, de forma clara, a sua distribuição segundo género, cargo desempenhado e respetiva remuneração, tendo como objetivo fundamental assinalar ou reconhecer eventuais lacunas e/ou desigualdades de género, passíveis de serem minimizadas no futuro próximo.

a) Caracterização por género

Na figura 4, podemos observar que a distribuição de género, na SIRESP, S.A., colaboradores e membros do Conselho de Administração, é maioritariamente representada pelo género masculino, com 67%, ou seja 10 colaboradores, comparativamente ao género feminino, com uma representatividade de 33%, isto é, 5 colaboradores.

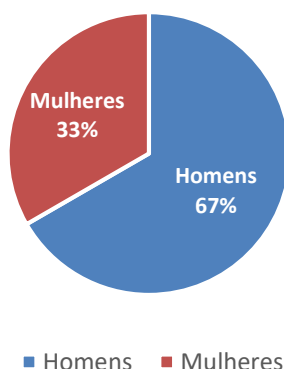


Figura 4 - Distribuição de colaboradores e Conselho de Administração por género

b) Caracterização dos colaboradores por cargos ocupados

A distribuição dos colaboradores e membros do Conselho de Administração por cargos ocupados na SIRESP, S.A., é ilustrado na figura 5 conforme segue:

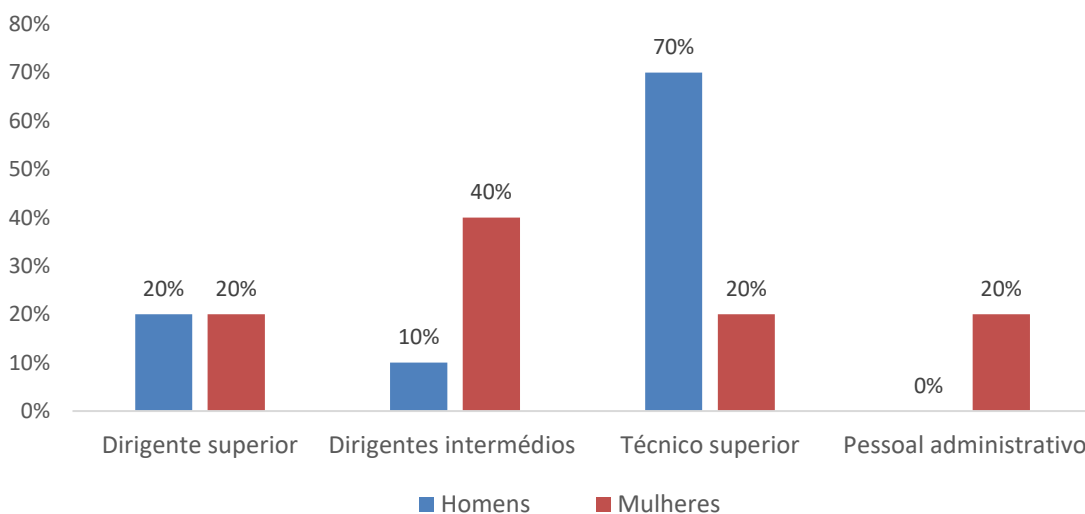


Figura 5 - Distribuição de cargos colaboradores e membros do Conselho de Administração por género

Em relação à distribuição dos Recursos Humanos no universo do género feminino por cargos ocupados, verifica-se que:

- 20%, ou seja, um colaborador do género feminino ocupa cargo de Dirigente superior;
- 40%, isto é, dois colaboradores do género feminino ocupam cargos de Direção intermédia;

- c) 20%, ou seja, um colaborador do género feminino ocupa cargo de Técnico superior;
- d) Os restantes 20%, isto é, um colaborador do género feminino ocupa cargo de Pessoal administrativo.

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

- a) 20%, ou seja, dois colaboradores do género masculino ocupam cargos de Dirigente superior;
- b) 10%, isto é, um colaborador do género masculino ocupa cargo de Direção intermédia;
- c) 70%, ou seja, sete colaboradores do género masculino ocupam cargos de Técnicos superiores, não havendo registo de colaboradores de género masculino a ocupar cargo de Pessoal administrativo.

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 uma colaboradora, quando comparado com o género masculino, sete 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 existem em número significativamente menor. N SIRESP, S.A., existem 10 membros do género masculino e 5 membros do género feminino.

Esta discrepância é explicada pelo facto de a principal área de atuação da empresa, a área das tecnologias de informação e comunicação, ser amplamente caracterizada no mercado de trabalho por uma supremacia numérica do género masculino. Nesta área de atuação, existem mais dificuldades em encontrar trabalhadores do género feminino. Em Portugal, apenas uma percentagem diminuta do total de estudantes dos cursos superiores em tecnologias de informação e comunicação são do sexo feminino.¹

A SIRESP, S.A., reafirma a sua estratégia de 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.

1

[https://www.pordata.pt/portugal/diplomados+no+ensino+superior+em+tecnologias+da+informacao+e+comunicacao+\(tic\)+total+e+por+sexo-1171-9436](https://www.pordata.pt/portugal/diplomados+no+ensino+superior+em+tecnologias+da+informacao+e+comunicacao+(tic)+total+e+por+sexo-1171-9436)

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

3.1. Recrutamento e Seleção de Pessoal

A SIRESP, S.A., como empresa inserida no Sector Empresarial do Estado e obedecendo às regras de contratação deste sector, está condicionada ao Plano de Atividades e Orçamento aprovado para cada exercício e ao número de vagas constantes do quadro de pessoal aprovado. 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. Nos processos de seleção e contratação de pessoal não existem referências ao género como critério de escolha, nem linguagem suscetível de poder ser 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 Sector 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 para o desempenho de funções idênticas, com o mesmo nível de competências, 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 DAF, dentro das suas competências, apoia e acompanha todas as situações que eventualmente possam surgir sobre esta matéria 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 *website* 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 no primeiro semestre do ano em curso 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 e CA	Todos	Estabelecimento de um plano de carreiras e métrica de sistema de avaliação e cumprimento de objetivos	Anual	A implementar em 2023, o plano de avaliação de desempenho, no seguimento da transformação institucional em curso
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	A implementar em 2023, no seguimento da transformação institucional em curso
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

5. Conclusões

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.

A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular, num primeiro momento, a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do Sector Empresarial do Estado, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal. Por outro lado, a Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do Sector Público Empresarial e empresas cotadas em bolsa, estabeleceu no n.º 1 do artigo 7.º a obrigação de elaboração de planos anuais para a igualdade de género e a sua divulgação no respetivo sítio na internet.

Com efeito e no seguimento das disposições legais, a SIRESP, S.A., tem dedicado especial atenção a esta temática, procurando garantir, a todo o momento, um equilíbrio de representatividade entre homens e mulheres na empresa, assegurando, assim, que a proporção de pessoas de cada sexo não seja inferior a 33,3%.

É, igualmente, compromisso da SIRESP, S.A., assegurar a igualdade de género nos diferentes cargos existentes dentro da organização, em especial nas funções de cargo de direção, incentivando a participação ativa de ambos os géneros na tomada de decisão.

Para as novas contratações a ocorrer em 2023, a SIRESP, S.A., manterá o seu compromisso de assegurar a promoção da igualdade de género no trabalho, a não discriminação, a proteção da parentalidade e a conciliação entre a vida profissional e familiar dos seus quadros.