



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

Plano de Igualdade de Género 2025

Aprovada em reunião do Conselho de Administração

de 25 de outubro de 2024

Índice

1. ENQUADRAMENTO	3
1.1. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.....	4
1.2. A EMPRESA	5
1.3. MISSÃO, VISÃO, OBJETIVOS E ESTRUTURA ACIONISTA.....	7
2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	8
2.1. RECURSOS HUMANOS ATUAIS.....	9
2.2. SÍNTESE GLOBAL – COLABORADORES E CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	12
3. IGUALDADE DE GÉNERO NA EMPRESA	14
3.1. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL.....	14
3.2. INVESTIMENTO NO CAPITAL HUMANO	15
3.3. REMUNERAÇÕES E GESTÃO DE CARREIRAS.....	16
3.4. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE COLABORADORES E AS SUAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS	16
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 PARENTALIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA.....	18
4. AVALIAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E REVISÃO	18
5. CONCLUSÕES	20

Índice de Figuras

FIGURA 1 - DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES ATUAIS POR GÉNERO..... ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.	
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	12
FIGURA 5 - DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS DE 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 e um dos desideratos da SIRESP – Gestão de Redes Digitais de Segurança e Emergência, S.A. (adiante, SIRESP, S.A., ou Empresa). Para além de se encontrar consagrado 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, que reforçam um compromisso de remoção dos obstáculos que, ainda atualmente, impedem uma efetiva igualdade de oportunidades entre mulheres e homens nos diferentes domínios da sua participação na sociedade.

Com vista a estabelecer uma estratégia de melhoria das relações entre homens e mulheres e do seu equilíbrio de posições relativas, 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 uma planificação dos melhores meios para atingir essas metas.

Os planos para a igualdade de género assentam num consenso em torno da necessidade de realizar um diagnóstico, de identificar os obstáculos e os fatores facilitadores da promoção da igualdade de género e de introduzir mudanças nesse sentido. As empresas, nomeadamente as do Setor Empresarial do Estado, devem assumir compromissos em matéria de igualdade de género, quer ao nível dos valores e princípios norteadores da sua atividade, quer ao nível das políticas e práticas neste domínio, que deverão, entre outros conteúdos, cobrir os que a seguir se indicam:

- Definir 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;
- Estabelecer objetivos estratégicos, nomeadamente através de boas práticas laborais, apoio profissional e de desenvolvimento pessoal, equipamentos, serviços e benefícios, entre outros.
- Garantir o cumprimento, a monitorização e a revisão de objetivos, programas, indicadores e metas nas suas políticas e práticas.

A SIRESP, S.A., tem assumido compromissos nos vários níveis atrás indicados, e tem aprovado e implementado o Plano de Igualdade de Género, desde a sua primeira versão,

de 2020. Cabe proceder à sua revisão e adaptar à realidade atualmente existente na Empresa.

1.1. Legislação aplicável

A igualdade entre homens e mulheres constitui um aspeto essencial da dignidade da pessoa Humana, decorrente da própria Constituição da República Portuguesa. A alínea h) do seu artigo 9.º estabelece, entre as 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 setor 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 o seguinte:

“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, 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. Por sua vez, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) foi publicada, no dia 21 de maio de 2018 em Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, estabelecendo uma visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, para o período temporal 2018-2030.

1.2. A Empresa

A SIRESP, S.A., 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 n.º 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 “CLPQ”) com vista à aquisição dos bens e serviços de operação e manutenção da Rede SIRESP para o período de 2023 a 2028, 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 Setor Público Empresarial, com o capital detido integralmente pelo Estado. Esta empresa apresenta as seguintes missão, visão, objetivos e estrutura acionista:

a) Missão

Planear, gerir, manter e modernizar o Sistema Integrado de Redes de Emergência e Segurança de Portugal.

b) Visão

É compromisso da SIRESP, S.A. garantir a Portugal serviços de comunicações móveis “missão-crítica”, de elevada disponibilidade e resiliência, com a melhor tecnologia disponível e segundo as melhores práticas europeias.

c) Objetivos:

- i) Assegurar o funcionamento da Rede SIRESP com elevados padrões de qualidade, segurança e fiabilidade;
- ii) Planear a evolução tecnológica para as novas tecnologias e a introdução de novos serviços (e.g. LTE/5G);
- iii) Garantir o equilíbrio económico-financeiro;
- iv) Garantir Recursos Humanos capacitados, atualizados nas melhores práticas da sua área de atuação, motivados e comprometidos com a missão e visão da empresa;
- v) Otimização da gestão de recursos ambientais;
- vi) Reforçar a confiança dos utilizadores no serviço público prestado pela Rede SIRESP e assegurar a boa imagem institucional;
- 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 32,29 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 mais de 190 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 CLPQ, com vista à aquisição dos bens e serviços de operação e manutenção da Rede SIRESP, para o período de 2023 a 2028. 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 o preenchimento do atual quadro de pessoal, em 2025, por forma a compensar as saídas ocorridas nos anos anteriores, bem como a saída verificada no primeiro trimestre de 2024, num total de 3 (três) vagas a preencher, totalizando em 2025, 20 (vinte) trabalhadores, neste valor já considerados 3 membros do Conselho de Administração.

Para as novas contratações a ocorrer em 2025, a SIRESP; S.A., manterá o seu compromisso de assegurar a promoção da igualdade de género no trabalho, a proteção da parentalidade, a prevenção da prática de assédio no trabalho 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, 16 colaboradores, sendo 14 quadros da Empresa, aqui incluindo o lugar de origem da Técnica Superior Licenciada da área financeira que se encontra em comissão de serviço desde junho de 2023, e 2 membros do Conselho de Administração. Em termos da caracterização por género, destaca-se o seguinte:

a) Caracterização dos colaboradores por género

Dos 14 colaboradores atuais da SIRESP, S.A., 4 são do género feminino – 29%, e 10 são do género masculino – 71%, conforme indicado na figura 1.

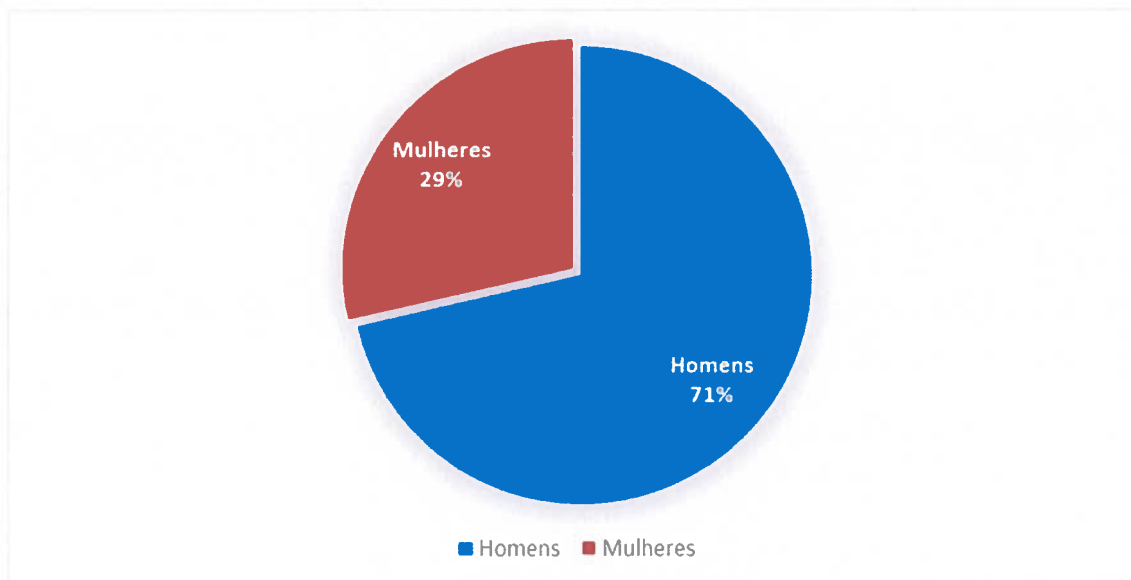


Figura 1 - Distribuição de colaboradores atuais por género

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:

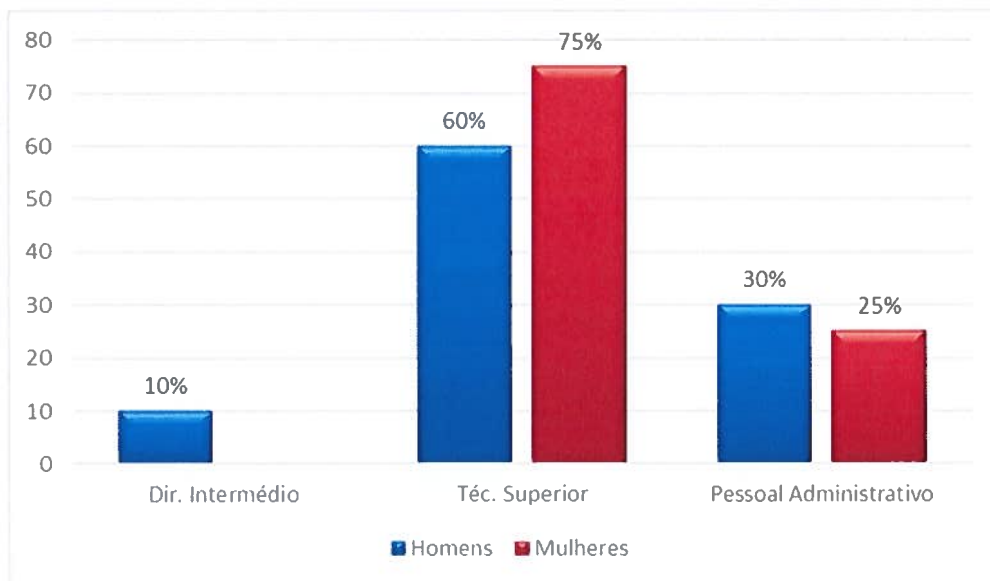


Figura 2 - Distribuição de colaboradores atuais por cargos ocupados

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

- um colaborador, ou seja 10% do universo do género masculino ocupa o cargo de dirigente intermédio;
- seis colaboradores, isto é, 60% do universo do género masculino, ocupam cargos de técnicos superiores;
- três colaboradores, isto é, 30% do género masculino ocupam a categoria de pessoal administrativo/ técnico de nível intermédio.

Relativamente à distribuição dos colaboradores, por cargos ocupados, do universo do género feminino (4 colaboradoras), verifica-se o seguinte:

- Não há qualquer colaboradora do universo do género feminino, que ocupe cargos de dirigentes intermédios;
- Três colaboradoras, ou seja 75% do universo do género feminino, ocupam cargos de técnicos superiores;
- Uma colaboradora, isto é 25% do universo do género feminino, ocupa cargo de pessoal administrativo/ técnico de nível intermédio.

c) Caracterização dos colaboradores por remunerações auferidas

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

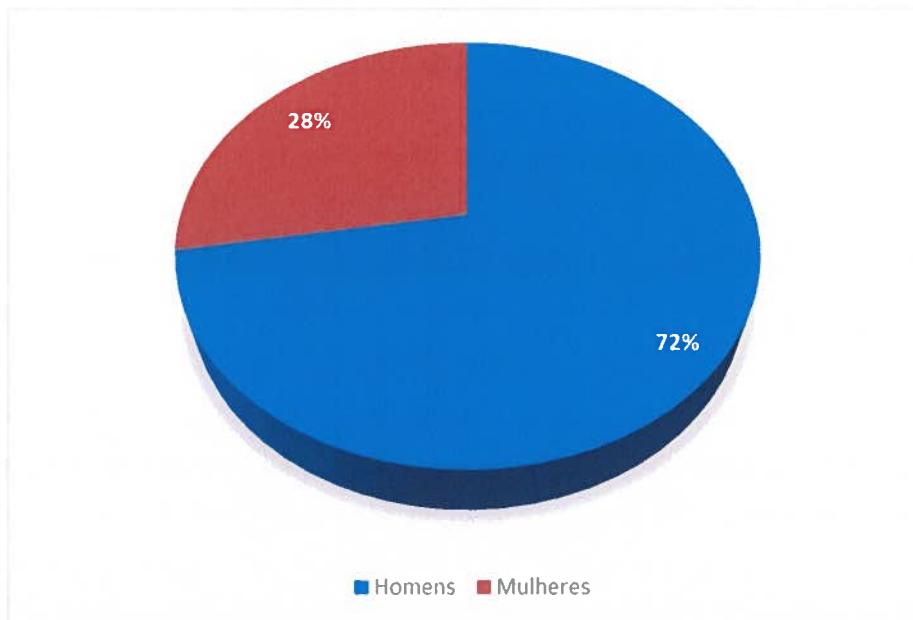


Figura 3 - Distribuição das remunerações por género

Conforme ilustrado, verifica-se que na SIRESP, S.A. a percentagem da remuneração total auferida pelo género feminino, com 28%, é inferior à percentagem da remuneração auferida pelo género masculino, com 72%. 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.

d) Caracterização do Conselho de Administração

A composição do Conselho de Administração é formada, atualmente por dois membros, do género feminino. Prevê-se até o final do ano em curso ocorrer a nomeação do Presidente do Conselho de Administração.

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

- O cargo de Vogal do Conselho de Administração com pelouro na Área Jurídica, Gestão da Qualidade, e Recursos Humanos é ocupado pelo membro de género feminino;

- O cargo de Vogal do Conselho de Administração com pelouro na Área Financeira é ocupado pelo membro de género feminino;

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 está de acordo com o fixado pelo estatuto remuneratório para os respetivos cargos ocupados, não fazendo sentido a sua comparação.

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, S.A., 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.

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 62%, ou seja, 10 colaboradores, comparativamente ao género feminino, com uma representatividade de 38%, isto é, 6 colaboradores.

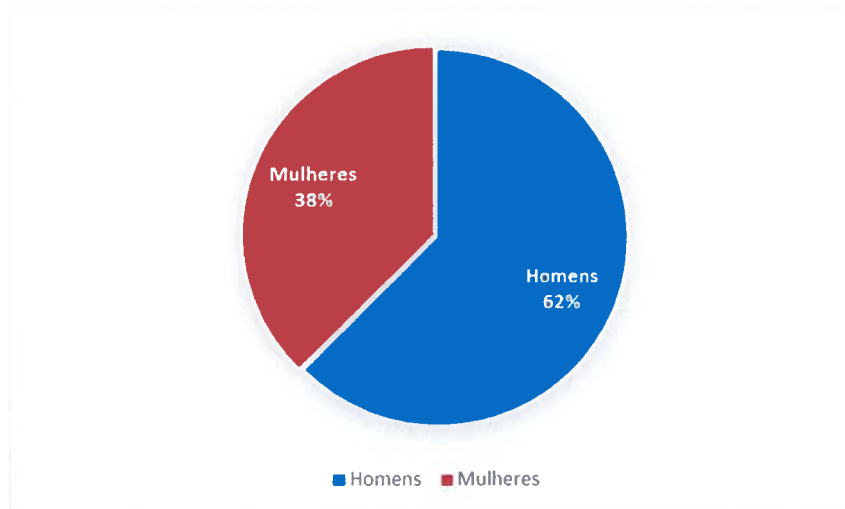


Figura 4 - Distribuição de colaboradores e Conselho de Administração por género

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:

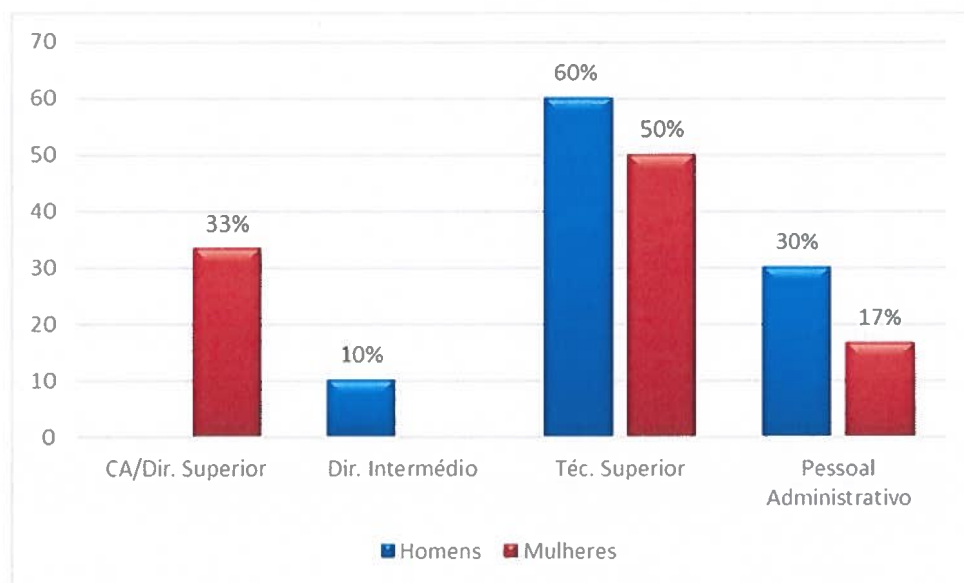


Figura 5 - Distribuição de cargos colaboradores e membros do Conselho de Administração por género

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

- 33%, ou seja, duas colaboradoras, membros do Conselho de Administração, do género feminino que ocupam o cargo de Dirigente Superior;
- Não há qualquer colaboradora do universo do género feminino, que ocupa cargos de dirigentes intermédios;
- 50%, ou seja, três colaboradoras do género feminino que ocupam o cargo de Técnico Superior;
- Os restantes 17%, isto é, uma colaboradora do género feminino que ocupa o cargo de pessoal administrativo.

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

- Não há nenhum colaborador ou membro do Conselho de Administração, do género masculino no cargo de Dirigente Superior;

- b) 10%, isto é, um colaborador do género masculino ocupa cargo de Direção Intermédia;
- c) 60%, ou seja, seis colaboradores do género masculino ocupam cargos de Técnicos Superiores,
- d) 30%, ou seja, 3 colaboradores do género masculino ocupam cargo de pessoal administrativo/ técnico de nível intermédio.

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, com apenas três colaboradoras, quando comparado com o género masculino, seis 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 10 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 onde o trabalhador se integrará, 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., tem implementado um sistema de avaliação de desempenho, e, embora 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 implementa 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 um plano anual de formação, que inclui trabalhadores de ambos os géneros.

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/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, 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. Prevenção da prática de assédio no trabalho

A SIRESP, S.A., está atenta a todos os comportamentos suscetíveis de corresponder ao assédio moral ou psicológico e sexual. Com efeito, irá assegurar a implementação das políticas e práticas que garantam a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, nomeadamente a prevenção de prática de ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora.

3.7. 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.

3.8. 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.

3.9. Proteção na parentalidade 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	CA e DAF	Todos	Estabelecimento de um plano de carreiras e métrica de sistema de avaliação e cumprimento de objetivos	Anual	Implementada
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 2025, 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 n.º 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 Setor 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 Setor 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 2025, 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.