



ESEGUR

Plano para a Igualdade

12 de janeiro de 2022



ÍNDICE

1. PREÂMBULO	3
2. ÂMBITO DA APLICAÇÃO	3
3. VISÃO, MISSÃO E VALORES	4
4. PARCERIAS	6
5. OBJETIVOS	7
6. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	8
6.1 ACESSO AO EMPREGO	9
6.2 FORMAÇÃO	9
6.3 PROGRESSÃO DE CARREIRAS	9
6.4 PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE	9
6.5 CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL	10
7. DEVERES DA ESEGUR EM RELATOS E QUEIXAS DE SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO	10
8. INDICADORES	11
9. PLANEAMENTO 2022	12
10. DIVULGAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO.....	13



1. PREÂMBULO

O *Plano para a Igualdade* do Grupo ESEGUR, que aqui se entende como o conjunto das empresas, ESEGUR – Empresa de Segurança, S.A., ESEGUR – Soluções BackOffice, S.A. e ESEGUR – Empresa de Trabalho Temporário, Lda. (de ora em diante Grupo ESEGUR), tem por objetivo a prossecução de políticas ativas de igualdade de géneros e ações positivas que contrariem a segregação de géneros.

A atuação do Grupo ESEGUR tem-se pautado por valores de integridade, rigor e responsabilidade, entendendo-se que existe uma relação direta entre a igualdade de género e a criação de valor em vários aspetos, nomeadamente:

- No estímulo da criatividade e inovação potenciando tomadas de decisão mais apuradas e cooperativas;
- Na retenção dos melhores recursos humanos;
- Na otimização dos sistemas de gestão e desenvolvimento organizacional;
- Na promoção da diversidade nos órgãos de gestão e resultados positivos no Grupo ESEGUR.

O *Plano para a Igualdade* do Grupo ESEGUR traduz-se, assim, num conjunto de referências e linhas de orientação, que deverão mobilizar os comportamentos e atitudes, garantindo elevadas práticas de condutas profissionais, relacionais e de afirmação dos valores e da cultura da empresa.

A promoção da igualdade de género, enquanto princípio de cidadania e de responsabilidade social é um dever e uma obrigação de todas as pessoas que trabalham no Grupo ESEGUR.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O *Plano para a Igualdade* do Grupo ESEGUR aplica-se a todas as pessoas que ali trabalham independentemente do vínculo ou posição hierárquica que ocupam e estende-se aos membros dos órgãos sociais e consultores.

Aplica-se igualmente a todos os fornecedores, parceiros e prestadores de serviço e/ou entidades terceiras, subcontratadas, que atuam em nome do Grupo ESEGUR.

O disposto no mesmo não prejudica a aplicação das normas legais, gerais ou especiais, bem como das normas internas em vigor na empresa.

Todas as pessoas que trabalham no Grupo ESEGUR e os seus Órgãos Sociais devem contribuir para a efetivação dos princípios da igualdade de género e não discriminação, e procurar melhorar continuamente nestes aspetos, traduzindo-se no sucesso, afirmação dos valores, cultura e imagem do Grupo ESEGUR.

3. VISÃO, MISSÃO E VALORES

O compromisso do Grupo ESEGUR face à temática da igualdade de género está presente no *Código de Ética e Conduta* e integrado nos valores e princípios que orientam a forma de atuar do Grupo.

VISÃO E MISSÃO

Ser uma empresa inovadora e diferenciadora nas soluções que implementa, criando valor aos seus clientes, gerando eficiência nos seus processos e atividades, através da antecipação das suas necessidades com o contributo de pessoas profissionais e competentes.

VALORES

Os valores do Grupo ESEGUR representam os princípios pelos quais o Grupo ESEGUR pauta a sua atividade e a relação com os seus acionistas, com as suas pessoas, clientes, fornecedores, entidades públicas e parceiros.



- 🌐 **COMPETÊNCIA** – O Grupo ESEGUR promove, por um lado, o recrutamento rigoroso e criterioso, e por outro, o desenvolvimento das capacidades e competências das pessoas, através da aposta no recrutamento e promoções internas, na avaliação de desempenho e na formação contínua.
- 🌐 **CONFIANÇA** – O Grupo ESEGUR assume o compromisso de criar valor económico baseado em relações de ética, de transparência a médio e a longo prazo, com as pessoas que ali trabalham, acionistas, clientes, fornecedores, entidades públicas e parceiros.
- 🌐 **EFICIÊNCIA** – O Grupo ESEGUR, no exercício da sua atividade, visa, sempre que possível, a otimização de recursos e a maximização do seu retorno, quer ao nível interno na gestão do negócio, que ao nível externo na geração de eficiência nos processos dos clientes.
- 🌐 **ÉTICA** – O Grupo ESEGUR promove a atuação das suas pessoas de acordo com os princípios morais e éticos descritos nesse Código.
- 🌐 **EXCELÊNCIA** – O Grupo ESEGUR traça objetivos e metas estimulando a vitalidade da Organização e a melhoria contínua nos serviços que presta aos seus clientes e na satisfação das suas necessidades.

- 🌐 **LEALDADE** – O Grupo ESEGUR promove o dever de lealdade e de respeito pela Organização e entre as suas pessoas, independentemente da posição hierárquica que ocupam.
- 🌐 **HONESTIDADE** – O Grupo ESEGUR pauta as suas relações com as suas pessoas, acionistas, clientes, fornecedores, entidades públicas e parceiros com base em princípios éticos e deontológicos e no estrito e escrupuloso cumprimento das normas legais aplicáveis e em vigor.
- 🌐 **INOVAÇÃO** – O Grupo ESEGUR, no exercício da sua atividade e nos serviços que presta aos seus clientes, aporta valor, antecipando-se às necessidades do mercado através da aposta em novas tecnologias, produtos e serviços diferenciadores.
- 🌐 **RESPONSABILIDADE SOCIAL** – O Grupo ESEGUR atua numa lógica de desenvolvimento sustentável, ao nível económico, social e ambiental.
- 🌐 **SEGURANÇA** – O Grupo ESEGUR pauta a sua atuação pela promoção e implementação de normas e procedimentos de segurança e saúde no trabalho, bem como de segurança das suas instalações, garantindo às suas pessoas um ambiente seguro e saudável.
- 🌐 **QUALIDADE** – O Grupo ESEGUR zela pelo cumprimento da Política da Qualidade com vista à melhoria contínua dos seus processos e comprometimento das suas pessoas.

4. PARCERIAS

O Grupo ESEGUR tem adotado uma estratégia focada em torno do conceito da Responsabilidade Social, por meio de um comportamento ético e transparente em que são tidas em consideração:

- 🌐 As expectativas das partes interessadas;
- 🌐 A conformidade com a legislação aplicável e com as normas internacionais de comportamento;
- 🌐 As boas práticas laborais, como os direitos humanos, trabalho e formação, diversidade, igualdade de género, saúde e bem-estar das suas pessoas;
- 🌐 A atração e manutenção do capital humano qualificado na organização, promovendo simultaneamente a motivação das suas pessoas e o aumento da sua produtividade.

Na prossecução da estratégia adotada o Grupo ESEGUR:

- 🌐 Aderiu em 2013 ao *Global Compact Network Portugal*, rede local do Pacto Global das Nações Unidas, e aos 10 Princípios desta rede de cidadania empresarial cujas preocupações assentam em áreas como os Direitos Humanos, Práticas Laborais, Proteção Ambiental e Anticorrupção. Ao subscrever o Global Compact, a ESEGUR comprometeu-se a incluir em todas as suas atividades e estratégias os princípios do Pacto e a impulsionar e promover parcerias com vista a apoiar os objetivos das Nações Unidas.
- 🌐 Em 2014, tornou-se membro do *GRACE - Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial*, reforçando a sua intenção em promover o crescimento sustentável e socialmente responsável da empresa.
- 🌐 Em 2016, aderiu e fez parte do núcleo de criação da Carta Portuguesa para a Diversidade. Documento inédito em Portugal e a 16ª Carta da Diversidade da Europa. Na Carta da Diversidade a ESEGUR comprometeu-se a definir políticas de recursos humanos que respeitem a dignidade, a diversidade e todos os direitos de cada pessoa.
- 🌐 Em 2018, aderiu ao *iGen – Fórum Organizações para a Igualdade*, assumindo o compromisso de reforçar e evidenciar a sua cultura organizacional de Responsabilidade Social incorporando, nas suas estratégias e nos seus modelos de gestão, os princípios da igualdade de género no trabalho e formação.

5. OBJETIVOS

O *Plano para a Igualdade* do Grupo ESEGUR tem como objetivos:

- 🌐 Dar a conhecer aos colaboradores as políticas ativas de igualdade de género e ações positivas que contrariem a segregação de género, fomentando as relações de confiança e reforçando a cultura do Grupo;
- 🌐 Garantir a clarificação e harmonização dos padrões de referência no exercício da atividade;
- 🌐 Garantir o respeito pela pessoa, desde a sua integração na organização até à passagem à situação de reforma ou desvinculo laboral, tendo em atenção, entre outros, temas como:
 - 🌐 a diversidade, inclusão e não-discriminação;
 - 🌐 o assédio moral e sexual;

- a transparência na relação com o colaborador e o respetivo envolvimento no processo de planeamento da organização, aos níveis adequados;
 - o desenvolvimento de carreiras e a justa recompensa pelo desempenho devidamente objetivado e avaliado;
 - a saúde e segurança no local de trabalho;
 - o equilíbrio entre a vida profissional e familiar.
-
- Afirmar e consolidar a identidade corporativa do Grupo ESEGUR baseada nos valores de responsabilidade social e ética.
 - Consolidar a imagem institucional do Grupo ESEGUR de acordo com as melhores práticas do mercado.

6. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O Grupo ESEGUR combate e condena qualquer tipo de prática ou conduta que viole a dignidade da pessoa humana.

O Grupo ESEGUR está comprometido em assegurar, diariamente, às suas pessoas um ambiente de trabalho inclusivo, livre de assédio ou de qualquer tipo de comportamento degradante, ofensivo ou discriminatório.

O Grupo ESEGUR respeita o princípio da igualdade de oportunidades e avalia o desempenho das suas pessoas com base no mérito individual efetivamente demonstrado e objetivos individuais e coletivos, procurando valorizar a progressão profissional.

As políticas de seleção, remuneração e progressão profissional adotadas orientam-se por critérios de mérito e de práticas de referência de mercado, bem como, por normativos legais aplicáveis e em vigor.

6.1 ACESSO AO EMPREGO

O Grupo ESEGUR promove a igualdade de oportunidades no que diz respeito à seleção e recrutamento de recursos humanos e investe na identificação e captação de talento dos mais variados percursos académicos, profissionais e pessoais.

O Grupo ESEGUR garante igualdade de oportunidades na apreciação, avaliação e seleção das candidaturas, proibindo a definição ou aplicação de critérios de apreciação, avaliação e seleção de pessoas em função do género, da etnia ou nacionalidade, da orientação sexual, religiosa, sindical ou política, ou de qualquer outro fator discriminatório.

6.2 FORMAÇÃO

O Grupo ESEGUR garante o direito à formação e atualização em regime de acesso igualitário e equitativo sem discriminação, sendo que anualmente é elaborado o Plano de Formação de forma transversal e equitativa a toda a organização.

6.3 PROGRESSÃO DE CARREIRAS

A aposta nas pessoas é um dos pilares estratégicos do Grupo ESEGUR sendo que a promoção ativa de uma cultura de mérito é sustentada através de ferramentas de avaliação e reconhecimento equitativas.

A progressão de carreira é efetuada de acordo com a aplicação de fatores e critérios objetivos e não discriminatórios e o acompanhamento das condições salariais garante mecanismos de paridade.

6.4 PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE

O direito ao gozo das licenças por parentalidade é assegurado a todas as suas pessoas, independentemente do seu género.

O Grupo ESEGUR salvaguarda também a concessão de ausências para assistência à família nos termos previstos na legislação aplicável.

6.5 CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL

O Grupo ESEGUR promove uma política de responsabilidade corporativa contribuindo para a integração da vida pessoal e profissional.

Destacam-se:

- 🌐 A possibilidade de serem atribuídos horários flexíveis, podendo as suas pessoas escolher horários de início e fim de jornada;
- 🌐 A redução de horário sem perda de retribuição;
- 🌐 A possibilidade de trabalhar remotamente;
- 🌐 As parcerias com instituições que permitam a fruição de benefícios ou vantagens no âmbito da saúde e bem-estar, desporto e turismo.

Importa salientar que não obstante a maioria das atividades desenvolvidas pelo Grupo ESEGUR serem consideradas como fundamentais para a sociedade, pelo que o seu funcionamento necessita estar assegurado, durante o período de Pandemia da COVID-19 têm sido encontradas soluções de diversa índole para mitigar os riscos associados à mesma.

Nesse sentido estão a ser assegurados meios tecnológicos a todas as equipas cuja atividade/função pode ser desenvolvida à distância e de forma remota.

7. DEVERES DA ESEGUR EM RELATOS E QUEIXAS DE SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO

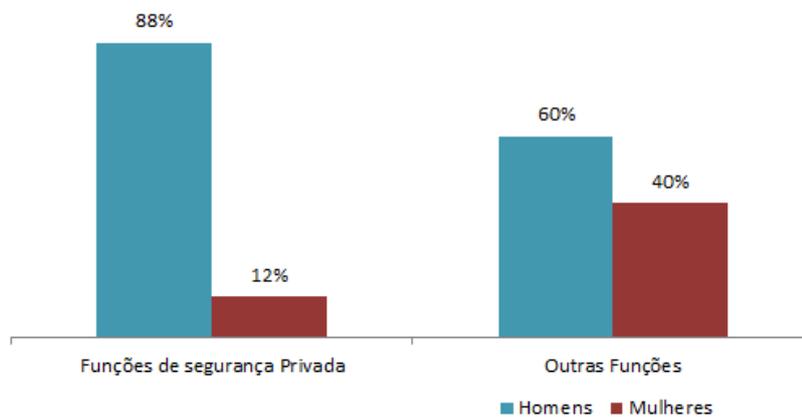
O Grupo ESEGUR, face ao conhecimento, deteção e receção de relato ou queixa relativos a atos de discriminação:

- 🌐 Sempre que necessário, procede a um inquérito, isento e criterioso, no sentido de investigar as causas dos relatos e queixas recebidas, disponibilizando ao instrutor do inquérito todos os meios necessários, acesso à informação e documentação relacionadas;
- 🌐 No termo do inquérito ou nos casos em que a participação ou queixa apresentem já os elementos de prova necessários, será analisada a pertinência de se avançar com procedimento disciplinar às pessoas envolvidas.

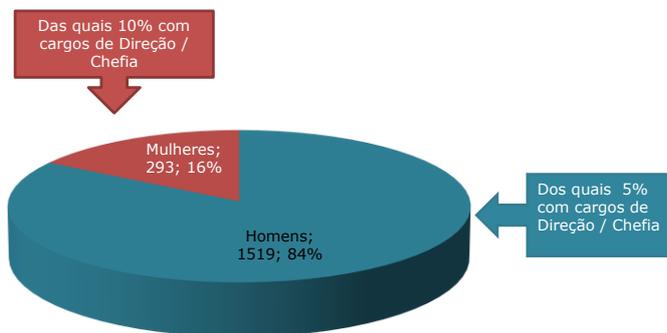
Caso resulte demonstrada prática de discriminação será aplicada, após procedimento disciplinar, as sanções disciplinares adequadas à factualidade e culpa do caso em concreto, podendo ser aplicada, caso se justifique, a sanção de despedimento com justa causa.

8. INDICADORES

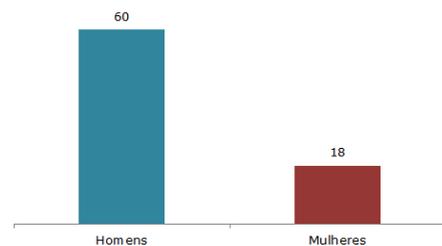
Dados do Relatório Anual de Segurança Privada de 2020, registam que dos cerca de 40.000 profissionais de segurança privada, 12% correspondem a mulheres, sendo esse o rácio de mulheres, na ESEGUR – Empresa de Segurança S.A., que desempenham aquelas funções.



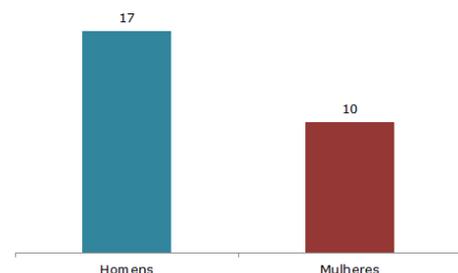
Grupo ESEGUR - Ano de 2020

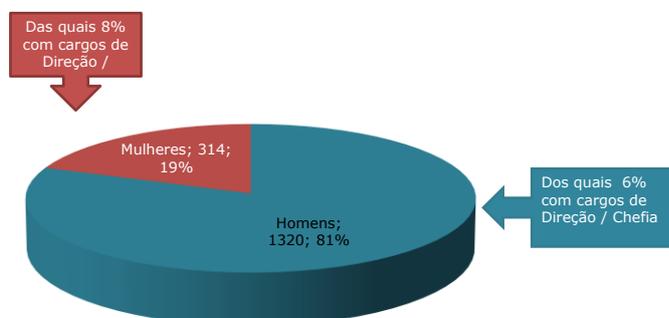


Homens e Mulheres com cargos de Direção/Chefia em áreas operacionais

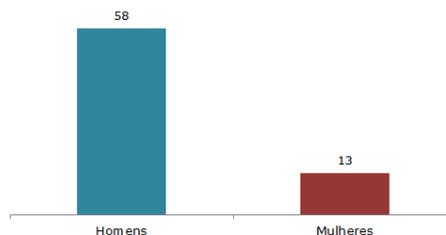


Homens e Mulheres com cargos de Direção/Chefia em áreas da Estrutura

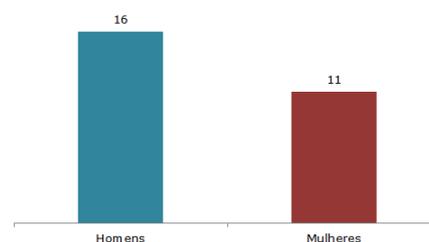


Grupo ESEGUR - Ano de 2021 (até outubro)


Homens e Mulheres com cargos de Direção/Chefia em áreas operacionais



Homens e Mulheres com cargos de Direção/Chefia em áreas da Estrutura



9. PLANEAMENTO 2022

O Grupo ESEGUR definiu um plano multinível que inclui medidas já implementadas e a implementar em 2022 e que é também um plano passível de alterações em virtude de contingências internas ou externas.

OBJETIVO	MEDIDA	RESPONSÁVEIS	ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO	INDICADORES
Salvaguardar os princípios de Igualdade de Género e Não Discriminação	Inclusão destes princípios no Código de Ética e Conduta e aprovação da revisão	Comissão Executiva Recursos Humanos	Implementado	Revisão do Código de Ética e Conduta
	Divulgação e Publicitação destes princípios no Código de Ética e Conduta no Site ESEGUR em www.esegur.pt e intranet	Recursos Humanos e Direções	Implementado	Nº de pessoas
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade	Aprovação e Implementação do Plano para a Igualdade	Comissão Executiva Recursos Humanos	A implementar	Nº de ações implementadas
	Divulgação e Publicação do Plano para a Igualdade no Site ESEGUR em www.esegur.pt e intranet	Recursos Humanos e Departamento de Sistemas de Informação	A implementar	Nº de pessoas

OBJETIVO	MEDIDA	RESPONSÁVEIS	ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO	INDICADORES
Compromisso com o princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação	Elaboração e Divulgação de Política para a Igualdade de Género e Não Discriminação	Comissão Executiva/ Departamento de Recursos Humanos	A implementar	Nº de pessoas
Promover a participação na definição de medidas de Igualdade e Não discriminação	Aprovação, Aplicação de questionário e divulgação de resultados (1º semestre)	Comissão Executiva Recursos Humanos	A implementar	Nº de respostas
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar	Manter a prática de substituição temporária de pessoas em gozo de licenças de parentalidade	Direções e Departamento de Recursos Humanos	Implementada	% pessoas substituídas
	Divulgação de informação sobre parentalidade (regime legal, direitos e deveres)	Departamento de Recursos Humanos	Implementada	Não aplicável
	Reforçar parcerias	Departamento de Recursos Humanos	Em implementação	Nº de parcerias estabelecidas

10. DIVULGAÇÃO, MONITORIZAÇÃO CUMPRIMENTO DO PLANO

O *Plano para a Igualdade* do Grupo ESEGUR encontra-se permanentemente disponível a todas as pessoas que ali trabalham, através do site www.esegur.pt, bem como através de outros meios internos de comunicação.

Quaisquer dúvidas relacionadas com a interpretação ou aplicação deste Plano, bem como a comunicação de quaisquer irregularidades, devem ser colocadas à Comissão de Ética, através do seguinte endereço eletrónico: codigoetica@esegur.pt.

A participação deverá ser idónea e plausível, conter o nome, morada e contactos do participante, bem com a descrição detalhada da situação participada. É garantida a confidencialidade.

De forma a garantir o acompanhamento e a observância do *Plano para a Igualdade* do Grupo ESEGUR, o Conselho de Administração nomeou, sob proposta da Comissão Executiva, uma *Comissão de Igualdade*, que atua de forma independente e imparcial.

ORGÃO/ORGÃOS	PRINCIPAIS RESPONSABILIDADES
Conselho de Administração	Acompanhar a evolução do Plano para a Igualdade no Grupo ESEGUR.
Comissão Executiva	Aprovar a implementação de medidas.
Equipa Direção	Propor novas medidas. Promover e garantir o cumprimento do Plano. Capacitar equipa e liderar pelo exemplo. Reforçar a gestão da mudança.
Departamento de Recursos Humanos	Monitorizar a evolução dos indicadores e propor medidas de reforço, quando necessário. Partilhar tendências e boas práticas no âmbito da igualdade de género.



ESEGUR

ESEGUR

Rua da Guiné, 7/7-A
2689-517 Prior Velho

Tel.: 21 949 11 51

Fax: 21 949 11 80

URL: www.esegur.pt