

An aerial photograph of a city park in Porto, Portugal. The park features a central circular area with a palm tree, surrounded by green lawns and paved walkways. In the background, a dense urban landscape with various buildings and red-tiled roofs is visible under a clear blue sky.

2026

**PLANO PARA A
IGUALDADE DE GÉNERO**

Pág. 3

Enquadramento

Pág. 5

Caracterização e Cultura Organizacional

Pág. 7

Estrutura Orgânica

Pág. 8

Missão, Visão e Valores

Pág. 8

Certificações e Sistema de Gestão

Pág. 9

Conciliação, Inclusão e Cultura Organizacional

Pág. 10

Código de Conduta

Pág. 10

Caracterização da Empresa

Pág. 11

Conselho de Administração

Pág. 11

Quadro de Pessoal da Empresa

Pág. 14

Plano para a Igualdade de Género

Pág. 16

Áreas de Atuação

Pág. 18

Objetivos e Medidas Estratégicas

Pág. 19

Monitorização

Pág. 26

Conclusão

"Não podemos todos ter sucesso quando metade de nós é mantida para trás."

Malala Yousafzai

Enquadramento

A GO Porto – Gestão e Obras do Porto, EM, tem vindo a consolidar uma cultura organizacional assente nos princípios da igualdade de género, da inclusão e da responsabilidade social, afirmando-se como uma entidade pública moderna, consciente do seu papel na construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

Desde 2020, a empresa tem implementado, de forma contínua, o seu Plano para a Igualdade, respondendo não apenas às exigências legais — como a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, e a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto —, mas sobretudo à sua própria visão estratégica. Esta visão reconhece que a igualdade de oportunidades, a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e a valorização da diversidade são elementos essenciais para o desenvolvimento sustentável e para o bem-estar de todas as pessoas que integram a organização.

A edição de 2026 marca o início de um novo ciclo. Sustentado por um diagnóstico interno atualizado, o plano

revê e aprofunda as medidas implementadas em anos anteriores, integrando metas mais ambiciosas e inovadoras, alinhadas com os desafios atuais da sociedade e do setor público empresarial. O foco está em consolidar práticas eficazes, promover a equidade no acesso a oportunidades e reforçar o compromisso da GO Porto com um ambiente de trabalho digno, inclusivo e baseado no mérito.

Mais do que cumprir normas, este plano traduz o compromisso ético e institucional da GO Porto com a transformação positiva do seu contexto interno e com o impacto social da sua atuação. A igualdade de género, a inclusão e o equilíbrio entre as várias dimensões da vida serão, assim, continuamente integrados nas políticas, práticas e decisões da empresa, contribuindo para uma organização mais coesa, inovadora e centrada nas pessoas.



↑ Legenda **Travessa das Almas**

Caracterização e Cultura Organizacional

A GO Porto é uma empresa municipal local, integralmente detida pelo Município do Porto, cuja missão se centra na promoção do desenvolvimento regional, através da gestão de obras públicas, tanto para a autarquia portuense como para outras entidades, sejam públicas ou privadas.

Ao assinalar 25 anos de atividade, a GO Porto contabiliza no seu portfólio mais de 650 empreitadas, representando um volume de investimento superior a 415 milhões de euros. As intervenções realizadas abrangem diversas áreas, nomeadamente Cultura, Ambiente, Educação, Desporto, Urbanismo, Espaço Público e Mobilidade.

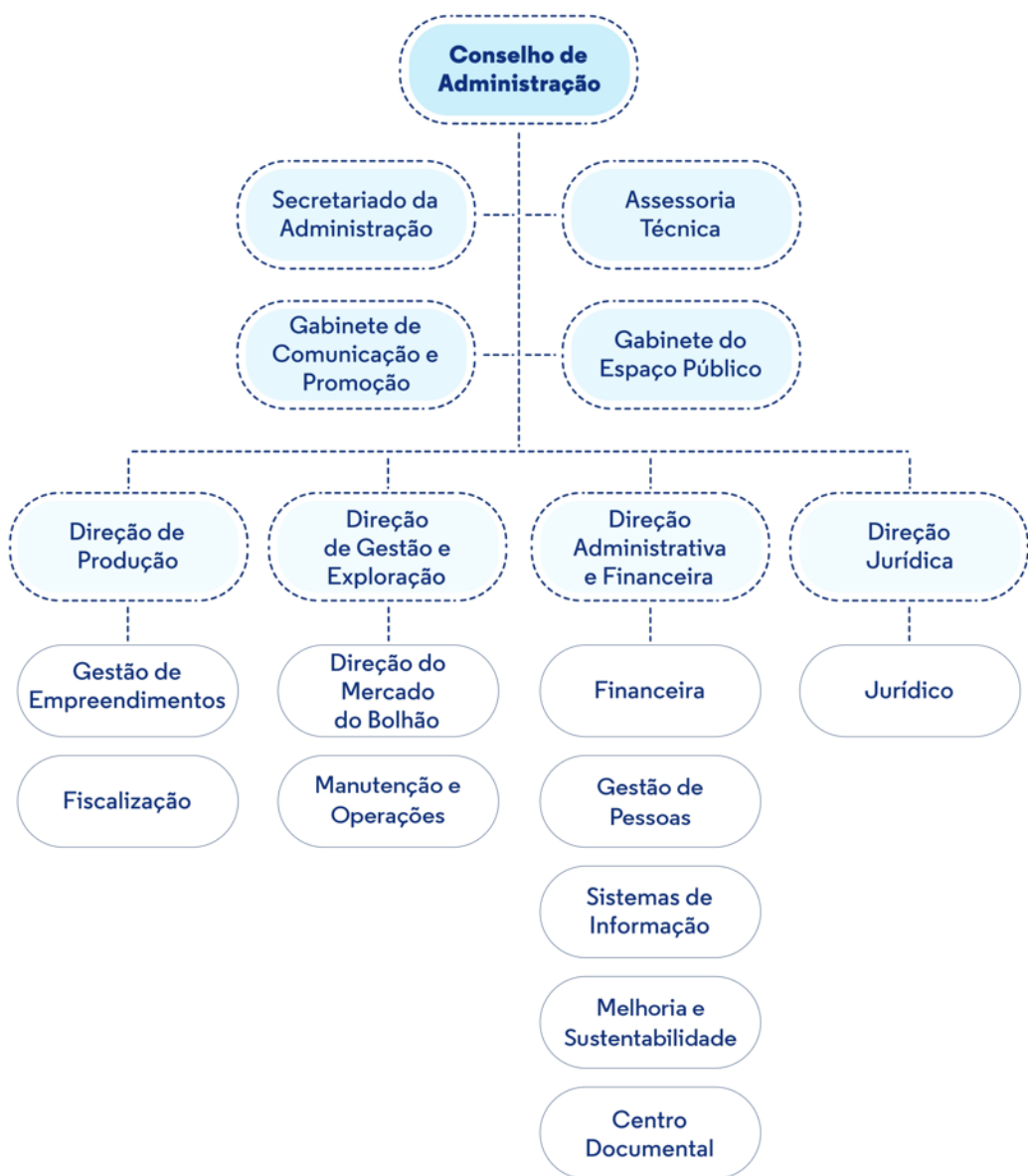
Fundada no ano 2000, a empresa tem vindo a adaptar-se às necessidades da cidade e à evolução do seu enquadramento jurídico. Uma das alterações mais significativas aos seus Estatutos ocorreu no final de 2016, momento em que o seu objeto social foi revisto, atribuindo-lhe competências alargadas que lhe permitem assumir a gestão integral dos projetos que conduz — desde a fase de planeamento e elaboração de projetos, passando pela execução das obras, até ao acompanhamento pós-garantia.

Esta transformação reforçou o papel da GO Porto enquanto entidade responsável pela promoção, construção, renovação, reabilitação, beneficiação, gestão e exploração de património não habitacional e de infraestruturas urbanísticas, consolidando a sua estrutura funcional como uma organização orientada para a gestão completa do ciclo de vida dos empreendimentos municipais.

No quadro da sua política de Gestão de Pessoas, a GO Porto promove uma cultura organizacional assente na igualdade de oportunidades, adotando práticas inclusivas que valorizam o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional dos/as seus/as colaboradores/as. Alinhada com os seus valores institucionais, a empresa reconhece que a criação de um ambiente de trabalho equitativo e humanizado contribui de forma significativa para o bem-estar das equipas e para o aumento da sua motivação e produtividade.

A par disso, a GO Porto reforça o seu compromisso com a responsabilidade social, desenvolvendo ações que combatem todas as formas de discriminação e que fomentam a inclusão em todas as suas dimensões. A aposta contínua no desenvolvimento pessoal e profissional das suas pessoas traduz-se num investimento estratégico, convicto de que a valorização do capital humano é um pilar fundamental para a construção de uma sociedade mais justa, coesa e sustentável.

Estrutura Orgânica



Missão, Visão e Valores

A GO Porto tem como missão prestar um serviço de excelência na gestão de obras e infraestruturas não habitacionais do Município do Porto, alinhado com os princípios da sustentabilidade e da inovação. A sua visão é consolidar-se como uma entidade de referência, reconhecida pela competência técnica, transparência e capacidade de oferecer soluções inovadoras que promovam o desenvolvimento sustentável e o bem-estar da comunidade portuense, hoje e no futuro.

Guiada por valores sólidos de ética, responsabilidade social e ambiental, a GO Porto privilegia práticas que minimizam o impacto ambiental e reforçam a preservação dos recursos naturais. A empresa destaca-se pelo rigor e profissionalismo, mas também pela ambição em explorar novas tecnologias e metodologias que potenciem a eficiência e a qualidade dos seus serviços.

Para além de garantir a excelência técnica, a GO Porto compromete-se a fomentar um ambiente de trabalho inclusivo, colaborativo e motivador, valorizando a diversidade e o bem-estar dos/as seus/as colaboradores/as e parceiros. Desta forma, contribui ativamente para o progresso social e económico da cidade, através de uma estratégia integrada que une responsabilidade, inovação e sustentabilidade.

Certificações e Sistema de Gestão

A GO Porto foi pioneira entre as empresas municipais do Porto ao obter, em 2004, a certificação pela norma NP EN ISO 9001, atualmente na versão de 2015. Este marco assinalou o início de um percurso estruturado,

orientado para a sistematização dos seus processos, a melhoria contínua da eficiência e a garantia da qualidade dos serviços prestados, com um foco constante na satisfação dos seus clientes.

Ao longo de duas décadas, a empresa consolidou um sistema de gestão robusto e eficaz, que reflete um elevado grau de maturidade e que lhe permite assegurar, com rigor, o cumprimento dos requisitos estabelecidos pela norma de referência. A celebração dos 20 anos de certificação ISO 9001, em 2024, constitui um testemunho claro da consistência e da capacidade de resposta da GO Porto, face às exigências da gestão da qualidade no setor público.

Reconhecendo a necessidade de evoluir para um modelo de gestão mais abrangente e alinhado com os desafios atuais, a empresa redimensionou o seu Sistema de Gestão em 2024, com vista à sua certificação nos domínios do Ambiente, Saúde e Segurança no Trabalho e Responsabilidade Social. Esse processo culminou com sucesso, através da obtenção das certificações ISO 14001 (Ambiente), ISO 45001 (Segurança e Saúde no Trabalho) e NP 4469 (Responsabilidade Social).

Estes marcos representam um avanço significativo na consolidação de uma cultura organizacional orientada para a sustentabilidade, a responsabilidade e a melhoria contínua. A par deste processo, a GO Porto procedeu à redefinição da sua Missão, Visão e Valores, bem como à implementação de uma nova Política da Empresa, plenamente alinhada com os princípios dos referenciais normativos adotados e com o compromisso da empresa para com uma gestão pública de excelência.

Gestão e Obras do Porto

Conciliação, Inclusão e Cultura Organizacional

A GO Porto promove um modelo de gestão centrado nas pessoas, alinhado com os princípios da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, e com as orientações para a modernização e humanização do ambiente laboral.

A adoção de um modelo de trabalho híbrido, que combina dias presenciais com dias de teletrabalho, permite uma gestão mais autónoma e equilibrada do tempo de trabalho. Este regime é acompanhado de horários flexíveis, ajustáveis dentro de limites previamente definidos, promovendo a autonomia e a adaptação às necessidades individuais dos/as colaboradores/as.

A cultura da GO Porto é orientada por valores de equidade, justiça e desenvolvimento humano, assumindo um papel ativo na promoção de um ambiente de trabalho digno, respeitador e inclusivo.

Destacam-se as seguintes dimensões:

a. Igualdade de Género e Inclusão

A empresa tem vindo a implementar, de forma contínua, Planos para a Igualdade de Género (2020–2022, 2023, 2024 e 2025), refletindo uma abordagem estruturada e mensurável no combate às desigualdades.

b. Valorização da Diversidade

A diversidade de percursos, experiências e perfis profissionais é reconhecida como um valor organizacional. A representatividade de género é promovida ativamente, como expressão de uma cultura de inclusão estratégica.

c. Compromisso com o Bem-Estar

A aposta no regime híbrido e nos horários flexíveis traduz um compromisso com o bem-estar, a motivação e o equilíbrio dos/as colaboradores/as.

d. Transparência e Responsabilidade

A GO Porto adota práticas justas e inclusivas nos seus processos de recrutamento, monitoriza indicadores de igualdade e atua para eliminar assimetrias, promovendo uma cultura de responsabilidade institucional.

e. Melhoria Contínua e Participação

A empresa investe em formação contínua e processos participativos, incentivando o crescimento coletivo e o envolvimento ativo dos/as colaboradores/as na construção de soluções.

Código de Conduta

A GO Porto mantém um compromisso firme com a ética e a integridade institucional, aderindo integralmente ao Código de Conduta da Câmara Municipal do Porto, que define normas rigorosas de comportamento profissional para todos/as os/as colaboradores/as. Este código reforça os princípios de igualdade, responsabilidade e respeito mútuo, proibindo qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho.

Em linha com este compromisso e no reforço de uma cultura organizacional segura e inclusiva, foi implementado, na GO Porto, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho. Este instrumento estabelece diretrizes claras para a promoção de um ambiente de trabalho digno, ético e livre de assédio, assegurando a proteção da dignidade de todas as pessoas.

Estas medidas integram a estratégia mais ampla da GO Porto para consolidar uma cultura de equidade, inclusão e bem-estar organizacional, em articulação com os objetivos definidos no Plano para a Igualdade de Género 2026.

Caracterização da Empresa

A GO Porto caracteriza-se pela estabilidade do seu quadro de pessoal, tendo registado um crescimento acentuado nos anos 2023 e 2024, e mais “suave” no ano de 2025.

Segundo a análise realizada a 31 de agosto de 2025, observa-se um equilíbrio perfeito em termos etários, assim como uma manutenção da prevalência do número de mulheres na organização.

No que diz respeito ao nível de escolaridade, as mulheres continuam a destacar-se, apresentando uma maior proporção de colaboradoras com grau académico superior, incluindo licenciaturas, mestrados e doutoramentos.

Contudo, e apesar dos avanços, o número de mulheres em cargos de liderança mantém-se inferior comparativamente ao número de homens.



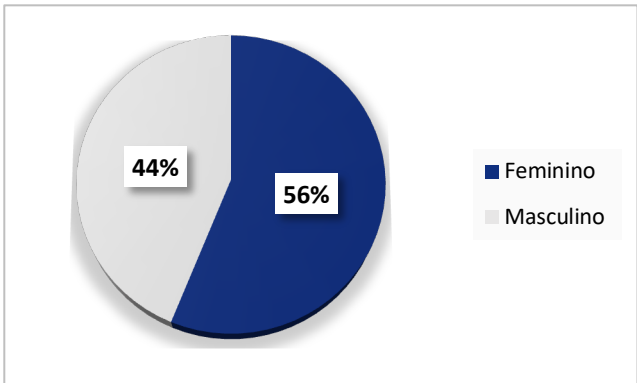
Conselho de Administração



Quadro de Pessoal da Empresa

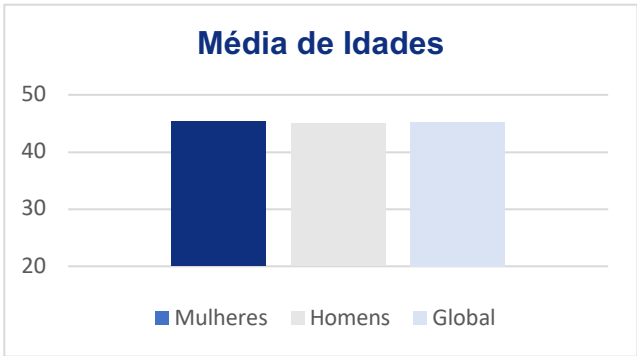
Género

	Género		Total
	Feminino	Masculino	
Nº total	32	25	57
%	56%	44%	100%



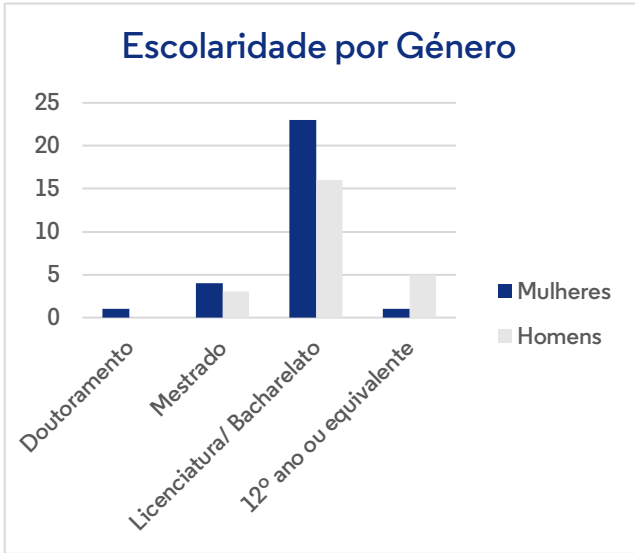
Idades

	Mulheres	Homens	Global
Média Idades	45	45	45



Escolaridade

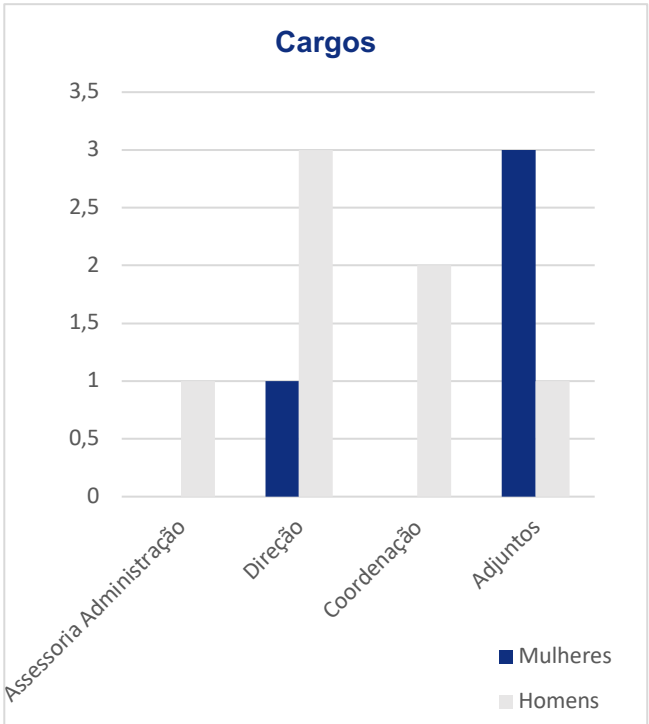
	Mulheres	Homens
Doutoramento	1	0
Mestrado	5	4
Licenciatura/Bacharelato	25	16
12º ano ou equivalente	1	5



Cargos e Categorias

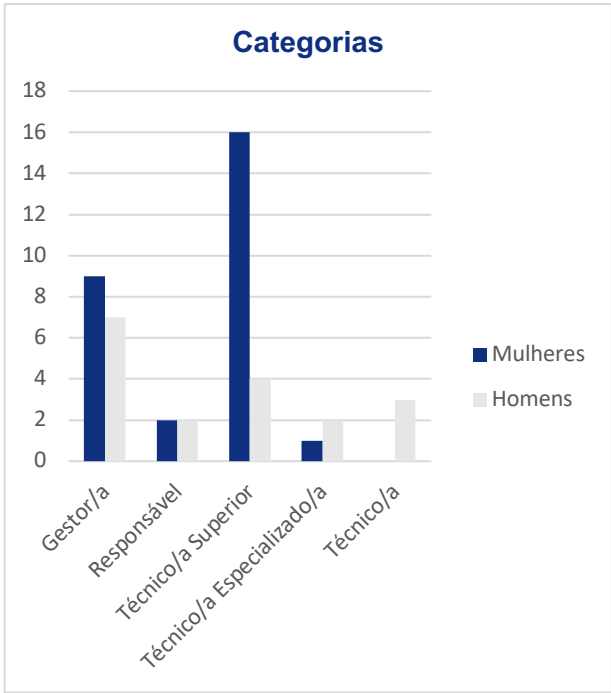
CARGOS

	Mulheres	Homens
Assessoria da Administração	0	1
Direção	1	3
Coordenação	0	2
Adjuntos	3	1



CATEGORIAS

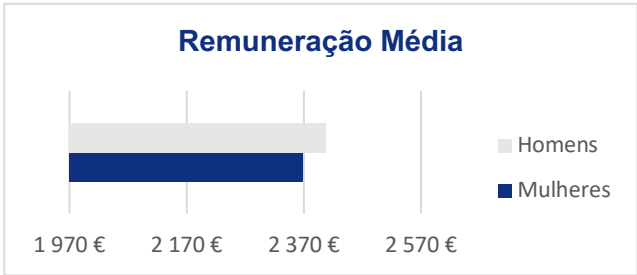
	Mulheres	Homens
Gestor/a	9	7
Responsável	2	2
Técnico/a Superior	16	4
Técnico/a Especializado/a	1	2
Técnico/a	0	3



Remunerações

Média de remunerações

Mulheres	2 369,15 €
Homens	2 407,84 €



Uma breve análise à caracterização da empresa permite-nos concluir que a existe equilíbrio na distribuição de género em termos numéricos e de idades.

As mulheres são, academicamente, mais qualificadas, não se refletindo, no entanto, proporcionalmente, no acesso a cargos de chefia/direção e na média das remunerações que permanece favorável aos homens.

Assim, apresenta-se como principal desafio identificado, a sub-representação feminina em cargos de liderança, podendo evidenciar barreiras de progressão na carreira, apesar do maior nível de qualificação.

Plano para a Igualdade de Género

Concluída a atualização do perfil institucional da GO Porto, inicia-se agora uma nova fase de identificação de áreas prioritárias de intervenção e de definição das medidas a implementar em 2026, em alinhamento com uma visão organizacional mais moderna, inclusiva e sustentável. Muitas das ações propostas mantêm uma ligação direta com iniciativas anteriormente desenvolvidas, cujos resultados positivos e impacto comprovado justificam a sua continuidade.

No entanto, a abordagem atual incorpora também novas dinâmicas e soluções inovadoras, ajustadas às exigências do presente e orientadas para o futuro.

A continuidade estratégica e o reforço das boas práticas existentes, combinados com novas medidas transformadoras, serão determinantes para garantir um progresso consistente, sustentado e plenamente alinhado com os objetivos estratégicos da GO Porto e com os valores que orientam a sua atuação.



↑ Legenda 3º Aniversário de Reabertura do Mercado do Bolhão

Áreas de atuação

As áreas de intervenção do Plano para a Igualdade de Género 2026 mantêm-se alinhadas com as dimensões estratégicas definidas nas edições anteriores, refletindo a continuidade, a consolidação e o reforço de prioridades fundamentais para uma organização moderna e socialmente responsável. Estas áreas estruturam a abordagem integrada da GO Porto na promoção da igualdade de género, sendo determinantes para consolidar uma cultura organizacional mais justa, inclusiva e equilibrada.

a) Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Reforço da integração da igualdade de género na estratégia global da empresa, com políticas transversais que garantam oportunidades equitativas em todas as fases da vida profissional, desde o recrutamento até à progressão na carreira e ao acesso à formação. As medidas adotadas estão plenamente alinhadas com os valores de equidade, mérito, responsabilidade e transparência que norteiam a atuação da GO Porto.

b) Recrutamento e Seleção

Promoção de processos de recrutamento e seleção imparciais, transparentes e baseados em mérito, assegurando a diversidade de género e a igualdade de condições no acesso ao emprego, independentemente do sexo, identidade de género ou qualquer outro fator de diferenciação.

c) Diálogo Social e Participação Ativa

Criação de mecanismos de escuta ativa e promoção do envolvimento efetivo dos/as colaboradores/as através de redes internas, grupos de trabalho e fóruns de partilha sobre igualdade de género. Esta abordagem visa fortalecer o diálogo social e a participação colaborativa na definição e implementação de medidas.

d) Formação e Sensibilização Contínuas

Implementação de programas regulares de formação e capacitação sobre igualdade de género, parentalidade, estereótipos e preconceitos inconscientes, promovendo uma mudança de mentalidades e práticas no quotidiano organizacional.

e) Respeito pela Dignidade no Trabalho

Aplicação de políticas firmes de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no trabalho, assegurando um ambiente seguro, ético e respeitador.

f) Igualdade na Remuneração e Desenvolvimento de Carreira

Garantia de igualdade de oportunidades no acesso à formação, progressão na carreira e remuneração, promovendo uma avaliação de desempenho baseada no mérito e sem enviesamentos de género.

g) Conciliação entre Vida Pessoal, Familiar e Profissional

Adoção de medidas concretas que favoreçam o equilíbrio entre as diferentes dimensões da vida, como horários flexíveis, teletrabalho e apoio individualizado,

Gestão e Obras do Porto

promovendo o bem-estar dos/as colaboradores/as e a produtividade organizacional.

h) Parentalidade e Apoio à Família

Promoção da corresponsabilidade parental entre homens e mulheres, através da divulgação ativa de direitos, incentivo à utilização da licença parental partilhada e implementação de medidas que apoiem as famílias em diferentes fases da vida.

i) Benefícios Sociais para Colaboradores/as e Famílias

Valorização do conjunto de benefícios sociais atribuídos aos/às colaboradores/as, incluindo seguros de saúde, parcerias com instituições locais e outras medidas que contribuam para uma melhor qualidade de vida pessoal e familiar.

j) Comunicação Inclusiva

Promoção de uma comunicação interna e externa inclusiva, não sexista e sensível ao género, valorizando a diversidade de identidades e vozes na organização. A linguagem adotada reflete os valores da empresa e reforça o seu compromisso com a igualdade e a dignidade de todas as pessoas.

Objetivos e Medidas Estratégicas

A GO Porto reafirma o seu compromisso contínuo com a construção de um ambiente de trabalho justo, equitativo e inclusivo, onde todas as pessoas, independentemente do género, possam desenvolver o seu percurso profissional com dignidade, igualdade de oportunidades e reconhecimento do mérito.

Este compromisso traduz-se na implementação de um conjunto de objetivos e medidas estruturadas, com impacto real na cultura organizacional e na experiência dos/as colaboradores/as. Para cada uma das áreas estratégicas do Plano para a Igualdade de Género 2026, serão definidas:

Metas atualizadas, alinhadas com os desafios contemporâneos e com a maturidade organizacional da empresa;

Ações concretas a implementar a partir do segundo semestre de 2025 e ao longo de 2026;

Indicadores de avaliação e monitorização, que permitam acompanhar a execução do plano e aferir o seu impacto real, com base em dados fiáveis e mensuráveis.

As novas medidas — a par do reforço das práticas já consolidadas em edições anteriores — visam garantir uma execução mais eficaz e participada do plano, assegurando o envolvimento de todas as áreas da empresa.



↑ Legenda **GEP | Rede 20 – Passeio das Virtudes e Outras**

Monitorização

A experiência acumulada ao longo das primeiras edições do Plano para a Igualdade de Género demonstrou que a monitorização sistemática e a avaliação periódica são fatores essenciais para garantir a eficácia, o impacto e a sustentabilidade das medidas implementadas.

Neste novo ciclo, a GO Porto reforça a importância de um modelo de acompanhamento estruturado, com avaliações periódicas que permitam:

- I. Analisar o grau de concretização das ações previstas;
- II. Avaliar o cumprimento dos objetivos estratégicos definidos para cada área de intervenção;
- III. Identificar oportunidades de melhoria, reajuste ou reforço de medidas, garantindo a adequação das respostas às necessidades reais da organização.

Este processo será sustentado por indicadores específicos, metas mensuráveis e fontes de verificação objetivas, assegurando uma gestão orientada por dados e uma tomada de decisão mais informada.



↑ Legenda Parque Desportivo de Ramalde – Fase II

DIMENSÃO				
Estratégia, Missão e Valores da Empresa				
OBJETIVO	Alinhar a visão da empresa com os princípios da igualdade de género.			
MEDIDAS	DESCRIÇÃO	CRONOGRAMA	INDICADORES	RESPONSÁVEIS
IMPLEMENTADAS	Ciclo de ações de sensibilização sobre os temas retratados no Guia Trabalhar na GO Porto.	2025	1 ação executada	Gestão de Pessoas
A IMPLEMENTAR	Ciclo de ações de sensibilização sobre os temas retratados no Guia Trabalhar na GO Porto, para todos/as os/as colaboradores/as da empresa.	2026	60% de participação dos/as colaboradores/as nos ciclos de ação promovidos.	Gestão de Pessoas

DIMENSÃO				
Recrutamento e Seleção				
OBJETIVO	Atestar que os procedimentos de recrutamento assentam nos princípios da igualdade de género.			
MEDIDAS	DESCRIÇÃO	CRONOGRAMA	INDICADORES	RESPONSÁVEIS
IMPLEMENTADAS	Revisão, através de uma plataforma de IA, da resposta enviada aos/às candidatos/as, durante a submissão de uma candidatura espontânea/ a vaga de emprego.	2025	Revisão realizada e pedido de alteração concluído	Gestão de Pessoas e Gabinete de Comunicação e Promoção
A IMPLEMENTAR	Revisão do Procedimento Interno de Recrutamento e Seleção, de forma a incluir a igualdade de género e não discriminação.	2025	Procedimento Interno revisto	Gestão de Pessoas e Melhoria e Sustentabilidade

Plano para a Igualdade de Género

DIMENSÃO				
Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as				
OBJETIVO	Promover a participação de todos os/as colaboradore/as no reconhecimento e aplicação das políticas para a Igualdade de Género.			
OBJETIVO	DESCRIÇÃO	CRONOGRAMA	INDICADORES	RESPONSÁVEIS
IMPLEMENTADAS	Realização de debate "Elas são Obra" no dia da "Reflexão para a Igualdade de Género", que contou com a participação de todas as Administradoras que trabalharam na Empresa	mar/25	Realização do Evento	Gestão de Pessoas e Gabinete de Comunicação e Promoção
	Semana da Igualdade com Atividades Inesperadas (Oficinas sobre comunicação inclusiva; Workshops sobre masculinidade positiva e parentalidade ativa; Quiz interativo sobre igualdade e inclusão).	2026	Pelo menos duas das atividades propostas concretizadas	Todas as áreas
A IMPLEMENTAR	Proposta de lançamento de um podcast interno mensal com entrevistas a colaboradores/as sobre temas de género, equilíbrio de vida, parentalidade, etc.	2026	Primeiro Podcast publicado na Newsletter da empresa	

Plano para a Igualdade de Género

DIMENSÃO				
Formação contínua				
OBJETIVO	Promover o conhecimento sobre a temática.			
MEDIDAS	DESCRIÇÃO	CRONOGRAMA	INDICADORES	RESPONSÁVEIS
IMPLEMENTADAS	Divulgação do Plano para a Igualdade de Género e do Manual para a Linguagem Inclusiva.	2023-2025	Documentos disponíveis no Portal GO Home	Gestão de Pessoas
	Ciclo de ações de sensibilização sobre os temas retratados no Guia Trabalhar na GO Porto.	2025	1 ação executada	
A IMPLEMENTAR	Desenvolvimento de ação sobre o Assédio no Trabalho.	2026	Nível de participação	Gestão de Pessoas
	Disseminação dos conteúdos e recomendações incluídos no Guia e no Manual para a Linguagem Inclusiva, através do lançamento de um Inquérito (em formato "Quizz") em momentos chave, ao longo do ano.	2026	Prestar esclarecimento de acordo com os resultados obtidos nos Quizzes realizados	

DIMENSÃO				
Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho				
OBJETIVO	Garantir o respeito e a equidade entre colaboradores/as.			
MEDIDAS	DESCRIÇÃO	CRONOGRAMA	INDICADORES	RESPONSÁVEIS
IMPLEMENTADAS	Realização de debate "Elas são Obra" no dia da "Reflexão para a Igualdade de Género", que contou com a participação de todas as Administradoras que trabalharam na Empresa	mar/25	Realização do Evento	Gestão de Pessoas e Gabinete de Comunicação e Promoção
A IMPLEMENTAR	Proposta de lançamento de um podcast interno mensal com entrevistas a colaboradores/as sobre temas de género, equilíbrio de vida, parentalidade, etc.	2026	Primeiro Podcast publicado na Newsletter da empresa	Todas as áreas

DIMENSÃO				
Remuneração e Gestão de Carreiras				
OBJETIVO	Garantir que a Política Salarial da GO Porto promova a equidade, não discriminando qualquer colaborador/a pelo seu género.			
MEDIDAS	DESCRIÇÃO	CRONOGRAMA	INDICADORES	RESPONSÁVEIS
IMPLEMENTADAS	Criação da função de Adjunto de Direção, com vista reforçar a estratégia de organização e otimização das funções da direção em concreto.	2025	Promoções realizadas de forma equitativa e não discriminatória.	Gestão de Pessoas e CA
	Aplicação, no Inquérito da Satisfação, de novas questões relacionadas com a igualdade de oportunidades, criando uma distinção entre carreira, promoção e formação.	dez/25	Avaliação positiva	Gestão de Pessoas e Melhoria e Sustentabilidade
A IMPLEMENTAR	Definição e implementação de um plano de ações em função dos resultados obtidos no inquérito de Satisfação dos Trabalhadores ao nível da Igualdade de Oportunidades.	2026	Definição e implementação	Gestão de Pessoas

Plano para a Igualdade de Género

24

DIMENSÃO				
Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar				
OBJETIVO	Desenvolver e aplicar medidas que promovam a compatibilização da vida profissional, pessoal e familiar.			
MEDIDAS	DESCRIÇÃO	CRONOGRAMA	INDICADORES	RESPONSÁVEIS
IMPLEMENTADAS	Ampliação da rede de benefícios junto de novos parceiros.	2025	Novas parcerias	Gestão de Pessoas
A IMPLEMENTAR	Criação de automatismo que alerte o/a colaborador/a da acumulação de saldo superior a 10 horas no mês corrente.	nov/25	Automatismo em desenvolvimento	Gestão de Pessoas
	Criação de documento interno que agregue todos os benefícios/parcerias associadas à GO Porto.	dez/25	Documento publicado	Gestão de Pessoas e Gabinete de Comunicação e Promoção
	Lançamento de um podcast interno mensal com entrevistas a colaboradores/as sobre temas de género, equilíbrio de vida, parentalidade, etc.	2026	Primeiro Podcast publicado na Newsletter da empresa	

DIMENSÃO				
Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família				
OBJETIVO	Promover os direitos da parentalidade e da assistência à família.			
MEDIDAS	DESCRIÇÃO	CRONOGRAMA	INDICADORES	RESPONSÁVEIS
A IMPLEMENTAR	Ciclo de ações de sensibilização sobre os temas retratados no Guia Trabalhar na GO Porto, baseados nas temáticas Parentalidade, Responsabilidade Social e Igualdade de Género	2025	1 ação agendada - 2º semestre 2025	Gestão de Pessoas
	Criação do "Kit de parentalidade" digital e físico para todos os novos pais (mães e pais), através da reunião de informações sobre direitos e apoios, recursos para equilíbrio emocional e lista de redes de apoio locais.	2026	Kit aprovado em CA	Gestão de Pessoas, Gabinete de Comunicação e Promoção e CA

DIMENSÃO				
Benefícios diretos a colaboradores/as e suas famílias				
OBJETIVO	Promover e incentivar o gozo dos benefícios, tais como o horário flexível, o regime híbrido e o seguro de saúde – já existentes na GO Porto.			
MEDIDAS	DESCRIÇÃO	CRONOGRAMA	INDICADORES	RESPONSÁVEIS
IMPLEMENTADAS	Ciclo de ações de sensibilização sobre os temas retratados no Guia Trabalhar na GO Porto, baseados nas temáticas que informam os/as colaboradores/as e promovem o gozo de benefícios e regalias que a empresa oferece.	2025	Ação realizada	Gestão de Pessoas
	Criação de automatismo que alerte o/a colaborador/a da acumulação de saldo superior a 10 horas no mês corrente, para incentivo do gozo de saldo acumulado.	2025	Automatismo em desenvolvimento	Gestão de Pessoas
A IMPLEMENTAR	Ciclo de ações de sensibilização sobre os temas retratados no Guia, direcionados apenas para chefias, com vista o debate de temas como o incentivo de benefícios e o respeito pela conciliação da vida pessoal, profissional e familiar.	2026	1 ação realizada	Gestão de Pessoas

DIMENSÃO				
Comunicação Interna e Externa				
OBJETIVO	Integrar a noção de igualdade de género e da não discriminação nos documentos da empresa.			
MEDIDAS	DESCRIÇÃO	CRONOGRAMA	INDICADORES	RESPONSÁVEIS
IMPLEMENTADAS	Revisão, através de uma plataforma de IA, da resposta enviada aos/às candidatos/as, durante a submissão de uma candidatura espontânea/ a vaga de emprego.	2025	Revisão realizada e pedido de alteração concluído	Gestão de Pessoas e Gabinete de Comunicação e Promoção
A IMPLEMENTAR	Revisão do Manual para a Linguagem Inclusiva, aprovado em 2023.	2026	Novo manual aprovado em CA	Gestão de Pessoas e CA

Conclusão

A atuação da GO Porto evidencia um percurso consolidado e progressivo na construção de uma cultura organizacional assente nos princípios da equidade, inclusão, responsabilidade social e bem-estar das pessoas. Ao longo dos últimos anos, a empresa tem demonstrado uma forte capacidade de adaptação aos desafios contemporâneos do mundo laboral, implementando práticas que promovem o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, o respeito pela diversidade e a igualdade de oportunidades.

A adoção de um modelo de trabalho híbrido, a valorização da diversidade nos vários níveis da estrutura organizacional e a implementação de sucessivos Planos para a Igualdade de Género são exemplos concretos de uma estratégia integrada, que coloca as pessoas no centro da sua ação. Estes instrumentos permitiram não apenas corrigir desigualdades estruturais, mas também fomentar um ambiente de trabalho mais justo, flexível e motivador.

Com o lançamento do Plano para a Igualdade de Género 2026, a GO Porto dá continuidade ao seu compromisso com a construção de uma organização mais inclusiva e equitativa. Este novo plano procura consolidar boas práticas e introduzir medidas inovadoras que reforcem a igualdade de género e o equilíbrio entre as esferas da vida pessoal e profissional, assegurando que todos os/as colaboradores/as possam desenvolver o seu percurso profissional em igualdade de condições.

Num contexto já reconhecido pelo seu empenho na humanização do ambiente laboral, a monitorização contínua, o investimento em novas ações estratégicas e o reforço das políticas de inclusão são fundamentais para garantir a eficácia das medidas implementadas. Assim, a GO Porto reafirma o seu papel enquanto entidade comprometida com a dignidade, os direitos humanos e a justiça organizacional, contribuindo ativamente para uma sociedade mais coesa, diversa e sustentável.