

**2024**

**PLANO PARA A**

**IGUALDADE DE GÉNERO**



---

Pág. 3

## Enquadramento

Pág. 4

## Caracterização e Cultura Organizacional

Pág. 7

Estrutura Orgânica

Pág. 8

Missão e Visão

Pág. 9

Código de Conduta

Pág. 9

Caracterização do Conselho de Administração

Pág. 9

Caracterização do Quadro de Pessoal da Empresa

Pág. 9

Género

Pág. 10

Idades

Pág. 10

Escolaridade

Gestão e Obras do Porto

Pág. 11

Cargos e Categorias

Pág. 12

Remunerações

Pág. 13

## Plano para a Igualdade de Género

Pág. 14

Áreas de Atuação

Pág. 16

Objetivos e Medidas

Pág. 16

Monitorização

Pág. 25

## Conclusão



---

**“Estou mais do que nunca influenciado  
pela convicção de que a igualdade social  
é a única base da felicidade humana.”**

**Nelson Mandela**

**[Carta ao Senador Douglas Lukhele, 1970]**

---

# Enquadramento

Com o objetivo de alcançar a igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, determinou que todas as entidades do setor público empresarial adotassem um plano para a igualdade de género. Adicionalmente, a 1 de agosto de 2017, foi aprovado o Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial (Lei n.º 62/2017).

Em conformidade com essas diretrizes, a Gestão e Obras do Porto, EM (doravante designada por GO Porto), elaborou o "Plano para a Igualdade de Género" (edição 2020-2022, aprovada a 04/12/2020 e edição 2023, aprovada a 09/09/2022). As duas edições detalharam a realidade da empresa, estabeleceram objetivos e medidas para o período em questão e definiram

estratégias para implementação e monitorização. O propósito do plano passou por diagnosticar a situação da empresa, promover a eliminação da discriminação de género e facilitar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A presente edição resulta da necessidade de atualização e caracterização da empresa e dos seus colaboradores e colaboradoras, bem como de revisão das medidas já implementadas, com o objetivo de criação de novas metas, mais ajustadas e modernizadas. É necessário refletir sobre o trabalho realizado e fortalecer os objetivos que guiaram as políticas desde o início, não apenas em relação à igualdade de género, mas, também, em matéria de responsabilidade social e medidas de conciliação entre o trabalho e a família - valores fundamentais que a empresa sempre defendeu e continuará a defender.



---

# Caracterização e Cultura Organizacional



# Caracterização e Cultura Organizacional

A Empresa Municipal de Gestão de Obras Públicas foi estabelecida pela Câmara do Porto a 9 de agosto de 2000, com a responsabilidade exclusiva de gerir obras públicas para a autarquia do Porto e outras entidades, públicas ou privadas. Em 2016, a sua atuação foi ampliada, passando a incluir a gestão, promoção e exploração do património não habitacional, infraestruturas e equipamentos urbanísticos do Município do Porto, passando a denominar-se GO Porto - Gestão e Obras do Porto.

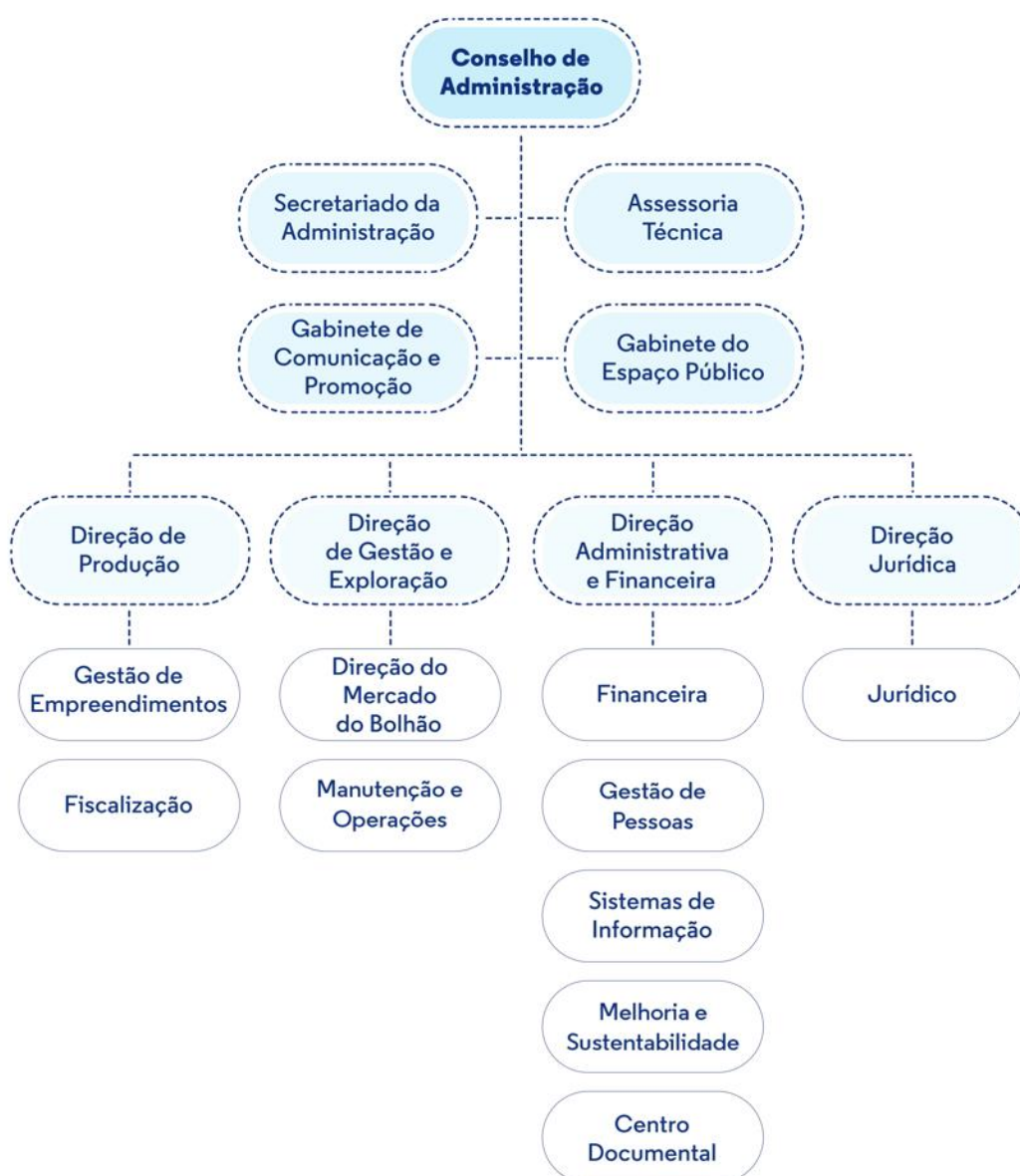
No que diz respeito à gestão de Recursos Humanos (agora denominada por “Gestão de Pessoas”), a GO Porto continua a adotar estratégias que incentivam a criação de políticas promotoras de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, bem como a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.





# Caracterização e Cultura Organizacional

## Estrutura Orgânica



## Missão e Visão

A GO Porto tem como missão fornecer um serviço de excelência no setor das obras, gestão e exploração de infraestruturas e equipamentos. A empresa aspira ser uma referência no seu campo de atuação, destacando-se pela competência, rigor e distinção na prestação de serviços. Todo o trabalho desenvolvido pela empresa reflete o compromisso da GO Porto em manter altos padrões de qualidade, garantir a satisfação dos clientes, bem como valorizar e zelar pelo bem-estar dos seus colaboradores/as e parceiros/as, através de uma abordagem inovadora e ambiciosa, com vista ao alcance dos seus objetivos.

Para além disso, a GO Porto é uma empresa certificada pela norma NP EN ISO 9001:2015 desde 2004, sendo a primeira empresa municipal do Município do Porto a obter essa certificação. Há 18 anos, a empresa iniciou o processo de certificação, sistematizando as suas atividades em processos específicos para aumento da eficiência, qualidade dos serviços e enfoque na satisfação dos clientes. Até ao momento, o sistema de gestão implementado apresenta maturidade, assegurando rigorosamente os requisitos da norma.

No entanto, reconhece-se que um sistema de gestão não é estático, mas sim um processo dinâmico que acompanha novas tendências, tecnologias e métodos de trabalho para melhorar o desempenho e agregar valor à empresa. Baseado nessa premissa e no aperfeiçoamento contínuo dos processos de trabalho, em finais de 2022, a GO Porto deu início à implementação de um Sistema de Gestão Integrado (SGI) que incluirá os referenciais normativos relevantes (Certificação em Ambiente - ISO 14001, Segurança e Saúde - ISO 45001 e Responsabilidade Social - NP 4469).

Neste sentido, e entre outras alterações estruturantes em curso de implementação, a GO Porto encontra-se na fase final de um procedimento de revisão do Âmbito do Sistema de Gestão, da sua Missão, Visão e Valores, procedendo-se, igualmente, a definição de uma nova Política, que seja sustentada nos princípios que se encontram definidos nos diferentes referenciais normativos suprarreferidos.

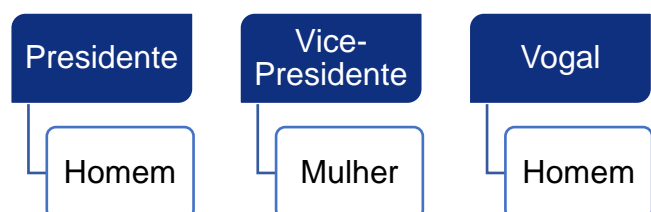
## Código de Conduta

O código de conduta adotado pela empresa é aquele estabelecido no Código de Conduta da Câmara Municipal do Porto. O mesmo contém convenções e normas éticas que devem ser estritamente seguidas. O código esclarece os padrões pelos quais o cumprimento das obrigações das colaboradoras e dos colaboradores deverá ser avaliado, bem como as sanções aplicáveis em caso de não cumprimento.

No que se refere à igualdade, o Código de Conduta enfatiza o princípio da igualdade de tratamento (art.8º), proibindo qualquer forma de discriminação. É esperado que todas as pessoas demonstrem sensibilidade, respeito mútuo e evitem comportamentos ofensivos em relação a todos.

Atualmente, o código está em processo de revisão, com a expectativa de inclusão de alterações e noções atualizadas e modernizadas sobre a temática.

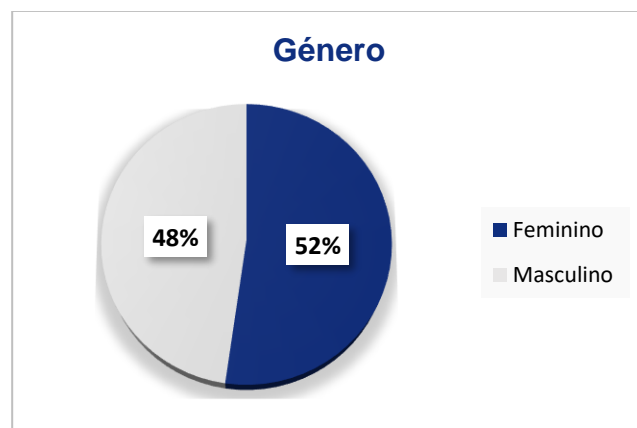
## Caracterização do Conselho de Administração



## Caracterização do Quadro de Pessoal da Empresa

### Género

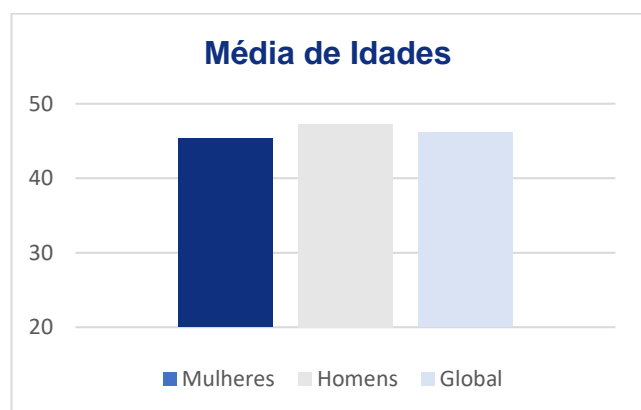
	Género		Total
	Feminino	Masculino	
Nº total	23	21	44
%	52%	48%	100%





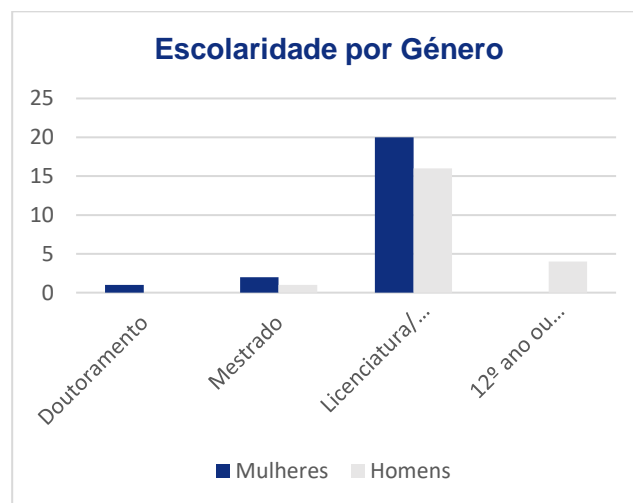
## Idades

	Mulheres	Homens	Global
Média Idades	45	47	46



## Escolaridade

	Mulheres	Homens
Doutoramento	1	0
Mestrado	2	1
Licenciatura/Bacharelato	20	16
12º ano ou equivalente	0	4

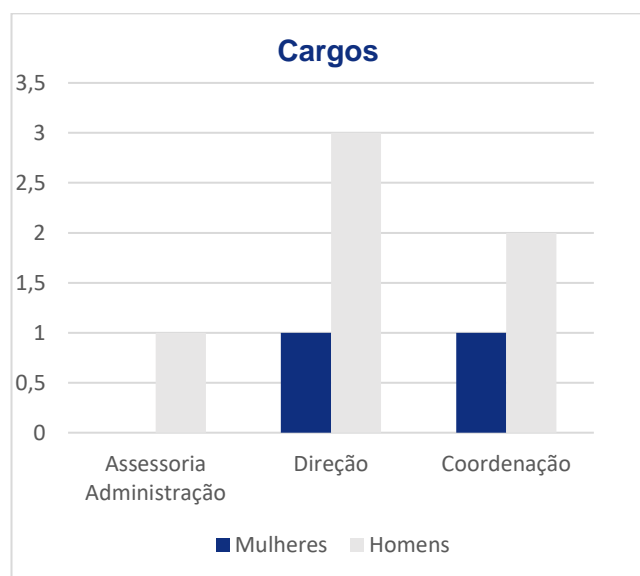


# Caracterização e Cultura Organizacional

## Cargos e Categorias

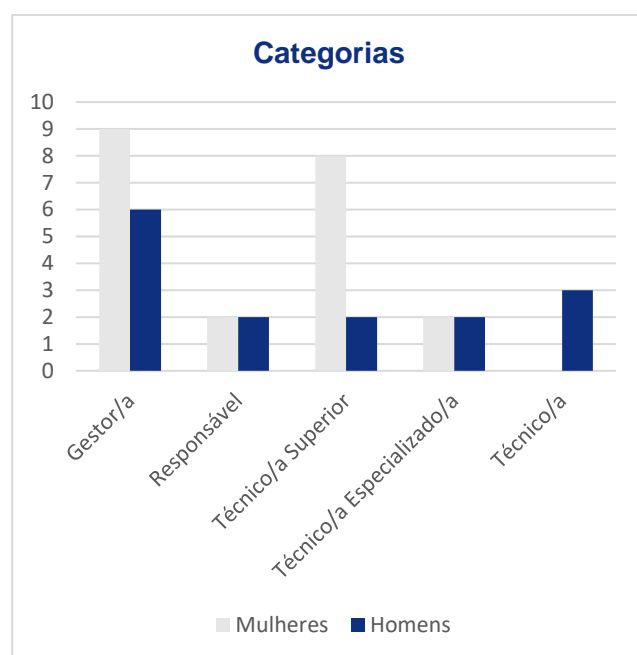
### CARGOS

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



### CATEGORIAS

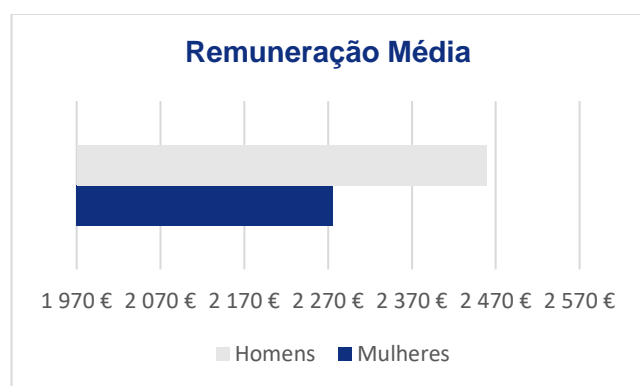
	Mulheres	Homens
Gestor/a	9	6
Responsável	2	2
Técnico/a Superior	8	2
Técnico/a Especializado/a	2	2
Técnico/a	0	3



## Remunerações

### Média de remunerações

Mulheres	2 275,76 €
Homens	2 458,96 €



Nas anteriores edições do Plano para a Igualdade de Género, a caracterização da empresa evidenciou uma forte harmonia entre homens e mulheres, destacando-se o equilíbrio, praticamente perfeito, quer ao nível da faixa etária, quer ao nível do quadro de pessoal. No entanto, a partir do reforço da equipa no primeiro semestre de 2023, constata-se que a percentagem de mulheres na empresa passou a ser ligeiramente superior.

Ao nível da escolaridade, permanece o predomínio de mulheres com formação superior.





---

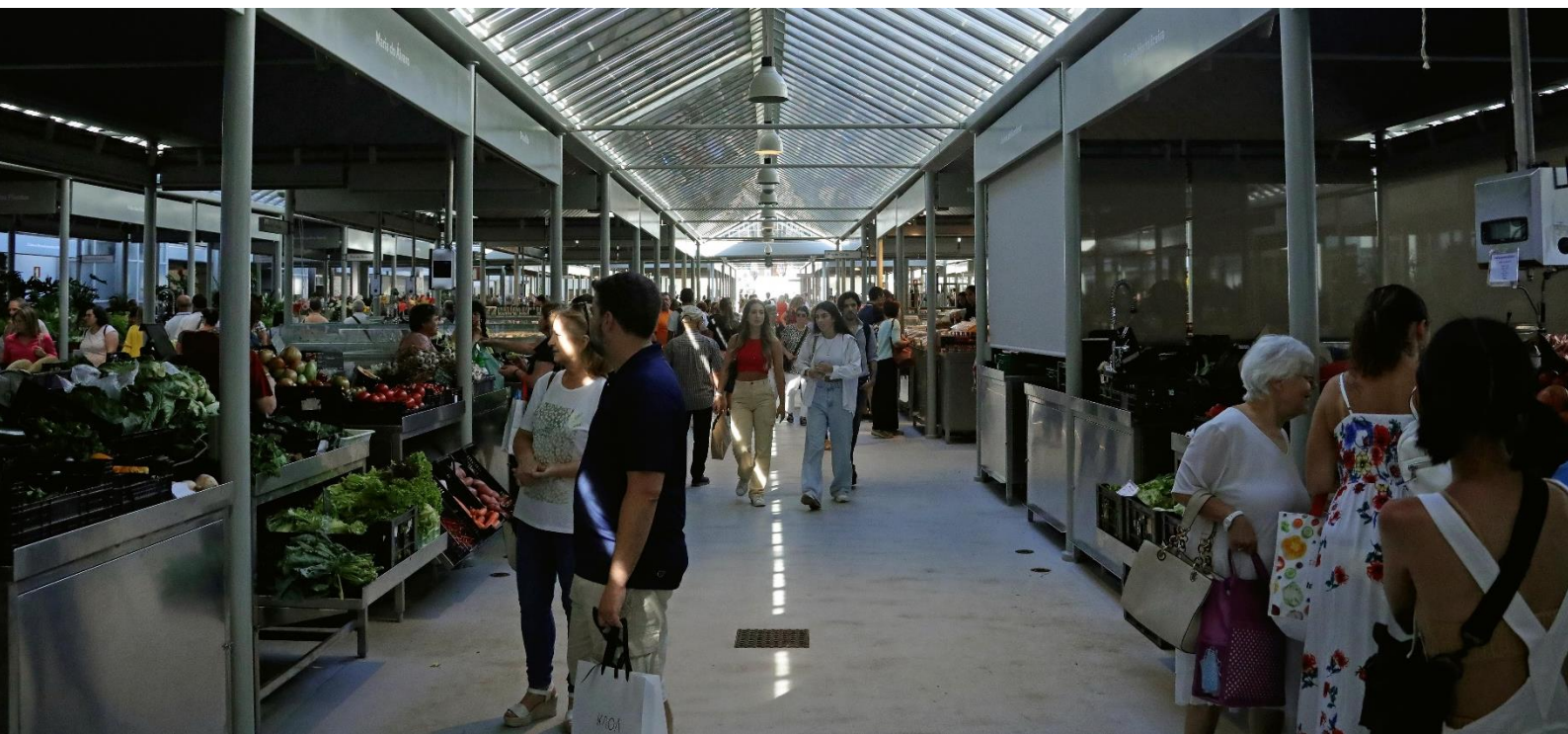
# Plano para a Igualdade de Género

Após a atualização da caracterização da empresa, segue-se para a descrição das áreas de atuação e das medidas que se pretendem implementar ao longo do ano de 2024. Estas medidas possuem semelhanças significativas às mencionadas nas primeiras edições do Plano, pela sua importância, pelo que se considera fundamental continuar a desenvolvê-las.

## Áreas de atuação

As áreas de atuação do Plano para a Igualdade de Género 2024 são aquelas que têm vindo a ser sugeridas nas anteriores edições do Plano para a Igualdade de Género (2020-2022 e 2023), e que continuam a demonstrar elevada relevância:

- a) Estratégia, Missão e Valores da empresa - políticas claras que garantam que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades de progresso na carreira, recrutamento, promoção e formação;



- 
- b) Recrutamento e Seleção - política de recrutamento que garanta uma seleção equitativa de candidatos, promovendo a diversidade de género em todas as fases do processo;
  - c) Formação contínua - formação e sensibilização sobre questões de género, incluindo a consciencialização sobre preconceitos inconscientes e estereótipos de género;
  - d) Diálogo social e participação de colaboradores/as - formação de canais, redes de apoio e grupos de afinidade dentro da empresa para abordar questões de género e de igualdade e proporcionar um espaço de partilha de experiências e conhecimentos;
  - e) Respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho - políticas claras de combate ao assédio e discriminação de género no ambiente de trabalho, garantindo mecanismos adequados para reportar incidentes;
  - f) Remuneração e gestão de carreiras - garantia de que homens e mulheres possam ter as mesmas oportunidades de remuneração, progressão na carreira e acesso a programas de formação e desenvolvimento profissional;
  - g) Conciliação da vida familiar e profissional - horários flexíveis ou outras opções que permitam uma melhor conciliação entre vida pessoal e profissional para homens e mulheres;
  - h) Proteção da Maternidade e Paternidade e Assistência à Família - partilha igualitária da licença parental entre homens e mulheres, encorajando a uma distribuição mais equilibrada das responsabilidades familiares;
  - i) Benefícios diretos a colaboradores, colaboradoras e suas famílias - promoção e incentivo do gozo de benefícios, tais como o horário flexível, parcerias e seguro de saúde;
  - j) Comunicação Interna e Externa – utilização de uma comunicação inclusiva, evitando linguagem sexista ou estereótipos de género em todos os materiais e comunicações da empresa; criação de uma cultura organizacional que promova a igualdade de género, na qual todas as vozes são ouvidas e valorizadas.



## Objetivos e Medidas

Pretendemos criar e melhorar medidas que auxiliem na criação de um ambiente de trabalho mais justo, equitativo e inclusivo para todos os/as colaboradores/as, independentemente do género. É importante que a empresa esteja comprometida com a implementação efetiva dessas práticas e que haja um esforço contínuo para promover a igualdade de género a todos os níveis.

Para cada uma das áreas, serão mencionados não só os objetivos já considerados para o ano de 2023, mas também novos objetivos e medidas a implementar durante o último semestre de 2023 e durante o ano de 2024, com vista a reforçarem a vontade de promover uma empresa equilibrada e responsável nas matérias em questão. A criação de novos objetivos e o reforço dos anteriores irão nortear cada medida e a sua monitorização.

## Monitorização

A montagem de um dispositivo de monitorização e de avaliação periódica demonstrou-se de elevada relevância durante os primeiros quatro anos de implementação do Plano, pela reflexão que estimulou em cada medida concretizada. Assim, é de extrema importância que seja mantido um acompanhamento do presente plano durante a implementação das medidas descritas, através de avaliações anuais sobre a aplicação das diretrizes do Plano na empresa que permitam observar a taxa de execução e a possível necessidade de alterar ou acrescentar medidas às já existentes.



# Plano para a Igualdade de Género

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	Revisão de documentos estratégicos com base no Manual para a Linguagem Inclusiva.	2023	Procedimentos internos, manuais e relatórios revistos	Todas as áreas
A IMPLEMENTAR	Auditoria interna aos documentos estratégicos produzidos pela empresa, de forma a identificar aqueles que não respeitam as diretrizes do Manual para a Linguagem Inclusiva	2024	Nº de documentos revistos	

Recrutamento e Seleção				
OBJETIVO	Atestar que os procedimentos de recrutamento assentam nos princípios da igualdade de género.			
MEDIDAS	DESCRIÇÃO	CRONOGRAMA	INDICADORES	RESPONSÁVEIS
IMPLEMENTADAS	Desenvolvimento de orientações internas no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de género nas equipas de seleção.	2023	Política interna de recrutamento e seleção baseada na orientação	Gestão de Pessoas
	Divulgação dos processos de recrutamento e seleção nas diferentes plataformas de divulgação digital da GO Porto (ex: site, linkedIn) de modo a poder abranger a maior diversidade de potenciais candidatos.			
MEDIDAS A IMPLEMENTAR	Redação do Guia "Trabalhar na GO Porto", aplicando as orientações retratadas no Manual para a Linguagem Inclusiva.	2º semestre 2023	Guia "Trabalhar na GO Porto" aprovado	Gestão de Pessoas e CA
	Inclusão no Guia Trabalhar na GO Porto de capítulo sobre "Parentalidade, Direitos e Deveres em matéria de igualdade e não discriminação".			
	Revisão do Manual de Acolhimento e inclusão de um capítulo sobre a igualdade na empresa.	Manual de Acolhimento revisto		
	Redação de documento relativo ao procedimento de Recrutamento e Seleção, onde estejam descritas as políticas pró igualdade de género e não discriminação.	2024	Documento aprovado em CA	

# Plano para a Igualdade de Género

DIMENSÃO				
Formação contínua				
OBJETIVO	Promover o conhecimento sobre a temática.			
MEDIDAS	DESCRIÇÃO	CRONOGRAMA	INDICADORES	RESPONSÁVEIS
IMPLEMENTADAS	Promoção de ações internas de sensibilização sobre a igualdade e não discriminação - Divulgação do Manual para a Linguagem Inclusiva.	2023	Documento aprovado em CA a 31/05/2023 e disponível no Portal do Colaborador	Gestão de Pessoas e CA
A IMPLEMENTAR	Disseminação dos conteúdos e recomendações incluídos no Manual para a Linguagem Inclusiva, através do lançamento de um Inquérito (em formato "Quiz") em momentos chave, ao longo do ano.	2024	Avaliação positiva	Gestão de Pessoas
	Formação "Quebra de Estereótipos" - desenvolvimento de ação sobre preconceitos e estereótipos relacionados com a Igualdade	2024	Ação realizada	

DIMENSÃO				
Diálogo Social e Participação de Colaboradores/as				
OBJETIVO	Promover a participação de todos os/as colaboradores/as no reconhecimento e aplicação das políticas para a Igualdade de Género.			
OBJETIVO	DESCRIÇÃO	CRONOGRAMA	INDICADORES	RESPONSÁVEIS
IMPLEMENTADAS	Criação do Portal do Colaborador "GO Home" através do desenvolvimento de uma ferramenta integrada de Recursos Humanos.	2023	GO Home em funcionamento desde março de 2023	Gestão de Pessoas e Sistemas de Informação
A IMPLEMENTAR	A partir da GO Home, criação de uma plataforma de sugestões/preocupações aberta a todos os/as colaboradores/as.	2º semestre de 2023	Canal de Comunicação "Sugestões/Preocupações" em funcionamento	Gestão de Pessoas
	Fundação de um grupo de trabalho com objetivo de debate e definição de medidas, com o nome "Igualdade na GO Porto"	2024	Grupo em funcionamento	Todas as áreas



# Plano para a Igualdade de Género

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	Divulgação do Plano para a Igualdade de Género 2023 na plataforma Intranet e, posteriormente, no Portal do Colaborador.	2023	Documento aprovado em CA a 09/09/2022	Gestão de Pessoas e CA
	Redação e divulgação do Manual para a Linguagem Inclusiva no Portal do Colaborador		Documento aprovado em CA a 31/05/2023 e disponível na GO Home	
A IMPLEMENTAR	Incentivo do uso da GO Home para denúncia de situações de abuso, discriminação e assédio.	2023 e 2024	Evidência do incentivo	Gestão de Pessoas
	Redação do Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho"	2º semestre de 2023	Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho aprovado	Gestão de Pessoas e CA
	Definição e implementação de novas medidas pelo grupo de Trabalho "Igualdade na GO Porto"	2024	Nº de ações implementadas	Todas as áreas

# Plano para a Igualdade de Género

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	Inclusão, no inquérito da satisfação dos colaboradores/as, uma questão relacionada com a satisfação em relação à igualdade de oportunidades (carreira, formação, promoção...)	dez/22	Inclusão da questão - Avaliação de 3,7 numa escala de 5	Gestão de Pessoas e Melhoria e Sustentabilidade
A IMPLEMENTAR	Aplicação de novas questões relacionadas com a igualdade de oportunidades, criando uma distinção entre carreira, promoção e formação.	dez/23	Avaliação positiva	Gestão de Pessoas e Melhoria e Sustentabilidade
	Implementação de medidas de acordo com os resultados das novas questões aplicadas sobre a igualdade de oportunidades.	2024	Nº de ações	Gestão de Pessoas

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	Inclusão do tema da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar nas reuniões das equipas.	2023	Monitorização de reuniões	Todas as áreas
	Criação de canal privilegiado para apresentação de sugestões de melhoria para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.		Monitorização das propostas recebidas e implementação das medidas	Gestão de Pessoas
	Divulgação, na GO Home, dos protocolos e serviços existentes.		Divulgação "permanente" dos protocolos existentes na GO Home	
A IMPLEMENTAR	Monitorização das propostas de melhoria recebidas e implementação das medidas	2024	Nº de medidas implementadas	Gestão de Pessoas
	Criação de automatismo que alerte o/a colaborador/a do não gozo do saldo remanescente do mês anterior.		Dispositivo em funcionamento	
	Criação de rede de benefícios junto dos atuais parceiros e de novos que venham a surgir.		Nº de ações	

# Plano para a Igualdade de Género

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
IMPLEMENTADAS	Avaliação de novas parcerias no perímetro da empresa.	2023	Novas parcerias criadas (lojas, farmácias, etc)	Gestão de Pessoas e CA
A IMPLEMENTAR	Incentivo da partilha igualitária da licença parental entre homens e mulheres, para encorajar uma distribuição mais equilibrada das responsabilidades familiares.	2º semestre 2023	Guia "Trabalhar na GO Porto" aprovado e capítulo sobre "Parentalidade, Direitos e Deveres em matéria de igualdade e não discriminação" divulgado	

DIMENSÃO				
Benefícios diretos a colaboradores/as e suas famílias				
OBJETIVO	Promover e incentivar o gozo dos benefícios, tais como o horário flexível e o seguro de saúde – já existentes na GO Porto.			
MEDIDAS	DESCRIÇÃO	CRONOGRAMA	INDICADORES	RESPONSÁVEIS
IMPLEMENTADAS	Apresentação de proposta de ações/benefícios a implementar na GO Porto que promovam a satisfação e incrementem a conciliação entre vida pessoal e profissional.	2023	Várias ações implementadas - dia de aniversário, 1 dia de férias por cada 10 anos de serviço, fruta fresca, entre outras.	Gestão de Pessoas CA
A IMPLEMENTAR	Criação de automatismo que alerte o/a colaborador/a do não gozo do saldo remanescente do mês anterior.	2024	Dispositivo em funcionamento	Gestão de Pessoas



# Plano para a Igualdade de Género

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	Redação do Manual para a Linguagem Inclusiva.	2023	Documento aprovado em CA a 31/05/2023 e disponível no Portal do Colaborador	Gestão de Pessoas e CA
	Definição de diretrizes para a utilização de linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória em todos os documentos produzidos pela empresa.			Gestão de Pessoas
A IMPLEMENTAR	Através do Portal do Colaborador, partilha de indicadores relevantes no domínio da igualdade de género.	2024	Nº de indicadores partilhados	Gestão de Pessoas
	Auditoria interna aos documentos produzidos pela empresa, de forma a identificar modelos que não respeitem as diretrizes do Manual para a Linguagem Inclusiva.		Nº de modelos revistos	Gestão de Pessoas e Melhoria e Sustentabilidade

---

# Conclusão

Através da elaboração do Plano para a Igualdade de Género 2024, a GO Porto tem como objetivo dar continuidade ao trabalho que tem vindo a ser realizado desde o desenvolvimento das suas edições de 2020-2022 e de 2023. O propósito passa pela promoção e adoção de boas práticas em matéria de responsabilidade social, bem como pelo desenvolvimento e implementação de novas medidas que facilitem a

conciliação entre o trabalho e a vida familiar e que promovam a igualdade entre homens e mulheres no contexto de trabalho.

Com a definição e concretização destes objetivos, a GO Porto almeja fomentar o desenvolvimento e a incorporação de conceitos e práticas que assegurem a igualdade de todas as pessoas, protegendo os seus direitos e, especialmente, os seus interesses.

