



**RELATÓRIO DO PLANO**

**PARA A IGUALDADE DE GÉNERO**

2020-2021

## Enquadramento

A 8 de março de 2012 foi estabelecida, pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, a obrigatoriedade da adoção de um plano para a igualdade de género por parte das entidades do setor público empresarial, com o objetivo de alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre trabalhadores e trabalhadoras. Já a 1 de agosto de 2017 foi aprovado o Regime da Representação Equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial (Lei n.º 62/2017).

No seguimento das diretrizes acima descritas, foi elaborado um Plano para a Igualdade de Género, o qual contempla uma descrição detalhada da realidade atual da empresa Gestão e Obras do Porto, EM (adiante designada por GO Porto), bem como medidas a implementar no triénio 2020-2022. O Plano para a Igualdade teve o propósito de, não só diagnosticar a situação da empresa ao que à igualdade diz respeito, mas também definir medidas que promovam a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentem a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, de modo a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens.

Assim, a análise realizada permitiu-nos obter um ponto de partida para a conceção de um plano ajustado à realidade empresarial, tendo sido definida uma estratégia de implementação e de monitorização do mesmo.

A montagem de um dispositivo de monitorização e de avaliação periódica está a ser de elevada importância, pois permite refletir ou reforçar medidas já em vigor. Tal monitorização encontra-se a ser realizada através de avaliações anuais sobre a aplicação das diretrizes do Plano na empresa, definido para o triénio.

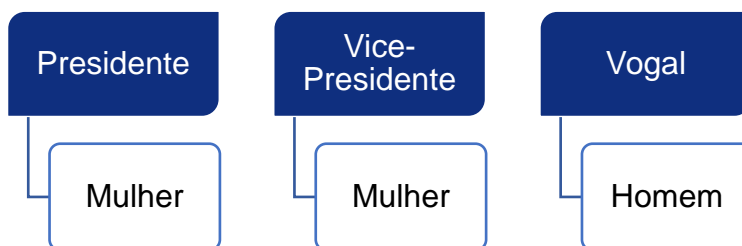
Este relatório reflete a primeira fase de monitorização da implementação do Plano e tem o intuito de analisar as medidas definidas para o primeiro ano e a sua execução até final do 3º trimestre do ano em curso (data de referência: 30 de setembro), de forma a avaliar a consecução dos objetivos propostos e redefinir medidas que assim o exijam.

## Estrutura da Empresa

Como já descrito no Plano para a Igualdade, é estratégia da GO Porto a aposta em políticas de promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e de conciliação entre a vida pessoal e profissional dos seus trabalhadores e trabalhadoras.

Uma vez que, desde a publicação do Plano e até à data à qual reporta o presente relatório não houve necessidade de recrutamento para nenhuma das áreas da GO Porto, a estrutura e caracterização da empresa mantêm-se intactas.

## Caracterização do Conselho de Administração



## Caracterização por Género da Empresa (09/2021)

	Género		Total
	Feminino	Masculino	
Nº total	18	18	36
%	50%	50%	100%

## Áreas de Atuação

As áreas de atuação definidas no Plano para a Igualdade de Género são aquelas já sugeridas pelo Guião para Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas:

- a) Estratégia, missão e valores da empresa;
- b) Recrutamento e Seleção;
- c) Formação contínua;
- d) Diálogo social e participação de trabalhadores;
- e) Respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho;
- f) Remuneração e gestão de carreiras;
- g) Conciliação da vida familiar e profissional;
- h) Proteção da Maternidade e Paternidade e Assistência à Família;
- i) Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias;
- j) Comunicação Interna e Externa.

## Execução

De seguida, apresentamos os objetivos já descritos no Plano para a Igualdade, bem como as medidas que sugerimos realizar e sua execução durante o ano de 2021.

### **Estratégia, missão e valores da empresa**

Com o objetivo de alinhar a visão da empresa aos princípios da igualdade de género, propusemos rever todos os documentos estratégicos da empresa. Para isso, iniciamos a redação de um Manual para a Linguagem Inclusiva, o qual retrata as boas práticas, não só na comunicação interna como externa, fornecendo exemplos diretos e adaptados à linguagem utilizada na organização. Iniciou-se, da mesma forma, a revisão de documentos internos e externos, tendo como base as diretrizes do Manual para a Linguagem Inclusiva. Prevê-se que o Manual esteja redigido e seja aprovado até ao final do ano 2021 e que a revisão dos documentos estratégicos esteja completa até ao final de 2022.

### **Recrutamento e Seleção**

Relativamente à área do Recrutamento e Seleção, no Plano para a Igualdade de Género foi definida a necessidade de rever a documentação entregue ao recém-admitido, bem como garantir que os processos de recrutamento respeitem os princípios da não discriminação e da igualdade de género. Nesse sentido, foi iniciada a revisão do Manual de Acolhimento, estando prevista a aprovação do novo formato até meados de 2022. No entanto, relativamente à segunda medida, aquando da implementação do Plano para a Igualdade de Género, até final do período em análise, não se apresentou a necessidade de recrutamento para nenhuma das áreas da empresa. Neste sentido, não houve qualquer procedimento de contratação que demonstrasse o cumprimento das diretrizes do plano.

### **Formação contínua**

De modo a promover o conhecimento sobre a temática da igualdade de género e não discriminação, determinamos a necessidade de uma ação de formação sobre o tema, a qual decorreu no dia 12 de março de 2021. Relativamente aos indicadores que nos propusemos definir, o grau de conhecimento adquirido será avaliado através de questões incluídas no Questionário de Satisfação. Este questionário encontra-se definido no âmbito do Sistema de

Gestão, ao nível do processo dos RH, e tem por objetivo a avaliação de satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras. O mesmo realiza-se sempre no final do ano a que respeita. O tratamento da informação proveniente deste questionário garante o anonimato das opiniões recolhidas, sendo exclusivamente utilizada para efeitos estatísticos e, principalmente, definição de eventuais ações de melhoria. Por isso, considera-se um instrumento de elevada importância na monitorização das medidas traçadas no Plano para a Igualdade.

De acordo com as práticas já estabelecidas e ao que ao Plano para a Igualdade de Género diz respeito, os resultados deverão ser divulgados no final do ano 2021.

### **Diálogo social e participação de trabalhadores; Respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho**

Com o intuito de garantir o respeito e a equidade entre trabalhadores e trabalhadoras e incentivar a participação e aplicação das políticas para a igualdade de género, divulgou-se o Plano para a Igualdade através de comunicação interna. Assim, após aprovação do Plano pelo Conselho de Administração a 04/12/2020, houve divulgação via Circular Interna a 09/12/2020 e uma publicação no site da empresa a 10/12/2020.

### **Remuneração e Gestão de Carreiras**

Relativamente à dimensão Remuneração e Gestão de Carreiras, surgiu a necessidade de desenvolver um modelo de carreiras que preservasse o cumprimento pelo respeito da igualdade e não discriminação na progressão da carreira. Aquando da redação do Plano para a Igualdade, já estaria a ser construído um modelo que obedece aos requisitos estabelecidos pelo mesmo. No entanto, apesar deste objetivo estar parcialmente cumprido, a aprovação do Regime de Carreiras ainda se encontra por alcançar. Prevê-se que tal seja realizado até ao final do ano de 2021.

### **Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar; Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família; Benefícios diretos a trabalhadores e suas famílias**

Os anos de 2020 e 2021 foram bastante atípicos, não só pela pandemia provocada pela Covid-19, mas também pela mudança de instalações da GO Porto. Tais acontecimentos não travaram a implementação do Plano, mas dificultaram a conquista de certas metas. Apesar da empresa já possuir medidas que promovem a compatibilização da vida profissional, pessoal e familiar como a promoção de protocolos entre o universo Câmara Municipal do Porto e diversas entidades, dos

mais variados ramos de atividade, pretendemos analisar novos protocolos. A chegada a um novo espaço, permitirá a exploração de novos benefícios e parcerias com outras entidades, tendo como intuito o impulso de medidas que melhorem a conciliação das várias esferas da vida dos trabalhadores e trabalhadoras.

Este é um processo que se faz a par com as pessoas da empresa, por serem elas as principais interessadas. O inquérito de satisfação, já abordado num ponto anterior, trará conhecimento sobre as carências que ainda existem e como contorná-las.

Assim, de modo a cumprir uma das metas estabelecidas para estas dimensões, foram disseminados os protocolos já em vigor através de publicação na Intranet, no dia 10/05/2021.

### **Comunicação Interna e Externa**

Por fim, com o intuito de integrar a noção de igualdade de género e da não discriminação nos documentos da empresa, e como já abordado em pontos anteriores, está a ser redigido um Manual para a Linguagem Inclusiva. O Manual irá definir diretrizes para a utilização de uma linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória para todos os documentos produzidos pela empresa, seja internos, seja externos. Este Manual não podia estar a ser concebido sem o apoio das áreas que produzem informação, tal como a Comunicação e Promoção e a Qualidade.

## Conclusão

Após a criação do Plano para a Igualdade de Género, é altura de monitorizar a sua implementação, porque só através da avaliação e revisão das práticas e medidas implementadas é que a empresa consegue compreender o estágio em que se encontra. Assim, com a consecução dos objetivos propostos no Plano, a GO Porto está a alcançar noções e práticas que visam a igualdade de todos os trabalhadores e trabalhadoras, que incentivam a harmonia entre as diferentes esferas da vida, garantindo um local de trabalho justo, que zela pelos interesses de todos e que valoriza os direitos e o bem-estar de cada um.