



PLANO PARA A

IGUALDADE DE GÉNERO

2023

“A igualdade de género deve ser uma realidade vivida”

Michele Bachelet

[Ex-Presidente da República do Chile]

Índice

Enquadramento	3
Caracterização e Cultura Organizacional.....	4
Estrutura Orgânica	4
Missão, Visão e Valores.....	6
Caracterização do Conselho de Administração.....	7
.....	7
Caracterização do Quadro de Pessoal da Empresa	7
Género	7
Idades.....	8
Escolaridade.....	8
Cargos e Categorias	9
Remunerações.....	10
Plano para a Igualdade de Género	11
Áreas de atuação	11
Objetivos e Medidas.....	12
Monitorização.....	12
Conclusão.....	18

Enquadramento

Com o intuito de alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estabelecer para todas as entidades do setor público empresarial, a obrigatoriedade da adoção de um plano para a igualdade de género. Para além disso, 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 o “Plano para a Igualdade de Género 2020-2022” (aprovado a 04/12/2020), o qual contemplou uma descrição detalhada da realidade da empresa Gestão e Obras do Porto, EM (adiante designada por GO Porto), bem como objetivos e medidas para o triénio 2020-2022 e toda uma estratégia de implementação e monitorização do mesmo. Assim, o Plano teve o propósito de diagnosticar a situação da empresa, definir medidas que promovessem a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentassem a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

O presente Plano resulta da necessidade de atualizar a caracterização da empresa e das pessoas que nela trabalham, bem como debater medidas já implementadas e criar novas metas.

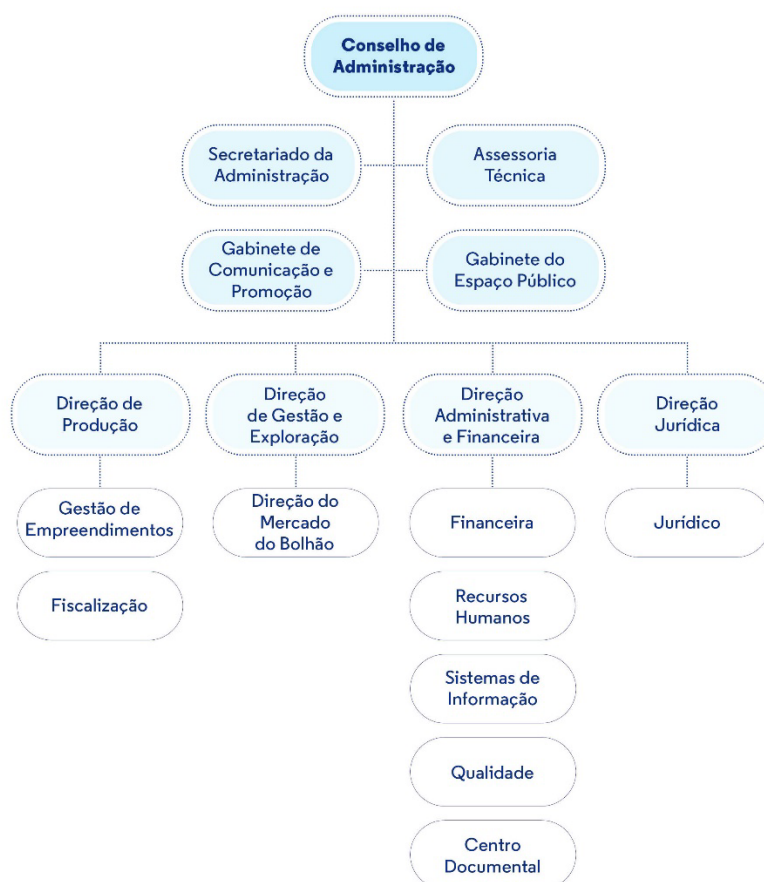
Assim, findo o triénio, chegou a momento de refletir sobre o trabalho desenvolvido e fortalecer os objetivos que desde o início nortearam as políticas, não só, no âmbito da igualdade de género, mas também em matéria da responsabilidade social e medidas conciliadoras da relação trabalho-família, fundamentais para promover os valores defendidos.

Caracterização e Cultura Organizacional

A Empresa Municipal de Gestão de Obras Públicas foi criada pela Câmara do Porto a 9 de agosto de 2000, com a restrita função de assegurar a gestão de obras públicas para a autarquia portuense e para outras entidades, públicas ou privadas, tendo, em 2016, visto o seu perímetro de atuação ser alargado à gestão, promoção e exploração do património não habitacional, das infraestruturas e equipamentos urbanísticos do Município do Porto, passando a designar-se GO Porto - Gestão e Obras do Porto.

No que concerne à gestão de Recursos Humanos, continua a ser estratégia da GO Porto o incentivo à criação de políticas que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e a conciliação entre a vida pessoal e profissional.

Estrutura Orgânica





Missão, Visão e Valores

A GO Porto tem por missão prestar um serviço de excelência no segmento das obras e da gestão e exploração das infraestruturas e equipamentos. É uma empresa que pretende ser referência no âmbito da atividade que desenvolve e na forma como presta os seus serviços, sendo reconhecida pela sua competência, rigor e distinção. Os principais valores da GO Porto são:

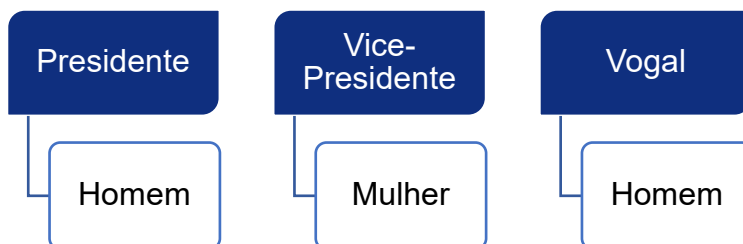
- Satisfação dos clientes e procura de novos mercados;
- Envolvimento dos trabalhadores, das trabalhadoras e fornecedores na concretização dos objetivos da empresa;
- Envolvimento de toda a organização na segurança e saúde no trabalho;
- Cumprimento dos requisitos aplicáveis e melhoria contínua da organização;
- Transparência, Inovação e Ambição.

Código de Conduta

O código de conduta, em matéria de ética profissional, é aquele previsto no Código de Conduta da Câmara Municipal do Porto, código este que contém as convenções e normas éticas a que se considera ser devida obediência, clarifica os padrões de referência a utilizar para a apreciação do grau de cumprimento de obrigações assumidas por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores e estabelece as sanções previstas para o seu incumprimento.

Ao que à igualdade diz respeito, o Código de Conduta prevê (art.8º) a consideração pelo princípio da igualdade de tratamento, não permitindo a prática de qualquer tipo de discriminação, devendo ser demonstrada sensibilidade e respeito mútuo e desfavorecendo qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa.

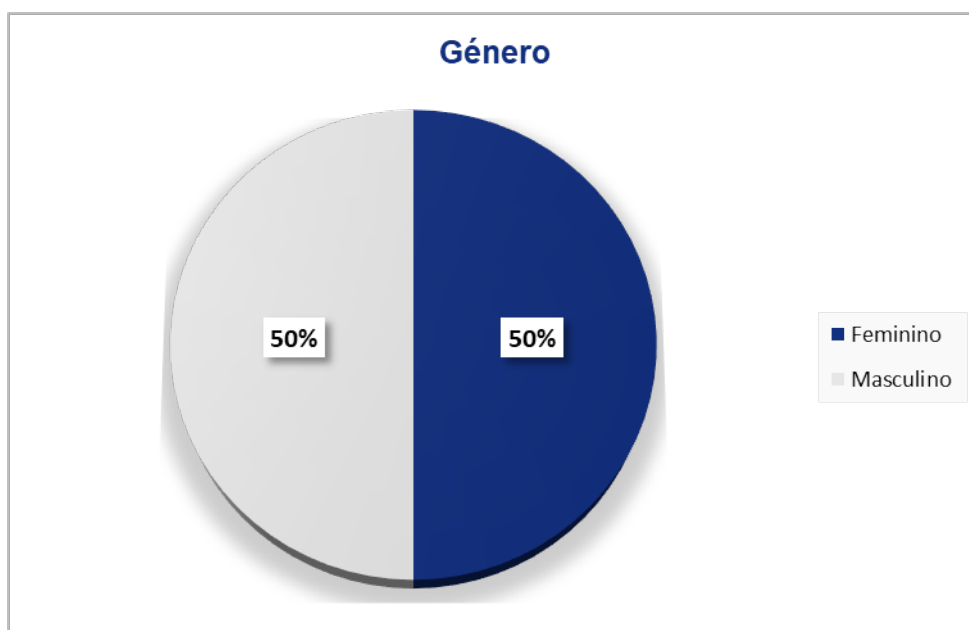
Caracterização do Conselho de Administração



Caracterização do Quadro de Pessoal da Empresa

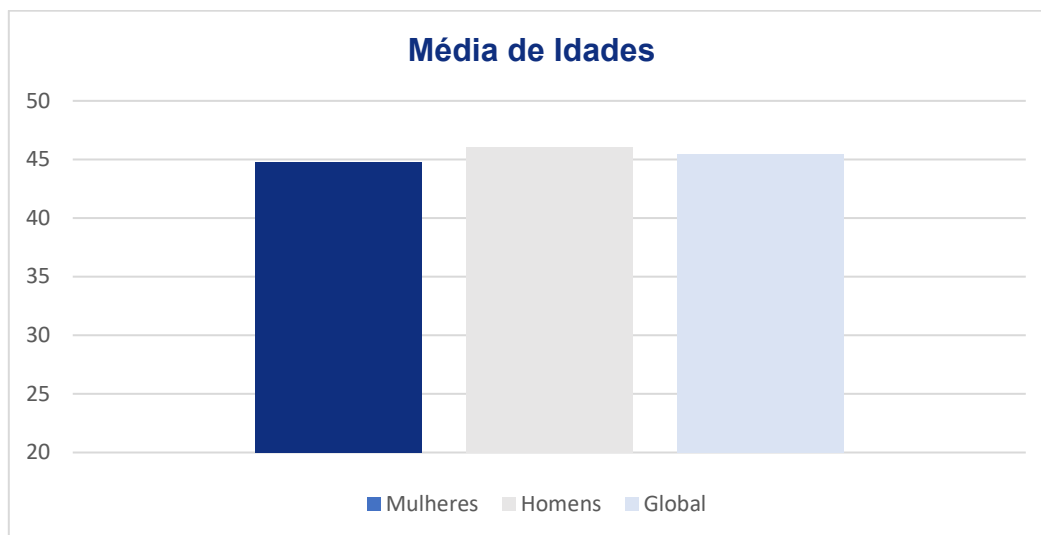
Género

	Género		Total
	Feminino	Masculino	
Nº total	20	20	40
%	50%	50%	100%



Idades

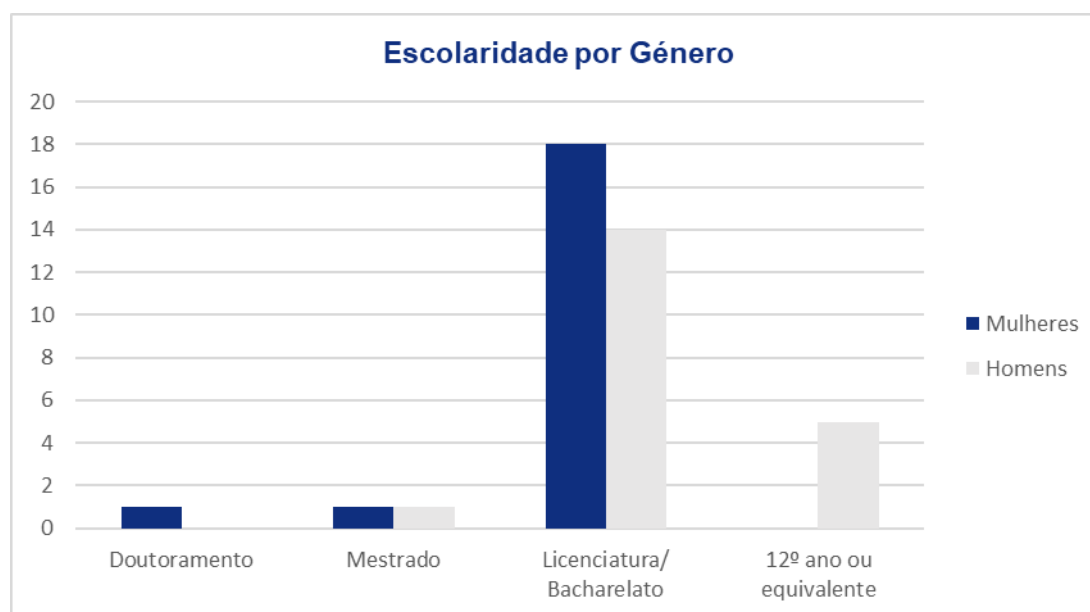
	Mulheres	Homens	Global
Média Idades	45	46	45



Escolaridade

Escolaridade por Género

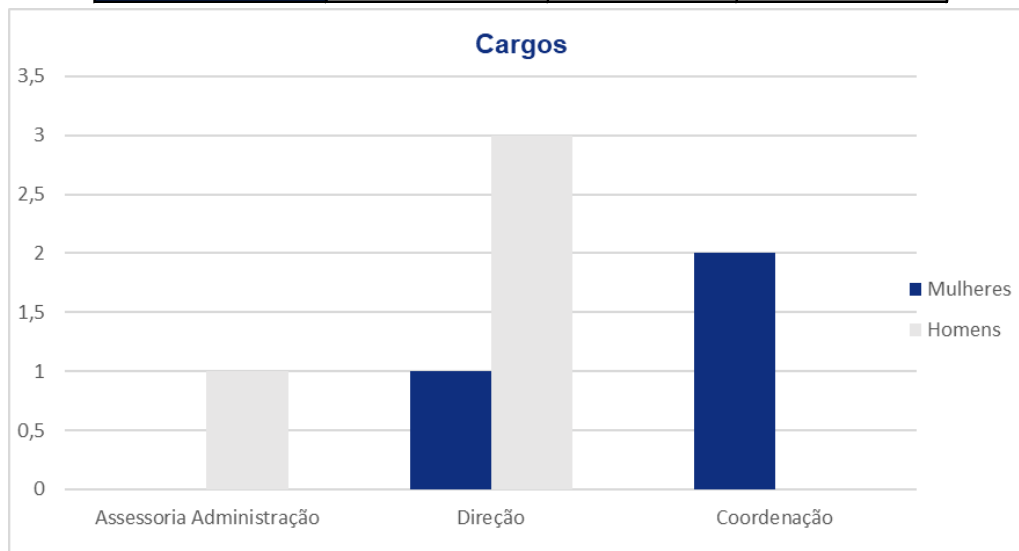
	Doutoramento	Mestrado	Licenciatura/ Bacharelato	12º ano ou equivalente
Mulheres	1	1	18	0
Homens	0	1	14	5



Cargos e Categorias

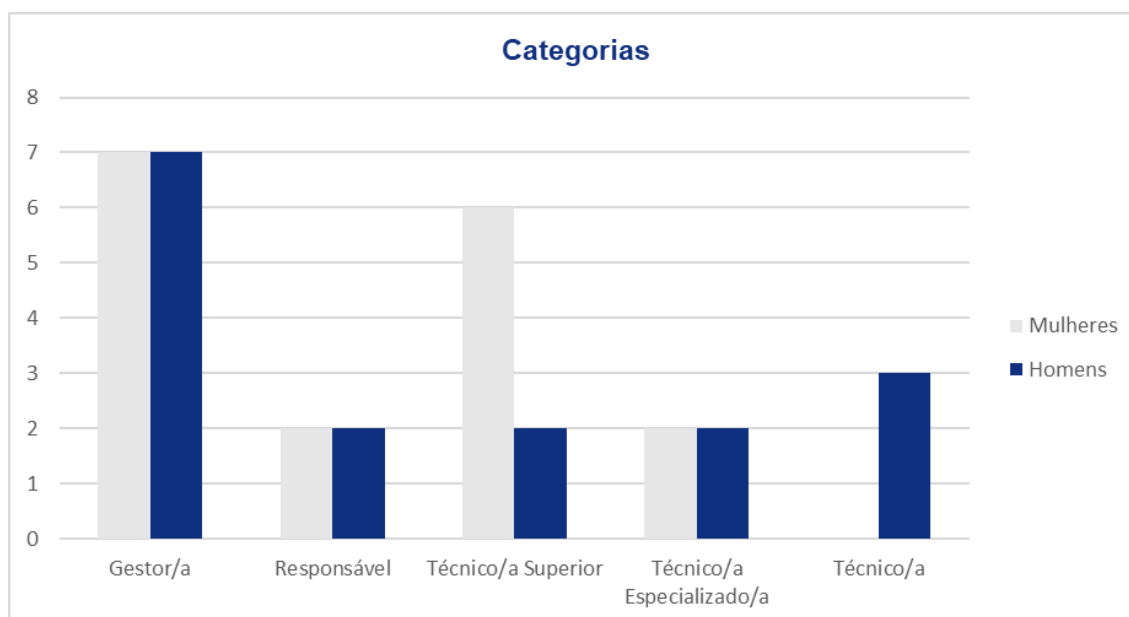
Cargos

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



Categorias

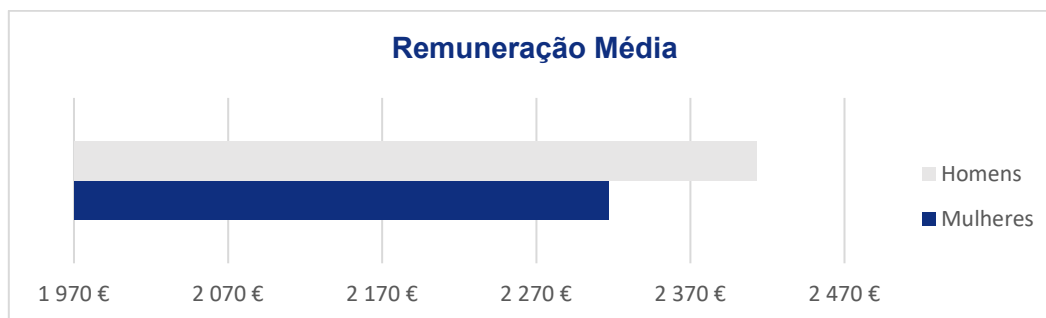
	Gestor/a	Responsável	Técnico/a Superior	Técnico/a Especializado/a	Técnico/a
Mulheres	7	2	6	2	0
Homens	7	2	2	2	3



Remunerações

Média de remunerações

Mulheres	2 237,10 €
Homens	2 338,25 €



Apresentada a caracterização da empresa pode concluir-se que, na GO Proto, permanece um forte equilíbrio de género podendo destacar-se o equilíbrio, praticamente, perfeito quer ao nível da faixa etária, como do número de pessoas que integram o quadro de pessoal.

De salientar que, ao nível da escolaridade, existe uma predominância de mulheres com formação superior.

Plano para a Igualdade de Género

Após a atualização da caracterização da empresa, é possível passar à descrição das áreas de atuação e medidas que pretendemos trabalhar durante o ano de 2023, que muito se assemelham às mencionadas no primeiro Plano e que achamos fundamental continuar a desenvolver.

Relembramos que os anos 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. Nesse sentido, algumas medidas vão reaparecer neste Plano, não só pela importância que apresentam, mas também pelo facto do objetivo não ter sido concretizado a 100%. É de referir a vontade de implementação deste plano logo após a sua aprovação, albergando o último trimestre de 2022 e todo o ano de 2023.

Áreas de atuação

As áreas de atuação do Plano para a Igualdade de Género 2023 são aquelas já sugeridas no primeiro Plano para a Igualdade de Género (2020-2022), e que continuam a demonstrar elevada relevância:

- a) Estratégia, missão e valores da empresa (sem alterações);
- b) Recrutamento e Seleção;
- c) Formação contínua;
- d) Diálogo social e participação de trabalhadoras/es;
- 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 (sem alterações);
- i) Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias;
- j) Comunicação Interna e Externa.

Objetivos e Medidas

Para cada uma das áreas serão mencionados, não só, os objetivos já pensados no último triénio, mas também novos objetivos e medidas a implementar durante o ano de 2023, que reforcem 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 o triénio de implementação do primeiro Plano, pela reflexão que estimulou em cada medida implementada. Assim, é de extrema importância que seja mantido um acompanhamento do presente plano durante a implementação das medidas descritas, através de avaliações semestrais 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 existentes.

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	Redação do Manual para a Linguagem Inclusiva - retrata as boas práticas, não só na comunicação interna como externa, fornecendo exemplos diretos e adaptados à linguagem utilizada na organização.	2022	Procedimentos internos, manuais e relatórios de gestão	Todas as áreas
A IMPLEMENTAR	Rever documentos estratégicos com base no Manual para a Linguagem Inclusiva.	2023		

DIMENSÃO				
Recrutamento e Seleção				
OBJETIVO	Atestar que os procedimentos de recrutamento assentam nos princípios da igualdade de género.			
MEDIDAS	DESCRIÇÃO	CRONOGRAMA	INDICADORES	RESPONSÁVEIS
IMPLEMENTADAS	Processos de recrutamento e seleção baseados no perfil e competências requeridos.	2020/2022	Percentagem de recrutamentos que estabeleceu o princípio da não discriminação e igualdade de género	Recursos Humanos
	Início da revisão do atual Manual de Acolhimento, com base nas orientações constantes no Plano para a Igualdade de Género.			
MEDIDAS A IMPLEMENTAR	Rever o Manual de Acolhimento e os Estatutos do Pessoal e nele incluir um capítulo destinado à temática da Igualdade de Género.	2023	Manual de Acolhimento revisto	
	Desenvolver orientações internas no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de género nas equipas de seleção.		Política interna de recrutamento e seleção que defina a orientação	
	Divulgar os 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.			

DIMENSÃO				
Formação contínua				
OBJETIVO	Promover o conhecimento sobre a temática.			
MEDIDAS	DESCRIÇÃO	CRONOGRAMA	INDICADORES	RESPONSÁVEIS
IMPLEMENTADAS	Formação sobre "Igualdade de Género e não Discriminação" a 12/03/2021.	2021	Nº ações implementadas	Recursos Humanos
	Inclusão do tema no Questionário de Satisfação aos Colaboradores		Questionário de satisfação	
A IMPLEMENTAR	Promover ações internas de sensibilização sobre a igualdade e não discriminação	2023	Nº ações implementadas	
	Aplicar inquérito que avalie o grau de conhecimento sobre a temática.		Avaliação positiva	

DIMENSÃO				
Diálogo Social e Participação de Trabalhadores				
OBJETIVO	Promover a participação de todos os trabalhadores no reconhecimento e aplicação das políticas para a Igualdade de Género.			
OBJETIVO	DESCRIÇÃO	CRONOGRAMA	INDICADORES	RESPONSÁVEIS
IMPLEMENTADAS	Divulgação do Plano para a Igualdade de Género 2020-2022 via Circular Interna a 09/12/2020 e publicação no site da empresa a 10/12/2020.	2020	Documento disponível na Intranet	Recursos Humanos
A IMPLEMENTAR	Criar o "Portal do Colaborador" através do desenvolvimento de uma ferramenta integrada de Recursos Humanos.	2023	Portal do Colaborador em funcionamento	Recursos Humanos e Sistemas de Informação
	A partir do Portal do Colaborador, incentivar o envio e receção de sugestões de melhoria.			

DIMENSÃO				
Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho				
OBJETIVO	Garantir o respeito e a equidade entre trabalhadores.			
MEDIDAS	DESCRIÇÃO	CRONOGRAMA	INDICADORES	RESPONSÁVEIS
IMPLEMENTADAS	Redação do Manual para a Linguagem Inclusiva.	Em curso	Documento aprovado em CA	Recursos Humanos
A IMPLEMENTAR	Divulgar o Manual para a Linguagem Inclusiva e o Plano para a Igualdade de Género 2023 na plataforma Intranet.	2023	Documentos disponíveis na Intranet	
	Incentivar o uso do Portal do Colaborador para denúncia de situações de abuso, discriminação e assédio.		Evidência de incentivo	

DIMENSÃO				
Remuneração e Gestão de Carreiras				
OBJETIVO	Garantir que a Política Salarial da GO Porto promova a equidade, não discriminando qualquer trabalhador pelo seu género.			
MEDIDAS	DESCRIÇÃO	CRONOGRAMA	INDICADORES	RESPONSÁVEIS
IMPLEMENTADAS	Desenvolvimento do Modelo de Carreiras, o qual respeita os princípios da igualdade e não discriminação.	abr/22	Modelo aprovado a 29/04/2022	Recursos Humanos
A IMPLEMENTAR	Incluir no questionário de satisfação, no ponto das carreiras, uma questão relacionada com possíveis obstáculos ou restrições à progressão na carreira das mulheres da empresa.	dez/22	Avaliação positiva do item do questionário	Recursos Humanos e Qualidade

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	Criação na plataforma de gestão processual da GO Porto (Int'Graal) de separador que possibilita a apresentação de Sugestões de Melhoria.	2021	Monitorização da Plataforma Int'Graal	Qualidade
A IMPLEMENTAR	Incluir o tema da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar nas reuniões das equipas.	2022 e 2023	Monitorização de reuniões	Todas as áreas
	Criação, no Portal do Colaborador, de canal privilegiado para apresentação de sugestões de melhoria para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.		Monitorização do Portal do Colaborador	Recursos Humanos
	Divulgar no Portal do colaborador os protocolos e serviços existentes.			

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	Divulgação, na Intranet, das parcerias e benefícios existentes em matéria de proteção parental.	2020 a 2022	Monitorização Intranet	Recursos Humanos
A IMPLEMENTAR	Avaliar novas parcerias no perímetro da empresa.	2023	Novas parcerias	

DIMENSÃO				
Benefícios diretos a trabalhadores 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	Divulgação, na Intranet dos protocolos e benefícios já existentes.	2020 a 2022	Monitorização Intranet	Recursos Humanos
A IMPLEMENTAR	Apresentação de proposta de ações/benefícios a implementar na GO Porto que promovam a satisfação e incrementem a conciliação entre vida pessoal e profissional.	2022 e 2023	Nº de ações implementadas	Recursos Humanos CA

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	Em curso	Publicitação do Manual da Linguagem Inclusiva e respetivas diretrizes	Recursos Humanos CA
A IMPLEMENTAR	Definir diretrizes para a utilização de linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória em todos os documentos produzidos pela empresa.	2022		
A IMPLEMENTAR	Através do Portal do Colaborador, partilhar indicadores relevantes no domínio da igualdade de género.	2023	Evidência de partilha	Recursos Humanos

Conclusão

Através da redação do Plano para a Igualdade de Género 2023, a GO Porto pretende dar seguimento ao trabalho desenvolvido aquando da criação do primeiro Plano para a Igualdade de Género (2020-2022), ou seja, promover boas práticas ao nível da responsabilidade social, desenvolver e aplicar novas medidas conciliadoras da relação trabalho-família e, claro, promover a igualdade entre homens e mulheres no contexto de trabalho.

Com a consecução destes objetivos, a GO Porto pretende desenvolver e incrementar conceitos e práticas que garantam a igualdade de todas as pessoas, cuidando dos seus direitos e, sobretudo, dos seus interesses.