



PLANO PARA A

IGUALDADE DE GÉNERO

Edição 1

“Nas empresas, na Política e na Sociedade em geral, só poderemos concretizar plenamente o nosso potencial se utilizarmos todos os nossos talentos e diversidade.

Utilizar apenas metade da população, metade das ideias ou metade da energia não é suficiente.”

Ursula von der Leyen,
Presidente da Comissão Europeia

Índice

Enquadramento.....	3
Caracterização e Cultura Organizacional	5
Estrutura Orgânica	5
Missão, Visão e Valores	6
Missão	6
Visão.....	6
Valores	6
Código de Conduta	7
Caracterização do Conselho de Administração	8
Caracterização por Género da Empresa	8
Idades.....	9
Escolaridade	9
Grupo Funcional.....	10
Remuneração	10
Plano para a Igualdade de Género	12
Áreas de atuação	12
Objetivos	12
Medidas a Implementar	12
Monitorização	16
Conclusão.....	17

Enquadramento

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, com o intuito de alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres.

“Igualdade de Género significa que as mulheres e os homens têm igual visibilidade, poder, responsabilidade e participação em todas as esferas da vida pública e privada, bem como iguais oportunidades de acesso a recursos e à sua distribuição” (Council of Europe, 2014).

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). O artigo 7.º dita que as entidades do setor público empresarial devem, anualmente, “elaborar planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional”. Assim, com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres e promover a conciliação entre as diferentes esferas da vida das pessoas, o objetivo será uma distribuição mais equitativa entre os sexos, de forma a impactar positivamente a empregabilidade das mulheres.

A implementação do plano e, cumulativamente, das práticas promotoras de igualdade entre homens e mulheres são atividades inseridas no domínio da Responsabilidade Social, tornando-se um dever de todos. A colaboração de todos os trabalhadores na implementação de metodologias de gestão é crucial, pois pretende-se que as medidas sejam adaptadas à cultura organizacional da empresa, mas também, às necessidades específicas de cada um. Os trabalhadores são os principais destinatários, uma vez que vivenciando os princípios da igualdade, serão eles os transformadores da cultura organizacional.

A identificação das necessidades específicas das pessoas, decorrente da sua experiência laboral, será feita numa fase primária de diagnóstico, através do levantamento de todos os constrangimentos associados à igualdade entre homens e mulheres nesta empresa.



Com o intuito de cumprir tais diretrizes, a empresa Gestão e Obras do Porto, EM., pretende, através do presente documento, apresentar a posição atual das suas políticas e práticas no âmbito da igualdade de género, tendo como base os objetivos seguintes:

- Boas práticas em matéria de responsabilidade social;
- Medidas conciliadoras da relação trabalho-família;
- Igualdade entre homens e mulheres no contexto de trabalho.

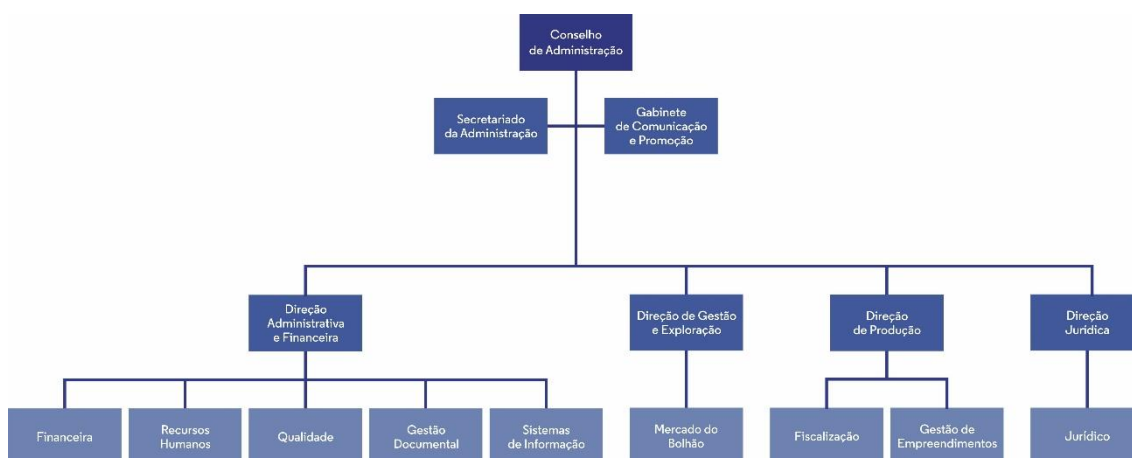
Deste modo, foi efetuada uma análise da realidade no que concerne à igualdade de género na empresa, a qual permitiu, obter um ponto de partida para conceber um plano ajustado à realidade empresarial e definir uma estratégia de implementação e de monitorização do mesmo.

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, tem sido 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 colaboradores, incentivando a sua participação, e a partilha das melhores práticas para o seu bem-estar e satisfação laboral.

Estrutura Orgânica



Missão, Visão e Valores

Missão

A Gestão e Obras do Porto, EM, tem por missão prestar um serviço de excelência no segmento das obras e da gestão e exploração das infraestruturas e equipamentos que lhe sejam atribuídos pelo município do Porto, ou por terceiros, alicerçada no conhecimento técnico, na inovação, no controlo de prazos e na racionalização de custos.

Visão

A Gestão e Obras do Porto, EM, pretende ser uma referência no âmbito da atividade que desenvolve e na forma como presta os seus serviços, reconhecida pela sua competência, rigor e distinção, sendo capaz de apresentar soluções inovadoras para os empreendimentos que lhe são atribuídos.

Valores

A Política da Qualidade da Gestão e Obras do Porto, EM, orienta-se pelos valores seguintes:

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

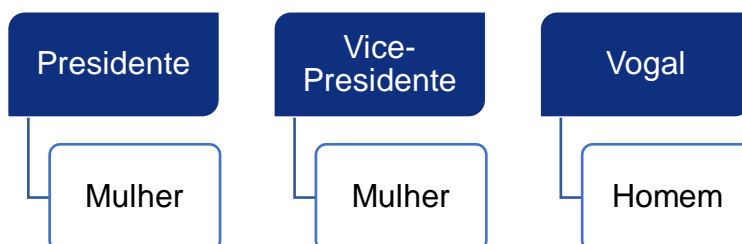
Código de Conduta

Os princípios e valores, em matéria de ética profissional, a serem adotados por todos os trabalhadores, ao serviço do município do Porto, estão previstos no Código de Conduta da Câmara Municipal do Porto.

Este código 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 dos trabalhadores, e estabelece as sanções previstas para o incumprimento.

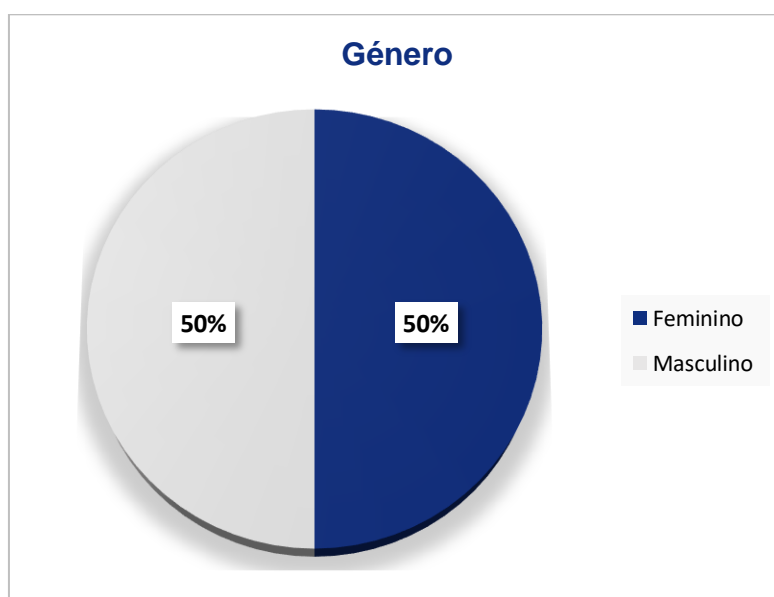
Ao que à igualdade diz respeito, o Código de Conduta prevê (art.8º) igualdade de tratamento e não discriminação para todos os trabalhadores do município do Porto. Assim, no desempenho das suas atividades e funções, os trabalhadores devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento, não podendo praticar qualquer tipo de discriminação, devendo demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento tido como ofensivo por outra pessoa.

Caracterização do Conselho de Administração



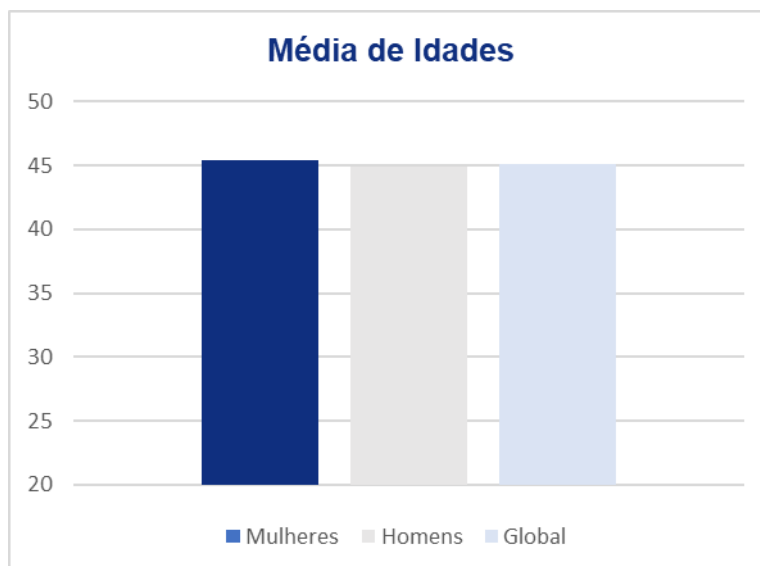
Caracterização por Género da Empresa

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



Idades

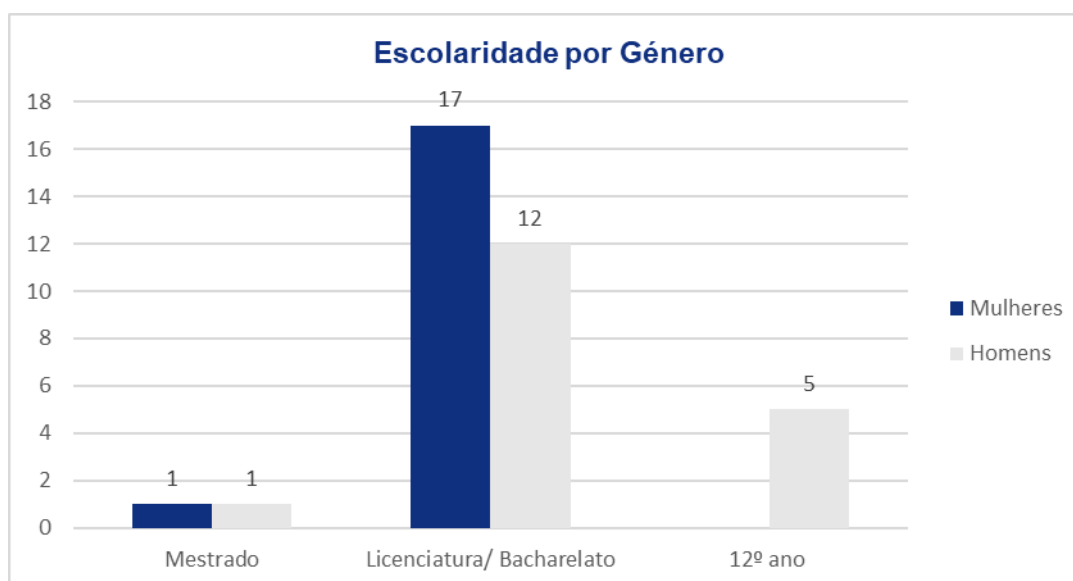
	Mulheres	Homens	Global
Média Idades	45	45	45



Escolaridade

Escolaridade por Género

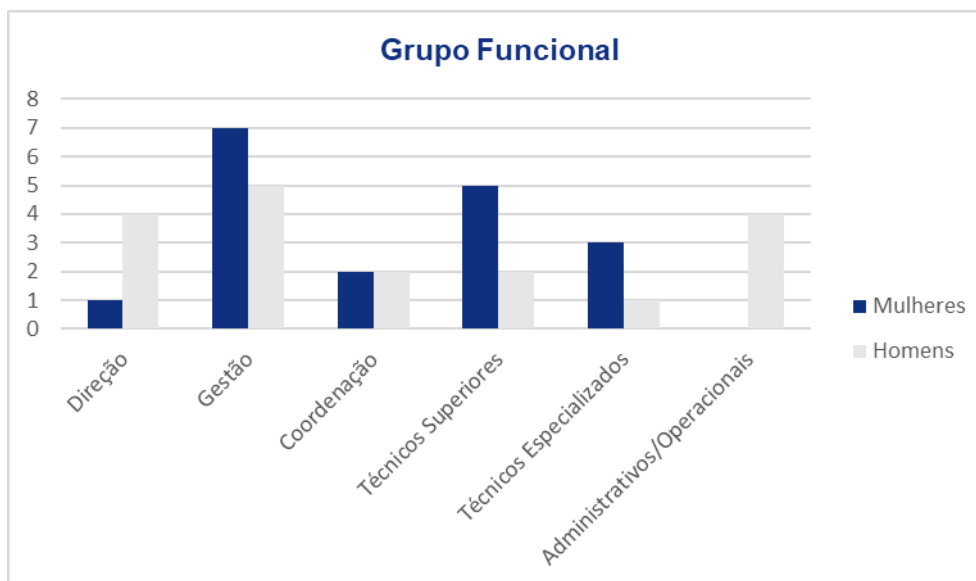
	Mestrado	Licenciatura/ Bacharelato	12º ano
Mulheres	1	17	
Homens	1	12	5



Grupo Funcional

Grupo Funcional

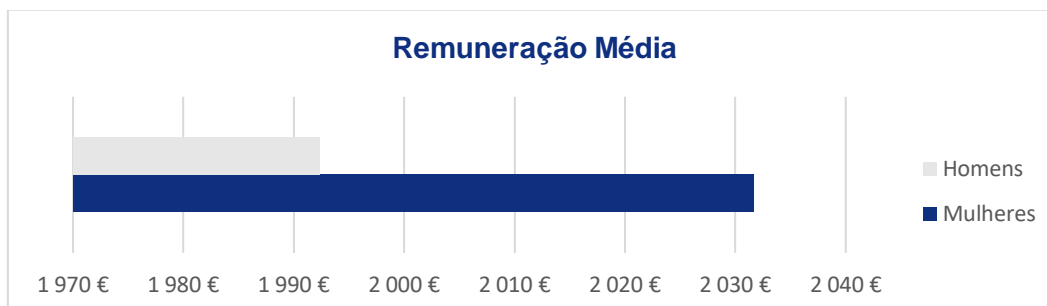
	Direção	Gestão	Coordenação	Técnicos Superiores	Técnicos Especializados	Administrativos/Operacionais
Mulheres	1	7	2	5	3	
Homens	4	5	2	2	1	4



Remuneração

Média de remunerações

Mulheres	2.031,68 €
Homens	1.992,35 €





Através da caracterização acima apresentada, destaca-se um equilíbrio entre os géneros, tanto ao nível da faixa etária, como ao nível da posição na empresa. Apenas se observa uma diferença relativamente ao grupo funcional “Direção”. No entanto, no Conselho de Administração da GO Porto, as mulheres representam a maioria, ocupando cargos de forte liderança.

Ao nível da escolaridade, podemos verificar que existe uma predominância de mulheres com formação superior, e ao nível da remuneração, em média, as mulheres auferem mais que os homens.

Após a caracterização da empresa, é possível constatar que temos um ótimo ponto de partida para desenvolver e aplicar o Plano para a Igualdade de Género, tendo presente todas as oportunidades de melhoria que uma análise deste nível promove.

Plano para a Igualdade de Género

Áreas de atuação

As áreas de atuação do Plano para a Igualdade de Género são aquelas já sugeridas pelo Autodiagnóstico que consta no Guião para Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas, e que para nós se mostram de elevada relevância:

- 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.

Objetivos

Para cada uma das áreas serão criados vários objetivos que irão nortear as medidas a implementar, bem como a monitorização de cada uma.

Medidas a Implementar

Para cada área e tendo em consideração cada objetivo, iremos definir um determinado número de medidas, a implementar no triénio 2020-2022.

DIMENSÃO				
Estratégia, Missão e Valores da Empresa				
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES	RESPONSÁVEIS	CRONOGRAMA
Alinhar a visão da empresa com os princípios da igualdade de género.	Rever documentos estratégicos com base nos princípios da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres.	Procedimentos internos, manuais e relatórios de gestão.	Todas as áreas	2021

DIMENSÃO				
Recrutamento e Seleção				
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES	RESPONSÁVEIS	CRONOGRAMA
Atestar que os procedimentos de recrutamento assentam nos princípios da igualdade de género	Rever o atual Manual de Acolhimento e os Estatutos do Pessoal e nele incluir um capítulo destinado à temática da Igualdade de Género.	Manual de Acolhimento revisto de acordo com os princípios da Igualdade de Género;	Recursos Humanos	2021
	Garantir que os processos de recrutamento e seleção se baseiam no perfil e competências requeridos.	Percentagem de recrutamentos que estabeleceu o princípio da não discriminação e igualdade de género.		2022
	Em recrutamentos em regime de outsourcing, garantir que o procedimento de contratação vá de encontro aos princípios da não discriminação e da igualdade de género.			

DIMENSÃO				
Formação contínua				
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES	RESPONSÁVEIS	CRONOGRAMA
Promover o conhecimento sobre a temática.	Desenvolver ações de formação sobre a igualdade de género e não discriminação destinadas a todos os trabalhadores.	Avaliação do grau de conhecimento sobre a temática, através da aplicação de inquérito	Recursos Humanos	Anualmente

DIMENSÃO				
Diálogo Social e Participação de Trabalhadores				
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES	RESPONSÁVEIS	CRONOGRAMA
Promover a participação de todos os trabalhadores no reconhecimento e aplicação das políticas para a Igualdade de Género.	Divulgar a todos os trabalhadores o Plano para a Igualdade de Género através de Comunicação Interna e colocação do mesmo na Intranet.	Documento disponível na Intranet	Recursos Humanos	2020

DIMENSÃO				
Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho				
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES	RESPONSÁVEIS	CRONOGRAMA
Garantir o respeito e a equidade entre trabalhadores.	Divulgar o Código de Conduta e o Plano para a Igualdade de Género na plataforma Intranet que se encontra acessível a todos os trabalhadores.	Documento disponível na Intranet	Recursos Humanos	2020

DIMENSÃO				
Remuneração e Gestão de Carreiras				
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES	RESPONSÁVEIS	CRONOGRAMA
A Política Salarial da GO Porto já promove a equidade, não discriminando qualquer trabalhador pelo seu género.	Desenvolver um Modelo de Carreiras que preserve o cumprimento pelo respeito da igualdade e não discriminação na progressão da carreira.	Aprovação do Regime de Carreiras	Recursos Humanos CA	2021

DIMENSÃO				
Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar				
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES	RESPONSÁVEIS	CRONOGRAMA
Desenvolver e aplicar medidas que promovam a compatibilização da vida profissional, pessoal e familiar.	Incluir o tema da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar nas reuniões das equipas. Promover a recolha de sugestões de medidas que melhorem a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.	Nº de ações implementadas	Todas as áreas	Anualmente

DIMENSÃO				
Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família				
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES	RESPONSÁVEIS	CRONOGRAMA
Promover os direitos da parentalidade e da assistência à família.	Divulgar, nos canais de comunicação da empresa, as parcerias e benefícios existentes em matéria de proteção parental.	Nº de ações implementadas	Recursos Humanos	Anualmente
	Avaliar possíveis parcerias de férias escolares para filhos dos trabalhadores.		CA	

DIMENSÃO				
Benefícios diretos a trabalhadores e suas famílias				
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES	RESPONSÁVEIS	CRONOGRAMA
Promover e incentivar o gozo dos benefícios, tais como o horário flexível e o seguro de saúde – já existentes na GO Porto.	Refletir sobre que tipo de benefícios poderão ser introduzidos na GO Porto (do ponto de vista legal).	Nº de ações implementadas	Recursos Humanos	Anualmente
	Divulgar, na Intranet, os protocolos e benefícios já existentes.		CA	

DIMENSÃO				
Comunicação Interna e Externa				
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES	RESPONSÁVEIS	CRONOGRAMA
Integrar a noção de igualdade de género e da não discriminação nos documentos da empresa.	Definição de diretrizes para a utilização de linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória em todos os documentos produzidos pela empresa.	Redação de manual para utilização de linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória	Recursos Humanos CA	2021

Monitorização

A montagem de um dispositivo de monitorização e de avaliação periódica é de elevada importância pois permite refletir ou reforçar medidas que o exijam. Assim, o acompanhamento do presente plano será realizado durante a implementação das medidas descritas, ou seja, durante o triénio 2020-2022. Esta monitorização será levada a cabo 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 existentes.

Conclusão

Em resumo, através da criação e implementação do Plano para a Igualdade de Género, pretende-se que se consiga 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 conseguirá implementar noções e práticas que garantam a igualdade de todas as pessoas que aqui trabalham, 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.