



## PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

### EMPRESA MUNICIPAL DE AMBIENTE DO PORTO

*“A igualdade das mulheres e dos homens é um direito fundamental para todos e todas, constituindo um valor capital para a democracia. A fim de ser completamente conseguido, não é suficiente que este direito esteja legalmente reconhecido, sendo necessário o seu efetivo exercício em todos os aspetos da vida: política, económica, social e cultural.”*

*In Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local*

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	3
OBJETO E ÂMBITO.....	3
QUEM SOMOS?.....	4
MISSÃO, VISÃO E VALORES.....	4
POLÍTICA PARA A IGUALDADE DE GÉNERO .....	5
CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA POR GÉNERO.....	6
PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO.....	10
REVISÃO E ACOMPANHAMENTO.....	14
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	15

## INTRODUÇÃO

A igualdade de género como questão social tem ganho relevância nos últimos anos em todas as vertentes da sociedade. As políticas europeias e nacionais têm impellido as organizações a adotar medidas de combate às desigualdades de género, promovendo a igualdade entre homens e mulheres, e uma melhor conciliação entre as suas vidas profissionais, familiares e pessoais.

A Resolução de Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 23 de fevereiro de 2012, publicada na 1.ª Série do Diário da República, n.º 49, de 8 de março, determinou a obrigatoriedade de adoção, em todas as atividades do setor empresarial do Estado, de planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

O n.º 2 do artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que contempla o regime jurídico do setor público empresarial, estabelece que as empresas públicas devem adotar planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Com a publicação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi estabelecido o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

No seu artigo 7.º, prevê o referido diploma legal que as referidas entidades 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”, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet.

## OBJETO E ÂMBITO

Com vista ao cumprimento das exigências legais supra referenciadas, a Empresa Municipal de Ambiente do Porto, E.M., S.A., doravante abreviadamente designada por Porto Ambiente, pretende, através do presente Plano para a Igualdade de Género, apresentar a sua posição atual, a sua política e as suas práticas no âmbito da igualdade de género e não discriminação, com vista a:

- Eliminar discriminações de género;
- Promover a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens;
- Facilitar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

De modo a concretizar as finalidades enunciadas, a Porto Ambiente elaborou, numa primeira fase, um diagnóstico prévio da situação interna da realidade de género na empresa, tendo posteriormente promovido uma Revisão do Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação, efetuando uma avaliação da concretização das medidas definidas inicialmente.

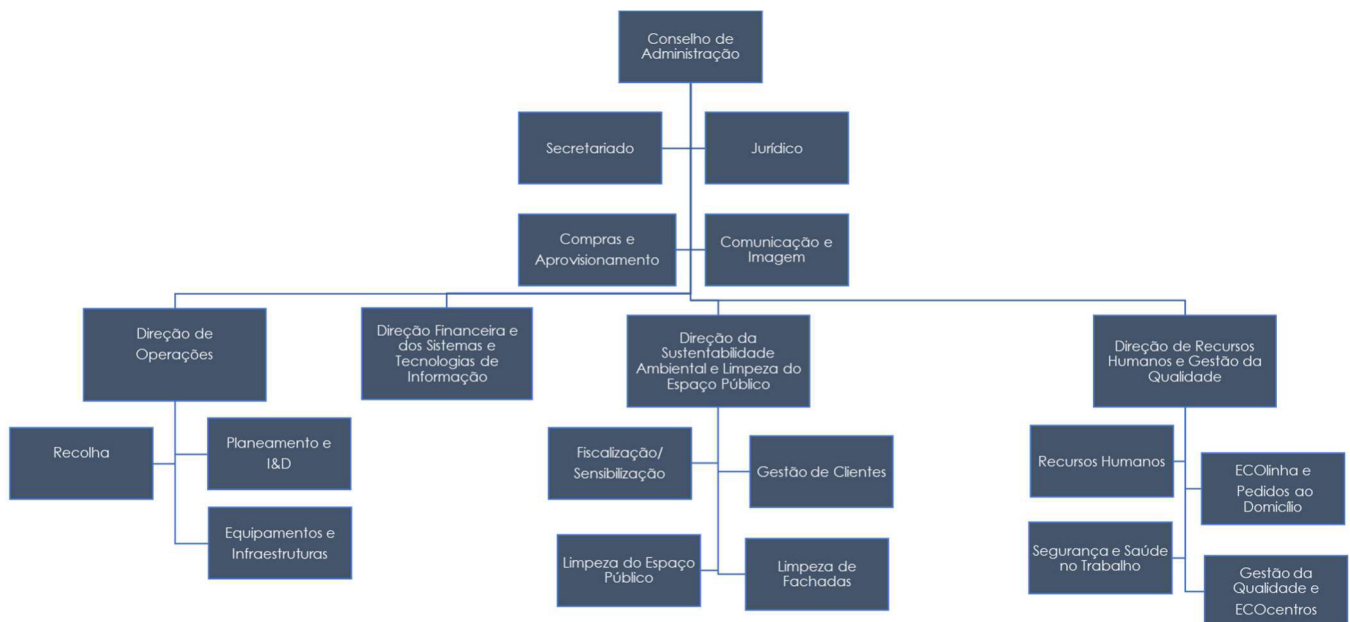
As informações recolhidas permitiram obter um ponto de situação da posição atual da Porto Ambiente nesta temática, bem como conceber um novo plano para a igualdade ajustado à sua realidade empresarial, definindo estratégias de implementação e de monitorização do mesmo.

O Presente Plano para a Igualdade de Género aplica-se a todas as colaboradoras e colaboradores da Porto Ambiente.

## QUEM SOMOS?

A Porto Ambiente foi constituída em fevereiro de 2017 e tem por objeto social, por delegação do Município do Porto, a gestão de resíduos urbanos e a limpeza do espaço público.

Apresenta-se de seguida o organigrama da Porto Ambiente, estruturado principalmente de acordo com as suas respetivas áreas de atividade:



## MISSÃO, VISÃO E VALORES

### Missão

Gerir o sistema municipal de gestão de resíduos urbanos e de limpeza do espaço público, de acordo com os princípios de qualidade do serviço, inovação, sustentabilidade ambiental e económica, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida dos habitantes, visitantes e trabalhadoras/es da cidade do Porto.

### Visão

A Porto Ambiente pretende ser uma empresa de referência nacional e internacional no seu setor, destacando-se pela excelência dos serviços prestados às cidadãs e aos cidadãos e pelo seu contributo para a promoção e proteção do ambiente.

## Valores

- Orientação para toda/os a/os que vivem, trabalham, estudam e visitam a Cidade do Porto;
- Respeito e valorização do ambiente;
- Sustentabilidade ambiental, económica e social;
- Integridade;
- Inovação;
- Transparência;
- Rigor;
- Responsabilidade.

## POLÍTICA PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

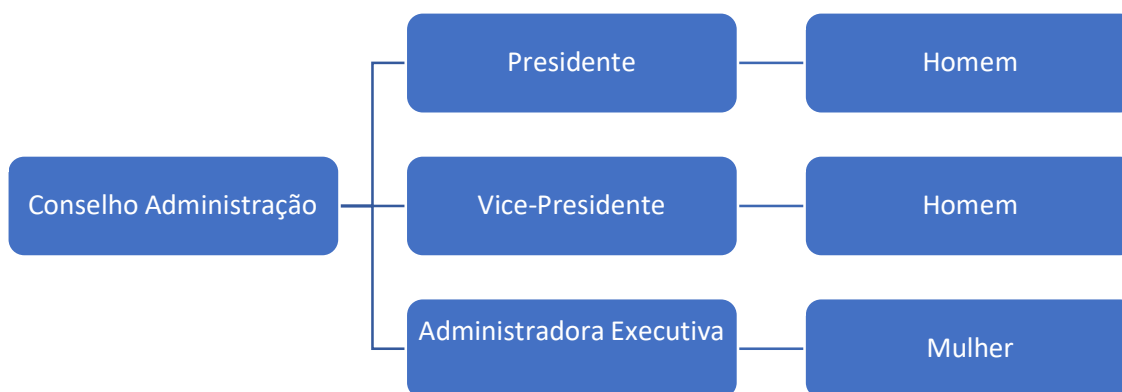
A igualdade entre mulheres e homens significa a igual oportunidade de participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada. O princípio da igualdade está consagrado na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13.º, e a igualdade entre homens e mulheres é também um princípio fundamental do direito europeu previsto no artigo 2.º do Tratado da União Europeia.

Na sua dimensão laboral, este princípio fundamental traduz-se na:

- Igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, ao trabalho, à formação profissional e à progressão na carreira;
- Participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar, nomeadamente no que respeita à necessidade de ausência ao trabalho por licença de maternidade e/ou paternidade e para prestação de cuidados a pessoas dependentes.
- Realização, através da política de igualdade de género e da conciliação das obrigações profissionais e familiares, de um fator de desenvolvimento que permite eliminar e promover um melhor aproveitamento dos recursos humanos, mas também de uma componente necessária à evolução das sociedades.

A Porto Ambiente, reconhecendo a importância e a mais-valia de uma participação equilibrada dos homens e das mulheres nas atividades profissionais bem como na vida familiar, pretende, com esta política, dar o seu contributo ativo para a implementação das melhores práticas de promoção da igualdade na sociedade

## CARACTERIZAÇÃO DA PORTO AMBIENTE POR GÉNERO



	Por Género		Geral
	Feminino	Masculino	
N.º Total Colaboradores/as	35	335	370
% Colaboradores/as	9,5%	90,5%	100%

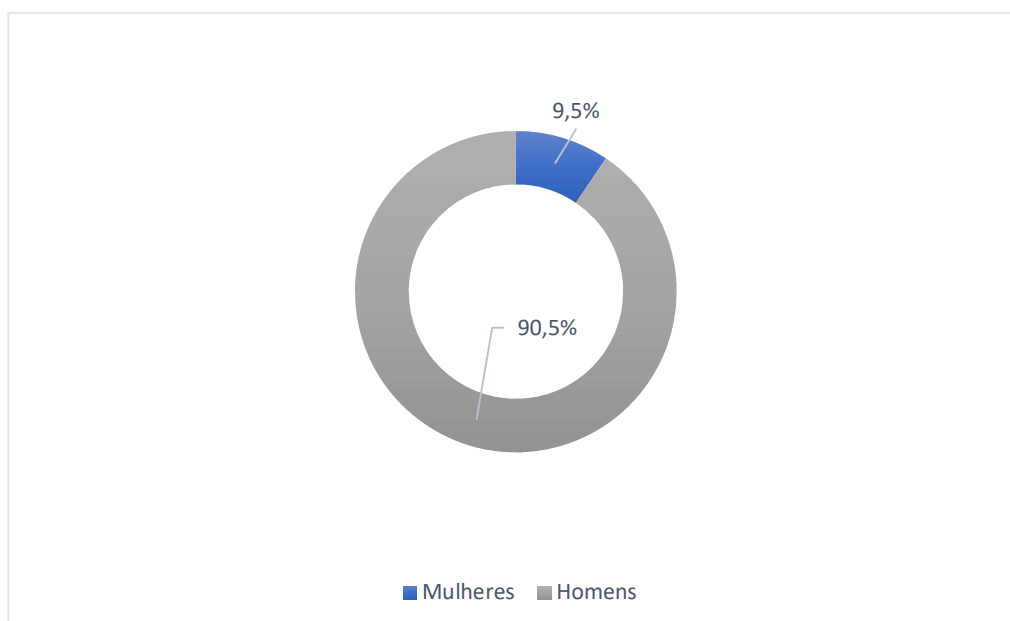
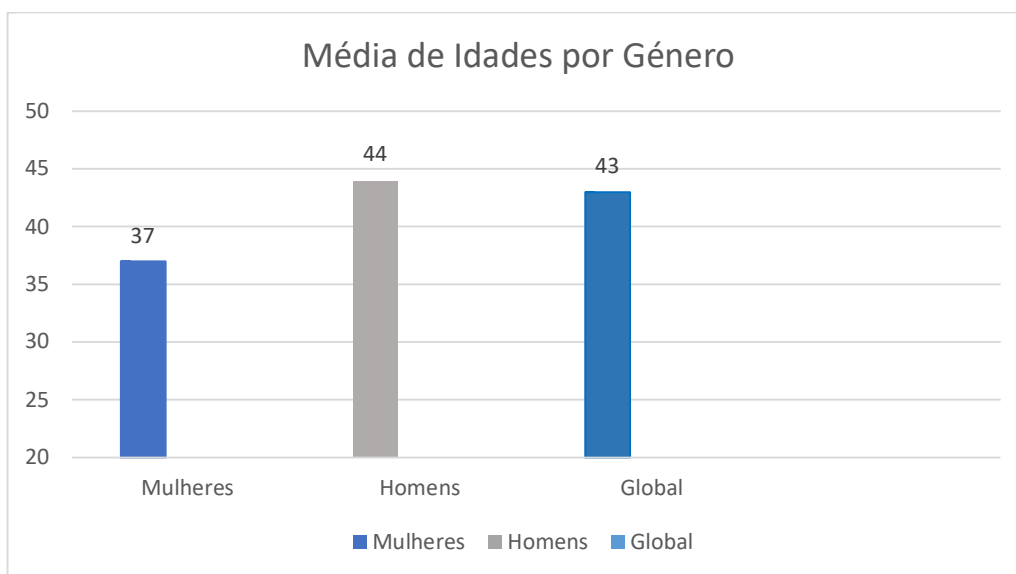


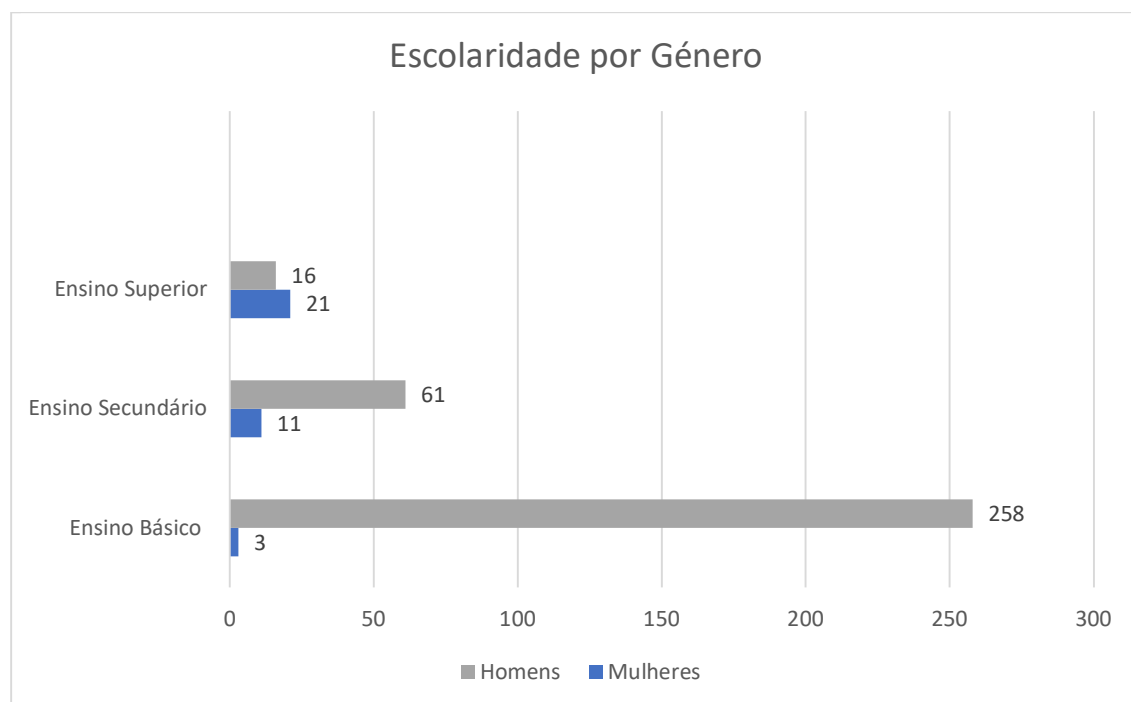
Gráfico 1: Distribuição por género



**Gráfico 2: Média de Idades por género**

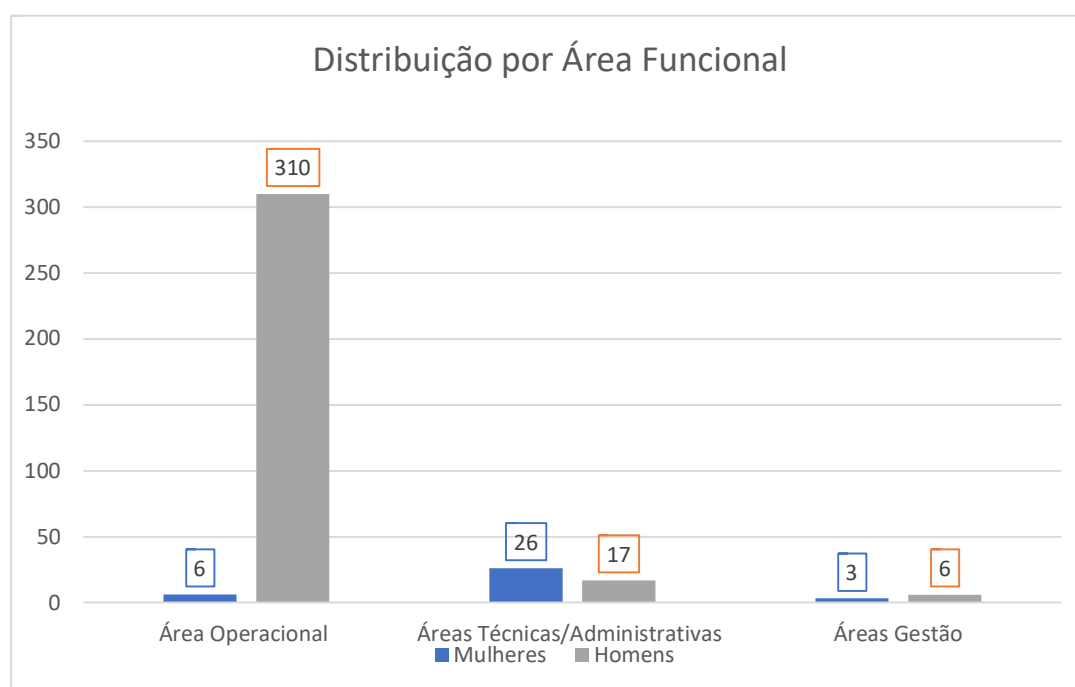
Resulta dos dados recolhidos na presente data que a Porto Ambiente contabiliza 370 trabalhadores, sendo que 90,5% são do género masculino e 9,5% do género feminino (gráfico 1).

A média de idades global da Porto Ambiente, à data, era de 43 anos, sendo que a média de idades das mulheres é de 37 anos e a dos homens é de 44 anos (gráfico 2).

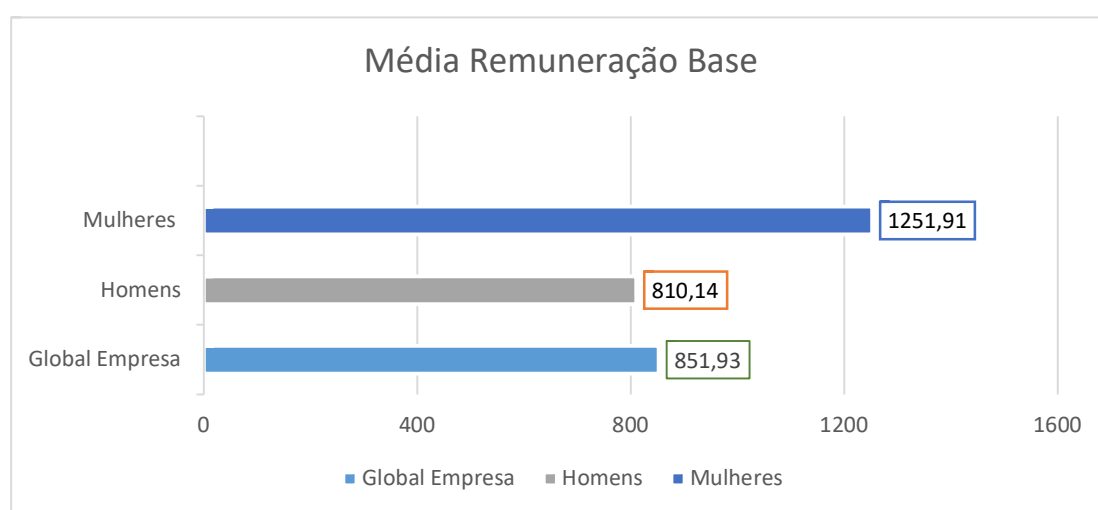


**Gráfico 3: Escolaridade por género**

No que se refere às habilitações dos seus colaboradores e colaboradoras, e mais especificamente à sua distribuição por género, podemos constatar que o género masculino, apesar de ser, largamente, em maior número, apresenta habilitações mais baixas. Enquanto 60,0% das mulheres têm formação superior, no género masculino a percentagem fica-se pelos 4,8%. A diferença reduz-se no ensino secundário, com 31,4% das colaboradoras e 18,2% dos colaboradores. No entanto, esta diferença acentua-se novamente quando analisamos a distribuição pelos graus de escolaridade mais baixos, ensino básico, com 77,0% dos colaboradores do género masculino e 8,6% das colaboradoras do género feminino (gráfico 3).



**Gráfico 4: Distribuição por área funcional**



**Gráfico**

**5: Média remuneração base por género**



Se analisarmos o universo laboral da empresa em termos de área funcional, é possível concluir que o género feminino está mais associado às áreas técnicas e administrativas, comparativamente com o género masculino, que se encontra mais representado nas áreas operacionais e nas funções de gestão. (gráfico 4).

No que se refere à Media de Remunerações Base da Porto Ambiente, a média global da empresa é de 851,93€, mas, neste âmbito, na distribuição por género verifica-se que a média das mulheres é superior à média dos homens (gráfico 5), até porque as funções maioritariamente exercidas por uns e por outros representam esse diferencial.

Em suma:

No que se refere à sua caracterização geral, conclui-se que na Porto Ambiente existe uma clara predominância do género masculino nas suas áreas mais operacionais, sendo que o panorama se inverte nas áreas técnicas/ administrativas, mantendo-se assim aquela que já era a sua realidade em 2019.

Esta realidade encontra as suas origens na própria criação da Porto Ambiente, onde se assumiu a estratégia de dar primazia à integração nos seus quadros dos recursos humanos que exerciam funções na Divisão Municipal de Limpeza Urbana da CMP (área de recolha de resíduos) e nas empresas concessionadas. Foi, principalmente através da escolha de recursos já especializados nas funções a desempenhar, bem como dos circuitos de recolha de resíduos da cidade, possível à Porto Ambiente garantir uma transição mais tranquila e mais eficiente, com benefício direto para os munícipes e para a Cidade.

Assim sendo, podemos concluir que foi, em grande parte, essa “herança”, que condicionou a realidade de género existente hoje na Porto Ambiente, a que acresceu a própria oferta existente, tendo em consideração as características profissionais das funções primordialmente operacionais em causa.

Desta forma, embora a Porto Ambiente possua já boas práticas na temática da igualdade de género e não discriminação, tem ainda muito trabalho a realizar, apesar de, atendendo à natureza da atividade da Porto Ambiente e ao histórico atrás referido, se antecipar ser difícil conseguir uma distribuição equitativa dos seus quadros na sua área operacional, área onde se integram cerca de 90% dos seus Recursos Humanos.

## PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Previamente à elaboração do presente Plano, a Porto Ambiente promoveu, num primeiro momento, a revisão do Plano para a Igualdade de Género e Não discriminação anterior, por forma a:

1. Verificar as medidas já implementadas;
2. Reavaliar as medidas que se encontravam em fase de implementação para breve; e
3. Definir novas metas e objetivos, que nos permitam estabelecer uma política de igualdade de género cada vez mais coesa, de modo a eliminar as desigualdades que possam existir.

### MEDIDAS JÁ IMPLEMENTADAS

ÁREA DE ATUAÇÃO	MEDIDAS IMPLEMENTADAS 2020/2021	OBJETIVO
<b>Estratégia, missão e valores da empresa</b>	Rever os valores – Foi incluída na Política da Qualidade da Empresa uma referência expressa aos princípios da igualdade de género e não discriminação.	Fazer referência expressa aos princípios da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres
<b>Recrutamento e seleção</b>	Os processos de recrutamento e seleção baseiam-se no perfil e competências pretendidos e assentam nos princípios da igualdade de género dos candidatos e das candidatas a empregos ou a estágios na Porto Ambiente; Reforço, sempre que possível, da inclusão, nos processos de recrutamento, de candidaturas do género sub-representado.	Garantir que os procedimentos de recrutamento e seleção têm por base os princípios da igualdade e não discriminação
<b>Formação contínua</b>	Promover a participação em ações externas de sensibilização/formação para a igualdade de género e não discriminação; Promover a participação equilibrada de género no levantamento de necessidades de formação.	Reforçar o conhecimento sobre a temática da igualdade de género Garantir que o procedimento interno de formação promove os princípios da igualdade e não discriminação
<b>Diálogo social e participação de colaboradores e colaboradoras</b>	Consulta aos colaboradores e colaboradoras (no âmbito de um questionário elaborado e distribuído pelos SST) para recolha de alguns dados relativamente à temática do assédio e da discriminação e posterior auscultação dos colaboradores e colaboradoras identificados	Participação mais ativa de colaboradoras e colaboradores no incentivo à igualdade de género e não discriminação entre mulheres e homens, à proteção à maternidade/paternidade, bem como à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
<b>Respeito pela dignidade de mulheres e</b>	Elaboração e Implementação do Código de Ética e Conduta da Porto Ambiente e definição de procedimentos no caso de incumprimento;	Assegurar a implementação e o cumprimento pelo respeito



<b>homens no local de trabalho</b>	Elaboração e Implementação do Código de Conduta na Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e definição de procedimentos no caso de incumprimento;	pela igualdade entre mulheres e homens
<b>Remuneração e gestão das carreiras</b>	A Porto Ambiente já tem por base um Modelo de Carreiras que visa promover a equidade, não discriminando as colaboradoras e colaboradores por género ou outras variáveis;	Maior equidade e não discriminação na progressão da carreira/salarial;
	A política salarial da empresa tem por base a categoria profissional e o desempenho dos colaboradores e colaboradoras não existindo discriminação por género.	
<b>Conciliação da vida pessoal, familiar e profissional</b>	Na definição de horários de trabalho, ter em consideração esta temática, tentando, dentro das possibilidades operacionais, a alteração de horários e a atribuição de horários flexíveis por motivos relacionados com a vida pessoal e familiar.	Promover, incentivar e criar medidas que permitam a compatibilização da vida profissional, pessoal e familiar.
	Atribuição de Seguros de Saúde a todos os colaboradores e colaboradoras que transitam para os quadros da empresa;	
	Possibilidade de os colaboradores e colaboradoras integrarem os cônjuges e descendentes no seguro de saúde da empresa, tendo esta custos anuais muito mais reduzidos caso o constituíssem a título particular	
<b>Proteção da Maternidade e Paternidade e Assistência à Família</b>	Divulgar, nos canais de comunicação existentes, os direitos previstos na lei em matéria da proteção na maternidade e paternidade e assistência à família, através do reforço da divulgação da legislação em vigor;	Incentivo aos direitos da parentalidade e assistência à família

### NOVO PLANO DE ACÇÕES

Deste modo, o novo Plano para a Igualdade de Género encontra-se estruturado em 9 áreas de atuação, incluindo as medidas que se preveem implementar:

- Estratégia, Missão e Valores (sem alterações);
- Recrutamento e Seleção;
- Formação inicial e contínua;
- Diálogo Social e Participação de colaboradores e colaboradoras;
- Respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho;
- Igualdade nas condições de trabalho, remuneração e gestão das carreiras (sem alterações);
- Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;
- Proteção da Maternidade e Paternidade e Assistência à Família;
- Informação, comunicação e Imagem.



ÁREA DE ATUAÇÃO: Recrutamento e Seleção		
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR / AÇÕES	CALENDARIZAÇÃO
Garantir que os procedimentos de recrutamento/seleção têm por base os princípios da igualdade e não discriminação	Sempre que seja possível, garantir a representação equitativa de género nas equipas de seleção de candidatos;	2022/2023

ÁREA DE ATUAÇÃO: Formação Inicial e Contínua		
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR / AÇÕES	CALENDARIZAÇÃO
Reforçar o conhecimento sobre a temática da igualdade de género	Divulgação do Plano em Ações de Sensibilização Internas;	2022/2023
	Considerar, no Plano Anual de Formação, formações específicas sobre a temática da igualdade de género e da não discriminação (linguagem e escrita inclusiva)	2022/2023

ÁREA DE ATUAÇÃO: Diálogo social e participação de colaboradores/as		
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR / AÇÕES	CALENDARIZAÇÃO
Participação mais ativa de colaboradoras e colaboradores no incentivo à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens, à proteção da maternidade/paternidade, bem como à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;	Nas reuniões periódicas com as chefias, introduzir a temática da igualdade de género e da não discriminação;	2023
	Efetuar Inquéritos de Satisfação aos colaboradores e colaboradoras (no âmbito dos Recursos Humanos, que incluam um grupo de questões sobre princípio da igualdade e não discriminação);	2022
	Colocação de caixa de sugestões nos edifícios da Porto Ambiente para promover a recolha de ideias que contribuam para a igualdade de género e não discriminação e para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar;	2022



ÁREA DE ATUAÇÃO: Respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho		
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR / AÇÕES	CALENDARIZAÇÃO
Assegurar a implementação e o cumprimento pelo respeito pela igualdade entre mulheres e homens	Divulgação e formação sobre o Código de Ética e Conduta da Porto Ambiente	2022
	Divulgação e formação sobre o Código de Conduta na Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	2022
	Realização de um questionário anónimo para diagnóstico de situações de desrespeito entre mulheres e homens e de sugestões de medidas que melhorem a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	2023

ÁREA DE ATUAÇÃO: Conciliação da vida familiar e Profissional		
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR / AÇÕES	CALENDARIZAÇÃO
Promover, incentivar e criar medidas que permitam a compatibilização da vida profissional, pessoal e familiar.	Incluir o tema da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar nas reuniões de equipas, bem como nas reuniões com as estruturas representativas dos colaboradores e colaboradoras.	2022/2023
	Criação de um Procedimento Interno de Pedidos de Alteração de horário;	2022
	Efetuar Inquéritos de Satisfação aos colaboradores e colaboradoras onde se incluam questões sobre a proteção à maternidade/paternidade, bem como à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;	2022
	Manter a atribuição de Seguros de Saúde a todos os colaboradores e colaboradoras que transitam para os quadros da empresa;	2022



ÁREA DE ATUAÇÃO: Proteção da Maternidade e Paternidade e Assistência à Família		
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR / AÇÕES	CALENDARIZAÇÃO
Incentivo aos direitos de parentalidade e assistência à família	Reiterar o incentivo aos direitos de parentalidade e assistência à família através do reforço da divulgação da legislação em vigor, nomeadamente através da elaboração de uma newsletter/cartaz sobre a temática.	2022
	Propor a criação de um incentivo denominado "Welcome baby", no valor de 50€ por cada novo nascimento de filhos e filhas de colaboradores ou colaboradoras;	2022

ÁREA DE ATUAÇÃO: Informação, comunicação e Imagem		
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR / AÇÕES	CALENDARIZAÇÃO
Inclusão progressiva da perspetiva da igualdade de género e não discriminação nas revisões efetuadas	Reforçar a informação do princípio da Igualdade de Género e a utilização de linguagem inclusiva nas comunicações internas e externas da empresa;	2022/2023
	Revisão da documentação interna e externa de modo a incluir a perspetiva de género nos documentos estratégicos;	2022/2023

## REVISÃO E ACOMPANHAMENTO

A revisão e implementação do presente Plano pretende alinhar a estratégia da Porto Ambiente no âmbito da igualdade de género e da não discriminação, pelo que é de realçar o comprometimento do seu Conselho de Administração nesta matéria através da sua aprovação.

Deste modo, fica à responsabilidade da Direção de Recursos Humanos o seu acompanhamento, implementação e monitorização das medidas propostas, estando o mesmo definido para o biênio 2022-2023.

Contudo, e de forma a monitorizar mais detalhadamente a concretização das medidas a que nos propomos, será efetuada uma revisão anual do presente plano.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em resumo, o Plano para a Igualdade de Género da Porto Ambiente visa:

- Promover a igualdade de oportunidades, participação e acesso para cada colaborador e colaboradora, independentemente do género;
- Criar mecanismos de ação que destaquem o princípio da Igualdade de Género e/ou que promovam a reflexão em torno dos papéis e condições de vida de homens e mulheres;
- E por último, conceber ações que visem identificar e superar assimetrias, segmentações e discriminações em função do género.

A Porto Ambiente tem vindo a incorporar na sua estratégia de gestão diversas medidas, ações, políticas e procedimentos internos com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade entre géneros e eliminar a discriminação em função do sexo, realçando ainda a importância da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos seus colaboradores e colaboradoras.

Com a implementação do presente Plano, procuramos seguir a trajetória iniciada em 2019, de forma a promover uma organização onde os seus colaboradores e colaboradoras tenham a oportunidade de desenvolver as suas capacidades pessoais, de tomar opções de realização pessoal, familiar e profissional, livremente, sem condicionalismos baseados em estereótipos de género, bem como de deter a mesma visibilidade, o mesmo poder e o acesso aos mesmos níveis de participação e de decisão em todas as dimensões da vida.

*“Para conseguir a instauração de uma sociedade baseada na igualdade, é fundamental que as coletividades locais e regionais integrem plenamente a dimensão do género nas suas políticas, organização e práticas. No mundo de hoje e de amanhã, uma verdadeira igualdade das mulheres e dos homens constitui, sem dúvida, a chave do nosso sucesso económico e social – não somente a nível europeu ou nacional, mas igualmente nas nossas regiões, nas nossas cidades, nos nossos municípios”.*

*In Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local*