PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2026-2028

EMPRESA MUNICIPAL DE AMBIENTE DO PORTO

ÍNDICE

INTRODUÇÃO 3
OBJETO E ÂMBITO 4
Caracterização da Porto Ambiente 5
POLÍTICA PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 6
INSTRUMENTOS DE IGUALDADE DE GÉNERO 7
Divulgação e Comunicação 7
CARACTERIZAÇÃO DA PORTO AMBIENTE POR GÉNERO 8
PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 12
REVISÃO E ACOMPANHAMENTO 14
CONSIDERAÇÕES FINAIS 14

INTRODUÇÃO

A igualdade de género como questão social tem ganho crescente relevância em todas as vertentes da sociedade. Apesar de a Igualdade de Género ser um direito fundamental expressamente consagrado na Constituição da República Portuguesa, no seu Artigo 13.º, facto é que as desigualdades entre homens e mulheres, nos seus direitos, responsabilidades e oportunidades, têm ainda um longo caminho a percorrer até se verificar uma efetiva igualdade de género.

Nesse sentido, as políticas europeias e nacionais têm impelido 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.

Em Portugal, com a publicação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto de 2017, 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 ditas 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.

Neste contexto, a Empresa Municipal de Ambiente do Porto, E.M., S.A., doravante abreviadamente designada por Porto Ambiente, consciente da sua responsabilidade neste objetivo, tem dado continuidade e tem vindo a perfeiçoar as suas práticas de inclusão, priorizando medidas que sensibilizam o respeito pela dignidade de todos os seus colaboradores e colaboradoras no local de trabalho, comprometendo-se na sua implementação, monitorização e melhoria constantes.

Cumpre referir que a Política de Gestão da Porto Ambiente reflete a prática transversal e sistemática da igualdade em todos os domínios e dimensões da empresa, tendo estabelecido, desde 2018, em vários dos seus instrumentos internos o princípio fundamental da Não Discriminação e Igualdade de Tratamento, nomeadamente no Código de Ética e no Código de Conduta e Prevenção ao Assédio no Trabalho.

OBJETO E ÂMBITO

Através do presente plano, a Porto Ambiente pretende, por um lado, cumprir as exigências legais supra referenciadas e, paralelamente, dar continuidade ao trabalho desenvolvido e ao compromisso assumido por esta empresa municipal desde a aprovação do seu primeiro Plano para a Igualdade de Género, em 2019.

Desta forma, a presente revisão do Plano para a Igualdade de Género da Porto Ambiente, para além de novas medidas que surgem no seguimento das políticas e práticas de gestão já adotadas, contempla também objetivos e ações de planos anteriores, considerando que as medidas aí previstas permanecem adequadas e atualizadas no que se refere a esta matéria e que visam:

- Eliminar discriminações de género;
- Promover a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens;
- Promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
- Promover a parentalidade e assistência à família;
- Prevenir a prática de assédio no trabalho.

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, que, através das informações recolhidas permitiu obter um ponto de situação da posição atual da Porto Ambiente nesta temática e, consequentemente conceber um novo plano para a igualdade ajustado à sua presente realidade empresarial, definindo estratégias de implementação e de monitorização do mesmo.

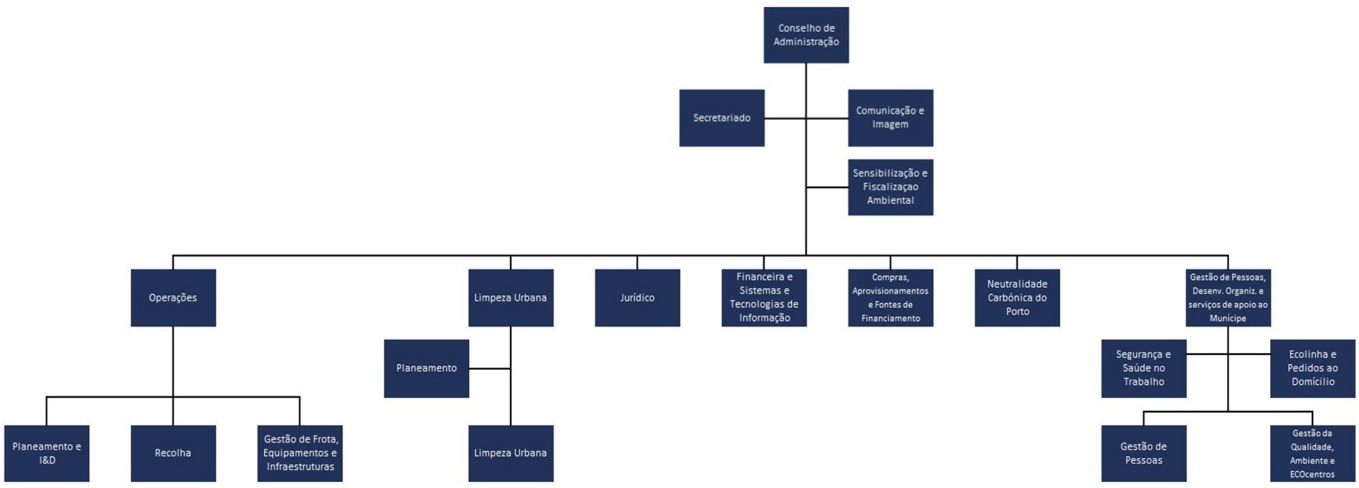
O Presente Plano para a Igualdade de Género aplica-se a todas as colaboradoras e colaboradores da Porto Ambiente.

Caracterização da Porto Ambiente

A Porto Ambiente foi constituída em fevereiro de 2017 e tendo por objeto social, por delegação do Município do Porto, a gestão de resíduos urbanos e a limpeza do espaço público. Durante o ano de 2023 decorreu o processo de internalização da limpeza do espaço público da cidade, com o objetivo de garantir que a limpeza cidade continuava a ser executada sem quebras na frequência ou na qualidade, através da celebração de um acordo com a ECOambiente (fornecedor que, até àquela altura assegurava este serviço).

O acordo de transmissão de unidade económica celebrado entre estas duas entidades, estabeleceu, entre outros, a transferência dos trabalhadores que estavam alocados à limpeza da cidade e integravam o quadro da ECOambiente para a Porto Ambiente. Esta transferência foi efetuada sem perda de direitos, nomeadamente quanto à antiguidade, categoria e retribuição. Este processo foi planeado no sentido de a transferência ocorrer de forma gradual ao longo de todo o ano de 2023 tendo sido transferidos, a final, um total de 266 colaboradores/as.

Em consequência do processo descrito anteriormente a estrutura funcional da Porto Ambiente sofreu algumas alterações e apresenta-se atualmente de acordo com o organograma infra, o qual se encontra estruturado principalmente de acordo com as suas áreas de atividade:



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 trabalhadores(as) 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 todos(as) os(as) 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 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, contribuir ativamente para a implementação das melhores práticas de promoção da igualdade na sociedade e dar continuidade à promoção de um ambiente de trabalho saudável, desprovido de práticas discriminatórias, no qual homens e mulheres tenham, em todas as fases da sua relação laboral com a empresa, igualdade de oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional, suportadas em políticas internas baseadas na transparência e meritocracia, facilitadoras da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

INSTRUMENTOS DE IGUALDADE DE GÉNERO

Para além da referida política específica, a Porto Ambiente dispõe ainda de um conjunto de instrumentos e de políticas de Recursos Humanos, não discriminatórias, que visam, por um lado, garantir o respeito pela diversidade e igualdade e por outro lado, reforçar a Cultura Interna de Igualdade, destacando-se entre outros, os Instrumentos de Diálogo Social e Participação de Colaboradores (que ocorrem mais do que uma vez ao ano), o Código de Ética e Conduta, o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

Divulgação e Comunicação

O Plano para a Igualdade de Género da Porto Ambiente encontra-se publicado internamente no Quiosque e no Portal do Colaborador, encontrando-se ainda publicado externamente no site https://www.portoambiente.pt

Tendo em conta a centralidade desta temática, os temas da Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão são conteúdos permanentes da Formação Inicial de Acolhimento e Integração ministrada a todos os colaboradores que iniciam funções na organização, reforçando a cultura interna neste domínio.

CARACTERIZAÇÃO DA PORTO AMBIENTE POR GÉNERO

Nº de Colaboradores(as) a 31 de dezembro de 2025:

	Distribuição por Género		Geral
	Feminino	Masculino	
N.º Total Colaboradores/as	65	693	758
% Colaboradores/as	8,6 %	91,4%	100%

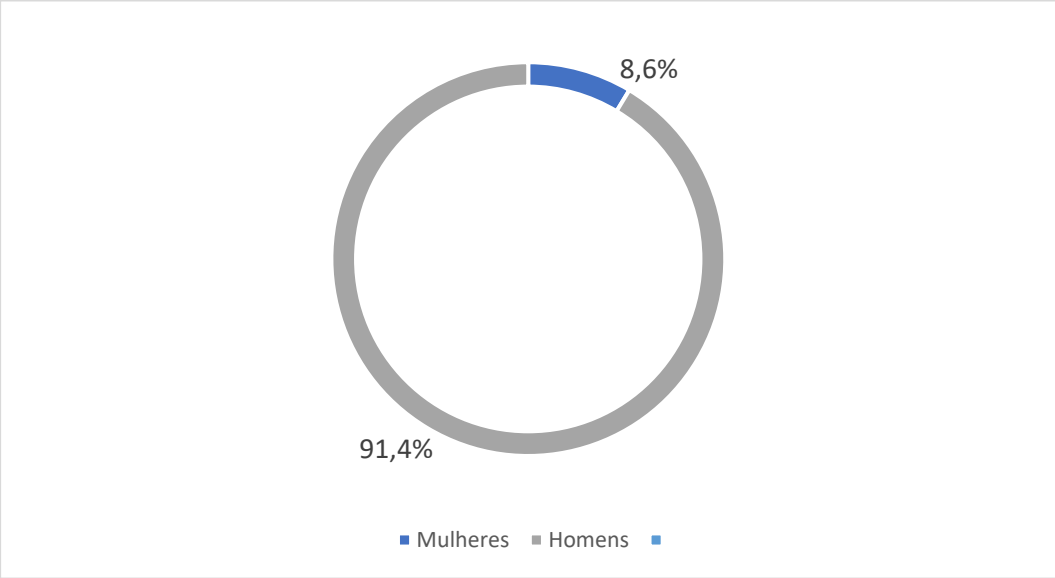


Gráfico 1: Distribuição por género

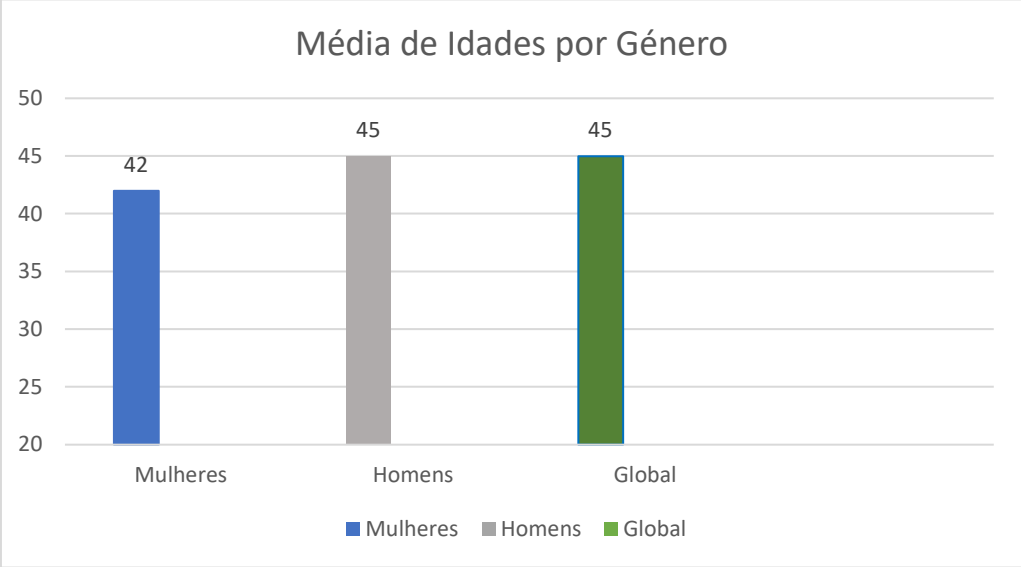


Gráfico 2: Média de Idades por género

Resulta dos dados recolhidos na presente data que a Porto Ambiente contabiliza **758** colaboradores/as, sendo que **91,4 %** são do género masculino e **8,6 %** do género feminino (gráfico1).

A média de idades global da Porto Ambiente, à data, era de **45** anos, sendo que a média de idades das mulheres é de **42** anos e a dos homens é de **45** anos (gráfico 2).

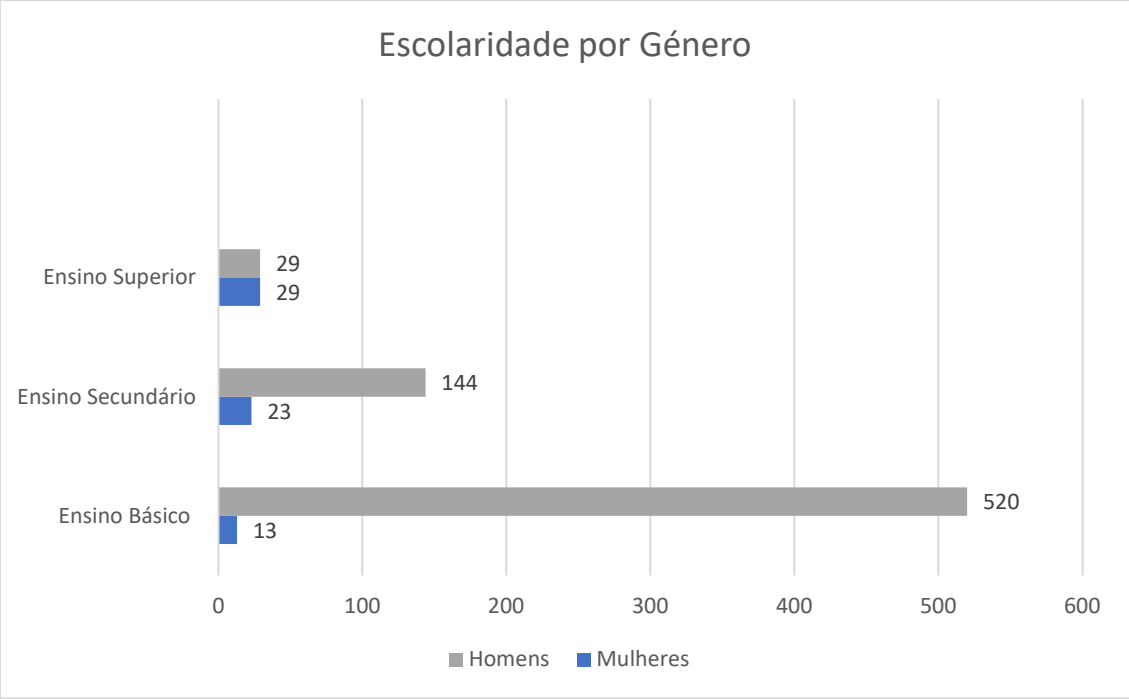


Gráfico 3: Escolaridade por género

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 **44,6%** das mulheres têm formação superior, no género masculino a percentagem fica-se pelos **4,2%**. A diferença reduz-se no ensino secundário, com **35,4%** das colaboradoras e **20,8%** dos colaboradores.

No entanto, esta diferença acentua-se novamente quando analisamos a distribuição pelos graus de escolaridade mais baixos, ensino básico, com **75,0%** dos colaboradores do género masculino e **20,0%** das colaboradoras do género feminino (gráfico 3).

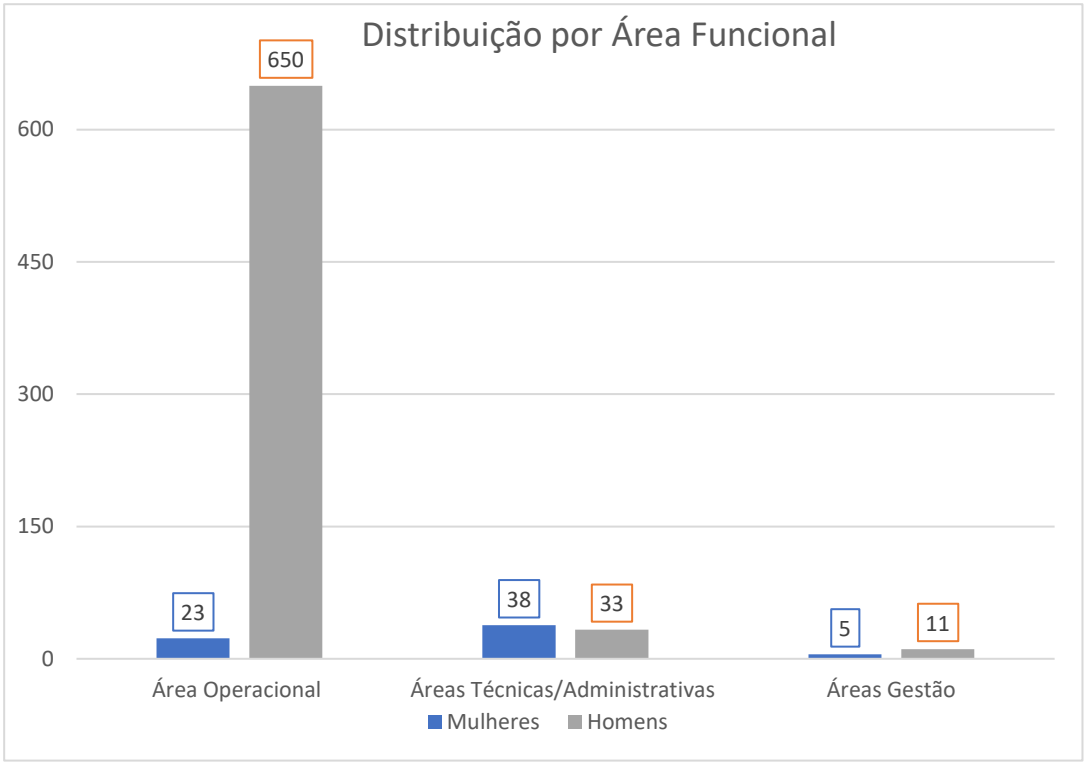


Gráfico 4: Distribuição por área funcional

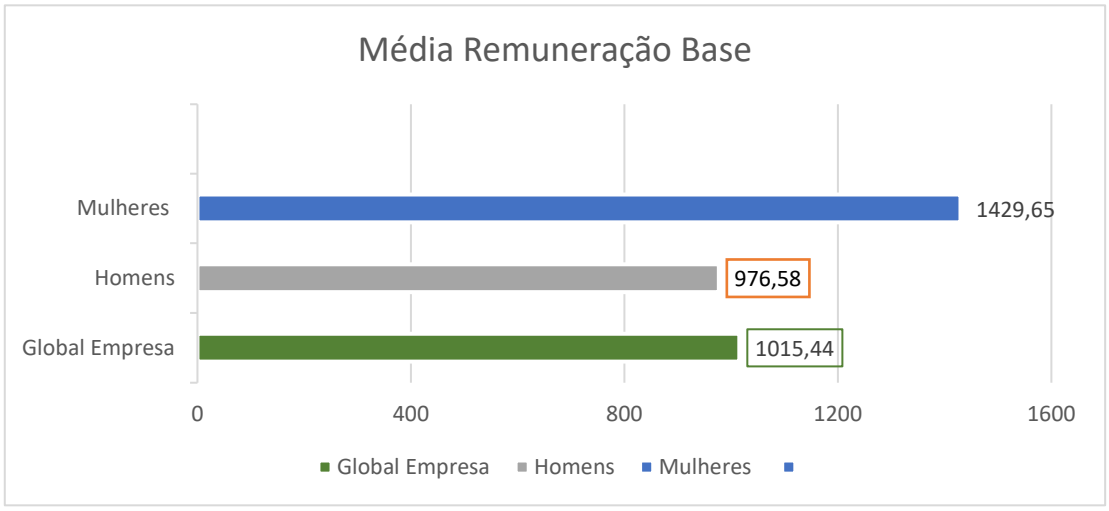


Gráfico 5: Média remuneração base por género

Se analisarmos o universo 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, mais representado nas áreas operacionais e funções de gestão. (gráfico4). No que se refere à Media de Remunerações Base da Porto Ambiente, a média global da empresa é de **1015,44€**, 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 até 2023.

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 nos circuitos de recolha de resíduos da cidade, que a Porto Ambiente conseguiu garantir uma transição mais tranquila e eficiente, com benefício direto para os munícipes e para a Cidade.

Para além desta realidade inicial da Porto Ambiente, e tal como já descrito anteriormente, durante o ano de 2023 decorreu o processo de internalização da limpeza do espaço público da cidade, para o qual e por forma a garantir a limpeza da cidade, foi celebrado um acordo com a ECOambiente (fornecedor que, até esta altura assegurava este serviço), no sentido de transferir toda a sua estrutura de recursos humanos afeta a este serviço para os quadros desta empresa municipal.
Este processo foi planeado no sentido desta transferência ocorrer de forma gradual em três fases distintas e as quais foram concretizadas entre 19 de maio e 16 de setembro de 2023, tendo totalizado a transferência de 266 colaboradores/as, dos quais apenas 9 mulheres.
Apesar da mudança, e de se ter conseguido garantir a prestação do serviço sem quebras, esta transferência de colaboradores foi impactante naquela que já era a realidade de género existente na Porto Ambiente. Pelo que podemos concluir que "às heranças" da Porto Ambiente, acrescem a própria oferta existente, tendo em consideração as características profissionais das funções primordialmente operacionais em causa, o que vem dificultar a tarefa da Porto Ambiente em matéria de Igualdade de género dos seus quadros

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 verificar as medidas já implementadas, reavaliar as medidas que se encontravam em fase de implementação para breve e 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.

Apesar dos esforços desencadeados, e tendo em conta o processo de internalização que ocorreu em 2023 — o qual se traduziu num aumento de 80% dos seus quadros —, a Porto Ambiente não conseguiu implementar algumas das medidas inicialmente previstas, pelo que as mesmas se mantêm no presente plano para 2026-2028.

Deste modo, com base no diagnostico realizado e na Política de Igualdade de Género definida, procedeu-se à elaboração do novo Plano para a Igualdade de Género, sendo que as medidas desenvolvidas foram estruturadas tendo em consideração as seguintes áreas de atuação:

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

MEDIDAS JÁ IMPLEMENTADAS

ÁREA DE ATUAÇÃO	MEDIDAS IMPLEMENTADAS 2023-2025	OBJETIVO	IMPLEMENTAÇÃO
Recrutamento e seleção	**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	**Implementado**
Formação contínua	**Promover a realização de formações específicas sobre a temática da igualdade de género e da não discriminação**	Reforçar o conhecimento sobre a temática da igualdade de género	**Implementado**
	Divulgação do Plano em Ações de Sensibilização Internas;		**Implementado**
Diálogo social e participação de colaboradores colaboradoras	**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;**	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;	**Implementado**
	Nas reuniões periódicas com as chefias, introduzir a temática da igualdade de género e da não discriminação;		**Implementado Parcialmente**
Respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	**Divulgação e formação sobre o Código de Ética e Conduta da Porto Ambiente;**	Assegurar a implementação e o cumprimento pelo respeito pela igualdade entre mulheres e homens	**Implementado**
	Divulgação e formação sobre o Código de Conduta na Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho;		**Implementado**
Conciliação da vida pessoal, familiar e profissional	**Manter a atribuição de Seguros de Saúde a todos os colaboradores/as que transitam para os quadros da empresa;**	Promover, incentivar e criar medidas que permitam a compatibilização da vida profissional, pessoal e familiar.	**Implementado**
	Manter a 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		**Implementado**
	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;		**Implementado**

NOVO PLANO DE AÇÕES: Ver anexo I

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 Gestão de Pessoas o acompanhamento, implementação e monitorização das medidas propostas, estando o mesmo definido para o triénio 2026-2028.

Contudo, e de forma a monitorizar mais detalhadamente a concretização das medidas a que nos propomos, serão efetuadas revisões anuais de execução ao plano, de forma a assegurar o seu cumprimento, avaliar a eficácia das ações e identificar novas medidas a implementar ou potenciais oportunidades de melhoria.

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