



PLANO DE 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
AMBITO.....	3
QUEM SOMOS?	4
MISSÃO, VISÃO E VALORES.....	5
CARACTERIZAÇÃO POR GÉNERO DA EMPRESA.....	6
PLANO IGUALDADE DE GÉNERO.....	9
REVISÃO E ACOMPANHAMENTO.....	12
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	12

INTRODUÇÃO

A 1 de agosto de 2017, através da Lei n.º 62/2017, foi aprovado o Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

No seu artigo 7.º, 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”.

elaborar anualmente planos para a igualdade 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.

AMBITO

Em vista ao cumprimento desta exigência legal, a Empresa Municipal de Ambiente do Porto, E.M., S.A., pretende, através do presente documento, apresentar a sua posição atual, das suas políticas e práticas no âmbito da igualdade de género e com vista a:

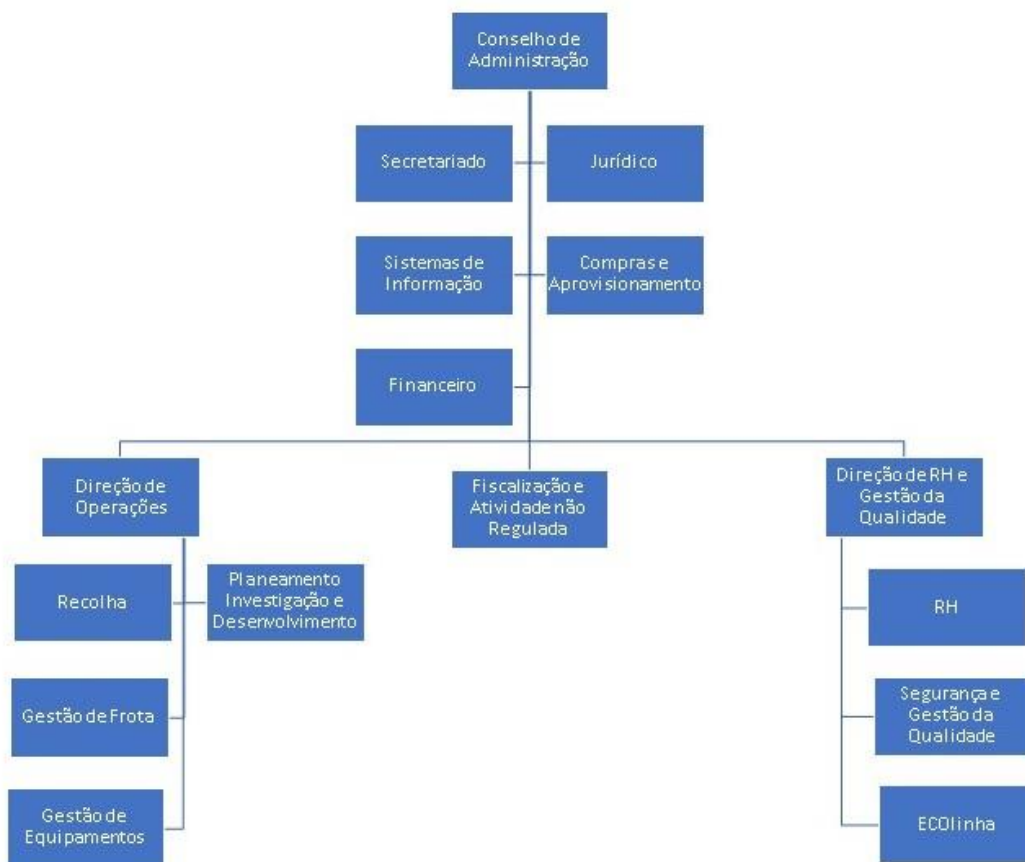
- Eliminar discriminações de género;
- Promover a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens;
- Facilitar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Deste modo, foi efetuada uma previa análise da situação interna da realidade de género na empresa, a qual permitiu, obter um ponto de partida para conceber um plano para a igualdade ajustado à sua realidade empresarial e definir uma estratégia de implementação e de monitorização do mesmo.



QUEM SOMOS?

A Empresa Municipal de Ambiente do Porto, E.M., S.A., designada também por 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.



MISSÃO, VISÃO E VALORES

Missão

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

Visão

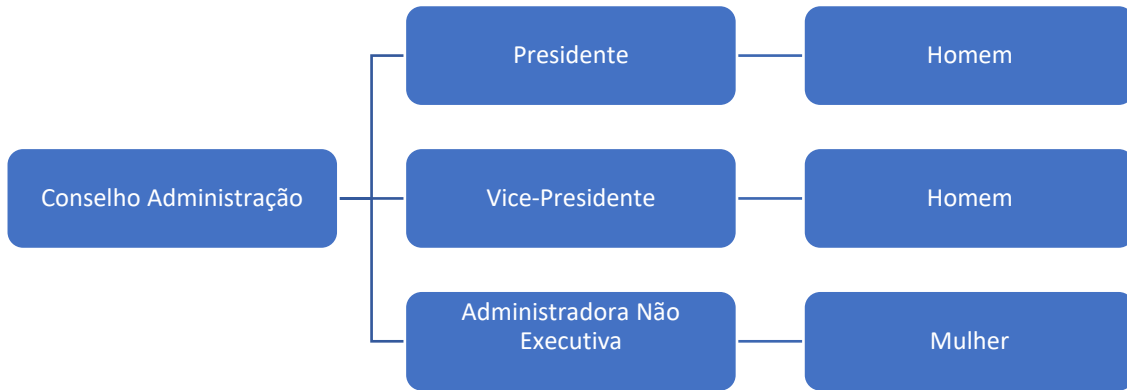
A Porto Ambiente pretende ser uma empresa de referência nacional e internacional no seu setor, destacando-se pela excelência dos serviços prestados aos cidadãos e pelo seu contributo para a promoção e proteção do ambiente.

Valores

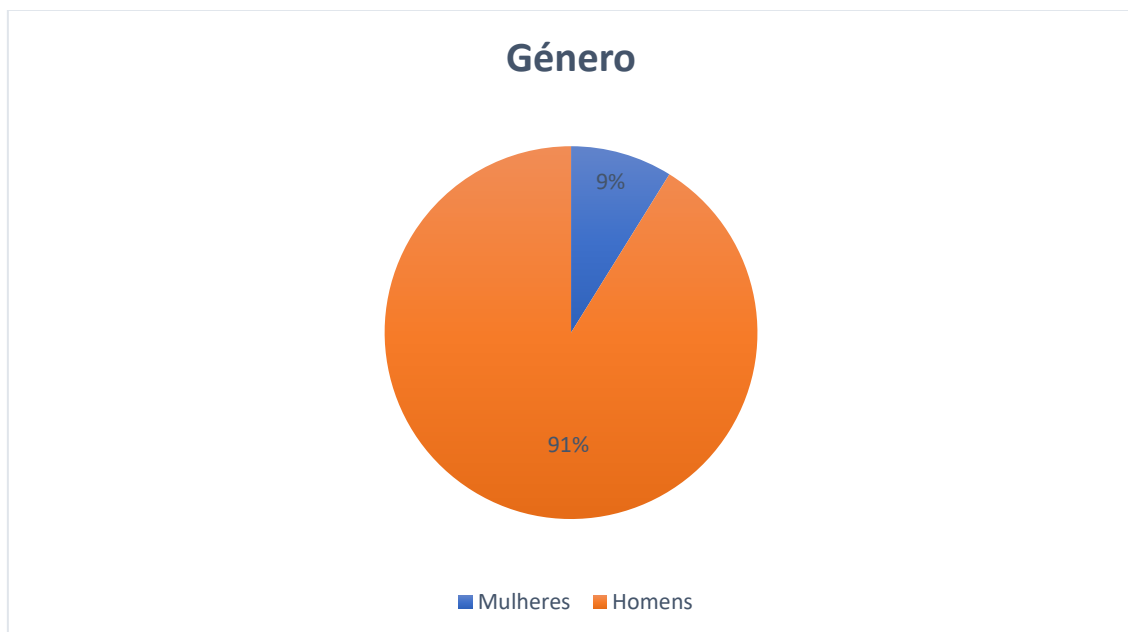
- ✓ Orientação para os habitantes, visitantes e trabalhadores da cidade do Porto
- ✓ Respeito e valorização do ambiente
- ✓ Sustentabilidade ambiental, económica e social
- ✓ Integridade
- ✓ Inovação
- ✓ Transparência
- ✓ Rigor
- ✓ Responsabilidade

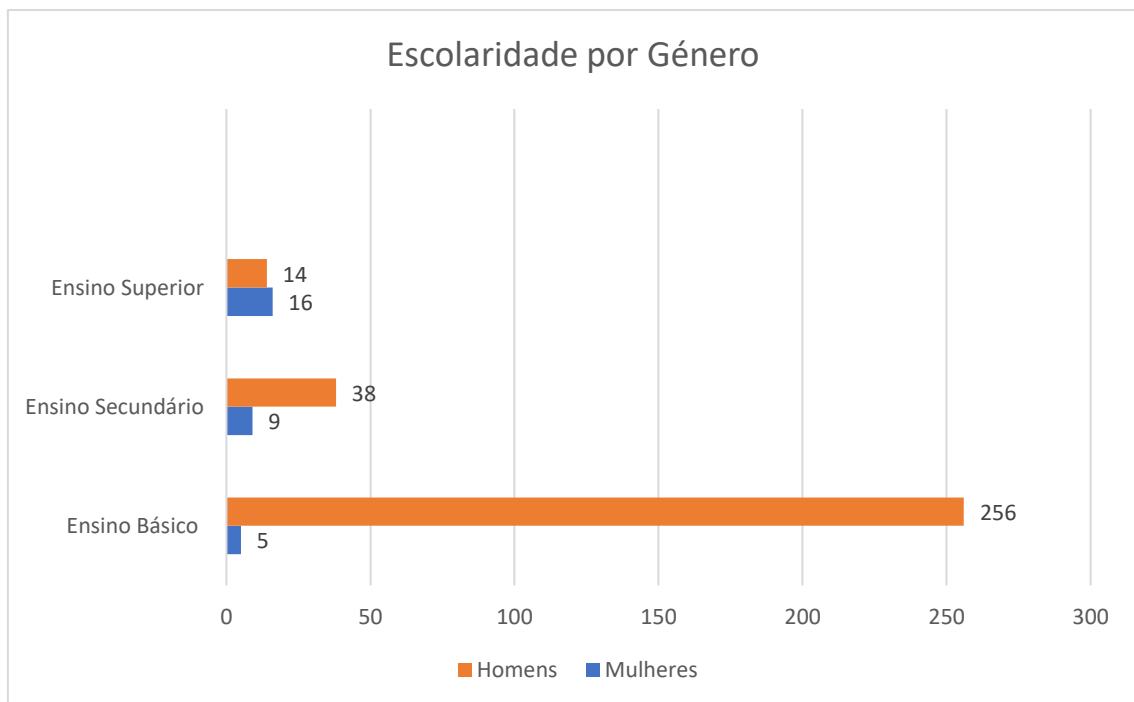
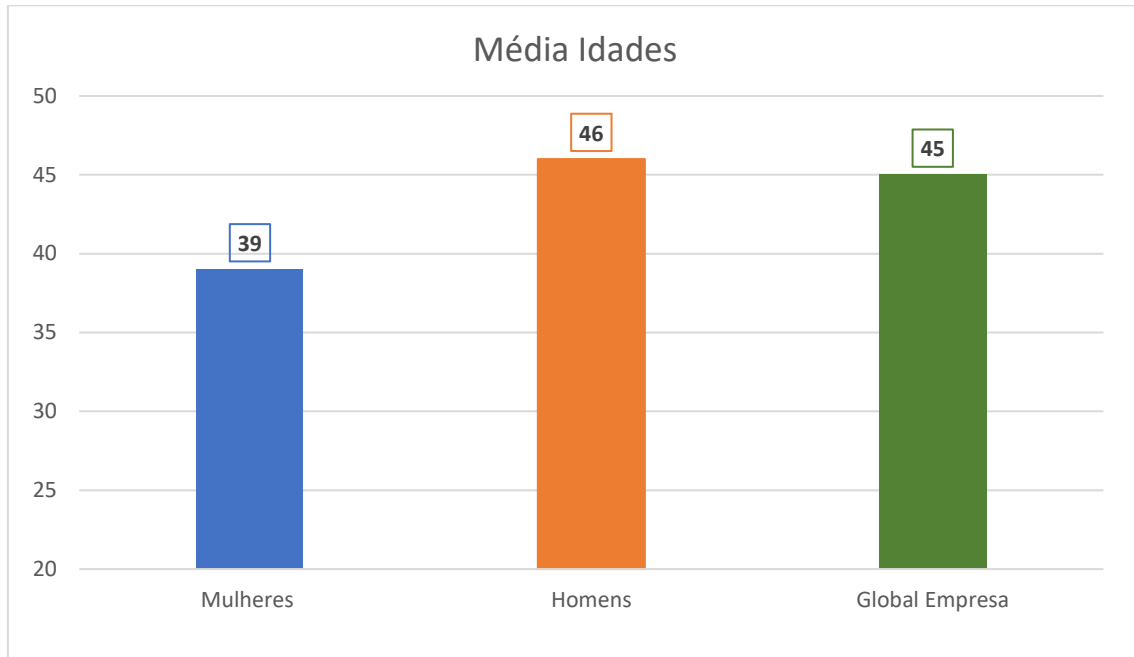


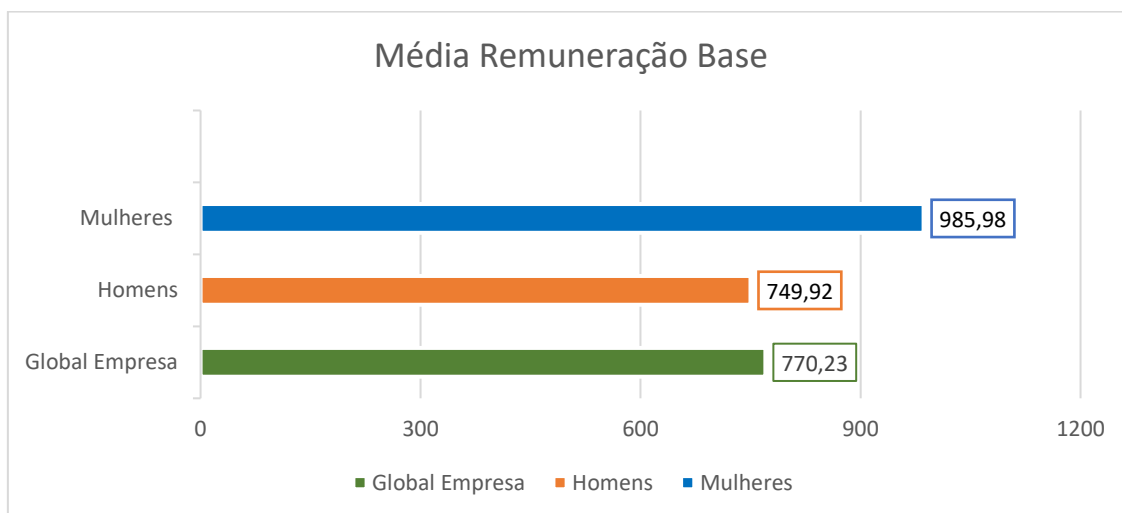
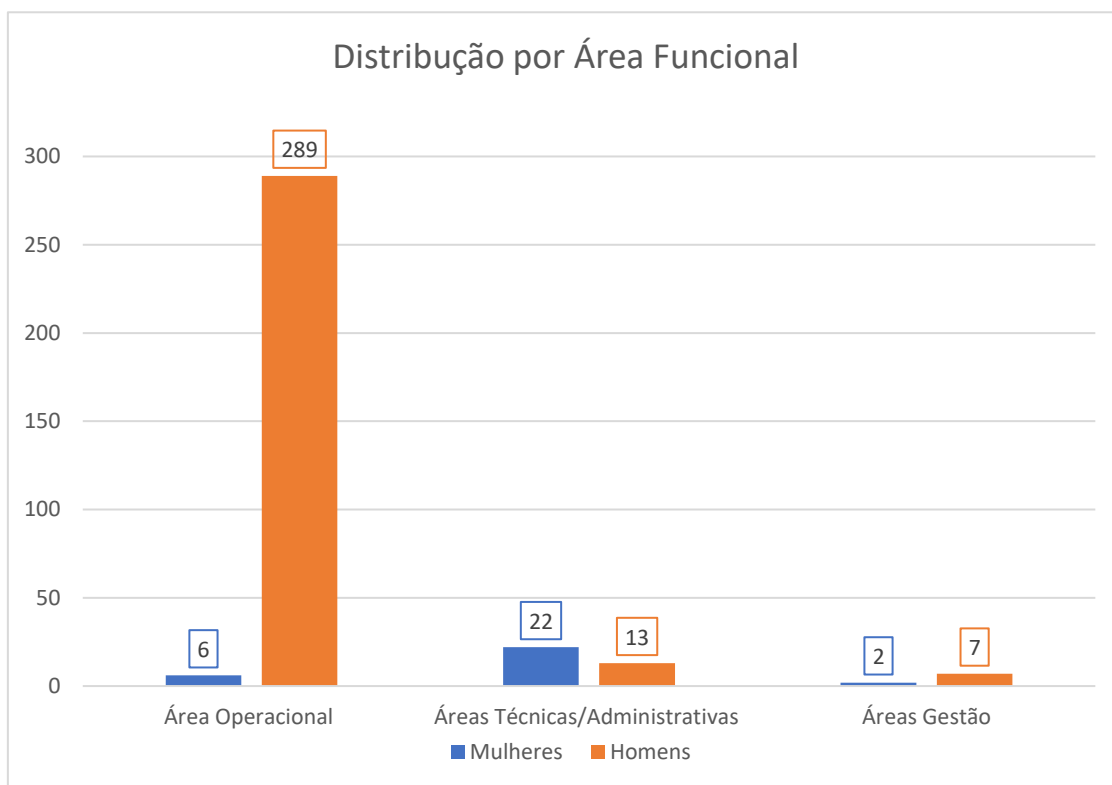
CARACTERIZAÇÃO POR GÉNERO DA EMPRESA



	Por Género		Geral
	Feminino	Masculino	
Nº Total Colaboradores	30	309	339
% Colaboradores	8,85%	91,15%	100%







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.

Esta realidade funde-se com a criação da Porto Ambiente, onde se assumiu a estratégia de dar primazia à integração nos seus quadros, dos recursos humanos que exerciam funções quer na Divisão Municipal de Limpeza Urbana da CMP (área de recolha de resíduos) quer 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, é que foi 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 realçar que foi essa “herança”, que condicionou a realidade de género existente hoje na Porto Ambiente.

Desta forma e atendendo à natureza de atividade da Porto Ambiente e ao histórico atrás referido, apesar de todas as medidas que se possam implementar, será sempre difícil conseguir uma distribuição equitativa dos seus quadros na sua área operacional, pois é onde se localizam mais de 95% dos seus Recursos Humanos.

PLANO IGUALDADE DE GÉNERO

O Plano de Igualdade da Porto Ambiente apresenta-se da seguinte forma:

- Áreas de atuação
- Medidas a implementar
- Objetivos finais a atingir

1 – ÁREAS DE ATUAÇÃO

As áreas de atuação em que as questões de igualdade de género se mostram mais pertinentes são:

- a) Estratégia, missão e valores da empresa;
- b) Recrutamento e seleção;
- c) Formação continua;
- d) Diálogo social e participação de trabalhadores;
- e) Respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho;
- f) Remuneração e gestão das carreiras;
- g) Conciliação da vida familiar e Profissional;
- h) Proteção da Maternidade e Paternidade e Assistência à Família;
- i) Informação, comunicação e Imagem.

2 - MEDIDAS A IMPLEMENTAR

Para cada área de atuação, são descritas as diferentes medidas que propomos implementar, até ao primeiro semestre de 2021.

3 – OBJETIVOS A ATINGIR

Para cada área de atuação, e tendo em vista às medidas definidas são estabelecidos objetivos que direta ou indiretamente se procura alcançar.



ÁREA DE ATUAÇÃO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	OBJETIVO
Estratégia, missão e valores da empresa	Rever os valores	Fazer referência expressa aos princípios da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres
Recrutamento e seleção	Assegurar que os procedimentos de recrutamento e seleção se baseiam no perfil e competências pretendidos e assentam nos princípios da igualdade género dos candidatos a empregos ou a estágios na Porto Ambiente;	Garantir que os procedimentos de recrutamento e seleção, têm por base os princípios da igualdade e não discriminação
	Reforçar, sempre que possível, a inclusão nos processos de recrutamento, da regra de por cada 3 candidaturas apresentadas, pelo menos uma seja do género sub-representado.	
	Sempre que seja possível, garantir a representação equitativa de género nas equipas de seleção de candidatos;	
Formação continua	Realização de ações internas de sensibilização e ações formativas sobre igualdade de género e não discriminação destinadas a todos os colaboradores	Reforçar o conhecimento sobre a temática da igualdade de género
	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.	Garantir que o procedimento interno de formação promove os princípios da igualdade e não discriminação
	Elaboração e implementação de planos de formação, tendo em conta as necessidades e garantindo a igualdade de oportunidades de qualificação independentemente do género.	
Diálogo social e participação de trabalhadores	Nas reuniões periódicas com as chefias introduzir a temática da igualdade de género e não discriminação;	Participação mais ativa de trabalhadoras e trabalhadores no incentivo à igualdade de género e não discriminação entre mulheres e homens, proteção à maternidade/paternidade, bem como à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
	Promover a recolha de sugestões na definição de medidas relativas à igualdade de género e não discriminação entre mulheres e homens	
	Criação de um endereço de e-mail para a apresentação de sugestões e melhorias que contribuam para a igualdade de género, proteção à maternidade/paternidade, bem como à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;	



Respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	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 igualdade entre mulheres e homens
	Elaboração e Implementação do Código de Conduta na Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e definição de procedimentos no caso de incumprimento;	
	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	
Remuneração e gestão das carreiras	A Porto Ambiente já tem por base um Modelo de Carreiras e Política Salarial que visa promover a equidade, não discriminando os colaboradores por género ou outras variáveis;	Maior equidade e não discriminação na progressão da carreira/salarial;
Conciliação da vida familiar e Profissional	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.	Promover, incentivar e criar medidas que permitam a compatibilização da vida profissional, pessoal e familiar.
	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 a recolha de sugestões de medidas que melhorem a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	
Proteção da Maternidade e Paternidade e Assistência à Família	Divulgar, nos canais de comunicação existentes, os direitos existentes 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 parental idade e assistência à família
Informação, comunicação e Imagem	Revisão dos documentos internos de forma a incluir a perspetiva de género em toda a documentação relevante	Inclusão progressiva da perspetiva da igualdade de género e não discriminação nas revisões efetuadas

REVISÃO E ACOMPANHAMENTO

O presente Plano foi elaborado em paralelo com o rápido crescimento da recentemente formada Empresa Municipal de Ambiente do Porto, por esse motivo, nesta primeira abordagem grande parte das medidas nele propostas estão por implementar, sendo que por esse motivo foi definido o período 2019-2022.

Contudo, e de forma a monitorizar a concretização das medidas a que nos propomos, será efetuada uma revisão anual do presente plano. No segundo semestre de 2021, será efetuada uma avaliação do cumprimento das medidas definidas, com o intuito de perceber a sua taxa de execução e avaliar a necessidade de reajustar as medidas existentes e/ou incorporar novas medidas que se mostrem mais pertinentes.

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 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.

Com a sua implementação, a Porto Ambiente procura iniciar um trajeto onde os seus colaboradores tenham a oportunidade de desenvolver as suas capacidades pessoais e tomar opções de realização pessoal, familiar e profissional, livremente, sem condicionalismos baseados em estereótipos de género, bem como, detenham a mesma visibilidade, o mesmo poder e 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