



Porto.
SRU

Plano para a Igualdade de Género 2022

**Porto Vivo, SRU – Sociedade de Reabilitação Urbana do Porto,
E.M., S.A.**

**Rua Mouzinho da Silveira, n.º 208 a 214
4050-417 Porto**

Plano para a Igualdade de Género 2022

**Aprovado em Conselho de Administração em 14 de setembro de
2021**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. M. V.', is located at the bottom center of the page.



Índice

01. Introdução	4
02. Enquadramento	5
03. Quem Somos	5
04. Caracterização dos Recursos Humanos	7
05. Objetivos do Plano	8

01. Introdução

A igualdade de género é um direito consagrado, sendo tido como um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de todas as pessoas, independentemente do seu género, sendo o ODS (5) da agenda dos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável de 2030.

A igualdade de género é um valor fundamental da UE, um direito fundamental e um princípio-chave do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Reflete o que somos e é igualmente uma condição essencial para uma economia europeia inovadora, competitiva e próspera.” “Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia”, excerto retirado da “Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu (...)” no âmbito da Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 O conceito de igualdade de género traduz-se numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre géneros, com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada. Este é um conceito que tem vindo a merecer particular atenção e relevância por parte das principais instâncias internacionais ao longo dos últimos anos, tendo também Portugal acompanhado esta jornada.

São também diversos os estudos internacionais que comprovam a associação da Igualdade de Género à produtividade e à criação de valor nas empresas em várias vertentes, nomeadamente:

- Otimizando os sistemas de gestão, o desempenho organizacional e potenciando a retenção e a fidelização dos melhores recursos humanos;
- Estimulando a criatividade e a inovação, alicerces fundamentais da competitividade, e permitindo uma tomada de decisão mais apurada e cooperativa;
- Correlacionando positivamente a presença de mulheres nos órgãos de gestão com a rentabilidade das empresas.

A dimensão da Igualdade de Género deve, por isso, ser tida em consideração em todos os aspetos do funcionamento das empresas.

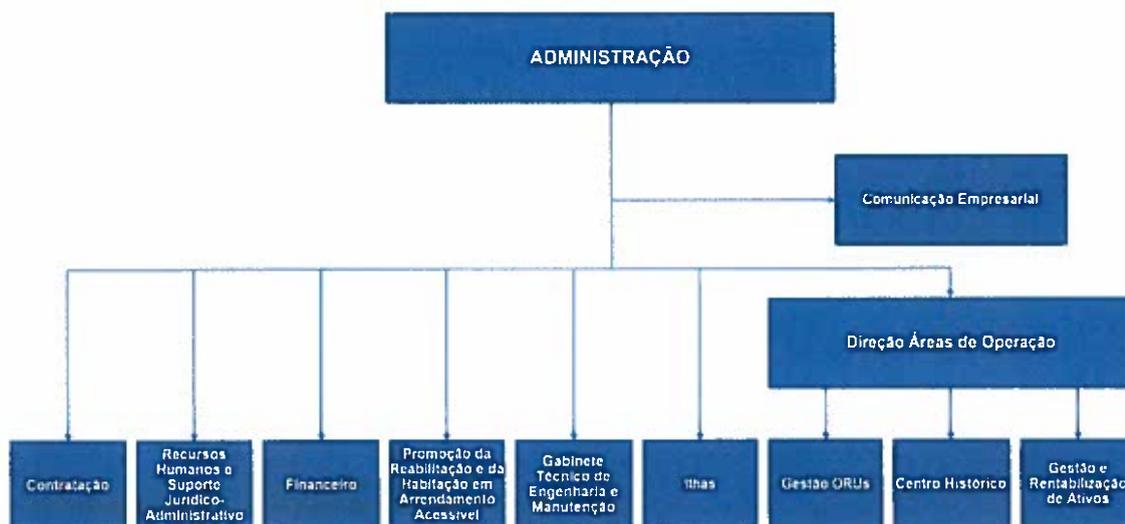
02. Enquadramento

A 1 de agosto de 2017, através da Lei n. º62/2017, 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. O artigo 1º prevê, que, com as necessárias adaptações, este regime seja aplicável ao setor local.

Assim o artigo 7.º refere 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.”

Desta forma, a Porto Vivo, SRU, dá início à elaboração de um plano que visa a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável tanto aos(às) seus(suas) colaboradores(as), como a membros dos órgãos sociais, comprometendo-se na sua implementação, monitorização e melhoria constantes.

03. Quem Somos



A Porto Vivo, SRU - Sociedade de Reabilitação Urbana do Porto, E.M., S.A., doravante designada por Porto Vivo, SRU, é uma empresa local, com natureza municipal, de responsabilidade limitada, nos termos do artigo 19.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na sua redação atual, e é uma sociedade de reabilitação urbana, nos termos do Decreto-lei nº 307/2009 de 23 de outubro.

A Porto Vivo, SRU, foi constituída por escritura lavrada em 27 de novembro de 2004, rege-se pelos seus estatutos, alterados por deliberação da Assembleia Geral de 6 de março de 2019, pelo regime jurídico da atividade empresarial local, consagrado na Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto e, no que ali não for especialmente regulado, pela lei comercial e, subsidiariamente, pelo regime do setor empresarial, do Estado, sempre com observância do regime jurídico da reabilitação urbana.

Estratégia

Os Estatutos da Sociedade Porto Vivo, SRU, na sua versão atual, definem como objeto social a promoção da reabilitação urbana na cidade do Porto, a realizar por via da coordenação e gestão da reabilitação nas unidades de intervenção com documentos estratégicos aprovados; bem como, da coordenação, gestão, acompanhamento e avaliação das operações de reabilitação urbana aprovadas na cidade do Porto, em que a Porto Vivo, SRU, seja designada entidade gestora, nos termos do disposto no Regime Jurídico da Reabilitação Urbana, na sua versão atualmente em vigor. Compete-lhe ainda promover a reabilitação dos edifícios do parque habitacional da cidade, identificados na estratégia municipal de habitação do Porto, com exclusão dos edifícios destinados a habitação de interesse social, designadamente através da construção, reconstrução, ampliação, alteração, conservação e gestão dos edifícios destinados a habitação a custos acessíveis ou das habitações localizadas nas denominadas “ilhas da cidade.”

Assim, a Porto Vivo, SRU, é uma empresa municipal, responsável pela prossecução de estratégias que visem a dinamização e impulso da reabilitação urbana na cidade do Porto, designadamente nas áreas em que for nomeada entidade gestora. A par do seu papel no âmbito da reabilitação urbana, compete-lhe promover as políticas destinadas a impulsionar o mercado de arrendamento acessível, tendo atualmente em curso um conjunto de programas inovadores neste domínio.

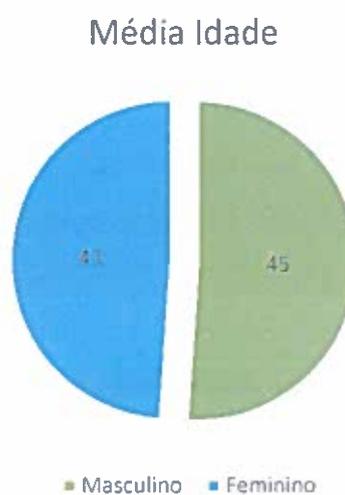
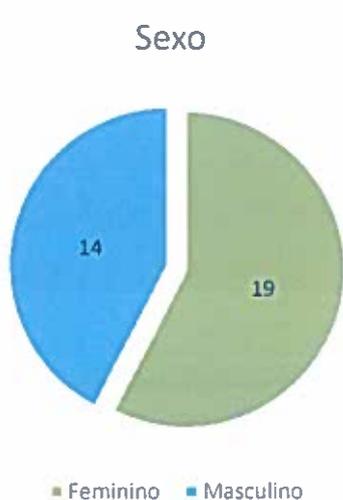


Missão e Valores

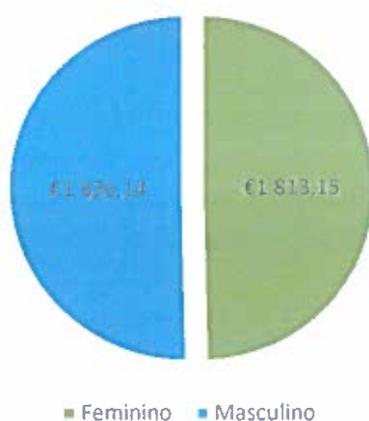
A Porto Vivo, SRU, tem como missão a promoção da reabilitação urbana na cidade do Porto, praticando a sua ação de acordo com os seguintes princípios: a cooperação, a ambição, o rigor, a competência, o desenvolvimento, a responsabilidade, a transparência e a sustentabilidade.

04. Caracterização dos Recursos Humanos

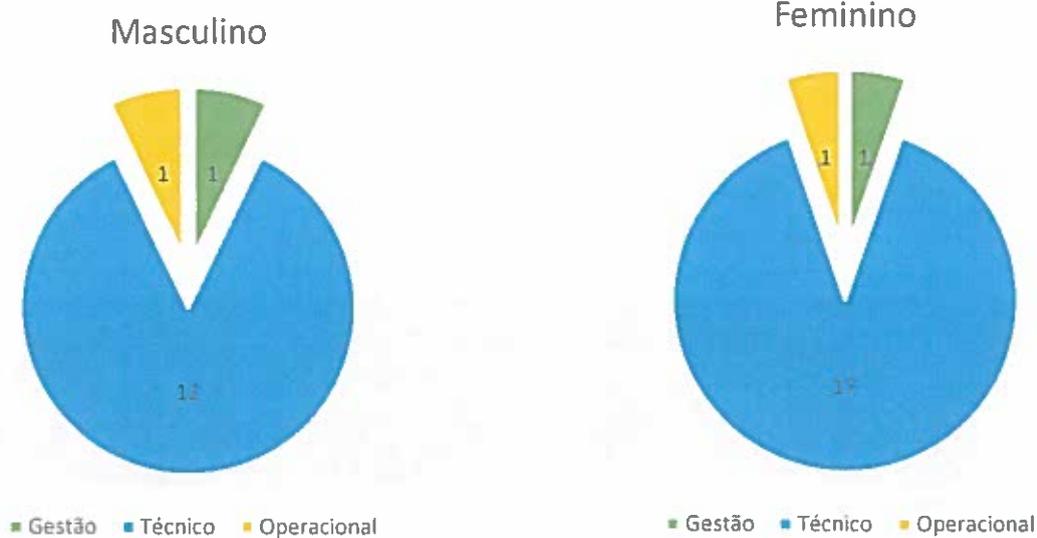
A 31 de Agosto a Porto Vivo, SRU conta com um total de 33 trabalhadores, distribuídos de acordo com os seguintes indicadores:



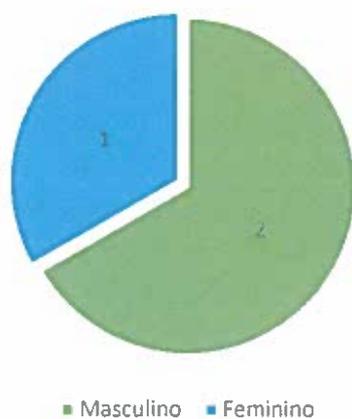
Média Remuneração



Distribuição dos trabalhadores por categorias profissionais



Conselho de Administração



05. Objetivos do Plano

O plano abrange as dimensões contempladas no referido despacho, que são as seguintes:

- Estratégia, missão e valores;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade remuneratória;
- Conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar.
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;

O diagnóstico realizado permitiu definir o posicionamento atual da empresa permitindo a identificação e desenho de um plano. Assim, são propostas um conjunto de medidas a implementar em 2022.

Medidas a Implementar

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores						
Objetivos	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Assegurar a implementação do plano para a Igualdade de género, a sua monitorização e acompanhamento	Introdução de questionário a ser preenchido anonimamente pelos trabalhadores, integrando temas como: o dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho; conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; proteção da maternidade e assistência à família.	Recursos Humanos	Todas as Unidades Orgânicas	Sem custos específicos	A implementar em 2022	Resultado dos questionários
	Monitorização e Reporte anual à Administração dos indicadores relativos à Igualdade de género ao longo do ciclo de vida do(a) trabalhador(a)	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos	A implementar em 2022	Reporte anual com evolução dos indicadores

Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego

Objetivos	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Sempre que possível, incluir nos processos de recrutamento e seleção, em cada 3 candidaturas apresentadas, pelo menos 1 do género sub-representado	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos	A implementar em 2022	% homens/mulheres a emprego em 2022
	Divulgar os processos de recrutamento e seleção em diferentes meios de comunicação, de forma a abranger o maior número possível de candidatos, sendo nos mesmos identificada a aceitação (M/F)	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Custos relativos às plataformas de emprego	A implementar em 2022	Evidência das iniciativas a realizar

Dimensão: Formação inicial e contínua

Objetivos	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre homens e mulheres	Incluir a temática da igualdade de género em formações gerais e técnicas, sempre que aplicáveis	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Custo da formação	A implementar em 2022	Evidência dos conteúdos formativos disponibilizados
	Promover a participação equilibrada de género e função no levantamento de necessidades de formação	Recursos Humanos	Coordenadores das Unidades Orgânicas	Custo da formação	A implementar em 2022	Análise da % na participação das formações

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

Objetivos	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Assegurar um processo de avaliação objetivo e justo para homens e mulheres	Criar um modelo de avaliação de desempenho que garanta a exclusão de qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e que não penaliza trabalhadores e trabalhadoras pelo exercício das suas responsabilidades familiares.	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos específicos	A implementar em 2022	Reporte Interno de avaliação de desempenho

Dimensão: Igualdade Remuneratória

Objetivos	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Assegurar o princípio do salário igual para trabalho igual	Criação e implementação de procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo.	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos Específicos	A implementar em 2022	Relatório de Diagnóstico

Dimensão: Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Promover uma cultura de incentivo à parentalidade	Substituição temporária de trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade, através de procedimentos contratuais que assegurem essa substituição.	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos Específicos	Medida Implementada	N.º de entradas de colaboradores em substituição.

Dimensão: Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

Objetivos	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Garantir a continuidade do Seguro de Saúde para os Trabalhadores e suportar os benefícios integrados na ADSE aos trabalhadores abrangidos por esse regime	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Ver c/ Financeiro	Medida Implementada	% de trabalhadores abrangidos pela medida
	Garantir a continuidade de horário flexível que permite uma melhor compatibilização da vida profissional com a vida pessoal	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sem custos Específicos	Medida Implementada	% de trabalhadores que beneficiam deste regime

Este documento foi desenvolvido pela Unidade Orgânica Recursos Humanos e Suporte Jurídico-Administrativo. Foi elaborada uma proposta base e, posteriormente, foram pedidos, a todos os trabalhadores, os seus respetivos contributos, resultando assim esta proposta final. Atendendo ao cariz do documento, o mesmo será revisto sempre que necessário no decorrer da sua implementação, sendo para o efeito criado um grupo de trabalho para a matéria em questão.

