

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO



Criar laços
com energia

Índice

<u>_Toc115690645</u>	
Contexto	3
Quem somos?	4
Missão e Visão	5
Estrutura Organizacional.....	6
Indicadores	8
Código de conduta	10
Plano de igualdade.....	11
Medidas a implementar com vista à promoção da Igualdade de Género	13
Monitorização e avaliação do plano	16

Contexto

“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”

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu no âmbito da Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025

A situação de mulheres e homens no mercado de trabalho nacional é ainda caracterizada por assimetrias significativas, pese embora o crescimento notável da participação profissional feminina nas últimas décadas. Atenta a esta questão e querendo voluntariamente posicionar-se quanto às suas políticas e práticas neste âmbito, a Agência de Energia do Porto – AdEPorto – elaborou o seu plano de igualdade tendente a *“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”* (Art. 7º da Lei n.º62/2017 de 1 de Agosto de 2017 que estabelece 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).

Neste sentido os objetivos que lideram o presente Plano são os seguintes:

- Conhecer os indicadores de género da AdEPorto;
- Identificar ações e políticas que já se realizam na AdEPorto, ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, identificando também aspetos onde possa ser necessário intervir;
- Definir e adotar boas práticas ao nível da promoção da igualdade de género no âmbito do cumprimento dos referenciais internacionais.



Quem somos?

A AdEPorto - Agência de Energia do Porto - é uma Associação privada sem fins lucrativos, com Estatuto de Utilidade Pública desde 2021, criada a 1 de março de 2007 por iniciativa do Município do Porto com o apoio do Programa *Intelligent Energy Europe* e com a adesão de um vasto leque de entidades representativas da atividade económica, científica e social.

A sustentabilidade energética e a responsabilidade ambiental são os dois grandes eixos de atuação da Agência de Energia do Porto. Em concreto, a AdEPorto visa promover a inovação e o exercício de boas práticas por parte de gestores municipais e, em geral, junto de todos os agentes do mercado e dos cidadãos, contribuindo para o desenvolvimento sustentável através da utilização inteligente da energia e da sua interface com o ambiente.

Em 2010, com o apoio do ON2, a AdEPorto adquiriu um âmbito metropolitano com a admissão da maioria dos Municípios da Área Metropolitana do Porto a Norte do Rio Douro: Gondomar, Maia, Matosinhos, Póvoa de Varzim, Santo Tirso, Trofa e Vila do Conde, a que se juntou Valongo, em 2015, e Paredes, em 2019. Atualmente, atua num território de mais de 990 km², abrangendo cerca de um décimo da população portuguesa.

Além das autarquias associadas, conta com mais 22 entidades parceiras, desde instituições científicas e académicas a fornecedores de serviços energéticos ou a associações de defesa dos consumidores.

Missão e Visão

Missão

A AdEPorto tem como missão a promoção da inovação, do exercício de boas práticas e de exemplos a seguir por parte dos responsáveis pela gestão municipal e, em geral, junto de todos os agentes do mercado e dos cidadãos, contribuindo para o desenvolvimento sustentável através da utilização inteligente da energia e o seu interface com o ambiente.

Visão

Ser uma organização líder na abordagem da problemática da energia na perspetiva municipal e intermunicipal na Área Metropolitana do Porto a Norte do Douro contribuindo decisivamente para a transição para sistemas energéticos mais eficientes e sustentáveis no seu âmbito territorial de ação.



Estrutura Organizacional

Os Órgãos Sociais da AdEPorto incluem:

Assembleia geral

A Assembleia Geral é o órgão máximo de decisão da AdEPorto e compete-lhe, entre outros, definir e aprovar a estratégia geral da AdEPorto, aprovar regulamentos, eleger os corpos sociais, apreciar e votar relatórios e contas do Conselho de Administração bem como o parecer do Conselho Fiscal relativo ao respetivo exercício, etc.

A Assembleia Geral é composta por um **Presidente** e dois **secretários**.

Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal tem como funções o acompanhamento e fiscalização periódicos da gestão económica e financeira do Conselho de Administração.

Este órgão é constituído por um **Presidente** e um **Revisor Oficial de Contas** ou representante de uma Sociedade Revisora de Contas.

Conselho Consultivo

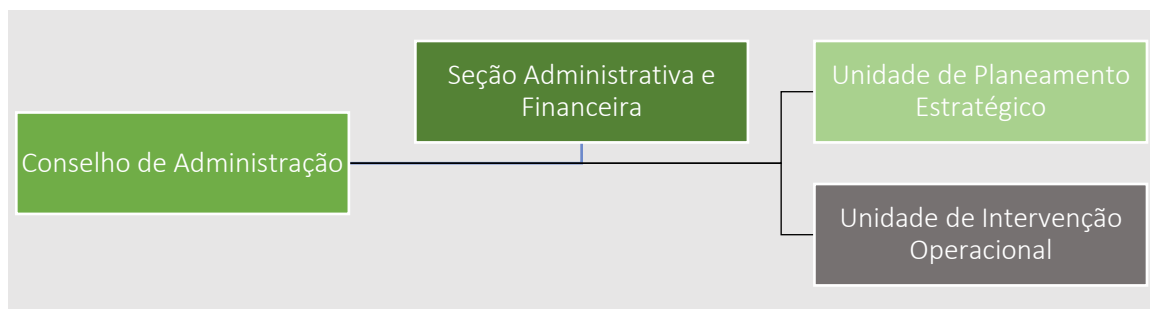
O Conselho Consultivo tem natureza meramente consultiva e é constituído por um número de membros a definir pela Assembleia Geral de acordo com o que se preveja necessário ao adequado desenvolvimento e realização dos fins da AdEPorto, não podendo, aquele número ser inferior a cinco, nem superior a onze membros.

Conselho de Administração

O Conselho de Administração é o órgão executivo da AdEPorto, competindo-lhe exercer todos os poderes necessários à execução das atividades compreendidas no objeto da AdEPorto.

O Conselho de Administração é constituído por cinco membros, sendo um **Presidente**, um **Vice-Presidente** e três **Vogais**.

Estruturalmente, a AdEPorto organiza-se da seguinte forma:



O Conselho de Administração é representado pelo Administrador Executivo que assume os poderes necessários à execução das atividades quotidianas da AdEPorto. Estas atividades são apoiadas transversalmente pela seção administrativa e financeira que para além do apoio administrativo e financeiro ao Conselho de Administração, é responsável pela gestão diária das instalações e pela articulação com a assessoria de contabilidade.

As atividades basais da AdEPorto são desempenhadas pelas Unidades técnicas que se dividem em:

- **Planeamento Estratégico:** esta unidade é responsável pelo desenvolvimento de estudos e planos estratégicos como sejam:
 - Estratégias Municipais;
 - Planos de Ação para a Energia e Clima;
 - Monitorização da Emissão de Gases de Efeito de Estufa e acompanhamento do Pacto de Autarcas;
 - Roteiros para a Neutralidade Carbónica / Positividade Energética;
 - Matrizes de Energia;
 - Auditorias e Certificações Energéticas;
 - Preparação de candidaturas a fundos nacionais e internacionais;
 - Ações de comunicação, formação, disseminação e sensibilização ambiental.

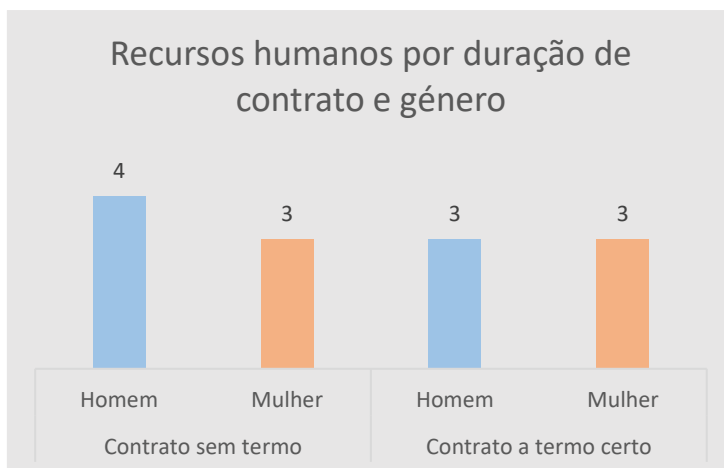
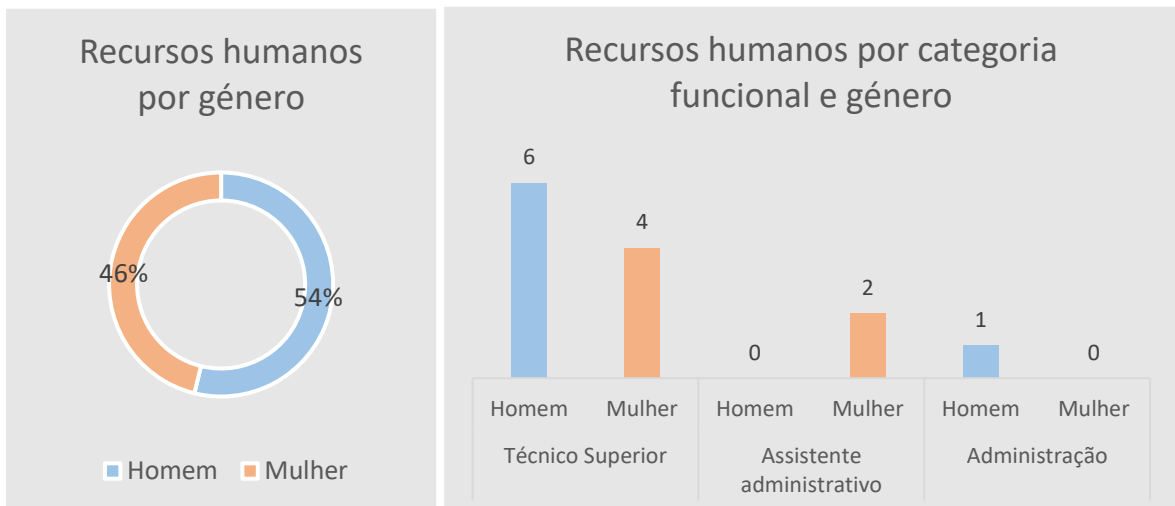
- **Intervenção Operacional:** esta unidade é por sua vez responsável por:
 - Gestão de dados;
 - Gestão de contratos;
 - Participação e implementação técnica de projetos financiados;
 - Estudos de produção descentralizada;
 - Estudos e projeto de iluminação pública e cénica;
 - Acompanhamento de contratos de eficiência energética.



Indicadores

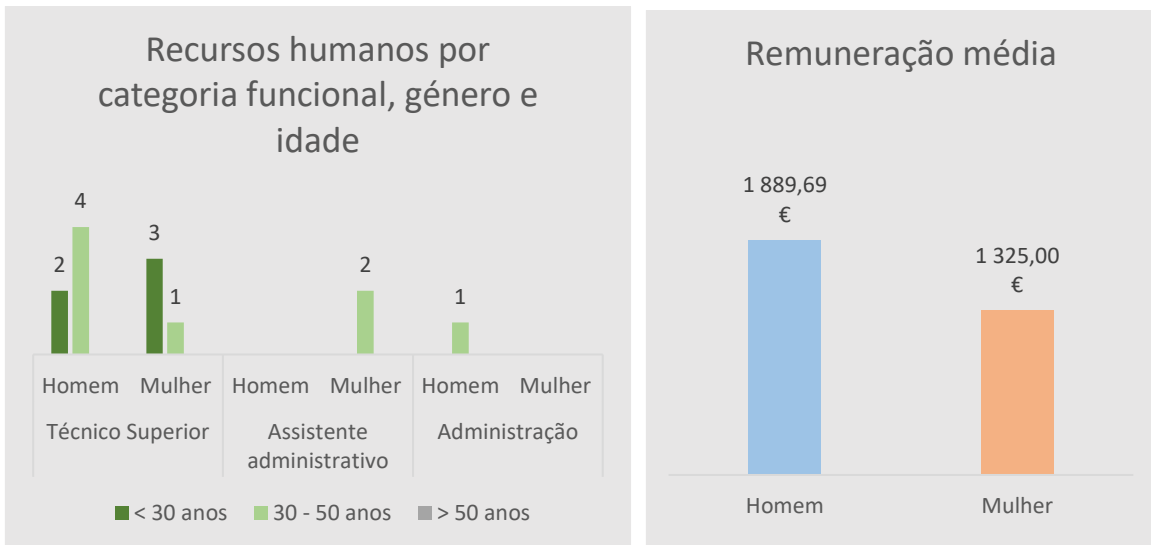
Os nossos recursos humanos

À data de outubro de 2022, a AdEPorto conta com 13 elementos, sendo que 10 deles são gestores de projeto (6 homens e 4 mulheres), 1 administrador executivo (homem) e 2 assessoras de administração (mulheres). Assim, em termos de distribuição, os recursos humanos atuais, dividem-se em 54% homens (7) e 46% mulheres (6).



Quanto à duração e estabilidade dos postos de trabalho, 54% dos recursos humanos tem um contrato sem termo, pertencendo aos quadros da AdEPorto, o que representa um sinal de confiança da Agência para com os seus colaboradores. Os restantes recursos humanos, integraram a

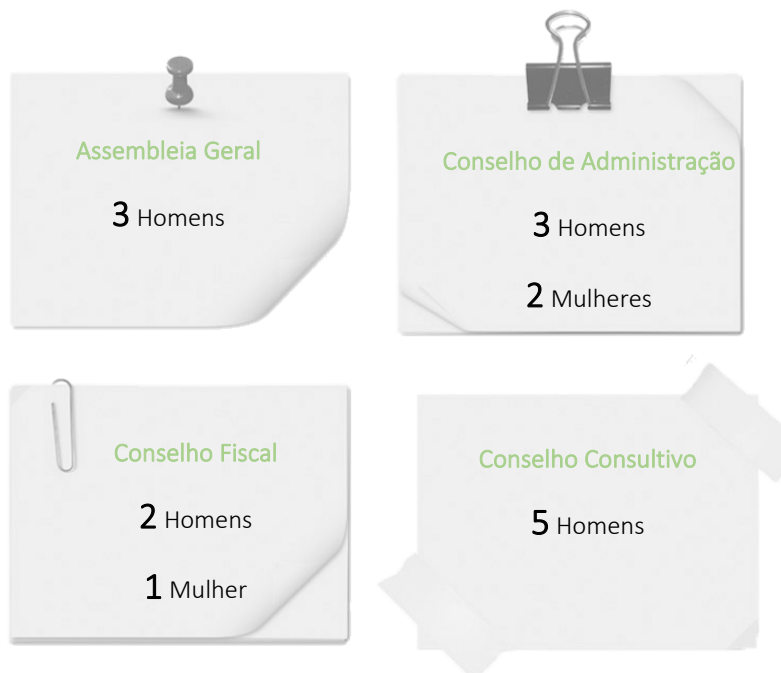
AdEPorto recentemente em resposta ao rápido crescimento que a Agência tem registado nos últimos anos. Estes recursos têm, portanto, contratos a termo certo para responder a necessidades temporárias da entidade, prevendo-se, contudo, que possam vir a integrar os quadros da AdEPorto.



Grande parte dos recursos humanos (62%), independentemente da sua posição na empresa, está na faixa etária 30-50 anos. Nesta faixa etária, 63% são homens. Estes recursos humanos masculinos integram a AdEPorto há mais tempo e ocupam internamente posições de coordenação. Esta experiência profissional mais avançada dos recursos humanos masculinos explica a diferença remuneratória verificada.

Os nossos órgãos sociais

Quanto aos órgãos sociais da AdEPorto, a representatividade tem sido fomentada, existindo, atualmente, duas mulheres no Conselho de Administração e uma no Conselho Fiscal.



Código de conduta

O Código de Conduta da Agência de Energia do Porto, dos seus órgãos sociais e colaboradores, é mais do que o conjunto de regras éticas e deontológicas a adotar no desempenho das atividades quotidianas, estando no centro do seu desenvolvimento e crescimento.

O Código de Conduta da Agência de Energia do Porto plasma as orientações que guiam as relações da empresa com os seus colaboradores, com os seus clientes, fornecedores, prestadores de serviços e com a comunidade em geral, nas suas atividades comerciais, institucionais e sociais. Este Código de Conduta é um documento que espelha os valores e princípios que constituem símbolos de identidade da AdEPorto, e é composto por um conjunto de diretrizes de conduta moral e ética, pelo qual se devem pautar as suas ações e decisões, sempre defendendo o compromisso de uma postura responsável e transparente.





Plano de igualdade

O plano de igualdade da AdEPorto apresenta-se em seguida e incide sobre os seguintes eixos:

1. IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

Os procedimentos associados ao recrutamento e seleção de recursos humanos da AdEPorto assentam em princípios da igualdade e não discriminação de género, interditando a distinção de tratamento dos candidatos. Estes procedimentos são divulgados publicamente de forma a torná-los acessíveis a um maior número de potenciais candidatos e sendo identificada a aceitação de candidaturas de ambos os géneros (M/F). A pré-seleção curricular baseia-se no perfil pretendido e não é dependente de características como a ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, ou outras.

2. FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

A AdEPorto reconhece e fomenta a formação contínua como um direito comum dos seus colaboradores - mulheres e homens – e proporciona-lhes os meios necessários conducentes a processos e experiências de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional.

Neste domínio, a AdEPorto proporciona planos de formação anual, com ações internas e externas, abrangendo todos os colaboradores e direcionadas a necessidades de desenvolvimento identificadas. Adicionalmente, aquando do início de funções e por ocasião da integração de um(a) novo(a) trabalhador(a), este/a recebe a formação necessária a nível de regulamentos, normas internas, acessos, equipamentos, ferramentas e plataformas.

3. PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

A AdEPorto fomenta o equilíbrio entre as esferas profissional, pessoal e familiar dos seus colaboradores e tem implementada uma política de flexibilidade de horário de trabalho e horário flexível parental. A AdEPorto trata de igual forma os direitos da maternidade e da paternidade por parte das suas trabalhadoras e trabalhadores, respeitando as situações de dispensa/falta ao trabalho, nas situações previstas na lei.

4. DIÁLOGO, INTEGRAÇÃO E PARTICIPAÇÃO DE COLABORADORES

A promoção do diálogo é priorizada na AdEPorto. Todos os colaboradores podem (e são incentivados) a fazer sugestões de melhoria junto da Administração.

A integração de novos colaboradores é facilitada e acompanhada num primeiro momento pelo Departamento Administrativo que trata as questões administrativas necessárias (assinatura de contrato e agendamento de consulta de Saúde e Segurança no trabalho). É também promovida uma visita às instalações e prestado um conjunto de esclarecimentos e orientações úteis aos recém-colaboradores para facilitar e acelerar a sua integração.

5. REMUNERAÇÃO E GESTÃO DAS CARREIRAS

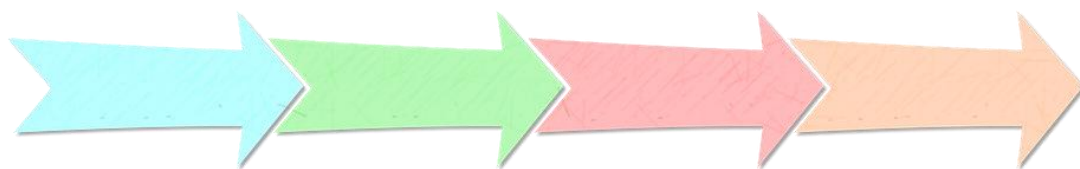
A AdEPorto tem um Plano de Progressão de Carreiras que promove a equidade, não discriminando os seus colaboradores pelo género, nem por outras variáveis. A política salarial da Empresa não discrimina pelo género ou função.

6. INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

Na comunicação entre colaboradores, destacam-se as plataformas internas de comunicação e a Newsletter da AdEPorto. Estas ferramentas são importantes meios de comunicação e divulgação a nível interno e da empresa.

7. PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

A AdEPorto fomenta uma cultura organizacional assente em valores éticos e de conduta de não discriminação e não tolerância da prática de qualquer tipo de assédio ou de atos de intimidação, pelo que o cumprimento do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho é prioridade. A AdEPorto tem, por isso, um Código de Ética e Conduta que espelha um conjunto de princípios de atuação que pautam a atividade dos seus trabalhadores e trabalhadoras, bem como de todos aqueles que atuam ao serviço desta.



Medidas a implementar com vista à promoção da Igualdade de Género

Apesar da AdEPorto já concretizar várias ações no domínio da Igualdade de Género, considera-se que devem ser implementadas algumas medidas adicionais, umas novas, outras apenas como reforço de práticas já instituídas.

Dimensão	Medida em vigor	Medida nova a implementar	Medida a reforçar
Recrutamento e Seleção	Os procedimentos associados ao Recrutamento e Seleção (R&S) assentam nos princípios da igualdade e não discriminação em função do género, proibindo a discriminação de tratamento dos candidatos a emprego e estágios. Os processos de R&S são divulgados em diferentes meios de comunicação, de modo a poder abranger a maior diversidade de potenciais candidatos, sendo identificada a aceitação de candidaturas de ambos os géneros (M/F). A pré-seleção curricular baseia-se no perfil pretendido, independentemente da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical entre outras variáveis dos candidatos.		<ul style="list-style-type: none"> • Sempre que possível, garantir a equidade na representação de género nos júris ou equipas de seleção. • Utilização de linguagem inclusiva, com a indicação de aceitação de candidaturas de ambos os géneros na divulgação de concursos de R&S.

Dimensão	Medida em vigor	Medida nova a implementar	Medida a reforçar
Remuneração e gestão de carreiras	A AdEPorto tem um Modelo de Carreiras que promove a equidade, não discriminando os seus colaboradores pelo género, nem por outras variáveis. A política salarial da Empresa não discrimina pelo género ou função.		

Dimensão	Medida em vigor	Medida nova a implementar	Medida a reforçar
Formação e Desenvolvimento	A AdEPorto reconhece o acesso à formação como um direito comum a mulheres e homens, proporcionando-lhes os meios necessários à sua concretização, estimulando os processos de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional sem qualquer tipo de discriminação. Para isso, a AdEPorto oferece aos seus colaboradores o acesso a formação, com ações internas e externas, executadas maioritariamente em horário laboral e abrangendo todos os colaboradores.		<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar e implementar os planos de formação tendo em conta a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades.

Dimensão	Medida em vigor	Medida nova a implementar	Medida a reforçar
Conciliação com a vida familiar	A AdEPorto promove junto dos seus colaboradores diferentes medidas que visam a conciliação da vida familiar com a vida profissional, nomeadamente a prática de horário flexível para uma melhor compatibilização da vida profissional e pessoal. Destaca-se o horário flexível parental.		<ul style="list-style-type: none"> • Acompanhar o regresso dos trabalhadores(as) ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licenças relacionadas com a parentalidade e assegurar a sua reintegração na equipa, facilitando o acesso a formação se necessário.

Dimensão	Medida em vigor	Medida nova a implementar	Medida a reforçar
Diálogo e participação de colaboradores	A promoção do diálogo é fomentada na AdEPorto. Todos os colaboradores podem efetuar sugestões de melhoria, sendo disponibilizados meios físicos e digitais para tal. Adicionalmente, são promovidas reuniões periódicas entre colaboradores e o Administrador Executivo para análise de oportunidades de melhoria.	<ul style="list-style-type: none"> Incluir o tema da conciliação da vida pessoal e familiar nas reuniões, de forma a recolher sugestões de melhoria. Criar nas plataformas internas de comunicação um local destinado ao envio e receção de sugestões e/ou um destaque para esta temática, incluindo o tema da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional e pessoal, bem com no que respeita à proteção da maternidade e da paternidade. 	

Dimensão	Medida em vigor	Medida nova a implementar	Medida a reforçar
Estratégia, Missão e Valores	Assegurar a informação a trabalhadores(as) relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade.	<ul style="list-style-type: none"> Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade de Género, a sua monitorização e acompanhamento. Assumir publicamente, interna e externamente, o compromisso da AdEPorto com a promoção da Igualdade de Género. Divulgar, em local acessível, a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação de género. Dar a conhecer aos trabalhadores(as) o Plano para a Igualdade de Género. 	



Monitorização e avaliação do plano

A monitorização e avaliação contínua do Plano de Igualdade de Género da AdEPorto são fundamentais à sua implementação, permitindo aferir os progressos atingidos e realizar ajustes, se necessário. Este trabalho será realizado internamente pela Administração, em colaboração com uma equipa interna para a Igualdade de Género, nomeada internamente e com uma representação equitativa de género. Esta equipa será responsável pela recolha e análise de dados com o objetivo de monitorizar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que compõem o presente Plano, propondo medidas corretivas sempre que se identifique alguma situação que o justifique. Este grupo deve ser formado e reunir presencialmente no 1º trimestre de cada ano, em data a definir, para analisar de forma detalhada as diferentes medidas, identificar eventuais necessidades de ajuste no caso de desvios ou aspetos de melhoria. Esse grupo de trabalho produzirá um relatório que permitirá demonstrar o acompanhamento do estado de implementação do Plano, estando aí também identificados os desvios e ajustes para que se consiga atingir os objetivos assumidos pela AdEPorto no âmbito da Igualdade de Género.



Criar laços
com energia