



Plano para a Igualdade de Género

2025-2027

A IGUALDADE DE GÉNERO É UM DIREITO CONSAGRADO

Ficha Técnica

Título: Plano para a Igualdade de Género – STCP, E.I.M., S.A. – 2025-2027

Elaboração: Departamento de Pessoas e Cultura Organizacional

Período de Vigência: 2025-2027

Data de Aprovação: 20 de março de 2025

Índice

1. Enquadramento.....	Pag. 5
2. Diagnóstico da situação atual.....	Pag. 7
3. Objetivos.....	Pag. 8
4. Plano de ações.....	Pag. 10
4.1. Estratégia, missão e valores da Empresa.....	Pag. 10
4.2. Igualdade de tratamento e oportunidades no acesso ao emprego.....	Pag. 11
4.3. Formação inicial e contínua.....	Pag. 11
4.4. Igualdade nas condições de trabalho.....	Pag. 12
4.5. Proteção na parentalidade.....	Pag. 12
4.6. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.....	Pag. 13
4.7. Prevenção da prática de assédio no local de trabalho.....	Pag. 13
5. Monitorização da execução do plano.....	Pag. 14

Glossário de abreviaturas / siglas

STCP – Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, E.I.M., S.A.

DPCO – Departamento de Pessoas e Cultura Organizacional

GCRI – Gabinete de Comunicação e Relações Institucionais

DAJ – Departamento de Assessoria Jurídica

DAF – Departamento Administrativo e Financeiro

1. Enquadramento

O Decreto-Lei nº 133/ 2013, de 3 de outubro, que aprova o novo regime jurídico do setor público empresarial, estabelece nos seus artigos 49º e 50º respetivamente, o seguinte:

Responsabilidade Social

As empresas públicas devem prosseguir objetivos de responsabilidade social e ambiental, a proteção dos consumidores, o investimento na valorização profissional, a promoção da igualdade e a da não discriminação, a proteção do ambiente e o respeito por princípios de legalidade e ética empresarial.

Política de recursos humanos e promoção da igualdade

1- As empresas públicas devem implementar políticas de recursos humanos orientadas para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade, tratando com respeito e integridade os seus trabalhadores e contribuindo ativamente para a sua valorização profissional.

2- As empresas públicas adotam 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.

Por outro lado, o Guia de AutoAvaliação da Igualdade de Género nas Empresas, integrado no projeto “Diálogo Social e Igualdade nas Empresas” e financiado pela iniciativa comunitária EQUAL, refere que:

O princípio da igualdade entre mulheres e homens em matéria de trabalho e de emprego implica o direito a igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira; a garantia de igualdade salarial entre mulheres e homens; a eliminação da segregação do mercado de trabalho; a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar com a igual partilha entre pais e mães no que toca nomeadamente à necessidade de ausência ao trabalho por maternidade e paternidade e para prestação de cuidados a filhos e filhas ou outras pessoas dependentes. Estes são princípios consagrados na legislação laboral portuguesa.

A promoção da igualdade de género nas empresas é crucial para construir um ambiente de trabalho mais harmonioso e motivador, onde todos se sentem valorizados e respeitados.

As empresas que adotam práticas equitativas de género, para além de cumprirem as suas responsabilidades sociais, também colhem benefícios significativos em termos de inovação e de produtividade.

Promover a equidade exige esforços contínuos para eliminar as desigualdades e garantir que todos os indivíduos possam contribuir, independentemente do género, orientação sexual, raça, classe social, ou qualquer outra característica pessoal.

Embora a STCP, S.A. possua um longo historial de igual tratamento entre homens e mulheres, que se reafirma neste documento, numa perspetiva de adaptação e melhoria contínua, sente-se a necessidade e obrigação de elaborar este plano, que corresponde a um compromisso, por parte da Empresa, para com @s colaborador@s, clientes, fornecedores e entidades tutelares.

Para esse efeito, são definidos diversos objetivos, que se pretende alcançar no curto e médio prazo.

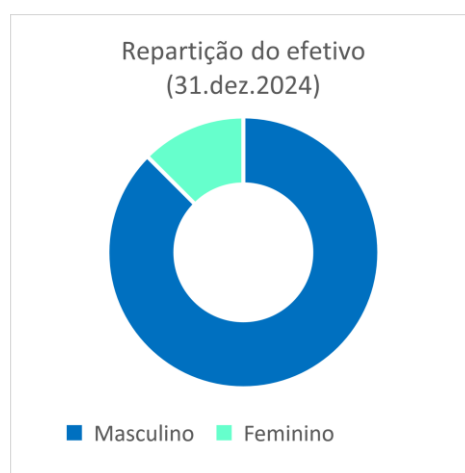
Relativamente a estes objetivos, foi definido um plano de ações que visam a sua concretização, dentro de uma lógica de melhoria do desempenho da Empresa, suportada no respeito pela igualdade de oportunidades, bem como da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

2. Diagnóstico da situação atual

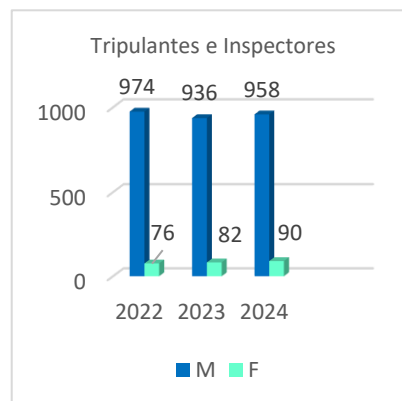
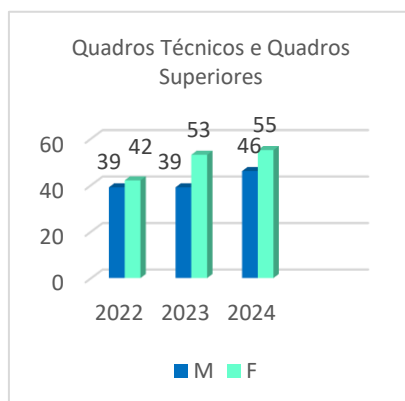
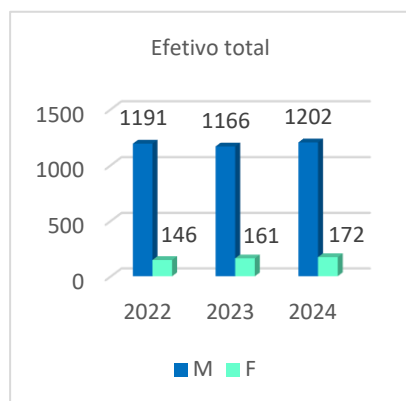
Os dados seguintes caracterizam de modo geral os colaboradores e são apresentados por género, na classificação binária masculino/feminino, por ser desta forma que foram recolhidos.

À data 31 de dezembro de 2024, o efetivo de trabalhadores da STCP era 1374 indivíduos, sendo que 172 eram mulheres e 1202 homens, o que significa uma taxa de feminização de cerca de 13%.

Sendo uma empresa tradicionalmente considerada “masculina” e que continua a atrair sobretudo homens para os sectores mais operacionais (tripulantes e manutenção de viaturas e infraestruturas), a situação, em termos de distribuição por género, pode-se considerar equitativa ao nível dos técnicos e quadros superiores.



Em termos de evolução dos últimos 3 anos, temos:



3. Objetivos

Garantir uma efetiva igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e condições de trabalho.

Promover uma representação equilibrada de homens e mulheres em todas as áreas da empresa, designadamente nos cargos de chefia.

Promover formação sobre igualdade de género para tod@s @s trabalhador@s e dirigentes.

Pontos a ter em conta na definição dos objetivos:

- Recrutamento e seleção de pessoal – recrutar e selecionar pessoas unicamente tendo em conta as suas competências e motivações para a função a desempenhar, sem fazer distinção de género.
- Formação e aprendizagem ao longo da vida – incentivar e contribuir ativamente para a valorização pessoal e profissional de tod@s @s trabalhador@s.
- Remuneração e gestão de carreira – para toda e qualquer categoria profissional não pode haver diferenciação na atribuição de remuneração e promoção na carreira, em função do género.
- Diálogo social e participação d@s colaborador@s – valorizar o diálogo com @s trabalhador@s e seus representantes e promover canais de comunicação, para que tod@s possam fazer chegar as suas ideias para a promoção da igualdade entre homens e mulheres.
- Respeito pela dignidade de homens e mulheres no local de trabalho – garantir o respeito pela dignidade de homens e mulheres no local de trabalho, estando atentos a possíveis situações problema, promovendo a sua resolução rápida e eficaz caso ocorram.
- Informação, comunicação e imagem – utilizar um tipo de linguagem inclusiva e/ou neutra, sem recurso a imagens discriminatórias na comunicação tanto interna como externa.

- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal – incentivar @s trabalhador@s a alcançar um bom equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, promovendo, sempre que possível, uma organização de trabalho que o facilite.
- Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família – informar @s colaborador@s das medidas de que podem usufruir para prestarem apoio à família de forma responsável.

4. Plano de ações

4.1. Estratégia, missão e valores da Empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DIREÇÕES RESPONSÁVEIS	DIREÇÕES ENVOLVIDAS	INDICADOR
Integrar a igualdade, equidade e diversidade como valores fundamentais da STCP	Recolher e apresentar dados estatísticos com dimensão de género nos documentos de gestão	DPCO	DPCO	O Relatório e Contas e o Relatório Único anuais, assim como o Relatório Mensal de DPCO, apresentam indicadores de género
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Divulgar o compromisso com a promoção da igualdade de género:	DPCO GCRI	DPCO	Inscrição do compromisso no Manual "MOBES"
	-> em documentos estratégicos da STCP (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética e conduta),			1 campanha de divulgação interna
	-> em espaços da Empresa de uso comum (ex.: refeitórios, salas de motoristas)			1 campanha de divulgação externa
	-> em suportes para divulgação externa (ex.: AC's, painéis informativos nas paragens)			Revisão do Regulamento Interno de Fardamento, em termos da utilização de uma linguagem mais neutra e inclusiva
Incentivar a participação d@s trabalhador@s na promoção da igualdade entre mulheres e homens	Implementação de canais de comunicação que permitam a apresentação de sugestões, reclamações e denúncias por parte d@s trabalhador@s	DPCO	DPCO	Divulgação, na intranet/portal, para apresentação de sugestões, reclamações e denúncias, assegurando, em particular no último caso, a proteção da identidade do denunciante. Manutenção do "Portal de Denúncias" (já existente)

4.2. Igualdade de tratamento e oportunidades no acesso ao emprego

OBJETIVO	MEDIDA	DIREÇÕES RESPONSÁVEIS	DIREÇÕES ENVOLVIDAS	INDICADOR
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso ao emprego	Divulgação de anúncios de ofertas de emprego e de concursos internos, redigidos com linguagem neutra na designação da profissão e conteúdo do anúncio, não contendo direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género	DPCO	DPCO	Os anúncios das ofertas de emprego e de concursos internos evidenciam a sua implementação

4.3. Formação inicial e contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DIREÇÕES RESPONSÁVEIS	DIREÇÕES ENVOLVIDAS	INDICADOR
Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho	Integração, no plano de formação inicial/acolhimento, de um módulo sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho	DPCO	DPCO	Abranger tod@s @s trabalhador@s que sejam admitid@s
Promover a participação equilibrada de género na oportunidade de qualificação profissional	Elaboração do plano de formação procurando salvaguardar os princípios da igualdade de género e de não discriminação, não contendo direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	DPCO	DPCO	O Relatório Anual de Formação apresenta evidências da realização de ações da formação direcionada a tod@s @s trabalhador@s, sem exclusão de género

4.4. Igualdade nas condições de trabalho

OBJETIVO	MEDIDA	DIREÇÕES RESPONSÁVEIS	DIREÇÕES ENVOLVIDAS	INDICADOR
Promover a igualdade no domínio da progressão, desenvolvimento profissional e carreira, em contexto de trabalho isento de discriminação em função do género, parentalidade e/ou conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Implementação de um modelo de avaliação de desempenho baseado em critérios objetivos, aplicado a tod@s@s trabalhador@s, independentemente do sexo ou responsabilidades familiares	DPCO	TODAS	O Manual de Avaliação de Desempenho, publicado na intranet/portal apresenta evidências da sua implementação
	Avaliação periódica das perceções d@s colaborad@res relativamente ao tema da igualdade de género na STCP, procurando aferir alavancas e barreiras existentes		DPCO	Evidências de estudos internos realizados (clima social) e respetivas conclusões

4.5. Proteção na parentalidade

OBJETIVO	MEDIDA	DIREÇÕES RESPONSÁVEIS	DIREÇÕES ENVOLVIDAS	INDICADOR
Divulgar os direitos na proteção da parentalidade e assistência à família	Divulgação interna dos direitos na parentalidade e no acompanhamento escolar dos filhos	DPCO	DPCO GAJ	Publicação, na intranet/portal, da sistematização de diplomas legais sobre esta matéria.

4.6. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

OBJETIVO	MEDIDA	DIREÇÕES RESPONSÁVEIS	DIREÇÕES ENVOLVIDAS	INDICADOR
Promover metodologias de organização do trabalho, devidamente adequadas à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal d@s trabalhador@s	Autorização dos requerimentos, devidamente justificados, relativos à organização do tempo de trabalho, que visam a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. (e.g. regime de teletrabalho, jornada contínua)	DPCO	TODAS	Evidências das metodologias de organização do trabalho implementadas e dos requerimentos / pedidos autorizados

4.7. Prevenção da prática de assédio no local de trabalho

OBJETIVO	MEDIDA	DIREÇÕES RESPONSÁVEIS	DIREÇÕES ENVOLVIDAS	INDICADOR
Prevenir e combater o assédio no trabalho	Integrar no Código de Ética e Conduta uma referência à igualdade de género e às boas práticas de prevenção e combate ao assédio no trabalho	DPCO	DPCO	Divulgação, na intranet/portal, do Código de Ética e Conduta e ainda no Manual Mobes

5. Monitorização da execução do plano

A execução do presente plano de igualdade será alvo de um processo de acompanhamento constante e sistemático, com o objetivo de monitorizar a eficácia das medidas implementadas e garantir o cumprimento dos objetivos estabelecidos.

Neste acompanhamento, serão avaliados os resultados obtidos em relação às metas definidas e a revisão contínua das estratégias adotadas.

Assim, trimestralmente, serão realizadas reuniões entre as direções responsáveis e envolvidas, para que o plano se mantenha alinhado com as necessidades e realidades em constante mudança.

Anualmente, será desenvolvido um relatório que traduzirá o resultado da análise dos indicadores do plano, permitindo aferir desvios e identificar potenciais melhorias a considerar na elaboração de planos de igualdade futuros.