Plano para a Igualdade de Género

2027–2028

Versão–01

Porto.
Ágora
Cultura e
Desporto

Índice

1. Enquadramento 3
2. Objeto e Âmbito 5
3. Realidade atual da Ágora em matéria de igualdade de género 6
4. Balanço das medidas implementadas no Plano de ação anterior 9
5. Plano para a Igualde de Género 2027–2028 13
6. Orçamento, Implementação e Monitorização do Plano 14
7. Anexo I 15

1. Enquadramento

A igualdade de género defende que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer as suas opções independentemente dos papéis socialmente atribuídos a homens e mulheres.

No contexto das organizações modernas, a promoção da igualdade de género potencia a captação de talento, melhora o ambiente de trabalho, diversifica o pensamento e aumenta a competitividade, pelo que, configura um pilar estratégico fundamental para o desenvolvimento sustentável, para a inovação organizacional e para a prosperidade económica.

A nível internacional, a Organização das Nações Unidas, através da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, sublinha a centralidade da igualdade de género ao incluí-la como um dos seus *17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável* (doravante, ODS). Nomeadamente, o ODS n.º 5 "Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas" representa um compromisso global para eliminar todas as formas de discriminação e violência de género, promovendo o acesso igualitário a recursos, educação e liderança. Por sua vez, o ODS n.º 10 "Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países" visa transformar as estruturas sociais e económicas que perpetuam a desigualdade, assegurando que todos, independentemente de idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra tenham as mesmas oportunidades de participação e liderança em todos os setores da sociedade. Também a Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Por sua vez, a União Europeia, através do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), dispõe de um centro de conhecimento que trabalha exclusivamente no domínio da igualdade de género, em colaboração com a Rede de Mecanismos de Igualdade Europeia (EQUINET) e com a Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA).

A nível nacional, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030, designada por "Portugal + Igual" determina que a igualdade e a não discriminação são condições essenciais para a construção de um futuro sustentável e inclusivo em Portugal, tendo como duas das suas prioridades a intervenção ao nível do mercado de trabalho e o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

Também, o "Programa 3 em linha" tem como principal objetivo promover o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, reconhecendo a importância deste equilíbrio como uma das condições justas de trabalho. Este Programa estrutura-se em quatro eixos compostos por medidas, entre as quais: Medidas que mobilizam diferentes tipos de entidades empregadoras para o desenvolvimento de práticas promotoras da conciliação e a sua difusão e Medidas que representam o compromisso da Administração Pública central e local para a promoção da conciliação.

No âmbito local, o Município do Porto está profundamente comprometido com o cumprimento da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual integrando a igualdade de género como um elemento central nas suas políticas e práticas. Este compromisso reflete-se na promoção ativa de um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo, que valoriza a diversidade e promove o desenvolvimento sustentável da cidade, tendo implementado o **Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Porto**.

No âmbito das empresas, existem vários instrumentos estratégicos que podem/ devem ser implementados para a promoção da igualdade de género, tais como: códigos de ética e de conduta, planos para a igualdade, orçamentais sensíveis ao género, norma portuguesa para a qualidade sobre a conciliação e linguagem inclusiva.

Ainda, com a entrada em vigor, a 1 de junho de 2026, da Diretiva Europeia (UE) 2023/970 sobre Transparência Salarial e sua posterior transposição para o ordenamento jurídico português impõe-se que as empresas preparem o seu efetivo cumprimento.

Em conformidade com as disposições legais aplicáveis, com as recomendações das organizações internacionais, europeias e nacionais, bem como, com as pretensões do Município do Porto, a Ágora – Cultura e Desporto do Porto, E.M., S.A. (doravante, "Ágora" ou "empresa") elabora o presente Plano para a Igualdade de Género, comprometendo-se a assegurar a sua implementação na empresa, nos termos do número 1 do artigo 2.º da Lei 62/2017, de 1 de agosto.

2. Objeto e Âmbito

Nos termos da legislação laboral em vigor, o princípio da igualdade entre mulheres e homens em matéria de emprego implica:

- O direito a igual acesso ao emprego, à formação profissional, à progressão na carreira e às condições de trabalho;
- A garantia de igualdade salarial, para trabalho igual ou de igual valor;
- O reconhecimento e valorização do trabalho de igual forma;
- A participação plena e efetiva de mulheres e homens na tomada de decisões;
- A participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida profissional e familiar, com a igual partilha entre mães e pais no que toca, por exemplo, à necessidade de ausência ao trabalho por maternidade e paternidade e para a prestação de cuidados aos filhos/as ou a outras pessoas dependentes.

O Plano para a Igualdade de Género da Ágora tem como objetivos:

- Reconhecer o direito à igualdade de género no trabalho, propondo políticas transversais e positivas que o concretizem no seio da Ágora;
- Promover uma cultura organizacional que assegure a igualdade, diversidade e inclusão, delineando estratégias e medidas adequadas para a eliminação de estereótipos e desigualdades na Ágora;
- Combater todas as formas de discriminação e violência;
- Alcançar a efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres;
- Promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as.
- Promover a valorização dos direitos humanos, bem como, da liberdade, da diversidade e igualdade dos/as seus/as trabalhadores/as.

A implementação deste Plano beneficia todos os/as trabalhadores/as da Ágora, pelo que, todos são agentes responsáveis pelo seu cumprimento e respeito.

3. Realidade atual da Ágora em matéria de igualdade de género

A análise que se segue visa fornecer um diagnóstico sobre a distribuição de género na Ágora e servir de ponto de partida para a monitorização das medidas a implementar no âmbito do Plano de Igualdade de Género, durante o período de 2027 a 2028.

Os dados aqui apresentados caracterizam o panorama geral da Ágora até dia 30 de junho de 2026. Estes dados estão desagregados por género, utilizando as categorias binárias homem/mulher ou masculino/feminino, em conformidade com a metodologia de recolha de dados atualmente em uso.

3.1 Caracterização dos Recursos Humanos

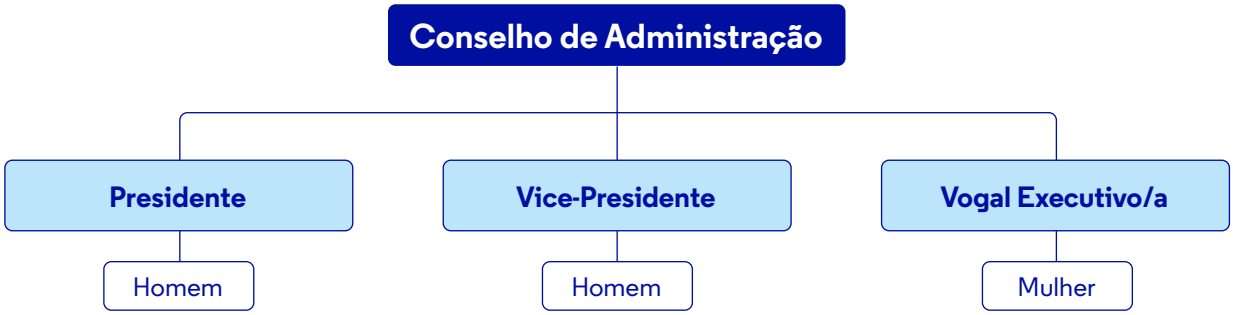
3.1.1 Distribuição por Género e Vencimento Médio



Distribuição de trabalhadores por género

Vencimento médio	Feminino	Masculino
1.719,23 €	1.708,35 €	1.730,11 €

3.1.2 Constituição do Conselho de Administração



3.1.3 Distribuição por Género e Faixas Etárias

Faixa Etária	Feminino	Masculino
18 – 24 anos	2	8
25 – 34 anos	48	40
35 – 44 anos	41	58
45 – 64 anos	53	79
> 65 anos	0	5
Total	**144**	**190**

Média de Idade	Feminino	Masculino
43,3 anos	41,3	45,2

3.1.4 Distribuição por Género e Habilitações Literárias

Habilitações Literárias	Feminino	Masculino
Ensino Básico	8	31
Ensino Secundário / Ensino Técnico-profissional	17	56
Licenciatura / Bacharelato	84	71
Mestrado	32	31
Doutoramento	3	1
Total	**144**	**190**

3.1.5 Distribuição por Género e Categorias Profissionais

Categorias Profissionais	Feminino	Masculino	Total
Administrador/a Executivo/a	1	1	2
Diretor/a	2	12	14
Coordenador/a	14	20	34
Chefe de serviço / Chefe de Equipa	2	5	7
Técnico/a Superior / Técnico/a Especializado/a	81	54	135
Assistente Técnico/a	27	40	67
Assistente Operacional	16	59	75
Total Geral	**144**	**190**	**334**

3.1.6 Distribuição por vínculo contratual

Categorias Profissionais	Feminino	Masculino	Total
Contrato de trabalho sem termo	116	155	271
Contrato de trabalho termo certo	0	0	0
Contrato de trabalho a termo incerto	4	2	6
Contrato de nomeação	1	1	2
Contrato em regime de comissão de serviço	8	23	31
Contrato de cedência de interesse público	14	9	23
Cedência ocasional de trabalhador/a	1	0	1
Total Geral	**144**	**190**	**334**

3.1.7 Distribuição por entrada e saídas de trabalhadores

Entradas	Feminino	Masculino
Total	20	6

Saídas	Feminino	Masculino
Total	11	7

4. Balanço das medidas implementadas no Plano de ação anterior

Para efeitos de avaliação e balanço da implementação do Plano para a Igualdade de Género do biénio 2025–2026, foram efetivamente implementadas, até junho de 2026, as seguintes medidas:

→ Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

- Divulgação de boas práticas no domínio da igualdade de género, interna e externamente, no site da empresa e por correio eletrónico institucional;
- Integrar o tema de igualdade e não discriminação nas necessidades formativas do/as trabalhadores/as da Direção de Gestão de Pessoas, Organização e Sistemas de Informação.

→ Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego

- Utilização de linguagem inclusiva em todos os anúncios de emprego e nas comunicações necessárias no decorrer dos processos de recrutamento e seleção;
- Na celebração dos contratos individuais de trabalho, o tempo do período experimental varia em função da modalidade contratual e dependendo da categoria profissional;
- Garantir que a avaliação do período experimental realizada pelos/as superiores hierárquicos/as não se baseia em fundamentos discriminatórios.

→ Dimensão: Formação Inicial e Contínua

- Assegurar a atualização do aplicativo de Gestão de Formação permitindo a consulta do percurso formativo de cada trabalhador através de computador ou telemóvel;
- Fazer levantamento de necessidades formativas em cada Direção para cada trabalhador/a;
- Assegurar a realização de ações formativas em matéria de igualdade e não discriminação.

→ Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

- Criar e aprovar um Regulamento de Avaliação de Desempenho;
- Adquirir e implementar uma plataforma digital que assegure o cumprimento e transparência exigida no processo de avaliação de desempenho;
- Fazer o levantamento dos objetivos a cumprir por parte de cada trabalhador/a pelos quais serão avaliados/as;
- Administrar ações de formação aos/às superiores hierárquicos/as dos/as trabalhadores/as sobre a implementação do sistema de avaliação de desempenho;
- Administrar ações de formação aos/às superiores hierárquicos/as dos/as trabalhadores/as sobre a implementação do sistema de avaliação de desempenho;
- Reunir nas instalações da Ágora com os/as representantes dos/as trabalhadores/as;
- Criar e divulgar um Regulamento de Gestão de Carreiras;
- Administrar ações de formação aos/às trabalhadores/as sobre a implementação do sistema de gestão de carreiras;
- Atualizar as tabelas salariais;
- Publicar no Portal do Trabalhador as tabelas salariais atualizadas.

→ Dimensão: Proteção na Parentalidade

- Promover ações de formação quanto à matéria de proteção da parentalidade, nomeadamente quanto a licenças;
- Criar um horário de atendimento para o esclarecimento de dúvidas quanto a dispensas, faltas e ao direito à redução do tempo de trabalho;
- Promover ações de formação sobre legislação laboral a ser administrada aos/às superiores hierárquicos/as;
- Promover ações de formação que possibilitem a reinserção dos/as trabalhadores/as que desta necessitem;
- Fazer o levantamento das necessidades formativas dos/as trabalhadores/as que devam ser reinseridos profissionalmente, junto dos seus superiores hierárquicos;
- Esclarecer os/as trabalhadores/as quanto ao regime legal aplicável em matéria de proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

- Uniformizar uma resposta informativa sobre esta matéria a ser enviada sempre que a empresa conheça da condição da trabalhadora;
- Assegurar o cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente, em matéria de proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- Assegurar o cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente, em matéria de não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

→ Dimensão: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

- Promover a flexibilidade de horário sempre que compatível com as funções exercidas, disponibilizando o requerimento indicado a submeter no Portal do Trabalhador, em "Pedidos à Gestão de Pessoas";
- Instruir devidamente as chefias sobre estes regimes de prestação de trabalho para que estejam devidamente informados quanto às implicações na gestão das equipas e à prevenção de discriminação;
- Assegurar a administração de competências aos/às superiores hierárquicos responsáveis pela elaboração dos horários de trabalho dos/as trabalhadores/as a estes subordinados;
- Criação de um sistema de Tickets para a gestão de pedidos de informação ou de regularização de assiduidade;
- Averiguar a conformidade legal de todos os trabalhados suplementares realizados;
- Formação sobre em que situações em que existe o direito ao teletrabalho, distinguindo-as das situações em que o teletrabalho é possível mediante acordo.

→ Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

- Revisão ao Código de Conduta de Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho;
- Recolha de assinatura de Declaração em como os/as trabalhadores/as admitidos/as leram o Código de Conduta de Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

Ainda, verificou-se que foram excedidas várias metas propostas para o biénio de 2025–2026, tais como:

i. Número de ações de formação prévias a administrar aos/às superiores hierárquicos/as dos/as trabalhadores/as sobre a implementação do sistema de avaliação de desempenho por Direção;

ii. Número de ações de formação a administrar aos/às trabalhadores/as sobre a implementação do sistema de avaliação de desempenho;

iii. Número de reuniões realizadas com os/as representantes dos/as trabalhadores/as, nas instalações da empresa;

iv. Número de ações de formação a administrar aos/às trabalhadores/as sobre a implementação do sistema de gestão de carreiras.

Considerando que existem objetivos cuja concretização se prevê para o último semestre de 2026, faz-se um balanço global bastante positivo, verificando-se a implementação da maioria das medidas propostas para os anos de 2025 e 2026 em matéria de igualdade de género.

Sem prejuízo, por forma a assegurar a continuidade do trabalho desenvolvimento pela empresa na promoção da igualdade de género, o Plano para a igualdade de género de 2027–2028 incorpora algumas das medidas anteriores que carecem de implementação, bem como, novas medidas de modo a alcançar os objetivos propostos com o Plano para a Igualdade da Ágora – Cultura e Desporto do Porto.

5. Plano para a Igualdade de Género 2027–2028

O Plano para a Igualdade de Género para 2027/2028, à semelhança do que tem sido feito nos anos anteriores, apresenta-se estruturado em várias dimensões e subdimensões, conforme orientações da CITE. Cada dimensão abrange áreas estratégicas fundamentais para a normal atividade da empresa, divididas em subdimensões que especificam os aspetos concretos a serem abordados (ver Anexo I).

Com a elaboração do novo Plano para a Igualdade de Género, a Ágora pretende reforçar a efetiva igualdade de género na empresa e o desenvolvimento de políticas facilitadoras da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, dando cumprimento ao disposto no n.º 2 do artigo 50.º do Regime Jurídico do Setor Público Empresarial (Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 56/2025, de 31 de março).

Neste seguimento, a elaboração do presente Plano tem por base os dados aferidos no 1.º semestre de 2026, o balanço das medidas definidas nos Planos dos anos anteriores, a análise técnica da CITE ao plano de 2023/2024 e o autodiagnóstico disponibilizado pela mesma, perspetivando a incorporação de novas medidas, sem descorar a continuidade das ações que se têm desenvolvido ao âmbito dos Planos anteriores.

Todavia, ressalva-se que a sua implementação permite que sejam realizados ajustes e reforços sempre que necessário, com o intuito de garantir o alcance dos objetivos estabelecidos e a continuidade do efetivo cumprimento dos mesmos.

6. Orçamento, Implementação e Monitorização do Plano

No que concerne ao orçamento, as medidas do Plano para a Igualdade de Género 2027/2028 que careçam de suporte financeiro ficam alocadas aos orçamentos de cada uma das Direções envolvidas na sua concretização, reconhecendo-se que a maioria das ações previstas não determinam custos específicos.

A descentralização do orçamento permite uma gestão mais ágil e próxima da realidade de cada área, garantindo que as medidas são implementadas de acordo com as necessidades específicas de cada uma.

A monitorização do presente Plano será realizada anualmente, com o objetivo de avaliar o cumprimento das metas definidas para cada uma das medidas. Esta avaliação permitirá a incorporação de novas ações e/ou o reajuste das existentes, assegurando que o Plano se mantenha dinâmico e adaptável às necessidades emergentes da organização e ao contexto socioeconómico em evolução.

Em suma, o sucesso do Plano de Igualdade de Género da Ágora dependerá da devida gestão do orçamento, da efetiva concretização das ações propostas e da eficaz monitorização das mesmas. A junção destes fatores assegura que o Plano aqui proposto seja capaz de promover mudanças duradouras e significativas na organização, contribuindo para uma comunidade mais justa e equitativa.

7. Anexo I

Medidas do Plano de Ação de Igualdade de Género 2027–2028

Dimensão 1: Estratégia, Missão e Valores da Empresa						
Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2027	2028	
1. Assumir o compromisso com a promoção da igualdade de género	1.1 Divulgação de boas práticas no domínio da igualdade de género, interna e externamente	a) Enviar por correio eletrónico institucional informação com boas práticas	N.º de emails enviados	1	1	DGPOSI e DCI
		b) No site da empresa, publicar destaque em comemoração do dia da igualdade salarial entre mulheres e homens	N.º de publicações	1	1	DGPOSI e DCI
	1.2 Divulgação do compromisso com a igualdade de género	a) Divulgar, internamente, através de publicação no Portal do Trabalhador, o compromisso da empresa com a promoção da igualdade de género	N.º de publicações	1	1	DGPOSI e DCI
		b) Divulgar, externamente, através de publicação no site da empresa, o compromisso com a promoção da igualdade de género nos seus valores	N.º de publicações	1	0	DGPOSI e DCI
		c) Publicar no site da empresa o novo Plano para a Igualdade de Género	N.º de publicações	1	1	DGPOSI e DCI
	1.3 Promover a celebração do Dia Municipal da Igualdade	a) Celebrar o Dia Municipal para a Igualdade em articulação com o Município do Porto	N.º de celebrações	1	1	Todas
2. Assegurar a integração e aplicação de práticas de igualdade de género na empresa	2.1 Garantir a capacitação contínua dos recursos humanos em matérias de Igualdade e não discriminação	a) Integrar no programa formativo da DGPOSI matérias sobre a igualdade de género	N.º de ações de formação	1	1	DGPOSI
	2.2 Empregar formas de linguagem inclusiva em todos os documentos e instrumentos de gestão e comunicação utilizados na empresa	a) Rever normativos internos para a utilização de formas de linguagem inclusiva	N.º de normativos internos revistos	1	1	DGPOSI
		b) Rever documentos oficiais e instrumentos de gestão utilizados na comunicação com os/as trabalhadores/as para utilização de linguagem inclusiva	N.º de documentos/ instrumentos de gestão revistos	1	1	DGPOSI
		c) Rever os instrumentos de comunicação externa da empresa para utilização de linguagem inclusiva	N.º de instrumentos de comunicação externa da empresa revistos	2	2	DCI
	2.3 Divulgar, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as, em matéria de igualdade de género	a) Publicação de FAQ sobre os direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matérias de igualdade de género	N.º de FAQ's publicadas	1	0	DGPOSI

Dimensão 2: Igualdade no acesso ao emprego						
Subdimensão: Anúncios, seleção e recrutamento						
Objetivos	**Medidas**	**Ações**	**Indicadores**	**Metas**		**Direções envolvidas**
				2027	**2028**	
1. Garantir o cumprimento do princípio da Igualdade e Não Discriminação no acesso ao emprego	1.1 Utilizar linguagem inclusiva nos anúncios de emprego e no decorrer dos processos de recrutamento e seleção	a) Utilizar linguagem inclusiva nos anúncios de emprego existentes na empresa, incluindo a indicação expressa M/F	N.º de anúnios publicados com linguaem inclusiva	Todos	Todos	DGPOSI
		b) Utilizar linguagem inclusiva no decorrer dos processos de recrutamento e seleção	N.º de comunicações no âmbito dos processos de recrutamento e seleção com linguagem inclusiva	Todos	Todos	DGPOSI
	1.2 Prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género em sede de entrevista de seleção e recrutamento	a) Proporcionar aos/às trabalhadores/as responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação em matérias de igualdade de género	N.º de ações de formação	1	1	DGPOSI
Subdimensão: Período experimental						
Objetivos	**Medidas**	**Ações**	**Indicadores**	**Metas**		**Direções envolvidas**
				2027	**2028**	
1. Garantir a aplicabilidade das disposições legais em matéria de período experimental	1.1 Assegurar que o período experimental dos/as trabalhadores/as admitidos/as cumpre as normas legais, independentemente do género	a) Na celebração dos contratos individuais de trabalho, o tempo do período experimental varia em função da modalidade contratual e dependendo da categoria profissional	N.º de contratos de trabalho com período experimental independente de género	Todos	Todos	DGPOSI
		b) Supervisionar a avaliação do período experimental realizada pelos/as seperiores hierárquicos/as, por forma a assegurar que não se baseia em fundamentos discriminatórios	N.º de avaliações de períodos experimentais não discriminatórias	Todas	Todas	Todas com supervisão da DGPOSI
Subdimensão: Não renovação de contratos a termo						
1. Garantir que a substituição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos	1.1 Assegurar que a substituição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ausente por gozo de direitos de parentalidade não prejudica o seu regresso	a) Supervisionar que nenhum contrato a termo resolutivo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante cessa por motivo de gozo dos seus direitos de parentalidade	N.º cessações de contrato a termo resolutivo com trabalhadoras grávidas, puérpersa ou lactantes supervisionadas	Todas	Todas	DGPOSI

Dimensão 3: Formação individual e contínua						
Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2027	2028	
1. Garantir as condições para uma formação livre de estereótipos de género	1.1 Promover a igualdade de acesso à informação no âmbito das formações do percurso formativo realizadas e calendarizadas	a) Assegurar a atualização do aplicativo de Gestão de Formação permitindo a consulta do percurso formativo de cada trabalhador/a através de computador ou telemóvel	N.º campos atualizados por trabalhador/a	2	2	DGPOSI
2. Assegurar a aplicação de práticas de igualdade de género e não discriminação em todas as Direções da Ágora	2.1 Garantir a capacitação contínua das várias Direções em matérias de igualdade e não discriminação	a) Fazer levantamento de necessidades formativas em cada Direção para cada trabalhador/a	N.º de levantamentos realizados por Direção	1	1	Todas em articulação com a DGPOSI
		b) Assegurar a realização de ações formativas em matéria de igualdade e não discriminação	N.º de ações de formação por Direção	1	1	DGPOSI

Dimensão 4: Igualdade nas condições de trabalho						
Subdimensão: Avaliação de desempenho						
Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2027	2028	
1. Assegurar a igualdade e não discriminação na avaliação de desempenho	1.1 Implementar um sistema de avaliação de desempenho tendo em consideração as necessidades de prevenção da discriminação em função do género que comece a vigorar em janeiro de 2026	a) Auxiliar as Direções na aplicação do Regulamento de Avaliação de Desempenho	N.º de pedidos com resposta	Todos	Todos	DGPOSI
		b) Auxiliar as Direções na implmentação da plataforma digital que assegura o cumprimento e transparência exigida no processo de avaliação de desempenho	N.º de pedidos com resposta	N.º de pedidos com resposta	N.º de pedidos com resposta	DGPOSI
		c) Fazer o levantamento dos objetivos a cumprir por parte de cada trabalhador/a pelos quais serão avaliados/as	N.º de objetivos por ano a cumprir por parte de cada trabalhador/a	3 a 5	3 a 5	Todas em articulação com a DGPOSI
		d) Administrar ações de formação aos/às superiores hierárquicos/as dos/as trabalhadores/as sobre a implementação do sistema de avaliação de desempenho	N.º de ações de formação prévias à implementação do sistema de avaliação de desempenho por Direção	1	1	DGPOSI
		f) Administrar ações de formação aos/às trabalhadores/as sobre a implementação do sistema de avaliação de desempenho	N.º de ações de formação prévias à implementação do sistema de avaliação de desempenho por Direção	1	1	DGPOSI
2. Incentivar a participação dos/as trabalhadores/as no domínio da promoção da igualdade de género na progressão de carreiras	2.1 Promover reuniões com as estruturas representativas para abordar questões relacionadas com a avaliação de desempenho	a) Reunir nas intalações da Ágora com os/as representantes dos/as trabalhadores/as	N.º de reuniões realizadas	1	1	DGPOSI

Subdimensão: Promoção/ progressão na carreira profissional						
Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2027	2028	
1. Assegurar a igualdade e não discriminação na gestão de carreiras	1.1 Avançar com a efetiva implementação do sistema de gestão de carreiras, tendo em consideração as necessidades de prevenção da discriminação em função do género	a) Apoiar as Direções na aplicação do Regulamento de Gestão de Carreiras	N.º de pedidos com resposta	Todos	Todos	DGPOSI
		b) Administrar ações de formação aos/às trabalhadores/as sobre a implementação do sistema de gestão de carreiras	N.º de ações de formação por Direção	1	1	DGPOSI
Subdimensão: Salários						
Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2027	2028	
1. Reforçar o compromisso com a igualdade salarial	1.1 Assegurar o cumprimento do compromisso com a igualdade e transparência salarial	a) Atualizar as tabelas salariais em conformidade com o aumento salarial determinado pelo Orçamento do Estado	N.º de atualizações	1	1	DGPOSI e DFGO
		b) Publicar no Portal do Trabalhador as tabelas salariais atualizadas	N.º de atualizações publicadas	1	1	DGPOSI
		b) Garantir o cumprimento do procedimento instituído de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens por forma a que não existam disparidades ou as que existam sejam justificáveis e isentas de discriminação em função do género	N.º de levantamentos e análise dos respetivos dados	3	3	DGPOSI
2. Reforçar o compromisso com a transparência salarial	1.1 Assegurar o cumprimento das disposições legais referentes à transparência salarial	a) Formar os/as trabalhadores/as da DGPOSI quanto a matérias da transparência salarial	N.º de formações	1	1	DGPOSI

Dimensão 5: Proteção na parentalidade						
Subdimensão: Licenças						
Objetivos	**Medidas**	**Ações**	**Indicadores**	**Metas**		**Direções envolvidas**
				2027	**2028**	
1. Assegurar o cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente, em matéria de proteção da parentalidade	1.1 Esclarecer os/as trabalhadores/as quanto ao regime legal aplicável em matéria de proteção da parentalidade	a) Atualizar no Portal do Trabalhador as FAQ - Frequently Asked Questions quanto a licenças de parentalidade	N.º de atualizações	1	1	DGPOSI
Subdimensão: Dispensas e faltas						
Objetivos	**Medidas**	**Ações**	**Indicadores**	**Metas**		**Direções envolvidas**
				2027	**2028**	
1. Assegurar o cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente, em matéria de dispensas e faltas	1.1 Esclarecer os/as trabalhadores/as quanto ao regime legal aplicável em matéria de dispensas e faltas	a) Assegurar a continuidade do horário de atendimento para o esclarecimento de dúvidas quanto a estas matérias	N.º de horários de atendimento por semana	5	5	DGPOSI
Subdimensão: Redução do tempo de trabalho						
Objetivos	**Medidas**	**Ações**	**Indicadores**	**Metas**		**Direções envolvidas**
				2027	**2028**	
1. Assegurar o cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente, em matéria de redução do tempo de trabalho	1.1 Esclarecer os/as trabalhadores/as quanto ao regime legal aplicável em matéria de direito à redução do tempo de trabalho	a) Assegurar a continuidade do horário de atendimento para o esclarecimento de dúvidas quanto a estas matérias	N.º de horários de atendimento por semana	5	5	DGPOSI
Subdimensão: Formação para reinserção profissional						
Objetivos	**Medidas**	**Ações**	**Indicadores**	**Metas**		**Direções envolvidas**
				2027	**2028**	
1. Assegurar a administração da formação necessária à efetiva reinserção profissinal (quando aplicável)	1.1 Munir os/as trabalhadores/as de ferramentas que lhes sejam úteis à efetiva reinserção profissional	a) Fazer o levantamento das necessidades formativas dos/as trabalhadores/as nesta condição, junto dos seus superiores hierárquicos	N.º de levantamentos das necessidades formativas de trabalhadores/as em situação de reinserção profissional	Todos os/as trabalhadores/as nesta condição	Todos os/as trabalhadores/as nesta condição	DGPOSI
Subdimensão: Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante						
Objetivos	**Medidas**	**Ações**	**Indicadores**	**Metas**		**Direções envolvidas**
				2027	**2028**	
1. Assegurar o cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente, em matéria de redução do tempo de trabalho	1.1 Esclarecer os/as trabalhadores/as quanto ao regime legal aplicável em matéria de proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	a) Assegurar a continuidade do horário de atendimento para o esclarecimento de dúvidas quanto a estas matérias	N.º de horários de atendimento por semana	5	5	DGPOSI
		b) Uniformizar uma resposta informativa sobre esta matéria a ser enviada sempre que a empresa conheça da condição da trabalhadora	N.º de respostas uniformizadas	Todas	Todas	DGPOSI
Subdimensão: Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante						
Objetivos	**Medidas**	**Ações**	**Indicadores**	**Metas**		**Direções envolvidas**
				2027	**2028**	
1. Assegurar o cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente, em matéria de proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	1.1 Assegurar que os despedimentos de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não têm fundamento em razões discriminatórias	a) Supervisionar que o despedimento das trabalhadoras cumpre o regime legal aplicável e que não tem fundamento discriminatório	N.º patamares de validação	3 a 4	3 a 4	DGPOSI

Subdimensão: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo da licença parental						
Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2027	2028	
1. Assegurar o cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente, em matéria de não renovação de contrato de trabalho a termo resolutivocom trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	1.1 Assegurar que os despedimentos de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não têm fundamento em razões discriminatórias	a) Supervisionar que a cessação dos contratos a termo resolutivo com trabalhadoras cumpre o regime legal aplicável e que não tem fundamento discriminatório	N.º patamares de validação	3 a 4	3 a 4	DGPOSI

Dimensão 6: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal						
Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial						
Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2027	2028	
1. Assegurar que os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares têm a possibilidade de requerer o exercício da sua atividade em regime de horário flexível ou a tempo parcial	1.1 Assegurar que os/as trabalhadores/as estão devidamente esclarecidos quanto a esta possibilidade	a) Atualizar, no Portal do Trabalhador, as FAQs relativas ao regime do horário flexível e do trabalho a tempo parcial para trabalhadores/as com responsabilidades familiares	N.º de FAQs atualizadas	1	1	DGPOSI
	1.3 Assegurar que os/as trabalhadores/as nestes regimes não sejam discriminados/as pelas suas chefias	a) Instruir as chefias sobre estes regimes de prestação de trabalho para que estejam devidamente informados quanto às implicações na gestão das equipas e à necessidade de prevenção da discriminação	N.º de formações direcionadas às chefias	1	1	DGPOSI
Subdimensão: Faltas						
Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2027	2028	
1. Assegurar o cumprimento da legislação laboral em matéria de faltas de forma transparente	1.1 Assegurar a administração de competências aos/às superiores hierárquicos responsáveis pela elaboração dos horários de trabalho dos/as trabalhadores/as a estes subordinados	a) Promover ações de formação sobre legislação laboral a ser administrada aos/às superiores hierárquicos/as	N.º de ações de formação	1	1	DGPOSI
	1.2 Assegurar que todos/as os/as trabalhadores/as têm acesso a toda a informação sobre a matéria de faltas e regularização da sua assiduidade	a) Publicar no Portal do Trabalhador no separador Frequently Asked Questions (FAQs) informações atulizadas sobre as disposições que regulam o sistema de controlo de assiduidade e sobre as faltas e suas justificações	N.º de FAQs disponibilizadas	1	1	DGPOSI
		b) Criação de um sistema de Tickets para a gestão de pedidos de informação ou de regularização de assiduidade	N.º de sistemas criados	1	0	DGPOSI
2. Rever as Normas Internas de Horário de Trabalho por forma a facilitar a conciliação da vida profissional com a vida privada	2.1 Rever os números códigos disponíveis aos/às trabalhadores/as para a regularização de períodos de ausência	a) Rever os códigos disponíveis na plataforma de gestão da assiduidade e as suas consequências	N.º de revisões	1	1	DGPOSI

Subdimensão: Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho e trabalho suplementar						
Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2027	2028	
1. Assegurar que os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares estão dispensados da prestação de trabalho em determinadas formas de organização do tempo de trabalho, bem como, de trabalho suplementar	1.1 Assegurar que as chefias conhecem a obrigatoriedade desta dispensa e que a respeitam na organização do tempo de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as	a) Promover ações de formação sobre legislação laboral a ser administrada aos/às superiores hierárquicos/as	N.º de formações direcionadas às chefias	1	1	DGPOSI
		b) Prestar apoio às chefias através do esclarecimento de eventuais dúvidas quanto à aplicabilidade deste direito aos casos concretos	N.º de esclarecimentos prestados quando solicitados	Todos	Todos	DGPOSI
		c) Averiguar a conformidade legal de todos os trabalhados suplementares realizados	N.º de patamares de validação	3 a 4	3 a 4	DGPOSI
Subdimensão: Teletrabalho						
Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2027	2028	
1. Assegurar que os/as trabalhadores/as podem exercer as suas funções em regime de teletrabalho, desde que respeitados os requisitos legais e nos termos em que o Conselho de Administração, para cada tempo, entender	1.1 Assegurar que os/as trabalhadores/as estão devidamente esclarecidos quanto a esta possibilidade	a) Formação sobre em que situações em que existe o direito ao teletrabalho, distinguindo-as das situações em que o teletrabalho é possível mediante acordo	N.º de formações direcionadas às chefias	1	1	DGPOSI
		b) Atualizar, no Portal do Trabalhador, as FAQs relativas ao regime do teletrabalho	N.º de FAQs disponibilizadas	1	1	DGPOSI
	1.2 Assegurar que os pedidos de teletrabalho são apreciados de forma célere	a) Encaminhar os pedidos devidamente instruídos à consideração do Conselho de Administração num prazo máximo de 15 dias úteis após a sua receção	N.º de pedidos apreciados até 15 dias úteis	Todos	Todos	DGPOSI

Dimensão 7: Prevenção da prática de assédio no trabalho						
Objetivos	Medidas	Ações	Indicadores	Metas		Direções envolvidas
				2027	2028	
1. Prevenir o assédio, moral e sexual, no trabalho	1.1 Reforçar a utilização dos canais de denúncia	a) Promover ações de formação sobre a importância da dignidade no trabalho, os direitos das vítimas e os mecanismos de denúncia disponíveis, direcionada aos/às trabalhadores/as	N.º de ações de formação	1	1	DGPOSI e DPO da Ágora
		b) Realizar ações de formação sobre como utilizar os canais de denúncia	N.º de ações de formação	1	1	DGPOSI e DPO da Ágora
	1.2 Reforçar a divulgação e compromisso com os normativos internos referentes à prevenção e combate do assédio no trabalho	a) Requerer a Declaração de que os/as trabalhadores/as admitidos/as leram o Código de Conduta de Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	N.º de declarações solicitadas	Todas as admissões	Todas as admissões	DGPOSI
2. Prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade dos/as trabalhadores/as	1.1 Assegurar o respeito pela integridade, liberdade, honra e dignidade no trabalho	a) Criação de questionário a enviar aos/às trabalhadores/as por forma a recolher a perceção de cada um/a sobre respeito organizacional existente na empresa	N.º de questionários criados e enviados	1	1	DGPOSI
3. Assegurar a reparação de danos à vítima da prática de assédio no trabalho	1.1 Assegurar a preocupação com o bem-estar da vítima e a reparação dos danos causados pelo assédio	a) Reunir com o/a trabalhador/a vítima de assédio no trabalho por forma a fazer o levantamento dos danos causados e de qual a melhor forma de os reparar	N.º de reuniões realizadas	1 por vítima	1 por vítima	DGPOSI


Porto.
Ágora
Cultura e
Desporto