

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2025/2026

Lisboa, 30 de junho de 2025



1. Enquadramento

A promoção da igualdade de género constitui um princípio fundamental do Estado de direito democrático e um eixo estruturante das políticas públicas nacionais e europeias, encontrando-se consagrada na Constituição da República Portuguesa, bem como em diversos instrumentos jurídicos e estratégicos de âmbito nacional e internacional.

Enquanto entidade integrante do Setor Empresarial do Estado, a EDM – Empresa de Desenvolvimento Mineiro, SA reconhece o seu papel determinante na concretização de uma sociedade mais justa, inclusiva e sustentável, assumindo a igualdade entre mulheres e homens como um valor central da sua missão, da sua governação e da sua atuação organizacional.

O Plano para a Igualdade de Género da EDM – Empresa de Desenvolvimento Mineiro, SA, surge, assim, como um instrumento estratégico que visa integrar de forma sistemática a perspetiva de género em todas as dimensões da organização, promovendo a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, na progressão profissional, na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, na remuneração, bem como na prevenção e combate a todas as formas de discriminação, assédio e violência no local de trabalho.

Este Plano enquadra-se no cumprimento das orientações e obrigações legais aplicáveis às entidades públicas empresariais, designadamente a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (2018–2030), os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, em particular o ODS 5 – Igualdade de Género, e a legislação laboral em vigor, bem como as boas práticas de responsabilidade social e de governação corporativa.

A elaboração do presente Plano assenta num diagnóstico organizacional que permitiu identificar assimetrias, necessidades e oportunidades de melhoria, definindo objetivos, medidas e indicadores de monitorização que possibilitam uma implementação eficaz, participada e contínua. O Plano assume, deste modo, uma abordagem transversal e dinâmica, envolvendo os diferentes níveis hierárquicos e promovendo uma cultura organizacional assente no respeito, na diversidade e na igualdade.

Com este compromisso, a EDM – Empresa de Desenvolvimento Mineiro, SA reafirma a sua responsabilidade enquanto entidade pública empresarial, contribuindo ativamente para a eliminação das desigualdades de género e para a construção de um ambiente de trabalho mais equitativo, inovador e sustentável, em alinhamento com os princípios da boa administração pública e do interesse geral.

Tendo-se esgotado o período de vigência do anterior Plano para a Igualdade de Género (2022/2023), os relatórios anuais exigidos continuaram a ser efetuados, elaborando-se agora um novo plano para o período 2025/2026.

2. Caracterização da EDM

A EDM – Empresa de Desenvolvimento Mineiro, S.A. é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, integrada no Setor Empresarial do Estado, que prossegue uma missão de interesse público nas áreas da gestão de ativos, do ambiente, do território e do conhecimento técnico-científico especializado.

A atuação da EDM assenta numa abordagem multidisciplinar, combinando competências técnicas, científicas e de gestão, orientadas para a valorização sustentável de recursos, a mitigação de passivos ambientais e a requalificação de territórios afetados por atividades mineiras do passado. Neste âmbito, a empresa desenvolve e acompanha projetos de reabilitação ambiental, monitorização e gestão de áreas intervencionadas, contribuindo para a proteção do ambiente, da saúde pública e da qualidade de vida das populações.

Para além da sua intervenção no domínio ambiental, a EDM presta serviços especializados e desenvolve estudos técnicos nas áreas da engenharia, das geociências, da energia e do ambiente, colaborando com entidades públicas, universidades, centros de investigação e organismos internacionais. A empresa assume igualmente funções de gestão patrimonial e de participações sociais, adotando princípios de boa governação, transparência e responsabilidade pública.

A EDM desempenha ainda um papel relevante na promoção do conhecimento, da inovação e da divulgação científica, através da participação em projetos de investigação, iniciativas educativas e ações de valorização do património natural e técnico, reforçando a sua ligação aos territórios e às comunidades locais.

Enquanto entidade do Setor Empresarial do Estado, a EDM orienta a sua atividade por princípios de sustentabilidade económica, social e ambiental, integrando valores como a ética, a responsabilidade social, a igualdade de oportunidades e o respeito pela diversidade na sua cultura organizacional. Neste contexto, a empresa reconhece a importância da igualdade de género como fator essencial para o bom funcionamento da organização, para a valorização das pessoas e para o cumprimento da sua missão de serviço público.

3. Indicadores Relativos ao quadro de Pessoal

Em seguida, apresentam-se alguns indicadores relativos à situação dos trabalhadores e das trabalhadoras da EDM, que permite caracterizar a situação se homens e mulheres na empresa.

Os dados reportam a 1 de janeiro de 2025.

O presente Plano para a Igualdade de Género é relativo a 2025/2026.

3.1. Estrutura Global por Género

De acordo com os dados a 1 de janeiro de 2025, existe uma maioria do género masculino no quadro de Pessoal da EDM, SA.

	Total	Género Masculino (número absoluto)	Género Feminino (número absoluto)	Género Masculino (em percentagem)	Género Feminino (em percentagem)
Número de trabalhadores em 1 de janeiro de 2025	16	12	4	75,00%	25,00%
Número de trabalhadores em 1 de janeiro de 2025 incluindo administradores	18	13	5	74,00%	26,00%

3.2. Distribuição dos colaboradores por função

Em 1 de janeiro de 2025, verifica-se a predominância de mulheres em funções de assistente técnico, e a predominância de homens em funções técnicas superiores e de direção.

Quanto ao Conselho de Administração, em 1 de janeiro de 2025 era composto por 2 elementos (um elemento do género masculino e um elemento do género feminino).

	Total	Género Masculino (número absoluto)	Género Feminino (número absoluto)	Género Masculino (em percentagem)	Género Feminino (em percentagem)
Número de trabalhadores em funções de assistente técnico	3	1	2	33,33%	66,67%
Número de trabalhadores em funções técnicas superiores	10	8	2	80,00%	20,00%
Número de trabalhadores em funções de direção	3	3	0	100,00%	0,00%

3.3. Distribuição Salarial por Género

Em 1 de janeiro de 2025 a remuneração média da EDM era de € 1 987,98, sendo que no género feminino esse valor era de € 2 127,77 e no género masculino € 1 934,22. O que representa uma remuneração média 10% mais elevada por parte do género feminino. Apesar de uma diferença significativa favorável ao género masculino nos pontos anteriormente apresentados, verifica-se que o salário médio das colaboradoras da EDM é superior ao salário médio dos colaboradores do género masculino. Esta diferença é justificável, pelo reduzido quadro de pessoal da EDM que não permite absorver desvio pontuais face à média dos colaboradores.

	Quadro de Pessoal	Género Masculino (13 colaboradores)	Género Feminino (5 colaboradores)	Género Masculino (desvio face ao salário médio)	Género Feminino (desvio face ao salário médio)
Salário Médio da EDM	1 987,98€	1 934,22€	2 127,77€	-2,70%	+7,0%

4. Objetivos

Os objetivos que presidem ao presente Plano de Igualdade e Género são os seguintes:

- Efetuar o diagnóstico relativo à igualdade de género da EDM, SA;
- Promover e desenvolver a igualdade entre homens e mulheres na empresa, através da implementação de medidas ajustadas ao contexto e atividade da empresa;
- Adotar boas práticas ao nível da igualdade e da conciliação trabalho-família-vida pessoal, no cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes;

5. Práticas favorecedoras da Igualdade de Género

A EDM – Empresa de Desenvolvimento Mineiro, S.A. tem vindo a adotar e a consolidar um conjunto de práticas organizacionais que procuram promover ativamente a igualdade de género, a não discriminação e o respeito pela diversidade, reconhecendo estes princípios como elementos estruturantes da sua cultura organizacional e do cumprimento da sua missão de interesse público.

No âmbito da prevenção e combate a comportamentos discriminatórios e situações de assédio, a EDM dispõe de uma Comissão de Ética, responsável pela promoção de uma conduta organizacional assente em valores de integridade, respeito, imparcialidade e igualdade de tratamento. Esta estrutura constitui um mecanismo interno de referência para a análise, acompanhamento e tratamento de eventuais situações que possam pôr em causa a dignidade das pessoas e a igualdade no local de trabalho, garantindo confidencialidade e imparcialidade nos respetivos procedimentos.

Ao nível da capacitação e desenvolvimento de competências, a EDM promove ações de formação contínua, assegurando o acesso equitativo de mulheres e homens a oportunidades de qualificação e valorização profissional. Sempre que possível, são integrados conteúdos relacionados com ética, igualdade, não discriminação e boas práticas organizacionais, contribuindo para a sensibilização e responsabilização de todos os trabalhadores e trabalhadoras nestas matérias.

No domínio da organização do trabalho e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, a EDM implementa regimes de teletrabalho e outras modalidades de flexibilidade laboral, sempre que compatíveis com as funções desempenhadas, promovendo condições que favorecem o equilíbrio entre responsabilidades profissionais e familiares, sem prejuízo da igualdade de oportunidades no desenvolvimento da carreira.

A empresa assegura igualmente o pleno respeito pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade, incentivando a utilização das licenças legalmente previstas e promovendo uma

cultura organizacional que valoriza a parentalidade partilhada, sem impacto negativo na avaliação de desempenho, na progressão profissional ou no acesso a oportunidades de formação.

Complementarmente, a EDM disponibiliza apoios financeiros associados à área da saúde, extensivos ao agregado familiar do trabalhador, constituindo uma medida de apoio social que contribui para o bem-estar, a segurança e a estabilidade das pessoas e das suas famílias, com impacto positivo na igualdade de oportunidades e na qualidade de vida no trabalho.

Estas práticas, já consolidadas na organização, evidenciam o compromisso da EDM com a promoção da igualdade de género e criam uma base sólida para a implementação e desenvolvimento do seu Plano de Igualdade, numa perspetiva de melhoria contínua, participação e alinhamento com os princípios da boa governação pública.

6. Medidas

A política de igualdade de género e de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal da EDM – Empresa de Desenvolvimento Mineiro, S.A. assenta no compromisso de assegurar condições de trabalho equitativas, inclusivas e promotoras do bem-estar, reconhecendo que a igualdade de oportunidades e a valorização das pessoas são determinantes para o desempenho organizacional e para o cumprimento da sua missão de interesse público.

No domínio da igualdade de género, a política deverá contemplar medidas que promovam a integração sistemática da perspectiva de género na gestão de recursos humanos, designadamente através da adoção de critérios objetivos e transparentes nos processos de recrutamento, seleção, avaliação de desempenho e progressão profissional, assegurando a igualdade de tratamento entre mulheres e homens. Sempre que se justifique, deverão ser desenvolvidas ações de sensibilização e formação em matéria de igualdade, diversidade e não discriminação, dirigidas a todos os níveis da organização, com especial enfoque nas funções de direção e chefia.

A política deverá ainda reforçar mecanismos de prevenção e combate a todas as formas de discriminação, assédio e violência no local de trabalho, assegurando a divulgação e aplicação efetiva do Código de Ética e de Conduta, o funcionamento da Comissão de Ética e a existência de canais de denúncia acessíveis, confidenciais e imparciais, promovendo um ambiente de trabalho seguro, respeitador e baseado na dignidade da pessoa.

No que respeita à conciliação das obrigações profissionais e familiares, a política deverá integrar medidas de flexibilidade na organização do trabalho, tais como regimes de teletrabalho, horários flexíveis ou outras modalidades compatíveis com a natureza das funções, promovendo o equilíbrio entre responsabilidades profissionais, familiares e pessoais, sem prejuízo da igualdade de oportunidades na carreira e na avaliação do desempenho.

Deverá ser assegurado o pleno respeito e valorização dos direitos de maternidade e paternidade, incentivando a parentalidade partilhada e garantindo que o exercício destes direitos não tem impacto negativo no percurso profissional, no acesso à formação ou na progressão na carreira. A política deverá igualmente prever a divulgação clara e acessível da informação relativa a estes direitos, promovendo uma cultura organizacional de apoio à parentalidade.

A política de igualdade e conciliação poderá ainda contemplar medidas de apoio social e ao bem-estar, designadamente benefícios associados à saúde e ao apoio à família, extensivos, sempre que possível, ao agregado familiar dos trabalhadores e trabalhadoras, contribuindo para a redução de desigualdades e para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Por fim, deverá ser assegurada a monitorização e avaliação periódica da implementação das medidas adotadas, através de indicadores desagregados por género e de mecanismos de acompanhamento que permitam identificar progressos, constrangimentos e oportunidades de melhoria, garantindo uma política dinâmica, participada e alinhada com as orientações estratégicas nacionais em matéria de igualdade de género e não discriminação.

Eixo Estratégico	Medida	Objetivo	Indicadores de Monitorização
Igualdade de género na gestão de RH	Garantir critérios objetivos e neutros em termos de género nos processos de recrutamento e seleção	Assegurar igualdade de oportunidades no acesso ao emprego	• % de procedimentos com critérios formalizados • Distribuição por género das candidaturas e admissões
Igualdade de género na gestão de RH	Promover a igualdade no acesso à formação profissional	Assegurar desenvolvimento equilibrado de competências	• % de trabalhadores/as em formação por género • Nº médio de horas de formação por género
Sensibilização e cultura organizacional	Desenvolver ações de formação/sensibilização em igualdade de género, ética e não discriminação	Reforçar uma cultura organizacional inclusiva	• Nº de ações realizadas • Nº e % de participantes por género
Prevenção da discriminação e assédio	Reforçar a divulgação do Código de Ética e do papel da Comissão de Ética	Prevenir comportamentos discriminatórios e de assédio	• Nº de ações/divulgações realizadas • Grau de conhecimento do Código (inquérito interno)

Eixo Estratégico	Medida	Objetivo	Indicadores de Monitorização
Prevenção da discriminação e assédio	Assegurar canais de denúncia acessíveis e confidenciais	Garantir proteção e tratamento adequado de situações reportadas	- Existência de canal formal - Nº de situações analisadas pela Comissão de Ética
Conciliação trabalho—família	Implementar e monitorizar regimes de teletrabalho	Promover equilíbrio entre vida profissional e familiar	- Nº e % de trabalhadores/as em teletrabalho - Distribuição por género
Parentalidade	Garantir o pleno respeito pelos direitos de maternidade e paternidade	Apoiar a parentalidade sem impacto negativo na carreira	- Nº de licenças parentais usufruídas por género - Taxa de regresso ao posto de trabalho
Parentalidade	Sensibilizar para a parentalidade partilhada	Promover corresponsabilização entre mulheres e homens	% de homens a usufruir de licenças parentais

Eixo Estratégico	Medida	Objetivo	Indicadores de Monitorização
Apoio social e bem-estar	Manter apoios financeiros na área da saúde extensivos ao agregado familiar	Promover bem-estar e igualdade de condições	• Nº de trabalhadores/as abrangidos/as • Grau de satisfação (inquérito interno)
Monitorização e avaliação	Criar um sistema de acompanhamento do Plano de Igualdade	Assegurar melhoria contínua das medidas	• Relatórios anuais • Grau de execução das medidas (%)

20

Lisboa, 30 de junho de 2025

O Conselho de Administração

Presidente



Gonçalo Fernando da Rocha de Jesus

Vogal



Zélia do Rosário do Vale Estêvão

Vogal



Daniel Miguel Rebelo