



FÓRUM ORGANIZAÇÕES
PARA A IGUALDADE

ACORDO DE ADESAO

O Fórum Organizações para a Igualdade de Género – O nosso Compromisso, criado em 2013, emana de uma vontade comum em assumir uma cultura de reconhecimento da igualdade de género como pilar do desenvolvimento e sustentabilidade.

Este Fórum de organizações dos setores privado, público e da economia social - que, face aos desafios da competitividade, assumem, incorporando nas suas estratégias de gestão, os princípios de igualdade entre mulheres e homens num compromisso claro com a promoção da igualdade profissional e com o fim de todos os processos discriminatórios - converge para a concretização dos objetivos da Estratégia Europeia 2020 bem como das prioridades do Estado Português relativamente à igualdade de género no quadro dessa Estratégia.

É promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e pelas organizações membros, e coordenado por uma *task force* mandatada por estas organizações, que nas atividades desenvolvidas seguem uma metodologia de trabalho participativa.

Iniciativas como o Fórum iGen necessitam, para cumprirem a sua missão, de se manter ativas, dinâmicas e em permanente renovação e crescimento. Para tal, é da maior relevância garantir, por um lado, a continuidade das organizações aderentes, e, por outro, a adesão de novas organizações, que partilhem o compromisso da igualdade de género no quadro da missão e dos valores estratégicos que prosseguem, melhorando, de forma sustentada, os respetivos indicadores de igualdade de género, conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e proteção na maternidade e paternidade, numa perspetiva de desenvolvimento e de bem-estar institucional.

Neste contexto,

a **Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE**, com o NIPC 900929464, neste ato representada por Joana Gíria, na qualidade de Presidente,

e

a **APL – Administração do Porto de Lisboa, S.A.**, doravante designada como APL, S.A. com o NIPC 501 202 021, neste ato representada por Maria Lídia Ferreira Sequeira e Ricardo Jorge de Sousa Roque, na qualidade de, respetivamente Presidente e Vogal do Conselho de Administração,

celebram o presente Acordo, no quadro do qual se comprometem, considerando o estabelecido no respetivo Regulamento Interno, a:

1. A CITE:

- a) Dinamizar, promover, acompanhar e apoiar as atividades do Fórum.
- b) Reforçar os mecanismos de troca de experiências e práticas promotoras de igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional.
- c) Garantir a disponibilização de indicadores de género e de instrumentos de política nacional e internacional atualizados junto das organizações membros do Fórum.

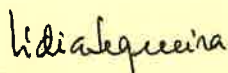
2. A APL, S.A.:

- a) Renovar o seu acordo de adesão ao Fórum *Organizações para a Igualdade de Género – O nosso Compromisso*.
- b) Assumir a concretização a assunção do conjunto de compromissos estabelecidos pela organização, constante no Anexo ao Acordo de Adesão do qual é parte integrante, que são traduzidos em medidas e ações, decorrentes do resultado do diagnóstico efetuado, para cada uma das quais são definidos o universo a abranger, os objetivos a cumprir e os recursos a afetar.
- c) Compromete-se, ainda, a:
- i. A manter a indicação de pelo menos um/a representante no Fórum iGen, desde o momento da sua adesão, que assegure a sua presença nas atividades promovidas pela Task Force, pelos Grupos de Trabalho e pelo Fórum iGen.
 - ii. Participar nas ações promovidas no âmbito do Fórum iGen, nomeadamente, assegurar a sua presença nas atividades desenvolvidas pelos Grupos de Trabalho, nas reuniões da Task Force, se for o caso, e, nas reuniões plenárias, e disponibilizar, em tempo, informação que seja solicitada para o cumprimento dos objetivos definidos para o Fórum, salvo quando existam motivos ponderosos.
 - iii. Aceitar que o Fórum divulgue as ações e boas práticas, bem como os progressos registados, a acordar mutuamente, em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional que possam vir a ter impacto e ser replicadas junto de outras organizações.

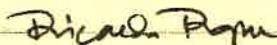
O presente Acordo é assinado em duplicado, ficando um exemplar em poder de cada uma das Partes Outorgantes.

Lisboa, 18 de dezembro de 2018

Pela
APL, S.A.



(Lídia Sequeira)



(Ricardo Roque)

Pela
Comissão para a Igualdade no Trabalho e no
Emprego



(Joana Gíria)

ANEXO ao Acordo de Adesão

ORGANIZAÇÃO: APL – ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE LISBOA, S.A.

| | | |
|--|--|--|
| 1 Ação Prevista | Objetivo da Ação | Dimensão da Igualdade * |
| Garantir a representação de 50% de cada um dos géneros nos júris dos processos de recrutamento e seleção, e de pelo menos, 33% nas áreas funcionais apenas com colaboradores masculinos. | Garantir a igualdade de géneros nos processos de recrutamento e seleção | Recrutamento e seleção de pessoal (R&S) |
| Data/Período de Realização | Universo Abrangido | Recursos Financeiros / Humanos |
| Contínuo | 100% dos processos de R&S | a) Conselho de Administração; b) Departamento de Recursos Humanos; c) Departamentos incluídos em cada processo de R&S; d) Competências demonstradas dos elementos que compõem os departamentos envolvidos |
| 2 Ação Prevista | Objetivo da Ação | Dimensão da Igualdade * |
| Promover a divulgação de informação sobre proteção na parentalidade junto de trabalhadores/as | Aumentar o conhecimento relativo aos direitos de trabalhadores/as quanto à proteção na parentalidade | Proteção parentalidade e assistência à família |
| Data/Período de Realização | Universo Abrangido | Recursos Financeiros / Humanos |
| Contínuo | 100% dos/as trabalhadores/as com filhos | Departamento de Recursos Humanos |
| 3 Ação Prevista | Objetivo da Ação | Dimensão da Igualdade * |
| Definição de período fixo e de período flexível por forma a garantir a flexibilidade de horário nos serviços não operacionais, através da adequação de horários de trabalho | Garantir a flexibilidade do horário diário de trabalho | Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal: <ul style="list-style-type: none"> Novas formas de organização do trabalho |
| Data/Período de Realização | Universo Abrangido | Recursos Financeiros / Humanos |
| Contínuo | 100% dos/as trabalhadores/as não operacionais | Departamento de Recursos Humanos |



FÓRUM ORGANIZAÇÕES
PARA A IGUALDADÉ

ANEXO ao Acordo de Adesão

| 4 Ação Prevista | Objetivo da Ação | Dimensão da Igualdade * |
|----------------------------|--------------------|--------------------------------|
| | | |
| Data/Período de Realização | Universo Abrangido | Recursos Financeiros / Humanos |
| | | |
| 5 Ação Prevista | Objetivo da Ação | Dimensão da Igualdade * |
| | | |
| Data/Período de Realização | Universo Abrangido | Recursos Financeiros / Humanos |
| | | |
| 6 Ação Prevista | Objetivo da Ação | Dimensão da Igualdade * |
| | | |
| Data/Período de Realização | Universo Abrangido | Recursos Financeiros / Humanos |
| | | |

* 9 Dimensões de Igualdade

1. Missão e valores da organização
2. Recrutamento e seleção de pessoal
3. Aprendizagem ao longo da vida
4. Remuneração e gestão da carreira
5. Diálogo social e participação de trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas organizações representativas
6. Dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho
7. Informação, comunicação e imagem
8. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal:
 - Novas formas de organização do trabalho
 - Benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras
 - Benefícios diretos a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras
9. Proteção parentalidade e assistência à família

clp
RHPM