

# PLANO PARA A IGUALDADE

**EMPRESA** Administração do Porto de Lisboa,

**IDENTIFICADOR** P-2023/27

**SETOR** Setor empresarial do Estado

**DATA DE SUBMISSÃO** 15-09-2023

## CARACTERIZAÇÃO

	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	15-24 anos	0	0
	25-34 anos	0	3
	35-44 anos	16	34
	45-64 anos	70	133
	>65 anos	5	4
<b>HABILITAÇÕES LITERÁRIAS</b>	Ensino básico	3	48
	Ensino secundário	17	44
	Ensino superior	71	82
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Orgãos de administração	0	0
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	2	3
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	0
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
	Direção Intermédia de 1º grau	4	6
	Direção Intermédia de 2º grau	13	11
	Pessoal Técnico Superior	49	57
	Coordenação Técnica	2	6
	Pessoal Assistente Técnico	19	20
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

## PLANO PARA A IGUALDADE

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Pessoal Assistente Operacional	2	71
	Pessoal estagiário/a	0	0
<b>VÍNCULO CONTRATUAL</b>	Contrato de trabalho sem termo	90	170
	Contrato de trabalho a prazo	1	4
	Contrato de trabalho incerto	0	0
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
	Outras situações( prestação de serviços)	0	0

# PLANO PARA A IGUALDADE

## MEDIDAS

**DIMENSÃO:** Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Estabelecer objetivos estratégicos mensuráveis que promovam a igualdade entre mulheres e homens	Alargar a qualquer processo que envolva a designação de júri uma representatividade mínima de 1/3 de cada sexo nos seus membros	Conselho de Administração	Chefias de 1.ª nível de gestão	Não envolve custos específicos	Rácio entre o nº de processos em que foi aplicado e o total de processos	Manutenção de 1/3 de membros de cada sexo	
Assumir publicamente (interna e/ou externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e do homens	Criar o Dia da Igualdade de Género nos Portos (26Mar)	Conselho de Administração	Gabinete de Comunicação, Gestão de Recursos Humanos	Eventual custo a estimar em função da atividade a realizar	Comemoração do dia	Destaque para o dia	
Estabelecer objetivos estratégicos mensuráveis que promovam a igualdade entre mulheres e homens	Manter como referência que o efetivo global tenha uma proporção de pessoas de cada sexo não inferior a 33%	Conselho de Administração	Gestão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Rácio entre o nº de efetivos de cada sexo e o nº total de efetivos	Manutenção de 33% de efetivos de cada sexo	
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade de modo a envolver todas as pessoas na sua implementação	Divulgar o Plano anual por todas as trabalhadoras e trabalhadores da empresa	Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Documento divulgado em Ordem de Serviço e no Portal	Tomada de conhecimento por todas as trabalhadoras e trabalhadores	

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens nos processos de recrutamento e seleção	Reiterar como 1.º critério geral de desempate nas classificações a preferência pelo sexo subrepresentado	Conselho de Administração	Juris designados	Não envolve custos específicos	Rácio entre o nº de processos em que foi aplicado e o total de processos	Aplicação em todos os processos	
Expressar a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos processos de recrutamento e seleção	Assinalar nos anúncios de R&S o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Conselho de Administração	Juris designados	Não envolve custos específicos	Rácio entre o nº de anúncios em que foi aplicado e o total de anúncios	Aplicação em todos os anúncios	

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Fomentar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no desenvolvimento profissional	Manter como princípio uma representatividade de 33% de cada sexo nos participantes de ações de formação interna	Gestão de Recursos Humanos	Chefias de 1º nível de Gestão	Não envolve custos específicos	Rácio entre o nº de participantes de cada sexo e o total de participantes	Participação de 33% de pessoas de cada sexo	

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover um maior equilíbrio entre mulheres e homens nos cargos de direção e chefia	Manter como princípio a considerar na nomeação de chefias uma proporção mínima de cada sexo não inferior a 1/3 e aumentar progressivamente esta proporção até alcançar 40% em 2030, em sintonia com a Meta Nacional para a Igualdade de Género da UN Global Compact	Conselho de Administração	Gestão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Rácio entre o nº de chefias de cada sexo e o total de chefias	Manutenção de 1/3 de chefias de cada sexo e incrementação gradual para 40% até 2030	

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Disponibilizar informação relativa a boas práticas em contexto de trabalho no âmbito da igualdade e não discriminação	Complementar documento que sistematize e caracteriza as boas práticas existentes na empresa, evidenciando o cumprimento das medidas implementadas no âmbito desta dimensão	Gestão de Recursos Humanos	Comissão IMH	Não envolve custos específicos	Documento criado e divulgado	Tomada de conhecimento por todos os trabalhadores e trabalhadoras	
Conceder aos trabalhadores e trabalhadoras benefícios superiores aos previstos na lei	Justificar a ausência de 1 dia por ocasião do nascimento de neta/o	Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Rácio entre o nº de pessoas que beneficiaram da medida e o total passível de beneficiar	100% das situações passíveis de aplicação da medida	

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Disponibilizar informação relativa a boas práticas em contexto de trabalho no âmbito da igualdade e não discriminação	Complementar documento que sistematize e caracteriza as boas práticas existentes na empresa, evidenciando o cumprimento das medidas	Gestão de Recursos Humanos	Comissão IMH	Não envolve custos específicos	Documento criado e divulgado	Tomada de conhecimento por todas as trabalhadoras e trabalhadores	
Uniformizar a concessão do dia de aniversário a todas as pessoas	Conceder tolerância no dia de aniversário aos trabalhadores e trabalhadoras não abrangidas por ACT que contemple o gozo deste dia	Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Rácio entre o nº de pessoas que beneficiaram da medida e o total passível de beneficiar	100% das situações passíveis de aplicação da medida	



# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Disponibilizar informação relativa a boas práticas em contexto de trabalho no âmbito da igualdade e não discriminação	Complementar documento que sistematize e caracteriza as boas práticas existentes na empresa, evidenciando o cumprimento das medidas implementadas no âmbito desta dimensão	Gestão de Recursos Humanos	Comissão IMH	Não envolve custos específicos	Documento criado e divulgado	Tomada de conhecimento por todos os trabalhadores e trabalhadoras	
Assumir interna e externamente a promoção de um ambiente de trabalho digno e livre de assédio	Menção expressa da prevenção e combate ao assédio nos valores da empresa divulgados no portal	Conselho de Administração	Gestão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Princípio aprovado e divulgado	Inserção do princípio nos valores da empresa	