



# Fórum Empresas para a Igualdade

## O nosso compromisso

### ACORDO DE ADESÃO

O Fórum Empresas 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 cooperativo, 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 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) Aderir ao Fórum *Empresas para a Igualdade de Género – O nosso Compromisso*.
- b) Assumir os compromissos em matéria de igualdade de género, nos termos do constante do Anexo ao presente Acordo e que dele faz parte integrante, com base nos diagnósticos realizados internamente, utilizando, entre outros, o *Guia de Auto-avaliação da Igualdade de Género nas Empresas* (Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas - CITE).
- c) Comprometer-se, ainda, a:
  - i. Participar nas reuniões de trabalho e nas atividades do Fórum, de forma ativa, com as outras organizações e com a CITE.
  - ii. 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.

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

Lisboa, 6 de dezembro de 2016

Pela  
APL, S.A.

  
\_\_\_\_\_  
(Lídia Sequeira)

  
\_\_\_\_\_  
(Ricardo Roque)

Pela  
Comissão para a Igualdade no Trabalho e no  
Emprego

\_\_\_\_\_  
(Joana Gíria)



## Fórum Empresas para a Igualdade

O nosso compromisso

### ANEXO ao Acordo de Adesão | Organização: APL – ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE LISBOA, S.A.

AÇÃO PREVISTA	OBJETIVO DA AÇÃO	BREVE DESCRIÇÃO DA AÇÃO	DATA DE REALIZAÇÃO OU DE TÉRMINUS DA AÇÃO	UNIVERSO ABRANGIDO	INDICADOR DE CONCRETIZAÇÃO	RECURSOS FINANCEIROS/HUMANOS
Recrutamento e Seleção (R&S)	Garantir a igualdade de géneros nos processos de recrutamento e seleção	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.	Contínuo	100% dos processos de R&S	<p>Nº de elementos que constituem os júris de R&amp;S</p> <p>Nº de mulheres que constituem os júris de R&amp;S</p>	<p>a) Conselho de Administração;</p> <p>b) Departamento de Recursos Humanos;</p> <p>c) Departamentos incluídos em cada processo de R&amp;S;</p> <p>d) Competências demonstradas dos elementos que compõem os departamentos envolvidos</p>
Aprendizagem e formação contínua	Promoção de formações de igualdade de género	Promover formações de sobre igualdade de género, linguagem inclusiva e articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal	31-Dez-2017	100% dos/as trabalhadores/as	<p>Nº de participações</p> <p>Total de trabalhadores/as</p>	<p>a) Departamento de Recursos Humanos;</p> <p>b) Todos os departamentos da APL, S.A.</p>
Articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Melhorar as condições dos/as trabalhadores/as no que se refere à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Estabelecimento de protocolos com creches, lares, casas de repouso e entidades de prestação de cuidados familiares/domicílio	31-Dez-2018	100% dos/as trabalhadores/as com filhos em idade infantil ou familiares em situação de dependência	<p>Nº protocolos</p> <p>Total de trabalhadores/as na(s) situação(ões) referida(s)</p>	<p>a) Departamento de Recursos Humanos</p>



## Fórum Empresas para a Igualdade

O nosso compromisso

### ANEXO ao Acordo de Adesão | Organização: APL – ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE LISBOA, S.A.

AÇÃO PREVISTA	OBJETIVO DA AÇÃO	BREVE DESCRIÇÃO DA AÇÃO	DATA DE REALIZAÇÃO OU DE TÉRMINUS DA AÇÃO	UNIVERSO ABRANGIDO	INDICADOR DE CONCRETIZAÇÃO	RECURSOS FINANCEIROS/HUMANOS
Organização do trabalho	Garantir a flexibilidade do horário diário de trabalho.	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	Contínuo	100% dos/as trabalhadores/as não operacionais	Nº Horários flexíveis Nº trabalhadores/as não operacionais	a) Departamento de Recursos Humanos