

## PLANO PARA A IGUALDADE 2021

### Índice

<b>1. Nota de enquadramento .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Apresentação sumária da empresa.....</b>	<b>1</b>
<b>3. Breve caracterização do pessoal ao serviço.....</b>	<b>2</b>
<b>4. Estruturação do Plano.....</b>	<b>3</b>
<b>4.1. Metodologia e Objetivos.....</b>	<b>3</b>
<b>4.2. Diagnóstico.....</b>	<b>3</b>
<b>4.3. Conteúdo.....</b>	<b>4</b>
<b>4.4. Monitorização.....</b>	<b>4</b>
<b>Anexo: Plano de Ação</b>	

### **1 - Nota de enquadramento**

Dando cumprimento ao que se determina no nº 1 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, a APL - Administração do Porto de Lisboa, S.A, procede à apresentação do seu Plano para a Igualdade de Género respeitante ao ano de 2021.

Ainda em sintonia com o disposto no mesmo preceito, agora nos termos do seu nº 2, a formulação do presente documento radica nas orientações definidas no “Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais”, por sua vez, produzido em consonância com o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

### **2 - Apresentação sumária da empresa**

Conforme estatuto orgânico publicado em anexo ao Decreto-Lei nº 336/98 de 3 de Novembro, a Administração do Porto de Lisboa foi transformada em sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, integrando, por consequência, o setor empresarial do estado.

Nos termos da sua base identitária, o objeto social da empresa consiste na administração do porto de Lisboa, visando a sua exploração económica, conservação e desenvolvimento e abrangendo o exercício das competências e prerrogativas de autoridade portuária que lhe estejam ou venham a estar cometidas.

Assegura, em síntese, o exercício das competências necessárias ao regular funcionamento do porto nos seus múltiplos aspetos de ordem económica, financeira e patrimonial, de gestão de efetivos e de exploração portuária e ainda as atividades que lhe sejam complementares, subsidiárias ou acessórias.

Na esfera jus-laboral, importa notar que nas administrações portuárias é aplicável um estatuto de pessoal próprio, constante do DL nº 421/99, de 21 de outubro, regulado pela Portaria nº 1098/99, de 21 de dezembro, sendo certo que na APL,SA coexistem trabalhadores e trabalhadoras cujos vínculos se subordinam aos regimes do contrato de trabalho em funções públicas e do contrato individual de trabalho.

### **3 - Breve caracterização do pessoal ao serviço**

(dados reportados a 30 de junho de 2020)

De um total de 285 pessoas ao serviço no final do 1º semestre de 2020, a empresa integrava 94 mulheres e 191 homens, o que significa uma taxa de feminização de, aproximadamente, 33%.

No que respeita, em particular, à estrutura hierárquica e excluindo os órgãos sociais, assinala-se que, dos 42 titulares de cargo de chefia existentes, os quais se repartem por 4 níveis departamentais, 16 são mulheres constituindo, nessa medida, 38% deste grupo.

Sublinha-se, porém, que a representatividade do sexo feminino se concentra nos patamares superiores de responsabilidade, elevando-se para exatamente 50% se considerados, em conjunto, os níveis de chefia I (3 em 8) e II (10 em 18).

Estendendo a comparação por género à luz de outros indicadores de referência em matéria de recursos humanos, vale a pena salientar, por outro lado, que:

- Enquanto a idade média da generalidade dos trabalhadores e das trabalhadoras se situa nos 51,77 anos, as mulheres registam um nível etário médio de 50,76, sendo de 52,28 anos o valor correspondente ao efetivo masculino;
- Para uma antiguidade média na empresa em termos globais de 21,77 anos, o valor equivalente distinguindo mulheres e homens é de, respetivamente, 20,99 e 22,15 anos;
- Por último, no plano habilitacional, de um total de 143 (50%) trabalhadores e trabalhadoras com formação superior, 63 (44%) são mulheres, quantitativo que representa simultaneamente 67% do universo feminino, sendo de 42% a proporção dos homens neste escalão.

## **4 - Estruturação do Plano**

### **4.1. Metodologia e Objetivos**

A preparação do presente plano, como acima se refere, norteou-se pelas orientações e metodologia definidas no Guião produzido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, designadamente na *Matriz de apoio ao diagnóstico* e na *Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade*.

Mais do que o integral cumprimento da moldura legal aplicável, procurou-se, sobretudo e em primeira instancia, gizar um Plano para a Igualdade entre homens e mulheres genericamente consistente nos seus termos e ajustado à realidade da APL,SA.

Para além dos objetivos específicos enunciados no plano, pretende-se que o mesmo possa revelar-se consequente e equilibrado na trajetória já percorrida rumo à igualdade de género, seja em ordem a reparar algumas das insuficiências identificadas, seja no sentido de se promoverem novos e melhores procedimentos neste domínio.

### **4.2. Diagnóstico**

Importa referir, a título retrospectivo, que a 1ª aferição mais estruturada neste âmbito ocorreu em 2013 a partir do Guia de Auto-Avaliação da Igualdade de Género, disponibilizado no portal do Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas.

Por via de um questionário constituído por 65 perguntas em torno de nove dimensões, rastreou-se, por um lado, o integral cumprimento das normas aplicáveis e, por outro, o percurso já trilhado nas boas práticas, traduzindo-se os resultados, em suma e respetivamente, na necessidade de melhoria em 3 das 11 áreas escrutinadas e na obtenção de 530 pontos em 1000 possíveis.

Já em sede da adesão da APL,SA em 2015 ao Projeto “Igualdade de Género nas Empresas – Break Even”, no qual constituiu, de resto, uma das suas sete empresas-âncora, merece também referência o diagnóstico empreendido em 2016 com recurso a análise documental, entrevistas e aplicação de um questionário.

Desta feita, começou igualmente por se proceder ao diagnóstico interno, utilizando-se para o efeito a matriz de apoio indicada, comportando a resposta a um conjunto de 173 questões, das quais 171 de tipologia dicotómica (sim/não) e 2 com expressão quantitativa.

Em jeito de súmula global, apuraram-se um total de 92 respostas afirmativas (53,8%), contra 43 de sentido contrário (25,1%), assinalando-se por último, 36 (21,1%) como situações inexistentes ou sem aplicabilidade na empresa.

Note-se que, nesta ocasião, não se registaram respostas suscetíveis de configurar práticas discriminatórias, pelo que, a essa luz, não se perfilam na APL,SA quaisquer contextos de inobservância ou violação de preceitos legais em matéria de igualdade entre mulheres e homens.

Cabe relevar ainda que, em duas das 7 dimensões ora perscrutadas, designadamente, nas que se reportam quer à *Igualdade no Acesso a Emprego*, quer à *Formação Inicial e Contínua*, o apuramento efetuado acabou por se saldar pela verificação de respostas unicamente confirmativas nas situações tidas por aplicáveis.

### **4.3. Conteúdo**

O desenho do plano centrou-se, por conseguinte, na consideração do conjunto de respostas negativas apuradas, na medida em que as mesmas, identificando possíveis omissões ou insuficiências num dado capítulo, sinalizam as prioridades de intervenção e devem induzir, por conseguinte, a formulação das medidas retificativas a programar.

Tendo em conta um horizonte temporal circunscrito a um ano, não seria realista acomodar ações direcionadas para a totalidade e cada uma daquelas questões, entendendo-se, diante disso, de eleger um grupo de 11 objetivos, para o que presidiram, sobretudo, critérios de pragmatismo e maior exequibilidade.

Nesse sentido e com vista a alcançar os objetivos estratégicos a que a empresa se propõe nas dimensões de intervenção escolhidas, projetaram-se 15 medidas para a sua consecução, por vezes, diretamente inspiradas na *Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade*, noutros casos, de *per si* mais moldadas para particularidades próprias.

Enunciam-se, assim, sucessivamente e para cada medida, as unidades orgânicas responsáveis pela correspondente implementação, os recursos humanos envolvidos, os destinatários, a meta ou impacto esperado, o indicador de resultados a adotar, o orçamento previsto, e por último, o respetivo calendário de execução.

### **4.4. Monitorização**

Finalmente, no que respeita ao acompanhamento da execução do plano, explicitam-se, de igual modo, de forma individualizada, a metodologia de monitorização, os responsáveis pela mesma, os recursos financeiros alocados, o indicador de referência, os resultados ou impacto atingidos e a periodicidade da verificação.