

# PLANO PARA A IGUALDADE

**EMPRESA** Administração do Porto de Lisboa,

**IDENTIFICADOR** P-2022/11

**SETOR** Setor empresarial do Estado

**DATA DE SUBMISSÃO** 16-09-2022

## CARACTERIZAÇÃO

	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	15-24 anos	0	0
	25-34 anos	0	3
	35-44 anos	19	33
	45-64 anos	68	136
	>65 anos	3	6
<b>HABILITAÇÕES LITERÁRIAS</b>	Ensino básico	5	48
	Ensino secundário	16	47
	Ensino superior	69	83
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Orgãos de administração	0	4
	Orgãos de fiscalização	2	1
	Orgão sociais	0	0
	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	13
	Pessoal Técnico Superior	49	56
	Coordenação Técnica	1	6
	Pessoal Assistente Técnico	16	15
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

## PLANO PARA A IGUALDADE

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Pessoal Assistente Operacional	0	0
	Pessoal estagiário/a	0	0
<b>VÍNCULO CONTRATUAL</b>	Contrato de trabalho sem termo	90	174
	Contrato de trabalho a prazo	0	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
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Reajustar a composição da Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e reforçar as respetivas competências	Conselho de Administração	Gestão de Recursos Humanos e outros elementos designados	Não envolve custos específicos	Composição da Comissão IMH e respetivas competências definidas e aprovadas	Divulgação dos membros e competências em Ordem de Serviço e do correspondente relatório de atividades no Portal	
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Reajustar a composição da Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e reforçar as respetivas competências	Conselho de Administração	Gestão de Recursos Humanos e outros elementos designados	Não envolve custos específicos	Composição da Comissão IMH e respetivas competências definidas e aprovadas	Divulgação dos membros e competências em Ordem de Serviço e do correspondente relatório de atividades no Portal	
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Reajustar a composição da Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e reforçar as respetivas competências	Conselho de Administração	Gestão de Recursos Humanos e outros elementos designados	Não envolve custos específicos	Composição da Comissão IMH e respetivas competências definidas e aprovadas	Divulgação dos membros e competências em Ordem de Serviço e do correspondente relatório de atividades no Portal	

# PLANO PARA A IGUALDADE

Promover o respeito pelo princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens nas relações externas	Estabelecer critério de seleção para contratações que valorize o compromisso da entidade externa com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Conselho de Administração	Juris designados	Não envolve custos específicos	Critério aprovado e divulgado	Aplicação em todos os processos	
Promover o respeito pelo princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens nas relações externas	Introduzir a marca IGEN, criada para utilização pelas empresas membro, no Portal da empresa e na assinatura profissional (email) de todos os trabalhadores e trabalhadoras	Conselho de Administração	Gestão de Recursos Humanos, Gabinete de Comunicação e Sistemas de Informação	Não envolve custos específicos	Aprovação e divulgação do procedimento	Colocação da marca no portal e utilização pelos trabalhadores e trabalhadoras nos emails para entidades externas	
Disponibilizar informação relativa a boas práticas em contexto de trabalho no âmbito da igualdade e não discriminação	Criar documento que sistematize e caracterize 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	
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade para envolver todos os/as trabalhadores/as na sua implementação	Divulgar o Plano anual por todas as pessoas da empresa	Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Pessoal	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 de género nos/as candidatos/as a processos de R&S para áreas em que haja subrepresentação	Oferecer estágio a estudante do sexo subrepresentado de cursos em área profissional que na empresa esteja com maior desequilíbrio de género (ex: marinhagem)	Conselho de Administração	Gestão de Recursos Humanos e área de acolhimento	Mil euros	Oferta aprovada	Celebração de protocolo com Instituição de Ensino	
Disponibilizar informação relativa a boas práticas em contexto de trabalho no âmbito da igualdade e não discriminação	Criar documento que sistematize e carterize 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 todas as trabalhadoras e trabalhadores	

# 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
Contribuir para um maior equilíbrio de género em área formativa com subrepresentação de um dos sexos	Conceder bolsa para formação superior (1.º ano de mestrado) a estudante do sexo subrepresentado de curso em área profissional que na empresa esteja com maior desequilíbrio de género (Pilotagem)	Conselho de Administração	Gestão de Recursos Humanos	Mil e duzentos euros	Bolsa aprovada	Celebração de protocolo com Instituição de Ensino	
Disponibilizar informação relativa a boas práticas em contexto de trabalho no âmbito da igualdade e não discriminação	Criar documento que sistematize e caracterize 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	

# 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
Fomentar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no desenvolvimento profissional	Estabelecer como princípio uma representatividade de trinta e três por cento de cada sexo nos participantes de ações de formação interna	Gestão de Recursos Humanos	Chefias de primeiro nível de gestão	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de participantes de cada sexo e o total de participantes	Participação de trinta e três por cento de pessoas de cada sexo	
Disponibilizar informação relativa a boas práticas em contexto de trabalho no âmbito da igualdade e não discriminação	Criar documento que sistematize e caracterize 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 conhecimentos por todas as trabalhadoras e trabalhadores	

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Conceder aos trabalhadores e trabalhadoras benefícios com duração superior ao previsto na lei	Justificar a ausência de meio dia por ano para participar em iniciativa escolar de filhos/as até aos 12 anos (ex: dia do pai/mãe ou outro evento)	Gestão de Recursos Humanos	Elementos que efetuam o controlo da assiduidade	Não envolve custos específicos	Divulgação e fruição do benefício	Concessão do benefício	
Disponibilizar informação relativa a boas práticas em contexto de trabalho no âmbito da igualdade e não discriminação	Criar documento que sistematize e caracterize 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 com duração superior ao previsto na Lei	Justificar a ausência de meio dia por ano para participar em iniciativa escolar de filhos/as até aos doze anos (ex: dia do pai/mãe ou outro evento)	Gestão de Recursos Humanos	Elementos que efectuam o controlo de assiduidade	Não envolve custos específicos	Divulgação e fruição do benefício	Concessão do benefícios	



# 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 a informação relativa a boas práticas em contexto de trabalho no âmbito da Igualdade e não discriminação	Criar documento que sintetize e caracterize 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 todas as trabalhadoras e trabalhadores	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras	Justificar a ausência de meio dia por ano para participar em iniciativa escolar de netas/os até aos doze anos (ex: dias das/os avós/ôs ou outro evento)	Gestão de Recursos Humanos	Elementos que efetuam o controlo de assiduidade	Não envolve custos específicos	Divulgação e fruição do benefício	Concessão do benefício	

# 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
Fortalecer a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Reforçar competências internas para prevenção e combate à prática de assédio no trabalho	Gestão de Recursos Humanos	Núcleo SQE, Comissão IMH e outros elementos com intervenção direta na temática	Mil euros	Rácio entre o número de elementos abrangidos pela formação e o total passível de abranger	Cem por cento dos elementos abrangidos pela formação	
Fortalecer a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Disponibilizar informação adicional sobre Instituições e/ou sites a que a vítima possa recorrer para obter aconselhamento, apoio e/ou acompanhamento	Gestão de Recursos Humanos	Núcleo SQE	Não envolve custos específicos	Informação sistematizada	Divulgação por todas as pessoas denunciantes e/ou vítimas	
Disponibilizar informação relativa a boas práticas em contexto de trabalho no âmbito da igualdade e não discriminação	Criar documento que sistematize e caracterize 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	