



Plano para a Igualdade de 2022

1 – Nota preliminar	1
2 - Identificação e objeto social da empresa	1
3 - Distribuição por sexo – Evolução anual	2
4 - Formulação do plano	
4.1. Metodologia e grandes objetivos	3
4.2. Diagnóstico	4
4.3. Conteúdo	5
4.4. Monitorização	5
5 – Mapa das ações a desenvolver	6

1 - Nota preliminar

Na esteira de exercícios anteriores e consolidando um trajeto há muito empreendido, a Administração do Porto de Lisboa, S.A., procede à apresentação do seu Plano para a Igualdade de Género para o ano de 2022, atentos o disposto no nº 1 do artigo 7º da Lei, nº 62/2017, de 1 de agosto e o recente Despacho Normativo n.º 23-A/2021 de 15 de setembro.

Com o presente documento, a empresa reitera, do mesmo passo, o seu compromisso estratégico de gestão rumo a uma efetiva igualdade entre mulheres e homens em dimensões que vão desde o acesso ao emprego e às condições de trabalho, até à conciliação da atividade profissional com as esferas pessoal e familiar, passando pela proteção na parentalidade.

2 - Identificação e objeto social da empresa

Sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, integrada no setor empresarial do Estado, a APL,SA conjuga, nos termos estatutariamente definidos, a prossecução de atividades que envolvem a prestação de serviços de natureza puramente empresarial e o exercício de poderes decorrentes do seu estatuto de autoridade portuária.



Nesse contexto, a empresa tem por objeto social administrar o porto de Lisboa e, bem assim, a respetiva exploração económica, conservação e desenvolvimento garantindo, no uso das referidas competências e prerrogativas, o seu regular funcionamento nos 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.

3 - Distribuição por sexo – Evolução anual

(dados reportados a 30 de junho)

Tomando por base comparativa o período homólogo do ano precedente, o efetivo global da APL,SA diminuiu de 285 para 277 pessoas, observando-se, em termos absolutos, uma idêntica redução nos subtotais de mulheres e de homens os quais passaram, respetivamente, de 94 para 90 e de 191 para 187.

Por efeito do referido decréscimo uniforme dos valores desagregados respeitantes a ambos os grupos, a taxa de feminização acabou por regredir ligeiramente evoluindo, nessa medida, de 33% para 32,5% no final do 1º semestre de 2021.

Já no que concerne ao exercício de cargos de chefia na estrutura hierárquica da empresa, a representatividade do sexo feminino elevou-se de 38% para 43%, contando-se agora 18 mulheres nos 4 níveis departamentais existentes, sendo certo que se manteve inalterado o total de 42 responsáveis orgânicos.

Assinala-se, de resto, numa aproximação mais detalhada, que a proporção de mulheres passou mesmo a revelar-se maioritária entre os titulares de cargos com maior responsabilidade, atingindo 54% se considerados conjuntamente diretores de serviço e chefes de divisão (15 em 28), quando antes perfaziam exatamente 50% (13 em 26).

Os demais indicadores globais de referência que, grosso modo, permitem caracterizar a realidade social interna, não conheceram alterações substanciais na expressão quantitativa de cada um dos sexos conforme, seguidamente, se relata (entre parenteses anotam-se os registos respeitantes a 2020):

- Média etária:

- Generalidade do pessoal: 52,1 anos (51,8);
- Mulheres: 50,9 anos (50,8);
- Homens: 52,6 anos (52,3).



- Antiguidade média na empresa:
 - Generalidade do pessoal: 22,0 anos (21,8);
 - Mulheres: 21,4 anos (21,0);
 - Homens: 22,3 anos (22,2).
- Pessoas com formação superior (nível de qualificação predominante):
 - Titulares de licenciatura ou formação equiparável: 142 (143), ou seja 51% (50%) do total de trabalhadoras/es;
 - Mulheres: 64 (63), o que constitui 45% (44) deste patamar habilitacional e, simultaneamente, 71% (67%) do sexo feminino;
 - Homens: 78 (80), que correspondem aos restantes 55% (56%) do mesmo subuniverso, mas apenas a, aproximadamente, 42% (42%) do sexo masculino.

4 - Formulação do plano

4.1. Metodologia e grandes objetivos

À semelhança do ano transato, a elaboração do plano foi balizada pelo faseamento e metodologia definidas no Guião oportunamente divulgado pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em particular, na *Matriz de apoio ao diagnóstico* e na *Matriz de apoio à monitorização do plano de igualdade*.

Deve notar-se, aliás, que as diretrizes e grandes objetivos que ora se projetam estão intrinsecamente ligadas ao que se gizou para 2021, numa lógica sequencial e de estreita complementaridade, sendo a abordagem, finalidades e medidas para 2022, em larga medida, indissociáveis do que se programou e foi possível executar no ano vigente.

A essa luz, elencam-se no mapa anexo um conjunto de 9 objetivos específicos, com os quais se materializam e renovam as linhas de orientação matriciais tidas por estruturantes para o plano de igualdade, enfatizando-se, designadamente,

- Reafirmar uma cultura corporativa de plena equidade de tratamento e de oportunidades conferidas nas condições de trabalho e emprego de mulheres e homens;
- Prosseguir um caminho feito de pequenos passos direcionado para a paridade de género através de uma mudança gradativa e incremental de alguns paradigmas comportamentais e nos procedimentos;



- Mobilizar transversalmente a empresa em torno de um documento que se pretende alinhado com as boas práticas nesta matéria, ainda assim, sem perder de vista a realidade própria;
- Dispor de um referencial para a ação consistente e equilibrado, seja do ponto de vista da diversidade e abrangência das medidas, seja quanto ao impacto esperado;
- Aprofundar o conhecimento coletivo sobre uma efetiva igualdade entre mulheres e homens, por via da disseminação de um conjunto de ações positivas com efeitos multiplicadores num processo em permanente construção.

4.2. Diagnóstico

Aplicado em 2020 o questionário que enforma a *Matriz de apoio ao diagnóstico* constante do Guião disponibilizado para o efeito pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no emprego, os resultados obtidos constituíram naturalmente o centro de gravidade para o desenho do plano de igualdade apresentado na ocasião.

Com os objetivos e medidas então enunciadas para um horizonte temporal de um ano (2021), procurou-se sanar um primeiro conjunto de omissões ou insuficiências sinalizadas pelas 43 respostas negativas que se obtiveram no referido questionário entre as 171 questões de tipologia dicotómica (sim/não).

Sem haver lugar a variações substantivas na realidade social da empresa, como atrás circunstanciadamente se evidenciou, considerou-se, nessa medida, plenamente atual e fidedigno o apuramento extraído daquele diagnóstico, e bem assim, a validade das prioridades de intervenção induzidas pelo mesmo.

Por conseguinte, e em alternativa ao desencadeamento de novo diagnóstico, entendeu-se mais profícuo e consequente para 2022 retomar o escrutínio efetuado no ano anterior, mantendo, o foco nas situações suscetíveis de melhoria já identificadas, cuidando, desta feita, das que não foi possível considerar em 2021.

Recorda-se, em qualquer dos casos, que não se haviam registado respostas indiciárias de eventuais práticas discriminatórias, donde não se verificam situações de inobservância ou violação de quaisquer disposições ou preceitos legais sob nenhum dos ângulos de aferição da igualdade entre mulheres e homens.



4.3. Conteúdo

Em consonância com todo o enquadramento precedente, a definição das ações a encetar em 2022 foi assim direcionada, sobretudo, para os pontos menos fortes já identificados, incidindo agora nas questões não diretamente tratadas no ano anterior.

O Plano delineado incorpora um conjunto de 11 medidas que acolhem e replicam, em muitos casos, as sugestões indicadas pela CITE na *Matriz de apoio à monitorização do plano de igualdade*, abrangendo 5 das dimensões de escrutínio da igualdade entre homens e mulheres, designadamente, as que respeitam a:

- Estratégia, missão e valores;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade e
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

No mapa de ações a desenvolver que a seguir se apresenta, para além da enumeração das medidas ora propostas, descrevem-se sucessivamente os responsáveis pela respetiva implementação, os recursos humanos envolvidos, as metas ou impacto expectável, o indicador de resultados, e o calendário previsto.

4.4. Monitorização

A monitorização e avaliação periódica do plano de igualdade será efetuada semestralmente, por via da apresentação de relatórios de progressão intercalar, sem prejuízo de um acompanhamento permanente garantido pelo departamento de Gestão do Pessoal.

O processo de avaliação incidirá nos diferentes parâmetros e metodologia definidos para a execução do plano, tendo em vista, identificar atempadamente desvios e possíveis lacunas, bem como permitir, caso se justifique, a introdução das ações corretivas adequadas.

Empresa: APL-Administração do Porto de Lisboa, S.A.

Setor: Setor Público Empresarial

Ano do Diagnóstico: 2020/21

DIMENSÃO: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivo	Medida	Responsável pela implementação	Recursos Humanos envolvidos	Destinatários	Meta ou impacto esperado	Indicador de resultados	Orçamento	Execução
1. Dar a conhecer o Plano para a Igualdade para envolver todos os/as trabalhadores/as na sua implementação	1. Elaborar documento resumo com as linhas chave do Plano e a intervenção esperada das pessoas	Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Pessoal	Todos/as trabalhadores/as	Tomada de conhecimento por todas/os trabalhadoras/es	Documento divulgado por correio eletrónico	Não envolve custos específicos	Janeiro
2. Promover a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo	2. Criar mecanismo que incentive à adoção de linguagem inclusiva na comunicação escrita e visual interna e externa (portal, documentos produzidos pela empresa, emails)	Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Pessoal	Todas/os trabalhadoras/es	Divulgação de ferramenta de trabalho	Mecanismo criado e divulgado	Não envolve custos específicos	Janeiro
3. Estabelecer objetivos estratégicos mensuráveis que promovam a igualdade entre mulheres e homens	3. Definir que o efetivo global tenha como referência uma proporção de pessoas de cada sexo não inferior a 33%	Conselho de Administração	Gestão de Recursos Humanos	Todos/as trabalhadores/as	Manutenção de 33% de efetivos de cada sexo	Rácio entre o nº de efetivos de cada sexo e o nº total de efetivos	Não envolve custos específicos	1.º trimestre
4. Incentivar a participação dos/as trabalhadores/as no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	4. Auscultar as/os trabalhadoras/es sobre a sua perceção neste domínio através de questionário	Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Pessoal	Todas/os trabalhadoras/es	Obtenção de 10% de respostas	Rácio entre o nº de respostas e o total de trabalhadores/as	Não envolve custos específicos	2.º trimestre

DIMENSÃO: Igualdade no Acesso a Emprego

Objetivo	Medida	Responsável pela implementação	Recursos Humanos envolvidos	Destinatários	Meta ou impacto esperado	Indicador de resultados	Orçamento	Execução
5. Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens nos processos de recrutamento e seleção	5. Garantir uma representatividade de 33% de cada sexo nos membros do Juri	Conselho de Administração	Chefias de 1.ª nível de gestão	Juris designados	Manutenção de 33% de membros de cada sexo	Rácio entre o nº de membros de cada sexo e o total de membros do Juri	Não envolve custos específicos	Anual
	6. Estabelecer como 1.º critério geral de desempate nas classificações a preferência pelo sexo subrepresentado	Conselho de Administração	Juris designados	Candidatos/as com igual classificação	Aplicação em todos os processos	Critério aprovado e divulgado	Não envolve custos específicos	1.º trimestre
	7. Incluir na divulgação do processo a referência ao sexo subrepresentado como incentivo à igualdade de género	Conselho de Administração	Juris designados	Candidatas/os do sexo subrepresentado	Candidatas/os do sexo subrepresentado	Indicação em todas as divulgações	Procedimento implementado	Não envolve custos específicos



Empresa:

APL-Administração do Porto de Lisboa, S.A.

Setor:

Setor Público Empresarial

Ano do Diagnóstico: 2020/21

DIMENSÃO: Igualdade nas Condições de Trabalho

Objetivo	Medida	Responsável pela implementação	Recursos Humanos envolvidos	Destinatários	Meta ou impacto esperado	Indicador de resultados	Orçamento	Execução
6. Promover um maior equilíbrio entre mulheres e homens nos cargos de direção e chefia	8. Instituir como princípio a considerar na nomeação de chefias uma proporção de pessoas de cada sexo não inferior a 33%	Conselho de Administração	Gestão de Recursos Humanos	Titulares de cargo de direção e chefia	Manutenção de 33% de chefias de cada sexo	Rácio entre o nº de chefias de cada sexo e o total de chefias	Não envolve custos específicos	1.º Trimestre

DIMENSÃO: Proteção na Parentalidade

Objetivo	Medida	Responsável pela implementação	Recursos Humanos envolvidos	Destinatários	Meta ou impacto esperado	Indicador de resultados	Orçamento	Execução
7. Conceder aos trabalhadores e trabalhadoras benefícios com duração superior ao previsto na lei no âmbito da parentalidade	9. Justificar as ausências para a frequência de sessões de preparação para o parto, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário	Gestão de Recursos Humanos	Elementos que efetuam o controlo da assiduidade	Mães e Pais trabalhadores	Concessão do benefício	Divulgação e fruição do benefício	Sem custos acrescidos	2.º trimestre

DIMENSÃO: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

Objetivo	Medida	Responsável pela implementação	Recursos Humanos envolvidos	Destinatários	Meta ou impacto esperado	Indicador de resultados	Orçamento	Execução
8. Fomentar a participação dos/as trabalhadores/as no domínio da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	10. Auscultar periodicamente as/os trabalhadoras/es sobre a sua perceção quanto às facilidades concedidas neste domínio, através de questionário	Gestão de Recursos Humanos	Gestão de Pessoal	Todos/as trabalhadores/as	Obtenção de 10% de respostas	Rácio entre o nº de respostas e o total de trabalhadores/as	Não envolve custos específicos	2.º trimestre
9. Facilitar uma maior conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	11. Desenvolver procedimento interno sobre modelos de trabalho que promovam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Gestão de Recursos Humanos	Todas as chefias	Trabalhadoras/es com funções compatíveis	Aplicação dos modelos às situações enquadráveis	Aprovação do Procedimento	Não envolve custos específicos	1.º trimestre

MONITORIZAÇÃO

Acompanhamento da execução do Plano a efetuar pela GRH/GP, com uma periodicidade semestral, incidindo sobre a metodologia aplicada, recursos alocados, resultado atingido, justificação do desvio e ações corretivas a adotar.