

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA Administração do Porto de Lisboa,

SETOR Setor empresarial do Estado

IDENTIFICADOR P-2025/39

DATA DE SUBMISSÃO 12-09-2025

CARACTERIZAÇÃO			
INDICADORES		MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	0	3
	25-34 anos	6	10
	35-44 anos	16	29
	45-64 anos	69	126
	>65 anos	10	13
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	0	0
	Ensino secundário	0	0
	Ensino superior	0	0
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	1	3
	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	7	4
	Direção Intermédia de 2º grau	11	7
	Pessoal Técnico Superior	52	66
	Coordenação Técnica	2	10
	Pessoal Assistente Técnico	20	15
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	6	75
	Pessoal estagiário/a	0	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	0	0
	Contrato de trabalho a prazo	0	0
	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
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Menção expressa do princípio da igualdade nos valores da empresa	CA	GRH	Sem custos acrescidos	Medida implementada	Valores divulgados	
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa, envolvendo todos os trabalhadores e trabalhadoras na sua implementação e sustentabilidade	Dinamizar Grupo de Trabalho dedicado à temática	CA	GRH / Elementos designados	Sem custos acrescidos	Constituir o grupo de trabalho e definir as respetivas competências	Divulgar os membros competências e atividades	
Disponibilizar informação relativa a boas práticas em contexto de trabalho no âmbito da igualdade e não discriminação	Sistematizar e caracterizar as boas práticas existentes na empresa, evidenciando o cumprimento das medidas implementadas no âmbito desta dimensão	GRH	GRH	Sem custos acrescidos	Criar e divulgar o procedimento	Informar todos os trabalhadores e trabalhadoras	
Promover o respeito pelo princípio da igualdade entre homens e mulheres e não discriminação nas relações internas e externas	Introduzir a marca IGEN, criada para utilização pelas empresas membro, no Portal da empresa e na assinatura profissional de todos os trabalhadores e trabalhadoras	CA	GRH / GC / SI	Sem custos acrescidos	Divulgar o procedimento	Colocar a marca no portal e determinar o seu uso em todos os emails	

PLANO PARA A IGUALDADE

Incrementar a igual visibilidade de mulheres e homens no plano interno e externo, criando uma consciência multicultural e potenciando uma cultura organizacional mais inclusiva	Lançar o desafio aos restantes portos / Administrações Portuárias para passarem a comemorar o Dia da Igualdade de Género nos Portos (26.Mar)	CA	GRH	Eventual custo da atividade a realizar	N.º de portos envolvidos / Total de portos	Comemorar o dia em todos os portos	
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Estabelecer critério de seleção para contratações que valorize o compromisso da entidade externa com a promoção da igualdade de género	CA	Juris designados	Sem custos acrescidos	Aprovar e divulgar o critério	Aplicar em todos os processos	
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa, envolvendo todos os trabalhadores e trabalhadoras na sua implementação e sustentabilidade	Elaborar documento resumo com as linhas chave do Plano e a intervenção esperada das pessoas	GRH	GRH	Sem custos acrescidos	Divulgar o documento	Recolher contributos dos/as trabalhadores/as	
Incrementar a igual visibilidade de mulheres e homens no plano interno e externo, criando uma consciência multicultural e potenciando uma cultura organizacional mais inclusiva	Promover a partilha de experiências e boas práticas entre os portos de Lisboa e Setúbal	CA	GRH	Sem custos acrescidos	N.º de práticas partilhadas	Criar procedimento	
Homenagear os trabalhadores e as trabalhadoras pelo seu percurso profissional na APL, SA	Recuperar a demonstração de reconhecimento às pessoas que prestaram, pelo menos, 25 anos de trabalho na empresa	CA	GRH	Eventual custo da atividade a realizar	Comemorar o acontecimento	Retomar a medida	

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
Disponibilizar informação relativa a boas práticas em contexto de trabalho no âmbito da igualdade e não discriminação	Sistematizar e caracterizar as boas práticas existentes na empresa, evidenciando o cumprimento das medidas implementadas no âmbito desta dimensão	GRH	GRH	Sem custos acrescidos	Criar e divulgar o documento	Informar todos os trabalhadores e trabalhadoras	
Contribuir para um maior equilíbrio de género nos/as candidatos/as a processos de R&S	Estabelecer contactos com com entidades externas para atração de candidatos em áreas profissionais com oferta reduzida	GRH / Área de Acolhimento	GRH / Área de Acolhimento	Sem custos acrescidos	Incrementar relacionamentos institucionais	Aumentar o n.º de candidaturas	

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 (1º ano de mestrado) a estudante do sexo subrepresentado de curso em área profissional que na empresa esteja com maior desequilíbrio de género (ex: pilotagem, algumas áreas de engenharia)	CA	GRH	Valor da propina	Bolsa aprovada	Celebrar protocolo com instituição de ensino	
Disponibilizar informação relativa a boas práticas em contexto de trabalho no âmbito da igualdade e não discriminação	Sistematizar e caracterizar as boas práticas existentes na empresa, evidenciando o cumprimento das medidas implementadas no âmbito desta dimensão	GRH	GRH	Sem custos acrescidos	Criar e divulgar o documento	Informar todos os trabalhadores e trabalhadoras	
Potenciar ambientes mais inclusivos e equitativos através da capacitação em IA	Implementar uma ferramenta de IA que analise e sugira melhorias ao nível da linguagem inclusiva usada nos documentos produzidos internamente	CA	GRH / SI	Eventual custo da ferramenta a usar	N.º de utilizadores / Efetivo total	100% das pessoas com PC afeto	

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
Estabelecer objetivos mensuráveis que promovam um maior equilíbrio entre mulheres e homens	Alargar a qualquer processo que envolva a designação de júri / grupo de trabalho uma representatividade mínima de 33% de cada sexo nos seus membros	CA	CA / Chefias de 1.º nível de gestão	Sem custos acrescidos	N.º de processos em que foi aplicado / Total de processos	100% dos processos	
Garantir uma melhor adaptabilidade funcional dos equipamentos de trabalho atribuídos a todos os trabalhadores e trabalhadoras	Disponibilizar as ferramentas de trabalho mais adequadas ao pleno exercício de funções, incluindo em reuniões e deslocações (ex: teclado numérico, rato ergonómico, ecrã com altura regulável)	CA	GRH / SI	Eventual custo da ferramenta necessária	Instituir prática	Melhorar as condições de Trabalho	
Disponibilizar informação relativa a boas práticas em contexto de trabalho no âmbito da igualdade e não discriminação	Sistematizar e caracterizar as boas práticas existentes na empresa, evidenciando o cumprimento das medidas implementadas no âmbito desta dimensão	GRH	GRH	Sem custos acrescidos	Criar e divulgar o documento	Informar todos os trabalhadores e trabalhadoras	
Incentivar a participação das/os trabalhadoras/es na promoção da igualdade entre mulheres e homens, assegurando um contexto de trabalho isento de discriminação	Auscultar as/os trabalhadoras/es sobre a sua perceção neste domínio através de questionário	GRH	GRH	Sem custos	N.º de respostas / Efetivo total	Obter 25% de respostas	

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 superiores ao previsto na lei no âmbito da parentalidade	Justificar a ausência de 1/2 dia por ano para participar em iniciativa escolar de netas/os até aos 12 anos (ex: dia das/os Avós/ôs ou outro evento)	GRH	GRH / Todas as chefias	Sem custos acrescidos	N.º de pessoas de cada sexo que beneficiaram da medida / Efetivo total	100% das situações passíveis de aplicação	
Promover uma cultura empresarial mais inclusiva	Enviar mensagem de felicitação aos trabalhadores e trabalhadoras pelo nascimento/adoção de filho/a e neto/a	GRH	GRH / Todas as chefias	Sem custos acrescidos	N.º de pessoas de cada sexo que beneficiaram da medida / Efetivo total	100% das situações passíveis de aplicação	
Disponibilizar informação relativa a boas práticas em contexto de trabalho no âmbito da igualdade e não discriminação	Sistematizar e caracterizar as boas práticas existentes na empresa, evidenciando o cumprimento das medidas implementadas no âmbito desta dimensão	GRH	GRH	Sem custos acrescidos	Criar e divulgar o documento	Informar todos os trabalhadores e trabalhadoras	
Conceder aos trabalhadores e trabalhadoras benefícios superiores ao previsto na lei no âmbito da parentalidade	Justificar a ausência de 1/2 dia por ano para participar em iniciativa escolar de filhos/as até aos 12 anos (ex: dia do pai/mãe ou outro evento)	GRH	GRH / Todas as chefias	Sem custos acrescidos	N.º de pessoas de cada sexo que beneficiaram da medida / Efetivo total	100% das situações passíveis de aplicação	

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
Promover o bem estar pessoal e familiar, contribuindo para um ambiente empresarial mais saudável	Estimular o uso saudável dos períodos de descanso e férias evitando a cultura "sempre disponível"	CA	Todas as pessoas	Sem custos acrescidos	Estabelecer e divulgar o princípio	Restringir os contactos "fora de horas" a situações de força maior	
Uniformizar a concessão de dias que proporcionem o bem estar a todos os trabalhadores e trabalhadoras não abrangidas por ACT que contemple a temática em causa	Conceder a todas as pessoas um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado na Administração Pública e/ou nas Administrações	GRH	GRH	Sem custos acrescidos	N.º de pessoas de cada sexo que beneficiaram da medida / Efetivo total	100% das situações passíveis de aplicação	
Promover o bem estar pessoal e familiar, contribuindo para um ambiente empresarial mais saudável	Criar espaço multifuncional para fomentar um ambiente de maior socialização, em períodos de descanso e/ou em momentos predefinidos, através de atividades, fóruns de discussão e/ou outras iniciativas	GRH	GRH / GC	Sem custos acrescidos	Divulgar plano de ação	Concretizar o plano	
Fomentar a participação dos trabalhadores e trabalhadoras no domínio da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Recolher contributos das pessoas	GRH	GRH	Sem custos acrescidos	N.º de participantes /Efetivo total	Obter 15% de participação	
Promover o bem estar pessoal e familiar, contribuindo para um ambiente empresarial mais saudável	Enviar mensagem de felicitação aos trabalhadores e trabalhadoras no dia do seu aniversário	GRH	GRH	Sem custos acrescidos	Aplicar o procedimento	Parabenizar todas as pessoas	

PLANO PARA A IGUALDADE

Uniformizar a concessão de dias que proporcionem o bem estar a todos os trabalhadores e trabalhadoras não abrangidas por ACT que contemple a temática em causa	Atribuir 3 dias de descanso adicional por ano civil a todas as pessoas com avaliação de desempenho positiva, nos termos definidos em ACT vigente	GRH	GRH / Todas as chefias	Sem custos acrescidos	N.º de pessoas de cada sexo que beneficiaram da medida / Efetivo total	100% das situações passíveis de aplicação	
Disponibilizar informação relativa a boas práticas em contexto de trabalho no âmbito da igualdade e não discriminação	Sistematizar e caracterizar as boas práticas existentes na empresa, evidenciando o cumprimento das medidas implementadas no âmbito desta dimensão	GRH	GRH	Sem custos acrescidos	Criar e divulgar o documento	Informar todos os trabalhadores e trabalhadoras	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares	Justificar a ausência até 4 dias por ano por comprovada necessidade de assistência a animal de estimação (doença, acidente ou morte), que não possa efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário	GRH	GRH / Todas as chefias	Sem custos acrescidos	N.º de pessoas de cada sexo que beneficiaram da medida / Efetivo total	100% das situações passíveis de aplicação	
Uniformizar a concessão de dias que proporcionem o bem estar a todos os trabalhadores e trabalhadoras não abrangidas por ACT que contemple a temática em causa	Excluir os dias de descanso complementar, semanal e feriados intercorrentes do cômputo dos dias de falta por motivo de falecimento de parentes ou afins	GRH	GRH	Sem custos acrescidos	Criar procedimento	Aplicar a todas as situações	

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	Sistematizar e caracterizar as boas práticas existentes na empresa, evidenciando o cumprimento das medidas implementadas no âmbito desta dimensão	GRH	GRH	Sem custos acrescidos	Criar e divulgar o documento	Informar todos os trabalhadores e trabalhadoras	
Fortalecer a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, criando um clima organizacional isento de discriminação	Afirmar uma política de "tolerância zero" à discriminação e assédio nas relações de trabalho	CA / GRH	Todas as pessoas	Sem custos acrescidos	Aprovar e divulgar o princípio	Praticar o princípio	
Fortalecer a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, criando um clima organizacional isento de discriminação	Disponibilizar informação adicional sobre instituições, sites e/ou contactos úteis a que a vítima ou pessoa denunciante pode recorrer para obter aconselhamento, apoio e/ou acompanhamento	GRH	Núcleo SQE	Sem custos acrescidos	Sistematizar a informação	Colocar no portal e divulgar por todas as pessoas	