

# PLANO PARA A IGUALDADE

**EMPRESA** APDL-Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, S.A.

**IDENTIFICADOR** P-2024/837

**SETOR** Setor empresarial do Estado

**DATA DE SUBMISSÃO** 13-09-2024

## CARACTERIZAÇÃO

	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	15-24 anos	0	2
	25-34 anos	3	16
	35-44 anos	15	30
	45-64 anos	74	130
	>65 anos	2	6
<b>HABILITAÇÕES LITERÁRIAS</b>	Ensino básico	7	49
	Ensino secundário	23	43
	Ensino superior	64	92
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Orgãos de administração	1	2
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	3	1
	Dirigentes Superiores de 1º grau	5	6
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
	Direção Intermédia de 1º grau	10	15
	Direção Intermédia de 2º grau	1	9
	Pessoal Técnico Superior	36	44
	Coordenação Técnica	0	0
	Pessoal Assistente Técnico	37	71
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	1	36

# 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	94	184
	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
Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	DRH	DRH	s/ custos relevantes	Nº de participações nos Fóruns Igen e nº de participações nas reuniões do GT - grupo de trabalho que a APDL integra.	Participar nos Fóruns promovidos pelo IGEN e participar, de forma activa, na agenda do GT - grupo de trabalho que a APDL integra.	
Divulgar o compromisso e as medidas de promoção de igualdade entre mulheres e homens que a empresa tem implementadas.	Divulgação do Plano para a Igualdade e das respetivas medidas e objetivos, através da sua publicação no sítio eletrónico da empresa, na intranet e por correio eletrónico.	DRH	DRH, Dv. de Comunicação	S/ custos diretos	Publicação do plano de igualdade nos meios de comunicação da empresa	Divulgação do Plano de Igualdade nos meios de comunicação da empresa	

# PLANO PARA A IGUALDADE

<p>Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/condução) da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Dv. Comunicação; Direção de Estudos e Planeamento</p>	<p>s/ custos relevantes</p>	<p>Compromissos de igualdade de género inscritos no relatório e contas, relatório de governo societário. código de ética e conduta e na política de responsabilidade e social corporativa.</p>	<p>Inscrição dos promissos com a promoção da igualdade entre mulheres e homens em alguns dos documentos estratégicos da empresa.</p>	
--	---	------------------------------------	--	-----------------------------	--	--	--

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

### SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento (sponsorship) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo e de direção e chefia	DRH	DRH	Não divulgável.	Nº de trabalhadoras que frequentem licenciaturas/pós-graduação/mestrados apoiados pela empresa.	Promover a obtenção de graus académicos ao nível da licenciatura, pós-graduação, mestrado, para trabalhadoras	

### SUBDIMENSÃO: Salários

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Analisar e informar sobre as remunerações pagas a homens e mulheres, assegurando a transparência na informação.	Elaborar relatório de diferenciação salarial	DRH	DRH	s/ custos relevantes	Publicação do relatório no site da empresa	Elaborar o relatório do período	

# PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Proteção na parentalidade							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Atribuir benefícios aos trabalhadores/as superiores à lei.	Atribuir subsídio de estudos e um prémio escolar aos trabalhadores/as com filhos/as em idade escolar, que frequentem qualquer grau de ensino oficial.	DRH	DRH	Não divulgável.	Nº de trabalhadores que usufruíram dos benefícios; nº de subsídios/prémios atribuídos.	100% dos beneficiários	
Prevenção de práticas discriminatórias							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Concessão aos trabalhadores/as que foram pais/mães de benefícios monetários superiores aos previstos na lei	Nas licenças parentais inicial, exclusiva ou partilhada, que sejam inferiores a 100% da remuneração de referência, a APDL abona uma compensação correspondente à diferença do valor pago e a percentagem total (até ao limite de 150 dias).	DRH	DRH	Não divulgável.	Nº de abonos atribuídos/ Nº licenças parentais inicial, exclusiva ou partilhada; valor de abonos atribuídos	100% dos beneficiários	

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

### SUBDIMENSÃO: Faltas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Atribuição de dias de descanso superiores ao previsto na lei.	Atribuição de dias de descanso superiores ao previsto na lei: 1 dia de férias adicional por cada 10 anos de serviço; 3 dias de descanso adicional ao previsto na lei, por ano; dia do aniversário.	DRH	DRH	Não divulgável.	Nº de dias de férias e de descanso adicionais ao previsto pela lei, gozados, por trabalhador	100% dos trabalhadores/as	

### SUBDIMENSÃO: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Concessão, por iniciativa da empresa, de horário flexível, teletrabalho ou outra modalidade de horário diferenciado, a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	DRH	DRH	Não divulgável.	Nº de trabalhadores/as abrangidos /Nº de quadros não operacionais	50% dos quadros não operacionais	