

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA APDL-Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, S.A.
SETOR Setor empresarial do Estado

IDENTIFICADOR P-2025/25
DATA DE SUBIMISSÃO 08-09-2025

CARACTERIZAÇÃO			
	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	1	4
	25-34 anos	6	24
	35-44 anos	15	38
	45-64 anos	73	125
	>65 anos	0	5
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	6	44
	Ensino secundário	24	49
	Ensino superior	65	103
RECURSOS HUMANOS	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	8	19
	Direção Intermédia de 2º grau	1	9
	Pessoal Técnico Superior	48	62
	Coordenação Técnica	0	0
	Pessoal Assistente Técnico	28	76
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	1	21
	Pessoal estagiário/a	0	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	95	196
	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	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	DRH	DRH e DCMC	Sem custos diretos	Existencia de menu específico sobre Igualdade no Site e no portal interno da empresa, com o plano da igualdade da empresa e as actividades desenvolvidas para a promoção da igualdade entre M e H.	Publicação no site e no portal interno da empresa do plano da igualdade e outras informações sobre esta matéria	
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/conducta) da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa	DRH	D. Recursos Humanos; D.Comercial, Marketing e Comunicação; D.Estudos e Planeamento; D. Desenvolvimento e Sustentabilidade	Sem custos diretos	Capítulo com informações e indicadores de igualdade entre M e H nos relatórios oficiais	Os relatórios oficiais da empresa terem um capítulo com informações e indicadores de igualdade entre M e H	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

SUBDIMENSÃO: Licenças / Licenças partilhadas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão aos trabalhadores homens que foram pais de benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei	DRH	DRH	Não divulgável	Nº de trabalhadores beneficiários e nº de apoios atribuidos	100% dos trabalhadores que foram pais	
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão às trabalhadoras que foram mães de benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei	DRH	DRH	Não divulgável	Nº de trabalhadoras beneficiárias e nº apoios atribuidos	100% das trabalhadoras que foram mães	

PLANO PARA A IGUALDADE

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

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, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Concessão, por iniciativa da empresa, de horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	DRH	DRH	Não divulgável	Nº de trabalhadores/as com horário flexível e % de trabalhadores/as com horário flexível	35% dos trabalhadores/as	

SUBDIMENSÃO: Teletrabalho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	DRH	DRH	Não divulgável	Nº de trabalhadores/as que podem fazer teletrabalho e % de trabalhadores/as que fazem teletrabalho	40% dos trabalhadores/as	