

PLANO PARA A IGUALDADE

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

IDENTIFICADOR P-2023/51

SETOR Setor empresarial do Estado

DATA DE SUBMISSÃO 31-10-2023

| CARACTERIZAÇÃO | | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|----------|--------|
| | INDICADORES | MULHERES | HOMENS |
| FAIXA ETÁRIA | 15-24 anos | 0 | 0 |
| | 25-34 anos | 2 | 19 |
| | 35-44 anos | 20 | 32 |
| | 45-64 anos | 69 | 125 |
| | >65 anos | 1 | 7 |
| HABILITAÇÕES LITERÁRIAS | Ensino básico | 7 | 52 |
| | Ensino secundário | 24 | 37 |
| | Ensino superior | 60 | 95 |
| RECURSOS HUMANOS | Orgãos de administração | 1 | 2 |
| | Orgãos de fiscalização | 0 | 0 |
| | Orgão sociais | 2 | 2 |
| | Dirigentes Superiores de 1º grau | 4 | 7 |
| | Dirigentes Superiores de 2º nível | 0 | 0 |
| | Direção Intermédia de 1º grau | 9 | 16 |
| | Direção Intermédia de 2º grau | 1 | 5 |
| | Pessoal Técnico Superior | 41 | 43 |
| | Coordenação Técnica | 0 | 0 |
| | Pessoal Assistente Técnico | 35 | 82 |
| | Encarregado/a Geral Operacional | 0 | 0 |
| | Encarregado/a Operacional | 1 | 31 |

PLANO PARA A IGUALDADE

| | | | |
|-------------------------------|---|----|-----|
| RECURSOS HUMANOS | Pessoal Assistente Operacional | 0 | 0 |
| | Pessoal estagiário/a | 0 | 0 |
| VÍNCULO CONTRATUAL | Contrato de trabalho sem termo | 91 | 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 |
|---|--|--|--|----------------------|--|---|-------------|
| Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa; Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade | Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade | DRH | DRH | S/ custos relevantes | Divulgação do Plano da Igualdade no Site da empresa e portal interno. | Dar a conhecer o Plano para a Igualdade da empresa a todas as partes interessadas. | |
| 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 | DRH | S/ custos relevantes | Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens no relatório de governo societário, código de ética e conduta e política de responsabilidade e social corporativa. | Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens | |

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 |
|---|--|--|--|-----------|------------------|--|-------------|
| Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo | Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho | DRH | DRH/Dv. Formação | 300 euros | 1 ação realizada | Realizar uma ação de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual | |

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 | Criação e implementação de um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia | DRH | DRH | s/ custos relevantes | Aprovação do dossier de gestão de carreiras | Elaborar o dossier de gestão de carreiras da empresa | |

SUBDIMENSÃO: Salários

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|---|---|--|--|-------------------|----------------|--------------------------------------|-------------|
| Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual Analisar e caracterizar as remunerações pagas aos trabalhadores e trabalhadoras da empresa. | Elaborar Relatório de diferenciação salarial 2024 | DRH | DRH | S/ custos diretos | Relatório 2024 | Elaboração e publicação do relatório | |

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 uma maior conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores/as | Atribuição de dias de descanso adicionais: a) 1 dia de férias extra por cada 10 anos de serviço; b) dia do aniversário; c) 3 dias adicionais, anuais, de férias, além do previsto por lei, associado à assiduidade e à avaliação de desempenho de cada colaborador/a | DRH | DRH | S/ custos diretos | Nº de dias de aniversário gozados e nº de dias de férias gozados além do previsto na lei, por colaborador/a | Atribuição de dias de descanso para além dos previstos na lei. | |

SUBDIMENSÃO: Faltas

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|---|--|--|--|-------------------|---|--|-------------|
| Promover uma maior conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores/as | Atribuição de dias de descanso adicionais: a) 1 dia de férias extra por cada 10 anos de serviço; b) dia do aniversário; c) 3 dias adicionais, anuais, de férias, além do previsto por lei, associado à assiduidade e à avaliação de desempenho de cada colaborador/a | DRH | DRH | S/ custos diretos | Nº de dias de aniversário gozados e nº de dias de férias gozados além do previsto na lei, por colaborador/a | Atribuição de dias de descanso para além dos previstos na lei. | |

PLANO PARA A IGUALDADE

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 | S/ custos diretos | Nº de colaboradores/as que usufruem da modalidade de trabalho flexível. | Atribuição destas modalidades de trabalho a todos/as colaboradores/as que as solicitem. | |

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 | S/ custos diretos | Nº de colaboradores/as que usufruem desta modalidade de trabalho | Facultar a modalidade de teletrabalho aos colaboradores/as que necessitem desta modalidade de trabalho para assistência a filhos/as | |