

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA APA - Administração do Porto de Aveiro, S.A.

IDENTIFICADOR P-2022/69

SETOR Setor empresarial do Estado

DATA DE SUBMISSÃO 13-12-2022

| CARACTERIZAÇÃO | | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|----------|--------|
| | INDICADORES | MULHERES | HOMENS |
| FAIXA ETÁRIA | 15-24 anos | 2 | 0 |
| | 25-34 anos | 4 | 4 |
| | 35-44 anos | 4 | 6 |
| | 45-64 anos | 20 | 60 |
| | >65 anos | 0 | 2 |
| HABILITAÇÕES LITERÁRIAS | Ensino básico | 3 | 33 |
| | Ensino secundário | 9 | 13 |
| | Ensino superior | 18 | 26 |
| RECURSOS HUMANOS | Orgãos de administração | 0 | 0 |
| | Orgãos de fiscalização | 0 | 0 |
| | Orgão sociais | 0 | 0 |
| | Dirigentes Superiores de 1º grau | 0 | 1 |
| | Dirigentes Superiores de 2º nível | 1 | 1 |
| | Direção Intermédia de 1º grau | 0 | 3 |
| | Direção Intermédia de 2º grau | 5 | 9 |
| | Pessoal Técnico Superior | 12 | 15 |
| | Coordenação Técnica | 0 | 0 |
| | Pessoal Assistente Técnico | 9 | 2 |
| | Encarregado/a Geral Operacional | 0 | 0 |
| | Encarregado/a Operacional | 0 | 0 |

PLANO PARA A IGUALDADE

| | | | |
|-------------------------------|---|----|----|
| RECURSOS HUMANOS | Pessoal Assistente Operacional | 3 | 41 |
| | Pessoal estagiário/a | 0 | 0 |
| VÍNCULO CONTRATUAL | Contrato de trabalho sem termo | 30 | 72 |
| | 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 | Conselho de Administração, Grupo para a Igualdade | Grupo para a Igualdade | € 1.500,00 | Número de protocolos estabelecidos | Estabelecer até 2 Protocolos | |
| Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens | Realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade | Grupo para a Igualdade | Grupo para a Igualdade e Direções de Serviços | Sem custo específico | Número de reuniões realizadas e respetivas datas | Realização de 2/3 reuniões até outubro | |

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Salários

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|--|--|--|--|------------|---|--|-------------|
| Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens Promover a transparência interna sobre a política salarial | Pagamento de ajudas de custo a todos os trabalhadores que se desloquem à APFF, S.A., independentemente do estipulado no seu contrato de trabalho | Recursos Humanos | Recursos Humanos | € 2.500,00 | Rácio entre o número de trabalhadores/as que beneficiaram da medida e o total de trabalhadores/as passíveis de beneficiar | Pagamento a todos/as os/as trabalhadores/as da APA, S.A. que se desloquem à APFF, S.A. | |

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

SUBDIMENSÃO: Dispensas, faltas

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|---|---|--|--|------------------------|--|---|--|
| Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade | Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de períodos de dispensa no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei | Grupo para a Igualdade | Elementos que efetuam o controlo da assiduidade | Sem custos específicos | Rácio entre o número de trabalhadores que beneficiaram da medida e o total dos trabalhadores passíveis de beneficiar | 100% das situações passíveis de aplicação da medida | Concessão aos pais trabalhadores das mesmas condições de dispensa que beneficiam as mães para consultas pré-natais |

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 a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras | Celebração de protocolos no âmbito da prevenção de doenças (rastreios, nutrição, fisioterapia...) | Grupo para a Igualdade | Grupo para a Igualdade + Casa do Pessoal | Sem custos específicos | Número de protocolos celebrados e áreas de incidência | Alargar a abrangência de serviços no âmbito da saúde e bem estar | |

SUBDIMENSÃO: Faltas

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|---|--|--|--|------------------------|--|---|-------------|
| Incentivar a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as | Concessão do dia de aniversário do/a trabalhador/a | Grupo para a Igualdade | Recursos Humanos | Sem custos específicos | Rácio entre o n.º de trabalhadores/as que beneficiaram da medida e o total de trabalhadores/as passíveis de beneficiar | 100% das situações passíveis de aplicação da medida | |

PLANO PARA A IGUALDADE

Prevenção de práticas discriminatórias

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|---|--|--|--|------------------------|---|---|-------------|
| Incentivar conciliação da vida profissional com a vida familiar | Concessão do dia de aniversário do/a trabalhador/a | Grupo para a Igualdade | Recursos Humanos | Sem custos específicos | Rácio entre o número de trabalhadores que beneficiaram da medida e o total de trabalhadores passíveis de beneficiar | 100% das situações passíveis de aplicação da medida | |

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

Prevenção de práticas discriminatórias

| 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 | Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível | Grupo para a Igualdade | Grupo para a Igualdade | Sem custos específicos | Rácio entre o número de trabalhadores/as abrangidos/as pela medida e o número de administrativos/as | 100% dos/as trabalhadores/as administrativos/as | Criação de um regulamento de horários que permitam uma maior conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional |

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 |
|--|---|--|--|----------------------|--|--------------|-------------|
| Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora | Conceção e lançamento de campanha de informação a todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade | Conselho de Administração, Grupo para a Igualdade | Conselho de Administração, Grupo para a Igualdade | Sem custo específico | Aprovação de proposta de campanha pelo Conselho de Administração | 1.º Semestre | |