

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, S.A.

IDENTIFICADOR P-2022/70

SETOR Setor empresarial do Estado

DATA DE SUBMISSÃO 13-12-2022

CARACTERIZAÇÃO

	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	0	0
	25-34 anos	0	0
	35-44 anos	1	2
	45-64 anos	3	30
	>65 anos	0	1
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	1	23
	Ensino secundário	2	5
	Ensino superior	1	5
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	0	0
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	0
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
	Direção Intermédia de 1º grau	0	2
	Direção Intermédia de 2º grau	0	2
	Pessoal Técnico Superior	1	3
	Coordenação Técnica	0	0
	Pessoal Assistente Técnico	3	3
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	0	23
	Pessoal estagiário/a	0	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	4	33
	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	Sem custos específicos	Número de reuniões realizadas e respetivas datas	Realização de 2/3 reuniões até outubro	

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/as os/as trabalhadores/as da APFF, S.A. que se desloquem à APA, S.A., independentemente do estipulado no seu contrato de trabalho	Recursos Humanos	Recursos Humanos	€ 2.500,00	sss	ss	
Pagamento de ajudas de custo a todos/as os/as trabalhadores/as da APFF, S.A. que se desloquem à APA, S.A. independentemente do estipulado no seu contrato de trabalho	[Elencar aqui medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas, caso existam (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)] (CAMPO ABERTO)	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 APFF, S.A. que se desloquem à APA, 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 de assiduidade	Sem custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores/as que beneficiaram da medida e o total de trabalhadores/a 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

SUBDIMENSÃO: Faltas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Incentivar a conciliação da vida pessoal com a vida profissional	Concessão do dia de aniversário do 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	
SS	Concessão do dia de aniversário do trabalhador/a	SS	SS	Sem custos específicos	SS	SS	
Incentivar a conciliação da vida profissional com a vida familiar	Definição e concessão a trabalhadores e trabalhadoras de períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos	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	Concessão do dia de aniversário do/a trabalhador/a

PLANO PARA A IGUALDADE

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 profissional, familiar e pessoal

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 custos específicos	Aprovação de proposta de campanha pelo Conselho de Administração	1.º Semestre	