

# PLANO PARA A IGUALDADE

**EMPRESA** EPAL  
**SETOR** Setor empresarial do Estado

**IDENTIFICADOR** P-2024/811  
**DATA DE SUBMISSÃO** 06-09-2024

CARACTERIZAÇÃO			
	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	15-24 anos	1	8
	25-34 anos	21	61
	35-44 anos	73	228
	45-64 anos	180	462
	>65 anos	4	20
<b>HABILITAÇÕES LITERÁRIAS</b>	Ensino básico	5	215
	Ensino secundário	68	355
	Ensino superior	206	209
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Orgãos de administração	5	7
	Orgãos de fiscalização	4	4
	Orgão sociais	2	3
	Dirigentes Superiores de 1º grau	9	9
	Dirigentes Superiores de 2º nível	1	7
	Direção Intermédia de 1º grau	9	20
	Direção Intermédia de 2º grau	27	44
	Pessoal Técnico Superior	142	112
	Coordenação Técnica	22	29
	Pessoal Assistente Técnico	40	135
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
Encarregado/a Operacional	0	0	

# PLANO PARA A IGUALDADE

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Pessoal Assistente Operacional	29	423
	Pessoal estagiário/a	0	0
<b>VÍNCULO CONTRATUAL</b>	Contrato de trabalho sem termo	279	779
	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:** Igualdade nas condições de trabalho

# PLANO PARA A IGUALDADE

## 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	Direção de Recursos Humanos (DRH)	Direção de Sustentabilidade Empresarial (DSE) Direção de Comunicação, Marketing e Educação Ambiental (CMEA)	Valor associado à contratação de entidade externa, especializada em RH, para apoio na consolidação no Planemaneto de Carreiras	Sistema implementado até setembro de 2025	Sistema de Planeamento de Carreiras aprovado e implementado	Durante o 2023 e 2024 foi realizado um diagnóstico, pela Mercer, o sentido de uma comunicação melhor e mais eficaz. o Sistema de Avaliação de desempenho também considera a pessoa com potencial para assumir funções de maior responsabilidade (ainda em teste). Nesse sentido vai ser possível desenvolver o sistema de Planemanto de Carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, permitindo consolidar consolidando todo o que já tem sido desenvolvido, nos últimos anos

# 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 implementação de incentivos aos trabalhadores homens para o uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade.	Direção de Recursos Humanos (DRH)	Direção de Comunicação, Marketing e Educação Ambiental (CMEA)	Sem custo específico, uma vez que as campanhas serão desenvolvidas internamente	Nº de campanhas realizadas/ nº campanhas previstas	Realização 2 campanhas específicas de incentivo/sensibilização nesta temática	Campanha integrada no Plano Estratégico de Comunicação que está em desenvolvimento por entidade externa especializada em RH

### SUBDIMENSÃO: Formação para reinserção profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Aplicação, por iniciativa própria, do direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após o gozo de licenças no domínio da parentalidade	Direção de Recursos Humanos (DRH)	DSE	Custos internos com a operacionalização da medida	Procedimento sobre o Processo de Formação alterado e aprovado com inclusão deste pressuposto	Procedimento alterado e aprovado até 30.06.2025	Esta obrigatoriedade, por parte da empresa deverá ficar contemplado, como tal, no Procedimento associado ao processo de Formação.

# 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	Encorajamento aos trabalhadores homens a usufruir de horário flexível	Direção de Recursos Humanos (DRH)	Direção de Comunicação, Marketing e Educação Ambiental (CMEA)	Sem custo específico, uma vez que as campanhas serão desenvolvidas internamente	Nº de Campanhas realizadas/º de Campanhas previstas	Realização 2 campanhas específicas de incentivo/sensibilização nesta temática	Campanha integrada no Plano Estratégico de Comunicação que está em desenvolvimento por entidade externa especializada em RH

# 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	Direção de Sustentabilidade Empresarial (DSE)	Direção de Recursos Humanos (DRH) Direção de Comunicação, Marketing e Educação Ambiental (CMEA)	Sem custo específico, uma vez que as campanhas serão desenvolvidas internamente	Nº ações realizadas/ Nº d ações previstas	Realização 2 ações específicas, nesta temática	Já têm vindo a ser realizadas ações de divulgação dos mecanismos de reclamação, em caso de assédio no trabalho, nomeadamente com recurso a mensagens no lockscreen do computador. Vamos melhorar e diversificar as ações.

# PLANO PARA A IGUALDADE

## Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa confere o direito de indemnização à vítima de prática de assédio	Direção de Sustentabilidade Empresarial (DSE)	Direção de Recursos Humanos (DRH)	Sem orçamento específico, medida desenvolvida internamente	Documento alterado e aprovado	Alteração do Documento para inclusão do direito da vítima a indemnização até 31 julho 2025	Existe, na Organização, um documento de Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho que será revisto no sentido de incluir o direito da vítima à indemnização.