



ÍNDICE

1	ENQUADRAMENTO.....	2
1.1	EPAL, SA. LEGISLAÇÃO DE IG APLICÁVEL.....	2
1.2	RESPONSABILIDADES.....	3
2	POLÍTICA E INSTRUMENTOS DE IGUALDADE DE GÉNERO.....	4
2.1	POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO.....	4
2.2	OUTROS INSTRUMENTOS DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS.....	6
3	CARACTERIZAÇÃO DA EPAL/AdVT (31.07.2022).....	7
4	PLANO.....	8
5	PERÍODO DE VIGÊNCIA.....	8
6	MONITORIZAÇÃO.....	9



I ENQUADRAMENTO

I.1 EPAL, SA. LEGISLAÇÃO DE IG APLICÁVEL

O Grupo Águas de Portugal (Grupo AdP) é um grupo empresarial de capitais, exclusivamente, públicos que funciona como o instrumento empresarial do Estado para a concretização das políticas públicas e dos objetivos nacionais, nos domínios do setor do ambiente. Os seus objetivos são determinados pelas políticas governamentais para o sector, através de orientações vertidas nos planos estratégicos aplicáveis às suas áreas de atuação, de orientações gerais emanadas através de despacho ministerial e por orientações específicas dos Acionistas.

A Resolução de Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, determina a obrigatoriedade de adoção, em todas as atividades do sector empresarial do estado, de planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

O n.º 2 do artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 133/2013 de 3 de outubro determina, igualmente, que as empresas públicas adotem planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Com a publicação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi estabelecido o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

Nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi publicado o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina:

- os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa;
- os termos da articulação de competências entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; e
- a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n. 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.



Neste contexto, as empresas do Grupo Águas de Portugal, onde se enquadram a EPAL, SA e a AdVT, SA, devem carregar os planos para a igualdade anuais, no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas.

A EPAL – Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A., é uma empresa do setor empresarial do Estado, pertencente ao grupo Águas de Portugal, que abrange a atividade de abastecimento público de água em “alta” e em “baixa”.

Possui, desde 2015, a gestão delegada da Águas do Vale do Tejo, S.A, também pertencente ao setor empresarial do Estado e ao mesmo Grupo empresarial e que tem atribuída a concessão da exploração e da gestão do sistema multimunicipal de abastecimento de água e de saneamento do Vale do Tejo. Desenvolve atividade no âmbito da captação, tratamento e adução de água para consumo humano e recolha, tratamento e rejeição de água residuais.

1.2 RESPONSABILIDADES

Desde 2014 que a Comissão Executiva da *Holding* formalizou a Política de Igualdade de Género do Grupo AdP e as suas empresas elaboram os seus Planos para a Igualdade de Género. Em 2020 foi revista a Política de Igualdade de Género do Grupo e divulgada para todas as empresas do Grupo. De forma a dar cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que veio regulamentar a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e face à publicação de um Guião para a elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos da já referida Lei, a AdP SGPS realizou em 2020 o Diagnóstico de Igualdade de Género e que serviu de *input* para a elaboração do Plano para a Igualdade de Género 2021.

A EPAL/AdVT realizou, em 2020/2021 e com recurso a uma entidade externa, um Diagnóstico de Igualdade de Género, tendo utilizado os seus resultados como *input* para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2023, que preparou tendo em conta o Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade, anuais.



2 POLÍTICA E INSTRUMENTOS DE IGUALDADE DE GÉNERO

2.1 POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO

A igualdade entre mulheres e homens significa a igual oportunidade de participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada. Está consagrada na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13º, e constitui um princípio fundamental do direito comunitário considerado no artigo 2º do Tratado da Comunidade Europeia.

Na sua dimensão laboral, este princípio traduz-se na:

- Igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;
- Participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar, nomeadamente no que respeita à necessidade de ausência ao trabalho por licença de maternidade e/ou paternidade e para prestação de cuidados a pessoas dependentes.

Uma política de igualdade de género e de conciliação das obrigações profissionais e familiares é, não só um fator de desenvolvimento que permite eliminar e promover um melhor aproveitamento dos recursos humanos, mas também uma componente necessária à evolução das sociedades.

O Grupo Águas de Portugal, reconhecendo a importância e a mais-valia de uma participação equilibrada dos homens e das mulheres nas atividades profissionais bem como na vida familiar, pretende, com esta política, dar o seu contributo ativo para a implementação das melhores práticas de promoção da igualdade na sociedade.

Os princípios orientadores da Política são os seguintes:

- I. Estratégia, Missão e Valores** – Deve ser assumida a transversalidade do Princípio da Igualdade através da sua inclusão na estratégia e nos planos de atividade da empresa e deverá materializar-se na definição, ao nível da política de recursos humanos, de medidas e metas concretas a atingir quanto à igualdade entre trabalhadores e trabalhadoras.
- II. Igualdade de Tratamento e de Oportunidades** – Devem implementar-se políticas e práticas de recursos humanos que garantam a igualdade de oportunidades em todas as vertentes da relação laboral, nomeadamente no que respeita ao recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, remunerações, gestão de vínculos e progressão na carreira. Deve ser divulgada



informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade, não discriminação, maternidade e paternidade.

- III. Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional** – Devem implementar-se políticas e práticas flexíveis de organização do trabalho, que promovam o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras. Deve ser dada atenção especial a quem viva situações familiares especiais, como sejam as famílias monoparentais, trabalhadoras/es com filhos/as portadores/as de deficiência ou com doenças crónicas, trabalhadoras/es com netos/as que sejam filhos/as de mães/pais adolescentes, entre outros casos.
- IV. Prevenção da prática de assédio no trabalho** - Devem implementar-se políticas e práticas que garantam a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, nomeadamente prevenção de prática de ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora.
- V. Diálogo Social e Participação** – Os trabalhadores e as trabalhadoras devem ser chamados a participar na definição, implementação e avaliação das medidas relativas à igualdade de género, conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e proteção da maternidade e da paternidade. Esta participação acrescenta valor às empresas ao nível da capacidade de integração e motivação dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras.
- VI. Formação Inicial e Contínua** – Deve ser dado amplo conhecimento sobre os temas relacionados com a igualdade, não discriminação e equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional, através de ações de formação e/ou de sensibilização, incluindo no acolhimento a novos trabalhadores/as, garantindo igual acesso à informação a todos os trabalhadores e trabalhadoras.
- VII. Comunicação e Imagem** – Deve utilizar-se uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos. Não devem ser utilizadas terminologias e/ou formas gramaticais que provoquem impactos diferenciados sobre homens e mulheres.



2.2 OUTROS INSTRUMENTOS DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

Para além da referida política específica, a existência de um conjunto de políticas de Recursos Humanos, não discriminatórias, o próprio Código de Ética e Conduta, revisto em 2021, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (AE e ACT), a adesão, em 2019, ao Programa 3 em linha, do Governo Português, no âmbito do Pacto para a Conciliação, solidificam esta temática. A Política de Recursos Humanos do Grupo garante o respeito pela diversidade e igualdade de oportunidades, aumentando a cultura corporativa e coesão social no Grupo. O Plano Estratégico de Sustentabilidade do Grupo AdP assume os Compromissos de “Garantir a igualdade de oportunidades” e de “Promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal”, A nova Política de Integridade do Grupo, lançada no final de 2021, robustece os mecanismos de denúncias de situações irregulares, concretamente no que concerne a Assédio no Local de Trabalho, ou outras.

De forma a solidificar o seu posicionamento a EPAL, SA formalizou, em 2016, a sua adesão ao iGen-Fórum Empresas para a Igualdade reforçando o compromisso de promoção da igualdade de género e de melhoria ao nível da sustentabilidade, da justiça organizacional e da satisfação das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores. Com esta adesão, comprometemo-nos a desenvolver ações de promoção de igualdade de género, assumindo compromissos de melhoria em dimensões que incorporam os princípios da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, na conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar, bem como na proteção na parentalidade. Em 2021 a EPAL aceitou o convite, da CITE, para integrar, no período 2021-2022, a *Task Force* do iGen, bem como para colaborar no grupo de trabalho associado à formação, o que reforça, ainda mais, o compromisso da EPAL/AdVT com esta temática.

Atenta às iniciativas em áreas sensíveis com os direitos humanos, as práticas laborais, a proteção do ambiente e a transparência, em 2009 aderimos ao *Global Compact* e, desde então reforçamos, anualmente, o compromisso para com os princípios assumidos.

Pertencemos, também, desde 2016, aos WEP (*Women Empowerment Principles*), sendo que em 2021 pertencemos ao *Steering Committee WEP Portugal*.

Em 2019 integramos a Aliança para os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

Desde dezembro de 2020 temos certificado, pela APCER, o Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar da EPAL/AdVT, de acordo com a norma NP 4552: 2016.

Em 2021 assinámos a Meta Nacional para a Igualdade de Género em que nos comprometemos a alcançar, até 2030, da Meta Nacional para a Igualdade de Género de 40% de Mulheres nos cargos de Gestão de Topo e Direção de Primeira Linha.



3 CARACTERIZAÇÃO da EPAL/AdVT (31.07.2022)

A 31 de julho de 2022, o número total de trabalhadores e de trabalhadoras na EPAL/AdVT era de 1028 trabalhadores/as, no ativo, 276 mulheres (26,8%) e 752 homens (73,2%) dos quais 395 (316 Homens e 79 mulheres) afetos à gestão delegada da AdVT.

Quadro I - Número total de trabalhadores/as no ativo (31.07.2022)

Número total de trabalhadores/as no ativo dez (31.07.2022)	Mulher	Homem	Total
EPAL e Águas do Vale do Tejo	276	752	1028

Quadro II - Número total de trabalhadores/as no ativo por nível profissional (31.07.2022)

Número total de trabalhadores/as no ativo por nível profissional	Homens	Mulheres
Órgãos de administração	3	2
Órgãos de fiscalização	7	5
Órgãos Sociais	2	2
Dirigentes. Sup. 1º	14	7
Dirigentes. Sup. 2º	6	2
Direção intermédia 1º	19	10
Direção intermédia 1º	42	27
Pessoal Técn Sup	94	135
Coordenação Técnica	30	20
Pessoal Assistente Técnico	129	45
Encarregado Geral Operacional	-	-
Encarregado Operacional	-	-
Pessoal Assistente Operacional	418	30
Pessoal estagiário	0	0



4 PLANO

Corporizando os princípios enunciados na Política de Igualdade de Género, apresentamos de seguida o Plano da EPAL/AdVT, que visa a implementação/monitorização de um conjunto de medidas tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Este Plano para a Igualdade encontra-se estruturado em 7 áreas agregadoras:

- Estratégia, Missão e Valores;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Estas 7 dimensões compreendem várias medidas de intervenção/monitorização, às quais se associam o estado de implementação e as entidades/órgãos responsáveis pela sua execução.

Plano - Ver anexo I

5 PERÍODO DE VIGÊNCIA

O período de vigência deste plano é 2023.



6 MONITORIZAÇÃO

As medidas previstas no Plano de Igualdade de Género são avaliadas e monitorizadas periodicamente, pela EPAL/AdVT, de forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria.

Este acompanhamento é assegurado de diversas formas, nomeadamente:

- Pela *Task-force* associada à implementação do Plano de Igualdade de Género;
- Nas auditorias interna e externas ao Sistema Integrado de Gestão Empresarial;
- Na verificação de conformidade legal;
- Na monitorização do registo de constatações do SRE (Não conformidades, Sugestões, Reclamações, Oportunidade de Melhoria);
- Pela Comissão de Ética.

O Relatórios de Sustentabilidade, o Relatório e Contas, bem como o Relatório de Governo Societário, disponíveis no *site* da EPAL/AdVT são parte integrante do presente documento, na medida em que anualmente reportam o balanço das iniciativas desenvolvidas e os indicadores de igualdade de género.

Os Instrumentos Regulamentação Coletiva, em vigor, que resultaram do Diálogo Social com as Estruturas representativas dos Trabalhadores e das Trabalhadoras e da Organização, salvaguarda, a Igualdade e a não-discriminação.

A existência de um sistema Integrado de gestão robusto (Qualidade, Ambiente, Segurança, Energia, Gestão de Ativos, Segurança da Informação e Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar) exige uma monitorização periódica, rigorosa, sendo que a identificação e verificação do cumprimento da conformidade legal é extremamente relevante no âmbito da gestão do sistema. A consulta a *stakeholders* (ex. questionários, entrevistas) concretamente aos trabalhadores e às trabalhadoras tem sido uma importante ferramenta de auscultação, que tem permitido avaliar o conhecimento e a satisfação com as medidas adotadas, bem como de participação com sugestões de melhoria. A realização de auditorias internas e externas, regularmente, é outro fator de monitorização, muito relevante. Durante as referidas auditorias ao Sistema de Gestão da Conciliação são realizadas entrevistas (confidenciais) aos trabalhadores e às trabalhadoras, sendo que o resultado da monitorização dá resposta aos indicadores, integrados no sistema de gestão.



Anexo I

Plano para a Igualdade de Género EPAL/ AdVT


I- Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Avaliação	Observações
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Desenvolvimento de plano de comunicação no âmbito da igualdade de género e da conciliação	DRH/DSE/CMEA	Todas	Entidade Externa	O Plano de Comunicação incluindo ações para a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Plano desenvolvido até ao final do primeiro trimestre de 2023	Trimestral	-
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.	Inclusão, nos processos da empresa de objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre homens e mulheres.	DSE	Todas	Sem custos específicos	Objetivos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Até final de 2023 definir objetivos para pelo menos 2 Processos das empresas	Semestral	-
	Implementação e Monitorização do Plano de Igualdade de Género 2023	DSE	Todas	Sem custos específicos	Desenvolvimento das Medidas definidas no Plano Monitorização do Plano de Igualdade de Género de acordo com o Preconizado.	até final de 2023 Definição de medidas a	Trimestral	A <i>Task force</i> , criada em 2021, vai acompanhar a monitorização do Plano de Igualdade de Género 2023 e definir medidas a considerar para o Plano 2024
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.	Sensibilização e divulgação do Plano para a Igualdade, dos respetivos objetivos e medidas, a todos os trabalhadores e trabalhadoras.	DSE/CMEA	Todas	Custos associados ao desenvolvimento das ações	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização/divulgação e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa	100% dos trabalhadores e das trabalhadoras	Anual	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência. Ações definidas no âmbito da <i>Task force</i> .
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	No âmbito da <i>Task-force</i> IG, realização de iniciativas para debate de ideias sobre a promoção da igualdade entre homens e mulheres e a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	DSE/DRH	Todos	Sem custos específicos	N.º de iniciativas realizadas	I	Semestral	Iniciativas a definir no âmbito da <i>Task-force</i>
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Consultar os trabalhadores/as sobre o grau de satisfação com as políticas e medidas implementadas, relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética, não discriminação e equilíbrio e conciliação vida profissional, familiar e pessoal.	DSE/DRH	Todos	Sem custos específicos	Realização da Consulta	Realização da consulta até 30.jun.2022	Semestral	-
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo. Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens.	Realizar ações de sensibilização para reforço da utilização de linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos.	DSE/CMEA	Todos	Custos de formação	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano em referência	100% dos trabalhadores e das trabalhadoras	Semestral	-
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas. Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Promover a temática da Igualdade de género e da conciliação da Vida Pessoal, Profissional e Familiar na cadeia de fornecimento	DSE/DRH	DSE/DRH	Sem custos específicos	Realização de ações de sensibilização junto dos fornecedores	I	Semestral	-


PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG) EPAL, SA / ADVT, SA 2023

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Avaliação	Observações
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Assinatura do Acordo de Adesão ao iGen - Fórum de Empresas para a Igualdade de Género	CA/DSE	Todas	Não envolve custos específicos	Manter-se como membro do iGen	Garantir a renovação dos compromissos	Anual	Está em vigor desde 2016 e é renovado anualmente. Em 2022 a EPAL pertence à task-force do iGen, para o mandato 2021-2022 e integra o GT5 - Formação
	Adesão aos 10 princípios do Global Compact	CA	Todas	Quota anual	Pagamento de quota anual	Pagamento de quota anual	Anual	Está em vigor desde 2009 e é renovado anualmente
	Adesão à Aliança para os ODS, assumindo o compromisso público, entre outros, com o ODS 5 - Igualdade de género	CA	Todas	Quota anual	Pagamento de quota anual	Pagamento de quota anual	Anual	Está em vigor desde 2019
	Adesão aos WEP (Women's Empowerment Principles) das Nações Unidas	CA	Todas	Quota anual	Pagamento de quota anual	Pagamento de quota anual	Anual	Está em vigor desde 2016 e é renovado anualmente
	Adesão à Business as Nature (BaN)	CA/DSE	Todas	Quota anual	Pagamento de quota anual	Pagamento de quota anual	Anual	Está em vigor desde 2021 e é renovado anualmente
	Protocolo com a PWN Lisbon (Professional Women Network)	CA/DSE	Todas	Quota anual	Garantir a renovação do Protocolo	Garantir a renovação do Protocolo	Anual	Teve início em 2018 e tem sido renovado anualmente
	Compromisso para com a Meta Nacional para a Igualdade de Género	CA/DSE	Todas	Sem custos específicos	Cumprimento da Meta Nacional para a Igualdade de Género	40% de mulheres na administração e chefia de primeiro nível, até 2030.	Anual	Assinatura em Novembro de 2021

Medidas que transitaram do Plano de 2022

Medida Obrigatória a implementar

Medida a Monitorizar



2 - Igualdade no acesso a emprego

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Avaliação	Observações
Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Criação de procedimento para assegurar que a empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos. (obrigatório)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Definição /elaboração do procedimento	Procedimento elaborado até ao 1º semestre de 2023	Semestral	-
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Estabelecimento e manutenção de protocolos/ compromissos com entidades que promovam o empoderamento das mulheres	DSE	Todas	Quota de cada entidade protocolada	N.º Total de protocolos/ compromissos	4	Trimestral	-
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Realização de ações de formação dirigidas aos trabalhadores e às trabalhadoras no sentido de mitigar o risco de enviesamento inconsciente em processos de avaliação de desempenho, análise de competências, promoções, progressões, entre outros.	DRH	Todos	Recursos Externos	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano em referência	50%	Trimestral	-

Medidas que transitaram do Plano de 2022

Medida Obrigatória a implementar

Medida a Monitorizar


3 - Formação inicial e contínua

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Avaliação	Observações
	Inclusão de formação/sensibilização referente à Igualdade, não discriminação e conciliação, incluindo linguagem inclusiva, nos planos de formação. Poderão ser feitas através de <i>e-learning</i>	DRH/DSE	Todas	Custos de formação	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa	50%	Trimestral	-
	Desenvolvimento de conteúdos específicos relacionados com conciliação e igualdade para implementação nas sessões de acolhimento a novos trabalhadores e trabalhadoras: Revisão dos manuais de acolhimento assegurando os princípios de Igualdade, não discriminação e conciliação.	DRH	DSE/CMEA	Sem custos específicos	Manual de acolhimento revisto, aprovado e divulgado	Manual revisto, aprovado e divulgado até final do primeiro trimestre de 2023.	Trimestral	-
	Participação em programas de desenvolvimento pessoal no âmbito da liderança no feminino (mulheres jovens - entre os 25 e os 35 anos)	DSE	Todas	Custos de formação	N.º de trabalhadoras jovens participantes	1	Anual	-
	Participação em programas de desenvolvimento pessoal no âmbito da liderança no feminino (Liderança Neurociências- nível I e II, Projeto PROMOVA e Womens On Board - VdA Academia)	DSE	Todas	Custos de formação	N.º de trabalhadoras participantes	8	Anual	-
	Participação em programas de desenvolvimento pessoal no âmbito da liderança no feminino - <i>Mentoring</i>	DSE	Todas	Custos de formação	N.º de trabalhadoras participantes	2	Anual	-
	Estabelecimento e manutenção de protocolos/ compromissos com entidades que promovam o empoderamento das mulheres	DSE	Todas	Quota de cada entidade protocolada	N.º Total de protocolos/ compromissos	4	Trimestral	-

Medidas que transitaram do Plano de 2022

Medida Obrigatória a implementar

Medida a Monitorizar



4 - Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta/Ações	Avaliação	Observações
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade (Obrigatório)	DRH	Todas	Sem custos específicos	Existência de um sistema de Avaliação de desempenho considerado nos instrumentos de regulamentação coletiva	-	Anual	O Sistema de avaliação de desempenho, em vigor na EPAL/AdVT é comum ao grupo AdP. Está contemplado nos Instrumentos de Regulamentação coletiva (AE e ACT), assinados pelos Sindicatos e decorre anualmente
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa	Assegurar a proporção mínima de 33,3% de pessoas de cada sexo nos órgãos de administração e fiscalização (Obrigatória)	AdP	-	Sem custos específicos	Proporção pessoas de cada sexo nos órgãos de administração e fiscalização	≥33,3%	Anual	A EPAL e a AdVT garantem essa condição no atual mandato -2021-2023
Promover a transparência interna sobre a política salarial	Comunicação anual da tabela salarial em vigor nos canais internos, assegurando a sua transparência junto dos trabalhadores/as e das respetivas estruturas representativas (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Publicação das tabelas salariais	Tabelas salariais publicadas	Anual	A tabela salarial, em vigor, do AE e do ACT está, sempre, disponível na intranet da EPAL, na área da DRH.
Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens	Elaboração de um relatório, de três em três anos, sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014) (Obrigatória)	DRH	DRH	Recursos Externos	Elaboração o relatório	Elaboração do relatório até final de 2023	Semestral	-
Promover a transparência interna sobre a política salarial	Divulgação interna da informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, e respetiva disponibilização no respetivo sítio na Internet (tal como previsto pela RCM n.º 18/2014) (Obrigatório)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Divulgação do relatório na intranet e internet	publicitação do relatório até final de 2023	Anual	-


PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG) EPAL, SA / ADVT, SA 2023

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta/Ações	Avaliação	Observações
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise de funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual". (obrigatório)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise de funções, procurando garantir o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"	Análise interna e/ou realização de uma revisão (se necessária), até ao final do ano de 2023	Semestral	Resultado do Diagnóstico de Igualdade de género realizado em 2021 Medida também proposta pela CITE
	Criação e implementação de procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo"	DRH	DRH	Sem custos específicos	Elaboração e implementação do Procedimento	Procedimento criado e Implementado até final de 2023	Semestral	Resultado do Diagnóstico de Igualdade de género realizado em 2021 Medida também proposta pela CITE
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição dos postos de trabalho e das funções, de modo a garantir que esta é elaborada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado. (obrigatório)	DRH	Todas	Sem custos específicos	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária)	Medidas corretivas adotadas (se necessárias) até ao final de 2023	Semestral	Resultado do Diagnóstico de Igualdade de género realizado em 2021
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existente na empresa, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo (obrigatório)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existente na empresa	Relatório de diagnóstico realizado, e medidas corretivas adotadas (se necessárias) até ao final de 2022	Semestral	Resultado do Diagnóstico de Igualdade de género realizado em 2021
	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade	Considerado na Avaliação de Desempenho realizada em 2023	Anual	
	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a garantir que os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina (obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Garantir que os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina	Garantido ao longo de 2023	Anual	


PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG) EPAL, SA / ADVT, SA 2023

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta/Ações	Avaliação	Observações
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação. Promover a transparência salarial	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas. (obrigatório)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Informações sobre os salários divulgadas junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas	Tabelas salariais divulgadas	Anual	Tabela Salarial sempre disponível no Portal da DRH na intranet
	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga informações sobre os salários junto das estruturas representativas de trabalhadores e trabalhadoras, a partir do Relatório Único, quando tal lhe for solicitado	DRH	DRH	Sem custos específicos	Relatório Único divulgadas junto das estruturas representativas de trabalhadores e trabalhadoras	Relatório Único remetido aos Órgãos representativos dos trabalhadores e das trabalhadoras	Anual	O Relatório Único é remetido, anualmente aos Órgãos representativos dos trabalhadores e das trabalhadoras
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões	Participação em eventos na comunidade escolar e formativa que visem promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu setor de atividade, tendo em conta o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores de atividade	CMEA	DRH	Sem custos específicos	Todas as ações desenvolvidas em temas que se justifique	Número de ações desenvolvidas	Semestral	
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 do topo, direção e chefia.	DRH	CMEA	Sem custos específicos	Implementação da metodologia adequada	Taxa de concretização das ações previstas	semestral	

Medidas que transitaram do Plano de 2022

Medida Obrigatória a implementar

Medida a Monitorizar

Medida propostas pela CITE


5 - Proteção na parentalidade

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta/Ações	Avaliação	Observações
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Assegurar a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade. (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Informação sobre parentalidade adequadamente divulgada até dez 2023	Anual	
	Assegurar que a empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Tratamento igual no exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores	Tratamento igual no exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores até dez 2023	Anual	
	Assegurar que, em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozam a licença em situação de risco clínico durante a gravidez (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozam a licença em situação de risco clínico durante a gravidez	Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozam a licença em situação de risco clínico durante a gravidez até dez 2023	Anual	
	Assegurar que, em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozam a licença por interrupção de gravidez (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozam a licença por interrupção de gravidez	Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozam a licença por interrupção de gravidez até dez 2023	Anual	
	Assegurar que, por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial	Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial dez 2023	Anual	
	Assegurar que os trabalhadores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Os trabalhadores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai	Os trabalhadores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai até dez 2023	Anual	
	Assegure que as trabalhadoras que são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Assegure que as trabalhadoras que são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe	Assegure que as trabalhadoras que são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe até 2023	Anual	
	Assegurar que os trabalhadores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Os trabalhadores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a	Os trabalhadores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a dez 2023	Anual	
	Assegurar que as trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Assegurar que as trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a	Assegurar que as trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a dez 2023	Anual	
Assegurar que, em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozam a licença por adoção (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozam a licença por adoção	Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozam a licença por adoção dez 2023	Anual		


PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG) EPAL, SA / ADVT, SA 2023

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta/Ações	Avaliação	Observações
	Assegurar que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença parental complementar, após comunicação por parte deste/a, nos termos da lei. (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	A empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença parental complementar, após comunicação por parte deste/a, nos termos da lei.	A empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença parental complementar, após comunicação por parte deste/a, nos termos da lei, dez 2023	Anual	
	Assegurar que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a. (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	A empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a.	A empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a, dez 2023	Anual	
	Assegurar que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica. (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	A empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica.	A empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica, dez 2023	Anual	
	Definição e concessão às trabalhadoras de licenças parentais com duração superior à prevista a Lei	DRH	CMEA	Sem custos específicos	Taxa de licenças com duração superior à prevista na Lei	Desenvolvimento de campanha de comunicação	Anual	
	Definição e concessão aos trabalhadores homens de licenças parentais com duração superior à prevista na lei	DRH	CMEA	Sem custos específicos	Taxa de licenças com duração superior à prevista na Lei	Desenvolvimento de campanha de comunicação	Anual	
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	Assegurar que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para adoção. (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	A Empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para adoção.	A Empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para adoção, dez 2023	Anual	
	Assegurar que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável. (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	A Empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável.	A Empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável, dez 2023	Anual	
	Assegurar que a empresa respeita o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais. (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	A empresa respeita o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais.	A empresa respeita o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais, dez 2023	Anual	
	Assegurar que a empresa respeita o direito do pai trabalhador a dispensa para aleitação e da mãe trabalhadora a dispensa para amamentação ou aleitação. (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	A empresa respeita o direito do pai trabalhador a dispensa para aleitação e da mãe trabalhadora a dispensa para amamentação ou aleitação.	A empresa respeita o direito do pai trabalhador a dispensa para aleitação e da mãe trabalhadora a dispensa para amamentação ou aleitação, dez 2023	Anual	
	Assegurar que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a. (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	A empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a	A empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a, dez 2023	Anual	
	Assegurar que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a neto/a. (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	A empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a neto/a	A empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a neto/a, dez 2023	Anual	
	Definição e Concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de períodos de dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na Lei	DRH	CMEA	Sem custos específicos	Número de dias em dispensas e faltas	Desenvolvimento de campanha de comunicação	semestral	Medida proposta pela CITE


PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG) EPAL, SA / ADVT, SA 2023

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta/Ações	Avaliação	Observações
Garantir o direito ao gozo do direito de redução do tempo de trabalho no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Assegurar que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	A empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica	A empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica, dez 2023	Anual	
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional	Assegurar que a empresa respeita o direito à formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica. (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	A empresa respeita o direito à formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica.	A empresa respeita o direito à formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, dez 2023	Anual	
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	DRH	DRH	Sem custos específicos	Inclusão de ação de Comunicação	Realização de duas ações durante 2023	semestral	Esta medida foi proposta pela CITE
Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Assegurar que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação). (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Avaliar aplicabilidade	Avaliar aplicabilidade, dez 2023	Anual	Não aplicável
	Assegurar que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a menor de 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar. (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	A empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a menor de 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar.	Assegurar que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a menor de 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar, dez 2023	Anual	
	Assegurar que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada da prestação de trabalho no período noturno. (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Avaliar aplicabilidade	Avaliar aplicabilidade, dez 2023	Anual	Não aplicável
	Assegurar que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde. (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	A empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.	A empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, dez 2023	Anual	
Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental	Assegurar que a empresa cumpre o disposto no artigo 63.º do Código de Trabalho, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental. (Obrigatório)	DRH	DRH	Sem custos específicos	A empresa cumpre o disposto no artigo 63.º do Código de Trabalho, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental.	A empresa cumpre o disposto no artigo 63.º do Código de Trabalho, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental, dez 2023	Anual	


PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG) EPAL, SA / ADVT, SA 2023

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta/Ações	Avaliação	Observações
Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental	Assegurar que a empresa cumpre o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental. (Obrigatório)	DRH	DRH	Sem custos específicos	A empresa cumpre o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental.	A empresa cumpre o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental, dez 2023	Anual	
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.	Divulgação regular de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade, não discriminação, saúde, cidadania, maternidade/paternidade. Nomeadamente a informação que está disponível na intranet sobre o Gozo das licenças de Parentalidade (Direitos e Deveres; Guia Prático do Subsídio Parental; Proteção social na Parentalidade) (Obrigatório)	DRH/DSE/CMEA	Todas	Sem custos específicos	(N.º de comunicações efetuadas/ N.º de comunicações previstas no plano de comunicação) x 100	100%	semestral	-
	Definição e implementação de incentivos aos trabalhadores homens para o uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	DRH	CMEA	Sem custos específicos	Desenvolvimento de campanha de comunicação	Realização de 2 comunicações durante 2023	semestral	Medida proposta pela CITE
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial.	Promover a equidade Homem/Mulher no gozo das licenças parentais através da divulgação de direitos e deveres na maternidade/parentalidade, previstos na legislação.	DRH	CMEA	Sem custos específicos	Rácio entre o n.º de homens que gozaram licenças/total de trabalhadores/as que foram pais no ano de referência	100%	Anual	Existe comunicação de Direitos e Deveres, no âmbito da Parentalidade disponível no Portal da DRH Medida proposta pela CITE
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.	Elaboração de Manual com toda a informação sobre a legislação referente ao direito à parentalidade.	DRH	Todas	Sem custos específicos	Manual elaborado e divulgado no ano de referência	Até final de junho de 2023	Trimestral	-

Medidas que transitaram do Plano de 2022

Medida Obrigatória a implementar

Medida a Monitorizar

Medidas propostas pela CITE



6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções envolvidas	Orçamento	Indicadores	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: 1) que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível ou a trabalho a tempo parcial. 2) caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE. 3) caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário praticado. 4) tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpre o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho. (obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Procedimento escrito e implementado.	Até ao final do primeiro semestre 2023	Trimestral	
	Assegurar que, na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, dez 2023	Anual	
	Realização de ações de formação/Orientação a chefias intermédias para, na concessão de horário flexível, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	DRH	DSE	Recursos Externos	Taxa de chefias formadas	Desenvolvimento de pelo menos 1 ação de formação	Trimestral	Medida proposta pela CITE
	Encorajamento aos trabalhadores homens a usufruir de horário flexível	DRH	CMEA	Sem custos específicos	Inclusão de ações no Plano de Comunicação	Realização de pelo menos duas ações em 2023	Semestral	Medida proposta pela CITE
Garantir que o regime de faltas 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 (Obrigatória)	Assegurar que a empresa considera faltas justificadas i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; e ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Cumprimento da medida	Cumprimento da medida durante 2023	Anual	A DRH no exercício das suas funções rege-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente. Existe uma Comissão de Trabalhadores que escrutina todos estes temas
	Assegurar que a empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos tempos previstos na lei (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos tempos previstos na lei	A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos tempos previstos na lei, dez 2023	Anual	A DRH no exercício das suas funções rege-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente. Existe uma Comissão de Trabalhadores que escrutina todos estes temas


PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG) EPAL, SA / ADVT, SA 2023

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta		Observações
Garantir que o regime de dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar 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	Todos (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não tenham manifestado, por escrito, a sua concordância, vêm respeitada a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal, no ano de referência (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Os Trabalhadores e as trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não tenham manifestado, por escrito, a sua concordância, vêm respeitada a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal	Os Trabalhadores e as trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não tenham manifestado, por escrito, a sua concordância, vêm respeitada a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal, dez 2023	Anual	A DRH no exercício das suas funções rege-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente. Existe uma Comissão de Trabalhadores que escrutina todos estes temas
	Assegurar que a empresa respeita a exceção da aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	A empresa respeita a exceção da aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância	Assegurar que a empresa respeita a exceção da aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância, dez 2023	Anual	A DRH no exercício das suas funções rege-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente. Existe uma Comissão de Trabalhadores que escrutina todos estes temas
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.	Garantir que a empresa respeita o direito que o trabalhador ou a trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos tem a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito. (obrigatória)	DRH	Todas	Sem custos específicos	A empresa respeita o direito que o trabalhador ou a trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos tem a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito.	A empresa respeita o direito que o trabalhador ou a trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos tem a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito, dez 2023	Anual	A DRH no exercício das suas funções rege-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente. Existe uma Comissão de Trabalhadores que escrutina todos estes temas
Garantir que a modalidade de jornada contínua 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.	Garantir que a empresa concede a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. (obrigatória)	DRH	Todas	Sem custos específicos	A empresa concede a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.	A empresa concede a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, dez 2023	Anual	A DRH no exercício das suas funções rege-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente. Existe uma Comissão de Trabalhadores que escrutina todos estes temas
	Aplicação, por iniciativa própria, da modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares	DRH	DRH	Sem custos específicos	Inclusão no Plano de Comunicação	Ação de Comunicação durante 2023	Trimestral	Medida proposta pela CITE


PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG) EPAL, SA / ADVT, SA 2023

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta		Observações
Garantir que a modalidade de meia jornada contemple as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.	Garantir que a empresa concede a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. (obrigatória)	DRH	Todas	Sem custos específicos	Cumprimento da medida	Cumprimento da medida, dez 2023	Anual	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Disponibilização de um conjunto de medidas/benefícios para os trabalhadores e trabalhadoras que promovem a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal. Especificados nos documentos do SGC (mapa de aspetos e objetivos das direções envolvidas)	DSE/DRH/CEA	Todas	Variável - associados à implementação de cada uma das medidas	Indicadores do SGC	Metas do SGC	Trimestral	-
	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar. Especificados nos documentos do SGC (mapa de aspetos e objetivos das direções envolvidas)	DSE/DRH/CEA	Todas	Variável - associados à implementação de cada uma das medidas	Indicadores do SGC	Metas do SGC	Trimestral	-
	Divulgar os recursos existentes na área geográfica da empresa que facilitem a conciliação trabalho-família (creches, serviços de apoio a crianças dependentes e idosos, facilidades de acolhimento fora de horários escolares).	DRH/DSE	CMEA	Variável - associados à implementação de cada uma das medidas	N.º de recursos divulgados/ N.º recursos Propostos	Divulgar Recursos (AdVT: 4 EPAL: 4)	Trimestral	-
	Disponibilizar meios/informação que promovam a melhoria na saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens	DRH/DSE	Todas	Sem custos específicos	N.º Campanhas desenvolvidas/N.º Campanhas previstas	2	Semestral	-

Medidas que transitaram do Plano de 2022

Medida Obrigatória a implementar

Medida a Monitorizar

Medidas propostas pela CITE


7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções envolvidas	Orçamento	Indicadores	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.	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que é conferido o direito de indemnização à vítima de prática de assédio. (obrigatória)	DSE	DRH	Sem custos específicos	Elaboração e implementação do Procedimento	Junho de 2023	Trimestral	
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa garante que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo (Obrigatória)	DSE	DRH	Sem custos específicos	Elaboração e implementação do Procedimento	Junho de 2023	Trimestral	
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa assume a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes das doenças profissionais resultantes da prática de assédio (Obrigatória)	DSE	DRH	Sem custos específicos	Elaboração e implementação do Procedimento	Junho de 2023	Trimestral	
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa considera justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante (Obrigatória)	DSE	DRH	Sem custos específicos	Elaboração e implementação do Procedimento	Dezembro de 2023	Trimestral	
	Revisão do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho (Obrigatória)	DSE	DRH	Custo de Apoio Externo	Revisão do Código de Ética e Conduta Com inclusão das questões do Assédio	Março de 2023	Trimestral	
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento disciplinar (Obrigatória)	DSE	Todas	Sem custos específicos	Revisão do Código de Ética e Conduta Com inclusão das questões do Assédio	Março de 2023	Trimestral	
	Desenvolvimento de novas formas de divulgação/formação do código de conduta e ética	DSE	CMEA/DRH	Custos criação do Filme por entidade externa	Criação e divulgação do filme	Março de 2023	Trimestral	O ACT tem previsto na cláusula 14.ª a temática do Assédio.


PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG) EPAL, SA / ADVT, SA 2023

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções envolvidas	Orçamento	Indicadores	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 campanhas de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no sítio da internet da EPAL e da AdvT, na intranet, por correio eletrónico e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	DSE	DRH/CMEA	Recursos Externos	Desenvolvimento de campanhas de comunicação	3	Trimestral	Medida Proposta pela CITE
	Conceção e lançamento de campanhas 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 da internet da EPAL e da AdvT, na intranet, por correio eletrónico e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	DSE	DRH/CEA	Recursos Externos	Desenvolvimento de campanhas de comunicação	3	Trimestral	Medida Proposta pela CITE

Medidas que transitaram do Plano de 2022

Medida Obrigatória a implementar

Medida a Monitorizar

Medidas propostas pela CITE