

# **PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG)** **EPAL, SA/AdVT, SA 2024**

## **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 2023, o autodiagnóstico, disponível na Plataforma com dados referentes a 2022, que serviu como base ao Plano para a Igualdade de Género 2024, apresentado, neste documento e, com recurso a uma entidade externa, concretamente a CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, pela mão da equipa da Dr.ª Heloisa Perista, uma Análise Econométrica às Remunerações das Trabalhadoras e dos Trabalhadores da EPAL e AdVT.

## **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 Código de Ética e Conduta, revisto em 2022, 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 Corporativa garante o respeito pela diversidade e igualdade de oportunidades, aumentando a cultura e coesão social, no Grupo. O Plano Estratégico de Sustentabilidade do Grupo AdP, revisto em 2022, reforça os Compromissos assumidos no que respeita a “Garantir a igualdade de oportunidades e promover a diversidade e a inclusão” e “Promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal”, na sua ambição “Trabalhar com Propósito”. 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 criou a Task-force Igualdade de Género que, para além do acompanhamento do Plano para a Igualdade de Género, tem vindo a ser responsável pela agilização da comunicação (vertical e horizontal) e pela organização de eventos (debates, formação, etc.), neste âmbito. Em 2023 a EPAL voltou a aceitar o convite, da CITE, para integrar, no período 2023-2024, a *Task Force* do iGen, bem como para colaborar no grupo de trabalho associado à formação, mais um reforço do 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 integrámos a Aliança para os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, compromisso que reforçámos, em 2023.

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 dezembro de 2022, o número total de trabalhadores e de trabalhadoras na EPAL/AdVT era de 1058 trabalhadores/as, no ativo, 281 mulheres (26,6%) e 777 homens (73,4%) dos quais 416 (335 Homens e 81 mulheres) afetos à gestão delegada da AdVT.

Quadro I - Número total de trabalhadores/as no ativo (31.12.2022)

Número total de trabalhadores/as no ativo dez (31.12.2022)	Mulher	Homem	Total
EPAL e Águas do Vale do Tejo	281	777	1058

**Quadro II - Número total de trabalhadores/as no ativo por nível profissional (31.12.2022)**

Número total de trabalhadores/as no ativo por nível profissional	Homens	Mulheres
Órgãos de administração	6	5
Órgãos de fiscalização	2	4
Órgãos Sociais	4	2
Dirigentes. Sup. 1º	14	7
Dirigentes. Sup. 2º	7	1
Direção intermédia 1º	19	10
Direção intermédia 1º	43	27
Pessoal Técn Sup	102	142
Coordenação Técnica	30	21
Pessoal Assistente Técnico	138	43
Encarregado Geral Operacional	-	-
Encarregado Operacional	-	-
Pessoal Assistente Operacional	424	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 mulheres e homens, 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.

Que 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 2024.

## **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**

## Plano para a Igualdade de Género e Conciliação EPAL,SA/AdVT,SA

### Plano 2024 Medidas a Implementar/Monitorizar

#### 1- 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	Valor associado à contratação de Entidade Externa (Ainda não definido)	O Plano de Comunicação concluído	Plano desenvolvido até ao final do primeiro semestre	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	Nº processos com Objetivos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	2	Semestral	-
	Implementação e Monitorização do Plano de Igualdade de Género	DSE	Todas	Custos associados ao desenvolvimento e cada uma das ações	Nº de Medidas implementadas e monitorizadas / Nº medidas previstas implementar e monitorizar no Plano	75%	Trimestral	A Task force, vai acompanhar a monitorização do Plano de Igualdade de Género 2024 e definir Medidas a considerar para o Plano 2025
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, das respetivos objetivos e medidas, a todos os trabalhadores e trabalhadoras.	DSE	CMEA/DRH	sem custos específicos	Número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização/divulgação/ Nº total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa	100% dos trabalhadores e das trabalhadoras	Anual	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, na app EPAL OnPocket
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	No âmbito da Task-force 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	Custo associado a entidade(s) externa(s), caso as iniciativas definidas tenham necessidade de intervenção desta(s).	Nº de iniciativas realizadas/Nº iniciativas previstas	80%	semestral	Iniciativas a definir no âmbito da Task-force
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/as 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	até 30.jun.2024	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/DRH	Todas	Custos com o/a Formador/a ou orador/a	Nº de ações realizadas /nº ações previstas	100%	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	Todas	Valor associado ao/a orador/a ou formador/a	Nº de ações realizadas junto dos fornecedores /nº ações previstas	80%	Semestral	-
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	Não envolve custos específicos	Mantê-se como membro do iGen	Garantir a renovação dos compromissos	Anual	Está em vigor desde 2016 e é renovado anualmente Em 2023/2024 a EPAL pertence à respetiva task-force e ao GTS (Formação)
	Adesão aos 10 princípios do Global Compact	CA	DSE	Quota anual	Mantê-se associado da Global Compact	Pagamento da Quota anual Submeter o CoP (Communication on Progress), dentro do prazo estabelecido	Anual	Está em vigor desde 2009 e é renovado anualmente. Desde 2022 é membro no âmbito do Grupo AdP
	Adesão à Aliança para os ODS, assumindo o compromisso público, entre outros, com o ODS 5 - Igualdade de género	CA	DSE	Quota anual	Mantê-se associado da Aliança ODS Portugal	Garantir a participação nas ações desenvolvidas	Anual	Está em vigor desde 2019 e foi reforçada em 2023
	Adesão aos WEP (Women's Empowerment Principles) das Nações Unidas	CA	DSE	Não envolve custos específicos	Mantê-se como membro do Global Compact	Pagamento da Quota anual Submeter o CoP (Communication on Progress), dentro do prazo estabelecido	Anual	Está em vigor desde 2016 e é renovado anualmente
	Adesão à Business as Nature (BaN)	CA	DSE	Quota anual	participação em ações/ GT promovidos pela BaN	participar   ação/GT	Anual	Está em vigor desde 2021 e é renovado anualmente
	Protocolo com a PWN Lisbon (Professional Women Network)	CA	DSE	Quota anual	Garantir a renovação do Protocolo	Garantir a renovação do Protocolo	Anual	Teve início em 2018 e tem sido renovado anualmente e permite desenvolver ações noutras dimensões do Plano
	Compromisso para com a Meta Nacional para a Igualdade de Género	CA	DSE	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 2023  
Medida a Monitorizar

**Plano para a Igualdade de Género e Conciliação EPAL,SA/AdVT,SA**  
**Plano 2024 Medidas a Implementar/Monitorizar**

**2 - Igualdade no acesso a emprego**

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Avaliação	Observações
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.	CA	DSE	Quota de cada entidade protocolada.	Nº de novos protocolos/ compromissos com entidades que promovam o empoderamento das mulheres.	2	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	Valor associado aos Recursos Externos, necessários, ainda não definido.	Nº de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização/ Nº trabalhadores e trabalhadoras que nunca tiveram ação de formação.	75%	Trimestral	Já foram realizadas, em anos anteriores, ações de formação para todos os avaliados e para todos os avaliadores, pelo que, em 2024, será necessário formação para as novas pessoas que entraram na empresa após a última ação de formação, bem como os novos avaliadores.

Medidas que transitaram do Plano de 2023  
 Medida a Monitorizar

## Plano para a Igualdade de Género e Conciliação EPAL,SA/AdVT,SA

### Plano 2024 Medidas a Implementar/Monitorizar

#### 3 - Formação inicial e contínua

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Avaliação	Observações
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Previsão de formação/sensibilização referente à Igualdade, não discriminação e conciliação, incluindo linguagem inclusiva, nos planos de formação. Poderão ser feitas através de e-learning	DRH	Todas	Não tem custos específicos	Plano de formação com inclusão de ações de formação/sensibilização respeitantes a igualdade, não discriminação e conciliação, incluindo linguagem inclusiva	Plano alterado até 30 jun 2024	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 revisito, aprovado e divulgado	até 30 jun 2024	Trimestral	-
	Promoção da participação em programas de desenvolvimento pessoal no âmbito da liderança no feminino (mulheres jovens - entre os 25 e os 35 anos)	DSE	CMEA	Custos de formação	N.º de trabalhadoras jovens que participaram	1	Anual	-
	Promoção da 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, Formação Gen, etc.)	DSE	CMEA	Custos de formação	N.º de trabalhadores/ras participantes	4	Anual	-
	Participação em programas de desenvolvimento pessoal no âmbito da liderança no feminino - Mentoring	DSE	CMEA	Custos de formação	N.º de trabalhadoras participantes	1	Anual	-
	Estabelecimento e manutenção de protocolos/ compromissos com entidades que promovam o empoderamento das mulheres	CA	DSE	Quota de cada entidade protocolada	N.º de novos protocolos/ compromissos com entidades que promovam o empoderamento das mulheres	2	Trimestral	-

Medidas que transitaram do Plano de 2023

Medida a Monitorizar

**Plano para a Igualdade de Género e Conciliação EPAL,SA/AdVT,SA**  
**Plano 2024 Medidas a Implementar/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	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	-	Sem custos específicos	Realização da avaliação de desempenho de acordo com o sistema em vigor nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva	100% Trabalhadoras, que verifiquem requisitos para avaliação de desempenho, devidamente avaliadas	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, decorre anualmente e garante o cumprimento da legislação. De momento a atribuição de prémios de produtividade e de assiduidade está proibido.
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)	ADPTunela	-	Sem custos específicos	Proporção de pessoas de cada sexo nos órgãos de administração e fiscalização	>33,3%	Anual	A EPAL e a AdVT garantem esta condição no atual mandato 2023-2025
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 e das respetivas estruturas representativas (Obrigatória)	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 diferenças remuneratórias 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 Ministro n.º 19/2014) (Obrigatória)	DRH	-	Valor associado ao Prestador de serviços contratado para elaboração do Relatório	Publicação do relatório	Relatório publicado	Anual	-
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 intranet (tal como previsto pela RCH n.º 18/2014) (Obrigatória)	DRH	-	Sem custos específicos	Informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens	Informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens disponibilizada	Anual	-
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". (obrigatória)	DRH	-	Sem custos específicos	Realização de Análise Interna para avaliar se existem alterações nas condições atuais, que possam alterar a situação	Manutenção das condições avaliadas no relatório de 2023	Anual	Tendo em conta que já foi feito o relatório, que não revelou qualquer questão, o que se propõe é monitorizar anualmente se as condições se mantêm
	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, responsabilidades atribuídas, experiência exigida, esforço físico e técnico, e condições em que o trabalho é efetuado. (obrigatória)	DRH	Todas	Sem custos específicos	Verificação/revisão, se necessário, descrição dos postos de trabalho e das funções	Em caso de necessidade, correção da descrição dos postos de trabalho e funções	Semestral	-
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existentes 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 (obrigatória)	DRH	Todas	Sem custos específicos	Verificação/revisão, se necessário, descrição das funções/tarefas	Em caso de necessidade, correção da descrição das funções/tarefas	Semestral	-
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação. Promover a transparência salarial	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	-	Sem custos específicos	Realização da avaliação de desempenho de acordo com o sistema em vigor nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva	100% Trabalhadoras, que verifiquem requisitos para avaliação de desempenho, devidamente avaliadas	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, decorre anualmente e garante o cumprimento da legislação. De momento a atribuição de prémios de produtividade e de assiduidade está proibido.
	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	-	Sem custos específicas	Realização de Análise Interna	Manutenção das condições avaliadas no relatório de 2023	Anual	-
	Assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadores e trabalhadoras e as respetivas estruturas representativas. (obrigatória)	DRH	DRH	-	Sem custos específicas	Divulgação das tabelas salariais	Tabelas salariais divulgadas garantindo o acesso de trabalhadores e trabalhadoras, bem como das respetivas estruturas representativas	Anual
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a desegregação sexual das profissões	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 específicas	Divulgação do Relatório único	Relatório Único remetido aos Órgãos representativos dos trabalhadores e das trabalhadoras	Anual	-
	Participação em eventos na comunidade escolar e formativa que visem promover o interesse dos 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	CHEA	DRH	-	Sem custos específicos	Ações desenvolvidas/gaizadas na comunidade escolar, no âmbito da igualdade de género	4	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	DSE/CHEA	Valor associado à contratação de prestador de serviços para definição da estratégia e desenvolvimento do Plano	Plano desenvolvido e aprovado	até 30 jun 2024	trimestral	Também transitou do Plano para a Igualdade de Género 2023

Medidas que transitaram do Plano de 2023  
Medida a Monitorizar  
Medida proposta pela CITE (2024)

**Plano para a Igualdade de Género e Conciliação EPAL,SA/AdVT,SA**  
**Plano 2024 Medidas a Implementar/Monitorizar**

**5 - Proteção na parentalidade**

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Avaliação	Observações
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	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	-	Sem custos específicos	Nº de documentos publicados / Nº de documentos novos a publicar	100%	Anual	A empresa divulga, no portal da DRH e nos locais com trabalhadores e com trabalhadoras afeitas informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.
	Assegurar que a empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores. (Obrigatória)	DRH	-	Sem custos específicos	Nº trabalhadores que solicitaram para ser exercido direito no âmbito da parentalidade, aceites pela empresa/ Nº de trabalhadores que direitos, no âmbito da parentalidade	100%	Anual	-
	Assegurar que a empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores. (Obrigatória)	DRH	-	Sem custos específicos	Nº trabalhadoras que solicitaram para ser exercido direito no âmbito da parentalidade, aceites pela empresa/ Nº de trabalhadoras que direitos, no âmbito da parentalidade	100%	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	-	Sem custos específicos	Trabalhadora grávidas na situação descrita que gozaram a licença em situação de risco clínico, durante a gravidez/Trabalhadora grávidas na situação descrita que estavam em condições de gozar a licença em situação de risco clínico, durante a gravidez	100%	Anual	-
	Assegurar que, em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozam a licença por interrupção de gravidez (Obrigatória)	DRH	-	Sem custos específicos	Trabalhadoras que sofreram uma interrupção da gravidez e que gozaram a respetiva licença /Total de Trabalhadoras que sofreram uma interrupção da gravidez e estavam em condições de gozar a respetiva licença	100%	Anual	-
	Assegurar que, por nascimento de filho/a, os pais trabalhadoras e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial (Obrigatória)	DRH	-	Sem custos específicos	Nº Trabalhadoras e trabalhadores que gozaram a licença parental inicial/ Nº Trabalhadoras e trabalhadores em condições de gozar a licença parental inicial	100%	Anual	-
	Assegurar que os trabalhadores homens que não são pais gozam a licença parental exclusiva do pai (Obrigatória)	DRH	-	Sem custos específicos	Nº trabalhadores homens que foram pais e gozaram a licença parental exclusiva do pai/ Nº trabalhadores homens que foram pais	100%	Anual	-
	Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial	DRH	-	Sem custos específicos	Nº trabalhadores homens que foram pais e gozaram a licença parental exclusiva da mãe/ Nº trabalhadores homens que foram pais	100%	Anual	-
	Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	DRH	-	Sem custos específicos	Nº trabalhadoras que foram mães e gozaram a licença parental exclusiva da mãe/ Nº trabalhadoras que foram mães	100%	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	-	Sem custos específicos	Trabalhadores que usufruíram da medida/ Nº trabalhadores que deveriam ter usufruído da medida	100%	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	-	Sem custos específicos	Trabalhadoras que usufruíram da medida/ Nº trabalhadoras que deveriam ter usufruído da medida	100%	Anual	-
	Assegurar que, em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção (Obrigatória)	DRH	-	Sem custos específicos	Trabalhadores e trabalhadoras que adotaram menor de 15 anos e gozaram a licença por adoção/ Total de trabalhadores e trabalhadoras em situação de gozar a licença por adoção de menor de 15 anos	100%	Anual	-
	Assegurar que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença parental complementar, após comunicação por parte desta/s, nos termos da lei / Nº pedidos de trabalhador ou trabalhadora a licença parental complementar, após comunicação por parte desta/s, nos termos da lei	DRH	-	Sem custos específicos	Nº pedidos de trabalhador ou trabalhadora a licença parental complementar, aceites, após comunicação por parte desta/s, nos termos da lei / Nº pedidos de trabalhador ou trabalhadora a licença parental complementar, após comunicação por parte desta/s, nos termos da lei	100%	Anual	-
	Assegurar que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a. (Obrigatória)	DRH	-	Sem custos específicos	Nº de pedidos de trabalhador ou trabalhadora, para assistência a filho/a com doença crónica ou deficiência, aceites pela empresa/ Nº total de pedidos	100%	Anual	-
	Assegurar que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica. (Obrigatória)	DRH	-	Sem custos específicos	Nº de pedidos de trabalhador ou trabalhadora, para assistência a filho/a, aceites pela empresa/ Nº total de pedidos	100%	Anual	-
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Assegurar que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para adoção. (Obrigatória)	DRH	-	Sem custos específicos	Nº pedidos de dispensa para adoção, aceites pela empresa/ Nº total de pedidos	100%	Anual	-
	Assegurar que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável. (Obrigatória)	DRH	-	Sem custos específicos	Nº pedidos de dispensa para Consulta pré-Natal, aceites pela empresa/ Nº total de pedidos	100%	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	-	Sem custos específicos	Nº pedidos de dispensa para Consultas pré-Natal, aceites pela empresa/ Nº total de pedidos	100%	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	-	Sem custos específicos	Nº pedidos de dispensa de pai trabalhador para aleitação e da mãe trabalhadora para amamentação ou aleitação, aceites pela empresa/ Nº total de pedidos	100%	Anual	-
	Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	DRH	-	Sem custos específicos	Avaliação do número de reclamações da situação através dos vários mecanismos/suavizações às trabalhadoras e aos trabalhadores	0	Anual	-
Assegurar que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a neto/a. (Obrigatória)	DRH	-	Sem custos específicos	Avaliação do número de reclamações da situação através dos vários mecanismos/suavizações às trabalhadoras e aos trabalhadores	0	Anual	-	

**Plano para a Igualdade de Género e Conciliação EPAL,SA/AdVT,SA**  
**Plano 2024 Medidas a Implementar/Monitorizar**

5 - Proteção na parentalidade

	Definição e Concesso aos trabalhadores e às trabalhadoras de períodos de dispensas, para assistência a netos, com duração superior à prevista na Lei, sem perda de quaisquer direitos	DRH	Entidades envolvidas na negociação coletiva	Sem custos específicos	Número de dias em dispensas e faltas assistências a netos, na empresa, sem perda de quaisquer direitos/Número de dias em dispensas e faltas assistências a netos, definidas na legislação	>100%	Semestral	Medida proposta pela CITE Esta medida terá que ser definida em negociação coletiva, uma vez que estes benefícios são previstos em sede de acordo coletivo de trabalho que, no caso da EPAL, não é 2
	Definição e Concesso aos trabalhadores e às trabalhadoras de períodos de dispensas, para assistência a filhos, com duração superior à prevista na Lei, sem perda de quaisquer direitos	DRH	Entidades envolvidas na negociação coletiva	Sem custos específicos	Número de dias em dispensas e faltas assistências a filhos, superior à Lei, sem perda de quaisquer direitos/Número de dias em dispensas e faltas assistências a netos, definidas na legislação	>100%	semestral	Medida proposta pela CITE Esta medida terá que ser definida em negociação coletiva, uma vez que estes benefícios são previstos em sede de acordo coletivo de trabalho que, no caso da EPAL, não é 2
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	-	Sem custos específicos	Nº de pedidos de trabalhadores e trabalhadoras de redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica, aceites/Nº total de pedidos	100%	Annual	
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	-	Custos associados à realização das ações de formação	nº de pedidos de formação após licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica concretizados/nº total de pedidos	100%	Annual	
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	-	Custos associados à implementação das medidas	Ação de formação preparada para o acolhimento de trabalhadora ou trabalhador que regressa após gozo de licenças no domínio da parentalidade	2	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 alteração). (Obrigatória)	DRH	-	Sem custos específicos	nº de Pedidos de dispensa aceites neste âmbito/ nº total de pedidos	100%	Annual	De momento não é aplicável, ainda assim mantemos para monitorização, caso venha a ganhar aplicabilidade
	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 dispensada da prestação de trabalho suplementar. (Obrigatória)	DRH	-	Sem custos específicos	Nº de pedidos de 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, de dispensa da prestação de trabalho suplementar, aceites/ Nº total de pedidos.	100%	Annual	-
	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	-	Sem custos específicos	nº de Pedidos de dispensa aceites neste âmbito/ nº total de pedidos	100%	Annual	De momento não é aplicável, ainda assim mantemos para monitorização, caso venha a ganhar aplicabilidade
	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/DSE	-	Custos associados à implementação de melhorias, caso se evidencie a necessidade	Nº de avaliações de exposição para identificação de necessidade de especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde/ Nº trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	100%	Annual	-
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	-	Sem custos específicos	Nº de despedimentos de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental, com pedido de parecer à CITE/ Nº total de despedimentos de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental.	100%	Annual	-
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	Nº de não renovações de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante comunicadas à CITE/ Nº total de não renovações de contrato de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	100%	Annual	De momento não é aplicável, ainda assim mantemos para monitorização, caso venha a ganhar aplicabilidade
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, cuidados, maternidade/paternidade. Nomeadamente a informação que está disponível na instrução 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	Ação de divulgação da localização e tipo de informação disponibilizada	1	Annual	-
	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	2	semestral	Medida proposta pela CITE

Medidas que transitaram do Plano de 2023

Medida a Monitorizar

Medidas propostas pela CITE (2024)

**Plano para a Igualdade de Género e Conciliação EPAL,SA/AdVT,SA**  
**Plano 2024 Medidas a Implementar/Monitorizar**

**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 contemple as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular daquelas que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure: 1) que a empresa respeite o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível ou a trabalho a tempo parcial; 2) caso essa opção de recurso pedida de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial a entidade emitiu de parecer positivo a CITE; 3) caso esta opção desfavorável emitida pela CITE a emissão de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeite essa parecer, permitindo ao/a trabalhador/a praticar o horário pretendido; 4) sendo havido justificação, nos prazos previstos 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	-	Sem custos específicos	Procedimento escrito e implementado.	Até 30 de junho	Trimestral	-
	Assegurar que, na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considere a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras (Obrigatória)	DRH	-	Sem custos específicos	Organização de turnos com antecedência suficiente para promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar do trabalhador	2 semanas	Semestral	-
	Incentivar os trabalhadores homens a usufruir de horário flexível	DRH	CHEA	Custos associados à ação/campanha de divulgação, nomeadamente no desenvolvimento de materiais, por entidade externa (sendo não disponível)	Nº de ações realizadas âmbito do Plano de Comunicação N.º de ações previstas no Plano de comunicação	75%	Semestral	Medida proposta pela CITE
Garantir que o regime de fúlgas contemple as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular daquelas que têm responsabilidades familiares (Obrigatória)	Assegurar que a empresa considere fúlgas justificadas (i) as fúlgas motivadas pela prestação de assistência a nível de imprescindível a filhos, netos ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; e (ii) as fúlgas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa desatada, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a (Obrigatória)	DRH	-	Sem custos específicos	* Fúlgas justificadas no âmbito das alíneas	0	Anual	A DRH no exercício das suas funções reger-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente. Existe uma Comissão de Trabalhadores que se reúne todos os anos
	Assegurar que a empresa respeite 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	-	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, de 2023	Anual	A DRH no exercício das suas funções reger-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente. Existe uma Comissão de Trabalhadores que se reúne todos os anos
Garantir que o regime de dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar contemple as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular daquelas que têm responsabilidades familiares	Assegurar que a empresa respeite a exceção da aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filhos menor de 3 anos de idade que não manifestem, por escrito, a sua concordância (Obrigatória)	DRH	-	Sem custos específicos	Trabalhadores e as trabalhadoras com filhos menor de 3 anos de idade que não manifestaram, por escrito, a sua concordância, com exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal e que vivem respetivamente a sua vossadei* total de trabalhadoras e trabalhadores que verificam a condição	100%	Anual	A DRH no exercício das suas funções reger-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente. Existe uma Comissão de Trabalhadores que se reúne todos os anos
Garantir que o regime de teletrabalho contemple as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular daquelas que têm responsabilidades familiares	Garantir que a empresa respeite o direito que o trabalhador ou a trabalhadora com filhos 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 dispuser de recursos e meios para o efeito. (obrigatória)	DRH	-	Sem custos específicos	Nº de trabalhador ou a trabalhadora com filhos com idade até 3 anos, que solicitou teletrabalho, sempre que seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa dispuser de recursos e meios para o efeito	100%	Anual	A DRH no exercício das suas funções reger-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente. Existe uma Comissão de Trabalhadores que se reúne todos os anos
Garantir que a modalidade de jornada contínua contemple as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular daquelas que têm responsabilidades familiares	Garantir que a empresa conceda 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	-	Sem custos específicos	Nº de pedidos de jornada contínua, de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, aceites pela empresa/Nº de pedidos de trabalhador ou trabalhadora de jornada contínua responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.	100%	Anual	A DRH no exercício das suas funções reger-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente. Existe uma Comissão de Trabalhadores que se reúne todos os anos
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 daquelas que têm responsabilidades familiares	Garantir que a empresa conceda 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	-	Sem custos específicos	Nº de pedidos 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, aceites pela empresa/Nº de pedidos de trabalhador ou trabalhadora 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	100%	Anual	-
	Divulgar os recursos existentes na área geográfica da empresa que facilitem a conciliação trabalho-família (creches, serviços de apoio a crianças dependentes a idosos, facilidades de acedimento fora de horários escolares)	DRH/DSE	CHEA	Variável - associados à implementação de cada uma das medidas	Divulgação de recursos na EPAL e na AdVT	Divulgar Recursos (AdVT-4 EPAL-4)	Trimestral	-
Disponibilizar meta-informação que promovam a melhoria na saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens	DRH	DSE/CHEA	Sem custos específicos	Nº Campanhas desmontadas/Nº Campanhas previstas	2	Semestral	-	

Medidas que transitaram do Plano de 2023  
Medidas a Monitorizar  
Medidas propostas pela CITE (2024)

**Plano para a Igualdade de Género e Conciliação EPAL,SA/AdVT,SA**  
**Plano 2024 Medidas a Implementar/Monitorizar**

**7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho**

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Periodicidade	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 2024	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 sancionadas disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo. (Obrigatória)	DSE	DRH	Sem custos específicos	Revisão do Documento de prevenção de assédio no local de trabalho, caso necessário	Dezembro	Anual	-
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa assume a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes das doações profissionais resultantes da prática de assédio. (Obrigatória)	DSE	DRH	Sem custos específicos	Revisão do Documento de prevenção de assédio no local de trabalho, caso necessário	Dezembro	Anual	-
	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/ua representante. (Obrigatória)	DSE	DRH	Sem custos específicos	Revisão do Documento de prevenção de assédio no local de trabalho, caso necessário	Dezembro	Anual	-
	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, caso necessário	Dezembro	Anual	-
	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 Documento de prevenção de assédio no local de trabalho, caso necessário	Dezembro	Anual	-
	Desenvolvimento de novas formas de divulgação/formação do código de conduta e ética	DSE	CMEA/DRH	Custos associados à utilização de meios internos para levar a cabo as ações previstas no plano/campanha. Não se descarta a possibilidade de haver custos com entidade externa	Nº de ações realizadas no âmbito da campanha de divulgação/ Nº de ações previstas na campanha	80%	Trimestral	-
	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 de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada no site da internet da EPAL e da AdVT, na intranet, por correio eletrónico e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	DSE	DRH/CEA	Custos associados à utilização de meios internos para levar a cabo as ações previstas no plano/campanha. Não se descarta a possibilidade de haver custos com entidade externa	Nº de ações realizadas no âmbito da campanha de divulgação/ Nº de ações previstas na campanha	80%	Trimestral	Medida Proposta pela CITE

Medidas que transitaram do Plano de 2023  
Medida a Monitorizar  
Medidas propostas pela CITE 2024