



I. ENQUADRAMENTO

I.1 LEGISLAÇÃO 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

Elaboração: Alexandra Cristóvão
Diretora da Direção de Sustentabilidade
Empresarial

Aprovação: José Sardinha
Presidente do Conselho de
Administração da EPAL e da AdVT

Qualquer impressão/cópia deste documento é considerada não controlada. É responsabilidade do/a utilizador/a a verificação da validade deste documento antes da sua utilização, consultando a edição em vigor na **intranet**. Os documentos obsoletos devem ser **destruídos** ou **anulados**.



- 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, S.A. e a AdVT, S.A., devem até à conclusão do processo de adequação do SIOE que permita o carregamento dos planos para a igualdade anuais.

Assim, pretende-se com este documento dar cabal cumprimento ao previsto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

A EPAL, S.A., é uma empresa do setor empresarial do Estado, pertencente ao Grupo AdP, que abrange a atividade de abastecimento público de água em “alta” e em “baixa”.

Possui, desde 2015, a gestão delegada da AdVT, 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

A Comissão Executiva da AdP SGPS formalizou em 2014 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, foi realizado em 2020 um Diagnóstico de Igualdade de Género pela AdP SGPS e que serviu de *input* para a elaboração do Plano para a Igualdade de Género 2021.

Na EPAL, S.A. e AdVT, S.A. foi realizado entre 2020 e 2021, e com recurso a uma entidade externa especializada, um Diagnóstico de Igualdade de Género, tendo utilizado os seus resultados como *input* para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2022, preparado em alinhamento com o guião existe para o efeito.

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 AdP, 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, sendo os seguintes os seus princípios orientadores:

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, a existência de um conjunto de políticas de Recursos Humanos, não discriminatórias, o próprio Código de Conduta e Ética, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, a adesão ao Programa 3 em linha, do Governo Português no âmbito do Pacto para a Conciliação, de entre outras, solidificam esta temática. A Política de Recursos Humanos do Grupo AdP garante o respeito pela diversidade e igualdade de oportunidades, aumentando a cultura corporativa e coesão social no Grupo.

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

De forma a solidificar o seu posicionamento a EPAL, S.A. 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, reitera-se o compromisso no desenvolvimento e promoção de 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 foi aceite 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 nesta temática.

Em 2016 ocorreu a adesão aos WEP (*Women Empowerment Principles*), sendo que em 2021 foi aceite o convite para pertencer ao *Steering Committee WEP Portugal*.

Em 2019 procedeu-se à integração na Aliança para os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

Em dezembro de 2020 foi certificado o Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar da EPAL, S.A./ AdVT, S.A., de acordo com a norma NP 4552: 2016.



3. CARACTERIZAÇÃO DA EPAL/ ADVT

A 31 de dezembro de 2020, o número total de trabalhadores e de trabalhadoras era de 1025 trabalhadores/as, no ativo, 272 mulheres (27%) e 752 homens (73%):

Quadro I - Número total de trabalhadores/as no ativo - 2020

Número total de trabalhadores/as no ativo	Mulher	Homem	Total
EPAL e Águas do Vale do Tejo	272	753	1025

Quadro II - Número total de trabalhadores/as no ativo por categoria profissional - 2020

Número total de trabalhadores/as no ativo por nível profissional	Homens	Mulheres
Dirigentes (145)	91	54
Quadros superiores (75)	37	38
Quadros médios (176)	75	101
Encarregados/mestres (20)	20	-
Altamente qualificados (124)	95	29
Qualificados (355)	306	49
Semiqualficados (130)	129	1
Não qualificados (0)	-	-
Praticantes/ aprendizes (0)	-	-

4. PLANO

Corporizando os princípios enunciados na Política de Igualdade de Género, apresenta-se em anexo o Plano da EPAL, S.A./ AdVT, S.A., 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.

5. PERÍODO DE VIGÊNCIA

O período de vigência do plano é de janeiro a dezembro de 2022.

6. MONITORIZAÇÃO

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

Este acompanhamento é assegurado de diversas formas, nomeadamente:

- Aquando do acompanhamento dos objetivos e indicadores das diversas direções da EPAL, S.A./ AdVT, S.A.,
- Pela Task-force associada à implementação do Plano de Igualdade de Género;
- Nas auditorias internas e externas ao Sistema Integrado de Gestão Empresarial;

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

A existência de um sistema de gestão integrado robusto (Qualidade, Ambiente, Segurança, Energia, Gestão de Ativos 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, *focus groups*, etc.), 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, nomeadamente no que concerne às entrevistas confidenciais realizadas no âmbito do sistema de gestão da conciliação



Anexo

Plano para a Igualdade de Género

EPAL, S.A./ AdVT, S.A

2022

ÍNDICE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NAS EMPRESAS (I.IMH)

EMPRESA EPAL
SETOR Setor empresarial do Estado

IDENTIFICADOR I-2021/27
DATA DE SUBMISSÃO 15/09/2021 00:00:00

A empresa tem algumas práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens na empresa, mas há margem para melhorias. Para que estas possam ser potenciadas, a empresa pode realizar um diagnóstico mais exaustivo e, na sequência do mesmo, elaborar um Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens. Os instrumentos de apoio podem ser consultados aqui: Consulta de guiões de diagnóstico e guias de apoio para a elaboração de planos para a igualdade entre mulheres e homens.

54
de 100

A. COMPROMISSO DA ORGANIZAÇÃO COM A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

EXISTE UM PLANO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS?	Sim
VERIFICA-SE UMA REFERÊNCIA EXPLÍCITA À IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NOS DOCUMENTOS ESTRATÉGICOS DA ORGANIZAÇÃO?	Sim
HÁ VERBAS AFETAS A MEDIDAS E AÇÕES INTERNAS NO ÂMBITO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS?	Sim
EM TODOS OS INSTRUMENTOS DA EMPRESA, DESIGNADAMENTE NOS DIAGNÓSTICOS E RELATÓRIOS, A EMPRESA TRATA E APRESENTA DE FORMA SISTEMÁTICA OS DADOS DESAGREGADOS POR SEXO?	Não
A EMPRESA INTEGRA, NOS PLANOS DE FORMAÇÃO, ALGUM MÓDULO RELACIONADO COM A TEMÁTICA DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS, NOMEADAMENTE SOBRE: ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO; LINGUAGEM INCLUSIVA; PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE; CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL; ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO?	Não

B. RECURSOS HUMANOS

B.1. CARACTERIZAÇÃO DO PESSOAL AO SERVIÇO

NÚMERO DE MULHERES E DE HOMENS QUE TRABALHAM NA EMPRESA (INFORMAÇÃO PRESTADA NO ÚLTIMO RELATÓRIO ÚNICO/QUADROS DE PESSOAL)				
A) COM CONTRATOS PERMANENTES (SEM TERMO)	M	272	H	753
B) NÚMERO DE MULHERES E DE HOMENS DIRETAMENTE CONTRATADAS/OS PELA EMPRESA COM VÍNCULOS LABORAIS NÃO PERMANENTES E/OU COLOCADAS/OS POR EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO	M	0	H	0
C) SE A NATUREZA DA ATIVIDADE A PRESTAR FOR INCOMPATÍVEL COM A EXISTÊNCIA DE UM VÍNCULO LABORAL DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, INDIQUE O NÚMERO DE MULHERES E HOMENS NESSA SITUAÇÃO	M	0	H	0

ÍNDICE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NAS EMPRESAS (I.IMH)

B. RECURSOS HUMANOS

B.2. ESTRUTURA HIERÁRQUICA E DE QUALIFICAÇÃO

NÚMERO DE MULHERES E DE HOMENS COM O NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO “QUADROS SUPERIORES”	M	15	H	37
NÚMERO DE MULHERES E DE HOMENS COM O NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO “PROFISSIONAIS QUALIFICADOS/AS”:	M	218	H	662
NÚMERO DE MULHERES E DE HOMENS EM CARGOS EXECUTIVOS DE DIREÇÃO DE TOPO:	M	7	H	13
A EMPRESA ESTÁ A SER OBJETO DE CUMPRIMENTO DO REGIME DE REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA ENTRE MULHERES E HOMENS NOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO, NOS TERMOS ESTABELECIDOS PELA LEI N.º 62/2017?	Sim			
NÚMERO DE MULHERES E DE HOMENS EM CARGOS DE CHEFIA DE NÍVEL INTERMÉDIO (DE ACORDO COM A INFORMAÇÃO REPORTADA NO ÚLTIMO RELATÓRIO ÚNICO/QUADROS DE PESSOAL)	M	33	H	43

B.3. RENUMERAÇÕES

GANHO MÉDIO MENSAL DE MULHERES E DE HOMENS NA CATEGORIA “QUADROS SUPERIORES” (INFORMAÇÃO DE ACORDO COM O ÚLTIMO RELATÓRIO ÚNICO/QUADROS DE PESSOAL)	M	3211	H	3729
NÚMERO TOTAL DE MULHERES E HOMENS QUE RECEBERAM PRÉMIOS POR ASSIDUIDADE (INFORMAÇÃO DE ACORDO COM O ÚLTIMO RELATÓRIO ÚNICO SUBMETIDO)	M	0	H	0
NÚMERO TOTAL DE HOMENS E DE MULHERES QUE RECEBERAM BÓNUS/PRÉMIOS POR DESEMPENHO (INFORMAÇÃO DE ACORDO COM O ÚLTIMO RELATÓRIO ÚNICO SUBMETIDO)	M	0	H	0
ESTÃO IMPLEMENTADOS PROCEDIMENTOS DE MONITORIZAÇÃO DAS REMUNERAÇÕES DAS MULHERES E DOS HOMENS DE FORMA A GARANTIR QUE NÃO EXISTEM DISPARIDADES INJUSTIFICADAS?	Sim			

C. ARTICULAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

PERCENTAGEM DE HOMENS TRABALHADORES QUE FORAM PAIS NO ÚLTIMO ANO CIVIL E GOZARAM LICENÇAS PARENTAIS DE USO EXCLUSIVO DO PAI	100%
PERCENTAGEM DE HOMENS TRABALHADORES QUE FORAM PAIS NO ÚLTIMO ANO CIVIL E GOZARAM A LICENÇA PARENTAL INICIAL PARTILHADA	100%
NÚMERO MÉDIO DE DIAS DE LICENÇAS PARENTAIS GOZADO PELOS HOMENS TRABALHADORES QUE FORAM PAIS NO ÚLTIMO ANO CIVIL	28
EXISTEM MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA INCENTIVAR O ENVOLVIMENTO DOS HOMENS NA PRESTAÇÃO DE CUIDADOS À FAMÍLIA?	Não
EXISTEM MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA FACILITAR A ARTICULAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL QUE VÃO ALÉM DO DISPOSTO NA LEI E/OU NOS INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO?	Sim

ÍNDICE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NAS EMPRESAS (I.IMH)

D. RESPEITO PELA DIGNIDADE E INTEGRIDADE DAS PESSOAS TRABALHADORAS

EXISTEM PROCEDIMENTOS ESPECÍFICOS FORMALIZADOS E DIVULGADOS INTERNAMENTE PARA APRESENTAÇÃO E APRECIÇÃO DE QUEIXAS EM CASO DE DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DO SEXO?	Não
A EMPRESA ADOTOU UM CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO DE COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO?	Não

E. DIÁLOGO, COMUNICAÇÃO E RELAÇÕES EXTERNAS

EXISTEM MECANISMOS INSTITUCIONALIZADOS DE INFORMAÇÃO E CONSULTA A TRABALHADORES E TRABALHADORAS OU ÀS SUAS ESTRUTURAS REPRESENTATIVAS RELATIVAMENTE A QUESTÕES NO DOMÍNIO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS, ARTICULAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL, E PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE?	Sim
EM GERAL, É UTILIZADA UMA LINGUAGEM (VERBAL E NÃO VERBAL) INCLUSIVA E NÃO SEXISTA?	Sim
EXISTEM ATUALMENTE RELAÇÕES DE COOPERAÇÃO COM ENTIDADES PÚBLICAS E/OU ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL QUE PROSSEGUEM O OBJETIVO DE PROMOVER A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS?	Sim

PLANO PARA A IGUALDADE

MEDIDAS

DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assumir publicamente (interna e externamente) com o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Desenvolvimento de plano de comunicação no âmbito da igualdade de género e da conciliação	DSE	CEA e DRH	Recursos Internos	Taxa de lançamento de mensagens	Desenvolvimento de Campanha de Comunicação	

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
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 sector de atividade, tendo em conta o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores de atividade económica	CEA	DRH	Recursos Internos	Número de ações desenvolvidas	Todas as ações desenvolvidas em temas em que tal se justifique	
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Criação e implementação de um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia	DRH	CEA	Recursos Internos	Taxa de concretização das ações previstas	Implementação de metodologia adequada	

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Salários

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	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	DSE	Recursos Externos	Taxa de concretização das ações previstas	Implementação de metodologia adequada	

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	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 das 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”	DRH	DSE	Recursos Externos	Taxa de concretização das ações decorrentes da análise efetuada	Realização de Análise Interna	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

SUBDIMENSÃO: Dispensas, faltas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de períodos de dispensa no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei	DRH	CEA	Recursos Internos	Número de dias em dispensas e faltas	Desenvolvimento de Campanha de Comunicação	
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Definição e implementação de incentivos aos trabalhadores homens para o uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade.	DRH	CEA	Recursos Internos	Número de mensagens divulgadas	Desenvolvimento de Campanha de Comunicação	

SUBDIMENSÃO: Formação para reinserção profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Aplicação, por iniciativa própria, do direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após o gozo de licenças no domínio da parentalidade	DRH	CEA	Recursos Internos	Taxa de ações de formação frequentadas neste âmbito	Desenvolvimento de Campanha de Comunicação	

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Licenças / Licenças partilhadas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão às trabalhadoras de licenças parentais com duração superior à prevista na lei	DRH	CEA	Recursos Internos	Taxa de licenças com duração superior à prevista na lei	Desenvolvimento de Campanha de Comunicação	
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão aos trabalhadores homens de licenças parentais com duração superior à prevista na lei	DRH	CEA	Recursos Internos	Taxa de licenças com duração superior à prevista na lei	Desenvolvimento de Campanha de Comunicação	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

SUBDIMENSÃO: Jornada contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
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	Aplicação, por iniciativa própria, da modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares	DRH	CEA	Recursos Internos	Taxa de trabalhadores com jornada contínua	Implementação de metodologia adequada	

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

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	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 Ações de Formação Adequadas	

Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Encorajamento aos trabalhadores homens a usufruir de horário flexível	DRH	CEA	Recursos Internos	Taxa de homens a usufruir de horário flexível	Desenvolvimento de Campanha de Comunicação	
---	---	-----	-----	-------------------	---	--	--

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Conceção e lançamento de campanha de informação a todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	DSE	DRH e CEA	Recursos Externos	Número de mensagens divulgadas	Desenvolvimento de Campanha de Comunicação	

PLANO PARA A IGUALDADE

Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Conceção e lançamento de campanha de 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 eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	DSE	DRH e CEA	Recursos Externos	Número de mensagens divulgadas	Desenvolvimento de Campanha de Comunicação	
--	--	-----	-----------	-------------------	--------------------------------	--	--

Plano para a Igualdade de Género e Conciliação EPAL, SA/AdVT, SA
Plano 2022 Medidas a Implementar/Monitorizar

2 - Igualdade no acesso a emprego

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Avaliação	Observações
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Implementação do P.115 - Recrutamento, seleção e acolhimento de Trabalhadores/as, revisto no sentido de garantir que todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo. (obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Cumprimento do P.115	Procedimento aplicado em 100% dos anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Anual	Está prevista, no Plano de Igualdade de Género 2021 e até ao final de 2021, a revisão do Procedimento, no sentido de garantir que os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de trabalhadores e de trabalhadoras não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.
	Implementação do P.115 - Recrutamento, seleção e acolhimento de Trabalhadores/as, revisto, por forma a garantir que todos os anúncios de oferta de emprego contém a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível. (obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Cumprimento do P.115	100% dos anúncios de oferta de emprego contém a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível	Semestral	Está prevista, no Plano de Igualdade de Género 2021 e até ao final de 2021, a revisão do Procedimento, no sentido de garantir que os anúncios de oferta de emprego contém a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível.
	Implementação do P.115 - Recrutamento, seleção e acolhimento de Trabalhadores/as, revisto, para assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho. (obrigatório)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Cumprimento do P.115	É mantido o registo, para 100% dos processos de recrutamento durante cinco anos, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho	Anual	Está prevista, no Plano de Igualdade de Género 2021 e até ao final de 2021, a revisão do Procedimento, no sentido de garantir que os registos dos processos de recrutamento são mantidos durante cinco anos, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho
	Implementar o P.115 - Recrutamento, seleção e acolhimento de Trabalhadores/as, revisto por forma a assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade de retribuição. (obrigatório)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Cumprimento do P.115	100% dos processos de recrutamento disponibiliza de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade de retribuição	Anual	Está prevista, no Plano de Igualdade de Género 2021 e até ao final de 2021, a revisão do Procedimento, no sentido de garantir que no processo de recrutamento é disponibilizada informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade de retribuição
	Implementar o P.115 - Recrutamento, seleção e acolhimento de Trabalhadores/as, revisto, no sentido de assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção. (obrigatório)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Cumprimento do P.115	Na totalidade dos casos é respeitado o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção	Semestral	Está prevista, no Plano de Igualdade de Género 2021 e até ao final de 2021, a revisão do Procedimento, no sentido de garantir que é respeitado o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção
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 final de 2022	Semestral	-
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Implementar o P.115 - Recrutamento, seleção e acolhimento de Trabalhadores/as, revisto, garantindo que assegura que os critérios e procedimentos para seleção e recrutamento de recursos humanos é realizado de acordo com o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma transparente e objetiva.	DRH	DRH	Sem custos específicos	Cumprimento do P.115	Assegurar, em 100% dos processos de recrutamento que os critérios e procedimentos para seleção e recrutamento de recursos humanos é realizado de acordo com o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma transparente e objetiva.	Semestral	Está prevista, no Plano de Igualdade de Género 2021 e até ao final de 2021, a revisão do Procedimento, no sentido de garantir que os critérios e procedimentos para seleção e recrutamento de recursos humanos são realizado de acordo com o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma transparente e objetiva.
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 de protocolos/ compromissos	3	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	Sem custos específicos	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	-
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Acompanhar a implementação do P.115 - Recrutamento, seleção e acolhimento de Trabalhadores/as, revisto, no sentido de garantir a publicação de anúncios de ofertas de emprego redigidos com linguagem inclusiva na designação da profissão e conteúdo do anúncio, não contendo direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	DRH	DRH	Sem custos específicos	publicação de anúncios de ofertas de emprego redigidos com linguagem inclusiva na designação da profissão e conteúdo do anúncio	100% dos anúncios de ofertas de emprego redigidos com linguagem inclusiva na designação da profissão e conteúdo do anúncio	Anual	De acordo com o Diagnóstico de Igualdade de Género realizado em 202: Os anúncios de emprego publicitados no sítio da Internet da empresa integram a menção a M/F

Medidas que transitaram do Plano de 2021
Medida Obrigatória a implementar
Medida a Monitorizar

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

Plano 2022 Medidas a Implementar/Monitorizar

I- Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Avaliação	Observações
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Divulgação regular de informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade, não discriminação, saúde, cidadania, maternidade/paternidade, conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e informação objetiva e atualizada sobre o fenómeno do assédio, sexual e moral, no local de trabalho (Obrigatória)	DRH	DRH /DSE	Sem custos específicos	Divulgar informação relativa ao assédio, no local de trabalho	Divulgar pelo menos uma informação sobre a temática do assédio, no local de trabalho	Semestral	Já é feita divulgação contínua, na intranet e no âmbito do Sistema de Gestão da Conciliação, informação relativa a esta temática (medidas de conciliação), Código de Conduta e Ética, AE, ACT, direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação e parentalidade, etc.
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/CEA	Todas	Sem custos específicos	O Plano de Comunicação incluindo ações para a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Plano desenvolvido até ao final do primeiro trimestre de 2022	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 2022 definir objetivos para pelo menos 2 Processos das empresas	Semestral	-
	Implementação e Monitorização do Plano de Igualdade de Género 2022	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 2022 Definição de medidas a	Trimestral	A Task force, criada em 2021, vai acompanhar a monitorização do Plano de Igualdade de Género 2022 e definir Medidas a considerar para o Plano 2023
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/CEA	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 Task Force.
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	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	1	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 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/CEA	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 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 na cadeia de fornecimento	DSE/DRH	DSE/DRH	Sem custos específicos	Realização de ações de sensibilização junto dos fornecedores	1	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	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
	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

Medidas que transitaram do Plano de 2021

Medida Obrigatória a implementar

Medida a Monitorizar

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

Plano 2022 Medidas a Implementar/Monitorizar

3 - Formação inicial e contínua

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Avaliação	Observações
Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Implementação do PO-RH-002-Desenvolvimento de Competências, revisto para assegurar que, na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo. (obrigatório)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Cumprimento do PO-RH-002-Desenvolvimento de Competências	Procedimento aplicado a 100% das divulgações de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	Anual	Está prevista, no Plano de Igualdade de Género 2021 e até ao final de 2021, a revisão do PO-RH-002, no sentido de garantir que a divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.
	Implementação do PO-RH-002-Desenvolvimento de Competências, revisto para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei. (obrigatório)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Cumprimento do PO-RH-002-Desenvolvimento de Competências	Procedimento aplicado ao nível das ações de formação ministradas assegurando que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei.	Anual	Está prevista, no Plano de Igualdade de Género 2021 e até ao final de 2021, a revisão do PO-RH-002, no sentido de garantir que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei.
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Implementação do PO-RH-002-Desenvolvimento de Competências revisto, para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção. (obrigatório)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Cumprimento do PO-RH-002-Desenvolvimento de Competências	Procedimento aplicado, sempre que se justifique, concedendo, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção.	Anual	Está prevista, no Plano de Igualdade de Género 2021 e até ao final de 2021, a revisão do PO-RH-002, no sentido de conceder, sempre que se justifique, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção.
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Implementação do PO-RH-002-Desenvolvimento de Competências, revisto que assegure que na elaboração do plano de formação a empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens.	DRH	DRH	Sem custos específicos	Cumprimento do PO-RH-002-Desenvolvimento de Competências	Plano de formação elaborado, garantindo o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens.	Anual	-
	Inclusão 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/DSE	Todas	Custos de formação	Rácio entre o número de trabalhadores/as abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadores/as da empresa	50%	Semestral	-
	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.	DSE/DRH	DSE/DRH/CEA	Sem custos específicos	Manual de acolhimento revisto, aprovado e divulgado	Manual revisto, aprovado e divulgado até final do primeiro trimestre de 2021.	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	Semestral	-
	Participação em programas de desenvolvimento pessoal no âmbito da liderança no feminino	DSE	Todas	Custos de formação	N.º de trabalhadoras participantes	1	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	1	Anual	-
	Estabelecimento e manutenção de protocolos/ compromissos com entidades que promovam o empoderamento das mulheres	DSE	Todas	Quota de cada entidade protocolada	N.º de protocolos/ compromissos	2	Semestral	-

Medidas que transitaram do Plano de 2021

Medida Obrigatória a implementar

Medida a Monitorizar

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

Plano 2022 Medidas a Implementar/Monitorizar

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.	Promover a equidade Homem/Mulher no gozo das licenças parentais através da divulgação de direitos e deveres na maternidade/parentalidade, previstos na legislação.	DRH	Todas	Sem custos específicos	Rácio entre o n.º de homens que gozaram licenças/total de trabalhador/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
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 2022	Trimestral	-

Medidas que transitaram do Plano de 2021

Medida Obrigatória a implementar

Medida a Monitorizar

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

Plano 2022 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	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	Prestação de serviços Externa	Elaboração do relatório	Elaboração do relatório até final de 2022	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 2022	Semestral	-
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 2022	Semestral	Resultado do Diagnóstico de Igualdade de género realizado em 2021
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" (obrigatório)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Verificação interna e uma revisão (se necessária), de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"	Relatório de diagnóstico realizado, e medidas corretivas adotadas (se necessárias) até final de 2022	Semestral	Resultado do Diagnóstico de Igualdade de género realizado em 2021
	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)	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 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	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária)	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 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	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária)	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

Medidas que transitaram do Plano de 2021

Medida Obrigatória a implementar

Medida a Monitorizar

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

Plano 2022 Medidas a Implementar/Monitorizar

6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

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	Garantir que 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	Até ao final do primeiro semestre 2022	Trimestral	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.	Aplicação, por iniciativa própria, da modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares (Obrigatória)	DRH	DRH	Sem custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Até ao final do primeiro trimestre 2022	Trimestral	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 meia jornada 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 garanta 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	Procedimento escrito implementado	Até ao final de 2021.	Semestral	
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	Todas	Variável - associados à implementação de cada uma das medidas	N.º de medidas implementadas neste âmbito, por polo/distrito	No mínimo, uma medida por polo/distrito (AdVT: 4 medidas EPAL: 4 medidas)	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	2	Semestral	-

Medidas que transitaram do Plano de 2021

Medida Obrigatória a implementar

Medida a Monitorizar

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

Plano 2022 Medidas a Implementar/Monitorizar

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)	DRH	Todas	Sem custos específicos	Elaboração e implementação do Procedimento	Até ao final do 2º T de 2022	Trimestral	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	
	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)	DRH	Todas	Sem custos específicos	Elaboração e implementação do Procedimento	Até ao final do 2º T de 2022	Trimestral	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	
	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)	DRH	Todas	Sem custos específicos	Elaboração e implementação do Procedimento	Até ao final do 2º T de 2022	Trimestral	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	
	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)	DRH	Todas	Sem custos específicos	Elaboração e implementação do Procedimento	Até ao final do 2º T de 2022	Trimestral	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	
	Elaboração e adoção de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho (Obrigatória)	DSE	DRH		Custo de Apoio Externo	Código de Ética e Conduta Com inclusão das questões do Assédio	Código de Ética e Conduta Revisto e aprovado até ao final do 1º Trimestre 2022	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)	DRH	Todas		Sem custos específicos	Elaboração e implementação do Procedimento	Até ao final do 3º T de 2022	Semsteral	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
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.	Desenvolvimento de novas formas de divulgação/formação do código de conduta e ética	DSE/CEA/DRH	Todas	Custos criação do Filme por entidade externa	Criação e divulgação do filme	final do 1º Semestre de 2022	Trimestral	O ACT tem previsto na cláusula 14.ª a temática do Assédio.	

Medidas que transitaram do Plano de 2011

Medida Obrigatória a implementar

Medida a Monitorizar