

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA EPAL
SETOR Setor empresarial do Estado

IDENTIFICADOR P-2026/5
DATA DE SUBMISSÃO 01-09-2026

CARACTERIZAÇÃO			
INDICADORES		MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	3	10
	25-34 anos	29	85
	35-44 anos	70	199
	45-64 anos	197	474
	>65 anos	9	32
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	3	183
	Ensino secundário	70	397
	Ensino superior	235	220
RECURSOS HUMANOS	Órgãos de administração	4	5
	Órgãos de fiscalização	6	2
	Órgão sociais	2	3
	Dirigentes Superiores de 1º grau	9	13
	Dirigentes Superiores de 2º nível	1	6
	Direção Intermédia de 1º grau	11	18
	Direção Intermédia de 2º grau	27	46
	Pessoal Técnico Superior	168	124
	Coordenação Técnica	21	25
	Pessoal Assistente Técnico	36	120
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	35	448
	Pessoal estagiário/a	0	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	308	799
	Contrato de trabalho a prazo	0	0
	Contrato de trabalho incerto	0	1
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	1	1
	Outras situações(prestação de serviços)	7	30

PLANO PARA A IGUALDADE

MEDIDAS							
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
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Criação e implementação de um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia	Direção de Recursos Humanos	Direção de Sustentabilidade Empresarial (DSE) e Direção de Comunicação, Marketing e Educação Ambiental (CMEA)	Valor associado à contratação de Entidade Externa para apoio de consultoria na alteração/Consolidação da Proposta de Planeamento de Carreiras	Sistema de Planeamento de Carreiras Aprovado e Implementado	Sistema Implementado em Dezembro de 2027	A EPAL tem em vindo a implementar várias medidas no sentido de incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens em lugares de liderança, concretamente promovendo a participação das mulheres em programas de Liderança, para as dotar das ferramentas necessárias para assumir com confiança lugares de chefia. Adicionalmente está a ser revisto o processo de avaliação de desempenho

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

SUBDIMENSÃO: Dispensas, faltas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Definição e implementação de incentivos aos trabalhadores homens para o uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade.	Direção de Recursos Humanos (DRH)	Direção de Comunicação, Marketing e Educação Ambiental (CMEA)	Sem custos específicos - Campanha a desenvolver com meios internos	Nº Campanhas Realizadas/ Nº Campanhas previstas	2 Campanhas	Integrado no Plano 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	Direção de Recursos Humanos (DRH)	Direção de Sustentabilidade Empresarial (DSE)	Sem custos específicos - Custos internos para operacionalização da medida	Procedimento sobre processo de formação alterado com a inclusão deste pressuposto e a devida aprovação	Procedimento alterado e aprovado, até 31.08.2027	Esta obrigatoriedade da empresa terá que ficar consagrado no Procedimento sobre formação

PLANO PARA A IGUALDADE

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

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)	Direção de Recursos Humanos (DRH)	Direção de Comunicação, Marketing e Educação Ambiental (CMEA)	Sem custos específicos - Custos internos para operacionalização da medida	Recursos existentes no polo escolhido, devidamente divulgados	Divulgar os recursos existentes em pelo menos 1 polo até 31.12.2027	Será avaliado o Polo que se identificar como mais importante ser alvo desta comunicação, tendo em conta a dispersão e o número de recursos existentes

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

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Encorajamento aos trabalhadores homens a usufruir de horário flexível	Direção de Recursos Humanos (DRH)	Direção de Comunicação, Marketing e Educação Ambiental (CMEA)	Sem custos específicos - Campanha a desenvolver com meios internos	Nº campanhas realizadas/Nº Campanhas previstas	2 Campanhas	Campanha a integrar no Plano 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	Direção de Sustentabilidade Empresarial (DSE)	Direção de Recursos Humanos (DRH) e Direção de Comunicação, Marketing e Educação Ambiental (CMEA)	Sem custos específicos - Campanha a desenvolver com meios internos	Nº campanhas realizadas/ Nº Campanhas previstas	2 Campanhas	Já têm vindo a ser realizadas ações de divulgação ds mecanismos de denúncia existentes, nomeadamente com recurso a um lockscreen e a no âmbito das ações de formação /webinars de Riscos Psicossociais