

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA EPAL
SETOR Setor empresarial do Estado

IDENTIFICADOR P-2025/12
DATA DE SUBMISSÃO 29-08-2025

CARACTERIZAÇÃO			
	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	5	12
	25-34 anos	21	61
	35-44 anos	72	205
	45-64 anos	186	465
	>65 anos	8	29
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	5	191
	Ensino secundário	70	369
	Ensino superior	217	212
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	5	7
	Orgãos de fiscalização	6	2
	Orgão sociais	2	3
	Dirigentes Superiores de 1º grau	9	12
	Dirigentes Superiores de 2º nível	1	7
	Direção Intermédia de 1º grau	11	18
	Direção Intermédia de 2º grau	27	45
	Pessoal Técnico Superior	152	118
	Coordenação Técnica	21	24
	Pessoal Assistente Técnico	40	124
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
Encarregado/a Operacional	0	0	

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	31	424
	Pessoal estagiário/a	0	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	288	769
	Contrato de trabalho a prazo	0	0
	Contrato de trabalho incerto	4	3
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	5	33
	Outras situações(prestação de serviços)	11	49

PLANO PARA A IGUALDADE

MEDIDAS

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional

PLANO PARA A IGUALDADE

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
----------	--------	--	--	-----------	-----------	------	-------------

PLANO PARA A IGUALDADE

<p>Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão</p>	<p>Criação e implementação de um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia</p>	<p>Direção de recursos Humanos (DRH)</p>	<p>Direção de Sustentabilidade Empresarial (DSE) e Direção de Comunicação, Marketing e Educação Ambiental (CMEA)</p>	<p>Valor associado ao à contratação de Entidade Externa para apoio de Consultoria na alteração/Consolidação da proposta de Planeamento de Carreiras</p>	<p>Sistemas de Planeamento de Carreiras aprovado e implementado</p>	<p>Sistema implementado até setembro de 2026</p>	<p>A EPAL tem vindo a implementar várias medidas no sentido de incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens em lugares de liderança, nomeadamente 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/melhorado o processo de Avaliação de Desempenho, que permite identificar as pessoas com potencial para assumir esse tipo de desafio. Paralelamente a AdP tem previsto rever o ACT, onde estão definidas/identificadas, as várias carreiras.</p>
---	--	--	--	---	---	--	--

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)	Comunicação, Marketing e Educação Ambiental (CMEA)	Sem custos específicos - Campanha desenvolvida internamente	Nº de campanhas realizadas/ nº campanhas previstas	2 campanhas	Campanha integrada no Plano Estratégico de Comunicação resultante do Diagnóstico realizado em anos anteriores

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)	Custos internos com a operacionalização da medida	Procedimento sobre o Processo de Formação alterado e aprovado com inclusão deste pressuposto	Procedimento alterado e aprovado até 31.08.2026	Esta obrigatoriedade, por parte da empresa, deverá ficar contemplado, como tal, no Procedimento associado ao processo de Formação.

PLANO PARA A IGUALDADE

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

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 Sustentabilidade Empresarial (DSE)	Custos internos com a operacionalização da medida	Recursos existentes no polo escolhido devidamente divulgados	até 31.05. 2026 divulgar os recursos existentes em pelo menos 1 polo	Será avaliado o Polo para o qual é mais importante esta divulgação, tendo em conta a dispersão ou 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	Incentivo aos trabalhadores homens a usufruir de horário flexível	Direção de Recursos Humanos (DRH)	Direção de Comunicação, Marketing e Educação Ambiental (CMEA)	Sem custos específicos, dados que o desenvolvimento é feito internamente	Nº de Campanhas realizadas/nº de Campanhas previstas	2 campanhas	Campanha a integrar no Plano Estratégico de Comunicação que está em desenvolvimento, decorrente do diagnóstico realizado nos últimos anos.

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Conceção e lançamento de campanha de informação a todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Sustentabilidade Empresarial (DSE)	Direção de Recursos Humanos (DRH) Direção de Comunicação, Marketing e Educação Ambiental (CMEA)	Sem custo específico, dado que as campanhas são desenvolvidas internamente	Nº ações realizadas/ Nº de ações previstas	Duas campanhas, ao longo do ano	Já têm vindo a ser realizadas ações de divulgação dos mecanismos de reclamação, em caso de assédio no trabalho, nomeadamente com recurso a mensagens no lockscreen do computador. Vamos melhorar e diversificar as ações.