

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

I. ENQUADRAMENTO

I.1 EPAL,SA. LEGISLAÇÃO DE IG APLICÁVEL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2 RESPONSABILIDADES

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

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

2. POLÍTICA E INSTRUMENTOS DE IGUALDADE DE GÉNERO

2.1 POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO

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

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

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

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

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

Os princípios orientadores da Política são os seguintes:

I. Estratégia, Missão e Valores – Deve ser assumida a transversalidade do Princípio da Igualdade através da sua inclusão na estratégia e nos planos de atividade da empresa e deverá materializar-se na definição, ao nível da política de recursos humanos, de medidas e metas concretas a atingir quanto à igualdade entre trabalhadores e trabalhadoras.

II. Igualdade de Tratamento e de Oportunidades – Devem implementar-se políticas e práticas de recursos humanos que garantam a igualdade de oportunidades em todas as vertentes da relação laboral, nomeadamente no que respeita ao recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, remunerações, gestão de vínculos e progressão na carreira. Deve ser divulgada informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade, não discriminação, maternidade e paternidade.

III. Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional – Devem implementar-se políticas e práticas flexíveis de organização do trabalho, que promovam o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras. Deve ser dada atenção especial a quem viva situações familiares especiais, como sejam as famílias monoparentais, trabalhadoras/es com filhos/as portadores/as de deficiência ou com doenças crónicas, trabalhadoras/es com netos/as que sejam filhos/as de mães/pais adolescentes, entre outros casos.

IV - Prevenção da prática de assédio no trabalho - Devem implementar-se políticas e práticas que garantam a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, nomeadamente prevenção de prática de ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora.

V. Diálogo Social e Participação – Os trabalhadores e as trabalhadoras devem ser chamados a participar na definição, implementação e avaliação das medidas relativas à igualdade de género, conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e proteção da maternidade e da paternidade. Esta participação acrescenta valor às empresas ao nível da capacidade de integração e motivação dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras.

VI. Formação Inicial e Contínua – Deve ser dado amplo conhecimento sobre os temas relacionados com a igualdade, não discriminação e equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional, através de ações de formação e/ou de sensibilização, incluindo no acolhimento a novos trabalhadores/as, garantindo igual acesso à informação a todos os trabalhadores e trabalhadoras.

VII. Comunicação e Imagem – Deve utilizar-se uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos. Não devem ser utilizadas terminologias e/ou formas gramaticais que provoquem impactos diferenciados sobre homens e mulheres

2.2 OUTROS INSTRUMENTOS DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

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

De forma a solidificar o seu posicionamento a EPAL,SA formalizou, em 2016, a sua adesão ao iGen- Fórum Empresas para a Igualdade reforçando o compromisso de promoção da igualdade de género e de melhoria ao nível da sustentabilidade, da justiça organizacional e da satisfação das

suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores. Com esta adesão, comprometemo-nos a desenvolver ações de promoção de igualdade de género, assumindo compromissos de melhoria em dimensões que incorporam os princípios da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, na conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar, bem como na proteção na parentalidade. Em 2021 a EPAL aceitou o convite, da CITE, para integrar, no período 2021-2022, a *Task Force* do iGen, bem como para colaborar no grupo de trabalho associado à formação, o que reforça, ainda mais, o compromisso da EPAL/AdVT com esta temática.

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

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

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

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

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

3. CARACTERIZAÇÃO DA EPAL/ADVT (31.07.2022)

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

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

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

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

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

4. PLANO

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

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

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

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

Plano - Ver anexo I

5. PERÍODO DE VIGÊNCIA

O período de vigência deste plano é 2023.

6. MONITORIZAÇÃO

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

Este acompanhamento é assegurado de diversas formas, nomeadamente:

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

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

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

A existência de um sistema Integrado de gestão robusto (Qualidade, Ambiente, Segurança, Energia, Gestão de Ativos, Segurança da Informação e Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar) exige uma monitorização periódica, rigorosa, sendo que a identificação e verificação do cumprimento da conformidade legal é extremamente relevante no âmbito da gestão do sistema. A consulta a *stakeholders* (ex. questionários, entrevistas) concretamente aos

trabalhadores e às trabalhadoras tem sido uma importante ferramenta de auscultação, que tem permitido avaliar o conhecimento e a satisfação com as medidas adotadas, bem como de participação com sugestões de melhoria. A realização de auditorias internas e externas, regularmente, é outro fator de monitorização, muito relevante. Durante as referidas auditorias ao Sistema de Gestão da Conciliação são realizadas entrevistas (confidenciais) aos trabalhadores e às trabalhadoras, sendo que o resultado da monitorização dá resposta aos indicadores, integrados no sistema de gestão.

Anexo I
Plano para a Igualdade de Género
EPAL/ AdVT

Plano para a Igualdade de Género e Conciliação EPAL,SA/AdVT,SA
Plano 2023 Medidas a Implementar/Monitorizar

1- Estratégia, Missão e Valores

| Objetivos | Medidas | Responsável | Direções envolvidas | Orçamento | Indicadores | Meta | Avaliação | Observações |
|--|---|--------------|---------------------|--|--|--|------------|---|
| Assumir publicamente (interno 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/CHEA | Todos | Entidade Externa | O Plano de Comunicação incluiu ações para a promoção da igualdade entre homens e mulheres | Plano desenvolvido até ao final do primeiro trimestre de 2023 | Trimestral | - |
| Assegurar a implementação do Plano para a igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade. | Incluído, nos processos da empresa de objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre homens e mulheres. | DSE | Todos | Sem custos específicos | Objetivos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens. | Até final de 2023 definir objetivos para pelo menos 2 Processos das empresas | Semestral | - |
| | Implementação e Monitorização do Plano de Igualdade de Género 2023 | DSE | Todos | Sem custos específicos | Desenvolvimento das Medidas definidas no Plano de Monitorização do Plano de Igualdade de Género de acordo com o Precontado. | até final de 2023 Definição de medidas a | Trimestral | A Task Force - criada em 2021, vai acompanhar a monitorização do Plano de Igualdade de Género 2023 e definir Medidas a considerar para o Plano 2024 |
| Dar a conhecer o Plano para a igualdade e a sua importância estratégica para a empresa. Envolver todos os trabalhadores e todos os colaboradores 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/CHEA | Todos | Custos associados ao desenvolvimento das ações | Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidas 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 afiação 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. | No âmbito da Task-force IG, realização de iniciativas para debate de ideias sobre a promoção da igualdade entre 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 ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. | Consultar os trabalhadores 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 de Consulta | Realização da consulta até 30Jun.2022 | Semestral | - |
| Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todos os formatos 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/CHEA | Todos | Custos de formação | Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidas por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano de referência | 100% dos trabalhadores e das trabalhadoras | semestral | - |
| Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas. Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens | Promover a temática da igualdade de género e da conciliação da Vida Pessoal, Profissional e Familiar na cadeia de fornecimento | DSE/DRH | DSE/DRH | Sem custos específicos | Realização de ações de sensibilização junto dos fornecedores | 1 | Semestral | - |
| Assumir publicamente (interno 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 | Todos | Não envolve custos específicos | Mantém-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 GTS - Formação |
| | Adesão aos 10 princípios do Global Compact | CA | Todos | 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 | Todos | 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 | Todos | Quota anual | Pagamento de quota anual | Pagamento de quota anual | Anual | Está em vigor desde 2016 e é renovado anualmente |
| | Adesão à Business as Nature (BaN) | CA/DSE | Todos | Quota anual | Pagamento de quota anual | Pagamento de quota anual | Anual | Está em vigor desde 2021 e é renovado anualmente |
| | Protocolo com a PWN Lisbon (Professional Women Network) | CA/DSE | Todos | Quota anual | Garantir a renovação do Protocolo | Garantir a renovação do Protocolo | Anual | Teve início em 2018 e tem sido renovado anualmente |
| | Compromisso com a Meta Nacional para a Igualdade de Género | CA/DSE | Todos | Sem custos específicos | Cumprimento de 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 transaram do Plano de 2022
Medida Obrigatória a implementar
Medida a Monitorizar

Plano para a Igualdade de Género e Conciliação EPAL,SA/AdVT,SA
Plano 2023 Medidas a Implementar/Monitorizar

2 - Igualdade no acesso a emprego

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

Medidas que transaram do Plano de 2022

Medida Obrigatória a implementar

Medida a Monitorizar

Plano para a Igualdade de Género e Conciliação EPAL,SA/AdVT,SA
Plano 2023 Medidas a Implementar/Monitorizar

3 - Formação inicial e contínua

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

Medidas que transitaram do Plano de 2022
Medida Obrigatória a Implementar
Medida a Monitorizar

Plano para a Igualdade de Género e Conciliação EPAL,SA/AdVT,SA
Plano 2023 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 (Obrigatória) | 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 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 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 relativas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho n.º 18/2014) (Obrigatória) | DRH | DRH | Recursos Externos | Elaboração do relatório | Elaboração do relatório até final de 2023 | Semestral | - |
| Promover a transparência interna sobre a política salarial | Divulgação interna de informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, e respetiva disponibilização no respetivo sítio na Intranet (tal como previsto pela RCM n.º 18/2014) (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | Divulgação do relatório na intranet e internet | publicação do relatório até final de 2023 | 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", (obrigatório) | DRH | DRH | Sem custos específicos | Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise de funções, procurando garantir o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" | Análise interna e/ou realização de uma revisão (se necessária), até ao final do ano de 2023 | Semestral | Resultado do Diagnóstico de Igualdade de género realizado em 2021 Medida também proposta pela CITE |
| | Criação e implementação de procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso essas existam, que são justificadas e isentas de discriminação em função do sexo" | DRH | DRH | Sem custos específicos | Elaboração e implementação do Procedimento | Procedimento criado e implementado até final de 2023 | Semestral | Resultado do Diagnóstico de Igualdade de género realizado em 2021 Medida também proposta pela CITE |
| | Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição dos postos de trabalho e das funções, de modo a garantir que esta é elaborada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado. (obrigatório) | DRH | Todas | Sem custos específicos | Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária) | Medidas corretivas adotadas (se necessárias) até ao final de 2023 | Semestral | Resultado do Diagnóstico de Igualdade de género realizado em 2021 |
| | Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existente na empresa, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, consentindo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo (obrigatório) | DRH | DRH | Sem custos específicos | Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existente na empresa | Relatório de diagnóstico realizado, e medidas corretivas adotadas (se necessárias) até ao final de 2022 | Semestral | Resultado do Diagnóstico de Igualdade de género realizado em 2021 |
| | Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | Licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade | Considerado na Avaliação de Desempenho realizada em 2023 | Anual | |
| | Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a garantir que os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina (obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | Garantir que os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina | Garantido ao longo de 2023 | Anual | |
| Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação. Promover a transparência salarial | Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadores e trabalhadoras e as respetivas estruturas representativas. (obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | Informações sobre os salários divulgadas junto de trabalhadores e trabalhadoras e as respetivas estruturas representativas | Tabelas salariais divulgadas | Anual | Tabela Salarial sempre disponível no Portal da DRH na intranet |
| | Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga informações sobre os salários junto das estruturas representativas de trabalhadores e trabalhadoras, a partir do Relatório Único, quando tal lhe for solicitado | DRH | DRH | Sem custos específicos | Relatório Único divulgado junto das estruturas representativas de trabalhadores e trabalhadoras | Relatório Único remetido aos Órgãos representativos dos trabalhadores e das trabalhadoras | Anual | O Relatório Único é remetido, anualmente aos Órgãos representativos dos trabalhadores e das trabalhadoras |
| Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões | Participação em eventos na comunidade escolar e formativa que visem promover o interesse 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 | Todas as ações desenvolvidas em temas que se justifique | Número de ações desenvolvidas | Semestral | |
| Receber 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 | CHEA | Sem custos específicos | Implementação da metodologia adequada | Taxa de concretização das ações previstas | semestral | |

Medidas que transaram do Plano de 2022
Medida Obrigatória a implementar
Medida a Monitorizar
Medida proposta pela CITE

Plano para a Igualdade de Género e Conciliação EPAL,SA/AdVT,SA
Plano 2023 Medidas a Implementar/Monitorizar

5 - Proteção na parentalidade

| Objetivos | Medidas | Responsável | Direções envolvidas | Orçamento | Indicadores | Metas/Ações | Avaliação | Observações | |
|---|--|---|------------------------|--------------------------------------|--|---|--|-------------|--|
| Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença | Assegurar a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade. (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | Afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade | Informação sobre parentalidade adequadamente divulgada até dez 2023 | Anual | | |
| | Assegurar que a empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | Tratamento igual no exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores | Tratamento igual no exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores até dez 2023 | Anual | | |
| | Assegurar que, em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozam a licença em situação de risco clínico durante a gravidez (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozam a licença em situação de risco clínico durante a gravidez | Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozam a licença em situação de risco clínico durante a gravidez até dez 2023 | Anual | | |
| | Assegurar que, em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozam a licença por interrupção de gravidez (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozam a licença por interrupção de gravidez | Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozam a licença por interrupção de gravidez até dez 2023 | Anual | | |
| | Assegurar que, por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial | Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial dez 2023 | Anual | | |
| | Assegurar que os trabalhadores homens que não são pais gozam a licença parental exclusiva do pai (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | Os trabalhadores homens que não são pais gozam a licença parental exclusiva do pai | Os trabalhadores homens que não são pais gozam a licença parental exclusiva do pai até dez 2023 | Anual | | |
| | Assegure que as trabalhadoras que não são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | Assegure que as trabalhadoras que não são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe | Assegure que as trabalhadoras que não são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe até dez 2023 | Anual | | |
| | Assegurar que os trabalhadores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por uma progenitora em caso de impossibilidade do/a outro/a (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | Os trabalhadores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por uma progenitora em caso de impossibilidade do/a outro/a | Os trabalhadores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por uma progenitora em caso de impossibilidade do/a outro/a dez 2023 | Anual | | |
| | Assegurar que as trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por uma progenitora em caso de impossibilidade do/a outro/a (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | Assegurar que as trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por uma progenitora em caso de impossibilidade do/a outro/a | Assegurar que as trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por uma progenitora em caso de impossibilidade do/a outro/a dez 2023 | Anual | | |
| | Assegurar que, em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozam a licença por adoção (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozam a licença por adoção | Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozam a licença por adoção dez 2023 | Anual | | |
| | 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. (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | A empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença parental complementar, após comunicação por parte desta/s, nos termos da lei. | A empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença parental complementar, após comunicação por parte desta/s, nos termos da lei, dez 2023 | Anual | | |
| | Assegurar que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a. (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | A empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a. | A empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a, dez 2023 | 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 | DRH | Sem custos específicos | A empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica. | A empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica, dez 2023 | Anual | | |
| | Definição e concessão às trabalhadoras de licenças parentais com duração superior à prevista a Lei | DRH | CMEA | Sem custos específicos | Taxa de licenças com duração superior à prevista na Lei | Desenvolvimento de campanha de comunicação | Anual | | |
| | Definição e concessão aos trabalhadores homens de licenças parentais com duração superior à prevista na lei | DRH | CMEA | Sem custos específicos | Taxa de licenças com duração superior à prevista na Lei | Desenvolvimento de campanha de comunicação | Anual | | |
| | Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade | Assegurar que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para adoção. (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | A Empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para adoção. | A Empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para adoção, dez 2023 | Anual | |
| | | Assegurar que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável. (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | A Empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável. | A Empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável, dez 2023 | Anual | |
| | | Assegurar que a empresa respeita o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais. (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | A empresa respeita o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais. | A empresa respeita o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais, dez 2023 | Anual | |
| Assegurar que a empresa respeita o direito do pai trabalhador a dispensa para aleitação e de mãe trabalhadora a dispensa para amamentação ou aleitação. (Obrigatória) | | DRH | DRH | Sem custos específicos | A empresa respeita o direito do pai trabalhador a dispensa para aleitação e de mãe trabalhadora a dispensa para amamentação ou aleitação. | A empresa respeita o direito do pai trabalhador a dispensa para aleitação e de mãe trabalhadora a dispensa para amamentação ou aleitação, dez 2023 | Anual | | |
| Assegurar que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a. (Obrigatória) | | DRH | DRH | Sem custos específicos | A empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a | A empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a, dez 2023 | Anual | | |
| Assegurar que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a neto/a. (Obrigatória) | | DRH | DRH | Sem custos específicos | A empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a neto/a. | A empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a neto/a, dez 2023 | Anual | | |
| Definição e Concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de períodos de dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na Lei | DRH | CMEA | Sem custos específicos | Número de dias em dispensas e faltas | Desenvolvimento de campanha de comunicação | semestral | Medida proposta pelo CITE | | |

| | | | | | | | | |
|---|--|--------------|-------|------------------------|---|--|------------|---|
| Garantir o direito ao gozo do direito de redução do tempo de trabalho no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras | Assegurar que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica. (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | A empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica | A empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica, dez 2023 | Anual | |
| Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional | Assegurar que a empresa respeita o direito à formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica. (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | A empresa respeita o direito à formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica. | A empresa respeita o direito à formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, dez 2023 | Anual | |
| Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras | Aplicação, por iniciativa própria, do direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após o gozo de licenças no domínio da parentalidade | DRH | DRH | Sem custos específicos | Inclusão de ação de Comunicação | Realização de duas ações durante 2023 | semestral | Esta medida foi proposta pela CITE |
| Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante | Assegurar que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer tipo progenitores em caso de alteração). (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | Avaliar aplicabilidade | Avaliar aplicabilidade, dez 2023 | Anual | Não aplicável |
| | Assegurar que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a menor de 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar. (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | A empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a menor de 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar. | Assegurar que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a menor de 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar, dez 2023 | Anual | |
| | Assegurar que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada da prestação de trabalho no período noturno. (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | Avaliar aplicabilidade | Avaliar aplicabilidade, dez 2023 | Anual | Não aplicável |
| | Assegurar que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde. (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | A empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde. | A empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, dez 2023 | Anual | |
| Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental | Assegurar que a empresa cumpre o disposto no artigo 63.º do Código de Trabalho, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental. (Obrigatório) | DRH | DRH | Sem custos específicos | A empresa cumpre o disposto no artigo 63.º do Código de Trabalho, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental. | A empresa cumpre o disposto no artigo 63.º do Código de Trabalho, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental, dez 2023 | Anual | |
| Garantir a comunicação no âmbito de não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental | Assegurar que a empresa cumpre o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental. (Obrigatório) | DRH | DRH | Sem custos específicos | A empresa cumpre o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental. | A empresa cumpre o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental, dez 2023 | Anual | |
| Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade. | Divulgação regular de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade, não discriminação, saúde, cidadania, maternidade/paternidade. Nomeadamente a informação que está disponível na intranet sobre o Gozo das licenças de Parentalidade (Direitos e Deveres; Guia Prático do Subsídio Parental; Proteção social na Parentalidade) (Obrigatório) | DRH/DSE/CMEA | Todas | Sem custos específicos | N.º de comunicações efetuadas/ N.º de comunicações previstas no plano de comunicação) x 100 | 100% | semestral | |
| | Definição e implementação de incentivos aos trabalhadores homens para o uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade | DRH | CMEA | Sem custos específicos | Desenvolvimento de campanha de comunicação | Realização de 2 comunicações durante 2023 | semestral | Medida proposta pela CITE |
| Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial. | Promover a equidade Homem/Mulher no gozo das licenças parentais através da divulgação de direitos e deveres na maternidade/paternidade, previstos na legislação. | DRH | CMEA | Sem custos específicos | Rácio entre o n.º de homens que gozaram licença parental de trabalhadores/as que foram pais no ano de referência | 100% | Anual | Existe comunicação de Direitos e Deveres, no âmbito da Parentalidade disponível no Portal da DRH Medida proposta pela CITE |
| Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade. | Elaboração de Manual com toda a informação sobre a legislação referente ao direito à parentalidade. | DRH | Todas | Sem custos específicos | Manual elaborado e divulgado no ano de referência | Até final de junho de 2023 | Trimestral | |

Medidas que transitarão do Plano de 2022
Medida Obrigatória a implementar
Medida a Monitorizar
Medidas propostas pela CITE

Plano para a Igualdade de Género e Conciliação EPAL,SA/AdVT,SA
Plano 2023 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 contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das trabalhadoras e das trabalhadoras, em particular das que têm responsabilidades familiares | Criação e implementação de procedimentos internos que assegure: 1) que a empresa respeite o direito de trabalhador ou trabalhadores com responsabilidades familiares a horário flexível ou a trabalho a tempo parcial; 2) caso exista menção de recurso pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a entidade emiti-lo de imediato (CITE 3) caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE é a concessão de recurso de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao trabalhador praticar o horário praticado; 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 | DRH | Sem custos específicos | Procedimento escrito e implementado | Até ao final do primeiro semestre 2023 | Trimestral | | |
| | Assegurar que, na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considere a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | Na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras | Na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, (dez 2023) | Anual | | |
| | Realização de ações de formação/Orientação a chefias intermédias para, na concessão de horário flexível, serem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens | DRH | DEE | Recursos Externas | Taxa de chefias formadas | Desenvolvimento de pelo menos 1 ação de formação | | Trimestral | Medida proposta pela CITE |
| | Incentivar/encorajar as trabalhadoras homens a usufruir de horário flexível | DRH | CHSA | Sem custos específicos | Incluído de ações no Plano de Comunicação | Realização de pelo menos duas ações em 2023 | Semestral | Medida proposta pela CITE | |
| Garantir que o regime de fúlas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das trabalhadoras e das trabalhadoras, em particular das que têm responsabilidades familiares (Obrigatória) | Assegurar que a empresa considere fúlas justificadas (i) as fúlas motivadas pela prestação de assistência (diária) e imprescindível a filhos, netos ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora, e (ii) as fúlas motivadas por deslocação e estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa desafiada, pelo tempo estritamente necessário, até ao máximo de horas por semana, por cada unidade (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | Cumprimento de medida | Cumprimento de medida durante 2023 | Anual | A DRH no exercício das suas funções reger-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente. Esta uma Comissão de Trabalhadores que escrute todos estes temas | |
| | Assegurar que a empresa respeite o direito a fúlas ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos tempos previstos na lei (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | A empresa respeite o direito a fúlas ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos tempos previstos na lei | A empresa respeite o direito a fúlas ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos tempos previstos na lei, (dez 2023) | Anual | A DRH no exercício das suas funções reger-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente. Esta uma Comissão de Trabalhadores que escrute todos estes temas | |
| Garantir que o regime de dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho implementado contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das trabalhadoras e das trabalhadoras, em particular das que têm responsabilidades familiares | Todos (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras com filhos menor de 3 anos de idade que não tenham mantido, por escrito, a sua concordância, vêm respeitada a execução de aplicação do regime de adaptabilidade grupal, no ato de referência (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | os Trabalhadores e as trabalhadoras com filhos menor de 3 anos de idade que não tenham mantido, por escrito, a sua concordância, vêm respeitada a execução de aplicação do regime de adaptabilidade grupal | os Trabalhadores e as trabalhadoras com filhos menor de 3 anos de idade que não tenham mantido, por escrito, a sua concordância, vêm respeitada a execução de aplicação do regime de adaptabilidade grupal, (dez 2023) | Anual | A DRH no exercício das suas funções reger-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente. Esta uma Comissão de Trabalhadores que escrute todos estes temas | |
| | Assegurar que a empresa respeite a execução de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filhos menor de 3 anos de idade que não mantenha, por escrito, a sua concordância (Obrigatória) | DRH | DRH | Sem custos específicos | A empresa respeite a execução de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filhos menor de 3 anos de idade que não mantenha, por escrito, a sua concordância | Assegurar que a empresa respeite a execução de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filhos menor de 3 anos de idade que não mantenha, por escrito, a sua concordância, (dez 2023) | Anual | A DRH no exercício das suas funções reger-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente. Esta uma Comissão de Trabalhadores que escrute todos estes temas | |
| Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das trabalhadoras e das trabalhadoras, em particular das que têm responsabilidades familiares | Garantir que a empresa respeite o direito que o trabalhador ou a trabalhadora com idade igual ou superior a 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 | Toda | Sem custos específicos | A empresa respeite o direito que o trabalhador ou a trabalhadora com idade igual ou superior a 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, (dez 2023) | A empresa respeite o direito que o trabalhador ou a trabalhadora com idade igual ou superior a 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, (dez 2023) | Anual | A DRH no exercício das suas funções reger-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente. Esta uma Comissão de Trabalhadores que escrute todos estes temas | |
| Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das trabalhadoras e das trabalhadoras, em particular das 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 | Toda | Sem custos específicos | 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. (dez 2023) | 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. (dez 2023) | Anual | A DRH no exercício das suas funções reger-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente. Esta uma Comissão de Trabalhadores que escrute todos estes temas | |
| Garantir que a modalidade de meia jornada contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das trabalhadoras e das trabalhadoras, em particular das que têm responsabilidades familiares | Aplicação, por iniciativa própria, da modalidade de meia jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares | DRH | DRH | Sem custos específicos | Incluído no Plano de Comunicação | Ação de Comunicação durante 2023 | Trimestral | Medida proposta pela CITE | |
| | 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 restado com idade inferior a 12 anos, ou (ii) que tenha filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. (obrigatória) | DRH | Toda | Sem custos específicos | Cumprimento de medida | Cumprimento de medida, (dez 2023) | Anual | | |
| | Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e das trabalhadoras | DSEDRHCEA | Toda | Varável - associados à implementação de cada uma das medidas | Indicadores do SGC | Meta do SGC | Trimestral | - | |
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e das trabalhadoras | 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/DEE | CHSA | Varável - associados à implementação de cada uma das medidas | Indicadores do SGC | Meta 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/DEE | CHSA | Varável - associados à implementação de cada uma das medidas | N.º de recursos divulgados/ N.º recursos Propostos | Divulgar Recursos (AdVT, 4 (EPAL: 4)) | Trimestral | - | |
| | Disponibilizar meios/informação que promovam a melhoria na saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens | DRH/DEE | Toda | Sem custos específicos | N.º Campanhas desenvolvidas/N.º Campanhas previstas | 2 | Semestral | - | |

Medidas que transitaram do Plano de 2022
Medida Obrigatória a implementar
Medida a Monitorizar
Medidas propostas pela CITE

Plano para a Igualdade de Género e Conciliação EPAL,SA/AdVT,SA
Plano 2023 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) | DSE | DRH | Sem custos específicos | Elaboração e implementação do Procedimento | Junho de 2023 | Trimestral | |
| | Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa garante que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionadas/ disciplinadas, a menos que tenham atuado com dolo (Obrigatória) | DSE | DRH | Sem custos específicos | Elaboração e implementação do Procedimento | Junho de 2023 | Trimestral | |
| | Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa assume a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes das doenças profissionais resultantes da prática de assédio (Obrigatória) | DSE | DRH | Sem custos específicos | Elaboração e implementação do Procedimento | Junho de 2023 | Trimestral | |
| | Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa considera justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, penal por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência impunitiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou sua/sua representante (Obrigatória) | DSE | DRH | Sem custos específicos | Elaboração e implementação do Procedimento | Dezembro de 2023 | Trimestral | |
| | Revisão do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho (Obrigatória) | DSE | DRH | Custo de Apoio Externo | Revisão do Código de Ética e Conduta Com inclusão das questões do Assédio | Março de 2023 | Trimestral | |
| | Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de qualquer situação de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento disciplinar (Obrigatória) | DSE | Tólia | Sem custos específicos | Revisão do Código de Ética e Conduta Com inclusão das questões do Assédio | Março de 2023 | Trimestral | |
| | Desenvolvimento de novas formas de divulgação/formação do código de conduta e ética | DSE | CHEA/DRH | Custos criação do Filme por atividade interna | Criação e divulgação do filme | Março de 2023 | Trimestral | O ACT tem previsto na cláusula 14ª a realização do Assédio |
| | Conceção e lançamento de campanhas de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no site da internet da EPAL de AdVT, na intranet, por correio eletrónico e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade | DSE | DRH/CHEA | Recursos Externos | Desenvolvimento de campanhas de comunicação | 3 | Trimestral | Medida Proposta pela CITE |
| | Conceção e lançamento de campanhas de informação a todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de assédio moral ético sexual no trabalho, a ser apresentada no site de internet da EPAL de AdVT, na intranet, por correio eletrónico e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade | DSE | DRH/CHEA | Recursos Externos | Desenvolvimento de campanhas de comunicação | 3 | Trimestral | Medida Proposta pela CITE |

Medidas que transitaram do Plano de 2022
Medida Obrigatória a implementar
Medida a Monitorizar
Medida proposta pela CITE