

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA PARPÚBLICA
SETOR Setor empresarial do Estado

IDENTIFICADOR P-2025/46
DATA DE SUBMISSÃO 15-09-2025

CARACTERIZAÇÃO			
INDICADORES		MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	0	1
	25-34 anos	4	2
	35-44 anos	0	0
	45-64 anos	11	7
	>65 anos	1	2
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	0	0
	Ensino secundário	0	1
	Ensino superior	16	11
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	3	5
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	1	2
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
	Direção Intermédia de 1º grau	0	0
	Direção Intermédia de 2º grau	0	0
	Pessoal Técnico Superior	11	9
	Coordenação Técnica	0	0
	Pessoal Assistente Técnico	4	0
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	0	1
	Pessoal estagiário/a	0	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	16	9
	Contrato de trabalho a prazo	0	0
	Contrato de trabalho incerto	0	3
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
	Outras situações(prestação de serviços)	0	0

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
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	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Comunicação interna	Comunicação interna	Não envolve custos específicos	Divulgação em todos os canais internos	Divulgação anual	Divulgação do plano atualizado, tendo em conta que existem novos elementos na equipa.
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Task force existente para o acompanhamento da temática da igualdade.	Recursos Humanos, Comunicação Interna, Sustentabilidade.	Não envolve custos específicos	Implementação das medidas que constam no Plano para a Igualdade.	Realização de reuniões semestrais	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

SUBDIMENSÃO: Anúncios, seleção e recrutamento

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Recursos humanos	Recursos humanos	Não envolve custos específicos	Verificação de todos os anúncios que vierem a ser divulgados em 2026	Concretização da medida	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho	Recursos Humanos	Recursos Humanos e grupo de trabalho do Sistema de Gestão da Conciliação	1000€	Realização de uma ação anual	Até ao final de 2026	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Salários

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”	Recursos humanos	Recursos humanos e Comissão Executiva	Não envolve custos específicos	Conclusão da atualização do descritivo de funções	Atualização do descritivo de funções até final de 2026	
Assegurar a informação a trabalhadoras e trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação - Promover a transparência da política salarial	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas	Recursos humanos	Recursos humanos e Comissão Executiva	Não envolve custos específicos	Análise do tema internamente	Até ao final de 2026	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

SUBDIMENSÃO: Licenças / Licenças partilhadas

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Reforçar e atualizar a comunicação sobre a legislação referente à proteção na parentalidade.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Comunicação Interna	Comunicação Interna e Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Divulgação da atualização da informação nos canais de comunicação internos.	Até ao final de 2026	

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)	Comunicação interna	Comunicação interna	Não envolve custos específicos	Levantamento realizado de serviços úteis na área geográfica da empresa.	Até ao final de 2026	

SUBDIMENSÃO: Jornada contínua

Prevenção de práticas discriminatórias

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	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa concede 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	Não se aplica - não temos esta modalidade.	Não se aplica - não temos esta modalidade.	Não se aplica - não temos esta modalidade.	Não se aplica - não temos esta modalidade.	Não se aplica - não temos esta modalidade.	

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Teletrabalho

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	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Recursos humanos	Recursos humanos e Comissão Executiva	Não envolve custos específicos	Revisão/atualização do regulamento existente	Até junho 2026	

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	Comunicação interna	Comunicação interna e recursos humanos	Não envolve custos específicos	Divulgação nos diversos canais internos	Até ao final de 2026	
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Atualização/revisão do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.	Comunicação interna	Comunicação interna, recursos humanos e centro de competências jurídicas	Não envolve custos específicos	Atualização/revisão do documento	Até ao final de 2026	
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Atualização/revisão do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Comunicação interna	Comunicação Interna, Recursos Humanos e Centro de Competências Jurídicas	Não envolve custos específicos	Atualização/revisão do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Até ao final de 2026	