REPÚBLICA PORTUGUESA

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E INOVAÇÃO

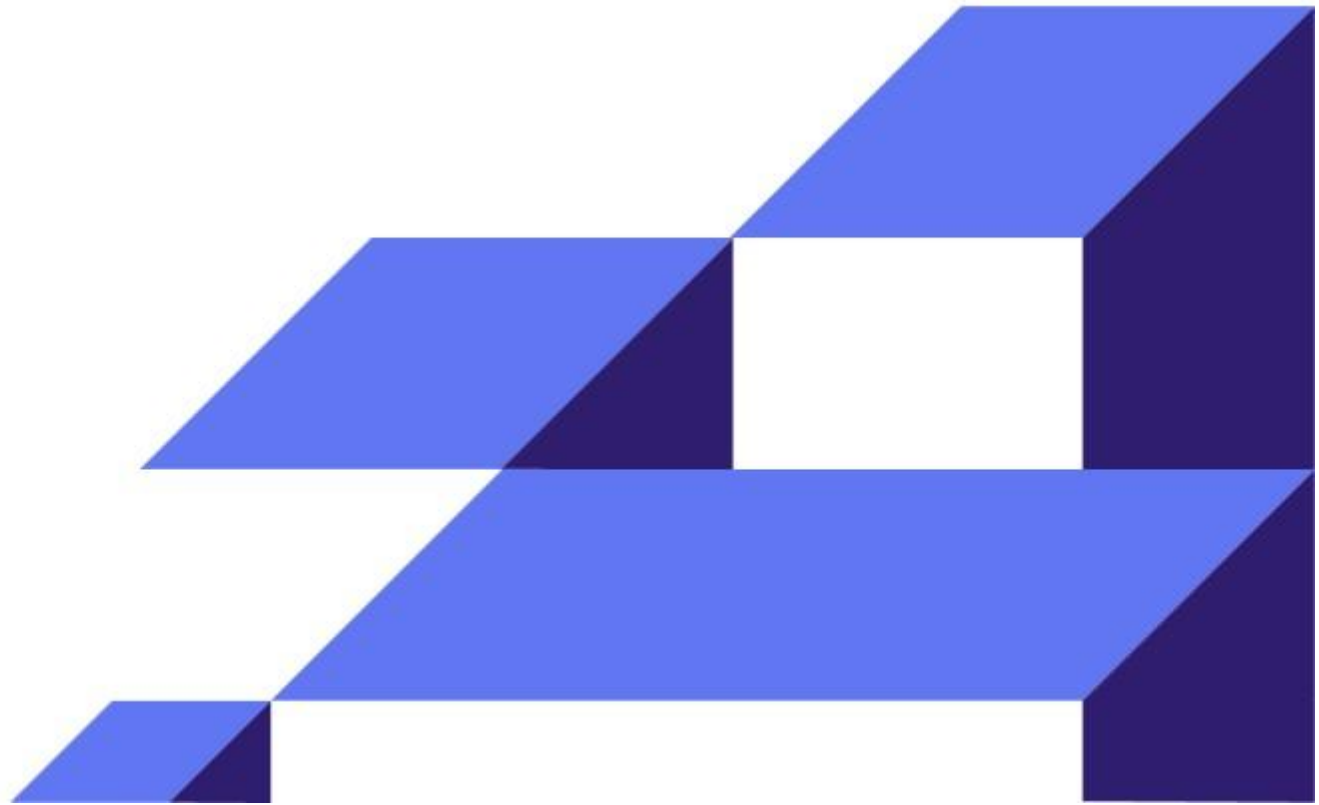
DGEPA

Direção-Geral de Estudos, Planeamento e Avaliação

Aprovo.
Assinado por: **Nuno Miguel Correia dos Santos Neto Rodrigues**
Num. de Identificação: 10047394
Data: 2026.11.10 10:37:55+00'00'
Certificado por: **Diário da República**
Atributos certificados: **Diretor-Geral - Direção-Geral de Estudos, Planeamento e Avaliação**

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)

2027



Índice

1. ENQUADRAMENTO 3
2. OBJETIVOS DO PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS (PAIMH) 4
3. MISSÃO, VALORES E ATRIBUIÇÕES DA DGEPA 4
4. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS 5
5. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS 13
6. ARTICULAÇÃO COM O PLANO DE ATIVIDADES, QUAR E AGENDA 2030 17
7. PLANO DE AÇÃO 2027 20
8. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO 23
9. COORDENAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO 25

1. ENQUADRAMENTO

A igualdade entre mulheres e homens constitui um princípio fundamental do Estado de direito democrático, encontrando-se consagrada na Constituição da República Portuguesa, na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, constituindo simultaneamente um fator determinante para a qualidade da governação, para a eficiência das organizações e para a promoção da coesão social.

A Direção-Geral de Estudos, Planeamento e Avaliação (DGEPA), criada pelo Decreto-Lei n.º 101/2025, de 8 de setembro, enquanto serviço central da administração direta do Estado integrado no Ministério da Educação, Ciência e Inovação (MECI), assume a responsabilidade de desenvolver a sua atividade de acordo com os princípios da igualdade, da não discriminação, da inclusão e da valorização das pessoas.

Sendo a DGEPA o organismo responsável pelo apoio técnico à definição de prioridades estratégicas, ao planeamento, monitorização e avaliação de políticas públicas, à coordenação orçamental e à coordenação técnica das relações internacionais do MECI, a promoção da igualdade de género constitui simultaneamente uma dimensão da sua gestão interna e um princípio relevante na sua atividade técnica, designadamente na produção de conhecimento, na análise de evidência e nos processos de monitorização e avaliação das políticas públicas.

O presente Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), traduz o compromisso da DGEPA com a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, a prevenção de situações de discriminação, a valorização das pessoas, a proteção da maternidade e da paternidade, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a construção de uma cultura organizacional inclusiva, participativa e promotora do bem-estar organizacional.

A sua elaboração encontra-se alinhada com os principais referenciais nacionais, europeus e organizacionais em matéria de igualdade, não discriminação, desenvolvimento sustentável e gestão pública, designadamente a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND), a Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, que prova os Planos de Ação no âmbito da referida Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual, para o período de 2023-2026, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os respetivos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), bem como com os instrumentos de gestão estratégica da DGEPA, nomeadamente o Plano de Atividades e o Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR).

O Plano encontra-se ainda articulado com os instrumentos regulamentares internos que promovem a igualdade de oportunidades, a flexibilidade da organização do trabalho e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, designadamente o Regulamento da Duração e Organização do Tempo de Trabalho e do Controlo da Assiduidade e Pontualidade da DGEPA e o Regulamento da Prestação de Trabalho em Regime de Teletrabalho da DGEPA, os quais estabelecem mecanismos concretos de apoio aos trabalhadores e trabalhadoras e contribuem para a consolidação de uma cultura organizacional orientada para a inclusão, a valorização das pessoas e a melhoria contínua das condições de trabalho.

2. OBJETIVOS DO PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS (PAIMH)

Objetivo Geral

Promover a integração da igualdade de género e da não discriminação na cultura organizacional, nos processos de gestão de pessoas e na atividade técnica da DGEPA.

Objetivos Específicos

1. Promover a igualdade de oportunidades no trabalho e no desenvolvimento profissional.
2. Reforçar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.
3. Desenvolver uma cultura organizacional inclusiva e promotora do respeito pela diversidade.
4. Prevenir e combater qualquer forma de discriminação, assédio ou violência.
5. Reforçar as competências dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade, diversidade e inclusão.
6. Integrar progressivamente a perspetiva de género nos instrumentos de análise, planeamento, monitorização e avaliação desenvolvidos pela DGEPA.

3. MISSÃO, VALORES E ATRIBUIÇÕES DA DGEPA

A DGEPA foi criada pelo Decreto-Lei n.º 101/2025, de 8 de setembro, munindo o MECI de um serviço especializado e transversal às suas áreas de atuação para, no âmbito das respetivas atribuições: apoiar tecnicamente a definição das prioridades estratégicas e das políticas da educação, ciência e inovação; promover, em coordenação com os demais serviços e organismos do MECI, o acompanhamento e avaliação da sua implementação e dos resultados obtidos; assegurar a função de coordenação em matéria orçamental, acompanhando a elaboração, execução e monitorização dos

programas orçamentais do MECI e promovendo o alinhamento entre os instrumentos de gestão financeira e não financeira, em articulação com os serviços e organismos responsáveis pela execução orçamental.

A prossecução destas atribuições exige uma organização assente na valorização das pessoas, na igualdade de oportunidades e na promoção de ambientes de trabalho inclusivos, capazes de potenciar o aproveitamento das diferentes competências, experiências e perspetivas presentes na organização que se encontram descritas no artigo 3.º do referido Decreto-Lei.

Neste contexto, a atuação da DGEPA é orientada por um conjunto de valores que constituem referências permanentes para a conduta dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras e para a concretização da sua missão institucional, promovendo uma cultura organizacional assente na **Colaboração**, no **Compromisso**, na **Confiança**, na **Excelência**, na **Inovação**, na **Qualidade e Rigor** e na **Transparência**:

Imagem 1 – os Valores da DGEPA.



Estes valores refletem a identidade da DGEPA e orientam a sua atuação diária, contribuindo para uma Administração Pública mais eficiente, inovadora, transparente e centrada nas pessoas.

4. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Para que a DGEPA assegure a prossecução das suas atribuições foi aprovado o mapa de pessoal da DGEPA para o ano de 2026, num total de 86 trabalhadores e trabalhadoras, detalhado da seguinte forma:

Quadro 1 – Mapa de Pessoal da DGEPA

MAPA DE PESSOAL – 2026

Direção-Geral de Estudos, Planeamento e Avaliação (DGEPA)

Mapa Resumo dos postos de trabalho por cargo/carreira/categoria	
Cargo/carreira/categoria	N.º postos de trabalho
Dirigente Superior 1º Grau (Diretor-Geral)	1
Dirigente Superior 2º Grau (Subdiretor-Geral)	2
Dirigente Intermédio 1º Grau	5
Dirigente Intermédio 2º Grau	7
Técnicos Superiores	60
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	3
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	2
Assistente Técnico	5
Assistente Operacional	1
Total	***86***

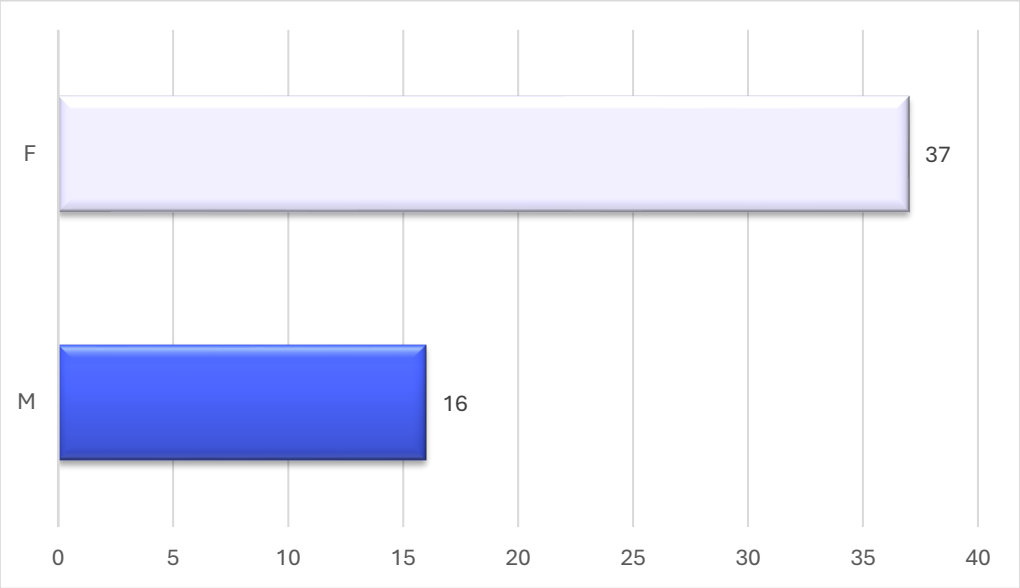
Nota: Os dirigentes intermédios de 1º e 2º grau são técnicos superiores, não estando contemplados no total de 60 na Carreira de Técnicos Superiores.

O mapa de pessoal da DGEPA foi concebido de forma a responder às necessidades funcionais inerentes à prossecução da sua missão e atribuições, integrando trabalhadores e trabalhadoras provenientes de diferentes organismos do MECI no âmbito da reforma orgânica iniciada pelo Decreto-Lei n.º 99/2025, de 28 de agosto. Este processo de integração contribuiu para a constituição de equipas com percursos profissionais diversificados e competências complementares, constituindo um contexto particularmente relevante para a promoção de uma cultura organizacional assente na igualdade de oportunidades e na valorização das pessoas.

À data de 1 de setembro de 2026, a DGEPA contava com 53 trabalhadores, trabalhadoras e dirigentes, cuja caracterização permite estabelecer uma linha de base para a monitorização de indicadores de igualdade entre mulheres e homens no âmbito do presente Plano.

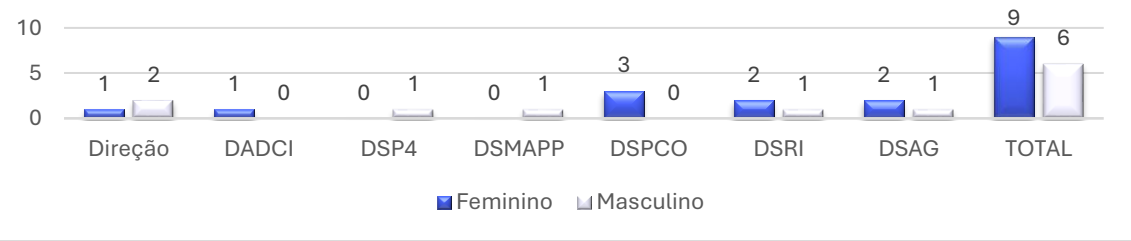
Os indicadores apresentados nos gráficos seguintes visam caracterizar a distribuição de mulheres e homens na organização, analisando aspetos como a ocupação de cargos dirigentes, a distribuição por carreiras e categorias profissionais, a representação nas diferentes unidades orgânicas e a distribuição remuneratória, contribuindo para uma avaliação mais abrangente da situação da igualdade entre mulheres e homens na DGEPA.

Gráfico 1- Distribuição do n.º de trabalhadores e trabalhadoras por género



No universo dos trabalhadores e das trabalhadoras da DGEPA, verifica-se uma predominância de trabalhadoras do género feminino num total de 37, representando 70% do efetivo e apenas 16 trabalhadores são do género masculino, representando 30% do efetivo.

Gráfico 2 - Distribuição do n.º de elementos Dirigentes por género



A análise da distribuição dos cargos dirigentes da DGEPA evidencia uma representação equilibrada de mulheres e homens. Nos cargos de direção superior registam-se dois homens e uma mulher. A Divisão de Apoio à Direção e Comunicação Institucional (DADCI), que depende diretamente da Direção, é dirigida por uma mulher.

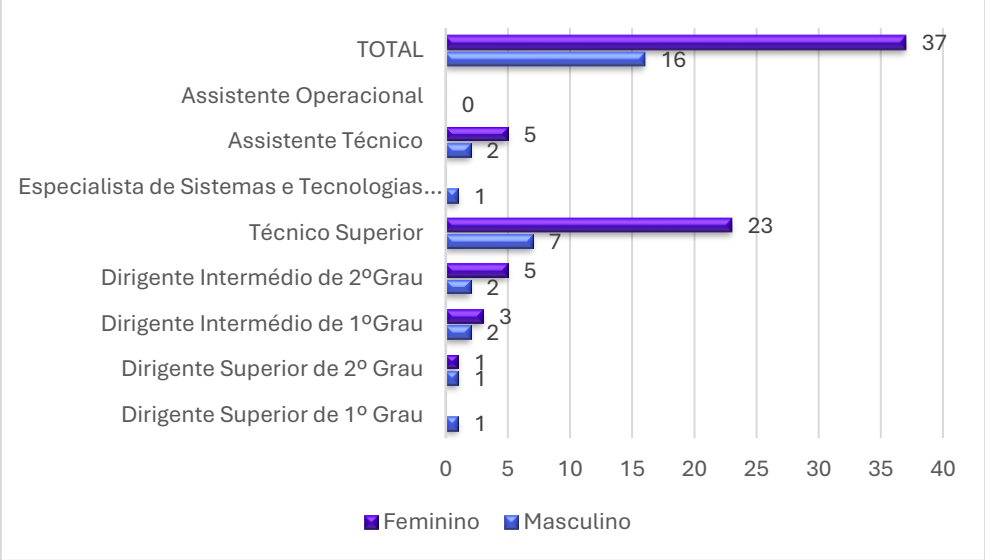
No conjunto dos cargos dirigentes analisados, ambos os sexos se encontram representados acima do limiar de 33%, observando-se uma distribuição globalmente equilibrada, ainda que com algumas diferenças entre unidades orgânicas.

Nas diversas unidades orgânicas verificam-se diferentes composições em termos de género, circunstância que importa interpretar com prudência, tendo em conta o reduzido número de cargos dirigentes existentes em cada estrutura. Assim, observa-se uma predominância feminina na Direção de Serviços de Planeamento e Coordenação Orçamental (DSPCO), onde os três cargos dirigentes são exercidos por mulheres. Na Direção de Serviços de Relações Internacionais (DSRI) e na Direção de Serviços de Administração e Gestão (DSAG) verifica-se igualmente uma maioria feminina. Por sua vez, na Direção de Serviços de Prospetiva e Planeamento de Políticas Públicas (DSP4) e na Direção de Serviços de Monitorização e Avaliação de Políticas Públicas (DSMAPP), os cargos dirigentes são atualmente exercidos por homens.

Em termos globais, não se identificam indícios de desequilíbrios significativos no acesso de mulheres e homens a cargos de direção e chefia. As mulheres representam 60% do total de cargos dirigentes da DGEPA, proporção que acompanha a composição do efetivo global da organização, maioritariamente feminino.

Atendendo à dimensão do universo analisado e à recente criação da DGEPA, os dados disponíveis não permitem identificar, nesta fase, evidências objetivas de segregação vertical ou horizontal associada ao género. Não obstante, considera-se importante assegurar a monitorização periódica da representação de mulheres e homens nos diferentes níveis e estruturas organizacionais, por forma a acompanhar a sua evolução e promover a manutenção de uma participação equilibrada.

Gráfico 3 - Distribuição do n.º de trabalhadoras e trabalhadores por Carreiras/Categorias/Cargos, por género



A análise da distribuição das trabalhadoras e trabalhadores por carreira e categoria profissional evidencia uma predominância do sexo feminino na generalidade das carreiras existentes na DGEPA.

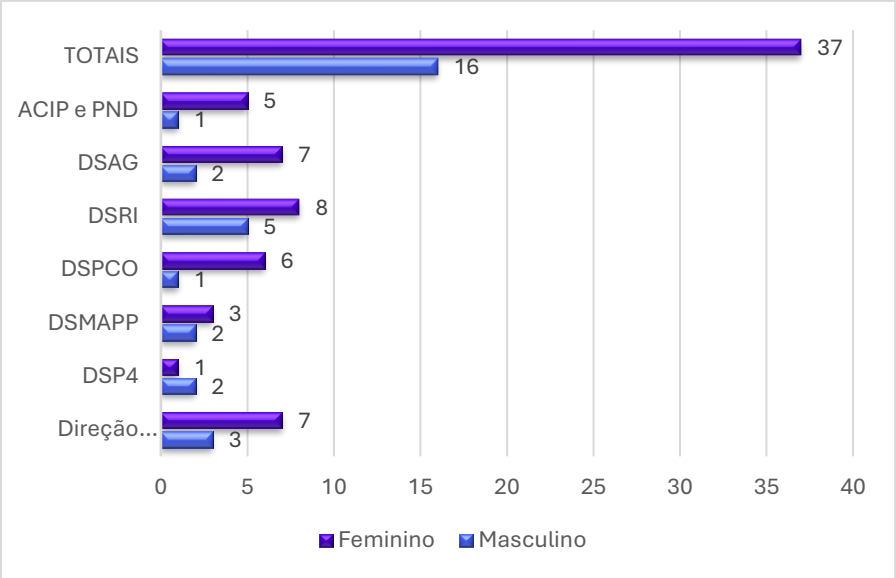
A carreira de Técnico Superior, que constitui a carreira mais representativa da organização e integra funções de elevada qualificação técnica e grau de complexidade 3, apresenta igualmente uma forte predominância feminina. Dos 30 trabalhadores integrados nesta carreira, 23 são mulheres (77%) e 7 são homens (23%). Esta distribuição acompanha a composição global da organização e demonstra uma participação significativa das mulheres nas atividades de natureza técnica, analítica e especializada que caracterizam a missão da DGEPA.

Verifica-se igualmente uma predominância feminina nos cargos de dirigente intermédio de 1.º e 2.º graus, onde as mulheres representam 60% e 71%, respetivamente. Nos cargos de direção superior observa-se uma representação equilibrada, existindo um dirigente de cada sexo no cargo de dirigente superior de 2.º grau. O cargo de dirigente superior de 1.º grau é atualmente ocupado por um homem.

Relativamente às restantes carreiras, constata-se uma maior representação feminina na carreira de Assistente Técnico, com cinco mulheres e dois homens. Na carreira de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação verifica-se, pelo contrário, a presença exclusiva de um trabalhador do sexo masculino. Esta realidade acompanha uma tendência historicamente observada em muitas organizações relativamente às áreas tecnológicas e das tecnologias de informação.

Em termos globais, a distribuição observada revela uma participação expressiva das mulheres nos diferentes níveis hierárquicos e categorias profissionais da DGEPA.

Gráfico 4 - Distribuição do n.º de trabalhadoras e trabalhadores por Direções de Serviço, por género



A análise da distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras por unidade orgânica evidencia uma predominância do sexo feminino na generalidade das estruturas da DGEPA, acompanhando a tendência observada na composição global dos recursos humanos da organização, onde as mulheres representam cerca de 70% do efetivo.

A maior representação feminina verifica-se na Direção, com sete mulheres e três homens, uma vez que se encontra aqui considerada a DADCI, que conta na sua composição com 6 mulheres e 1 homem, na Direção de Serviços de Relações Internacionais (DSRI), com oito mulheres e cinco homens, e na Direção de Serviços de Administração e Gestão (DSAG), com sete mulheres e dois homens. Observa-se igualmente uma predominância feminina na Direção de Serviços de Planeamento e Coordenação Orçamental (DSPCO), onde se registam seis mulheres e um homem.

As unidades DSMAPP e DSRI apresentam uma distribuição relativamente equilibrada entre mulheres e homens, embora com ligeira predominância feminina. Por sua vez, a DSP4 constitui a única unidade orgânica onde os homens se encontram em maioria, com dois trabalhadores do sexo masculino e uma trabalhadora do sexo feminino.

Foi ainda considerada, para efeitos da presente análise, a área identificada como “ACIP e PND”, uma vez que integra trabalhadores e trabalhadoras que, apesar de exercerem funções fora da estrutura orgânica corrente da DGEPA, mantêm o respetivo vínculo e processamento remuneratório através deste organismo.

Neste âmbito, a designação ACIP corresponde às três trabalhadoras que exercem funções ao abrigo de “Acordos de Cedência de Interesse Público”. Por sua vez, a

designação PND refere-se aos “Peritos Nacionais Destacados” que desempenham funções junto das instituições europeias, designadamente na Comissão Europeia e no Parlamento Europeu, sendo este universo composto por duas mulheres e um homem.

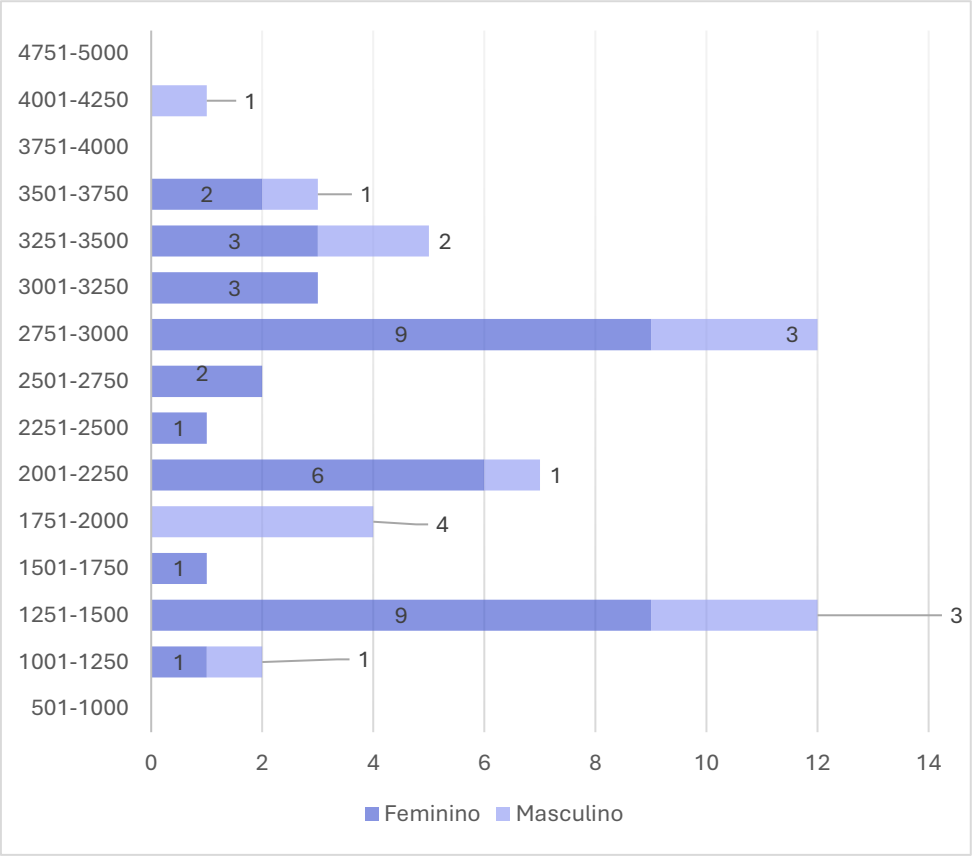
A inclusão destes trabalhadores e trabalhadoras na presente análise justifica-se não apenas pela manutenção do respetivo vínculo à DGEPA, mas também pelo facto de continuarem a integrar o universo de recursos humanos gerido pelo organismo, designadamente para efeitos de gestão administrativa e processamento remuneratório. A sua integração permite, assim, obter uma caracterização mais completa e rigorosa da distribuição de género no conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras abrangidos pela esfera de gestão da DGEPA.

Importa ainda salientar que a elevada representação feminina neste grupo contribui para reforçar a predominância de mulheres observada no universo global dos recursos humanos da DGEPA, verificando-se igualmente a presença de mulheres em contextos de representação institucional externa, cooperação internacional e participação em organismos europeus,

Sob o ponto de vista da igualdade entre mulheres e homens, os dados não revelam sinais evidentes de segregação horizontal significativa, entendida como a concentração de mulheres e homens em áreas de atividade completamente distintas ou separadas. Apesar da predominância feminina observada em várias unidades orgânicas, verifica-se a presença de ambos os sexos na maioria das estruturas da organização.

A distribuição observada é ainda coerente com a composição global dos recursos humanos da DGEPA, pelo que a maior representação feminina em determinadas unidades parece refletir a elevada feminização da organização e não a existência de restrições ou barreiras de acesso a determinadas áreas funcionais.

Gráfico 5 - Estrutura remuneratória por género (N.º)



A análise da estrutura remuneratória por género evidencia uma distribuição globalmente equilibrada pelos escalões remuneratórios. A remuneração base mensal média das trabalhadoras (2.400,50 €) é ligeiramente superior à dos trabalhadores (2.388,58 €), correspondendo a uma disparidade salarial de género de - 0,5%.

Conclusão da análise

Em síntese, os dados analisados permitem concluir que a DGEPA apresenta, à data da elaboração do presente Plano, uma realidade organizacional globalmente favorável à promoção da igualdade entre homens e mulheres, caracterizada por uma forte presença feminina em todos os níveis da organização, pela inexistência de evidências de discriminação estrutural no acesso a cargos de direção ou a níveis remuneratórios superiores O presente Plano procura, assim, consolidar os progressos já alcançados, reforçar os mecanismos de acompanhamento e avaliação e promover uma melhoria contínua das práticas organizacionais, contribuindo para a afirmação da DGEPA como uma organização pública inclusiva, equitativa, sustentável e orientada para as pessoas.

5. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

Situação Atual

A DGEPA foi criada em 2025 e encontra-se numa fase de consolidação organizacional, caracterizada pela integração de trabalhadores e trabalhadoras provenientes de diferentes organismos do MECI, pela criação de novos processos de trabalho e pela construção progressiva de uma identidade organizacional que se pretende que seja comum.

Este contexto representa uma oportunidade para consolidar uma cultura organizacional assente nos princípios da igualdade de género, da diversidade, da transparência, da valorização das pessoas e da participação. A igualdade entre mulheres e homens é entendida como um fator de qualidade organizacional e de boa governação, contribuindo para ambientes de trabalho mais inclusivos, motivadores e orientados para resultados.

Medidas organizacionais já implementadas

No âmbito das suas competências de gestão de recursos humanos e da consolidação da sua estrutura organizacional, a DGEPA procedeu à elaboração e aprovação de instrumentos regulamentares internos destinados a assegurar uma organização do trabalho moderna, flexível e compatível com as necessidades dos trabalhadores e das trabalhadoras e com a prossecução eficiente da missão do organismo.

Neste contexto, foram aprovados o **Regulamento da Duração e Organização do Tempo de Trabalho e do Controlo da Assiduidade e Pontualidade da DGEPA**, através do Despacho n.º 10529/2026, de 25 de agosto, e o **Regulamento da Prestação de Trabalho em Regime de Teletrabalho da DGEPA**, que estabelecem o enquadramento interno aplicável à organização do tempo de trabalho, às modalidades de horário, à gestão da assiduidade e pontualidade e à prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

A aprovação destes regulamentos constituiu um importante passo na consolidação da cultura organizacional da DGEPA, traduzindo um claro compromisso com a valorização das pessoas, a promoção de ambientes de trabalho positivos e a implementação de mecanismos que favorecem a igualdade de oportunidades e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Estes instrumentos organizacionais disponibilizam um conjunto de soluções de flexibilidade laboral adaptadas às diferentes realidades existentes, nomeadamente através da adoção do horário flexível enquanto modalidade de referência da organização, da possibilidade de recurso à jornada contínua, a horários específicos, à meia jornada e a diferentes modalidades de teletrabalho, contribuindo para uma gestão mais equilibrada das responsabilidades profissionais, familiares e pessoais.

Para além de promoverem condições favoráveis à conciliação, estes regulamentos reforçam igualmente princípios de bem-estar organizacional, inclusão, confiança, responsabilização e autonomia, alinhando-se com o objetivo estratégico da DGEPA de desenvolver uma cultura organizacional orientada para a valorização das pessoas, para a melhoria contínua das condições de trabalho e para a prestação de um serviço público de qualidade.

- **Organização flexível do tempo de trabalho**

O Regulamento da Duração e Organização do Tempo de Trabalho estabelece o horário flexível como modalidade de referência da organização, permitindo a gestão autónoma dos períodos de entrada e saída dentro dos limites regulamentares e assegurando simultaneamente o funcionamento regular dos serviços.

O regulamento prevê igualmente a possibilidade de adoção das modalidades de horário desfasado, jornada contínua, meia jornada e horário específico, adequadas a diferentes necessidades pessoais, familiares ou profissionais legalmente protegidas.

- **Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal**

A DGEPA dispõe de um conjunto de mecanismos organizacionais que promovem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, contribuindo para a igualdade de oportunidades e para o bem-estar dos trabalhadores e das trabalhadoras. Neste âmbito, o Regulamento da Duração e Organização do Tempo de Trabalho prevê a possibilidade de adoção de modalidades de organização do trabalho ajustadas às diferentes necessidades apresentadas, designadamente através da jornada contínua, de horários específicos, da meia jornada e de outras soluções legalmente previstas, aplicáveis em situações relacionadas com a parentalidade, responsabilidades familiares, deficiência, doença crónica ou frequência de estudos.

Complementarmente, o mesmo regulamento prevê, em situações excecionais e devidamente autorizadas, a possibilidade de permanência de descendentes ou de outras pessoas em situação de dependência nas instalações da DGEPA, constituindo

uma medida adicional de apoio à conciliação e de resposta a necessidades familiares pontuais.

No quadro do acolhimento e integração de novos trabalhadores e novas trabalhadoras, a DGEPA promove igualmente a divulgação dos Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP), contribuindo para o conhecimento dos mecanismos de ação social complementar disponíveis para os trabalhadores e as trabalhadoras da Administração Pública. Esta divulgação visa dar a conhecer os apoios e benefícios existentes nas áreas social, educativa, cultural, recreativa e de apoio à família, favorecendo a melhoria das condições de bem-estar das trabalhadoras e dos trabalhadores e dos respetivos agregados familiares.

Neste contexto, assume particular relevância a divulgação das medidas e apoios disponibilizados pelos SSAP, designadamente os subsídios destinados a apoiar as famílias nas áreas da infância e da educação, nomeadamente os subsídios de ama, creche, educação pré-escolar, estudos e cursos de especialização tecnológica, contribuindo para a promoção da igualdade de oportunidades e para uma melhor conciliação entre as responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras.

- **Teletrabalho**

A DGEPA dispõe de Regulamento próprio de Teletrabalho, que estabelece condições de acesso a regimes de teletrabalho integral, parcial e pontual, promovendo simultaneamente a flexibilidade organizacional e a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

O regulamento consagra expressamente a manutenção para todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras, independentemente do regime em que se encontrem, dos mesmos direitos e deveres das trabalhadoras e trabalhadores, em regime presencial, designadamente em matéria de formação profissional, avaliação do desempenho, desenvolvimento profissional, saúde e segurança no trabalho.

- **Direito à desconexão**

A DGEPA reconhece o direito à desconexão profissional, promovendo o respeito pelos períodos de descanso, férias e ausências legitimamente autorizadas e contribuindo para a proteção do bem-estar dos trabalhadores e das trabalhadoras.

- **Segurança, saúde e bem-estar**

A DGEPA assegura condições de trabalho que promovem a segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores e das trabalhadoras, tanto em regime presencial como em regime de teletrabalho, de acordo com os respetivos enquadramentos legais e regulamentares. No âmbito da promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, e em consonância com o objetivo da vigilância contínua da saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, da prevenção da exposição a fatores de risco profissional e da promoção da saúde no local de trabalho, a DGEPA contratualizou a prestação de serviços de Saúde Ocupacional, destinada a todos os trabalhadores e trabalhadoras, bem como elaborou um *Guia de Segurança e Saúde no Trabalho*, que pretende organizar os serviços de Saúde Ocupacional / Segurança e saúde no trabalho, visando assegurar adequadas condições de trabalho que previnam os riscos profissionais e promovam a saúde, bem-estar e segurança de todos os trabalhadores e trabalhadoras da DGEPA.

Áreas de Melhoria Identificadas

Não obstante o conjunto significativo de medidas organizacionais já implementadas, a análise realizada evidencia a existência de áreas suscetíveis de reforço e aperfeiçoamento, com vista à consolidação de uma cultura organizacional cada vez mais inclusiva, promotora da igualdade de oportunidades e alinhada com as melhores práticas em matéria de gestão de pessoas e valorização dos trabalhadores e das trabalhadoras. Neste contexto, identificam-se como prioridades de intervenção para o período de vigência do presente Plano as seguintes áreas de melhoria:

- Reforçar os mecanismos de monitorização e avaliação da igualdade de género na organização, assegurando um acompanhamento sistemático da evolução dos principais indicadores;
- Consolidar a recolha, tratamento e análise de dados desagregados por sexo, de forma a apoiar a tomada de decisão baseada em evidência;
- Promover ações de formação, sensibilização e capacitação em matérias relacionadas com a igualdade de género, diversidade, inclusão e não discriminação;
- Incentivar a utilização de linguagem inclusiva e não discriminatória nos instrumentos de comunicação interna e externa da DGEPA;
- Elaborar e implementar o Código de Conduta e Ética da DGEPA, reforçando os princípios da integridade, transparência, respeito mútuo e responsabilidade organizacional;

- Desenvolver parcerias e protocolos que contribuam para a promoção do bem-estar físico, psicológico, social e familiar dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- Reforçar a divulgação dos direitos, medidas e instrumentos de apoio associados à parentalidade, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e à ação social complementar;
- Consolidar os mecanismos de prevenção, sensibilização e combate ao assédio moral e sexual no trabalho;
- Integrar progressivamente a perspetiva da igualdade de género nas atividades de planeamento, monitorização, avaliação e produção de conhecimento desenvolvidas pela DGEPA;
- Promover a realização periódica de iniciativas destinadas a avaliar a perceção dos trabalhadores e das trabalhadoras relativamente à igualdade de oportunidades, inclusão, bem-estar e clima organizacional;
- Reforçar as iniciativas de desenvolvimento organizacional, participação interna e valorização das pessoas, fomentando o envolvimento dos trabalhadores e das trabalhadoras na construção da identidade e cultura da DGEPA.

6. ARTICULAÇÃO COM O PLANO DE ATIVIDADES, QUAR E AGENDA 2030

Articulação com o Plano de Atividades

Em 2026, a DGEPA assumiu o compromisso de desenvolver uma estrutura e cultura organizacional assentes na valorização das pessoas, na igualdade de oportunidades e na promoção de ambientes de trabalho inclusivos, em alinhamento com o objetivo estratégico **OE4 - Desenvolver a estrutura e cultura organizacional, promovendo a valorização dos trabalhadores**. Através do compromisso com a promoção da igualdade de oportunidades, da valorização das pessoas, da formação, da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e da criação de ambientes de trabalho inclusivos, foram lançadas as bases para a consolidação de uma cultura organizacional orientada para o bem-estar, a motivação e o desenvolvimento dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Neste contexto, o presente PAIMH pretende dar continuidade ao trabalho desenvolvido, constituindo-se como um instrumento orientador para a integração destes princípios no **Plano de Atividades de 2027**. Pretende-se, assim, que as ações e medidas nele previstas sejam refletidas nas iniciativas a desenvolver pela DGEPA,

reforçando o compromisso institucional com a igualdade, a diversidade, a inclusão e a valorização das pessoas.

Articulação com o QUAR

Em 2026, as matérias relacionadas com a igualdade de oportunidades, a valorização das pessoas e a promoção de ambientes de trabalho positivos encontram-se refletidas no QUAR da DGEPA, através da sua associação ao objetivo operacional **Oop10 - Promover a formação e motivação dos trabalhadores e ambientes de trabalho positivos**. Paralelamente, estas matérias contribuem também para a prossecução dos objetivos operacionais:

- **Oop5 - Desenvolver a cultura organizacional** e
- **Oop9 - Prestar serviços de qualidade**.

Neste contexto, o presente PAIMH pretende consolidar e aprofundar esta abordagem, contribuindo para que, no âmbito da elaboração do QUAR de 2027, sejam consideradas medidas, objetivos, indicadores ou metas que promovam a igualdade, a diversidade e a inclusão, bem como a valorização dos trabalhadores e das trabalhadoras. Pretende-se, assim, reforçar a integração destas matérias nos instrumentos de monitorização e avaliação da DGEPA, assegurando o seu alinhamento com a estratégia organizacional e com os compromissos assumidos no presente Plano.

Articulação com a Agenda 2030 - ODS

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável veio reforçar o papel das organizações públicas na prossecução de modelos de governação mais sustentáveis, inclusivos e orientados para a criação de valor público. Neste contexto, os ODS constituem um referencial que orienta a adoção de políticas e práticas promotoras da igualdade, da inclusão, do bem-estar das pessoas, da eficiência na utilização dos recursos e da sustentabilidade organizacional.

Enquanto organismo da Administração Pública, a DGEPA contribui para a concretização dos ODS não apenas através da sua missão de apoio ao planeamento, monitorização e avaliação de políticas públicas, mas também através da forma como organiza o trabalho, gere os seus recursos humanos e promove condições de trabalho favoráveis à valorização das pessoas, à igualdade de oportunidades e à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

A implementação dos ODS reforça igualmente a importância da adoção de práticas organizacionais que promovam uma utilização mais eficiente dos recursos disponíveis, a modernização administrativa, a desmaterialização de processos, a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras e a melhoria contínua da qualidade dos serviços públicos. Nesta perspetiva, uma organização comprometida com os princípios do desenvolvimento sustentável deve procurar integrar estes objetivos de forma transversal nos seus processos de gestão, designadamente nas áreas de recrutamento, formação, desenvolvimento profissional, organização do trabalho, comunicação interna, bem-estar organizacional e valorização das pessoas.

Neste enquadramento, várias das medidas já implementadas pela DGEPA, bem como as ações previstas no presente Plano para a Igualdade, contribuem simultaneamente para a prossecução de diferentes ODS, evidenciando a interligação entre igualdade de género, trabalho digno, redução das desigualdades, sustentabilidade organizacional e qualidade da governação pública, conforme sistematizado na tabela seguinte:

Área de Intervenção	Medidas da DGEPA	ODS	Contributo
Recrutamento e Seleção	Aplicação dos princípios da igualdade, não discriminação e igualdade de oportunidades nos procedimentos concursais e de mobilidade	5	Promoção da igualdade entre mulheres e homens no acesso ao emprego público
Formação e Desenvolvimento	Implementação do Plano de Formação e capacitação contínua dos(as) trabalhadores(as)	4 e 8	Promoção da aprendizagem ao longo da vida e valorização profissional
Formação e Desenvolvimento	Formação em igualdade de género, assédio, diversidade e inclusão	5 e 16	Reforço da cultura organizacional inclusiva
Organização do Trabalho	Horário específico e meia jornada	5 e 10	Resposta a situações de maior vulnerabilidade e necessidades específicas e promoção da inclusão e apoio à conciliação
Organização do Trabalho	Horário flexível e Jornada contínua	5 e 8	Promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e apoio à parentalidade e às responsabilidades familiares
Teletrabalho	Regime de teletrabalho integral, parcial e pontual	5, 8 e 13	Conciliação da vida profissional e familiar e redução de deslocações
Gestão Documental	Desenvolvimento de sistemas de gestão documental e desmaterialização de processos	12	Redução do consumo de papel e promoção de práticas sustentáveis

Comunicação Institucional	Comunicação interna digital e utilização de plataformas eletrónicas	12	Redução do uso de papel e consumo responsável
Relações Internacionais	Participação em redes europeias e internacionais	17	Reforço das parcerias e cooperação institucional
Cultura Organizacional	Dinamização de workshops temáticos, ações de desenvolvimento organizacional e iniciativas de sensibilização associadas à promoção da igualdade, diversidade, inclusão e bem-estar organizacional.	8 e 16	Promoção de ambientes de trabalho positivos e participativos
Bem-estar Organizacional	Inquéritos de avaliação de satisfação dos(as) trabalhadores(as)	8 e 16	Promoção da participação e melhoria contínua
Prevenção do Assédio	Divulgação dos mecanismos de prevenção e combate ao assédio	5 e 16	Promoção de ambientes de trabalho seguros e inclusivos
Prevenção do Assédio	Divulgação do canal de denúncias da DGEPA	5, 10 e 16	Deteção, prevenção e correção de irregularidades, promovendo uma cultura de integridade, transparência e responsabilização na organização.
SST	Implementação das medidas de SST e saúde ocupacional	3	Promoção da saúde e do bem-estar
Acolhimento de novos trabalhadores e novas trabalhadoras	Divulgação dos SSAP e dos apoios à família e educação	3, 4 e 10	Promoção do bem-estar, da educação e da inclusão social
Apoio à Família	Divulgação dos subsídios de ama, creche, educação pré-escolar disponibilizados pelos SSAP	4 e 5	Apoio à educação e à conciliação familiar
Direito à Desconexão	Aplicação do direito à desconexão previsto no Regulamento de Teletrabalho	3 e 8	Promoção da saúde mental e do equilíbrio trabalho-vida pessoal
Permanência de dependentes nas instalações	Medida de apoio em situações excecionais de conciliação	5 e 10	Apoio à parentalidade e inclusão

7. PLANO DE AÇÃO 2027

Objetivo Estratégico do Plano

O objetivo do Plano de Ação para o ano de 2027, visa promover uma cultura organizacional inclusiva, assente na igualdade de oportunidades, na não discriminação, na valorização das pessoas, na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e na integração progressiva da perspetiva da igualdade de género na atividade da DGEPA e será assente em 4 eixos:

- Eixo 1 - Cultura organizacional e igualdade de género;
- Eixo 2 - Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Eixo 3 - Capacitação e sensibilização para a igualdade, diversidade e inclusão;
- Eixo 4 - Prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

Eixo 1 - Cultura organizacional e igualdade de género

Objetivo

Reforçar a integração da igualdade de género na cultura organizacional e nos instrumentos de gestão da DGEPA.

Medida	Indicador	Meta 2027	Responsável
Divulgação do PAIMH	N.º de iniciativas de divulgação realizadas	≥ 2/ano	DGVP/DADCI
Promoção da igualdade de género, diversidade e inclusão através de iniciativas de comunicação e sensibilização.	N.º iniciativas de comunicação e sensibilização realizadas (notícias, campanhas, ações de formação, *workshops* ou outras ações)	≥ 4 por ano	DGVP /DADCI
Promoção da utilização de linguagem inclusiva	Elaboração do Manual de linguagem inclusiva	Até 31.12. 2027	**Elaboração** DGVP **Responsabilidade de aplicação** Todas as UO

Eixo 2 - Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Objetivo

Potenciar os mecanismos já existentes na DGEPA promotores da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Medida	Indicador	Meta 2027	Responsável
Divulgação anual dos direitos associados à parentalidade	N.º de conteúdos informativos divulgados, internamente, sobre direitos associados à parentalidade. (intranet/e-mail)	≥ 2 divulgações por ano (e.g. Dia Internacional da Família (maio) e outra no final do ano).	DGVP
Conhecimento dos regimes de teletrabalho, jornada contínua, meia jornada e horário específico	% de trabalhadores e trabalhadoras que conhecem os regimes enunciados na medida	≥ 80% (Aferido pelo questionário de avaliação a aplicar anualmente aos trabalhadores e às trabalhadoras)	DGVP / + UO que vai aplicar o questionário
Apreciação e tramitação dos regimes de flexibilidade laboral	% de pedidos tramitados face aos pedidos recebidos	≥ 90%	DGVP

Eixo 3 - Capacitação e sensibilização para a igualdade, diversidade e inclusão

Objetivo

Desenvolver competências organizacionais em matéria de igualdade, diversidade e inclusão.

Medida	Indicador	Meta 2027	Responsável
Formação em igualdade de género e linguagem inclusiva	% de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos(as)	≥80%	DGVP
Formação para dirigentes	% de Dirigentes abrangidos	100%	DGVP
Ações de sensibilização sobre igualdade, inclusão e prevenção do assédio e divulgação de conteúdos informativos	N.º Ações N.º de Publicações	≥2 por ano ≥4 por ano	DGVP DADCI

Eixo 4 - Prevenção e combate ao assédio e à discriminação

Objetivo

Promover ambientes de trabalho seguros, respeitadores e inclusivos.

Medida	Indicador	Meta 2027	Responsável
Elaboração e divulgação do manual de denúncia	Data de divulgação do manual	até 31.12.2027	DADCI
Elaboração e divulgação do Código de Conduta e Ética	Data de divulgação do código	até 31.12.2027	DADCI/DSAG
Elaboração e divulgação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	Data de divulgação do código	Até 31.12.2027	DGVP

8. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

A monitorização e avaliação do presente Plano constituem fatores essenciais para assegurar a sua efetiva implementação, permitir o acompanhamento da execução das medidas previstas e avaliar o respetivo contributo para a promoção da igualdade de género na DGEPA.

Enquanto instrumento de gestão, o PAIMH deve ser entendido numa lógica de melhoria contínua, assente na recolha sistemática de informação, na análise de resultados e na identificação de oportunidades de aperfeiçoamento das práticas organizacionais. A monitorização permitirá verificar o grau de concretização das medidas previstas, identificar constrangimentos à sua implementação e apoiar a definição de eventuais medidas corretivas ou complementares.

Atendendo à natureza transversal da igualdade de género, a avaliação do Plano deverá considerar não apenas a execução das ações previstas, mas também o impacto das medidas adotadas ao nível da cultura organizacional, da valorização das pessoas, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da participação equilibrada de mulheres e homens, da prevenção da discriminação e do assédio e da integração progressiva da perspetiva de género na atividade da DGEPA.

Neste contexto, a monitorização do Plano assenta na articulação entre as orientações estratégicas já prosseguidas pela DGEPA em 2026 e a integração progressiva das medidas nele previstas nos futuros instrumentos de gestão da organização. Assim, tendo em conta o contributo das matérias relacionadas com a igualdade, diversidade e inclusão para os objetivos estratégicos e operacionais definidos para 2026, pretende-se que o Plano constitua uma referência para a elaboração do Plano de Atividades e do QUAR de 2027, promovendo a incorporação destas temáticas no planeamento, acompanhamento e avaliação da atividade da DGEPA.

A avaliação do Plano será realizada através da análise de indicadores quantitativos e qualitativos, da recolha de informação estatística desagregada por sexo, dos resultados dos inquéritos de satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e dos relatórios de acompanhamento elaborados no âmbito da sua execução. Os resultados obtidos serão utilizados para promover a melhoria contínua das políticas internas e garantir que os objetivos definidos contribuem efetivamente para a construção de uma organização mais inclusiva, equitativa e orientada para as pessoas.

9. COORDENAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO

A implementação, acompanhamento, monitorização e avaliação do presente PAIMH são assegurados pela Direção da DGEPA, com o apoio da DSAG através da DGVP, e do Ponto Focal para a Igualdade, sem prejuízo da participação e colaboração das restantes unidades orgânicas de acordo com as respetivas competências e com as responsabilidades previstas no presente Plano.

Compete à Direção da DGEPA assegurar o alinhamento estratégico do Plano com os restantes instrumentos de gestão da organização, designadamente o Plano de Atividades e o QUAR, promover as condições necessárias à sua execução, acompanhar os resultados alcançados e apreciar as propostas de medidas corretivas ou de aperfeiçoamento que se revelem necessárias.

A DGVP assegura a coordenação operacional do Plano, designadamente através da articulação com as diferentes unidades orgânicas, da recolha, tratamento e sistematização da informação necessária à monitorização das medidas e indicadores definidos, bem como da elaboração dos respetivos relatórios de acompanhamento.

As unidades orgânicas responsáveis pelas diferentes medidas previstas no Plano asseguram a respetiva execução e colaboram na disponibilização da informação necessária à monitorização e avaliação da sua concretização, nos termos e com a periodicidade que venham a ser definidos.

O Ponto Focal para a Igualdade acompanha a implementação do Plano, promove a divulgação de matérias relacionadas com a igualdade de género e a não discriminação, participa na identificação de oportunidades de melhoria e apoia o desenvolvimento de novas iniciativas que contribuam para a prossecução dos objetivos definidos.

Para efeito do acompanhamento da execução do presente Plano, poderá ser constituída uma Equipa de Acompanhamento e Monitorização (EAM), integrando representantes das diferentes unidades orgânicas da DGEPA, com vista a apoiar a implementação das medidas, promover a articulação interna e reforçar a abordagem transversal da igualdade de género na organização.

A execução do Plano será objeto de acompanhamento contínuo, através da monitorização dos indicadores definidos, da análise do grau de concretização das medidas e da avaliação dos resultados alcançados. Para o efeito, será efetuado um ponto de situação semestral, a realizar até ao final do mês de setembro, com vista a

identificar eventuais constrangimentos, desvios face ao planeado ou necessidades de ajustamento, permitindo a adoção atempada de medidas corretivas ou de melhoria.

A monitorização e avaliação anual do Plano concretizar-se-ão através da elaboração de um relatório de acompanhamento, a apresentar até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte ao período a que respeita. O relatório anual incluirá, designadamente, o grau de execução das medidas previstas, a evolução dos indicadores definidos, os principais resultados alcançados, os constrangimentos identificados e, quando aplicável, propostas de melhoria ou ajustamento.

Os resultados da monitorização e avaliação constituirão um instrumento de apoio à melhoria contínua das ações desenvolvidas e à definição de prioridades em futuros ciclos de planeamento, contribuindo para o reforço da integração dos princípios da igualdade, da não discriminação e da inclusão na atividade da DGEPA.