



**Plano para a Igualdade de Género
2026-2028**

Ficha Técnica

Título

Plano para a Igualdade de Género 2026-2028

Autoria

Direção-Geral da Economia | Equipa Multidisciplinar de Planeamento e Visão Estratégica

Edição

Direção-Geral da Economia | Equipa Multidisciplinar de Planeamento e Visão Estratégica – janeiro de 2026

Avenida da República, n.º 79, 1069-218 Lisboa

Tel.: 21 791 16 00

<https://dgeconomia.gov.pt/>

Aprovação

Diretora-Geral, 30 de janeiro de 2026



Helena Sanches

Índice

1. Enquadramento	3
1.1. Bases Legais Nacionais	5
1.2. Bases Internacionais e Europeias	6
2. A Direção-Geral da Economia	6
2.1. Enquadramento Institucional	7
2.2. Estrutura Organizacional	8
2.3. Diagnóstico Inicial	10
2.3.1 Recursos Humanos	10
3. Objetivos do Plano	12
4. Coordenação e Acompanhamento	13
5. Monitorização e Avaliação	14
6. Matriz do Plano	14

Índice de Figuras

Figura 1 - Organograma da DGE	9
-------------------------------------	---

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Mapa de Pessoal para 2026 da DGE	10
---	----

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Distribuição de trabalhadores por Cargo / Carreiras	11
Gráfico 2 - Distribuição dos Cargos Dirigentes	12

1. Enquadramento

A promoção da igualdade entre mulheres e homens constitui um compromisso central do Estado Português, consagrado constitucionalmente¹ e operacionalizado através de políticas públicas estruturadas e alinhadas com os principais instrumentos internacionais.

A **Constituição da República Portuguesa**, no seu artigo 13.º, consagra o **princípio da igualdade**, determinando que ninguém pode ser privilegiado ou prejudicado com base no sexo, reafirmando a igualdade de género como direito fundamental e estruturante da participação plena na sociedade.

Ao nível das políticas públicas, Portugal encontra-se alinhado com a **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND)**, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 61/2018, de 21 de maio e atualizada pela RCM n.º 92/2023, de 14 de agosto, que lançou um ciclo programático em 2018, alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (Agenda 2030)² e apoiado em três planos de ação:

- Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
- Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica (PAVMVD)
- Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC).

A ENIND define objetivos estratégicos e específicos até 2030 em cada Plano de Ação, promovendo a igualdade substantiva, a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação e a integração sistemática da perspetiva de género na Administração Pública. Estes planos reforçam políticas de conciliação, igualdade no mercado de trabalho, redução da diferença salarial, representação equilibrada e prevenção da violência de género.

A Estratégia orienta os planos nacionais setoriais e incentiva as entidades públicas a desenvolverem mecanismos internos de promoção da igualdade.

A Direção-Geral da Economia (DGE), que iniciou a sua atividade a 1 de janeiro de 2026, enquanto organismo central responsável pelo apoio técnico à formulação, execução e avaliação das políticas públicas, reconhece que a promoção da igualdade entre mulheres e homens constitui uma condição essencial para o desenvolvimento económico sustentável.

Neste contexto, a DGE elabora o seu primeiro Plano para a Igualdade de Género, enquanto instrumento estratégico orientador, destinado a assegurar que, desde o início da sua atividade, a DGE integra práticas organizacionais, procedimentos de gestão e políticas internas alinhadas com a igualdade e a não discriminação.

Este Plano aplica-se a todos(as) os(as) trabalhadores(as) da DGE³ e vigora durante o período de 2026 a 2028.

¹ A alínea h) do artigo 9.º da CRP determina que uma das tarefas fundamentais do Estado é “Promover a igualdade entre homens e mulheres”.

² A Agenda 2030, adotada por todos os Estados-Membros das Nações Unidas em 2015, é um plano de ação global que integra 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Sob o lema «Ninguém pode ficar para trás» constitui um roteiro para o período em causa, tendo em vista a eliminação de todos os obstáculos estruturais à igualdade entre mulheres e homens, no território nacional e no plano da cooperação para o desenvolvimento.

³ Entendendo-se, como tal, todos(as) os(as) dirigentes, trabalhadores(as) ou outros(as) colaboradores(as) que, a qualquer título, prestem a sua atividade na DGE, incluindo prestadores(as) de serviços e estagiários(as) profissionais e curriculares.

1.1. Bases Legais Nacionais

A ação das entidades públicas na promoção da igualdade de género encontra-se enquadrada por um conjunto de diplomas legais e normativos de natureza constitucional, legislativa e programática, que impõem deveres específicos em matéria de não discriminação, igualdade de oportunidades e representação equilibrada entre mulheres e homens. Destacam-se os seguintes:

Diploma / Norma	Descrição
Constituição da República Portuguesa (CRP)	O artigo 13.º consagra o princípio da igualdade e a proibição de discriminação com base no sexo.
Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual)	Consagra o princípio da igualdade e não discriminação no acesso a emprego e no trabalho, proibindo discriminação direta e indireta em função do sexo. Assegura a igualdade de acesso ao emprego, formação, progressão, condições de trabalho e retribuição, bem como a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da parentalidade (artigos 23.º a 65.º).
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual)	Aplica-se a trabalhadores(as) em funções públicas e consagra os princípios da igualdade, não discriminação e imparcialidade. Garante igualdade de oportunidades no recrutamento, avaliação, progressão e acesso a cargos dirigentes, proibindo discriminação com base no sexo, entre outros fatores.
Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto	Estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa.
Lei n.º 26/2019, de 28 de março	Define o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.
Lei n.º 14/2008, de 12 de março (alterada pela Lei n.º 9/2015, de 11 de fevereiro)	Proíbe e sanciona a discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços e no seu fornecimento, transpondo a Diretiva n.º 2004/113/CE.
Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro	Promove a integração da perspetiva de género na administração central do Estado e aprova o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade e equipas interdepartamentais.

1.2. Bases Internacionais e Europeias

Portugal encontra-se igualmente comprometido com instrumentos internacionais e europeus que reforçam a adoção de políticas públicas orientadas para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, a integração da perspetiva de género nas organizações e a eliminação de todas as formas de discriminação, designadamente:

Instrumento	Descrição
Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (ODS 5)	Destaca-se o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 — Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas. Define como metas a eliminação de todas as formas de discriminação, a participação plena e efetiva das mulheres na vida pública e económica e a igualdade de oportunidades de liderança em todos os níveis de decisão.
Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)	Os Estados que ratificaram a CEDAW ficam obrigados a adotar medidas adequadas para eliminar a discriminação contra as mulheres nas esferas política, económica, social, cultural e profissional.
Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia	Consagra o princípio da igualdade entre mulheres e homens em todas as áreas, incluindo emprego, remuneração e tomada de decisão (artigo 23. ^o), prevendo também a adoção de medidas de ação positiva para favorecer o sexo sub-representado.
Estratégia Europeia para a Igualdade de Género	Orienta os Estados-Membros na promoção da igualdade no mercado de trabalho, na tomada de decisão e na prevenção da violência baseada no género.

2. A Direção-Geral da Economia

A Direção-Geral da Economia surgiu no âmbito da reforma do Estado, e foi criada pelo Decreto-Lei n.º 52/2025, de 28 de março, na sequência da extinção, por fusão, da Direção-Geral das Atividades Económicas (DGAE) e do Gabinete de Estratégia e Estudos (GEE), sendo que foram transferidas para a DGE a totalidade das atribuições destes serviços, assegurando-se ainda a integração dos respetivos trabalhadores.

A DGE é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, integrado no Ministério da Economia e da Coesão Territorial⁴.

⁴ O Decreto-Lei n.º 87-A/2025, de 25 de julho, que aprovou o regime da organização e funcionamento do XXV Governo Constitucional, procedeu à integração da área da Coesão Territorial no Ministério da Economia.

2.1. Enquadramento Institucional

Missão

Apoiar na conceção, execução, divulgação e avaliação das políticas públicas que promovam um ambiente institucional favorável à competitividade e inovação empresarial, assegurar o apoio e a coordenação das relações bilaterais, europeias e internacionais, da área governativa da economia e da coesão territorial, e prestar apoio no planeamento estratégico aos membros do governo e demais serviços e entidades da mesma área governativa.

Visão

Ser uma entidade pública de referência no planeamento estratégico e na conceção, execução e avaliação das políticas económicas que impulsionem um ecossistema empresarial inovador, mais competitivo e sustentável, e integrado no contexto europeu e internacional.

Valores

Rigor	Inovação	Cooperação
Garantir qualidade técnica, fundamentação e precisão em todos os processos de análise, planeamento e decisão.	Promover soluções criativas, incentivando a modernização e simplificação administrativa.	Fomentar o trabalho colaborativo entre entidades públicas, empresas, academia e sociedade civil, a nível nacional e internacional.

Principais atribuições

As atribuições da DGE estão consagradas no Decreto-Lei n.º 52/2025, de 28 de março, consistindo em:

<p>Políticas da Competitividade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceção e Avaliação de Políticas Económicas • Acompanhamento de Políticas Setoriais para a Indústria • Defesa da Posição Nacional em Instâncias Internacionais • Potenciar o Desenvolvimento do Empreendedorismo, Competitividade e Inovação
<p>Sustentabilidade e Economia Circular</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoiar a Conceção de Políticas de Desenvolvimento Sustentável • Promoção de Medidas de Economia Circular • Implementação de Medidas de Fluxos Específicos de Resíduos • Colaboração na Regulação
<p>Simplificação e Digitalização</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoiar a Desmaterialização e Facilitação de Processos • Promoção de Políticas de Simplificação Administrativa e de Eliminação de Custos de Contexto para as Empresas • Previsão de Impacto dos Atos Legislativos • Articulação com outros Organismos
<p>Coordenação Internacional e Europeia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assegurar a Análise do Comércio Internacional • Relações Económicas Internacionais • Transposição e Aplicação de Diretivas e Regulamentos • Negociação de Instrumentos Jurídicos • Acompanhar Políticas de Competitividade na UE
<p>Planeamento Estratégico e Avaliação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Serviço Coordenador do MECT - para área da Economia - em matéria de planeamento, estratégia e avaliação • Promoção e Coordenação da Identificação de Riscos Associados ao Planeamento de cada Organismo • Promoção e Realização de Estudos de Avaliação dos Planos Estratégicos e de Desenvolvimento
<p>Estudos, Informação e Estatística</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboração de Estudos Económicos Prospetivos • Acompanhamento do Desempenho da Economia Portuguesa • Coordenação e Difusão da Informação Económica e Estatística • Definição dos Indicadores Estatísticos para Caracterização da Economia
<p>Gestão e Apoio Jurídico-Operacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoio Jurídico à área governativa, em Articulação com o CEJURE • Coordenação da Aplicação do SIADAP no Âmbito da Área Governativa • Gestão de Recursos Humanos • Gestão Financeira e Patrimonial

2.2. Estrutura Organizacional

O regime de organização e funcionamento da DGE é regulamentado pelos seguintes diplomas legais:

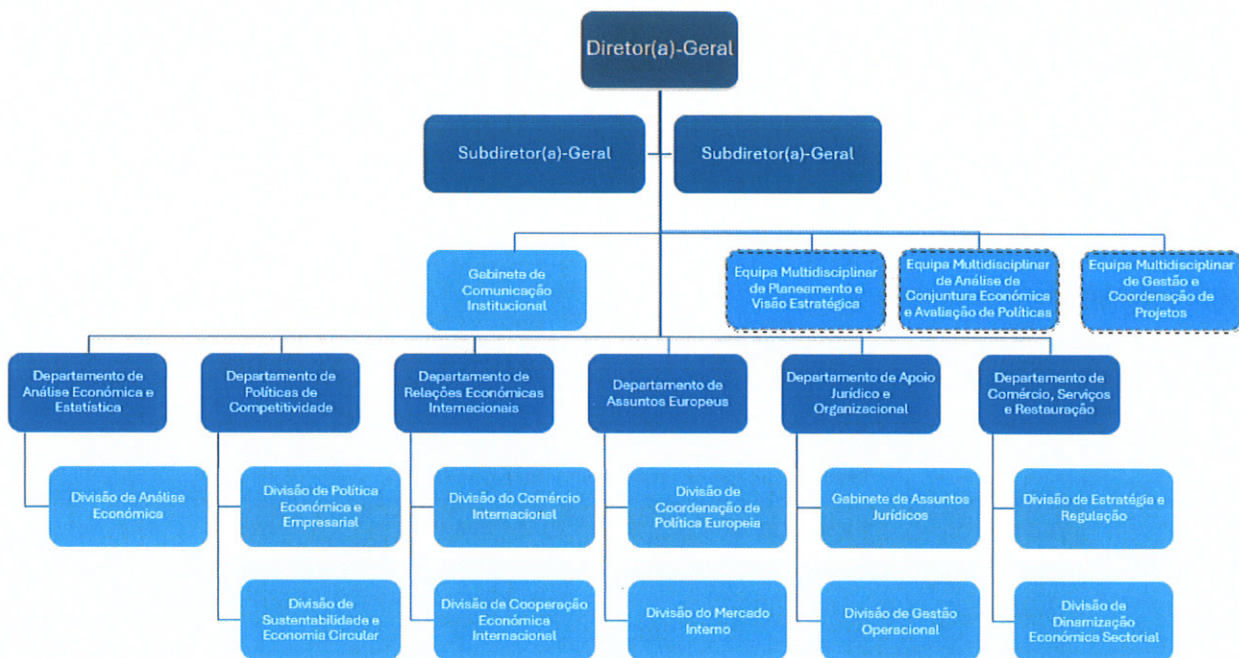
- Decreto-Lei n.º 52/2025, de 28 de março – que aprova a sua orgânica;
- Portaria n.º 447/2025, de 16 de dezembro – que determina a estrutura nuclear e estabelece o número máximo de unidades flexíveis e matriciais do serviço e as competências das respetivas unidades orgânicas nucleares;
- Despacho n.º 15470/2025, de 30 de dezembro – que cria as UO flexíveis e as equipas multidisciplinares integrantes da sua estrutura matricial.

A DGE é dirigida por um(a) Diretor(a)-Geral, coadjuvado(a) por dois(duas) Subdiretores(as)-Gerais, cargos de direção superior de 1.º e 2.º graus, respetivamente, e a sua organização interna obedece a um modelo estrutural misto que inclui:

- Seis Departamentos, unidades orgânicas nucleares, dirigidos por diretores(as) de serviço;
- Doze Divisões, unidades orgânicas flexíveis de 2.º grau, dirigidas por chefes de divisão, cargos de direção intermédia de 2.º grau;
- Três unidades matriciais, dirigidas por chefes de equipa, com estatuto remuneratório equiparado a diretor de serviços e a chefe de divisão, dirigente intermédio de 1.º grau e 2.º grau, respetivamente.

A estrutura da DGE está graficamente representada no organograma que se segue:

Figura 1 - Organograma da DGE



2.3. Diagnóstico Inicial

No âmbito do presente Plano, e considerando o recente início de atividade da DGE, o diagnóstico assenta no enquadramento legal aplicável em matéria de igualdade e não discriminação na Administração Pública, o qual orienta a atuação da DGE desde o seu início, constituindo-se como referencial para a promoção de uma política interna transversal e uniforme, dirigida a todos(as) os(as) trabalhadores(as).

Neste contexto, prevê-se o cumprimento dos princípios relativos à igualdade no acesso ao emprego, sendo os processos de recrutamento e seleção definidos em conformidade com os regimes legais em vigor, baseados em critérios de transparência, imparcialidade e mérito.

As condições de trabalho encontram-se enquadradas por regimes legais, designadamente no que respeita à avaliação de desempenho, formação e progressão na carreira, os quais asseguram, em termos formais, o tratamento igual em situações comparáveis.

A igualdade remuneratória é garantida através das tabelas e regras definidas para a Administração Pública, salvaguardando o princípio de “trabalho igual, remuneração igual”.

No que respeita à proteção na parentalidade, aplicam-se, de forma equitativa, os mecanismos legais relativos a licenças, dispensas e regimes de proteção.

No domínio da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, a atuação da DGE será orientada pelo quadro normativo vigente, prevendo-se a adoção de instrumentos que promovam esse equilíbrio.

2.3.1 Recursos Humanos

O mapa de pessoal aprovado para a DGE em 2026 é de 196 postos de trabalho, distribuídos segundo a tabela infra.

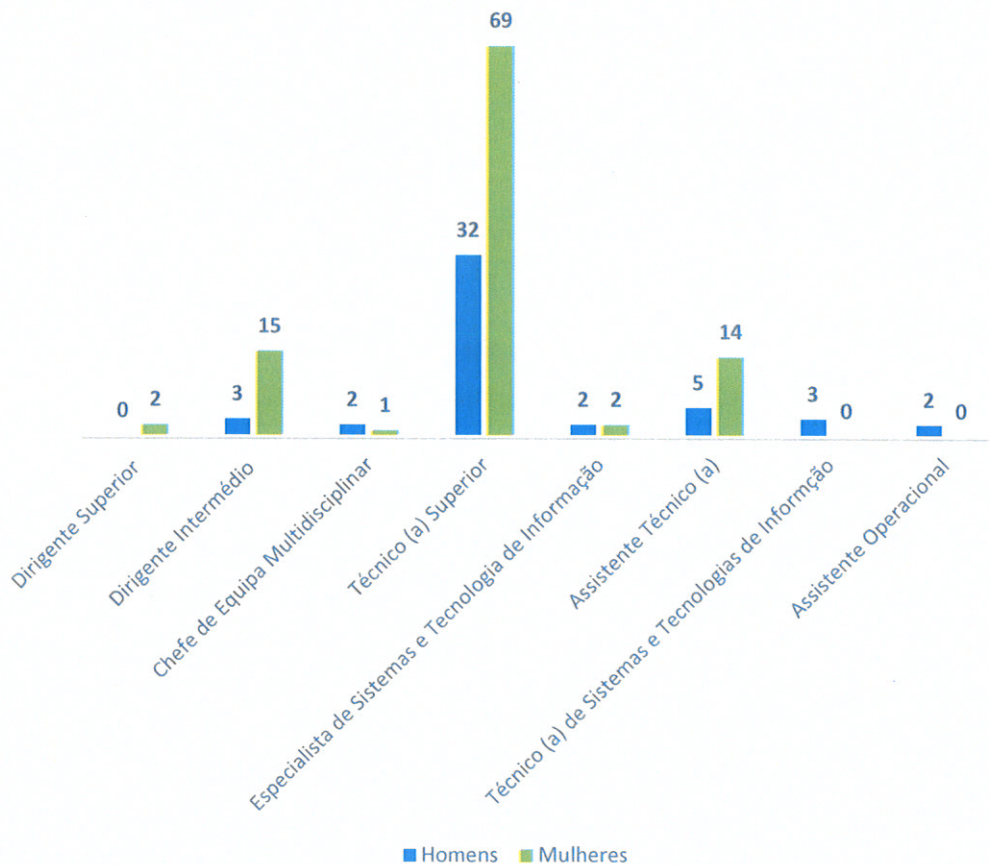
Tabela 1 – Mapa de Pessoal para 2026 da DGE

Cargo / Carreira	Nº de Postos de Trabalho
Diretor(a)-Geral	1
Subdiretor(a)-Geral	2
Diretor(a) de Serviços	6
Chefe de Divisão	12
Chefe de Equipa Multidisciplinar	3
Técnico(a) Superior	140
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	4
Técnico(a) de Sistemas e Tecnologias de Informação	4
Consultor(a) de Sistemas e Tecnologias de Informação	2
Assistente Técnico(a)	18
Assistente Operacional	4
Total	196

A DGE integra 152 trabalhadores(as) em exercício de funções, das quais 103 são mulheres (68%) e 49 são homens (32%), evidenciando uma estrutura global feminizada.

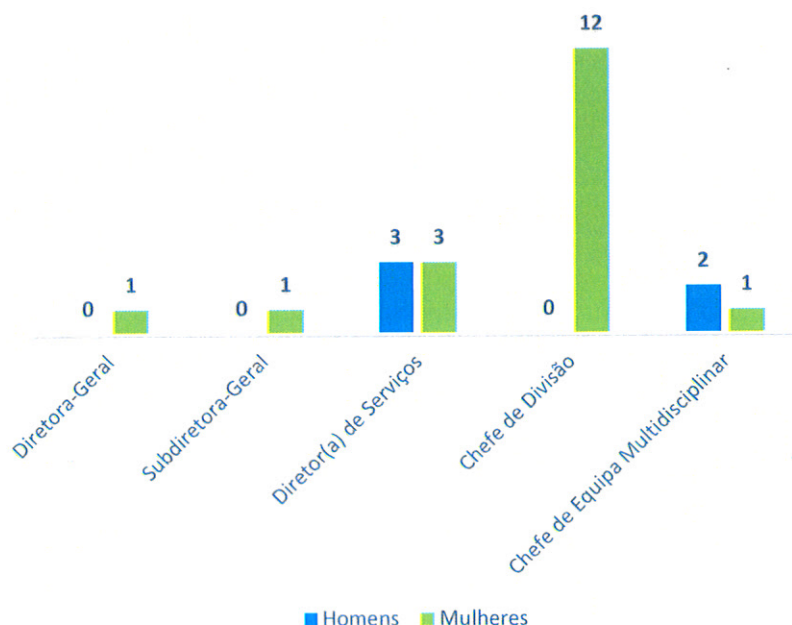
A análise por carreira revela uma predominância feminina em todas as carreiras, com exceção das carreiras de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação e de Assistente Operacional, onde não se verifica a presença de mulheres, evidenciando assimetrias de género nestas áreas específicas, segundo a distribuição constante da figura seguinte.

Gráfico 1 - Distribuição de trabalhadores por Cargo / Carreiras



No que respeita aos cargos dirigentes, dos 23 cargos ocupados, 18 são desempenhados por mulheres (78%) e 5 por homens (22%), destacando-se, assim, uma forte presença de mulheres em funções de liderança, segundo a distribuição constante da figura seguinte.

Gráfico 2 - Distribuição dos Cargos Dirigentes



Atendendo à recente constituição da DGE, este diagnóstico assume uma natureza preliminar, não permitindo avaliar tendências consolidadas, designadamente ao nível da progressão na carreira, do acesso à formação ou da utilização de medidas de conciliação.

Nestes termos, o diagnóstico deverá ser entendido como um ponto de partida, assumindo particular relevância a monitorização futura da evolução dos indicadores de igualdade de género, com vista à identificação de eventuais desigualdades e à implementação de medidas que promovam uma maior equidade entre mulheres e homens.

3. Objetivos do Plano

A DGE estabelece para o período 2026–2028 um conjunto de objetivos em matéria de igualdade de género e não discriminação que incide sobre as seguintes áreas de intervenção:

1. Estratégia, missão e valores

Promover a integração dos princípios da igualdade e da não discriminação, assegurando a sua integração transversal na atuação do serviço.

2. Igualdade no acesso ao emprego

Garantir a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, assegurando a aplicação de critérios de transparência, imparcialidade e mérito nos processos de recrutamento e seleção, em conformidade com a legislação aplicável.

3. Formação inicial e contínua

Promover o acesso à formação inicial e contínua em condições de igualdade, fomentando a integração progressiva das temáticas da igualdade e da não discriminação.

4. Igualdade nas condições de trabalho

Assegurar a igualdade de tratamento nas condições de trabalho, designadamente no que respeita à avaliação de desempenho, progressão na carreira e demais instrumentos de gestão de recursos humanos.

5. Proteção na parentalidade

Garantir o respeito pelos direitos em matéria de parentalidade, assegurando a sua aplicação em conformidade com o quadro legal vigente.

6. Conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar

Promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, em conformidade com os regimes e instrumentos aplicáveis na Administração Pública.

7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Promover a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, assegurando o respeito pelos princípios da dignidade, integridade e não discriminação.

Para cada área de intervenção foram definidos os objetivos e as medidas a serem implementadas, organizados numa matriz operacional que suporta a implementação, a monitorização e a avaliação do Plano.

4. Coordenação e Acompanhamento

A implementação do presente Plano assenta num modelo integrado de coordenação, execução e acompanhamento, que visa assegurar a execução das medidas previstas, a monitorização contínua e a introdução de ajustamentos sempre que necessário.

A coordenação e acompanhamento do Plano será assegurada pela Equipa Multidisciplinar de Planeamento e Visão Estratégica (PVE), em articulação com as restantes unidades orgânicas da DGE, competindo-lhe:

- Elaborar, monitorizar e avaliar o Plano;
- Acompanhar a execução das medidas previstas;
- Proceder à recolha de informação necessária à monitorização;
- Elaborar o relatório anual de acompanhamento.

Sempre que necessário, a DGE poderá promover a articulação com as entidades públicas com competências na área da igualdade.

5. Monitorização e Avaliação

A monitorização do Plano é assegurada de forma contínua, estando previstos:

- **Relatórios anuais de execução**, permitindo acompanhar o progresso do Plano;
- **Avaliação final**, em 2028, que servirá de base à definição do Plano seguinte.

6. Matriz do Plano

A matriz seguinte organiza os objetivos definidos para cada uma das áreas contempladas no Plano, assim como as medidas para a sua concretização, identificando os respetivos indicadores, metas e responsáveis pela execução.

De referir que as medidas previstas no presente Plano foram definidas tendo em conta a fase inicial de funcionamento da DGE, privilegiando uma abordagem gradual, realista e progressiva, suscetível de consolidação e aprofundamento em ciclos de planeamento futuros. A generalidade das medidas não implica encargos adicionais, podendo, contudo, vir a verificar-se custos associados a eventuais ações de formação.

Estratégia, Missão e Valores

Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Responsável	Unidades Envolvidas	Fonte de Verificação
Assegurar a implementação do Plano, monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Designar ponto focal	Nomeação	1 Designação	Direção	Direção	Despacho de Designação
	Divulgação do Plano	Divulgação no sítio da internet da DGE e por correio eletrónico a todos(as) os(as) trabalhadores(as)	100 % dos(as) trabalhadores(as)	GCI	Todas as UO	Sítio da internet da DGE e emails enviados
	Elaboração de relatório anual de acompanhamento	Relatório elaborado	1 Relatório/ano	PVE	Todas as UO	Relatório anual
Promover uma cultura organizacional baseada na igualdade, garantindo um ambiente de trabalho isento de discriminação	Elaboração e divulgação do Código de Conduta e Ética	Divulgação do Código de Conduta e Ética no sítio da internet da DGE e por correio eletrónico a todos(as) os(as) trabalhadores(as)	100% dos(as) trabalhadores(as)	PVE (elaboração) GCI (divulgação)	Todas as UO	Sítio da internet da DGE e emails enviados
	Elaboração de documento com conteúdos de igualdade e não discriminação	1 documento elaborado	Até ao final de 2026	DAJO	Todas as UO	Documento aprovado e divulgado
	Integração do documento no processo ou no manual de acolhimento	% de novos(as) trabalhadores(as)	2027 – 100% 2028 – 100%	DAJO (integração) GCI (divulgação)	Todas as UO	Registos de integração / evidência de entrega/divulgação
	Avaliação do grau de satisfação dos(as) trabalhadores(as) sobre as políticas e medidas adotadas no âmbito da diversidade e igualdade, ética, não discriminação e equilíbrio e conciliação, vida profissional, familiar e pessoal	Grau de satisfação dos(as) trabalhadores(as) aferido através da realização de inquérito com uma escala de 1-5	3	PVE (análise dos resultados e elaboração do relatório) GCI (envio do inquérito e extração dos resultados)	Todas as UO	Relatório do Inquérito

Igualdade no Acesso e nas Condições de Trabalho

Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Responsável	Unidades Envolvidas	Fonte de Verificação
Contribuir para um processo de recrutamento e seleção justo e inclusivo	Utilização de linguagem inclusiva em anúncios de recrutamento	% de anúncios de recrutamento conformes com os princípios de linguagem inclusiva e referência explícita à não discriminação, nos procedimentos iniciados após a entrada em vigor do Plano	100%	DAJO	Todas as UO	Anúncios das ofertas de recrutamento
Promover uma composição equilibrada de género nos júris de recrutamento	Assegurar que os júris de recrutamento incluem representação de ambos os géneros, promovendo uma composição equilibrada	% de júris de recrutamento que incluem representantes de ambos os géneros	≥ 80% dos júris com representação de ambos os géneros	DAJO (coordenação) UO envolvidas no processo de recrutamento	Todas as UO	Atas
Assegurar a recolha, tratamento e monitorização sistemática de dados de recrutamento desagregados por género, com vista à identificação de eventuais desequilíbrios	Garantir que a informação estatística dos processos de recrutamento está desdobrada por género	<ul style="list-style-type: none"> % de processos com dados desagregados por género Elaboração do Relatório Anual de Execução do Plano 	<ul style="list-style-type: none"> 2026 - 100% dos processos registados após a aprovação do Plano + Relatório Anual de Execução do Plano 2027 - 100% + Relatório Anual de Execução do Plano 2028 - 100% + Relatório Anual de Execução do Plano 	DAJO (registo dos dados) PVE (elaboração do relatório)	Todas as UO	Registos dos processos de recrutamento e Relatório Anual de Execução do Plano

Formação

Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Responsável	Unidades Envolvidas	Fonte de Verificação
Promover a capacitação dos(as) trabalhadores(as) e dos(as) dirigentes em matéria de igualdade de género, assegurando a integração sistemática desta temática em ações de formação	Formação de, pelo menos, um módulo da temática de igualdade de género	% de trabalhadores(as) e dirigentes que frequentaram ações de formação em igualdade de género	<ul style="list-style-type: none"> • 2026 – ≥50% trabalhadores(as)/dirigentes • 2027 – ≥80% trabalhadores(as)/dirigentes • 2028 – ≥80% trabalhadores(as)/dirigentes 	DAJO	Todas as UO	Certificados de formação Sistema de informação interno

Conciliação e Parentalidade

Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Responsável	Unidades Envolvidas	Fonte de Verificação
Apoiar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos(as) trabalhadores(as)	Autorização de modalidades de organização do trabalho promotoras da conciliação, como o teletrabalho e/ou outras modalidades e horários, previstos na Lei	N.º de pedidos efetuados por género/N.º total de pedidos autorizados	100% dos pedidos analisados e decididos com base em critérios legais, regulamentares e organizacionais devidamente fundamentados	Direção (decisão) DAJO (instrução e monitorização) Dirigentes das UO (parecer e avaliação funcional)	Todas as UO	Registo total dos pedidos
Promover a difusão de informação sobre os direitos de parentalidade e de conciliação	Elaboração de um guia sobre os direitos de parentalidade e conciliação	1 guia elaborado sobre os direitos de parentalidade e conciliação	Elaboração do guia até ao final do ano de 2026	DAJO	Todas as UO	Guia elaborado e aprovado
	Divulgação de informação sobre direitos de parentalidade e conciliação através de canais institucionais	% de trabalhadores(as) que confirmaram a receção e conhecimento da informação	≥ 90% de trabalhadores(as) que confirmam a receção da informação divulgada	GCI	Todas as UO	Sítio da internet da DGE e emails enviados

Prevenção do Assédio

Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Responsável	Unidades Envolvidas	Fonte de Verificação
Promover um ambiente de trabalho digno, seguro e respeitador	Código de Conduta e Ética e divulgação da política de tolerância zero ao assédio	Divulgação do Código de Conduta e Ética no sítio da internet da DGE e por correio eletrónico a todos(as) os(as) trabalhadores(as)	100% dos(as) trabalhadores(as)	PVE (elaboração do Código) GCI (divulgação do Código)	Todas as UO	Sítio da internet da DGE e emails enviados
	Elaboração, aprovação, divulgação e implementação de um procedimento interno de prevenção e combate ao assédio laboral e sexual	Procedimento elaborado, aprovado, divulgado e implementado	30 de novembro de 2026	DAJO (elaboração do procedimento) Direção (aprovação do procedimento) GCI (divulgação do procedimento)	Todas as UO	Divulgação do procedimento
Assegurar mecanismos de denúncia	Implementação de canal de denúncia e informação sobre procedimentos de atuação	Criação do Canal	1 Canal funcional	Direção (aprovação e supervisão do canal) Gestor(a) do canal (implementação e gestão do canal) GCI (divulgação do canal e assegurar a informação sobre o seu funcionamento)	Responsável do canal de denúncias da DGE e Todas as UO	Registos e informação interna



REPÚBLICA
PORTUGUESA

ECONOMIA E COESÃO
TERRITORIAL



Direção-Geral da Economia
Avenida da República, n.º 79, 1069-218 Lisboa
Tel.: 21 791 16 00
<https://dgeconomia.gov.pt/>