

## RECOMENDAÇÃO Nº 19/CITE/2022

**Nome da entidade:** **Águas de Coimbra, S.A.**

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade das **Águas de Coimbra, S.A.**

**Enquadramento jurídico:**

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da empresa **Águas de Coimbra, S.A.**

### **I - Caracterização do Plano para a Igualdade**

O Plano para a Igualdade da **Águas de Coimbra, S.A.**, corresponde ao ano de 2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

#### **1. Diagnóstico**

A **Águas de Coimbra, S.A.** procedeu ao autodiagnóstico para identificação do posicionamento da entidade no domínio da igualdade de género quanto à legislação em vigor e às boas práticas aplicadas em matéria de igualdade de homens e mulheres da empresa, com o objetivo de identificar as necessidades de intervenção. Para além deste diagnóstico, fez uma análise interna, de forma a caracterizar o universo laboral com base nos indicadores para a igualdade.

Neste sentido, apresentou uma caracterização dos recursos humanos sobre a igualdade de género na empresa, com os dados desagregados por sexo. No Plano para a Igualdade, a empresa **Águas de Coimbra, S.A.** não apresenta os órgãos sociais da empresa.

A preparação do presente Plano norteou-se pelas orientações e metodologia definidas no Guião disponibilizado pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, assim como na Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, no que respeita às medidas de continuidade.

#### **1.1. Objetivos**

O Plano para a Igualdade da empresa **Águas de Coimbra, S.A.**, tem como objetivo a definição das medidas a implementar para eliminar assimetrias de género, bem como melhorar as práticas organizacionais com a perspetiva da dimensão da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, promovendo a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

#### **1.2. Componentes de intervenção**

O Plano para a Igualdade da empresa está em conformidade com os compromissos assumidos em matéria de responsabilidade social, diversidade e direitos humanos. Por

sua vez, as medidas definidas no Plano estão de acordo com a segunda Matriz do Guião conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

### 1.3. Calendário de execução

O período para a aplicação do Plano para a Igualdade é o ano de 2023.

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

O acompanhamento, monitorização e avaliação serão realizados periodicamente, ao longo do tempo, com o objetivo de obter resultados mais eficazes e positivos. Propõe-se, ainda, uma análise semestral aos objetivos e às medidas previstas nas diferentes áreas de intervenção.

A avaliação e o acompanhamento serão anualmente assegurados pela Comissão da Igualdade Género da empresa, criada para este efeito, contando com a envolvimento das unidades orgânicas responsáveis para a execução e a monitorização do plano.

## II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

O Plano para a Igualdade da empresa **Águas de Coimbra, S.A.**, encontra-se de acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, nos termos do qual cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao autodiagnóstico disponibilizada.

Estes instrumentos permitirão elaborar um diagnóstico sobre a situação da igualdade de género e verificar as políticas e as práticas da organização ao nível da igualdade entre mulheres e homens, permitindo, assim, uma definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, de modo a intervir e introduzir mudanças.

A empresa elaborou o plano, propondo uma abordagem, de forma integrada, nas 6 dimensões de intervenção na área da igualdade entre homens e mulheres, apresentando 52 medidas.

Quanto às dimensões e medidas que constam no Plano da **Águas de Coimbra, S.A.**, verifica-se que está prevista a articulação com as unidades orgânicas responsáveis e a Comissão para a Igualdade de Género desta empresa.

## III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa **Águas de Coimbra, S.A.**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião de apoio à elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, informa-se que o mesmo se encontra disponível no website da CITE.

- De acordo com a legislação acima referida, a CITE, desenvolveu o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano é a metodologia indicada, sendo parte integrante do Guião para a elaboração do Plano para a Igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, este Plano carece da reformulação de alguns dos indicadores de resultados, os quais devem ser mensuráveis, de forma poderem ser quantificados, como por exemplo: n.º de notícias; n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo, entre outras.
- As metas definidas devem ser mais específicas, como por exemplo: a percentagem % de pessoas abrangidas; e/ou o período de tempo, por semestre/trimestre, de forma a medir os resultados das medidas deste Plano.
- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras, ou às suas estruturas representativas, relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar as medidas corretivas necessárias ao cumprimento dos objetivos que se querem alcançar com o Plano para a Igualdade da empresa **Águas de Coimbra, S.A.**

Lisboa, 29 de março de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 29 de março de 2023, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.

PN