

## RECOMENDAÇÃO N.º 2/CITE/2023

**Nome da entidade:** AC, Águas de Coimbra, E.M.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da AC, Águas de Coimbra, E.M.

### 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 AC, Águas de Coimbra, E.M..

### I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da AC, Águas de Coimbra, E.M. corresponde a 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

#### 1. Diagnóstico

A empresa AC, Águas de Coimbra, E.M. efetuou o diagnóstico, utilizando a Matriz de apoio ao diagnóstico do Guião de apoio à elaboração dos Planos para a Igualdade anuais. A partir dos resultados obtidos no diagnóstico, identificou as dimensões estratégicas e apresentou cinquenta e duas medidas para elaborar e implementar o Plano para a Igualdade em 2024.

##### 1.1. Objetivos

A execução do Plano de Igualdade de Género tem o intuito de assegurar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, sendo necessário serem aprovados e implementados políticas, procedimentos e mecanismos internos.

##### 1.2. Componentes de intervenção

A AC, Águas de Coimbra, E.M. apresentou o seu o Plano para a Igualdade em 2024, de acordo com a Matriz de apoio de diagnóstico do Guião para efeito de elaboração dos Planos de Igualdade anuais, conforme artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Para efeitos de execução do Plano para a Igualdade de 2024, e conforme o n.º 1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, a empresa AC, Águas de Coimbra, E.M. propõe-se a implementar as medidas identificadas e assentes no resultado do diagnóstico, nas seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na Parentalidade;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Prevenção de prática de assédio no local de trabalho.

### 1.3. Calendário de execução

O período de vigência do plano para a igualdade no ano de 2024.

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

No âmbito do plano de monitorização e avaliação periódica, propõe-se uma análise semestral aos objetivos e medidas previstas, nas diferentes áreas de intervenção para avaliação da implementação do Plano para a Igualdade. Esta avaliação e acompanhamento deve ser assegurado pela Comissão de Igualdade de Género e unidades orgânicas com responsabilidade na implementação das tarefas do plano.

Anualmente, efetua-se uma avaliação dos resultados para verificar quais as melhorias ou reformulações a implementar no ano seguinte. Esta análise de resultados é divulgada internamente, sendo vantajoso encontrar formas de celebração dos sucessos alcançados pelas políticas desenvolvidas.

## II – Análise Técnica

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

- A **AC, Águas de Coimbra, E.M.** elaborou o diagnóstico e plano para a igualdade com base nas orientações do guião para efeito de elaboração dos planos de igualdade anuais, conforme artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de julho, cumprindo os termos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- Na elaboração do plano para a igualdade, a empresa caracterizou os seus recursos humanos desagregados por sexo, sendo possível aferir a proporção de pessoas de cada sexo designadas para os órgãos de administração, de acordo com o n.º 1 do art.º 4.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, o Plano apresenta os responsáveis e os indicadores, mas não identifica os valores de orçamento, nem as metas que permitam a avaliação dos resultados finais. Estes requisitos são fundamentais para acompanhamento e avaliação da execução das ações e da mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.

## III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **AC, Águas de Coimbra, E.M.**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da 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 se encontra disponível no site da CITE, através do link [https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos\\_Igualdade\\_Guiao.pdf/b4797134-20e2-4132-bbf7-525d5e80a5d6](https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf/b4797134-20e2-4132-bbf7-525d5e80a5d6)
- De acordo com a legislação acima referida, a CITE, desenvolveu um Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. 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 em: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>

- Reforça-se a importância da elaboração de um plano centrado nas dimensões para a igualdade onde foi considerado estratégico intervir, configurando os objetivos e medidas essenciais que devem estar articulados entre si, prevenindo situações futuras, nomeadamente práticas discriminatórias.
- Recomenda-se que apresentação do orçamento para cada medida, bem como a identificação das metas por forma a medir os resultados. Caso não existam custos financeiros, referir que não envolve custos específicos, mas se existirem verbas deverá especificar os custos específicos para implementação das respetivas medidas.
- 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 a 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 atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade de 2024.

Lisboa, 30 de novembro de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 20 de dezembro de 2023, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata.

CSS/MRF