

Plano para a Igualdade 2024



Índice

Enquadramento	3
Caracterização dos trabalhadores e das trabalhadoras da AC.....	5
Planeamento e Implementação do Plano para a Igualdade	9
Estratégia de Intervenção para a Igualdade.....	10
I) Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa	10
II) Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego	11
III) Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho	12
IV) Dimensão: Proteção na Parentalidade	12
V) Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal.....	14
VI) Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	16
Avaliação e Acompanhamento do Plano para a Igualdade.....	17

Enquadramento

A igualdade entre homens e mulheres constitui um princípio de cidadania consagrado na Carta das Nações Unidas de 1948 e está igualmente inscrita em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho e na legislação fundadora da União Europeia (desde o tratado de Roma de 1957).

A Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra, no seu artigo 13.º, o princípio da igualdade como estruturante do Estado de Direito Democrático e Social. O referido princípio estabelece que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei e que ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação social.

A alínea h) do artigo 9.º da CRP, consagra que incumbe ao Estado promover a igualdade entre homens e mulheres.

Neste enquadramento Constitucional, em 21 de maio de 2018, foi publicada na 1.ª Série do Diário da República, a Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 61/2018, que refere que o XXI Governo da República tem priorizado a intervenção ao nível do mercado de trabalho e da educação, da prevenção e combate à violência doméstica e de género, e do combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, tendo sido elaborada a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Na elaboração do plano foi ainda tido em conta o programa Horizonte Europa (programa fundamental da UE para o financiamento da investigação e da inovação) que, no contexto da Estratégia para a Igualdade do Género da Comissão Europeia 2020-25, incorporou as questões de género na implementação dos projetos através da introdução do Plano de Igualdade de Género, estando este previsto na Prioridade 4 da *European Research Area* (ERA Priority 4).

Assim, e dando cumprimento ao disposto no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que aprovou o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, aplicável ao setor empresarial local, por força do disposto no n.º 1 do artigo 2.º da referida Lei, ao disposto no RCM n.º 61/2018, de 21 de maio, ao disposto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e de acordo com as orientações que constam no guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas da CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género) e no guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais) da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), a empresa Águas de Coimbra, E.M. elabora e publicita o presente Plano para a Igualdade 2024.

Numa primeira fase, procedeu-se a um autodiagnóstico, para identificar o seu posicionamento no domínio da igualdade de género quanto à legislação em vigor e às boas práticas em matéria de igualdade entre homens e mulheres e identificaram-se as necessidades de atuação. Elaborou-se também uma análise interna relativamente à caracterização do universo laboral, com base em indicadores para a igualdade.

Concluída esta identificação/avaliação e analisada a informação, procedeu-se à elaboração do Plano para a Igualdade com o intuito de aplicar/melhorar boas práticas no âmbito de igualdade de género na AC. Destacando três pilares chave para a implementação do Plano de Igualdade (Planeamento Estratégico; Gestão de Recursos Humanos e Comunicação) são elaborados objetivos concretos e mensuráveis, de forma a implementar medidas e estratégias nas seguintes áreas/dimensões:

- Cultura organizacional e equilíbrio da vida pessoal e profissional;
- Igualdade de Género nos cargos de liderança e de gestão;
- Igualdade no acesso a emprego, recrutamento e progressão na carreira;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Medidas contra a violência de género, incluindo assédio sexual;
- Proteção na parentalidade.

Caracterização dos Trabalhadores e das Trabalhadoras da Empresa

Os Órgãos Sociais da AC são constituídos por 4 homens e 3 mulheres. A Assembleia Geral é constituída por duas mulheres e dois homens: Catarina Alexandra Baptista Simões Ribeiro (Presidente da Mesa da Assembleia Geral), Cláudia Sofia Henriques Nunes (Vice-Presidente da Mesa da Assembleia Geral), Fernando de Matos Soares de Carvalho (Secretário da Mesa da Assembleia Geral) e José Manuel Monteiro de Carvalho e Silva (Presidente da Câmara Municipal de Coimbra, na qualidade de representante do Município na Assembleia Geral). O Conselho de Administração é constituído por dois homens: José Alfeu Almeida de Sá Marques (Presidente do Conselho de Administração) e Filipe Alexandre Carrito Fernandes Vítor (Vogal do Conselho de Administração) e por uma mulher: Helena Maria Martins Simão (Vogal do Conselho de Administração).

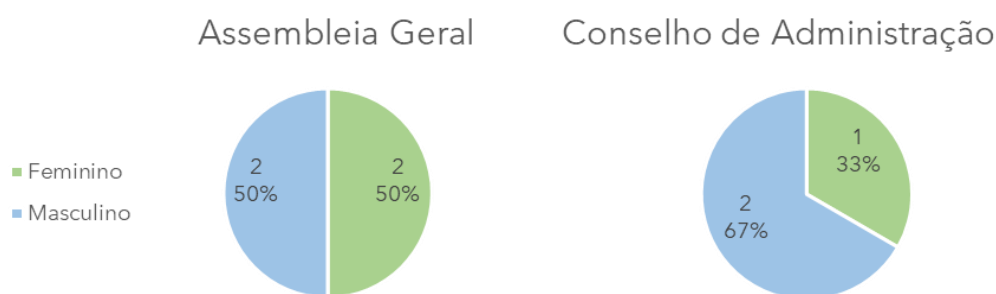


Gráfico 1 – Representação por sexo dos Órgãos Sociais da AC.

A AC conta, atualmente, com um universo de 276 trabalhadores e trabalhadoras, sendo 24% constituído por mulheres e os restantes 76% por homens (gráfico 2).

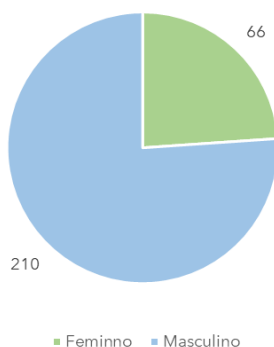


Gráfico 2 – Representação de trabalhadores/as por sexo.

A média de idades dos trabalhadores e das trabalhadoras da empresa é cerca de 51 anos de idade, distribuídos por sexo da seguinte forma (gráfico 3):

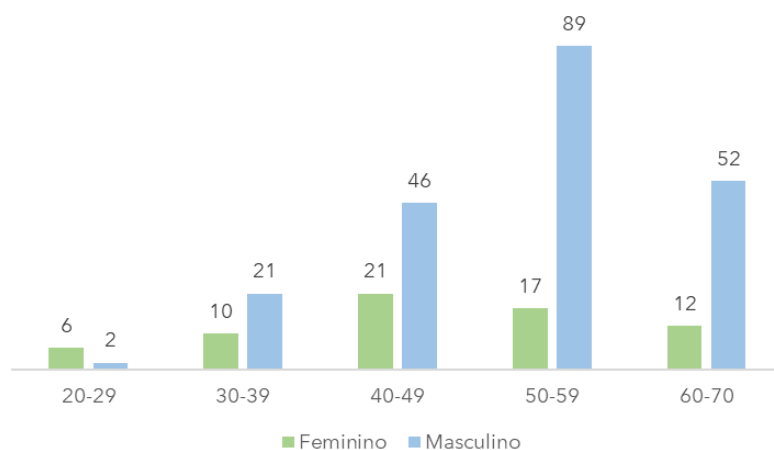


Gráfico 3 – Trabalhadores/as por sexo e faixas etárias (anos).

No que diz respeito à ocupação dos cargos em comissão de serviço (cargos de chefia/dirigentes), 33% são ocupados por mulheres e os restantes 67% são ocupados por homens (gráfico 4).

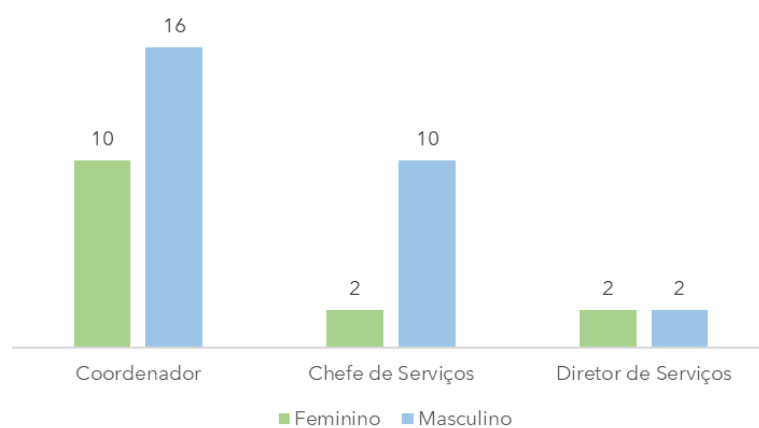


Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores/as com comissão de serviço por sexo.

Existem quatro categorias profissionais (operário/a, administrativo/a, técnico/a profissional, técnico/a superior) que possuem carreiras e graus de desenvolvimento autónomos.

A distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras por género nas diferentes categorias pode observar-se no gráfico 5.

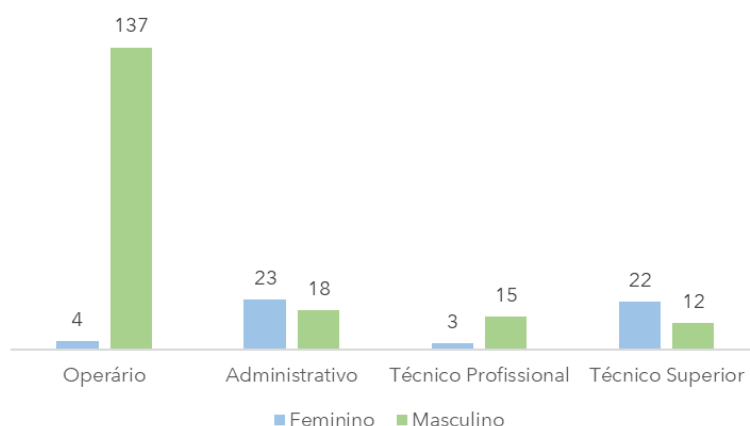


Gráfico 5 – Distribuição de n.º de trabalhadores/as por sexo e por categoria interna.

Quando analisamos o total da média dos vencimentos base, verificamos que esta é mais elevada nos trabalhadores sem cargos de dirigente/chefia do sexo feminino (1345,93€) do que no sexo masculino (1103,95€), no entanto esta diferença pode ser explicada pelo número superior de mulheres com a categoria de Técnico/a Superior, Administrativo/a enquanto a categoria Operário/a é a que tem maior número de trabalhadores homens.

Analisando o gráfico 6, podemos verificar ainda que as maiores diferenças salariais se encontram na categoria de Coordenador/a (285,20€), que pode ser explicado pela progressão na carreira e na tabela remuneratória da empresa que ocorre por acumulação de pontos no processo de avaliação de desempenho.

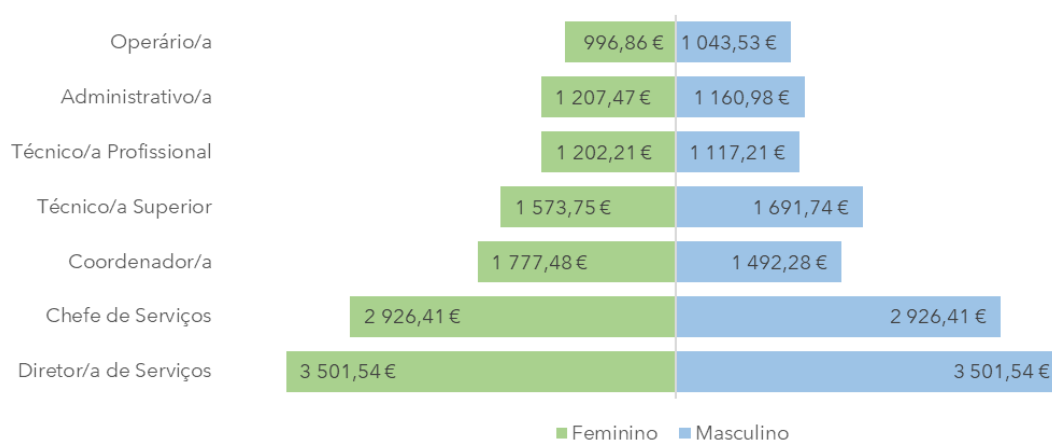


Gráfico 6 - Média de Vencimentos por categoria profissional e por sexo.

No que diz respeito ao processo de avaliação de desempenho de 2022, apenas dois homens obtiveram uma nota qualitativa de “A Melhorar”, sendo que nas restantes menções qualitativas não há diferenças significativas entre homens e mulheres como se verifica no gráfico n.º 7.

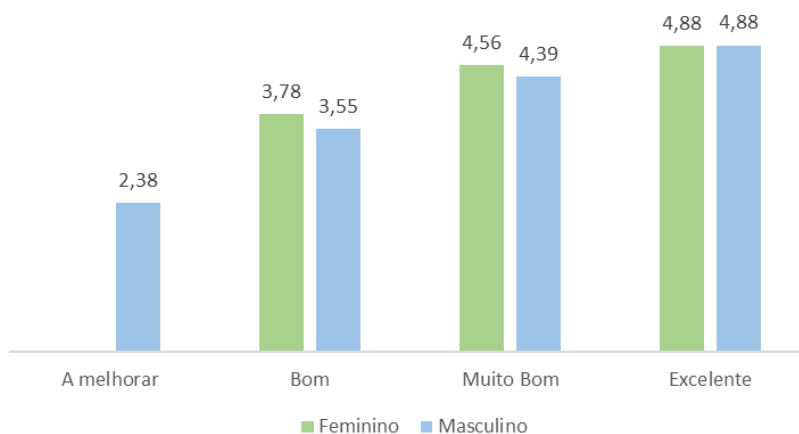


Gráfico 7 - Média de avaliação quantitativa por sexo e por menção qualitativa.

No Gráfico 8 é perceptível que há uma clara diferença no grau de escolaridade entre homens e mulheres. Enquanto 60% dos homens da empresa tem o grau de ensino básico, 64% das mulheres possui o ensino superior. Esta diferença é explicada pela quantidade relevante de homens que desempenham funções operacionais, enquanto a maior parte das mulheres desempenha funções de nível técnico e especializado.

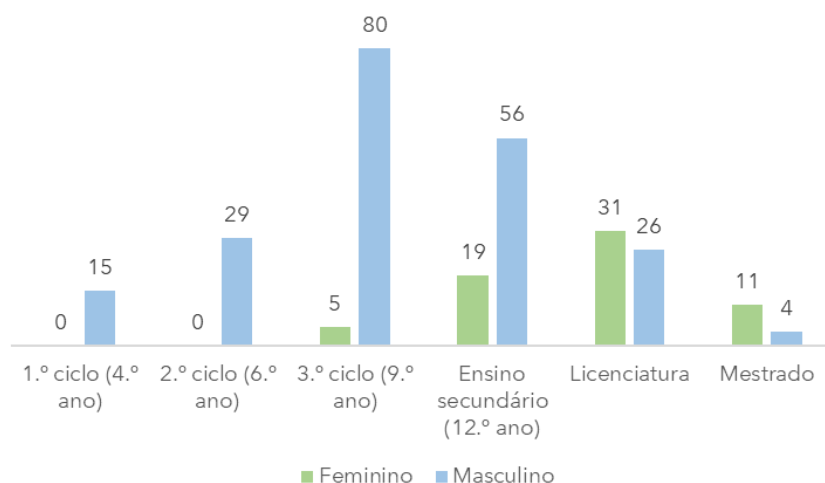


Gráfico 8 – Distribuição dos trabalhadores por graus de escolaridade e por sexo.

Planeamento e Implementação do Plano para a Igualdade

Para a execução do Plano de Igualdade de Género e com 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 devem ser aprovados e implementados políticas, procedimentos e mecanismos internos.

De forma a garantir a implementação do plano para a igualdade, foram definidas as seguintes estratégias de atuação:

- 1) Comunicação do documento:
 - a. Publicar o Plano no website da empresa assinado pelos representantes da empresa;
 - b. Publicitar ativamente o plano de forma a garantir o acompanhamento, externo e interno, da execução do mesmo;
 - c. Ter objetivos claros e com ações detalhadas e medidas para os alcançar;
- 2) Recursos dedicados:
 - a. Formalização de uma equipa de trabalho, com experiência/formação adequada para a monitorização e implementação do plano, de diferentes unidades orgânicas e que em conjunto possam desenvolver as medidas propostas (Comissão IG);
- 3) Relatório de Monitorização:
 - a. Definição de indicadores relevantes para a monitorização do plano;
 - b. Recolha e análise de dados relevantes para a avaliação contínua do processo;
- 4) Ações de Formação/Sensibilização
 - a. Promoção de atividades que alcancem todo o universo da organização;
 - b. Desenvolver ações de sensibilização adaptadas aos diferentes públicos dentro da empresa sobre as várias temáticas da igualdade de género e prevenção da discriminação;
 - c. Recolha e manutenção de evidências do processo.

O planeamento das medidas engloba de uma forma geral seis dimensões de atuação:

- 1) Estratégia, Missão e Valores da Empresa
- 2) Igualdade no acesso a emprego
- 3) Igualdade nas Condições de Trabalho
- 4) Proteção na Parentalidade
- 5) Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal
- 6) Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Para o sucesso da implementação do Plano é fulcral a aprovação do plano e comprometimento por parte do Conselho de Administração na implementação do mesmo, assegurando meios internos e verba orçamental.

Estratégia de Intervenção para a Igualdade de Género:

I. Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivos	Medidas	Responsável	Indicadores	Data
Salvaguardar o Princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação no Desenvolvimento Organizacional	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa.	CA SGP	Cumprimento total da medida no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Constituir uma Comissão para a Igualdade, que acompanhe o processo de implementação e execução do Plano e que reúna periodicamente para avaliar e redefinir este plano ajustando-o à realidade da empresa.	CA SGP SeCI SDHS	Criação de comissão para a Igualdade.	Até 31/01/2024
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	SGP SeCI Comissão IG	Disponibilização do Plano para a Igualdade no website da empresa, na intranet e afixar na empresa.	Até 31/12/2024
	Divulgar, nos diferentes suportes comunicacionais da empresa, informação relativa a direitos e deveres em matéria da Igualdade de Género.	SGP SeCI Comissão IG	Trimestralmente realizar-se uma comunicação interna.	Até 31/12/2024
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)	CA Todas as UO	Cumprimento total da medida no ano de referência.	Até 31/12/2024
Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das atividades, produtos e serviços.	CA Todas as UO	Cumprimento total da medida no ano de referência.	Até 31/12/2024
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.	SGP SeCI Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Até 31/12/2024
Incentivar a participação dos trabalhadores e trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre homens e mulheres	Promoção de ações de sensibilização sobre temáticas relacionadas com a conciliação, diversidade e igualdade.	SDHS Comissão IG	Duas ações de sensibilização realizadas.	Até 31/12/2024

Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma.	Realização de ações de formação transversais no âmbito dos temas de uma Empresa Familiarmente Responsável como por exemplo: Mindfulness no trabalho, Gestão do Stress e do Bem-Estar, Inteligência Emocional, Planear a Reforma, formação direcionada para trabalhadores com responsabilidade de liderança e gestão de equipas.	SDHS Comissão IG	Duas ações de formação realizadas	Até 31/12/2024
---	---	---------------------	-----------------------------------	-------------------

II. Dimensão: Igualdade no acesso a emprego

Objetivo	Medidas	Responsável	Indicadores	Data
Garantir as Condições do Princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação nos Processos de Recrutamento e Seleção	Utilizar linguagem inclusiva na divulgação de ofertas de emprego, na divulgação de concursos internos, com a indicação de aceitação de candidaturas de ambos os sexos (garantir que a indicação de M/F seja bem visível).	SGP	100% das publicações de oferta de emprego realizadas serem escritas com linguagem inclusiva.	Até 31/12/2024
	Elaborar anúncios de oferta de emprego sem referências discriminatórias como por exemplo “disponibilidade total”, “situação conjugal” ou “situação familiar”.	SGP	100% das publicações de oferta de emprego realizadas sem referências discriminatórias.	Até 31/12/2024
	Encorajar, intensificar as candidaturas de mulheres ou homens em categorias profissionais onde um dos géneros esteja sub-representado.	SGP	Aumento da percentagem de candidaturas do género sub-representado nas diferentes categorias.	Até 31/12/2024
	Constituição das equipas de seleção/júri com representação equilibrada de mulheres e homens.	SGP	Garantir pelo menos 33,33% de presença do género sub-representado nas equipas de seleção/júri dos processos de recrutamento no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de recrutamento e seleção prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das tarefas correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade de retribuição	SGP	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todas (100%) as pessoas sujeitas ao processo de R&S, no ano de referência, obtiveram informação sobre a categoria profissional, uma descrição sumária das tarefas correspondentes, assim como informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição	Até 31/12/2024
	Criação de procedimento para assegurar que a empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos	SGP	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Total (100%) de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo e ausentes ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade e a quem foi garantido o regresso após o gozo desses direitos, no ano de referência.	Até 31/12/2024

III. Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

Objetivo	Medidas	Responsável	Indicadores	Data
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar uma representação mínima de cada sexo no órgão de administração [especificar a percentagem] [Informação: 33,3% nos órgãos de administração das empresas do Setor público empresarial]	CA	Garantir pelo menos 33,33% de representação do género sub-representado nos Órgãos Sociais.	Até 31/12/2024
Promover a divulgação dos procedimentos específicos para a denúncia de discriminação em função do sexo	Criar um e-mail para a denúncia, de forma anónima ou não, de situações de discriminação em função do sexo.	SGP SISI Comissão IG	Cumprimento da medida.	Até 31/12/2024
	Desenvolver um manual de procedimentos em caso de denúncias de discriminação em função do sexo.	SGP Comissão IG	Cumprimento da medida.	Até 31/12/2024

IV. Dimensão: Proteção na Parentalidade

Objetivo	Medidas	Responsável	Indicadores	Data
Consagração no Regulamento da empresa da garantia do direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras e Incentivo dos trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial	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.	SGP SeCI Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozam a licença em situação de risco clínico durante a gravidez.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozam a licença por interrupção de gravidez.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que os trabalhadores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que as trabalhadoras que são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença parental complementar, após comunicação por parte deste/a, nos termos da lei.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Até 31/12/2024

	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito do pai trabalhador a dispensa para aleitação e da mãe trabalhadora a dispensa para amamentação ou aleitação.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Até 31/12/2024
Garantir o direito ao gozo do direito de redução do tempo de trabalho no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado. 100% dos/as os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica.	Até 31/12/2024
Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação).	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado. Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa da prestação de trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado. 100% das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes gozam especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, no ano de referência.	Até 31/12/2024
Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa cumpre o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado. Em 100% das situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, a empresa comunicou à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental.	Até 31/12/2024

V. Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

Objetivo	Medidas	Responsável	Indicadores	Data
Garantir que a organização dos tempos de trabalho 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 respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado. Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida com horário flexível, no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado. Todas (100%) as intenções de recusa de pedido de horário flexível ou trabalho a tempo parcial são procedidas de solicitação de emissão de parecer prévio à CITE, no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário praticado.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado. Todos (100%) os pareceres emitidos pela CITE desfavoráveis à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial são respeitados pela empresa no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpre o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado. Todos (100%) os casos de organização de horários de trabalho por turnos consideram a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, no ano de referência	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos tempos previstos na lei.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos/as (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida vêem o seu direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei, respeitado no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita a exceção da aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não tenham manifestado, por escrito, a sua concordância, vêm respeitada a exceção de aplicação do regime de banco de horas grupal, no ano de referência.	Até 31/12/2024

Garantir que o regime de teletrabalho 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 garanta que a empresa respeita o direito que o trabalhador ou a trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos tem a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade em regime de teletrabalho e o total de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade no ano de referência.	Até 31/12/2024
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 garanta 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.	SGP Comissão IG	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as responsáveis por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que pediram jornada contínua com concessão de jornada contínua, no ano de referência.	Até 31/12/2024
Promover a participação de trabalhadores e trabalhadoras na definição de medidas relativas à Igualdade de Género e Não Discriminação	Desenvolver questionário de avaliação da satisfação sobre a Igualdade de Género e a Conciliação entre vida familiar, profissional e pessoal, a ser aplicado a todos os trabalhadores e trabalhadoras.	Comissão IG SGP SeCI SDHS	Taxa de resposta de 50%.	Até 30/06/2024
Promover a existência de benefícios para todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente da sua situação profissional, familiar e/ou pessoal	Estabelecer protocolos com serviços próximos das instalações da AC (lavandaria, take-away, lavagem de carro, creche, jardim de infância, ATL, colónias de férias, ginásio, etc...)	Comissão IG SeCI	Estabelecer 5 protocolos de cooperação.	Até 31/12/2024
	Divulgar aos trabalhadores e às trabalhadoras todos os benefícios e protocolos estabelecidos para que estes possam usufruir dos mesmos.	Comissão IG SeCI	Divulgação trimestral de medidas.	Até 31/12/2024

VI. Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Objetivo	Medidas	Responsável	Indicadores	Data
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa confere o direito de indemnização à vítima de prática do assédio.	Comissão IG SGP	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Todos/as (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indemnização, no ano de referência	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa garante que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo.	Comissão IG SGP	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos/as (100%) os/as denunciantes e testemunhas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo, no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa assume a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes das doenças profissionais resultantes da prática de assédio.	Comissão IG SGP	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todas (100%) as situações em que se registaram danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio com assunção da responsabilidade pela reparação dos danos pela empresa, no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa considera justa causa a resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora o motivo de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante.	Comissão IG SGP	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos/as (100%) as situações de resolução de contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora por motivo de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante, são consideradas justa causa pela empresa, no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Elaboração e adoção de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.	Comissão IG SGP	Código de boa conduta elaborado e adotado, no ano de referência.	Até 31/12/2024
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento disciplinar.	Comissão IG SGP	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todas (100%) as alegadas situações de assédio no trabalho com instauração de procedimento disciplinar, no ano de referência.	Até 31/12/2024

Avaliação e acompanhamento do Plano para a Igualdade

Deverá ser elaborado um plano de monitorização e avaliação periódica, para reflexão e reforço de medidas ao longo do tempo e para resultados mais eficazes e positivos.

Assim propõe-se uma análise semestral aos objetivos e medidas previstas, nas diferentes áreas de intervenção, de forma que se efetue uma avaliação da sua implementação e assim identificar oportunidades de melhoria e proceder a atualizações ou alterações necessárias ao plano e, caso se verifique essa necessidade, submeter as atualizações ou alterações a aprovação do Conselho de Administração.

Esta avaliação e acompanhamento deve ser assegurado pela Comissão IG e unidades orgânicas com responsabilidade na implementação das tarefas do plano, cujas responsabilidades passam por:

- Garantir e acompanhar a implementação de iniciativas, planos de melhoria contínua e medidas em matéria de diversidade;
- Constituir equipas de trabalho ou remeter para as estruturas orgânicas adequadas a implementação das medidas e definir os respetivos prazos;
- Garantir a divulgação das diversas iniciativas, planos de melhoria contínua e medidas em matéria de diversidade;
- Monitorizar os impactos da política de diversidade através da análise de indicadores específicos.

A implementação de políticas de igualdade representa um processo moroso e que só surte efeito quando se torna rotineiro dentro da empresa. Anualmente deverão ser avaliados os resultados: quais os objetivos alcançados, quais os resultados do trabalho realizado, que conclusões podem ser extraídas dos resultados positivos e negativos, como assegurar a sustentabilidade dos resultados positivos alcançados, como se reflete nos custos/ganhos operacionais, quais as melhorias ou reformulações a implementar no ano seguinte.

Esta análise de resultados deverá ser divulgada ao nível de toda a organização, sendo vantajoso encontrar formas de celebração dos sucessos alcançados pelas políticas desenvolvidas.