

Plano para a Igualdade 2026



Índice

Enquadramento.....	3
Caracterização dos trabalhadores e das trabalhadoras da AC.....	5
Planeamento e Implementação do Plano para a Igualdade	8
Estratégia de Intervenção para a Igualdade.....	9
I) Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa	9
II) Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego	10
III) Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho.....	11
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	17
Avaliação e Acompanhamento do Plano para a Igualdade.....	19

Enquadramento

A igualdade entre homens e mulheres constitui um princípio de cidadania consagrado na Carta das Nações Unidas de 1945, e está igualmente inscrita em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho e na legislação da União Europeia (desde a sua fundação e designadamente, do 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, estipula 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, onde o XXI Governo Constitucional enfatiza que 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), alinhada 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.

De referir, ainda, que o Conselho da União Europeia recomenda a adoção, por parte dos Estados-Membros, da agenda estratégica do Espaço Europeu da Investigação (EEI) para 2025-2027, que prevê nas suas políticas estruturais “Reforçar a igualdade de género e a inclusividade no EEI, nomeadamente através de uma abordagem interseccional”, sendo um dos objetivos “melhorar a recolha de dados, o acompanhamento e a avaliação da igualdade de género e a inclusividade, (...) a fim de identificar as práticas bem-sucedidas e os desafios, bem como eventuais lacunas a colmatar por políticas e medidas futuras”, no qual se enquadra a elaboração do presente Plano para a Igualdade.

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 n.º 1 do artigo 2.º da referida Lei), na RCM n.º 61/2018, de 21 de maio, 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 (anuais) para a Igualdade, 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 2026.

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, igualmente, 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-se 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 3 homens e 3 mulheres. A Assembleia Geral é constituída por duas mulheres e um homem: Catarina Alexandra Baptista Simões Ribeiro (Presidente da Mesa da Assembleia Geral), Cláudia Sofia Henriques Nunes (Vice-Presidente da Mesa da Assembleia Geral) e José Manuel Monteiro de Carvalho e Silva (Representante da Câmara Municipal de Coimbra).

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, à data de 14 de agosto de 2025, com um universo de 285 trabalhadores e trabalhadoras, sendo 73 mulheres e 212 homens (gráfico 2).

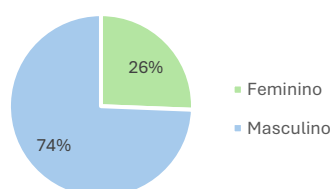


Gráfico 2 – Representação de trabalhadores/as por sexo.

A média de idades dos trabalhadores e das trabalhadoras da empresa é de cerca de 50 anos de idade, distribuídos por sexo da seguinte forma (gráfico 3):

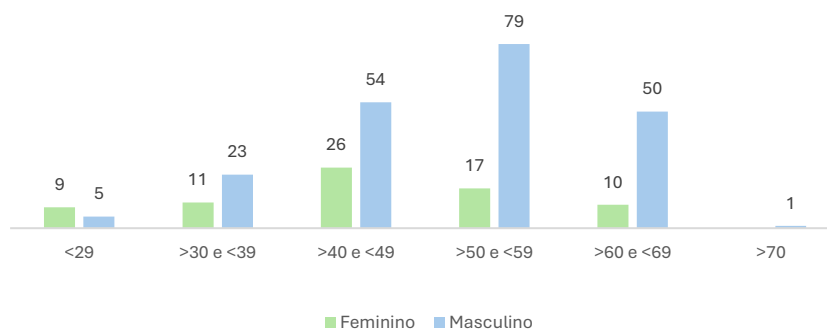


Gráfico 3 – Trabalhadores/as por sexo e faixas etárias (anos).

No que diz respeito à ocupação dos perfis de liderança, 33% são ocupados por mulheres e os restantes 67% são ocupados por homens. Das 73 trabalhadoras da empresa, 21% desempenha uma função com perfil de liderança. Dos 212 homens da empresa, 14% desempenha uma função com perfil de liderança. A distribuição dos trabalhadores/as pelos vários perfis de liderança encontra-se discriminado por sexo no gráfico 4.

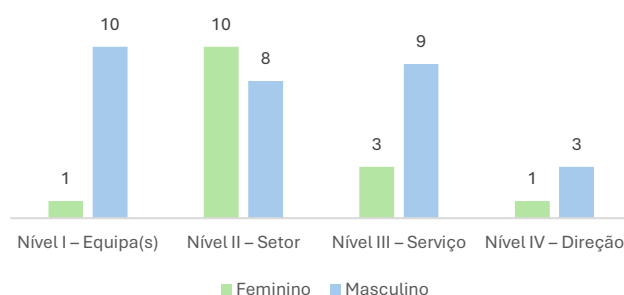


Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores/as em comissão de serviço por sexo.

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.

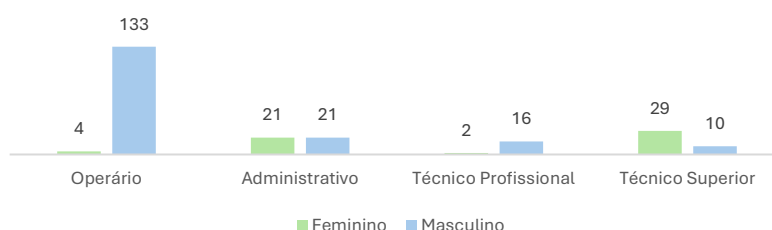


Gráfico 5 – Distribuição de n.º de trabalhadores/as por sexo e por categoria interna.

À data de elaboração do presente Plano para a Igualdade, decorrem na empresa 3 estágios profissionais, sendo 1 ao abrigo de uma medida de apoio e incentivo a estágios do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), e 2 enquadrados no Programas Trainee da AC, sendo a distribuição por sexo dos estagiários a que se encontra no gráfico 6.

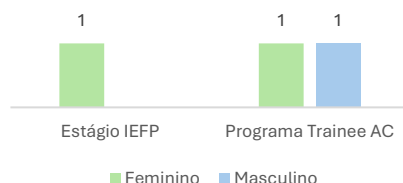


Gráfico 6 – Distribuição de n.º de estagiários profissionais por sexo.

No Gráfico 7 é perceptível que há uma clara diferença no grau de escolaridade entre homens e mulheres. Enquanto 53% dos homens da empresa tem o grau de ensino básico, 75% 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.

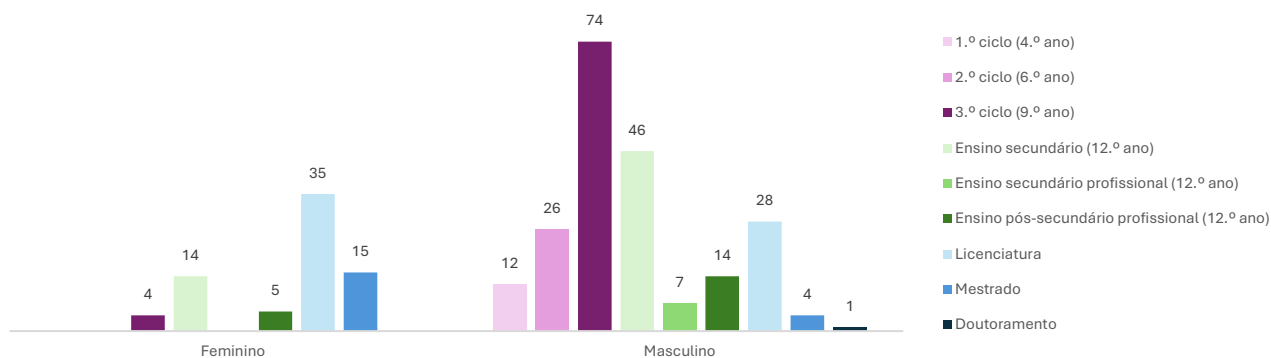


Gráfico 7 – Distribuição dos/as trabalhadores/as por graus de escolaridade e por sexo.

Analisando o gráfico 8, podemos verificar, ainda, que as maiores diferenças salariais entre homens e mulheres, se encontram na categoria de Técnico Profissional (186,63€) e no perfil de liderança Nível I (320,19€), que podem ser explicadas pelo fator de antiguidade dos/as trabalhadores/as e pela progressão na carreira na tabela remuneratória da empresa, que ocorre por acumulação de pontos no processo de avaliação de desempenho.

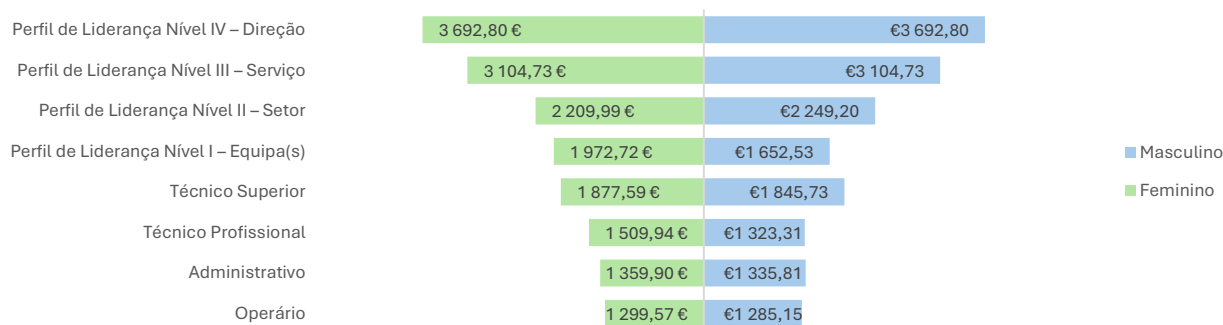


Gráfico 8 - Média de Vencimentos por categoria profissional e por sexo.

Planeamento e Implementação do Plano para a Igualdade

Para a execução do Plano para a Igualdade 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:

- Publicar o Plano na página de internet da empresa assinado pelos representantes da empresa;
- Publicitar ativamente o plano de forma a garantir o acompanhamento, externo e interno, da execução do mesmo;
- Ter objetivos claros e com ações detalhadas e medidas para os alcançar;

2) Recursos dedicados:

Constituição de uma equipa de trabalho, com experiência/formação adequada para a monitorização e implementação do plano, de diferentes unidades orgânicas, que, em conjunto, possam desenvolver as medidas propostas (Comissão para a Igualdade, doravante CI);

- 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	Meta	Indicadores	Orçamento	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	A missão e os valores da empresa têm inscrito até ao final do primeiro semestre do ano referência, o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Cumprimento total da medida no ano de referência.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026
	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	Cumprimento total da medida no ano de referência.	Não envolve custos específicos.	Até 31/01/2026
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, na página de internet 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 na página de internet da empresa, na intranet e afixar o plano na empresa.	Cumprimento total da medida no ano de referência.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026
	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 uma comunicação interna.	Número de comunicações realizadas em 2026.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026
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 CA	Aprovação do procedimento interno pelo CA.	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026
Incentivar a participação dos trabalhadores e trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre homens e mulheres	Promoção de ações de sensibilização iniciativas obre temáticas relacionadas com a conciliação, diversidade e igualdade.	SDHS Comissão IG	Realizar, pelo menos, duas iniciativas associadas à diversidade e ao bem-estar.	Número de iniciativas realizadas durante o ano 2026.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026

				Número de participantes, desagregado por sexo, nas iniciativas.		
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: <i>Mindfulness</i> no trabalho, Gestão do Stress e do Bem-Estar, Inteligência Emocional, Planear a Reforma, formação direcionada para trabalhadores/as com responsabilidade de liderança e gestão de equipas.	SDHS Comissão IG	Realizar, pelo menos, uma ação de sensibilização no âmbito dos temas de uma Empresa Familiarmente Responsável	Número de iniciativas realizadas durante o ano 2026.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Incluir questões no domínio da Igualdade no âmbito do inquérito de satisfação / auscultação anual aos/às trabalhadores.	SDHS Comissão IG	Auscultação anual de 2026.	Número de participações, com informação desagregada por homens e mulheres.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026

II. Dimensão: Igualdade no acesso a emprego

Objetivo	Medidas	Responsável	Meta	Indicadores	Orçamento	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.	SGP SeCI	As publicações de oferta de emprego escritas com linguagem inclusiva.	100% das publicações de oferta de emprego.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026
	Elaborar anúncios de oferta de emprego sem referências discriminatórias, como por exemplo, “disponibilidade total”, “situação conjugal” ou “situação familiar”.	SGP	As publicações de oferta de emprego sem referências discriminatórias.	100% das publicações de oferta de emprego.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026
	Encorajar as candidaturas de mulheres ou homens em categorias profissionais onde um dos géneros esteja sub-representado.	SGP	Aumentar gradualmente as candidaturas do sexo sub-representado nas diferentes categorias.	Número de candidaturas do género sub-representado nas diferentes categorias.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026
	Constituição das equipas de seleção/júri com representação equilibrada de mulheres e homens.	SGP	As equipas de seleção/júri dos processos de recrutamento terem uma representação equilibrada de mulheres e homens.	Garantir pelo menos 33,33% de presença do género sub-representado nas equipas de seleção/júri de todos os processos de recrutamento no ano de referência.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026

	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de recrutamento e seleção prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional, descrição sumária das tarefas correspondentes, valor e periodicidade de retribuição.	SGP	Aprovação do procedimento interno pelo CA.	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, descrição sumária das tarefas correspondentes, valor e periodicidade de retribuição.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026
--	---	-----	--	--	---------------------------------	----------------

III. Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

Objetivo	Medidas	Responsável	Meta	Indicadores	Orçamento	Data
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos	Garantir a representação mínima de cada sexo no órgão de administração: 33,3% nos órgãos de administração das empresas do Setor público empresarial.	CA	Manter 33,33% de representação do género sub-representado nos Órgãos Sociais.	33,33% de representação do género sub-representado nos Órgãos Sociais no ano 2026.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026
Promover a divulgação dos procedimentos específicos para a denúncia de discriminação em função do sexo	Manter um canal para a denúncia, de forma anónima ou não, de situações de discriminação em função do sexo.	DARH Comissão IG	Proceder à análise das denúncias de situações de discriminação em função do sexo, realizadas através do canal próprio para o efeito.	100% de análise das denúncias efetuadas.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026
	Manter atualizado o Guia para Denunciantes, acessível através da intranet.	DARH Comissão IG	Rever, sempre que necessário, o Guia para Denunciantes.	Cumprimento da medida.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026

IV. Dimensão: Proteção na Parentalidade

Objetivo	Medidas	Responsável	Meta	Indicadores	Orçamento	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, benefícios da empresa, deveres e oferta de apoio à parentalidade, nos seus diversos momentos (para além do conteúdo mínimo exigido pela ACT), na Intranet, no Portal do Colaborador, através do envio por correio eletrónico e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	SGP SeCI Comissão IG CA	Reforço na divulgação de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade na Intranet, através de correio eletrónico e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	Número de trabalhadores/as abrangidos.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026
Garantir o direito ao gozo da 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 CA	Assegurar 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.	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.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026
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.	SGP Comissão IG	Assegurar o respeito pelo direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.	Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026
Garantir a comunicação à CITE, 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	Assegurar o respeito do disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho.	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.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026

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

Objetivo	Medidas	Responsável	Meta	Indicadores	Orçamento	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	Promover o esclarecimento aos/às trabalhadores/as sobre as medidas de flexibilidade, que contribuem para a promoção da vida profissional, familiar e pessoal	SGP SeCI Comissão IG	Divulgação interna dos direitos e deveres no âmbito da parentalidade.	Número de trabalhadores abrangidos, no ano de referência, pelas medidas de parentalidade.	Não envolve custos específicos.	31/12/2026
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 de o trabalhador ou a trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos de 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 CA Comissão IG	Disponibilizar a opção de teletrabalho, quando as funções o permitam, aos/às trabalhadores/as com filhos até 3 anos de idade.	Um procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026
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	Aplicação do questionário de avaliação e respetiva análise, no primeiro semestre, de forma a poder promover e implementar melhorias.	Taxa de resposta de 50%.	Não envolve custos específicos.	Até 30/06/2026
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 (ex: lavandaria, take-away, lavagem de carro, creche, jardim de infância, ATL, colónias de férias, ginásio, etc...)	Comissão IG SeCI	Estabelecimento de protocolos/parcerias com empresas de serviços que facilitem a conciliação da vida familiar, profissional e pessoal.	Estabelecer 5 protocolos de cooperação.	Não envolve custos específicos.	31/12/2026
	Divulgar aos trabalhadores e às trabalhadoras todos os benefícios e protocolos estabelecidos para que estes possam usufruir dos mesmos.	Comissão IG SeCI	Divulgação das parcerias com empresas de serviços.	Divulgação trimestral de medidas.	Não envolve custos específicos.	31/12/2026

VI. Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Objetivo	Medidas	Responsável	Meta	Indicadores	Orçamento	Data
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Promover formação em “prevenção e combate ao assédio no trabalho”	Comissão IG SDHS	Construção/Definição dos conteúdos no 1.º semestre de 2026. Formação disponibilizada a partir do 2.º semestre de 2026.	Número de trabalhadores/as abrangidos, desagregados por sexo, no ano de referência.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026
	Incluir questões no domínio da “prevenção e combate ao assédio no trabalho” no âmbito do inquérito de satisfação/auscultação anual dos/as trabalhadores/as.	Comissão IG SDHS	Auscultação anual no primeiro semestre.	Número de participações, com informação desagregada por sexo.	Não envolve custos específicos.	Até 31/12/2026

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 que só surte efeito quando se torna rotineiro dentro da empresa.

Anualmente deverão ser avaliados os seguintes 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.