

RECOMENDAÇÃO Nº 46 /CITE/2021

Nome da entidade: Metropolitano de Mirandela, SA.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Metropolitano de Mirandela, SA.

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 Metropolitano de Mirandela, SA.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A Metropolitano de Mirandela, SA., refere no plano para a igualdade ter procedido à aplicação da Matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa. Esta matriz inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias, que permite à empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias, a saber: Igualdade no acesso a emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, estão a ser cumpridas em todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivos

O plano para a igualdade tem como objetivo traçar medidas estratégicas, promotoras de uma maior coesão social, no funcionamento da empresa e implementar políticas empresariais promotoras de igualdade.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade estão identificadas cinco áreas estratégicas de atuação 1) Igualdade no acesso ao emprego; 2) Igualdade nas condições de trabalho; 3) Igualdade Remuneratória; 4) Igualdade na proteção da parentalidade e 5) Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, apresenta medidas para implementar 2020-2021, com objetivos estratégicos.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2020-2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A avaliação e execução do plano para a igualdade será *on-going*, isto é, ao longo do processo de execução e *ex-post* – avaliação final permitindo conhecer os resultados. A avaliação será interna, cabendo aos órgãos do Conselho de Administração o respetivo acompanhamento.

Trata-se de um processo contínuo de acompanhamento na monitorização da eficácia das ações, tendo como referência, a definição dos objetivos e ações a implementar na empresa.

II – Análise Técnica

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

1. De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho, foi produzido “um Guião para o efeito de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, sendo que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada.

2. Antes da implementação de um Plano de Igualdade, é fundamental elaborar um diagnóstico da situação e das práticas da organização ao nível da igualdade de género, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito, permitindo assim uma definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir introduzir mudanças. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a igualdade propriamente dito, por contraposição a uma medida propriamente dita.

No Plano de Igualdade apresentado pela empresa Metropolitano de Mirandela, é mencionado ter sido realizado um diagnóstico, com base na Matriz de apoio ao diagnóstico.

3. Na caracterização por categoria profissional a Metropolitano de Mirandela, verifica-se a existência de um desequilíbrio de género nos cargos de administração (66,66% homens e 33,34% de mulheres), nos cargos de chefia intermédia é constituído apenas por homens e noutras categorias profissionais, 83,3% são homens e 16,7% são mulheres.

4. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários para alterar ou para reforçar as medidas que assim o exijam. A empresa Metropolitano de Mirandela deverá aplicar a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, a qual consta do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

5. A Metropolitano de Mirandela, apresenta 11 medidas para implementar na empresa, fazendo referência às áreas estratégicas, aos objetivos e às medidas do plano, todavia, não informa sobre os indicadores de resultado, metas, recursos

humanos e recursos financeiros, identificação da equipa responsável pela implementação das medidas e a sua calendarização.

Das 11 medidas, 3 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da lei, a saber:

Dimensão igualdade no acesso ao emprego:

- Medida 3 - Criação de mecanismos que incentivem à apresentação de sugestões dos trabalhadores/as, no domínio da seleção e recrutamento/conciliação na vida profissional, familiar e pessoal, na proteção da parentalidade e na avaliação de desempenho na política de progressão e desenvolvimento de carreira (n.º 3 do art.º 30.º do Código do Trabalho).

Dimensão formação inicial e contínua:

- Medida 6 – Inserir módulos relativos à igualdade, ao longo do plano de formação dos recursos humanos (alínea b) do art.º 130.º do Código do Trabalho).

Dimensão proteção na parentalidade:

- Medida 11 – Disponibilizar informação sobre os direitos e deveres no âmbito da parentalidade e o incentivo à participação ativa dos pais na vida familiar (art.º 35º e artº 40º do Código do Trabalho).

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa Metropolitano de Mirandela:

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados. Assim, o Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização nas quais seja necessário contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos, pelo que se deve basear na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrar-se nas áreas estratégicas da organização e nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir e introduzir mudanças, para que o equilíbrio na situação entre mulheres e homens na organização seja alcançado.

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 o Guião em: http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html.

- Apesar da empresa Metropolitano de Mirandela, ter partido da Matriz de apoio ao diagnóstico, necessita de reestruturar as medidas de acordo com as sete dimensões da igualdade que constam na Matriz de apoio à monitorização do plano para igualdade.

- As medidas a apresentar no plano para a Igualdade, devem ser operacionais, mensuráveis e necessitam de requisitos essenciais, tais como: objetivo(s), medida(s), a equipa responsável pela implementação, a calendarização e os indicadores de resultados, deverá igualmente incluir, o orçamento para cada medida e as metas a alcançar que correspondam às necessidades identificadas do respetivo diagnóstico.
- A monitorização e a avaliação do Plano para a Igualdade consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, recomenda-se a utilização da segunda Matriz do Guião para a monitorização e avaliação do Plano, a qual permite identificar os riscos inerentes à execução de cada medida, bem como os seus procedimentos de atuação caso tal ocorra em sede de monitorização ou de avaliação.
- Verifica-se, no Plano, a confusão entre o conceito de género e o conceito de sexo, por isso, relembra-se que os dados estatísticos são desagregados por sexo e não por género. A terminologia a usar é sempre “Sexo”, referindo-se a “Sexo Masculino” (relativo aos homens) e “Sexo Feminino” (relativo a mulheres) e não a palavra “género”.

Face ao exposto, muito se agradece informação pertinente sobre o que V.Ex.^a. entendam por conveniente.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2021

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 25 de fevereiro de 2021, 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.