

RECOMENDAÇÃO Nº 27/CITE/2022

Nome da entidade: TML- Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T., S.A.

Assunto: Análise Técnica de Plano para a Igualdade da TML- Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T, S.A.

Enquadramento jurídico

Ao abrigo do Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de julho, que regulamenta a Lei N.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T, S.A. realizou o autodiagnóstico sobre a igualdade de género na empresa, utilizando o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas e usou os resultados para a elaboração do Plano de Igualdade de Género de 2022.

A empresa aplicou a matriz do autodiagnóstico e constatou que existem uma série de questões ligadas à dimensão da igualdade de género, tendo decidido não responder e considerando-as não aplicáveis à sua organização.

A empresa apresentou indicadores sobre os recursos humanos, de forma desagregada por sexo.

1.1. Objetivos

Os objetivos do Plano para a Igualdade da TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T, S.A., enquadram-se num conjunto de medidas selecionadas e a desenvolver nesta matéria, devendo ser operacionalizadas através de indicadores relacionados com as medidas.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado nas seguintes dimensões da igualdade de género, que integram o Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de junho:

- Estratégia, missão e valores da empresa
- Formação inicial e contínua
- Igualdade nas condições de trabalho
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal
- Prevenção da prática de assédio no trabalho

1.3. Calendário de execução

O Plano para a Igualdade é para 2022, mas não existe referência ao calendário de execução das medidas apresentadas.

1.4. Acompanhamento e avaliação

No Plano não há referência à monitorização periódica e avaliação, através da avaliação dos seus indicadores das metas de impacto e de progresso.

II – Análise Técnica

A monitorização das medidas, deverá compreender os indicadores de resultado, o departamento responsável, os recursos humanos e os recursos financeiros, bem como a metodologia de monitorização, avaliação e a calendarização.

No Plano não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização, a qual se reveste de grande importância para permitir os ajustamentos necessários ou reforçar medidas que o exijam.

No Plano a medida não tem os indicadores de resultado, orçamento e a indicação da calendarização de execução das medidas.

MEDIDAS							
DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação e implementação de procedimento para verificar, na relação estabelecida (ou a estabelecer) com partes interessadas, entidades/empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, se as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	DSS	N/A	N/A	N/A	Respeito pelo princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, pelas partes interessadas.	
DIMENSÃO: Formação inicial e contínua							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho	DSS - Recursos Humanos	Todos	A definir	A definir	Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho	

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões	Participação em eventos na comunidade escolar e formativa que visem promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu sector de atividade, tendo em conta o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores de atividade económica	DSS	A definir	N/A	N/A	Reforço da pedagogia para o tema da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e atividades económicas.	

DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar	DSS	Todos	A definir	A definir	A definir	

DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à	Conceção e lançamento de campanha de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio	DSS	DSS	N/A	A definir	Prevenir e combater o assédio no trabalho	

integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade						
--	---	--	--	--	--	--	--

III - Recomendações

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;

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (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 através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>.

O Plano para a Igualdade deve integrar o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e analisar as assimetrias de género, com base na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, intervir nas seguintes dimensões da igualdade de género, designadamente a igualdade no acesso ao emprego; a igualdade nas condições de trabalho; a igualdade remuneratória; a proteção na parentalidade e na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, de forma a alcançar a igualdade entre mulheres e homens na organização.

O processo de construção de um Plano para a Igualdade eficaz e que corresponda cabalmente às necessidades identificadas por uma dada organização através do respetivo diagnóstico integra medidas que devem ser operacionais e mensuráveis. Embora o Plano em análise contenha alguns dos requisitos essenciais, estão em falta os indicadores resultado, a calendarização e o orçamento para cada medida. As metas devem ser mensuráveis e operacionais.

Sugere-se a criação de um Comité para a Igualdade ou uma *Task-Force* que deverá incorporar os elementos da Administração e do Departamento de Recursos Humanos, entre outros elementos de departamentos/unidades da organização, tendo em conta a representatividade equitativa de ambos os sexos.

A monitorização e a avaliação do Plano consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir-se correções. Para além da identificação da equipa responsável e menção à monitorização regular do Plano, recomenda-se a concretização do sistema de monitorização intercalar, nomeadamente através da indicação dos instrumentos a utilizar e indicadores que se pretende acompanhar. Podem, ainda, ser identificados os riscos inerentes à execução de cada medida, assim como os procedimentos de atuação caso tal ocorra, quer em sede de monitorização ou de avaliação.

Salienta-se também a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, para adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular, assim como em sede de monitorização, para que se possa validar que os efeitos requeridos através da implementação das medidas que estão a ser alcançados.

Lisboa, 20 de fevereiro de 2022

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, na reunião plenária de 16 de março de 2022, conforme consta da respetiva ata e lista de presenças anexas.