

RECOMENDAÇÃO Nº 95/CITE/2022

Nome da entidade: Metropolitano de Lisboa

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Metropolitano de Lisboa.

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 Lisboa.

Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Metropolitano de Lisboa correspondente a 2021-2022 surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

Existe referencia no Plano ao diagnóstico: *“A conceção deste Plano resulta do diagnóstico efetuado onde foi realizada uma análise específica das principais necessidades de intervenção atuais.”*

O Plano para a Igualdade é omissivo relativamente aos resultados do referido diagnóstico. Não são fornecidos indicadores de recursos humanos da organização em termos de igualdade de género.

1.1. Objetivo

A Metropolitano de Lisboa apresenta um Plano com objetivos gerais e específicos, que procuram promover políticas gestórias que integrem a igualdade entre mulheres e homens e fomentem uma cultura de tolerância zero contra a violência ou discriminação. Pretendem que o Plano seja um instrumento de gestão e uma ferramenta de trabalho com ações específicas dirigidas ao público interno responsável pela tomada de decisão.

1.2. Componentes de intervenção

São identificados os seguintes componentes de intervenção: *“O PIMH estrutura-se em dois eixos, interno e externo. O primeiro eixo conta com 8 dimensões (Capacitação Interna; Comunicação Interna e Externa; Igualdade e Não Discriminação; Proteção da Parentalidade; Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar; Proteção da Prática de Assédio; Condições de Trabalho Dignas para os/as trabalhadores/as;*

Igualdade no acesso ao emprego e formação), enquanto o eixo externo, tem duas dimensões (Cadeia de Valor; Comunicação Interna e Externa)."

1.3. Calendário de execução

O Metropolitano de Lisboa apresenta um Plano com indicação na capa de ser de 2021 a 2022, mas no decorrer do mesmo refere: “*O presente Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens, vigorará entre 2022 e 2023.*” As medidas, estão calendarizadas para o ano de 2022.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Não há referência à monitorização e avaliação do impacto e progresso do Plano, a realizar periodicamente, através da avaliação dos seus indicadores e metas. Não se especifica a periodicidade da monitorização a efetuar para cada uma das medidas.

O Plano também não indica a metodologia de monitorização das medidas previstas.

II – Análise Técnica

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

- O Metropolitano de Lisboa assumiu que realizou o Diagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados como *input* para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2021-2022, contudo, no plano, não há qualquer informação sobre os instrumentos utilizados e os resultados obtidos. O diagnóstico não foi feito tendo em conta o Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade anuais.
- Antes da implementação de um plano para a igualdade é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização a nível da igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito permitindo a definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- No caso do Plano para a Igualdade do Metropolitano de Lisboa não há informação sobre a situação da empresa nas diversas dimensões da igualdade de género que fundamente a necessidade de intervir nas áreas identificadas no Plano e com o tipo de ações definidas, desconhecendo-se a situação da empresa relativamente a cada uma destas áreas.
- O Plano está construído em termos de: objetivos, atividades a desenvolver, meta, indicador e calendarização, bem como impacto esperado para cada medida e respetiva identificação dos recursos humanos (público-alvo e indicação dos serviços

responsáveis pela implementação) e financeiros envolvidos em cada medida. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.

- Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, a qual se reveste de grande importância para permitir os ajustamentos necessários ou reforçar medidas que o exijam.
- Pela informação disponibilizada, não é possível saber quais os pontos fracos da situação e das práticas do Metropolitano de Lisboa a nível da igualdade entre mulheres e homens, nos quais seja necessário intervir para alcançar o equilíbrio entre mulheres e dos homens nesta organização.
- Enumera-se um conjunto de medidas a implementar, mas não há elementos que permitam fundamentar a necessidade de intervir nestas áreas funcionais da organização, de forma a contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade do Metropolitano de Lisboa:

- Na sequência da regulamentação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, pelo Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, recordamos que os Planos para a Igualdade são anuais e que o mesmo deverá ser revisto e reformulado à luz das orientações definidas neste Despacho Normativo.
- 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 organização¹.
- 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: https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf.

¹ Parágrafo ajustado de acordo com a declaração de voto das entidades CCP, CIP e CTP na reunião da Comissão Tripartida da CITE de 16/2/2022.

- 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 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 os requisitos essenciais nível de intervenção, iniciativas, medidas, indicadores de resultado e calendarização, deverá igualmente incluir informação sobre:
 - recursos humanos envolvidos na implementação das medidas;
 - departamentos/unidades responsáveis dentro da organização;
 - orçamento para cada medida.
- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei devem ser implementadas com a maior celeridade, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias, a implementar no curto prazo.
- A monitorização e avaliação do Plano é uma etapa fundamental do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir dos progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, sugere-se que além da definição de uma equipa responsável (onde se incluem elementos da Direção, do departamento de recursos humanos, bem como elementos de todos os departamentos/unidades da organização, tendo em conta a representação equitativa de ambos os sexos), se defina um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e instrumentos a utilizar. Podem, ainda, ser identificados os riscos inerentes à execução de uma medida, bem como os procedimentos de atuação caso tal ocorra em sede de monitorização ou de avaliação.
- Salieta-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 da monitorização, para que se possa validar que os efeitos requeridos através da implementação das medidas que estão a ser alcançados².

Lisboa, 9 de fevereiro de 2022

² Parágrafo introduzido de acordo com a CGTP-IN na reunião da Comissão Tripartida da CITE de 16/2/2022.
RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, na reunião plenária de 16 de fevereiro de 2022, com declaração de voto das entidades CIP, CCP e CTP, tendo as referidas entidades apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa, juntamente com a ata.

Declaração de voto da CCP, CIP e CTP na reunião Tripartida da CITE de 16.fevereiro.2022

No âmbito das recomendações apresentadas às empresas cotadas em bolsa, identifica-se o ponto que ora se transcreve:

*“• O Plano para a Igualdade deve integrar informação estruturada sobre o diagnóstico à organização em matéria de igualdade de género e seus resultados. Um Plano para a Igualdade deve incidir **sobre as áreas funcionais da organização nas quais seja necessário contrariar padrões discriminatórios de género de um dos sexos**, pelo que deve basear-se na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, **centrar-se nas áreas estratégicas da organização**, bem como nas dimensões da igualdade onde foi identificada a necessidade de intervir e introduzir mudanças, **para que o equilíbrio entre a situação das mulheres e dos homens na organização seja alcançado**.” (sublinhados e negritos nossos).*

O supratranscrito, no que a setor privado diz respeito, encontra-se presente nos projetos relativos à IBERSOL, MOTA-ENGIL e FCP.

No projeto relativo à GREENVOLT, verifica-se uma redação um pouco diferente, que, não obstante, não desvirtua o sentido da recomendação.

A supratranscrita recomendação não se revela minimamente adequada e, como tal, deve ser eliminada.

A recomendação, em síntese, projeta, na sua primeira parte, que o Plano para a Igualdade deve i) *“incidir sobre as áreas funcionais da organização nas quais seja necessário contrariar padrões discriminatórios de género de um dos sexos”* e; ii) *“centrar-se nas áreas estratégicas da organização e nas dimensões da igualdade, onde foi identificada a necessidade de intervir e introduzir mudanças para que o equilíbrio entre a situação das mulheres e dos homens na organização.”*.

Em primeiro lugar, é necessário deixar claro que o *“Objeto”* (v. artigo 1.º) da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece 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, são os *“órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.”*.

Assim sendo, no que diz respeito às *“áreas funcionais da organização”* e às *“áreas estratégicas da organização”*, as empresas têm legítimo e total poder de decisão sobre os seus quadros, sendo que, para as citadas empresas, o que se configura como importante ou a valorizar, quer na seleção dos seus recursos humanos quer nos seus percursos nas organizações, são fatores como as qualificações, as competências, o mérito e confiança dos seus trabalhadores e não quaisquer vetores associados ao género, ou outros.

Neste contexto, sempre caberá as empresas determinar as suas políticas de recursos humanos de acordo com as suas especificidades, não se revelando adequada, ou mesmo racional, a recomendação apresentada.

Em segundo lugar, não se compreende, na segunda parte da recomendação transcrita, a referência à necessidade de *“contrariar padrões discriminatórios de género de um dos sexos”*.

Questiona-se, aliás: O que se entende por *“padrões discriminatórios de género de um dos sexos”* ?

É que a discriminação, nomeadamente de género, é legalmente proibida !

Julga-se que a recomendação, erradamente, confunde eventuais sub-representações de género com eventuais discriminações.

E, como se reconhece, são duas realidades muito diferentes.

As discriminações são ilegais e, se previstas em cláusulas de convenções coletivas, tais cláusulas são nulas.

Face ao exposto, as Confederações de Empregadores não se opõem às recomendações apresentadas, mas discordam da manutenção dos pontos identificados nos vários projetos analisados.

16.2.2022