

RECOMENDAÇÃO Nº 37/CITE/2022

Nome da entidade: Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia (EMEM), E.M.

Assunto: Análise Técnica de Plano para a Igualdade da Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia (EMEM) E.M.

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 **Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia (EMEM), E.M.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade 1. Diagnóstico

Na elaboração do Plano para a Igualdade para 2023, a **Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia (EMEM), E.M.** apresentou autodiagnóstico, tendo por base a Matriz de apoio ao diagnóstico sobre a situação de igualdade de género na empresa, utilizando o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas tendo, igualmente, apresentado a caracterização dos recursos humanos da empresa com os dados desagregados por sexo.

Quanto à composição dos órgãos sociais, o Conselho de Administração é constituído por dois homens, sendo um deles executivo e uma mulher, não executiva. Por sua vez, a Assembleia Geral é constituída por dois elementos, um homem e uma mulher.

A preparação do presente plano norteou-se pelas orientações e metodologia definidas no Guião produzido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, assim como, no que se refere à Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, nas medidas de continuidade.

1.1. Objetivos

Os objetivos do Plano para a Igualdade da **Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia (EMEM), E.M.** enquadram-se num conjunto de medidas selecionadas, a desenvolver na área da Igualdade de Género, as quais devem ser operacionalizadas através de indicadores relacionados com as medidas apresentadas, de forma a promover políticas de igualdade de género e reparar algumas insuficiências identificadas na empresa.

Para além destes objetivos, o Plano para a Igualdade da Empresa **Metropolitana de Estacionamento da Maia (EMEM), E.M.** pretende melhorar as práticas organizacionais existentes em matérias de igualdade de género, e, por conseguinte, estabelecer a igualdade de tratamento entre mulheres e homens, promover a não discriminação em função de género e fomentar a conciliação plena entre a vida profissional, familiar e pessoal das/os trabalhadoras/os.

1.2. Componentes de intervenção

As áreas estratégicas do Plano para a Igualdade estão em conformidade com os compromissos assumidos em matéria de responsabilidade social, diversidade e direitos humanos, e as medidas estão de acordo com a segunda matriz do Guião conforme ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

O Plano pretende refletir o compromisso com vista à efetiva prevenção, proteção e de apoio nas diversas áreas de intervenção que propõe, sendo o reflexo da consciencialização para estas temáticas.

1.3. Calendário de execução

O período para a aplicação do plano para a igualdade é o ano de 2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Verifica-se que a monitorização das medidas está de acordo com a Matriz n.º 2 do Guião de apoio à elaboração do Plano para a Igualdade anual, o qual, em cumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, está disponível no website da CITE.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade apresentado, há a realçar os seguintes pontos:

O Plano para a Igualdade **da Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia (EMEM), E.M.** encontra-se de acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, sendo que, cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a matriz de apoio ao autodiagnóstico disponibilizada.

A **Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, E.M. (EMEM, E.M.)** realizou o autodiagnóstico sobre a situação de igualdade de género na empresa. Os órgãos sociais da empresa cumprem a regra da paridade, sendo o conselho de administração composto por três elementos, dois dos quais são homens, um deles executivo, e o terceiro é uma mulher, que exerce funções não executivas. Por sua vez, a Assembleia Geral é composta por dois elementos, um homem e uma mulher.

O Plano é composto por 20 medidas, distribuídas por 3 dimensões, designadamente no âmbito da estratégia, missão e valores da empresa; conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal e na formação inicial e continua. Estas medidas contemplam objetivos com base na matriz de apoio à monitorização do plano para a igualdade.

Em conformidade com o acima mencionado, a **Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia (EMEM), E.M.**, contemplou no Plano as dimensões, as subdimensões, os objetivos, as medidas, as unidades orgânicas responsáveis, os recursos humanos, os/as destinatários/as, as metas, os indicadores de resultado, os custos financeiros e a calendarização.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, E.M.:**

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião de apoio à elaboração do Plano para a Igualdade anual, 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 o mesmo está disponível na website da CITE.
- Assim, a CITE desenvolveu o 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 para elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, ao qual poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- Para que sejam cumpridos os objetivos acima mencionados sugere-se que, na elaboração do Plano para a Igualdade, sejam utilizados os seguintes instrumentos: o Guião e/ou o Portal para elaboração do autodiagnóstico e do Plano para a Igualdade Anual.
- A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da matriz de apoio à monitorização da execução do Plano é a metodologia indicada e é parte integrante do Guião para a elaboração do Plano para a Igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- Para que a monitorização seja mais eficaz e efetiva, sugere-se, ainda, a indicação de um/a interlocutor/a para a área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens (Conselheiro/a, ou outro modelo task-force, comité de igualdade), que deve ser designado/a pelo Conselho da Administração, a quem deve caber a coordenação a implementação e a monitorização do plano para a igualdade.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, de forma obter os resultados das medidas deste Plano, sugere-se a reformulação de alguns dos indicadores de resultado, os quais devem ser mensuráveis. Assim, sugere-se os seguintes exemplos: n.º de notícias; n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo.
- Quantos às metas, sugere-se os seguintes exemplos: percentagem % de pessoas abrangidas; o período de tempo, como por exemplo: por semestre/por trimestre, entre outros.

- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras, ou às suas estruturas representativas, relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo, assim, detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, E.M.

Lisboa, 29 de março de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 29 de março de 2023, 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.

PN