

RECOMENDAÇÃO Nº 53/CITE/2023

Nome da entidade: Metropolitano de Lisboa, E.P.E.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da **Metropolitano de Lisboa, E.P.E.**

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, E.P.E.**

Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **Metropolitano de Lisboa, E.P.E.** refere que vigorará em 2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

Existe referência no Plano ao diagnóstico: “*A conceção deste plano de ações resulta do diagnóstico efetuado através de uma análise específica das principais necessidades de intervenção atuais no **Metropolitano de Lisboa, E.P.E.***”

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, E.P.E.** apresenta um Plano com objetivos gerais e específicos, que procuram promover políticas gestionárias que promovam a efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, a eliminação da discriminação em função do sexo, alcançando o equilíbrio, e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. Pretendem que o Plano seja uma ferramenta de gestão que assegura a conformidade com os requisitos legais, mas também que assegure um contributo para a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação, com o objetivo último contribuir para a melhoria da atividade e do serviço prestado à cidade de Lisboa.

1.2. Componentes de intervenção

São identificados os seguintes componentes de intervenção: O Plano para a Igualdade estrutura-se em dois eixos, interno e externo. O primeiro eixo conta com oito dimensões
RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

(Capacitação Interna; Comunicação Interna; 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

A Metropolitano de Lisboa, E.P.E. apresenta um Plano para 202. No entanto também apresenta medidas calendarizadas para 2023 e 2024.

1.4. Acompanhamento e avaliação

No Plano não há referência à monitorização e avaliação do impacto e progresso do Plano, a realizar periodicamente, através da avaliação dos indicadores de resultado 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, E.P.E.** refere que o Plano resulta de um “diagnóstico efetuado através de uma análise específica das principais necessidades de intervenção atuais no Metropolitano de Lisboa. No entanto, não há qualquer informação sobre os instrumentos utilizados e os resultados obtidos. O diagnóstico não foi feito de acordo com o Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade anuais, produzido pela CITE.
- 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, E.P.E.** 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 para Igualdade está construído em termos de: objetivos, unidades orgânicas responsáveis pela implementação das medidas, indicadores de resultado e metas, orçamento para cada medida e a sua calendarização. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das medidas e a mudança que se quer realizar no 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 da empresa a nível da igualdade de género, nos quais seja necessário intervir para alcançar o equilíbrio entre mulheres e dos homens nesta organização.

III – Recomendações:

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

- 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, sugerindo que as medidas que não correspondam ao ano de 2023 não sejam incluídas neste Plano.
- 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.
- 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 website da CITE.
- 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 ao nível de intervenção, iniciativas, medidas, indicadores de resultado e calendarização, deverá igualmente incluir informação sobre o orçamento para cada medida.

- 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.
- 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.

Lisboa, 12 de abril de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 12 de abril 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.

FS