

RECOMENDAÇÃO Nº 54/CITE/2023

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

Assunto: Análise Técnica do 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 junho, 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., S.A.**

I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **TML- Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T., S.A.** corresponde a 2021-2023.

1. Diagnóstico

A **TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T, S.A.** afirma ter realizado o autodiagnóstico sobre a igualdade de género na empresa, identificando pontos de melhoria em vários eixos/dimensões. Da análise realizada, a empresa refere que: “*não foram detetadas quaisquer assimetrias ou desigualdades assentes na diferença entre sexos*”.

A empresa apresentou indicadores sobre os recursos humanos, com os dados desagregados por sexo.

1.1. Objetivo

Os objetivos do Plano para a Igualdade da **TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T, S.A.**, preconizam a melhoria contínua, sendo o princípio da igualdade de género condição essencial para o desenvolvimento da sua atividade.

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;
- Recrutamento: igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

- Proteção da parentalidade;
- Prevenção da prática de assédio no local de trabalho.

1.3. Calendário de execução

A **TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T, S.A.**, apresenta um Plano para a Igualdade para o ano de 2021-2023. As medidas, estão calendarizadas para este período, encontrando-se a maioria em curso, assumindo assim um plano de continuidade.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Em todas as medidas apresentadas encontramos a forma de implementação das mesmas, o status de implementação e os indicadores de resultado a monitorizar, mas não o procedimento em si.

A Avaliação e acompanhamento do Plano está a cargo da área de recursos humanos.

II – Análise Técnica

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

- A **TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T, S.A.**, 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 2021-2023, contudo, no plano, não há qualquer informação sobre os instrumentos utilizados e os resultados obtidos. Não há informação que o diagnóstico tenha sido feito tendo em conta o Guião para a elaboração de Plano para a Igualdade Anual.
- 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 da **TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T, S.A.**, 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: os objetivos, as medidas, os indicadores de resultado, estando em falta uma calendarização mais específica que priorize as medidas, assim como o orçamento imputado em cada medida. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das medidas e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- Algumas das recomendações efetuadas pela CITE no ano anterior foram tidas em conta para a construção deste plano.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T, S.A.**,

- 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, e considerando que o Plano para a Igualdade da **TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T, S.A.**, tem um horizonte temporal de 3 anos (2021-2023), o mesmo deverá ser revisto e reformulado à luz das orientações definidas neste Despacho Normativo. Mais se informa que, de acordo com o n.º 4 do art.º 3.º do referido Despacho Normativo, os Planos para Igualdade anuais relativos ao ano seguinte são comunicados até 15 de setembro do ano anterior.
- 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.
- De acordo com a legislação acima referida, 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>.

- Assim, sugere-se que na elaboração do Plano para a Igualdade deverá utilizar os seguintes instrumentos: o Guião e/ou o Portal para elaboração do autodiagnóstico e do Plano para a Igualdade Anual. 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 diversas dimensões da igualdade de género.
- 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 requisitos essenciais nível de intervenção, iniciativa, medida, indicadores de resultado e calendarização, deverá igualmente incluir informação sobre o orçamento aplicável a cada medida.
- Apesar da utilização da linguagem inclusiva, o que se congratula, no plano, é frequente existir uma confusão entre o conceito de género e o conceito de sexo, por isso aproveita-se para informar que o tratamento estatístico não deve ser apresentado por género, mas sim por sexo. Assim, sempre que se apresentam os dados desagregados por sexo, a terminologia a usar é sempre a relação entre “homens” e “mulheres” e não “masculino” e “feminino” ou “género masculino” e género feminino”.
- 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.

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.