

## RECOMENDAÇÃO Nº 58/CITE/2023

**Nome da entidade: Metropolitano de Mirandela, S.A.**

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade do **Metropolitano de Mirandela, 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 do **Metropolitano de Mirandela, S.A.**

### Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade do **Metropolitano de Mirandela, S.A.** corresponde a 2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

#### 1. Diagnóstico

O **Metropolitano de Mirandela, S.A.** apresentou autodiagnóstico tendo por base a Matriz de apoio ao autodiagnóstico sobre a situação de igualdade de género na empresa, utilizando o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas.

A empresa apresentou a caracterização dos recursos humanos, com os dados desagregados por sexo, tendo sido essenciais para a elaboração do Plano para a Igualdade de 2023.

A empresa não cumpriu o art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, com a proporção de pessoas de cada sexo designadas para os órgãos sociais da empresa.

O Plano foi elaborado de acordo com as orientações e a metodologia definida no Guião produzido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, tendo sido depois utilizada a Matriz de apoio à monitorização da execução das medidas do Plano para a Igualdade.

#### 1.1. Objetivos

O presente Plano para a Igualdade do **Metropolitano de Mirandela, S.A.**, contempla o princípio da Política de Igualdade de Género que visa a implementação de um conjunto de medidas para promover maior coesão social na empresa.

#### 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, mas as medidas estão de acordo com a segunda Matriz do Guião conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

#### 1.3. Calendário de execução

O período para a aplicação do Plano para a Igualdade é de 2023.

#### 1.4. Acompanhamento e avaliação

Verifica-se que a monitorização e avaliação das medidas estão de acordo com a Matriz n.º 2 do Guião para efeito da 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, está disponível no website da CITE.

A avaliação e a execução do Plano serão realizadas em formato *on-going*, ou seja, ao longo de todo o processo de execução e avaliação, permitindo conhecer os resultados e a aprovação da Administração.

## II – Análise Técnica

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

Para a elaboração do Plano para a Igualdade foram utilizados os seguintes instrumentos: o Guião e/ou o Portal para elaboração do Plano para a Igualdade Anual, que se encontre 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, foi produzido “um Guião para o efeito de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, sendo que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao autodiagnóstico disponibilizada.

Estes instrumentos permitirão, a implementação de um Plano para a Igualdade, com um diagnóstico sobre a situação da igualdade de género, cujo objetivo é verificar as políticas e as práticas da organização, a nível da igualdade entre mulheres e homens, permitindo uma definição objetiva e mensurável, das prioridades nestes domínios.

A empresa elaborou o Plano com sete dimensões de intervenção em matéria de igualdade, e com sete medidas para da área, promovendo a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens na empresa.

No Plano elaborado pelo **Metropolitano de Mirandela, S.A.** foram introduzidas as áreas estratégicas, as medidas, as unidades orgânicas responsáveis, o orçamento para cada medida, as metas e os indicadores de resultado.

## III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade do **Metropolitano de Mirandela, S.A.:**

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 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>

A empresa deve utilizar os termos e definições de acordo com a dimensão da igualdade de género. Sugere-se o uso do termo/variável “sexo” para a caracterização dos recursos humanos da empresa.

O **Metropolitano de Mirandela, S.A**, realizou o autodiagnóstico sobre a situação de igualdade de género na empresa. A empresa não cumpriu a representatividade das mulheres e dos homens nos órgãos sociais, conforme a legislação em vigor.

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 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.

Sugere-se ainda, para que a monitorização seja efetiva, deverá ter um/a interlocutor/a para a área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens (Conselheiro/a, task-force ou comité de igualdade), designado pelo Conselho da Administração, que coordenará a implementação e a monitorização do Plano para a Igualdade.

Para este efeito recomenda-se que de acordo com a Lei nº 62/2017 de 1 de agosto e o Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de junho, 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 a elaborarem os respetivos Planos para a Igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor.

O Plano necessita de uma reformulação em alguns dos indicadores de resultados de forma a serem quantificados, como exemplos: o n.º de notícias ou n.º visualizações divulgadas no website e na internet; o n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; o n.º mulheres e homens abrangidos/as pelas diferentes medidas, entre outras. Nas metas, sugerem-se como exemplo a percentagem, a 100% de pessoas abrangidas desagregadas por sexo, o período de tempo, tais como: por semestre, por trimestre, entre outros.

Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade do **Metropolitano de Mirandela, S.A**.

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.

PN