

## RECOMENDAÇÃO N.º 18/CITE/2023

**Nome da entidade: Metro Mondego, E.M.**

**Assunto:** Análise técnica do Plano para a Igualdade da empresa **Metro Mondego, 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 **Metro Mondego, E.M.**

**Caracterização do Plano para a Igualdade**

O Plano para a Igualdade da empresa **Metro Mondego, E.M.** corresponde a 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

### 1. Diagnóstico

Na elaboração do Plano para a Igualdade de 2024, a empresa **Metro Mondego, E.M.** apresentou o autodiagnóstico tendo por base a Matriz de apoio ao diagnóstico, disponível no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, bem como a caracterização da empresa com dados desagregados por sexo.

A preparação do presente plano norteou-se pelas orientações da metodologia definida no Guião produzido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, bem como na Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano para a Igualdade.

#### 1.1. Objetivos

Os objetivos do Plano para a Igualdade da empresa **Metro Mondego, E.M.** contemplam um conjunto de medidas, a desenvolver na área da Igualdade de Género.

O presente Plano para a Igualdade da empresa **Metro Mondego, E.M.**, tem como objetivos os princípios da Política de Igualdade de Género que visam à implementação de um conjunto de medidas para promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, consagrados nos princípios e valores inerentes a todas as dimensões da igualdade de género.

#### 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, estando as medidas em acordo com a segunda matriz do Guião conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

O Plano pretende apoiar as áreas de estratégias em matéria de igualdade de género, consciencializar para as diversas temáticas, bem como dar continuidade às medidas que já têm vindo a desenvolver em anos transatos.

### 1.3. Calendário de execução

O período para a aplicação do plano para a igualdade é o ano de 2024.

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias.

Para o efeito, 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.

## II – Análise Técnica

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

O Plano para a Igualdade das **Metro Mondego, 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, que define que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao autodiagnóstico.

Estes instrumentos permitirão, antes da implementação de um Plano para a Igualdade, a elaboração de um diagnóstico mais específico da situação da igualdade de género, verificar as políticas e as práticas da organização ao nível da igualdade entre mulheres e homens, permitindo, assim, uma definição objetiva e mensurável, das prioridades nestes domínios, bem como uma melhor e eficaz identificação dos aspetos sobre os quais será necessário intervir e introduzir mudanças.

O **Metro Mondego, E.M.**, realizou o autodiagnóstico sobre a situação de igualdade de género na empresa.

A empresa elaborou o plano propondo uma abordagem em cinco dimensões de intervenção, integrando dezoito medidas nas diferentes áreas da igualdade e promovendo a consciencialização no domínio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens de todas as pessoas da empresa.

O Plano para a Igualdade do **Metro Mondego, E.M.**, contemplou as dimensões, as subdimensões, os objetivos, as medidas, as unidades orgânicas responsáveis, os recursos humanos, o orçamento, os indicadores de resultado e as metas e a calendarização.

## III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa **Metro Mondego, E.M.**:

- 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

[https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos\\_Igualdade\\_Guiao.pdf/b4797134-20e2-4132-bbf7-525d5e80a5d6](https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf/b4797134-20e2-4132-bbf7-525d5e80a5d6)

- 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, ao qual poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- Após a elaboração do autodiagnóstico e do Plano para a Igualdade, sugere-se que se identifique o nº da mulheres e homens existentes nos órgãos sociais da empresa, para se verificar o cumprimento da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- Sugere-se, ainda, para que a monitorização seja efetiva, deve ter 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), designado pelo Conselho de Administração, que coordenará a implementação e a monitorização do plano para a igualdade.
- No que se refere aos indicadores de resultado, sugere-se que alguns dos indicadores sejam operacionais e mensuráveis, para se quantificar, como por exemplo: n.º de notícias ou n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo.
- As metas, sugerem-se também a reformulação de algumas delas. Para esse efeito, damos como exemplos de metas: a percentagem %; 100% de pessoas abrangidas; ou o período de tempo, por semestre, por trimestre, de forma a medir os resultados das medidas deste Plano.
- Salieta-se para a importância da avaliação do Plano, enquanto elemento essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias.
- 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 a 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 detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da empresa **Metro Mondego, E.M.**
- Informa-se que a CITE se encontra disponível para eventuais esclarecimentos e/ou apoio na utilização do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, através do e-mail: [planosigualdade@cite.pt](mailto:planosigualdade@cite.pt), bem como no apoio às entidades/empresas na elaboração do plano para a igualdade, através de formação nos Laboratórios de Igualdade, presencialmente e a distância.

Lisboa, 22 de novembro de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 20 de dezembro de 2023, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata.

PN/MRF