

## RECOMENDAÇÃO N.º 36/CITE/2023

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

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

### **I - Caracterização do Plano para a Igualdade**

O Plano para a Igualdade do **Metropolitano de Lisboa, E.P.E.** vigorará em 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

#### **1. Diagnóstico**

O **Metropolitano de Lisboa, E.P.E.** realizou o autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas no ano de 2023, utilizando esses resultados para a elaboração do seu Plano para a Igualdade de 2024, que também foi submetido no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, cumprindo os termos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

##### **1.1. Objetivo**

O **Metropolitano de Lisboa, E.P.E.** apresenta um Plano com objetivos 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 profissional, familiar e pessoal.

##### **1.2. Componentes de intervenção**

São identificados os seguintes componentes de intervenção: O Plano para a Igualdade estrutura-se nas seguintes dimensões: Estratégia, missão e valores da empresa, Proteção na parentalidade (sub dimensão: Licenças / Licenças partilhadas), Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, Prevenção da prática de assédio no trabalho.

### 1.3. Calendário de execução

O **Metropolitano de Lisboa, E.P.E.** apresenta um Plano para a Igualdade para 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.** realizou o autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas no ano de 2023, utilizando esses resultados para a elaboração do seu Plano para a Igualdade de 2024, que foi submetido através do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, cumprindo os termos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 7.º da Lei N.º 62/2017, de 1 de agosto.

O correto diagnóstico da situação e das práticas da organização a nível da igualdade entre mulheres e homens, permite a identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos da organização, 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.

Congratulamos o **Metropolitano de Lisboa, E.P.E.** pela incorporação das recomendações do ano anterior.

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.

### III – Recomendações:

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

- 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 em: [https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos\\_Igualdade\\_Guiao.pdf](https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf).
- 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 deverá integrar medidas que devem ser operacionais e mensuráveis.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, recomenda-se que os indicadores sejam mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados (por exemplo: n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º de reuniões propostas; n.º de protocolos a formalizar). Deverá também incluir as metas a alcançar de forma a medir os resultados das medidas deste Plano (por exemplo: 100% de pessoas abrangidas (percentagem); até final do semestre (período de tempo). Esta quantificação permite que a organização acompanhe com mais rigor o seu plano.
- 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.
- 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 do Metropolitano de Lisboa, E.P.E.

- 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, 28 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.

FS/MRF