

RECOMENDAÇÃO Nº 4/CITE/2024

Nome da entidade: EMEL – Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, E.M., S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa EMEL – Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, E.M., 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 **EMEL – Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, E.M., S.A.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da empresa **EMEL, E.M., S.A.** corresponde ao ano 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A empresa **EMEL, E.M., S.A.** efetuou o diagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas da CITE, utilizando a Matriz de Apoio ao Diagnóstico. A partir dos resultados obtidos no autodiagnóstico, identificou as dimensões, tendo apresentado 11 medidas para implementação no Plano para a Igualdade em 2025.

Na elaboração do Plano para a Igualdade, a empresa caracterizou os seus recursos humanos desagregados por sexo, aplicando o n.º 1 do 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 de administração e órgãos de fiscalização.

1.1. Objetivos

O plano elaborado representa o compromisso da **EMEL, E.M., S.A.** em matéria de igualdade de género. A **EMEL, E.M., S.A.** desenvolve a sua atividade num quadro normativo e legal que, promovendo os princípios de boa administração, equidade e justiça social, contribui para uma melhor qualidade de vida da sociedade em que se insere. O Código de Conduta da **EMEL, E.M., S.A.** delimita as balizas éticas de atuação dos seus órgãos sociais, das trabalhadoras e dos trabalhadores e entidades fornecedoras, servindo como fundamento para ações sancionatórias quanto aos que ao mesmo estejam sujeitos.

1.2. Componentes de intervenção

A **EMEL, E.M., S.A.** apresentou o seu o Plano para a Igualdade para 2025, de acordo com a Matriz de apoio de diagnóstico do Guião para efeito de elaboração dos Planos de Igualdade anuais, conforme artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Para efeitos de execução do Plano para a Igualdade de 2025, e conforme o n.º 1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, a empresa **EMEL, E.M., S.A.** propõe-se implementar as 11 medidas identificadas e assentes no resultado do diagnóstico.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do Plano para a Igualdade é o ano de 2025.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Para além da elaboração do presente Plano para a Igualdade, o Conselho de Administração da **EMEL, E.M., S.A.** compromete-se a acompanhar e a monitorizar a implementação do Plano, verificando o cumprimento das medidas e objetivos identificados no mesmo.

II – Análise Técnica

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

- A **EMEL, E.M., S.A.** realizou o diagnóstico diretamente no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, utilizando os seus resultados para a elaboração do seu Plano para a Igualdade de 2025, 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 Plano está construído de acordo com a Matriz de Apoio à Monitorização da Execução do Guião para efeito da elaboração do Plano para a Igualdade anual, nos termos do disposto do n.º 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

II – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **EMEL, E.M., S.A.**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, está disponível, no website da CITE, um Guião de apoio à 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.
- 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 em: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- Saliencia-se a importância de auscultar os/as trabalhadores/as da **EMEL, E.M., S.A.** bem como as suas estruturas representativas, para adequar as medidas estratégicas ao contexto organizacional e validar quais os efeitos requeridos para a sua implementação e monitorização.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, recomenda-se que os indicadores sejam mensuráveis e quantificáveis, e que incluam as metas a

serem atingidas, a fim de possibilitar a avaliação dos resultados das ações deste Plano.

- 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, 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.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se pretendem implementar com o Plano para a Igualdade da **EMEL, E.M., S.A.**

Lisboa, 11 de dezembro de 2024

Aprovada por maioria dos membros da CITE, em 30 de dezembro de 2024, com declaração de voto 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.

CSS/MRF