

## RECOMENDAÇÃO N.º 29/CITE/2024

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa **Transportes Urbanos de Braga, E.M.**

**Nome da entidade:** **Transportes Urbanos de Braga, E.M.**

### I – 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 **Transportes Urbanos de Braga, E.M.**

### II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da empresa **Transportes Urbanos de Braga, E.M.** é referente ao ano 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

#### 2.1. Diagnóstico

A empresa **Transportes Urbanos de Braga, E.M.** efetuou o autodiagnóstico sobre a igualdade de género na empresa, utilizando o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas e usou os resultados para a elaboração do Plano para a Igualdade em 2025, tendo por base a Matriz de apoio ao diagnóstico, elaborada nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e do Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade.

A **Transportes Urbanos de Braga, E.M.** apresentou a caracterização dos seus recursos humanos, mostrando os indicadores desagregados por sexo.

#### 2.2. Objetivo

A empresa **Transportes Urbanos de Braga, E.M.**, tem por objetivo uma Política de Igualdade de Género e visa a implementação de um conjunto de medidas tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar discriminações e permitir a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Para esta empresa, a igualdade entre mulheres e homens significa a igualdade de oportunidades da participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada.

#### 2.3. 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;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação Inicial e Continua
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Equilíbrio saudável da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

A aplicação da matriz de apoio à monitorização da execução do Plano para a Igualdade é a metodologia indicada, e é parte integrante do Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Além da implementação, na empresa de Transportes Urbanos de Braga, E.M., do Sistema de Gestão de Conciliação NP 4552:2016, que é um sistema que promove a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal na organização, esta deverá cumprir todos os requisitos deste sistema na área estratégica “conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal” do Plano, com apresentação de medidas a implementar, definição dos indicadores de resultado, metas e identificação das unidades orgânicas e os/as pontos focais, bem como o orçamento para cada medida e respetiva calendarização.

Em 2025, a **Transportes Urbanos de Braga, E.M.** comprometeu-se a implementar uma medida de carácter obrigatório e vinte medidas de carácter facultativo que visam reforçar as dimensões de igualdade anteriormente enunciadas.

#### **2.4. Calendário de execução**

As medidas estão calendarizadas para o ano de 2025.

#### **2.5. Acompanhamento e avaliação**

A empresa **Transportes Urbanos de Braga, E.M.**, refere que assume o compromisso de uma Política da Igualdade, mas não informa sobre a monitorização e o processo de acompanhamento das medidas no Plano para a Igualdade.

### **III – ANÁLISE TÉCNICA**

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a

realçar o seguinte:

- A empresa de **Transportes Urbanos de Braga, E.M.**, realizou o autodiagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados como input para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2025.
- O Plano está construído em termos de: os objetivos, as medidas, os departamentos responsáveis e os departamentos envolvidos, indicadores de resultado, as metas, o orçamento para cada medida e a calendarização.
- 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 segunda Matriz de apoio ao autodiagnóstico disponibilizada.

### III – RECOMENDAÇÕES

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa de **Transportes Urbanos de Braga, E.M.**:

- 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.
- Para ser eficaz, o processo de construção de um Plano para a Igualdade deve ter em conta as necessidades identificadas na organização, através do respetivo diagnóstico que integra as medidas que devem ser operacionais e mensuráveis.
- Recomenda-se que haja a definição de orçamento (em espécie ou com verbas) nas medidas a implementar no Plano para a Igualdade.
- Sugere-se a criação de um Comité para a Igualdade ou uma Task-Force que possa potenciar a implementação do Plano preconizado, envolvendo toda a organização e incorporando, não apenas os elementos da Administração e do departamento de Recursos Humanos mas, também, outros elementos oriundos de todos os departamentos/unidades da organização.
- Recomenda-se a identificação dos órgãos de administração e de fiscalização de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- 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.

- Recomenda-se a concretização de um sistema de monitorização intercalar, através da indicação de instrumentos a utilizar e indicadores de resultado.
- 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, 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.

MDC/MRF