

RECOMENDAÇÃO Nº 91/CITE/2021

Nome da entidade: Metropolitano de Lisboa, EPE.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade do Metropolitano de Lisboa, EPE.

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade do Metropolitano de Lisboa, EPE.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

O Metropolitano de Lisboa, EPE não assumiu a realização de um diagnóstico prévio, seguindo o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade disponibilizado pela CITE - Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e que serviria de base para a elaboração das medidas concretas do presente Plano, caso tivesse sido levado a cabo.

Neste sentido, o Plano para a Igualdade é omissivo relativamente aos resultados, decorrentes da aplicação de diagnóstico. Ainda assim, apresenta alguns dados, desagregados por sexo, que caracterizam a empresa em termos de igualdade de género - composição dos órgãos sociais, categorias/ funções, distribuição por idade, antiguidade, distribuição por carreira, nível de ensino, horas de formação, parentalidade, retribuição mensal líquida.

O plano para a igualdade encontra-se estruturado em 5 dimensões agregadoras, as quais compreendem várias medidas de intervenção:

1. Igualdade no acesso a emprego;
2. Igualdade nas condições de trabalho;
3. Igualdade remuneratória;
4. Proteção na parentalidade;
5. Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;

1.1. Objetivos

De acordo com o Metropolitano de Lisboa, EPE, o presente Plano tem como objetivo geral, contribuir para aprofundar algumas questões e aperfeiçoar políticas internas associadas à igualdade de género, assim como aplicar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em particular contribuir para o objetivo número 5 - Alcançar a

igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas, através de quatro grandes dimensões da gestão:

1. Governança;
2. Cultura e Comunicação Organizacional;
3. Conciliação;
4. Saúde ao longo do ciclo de vida das mulheres e dos homens.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano abrange cinco dimensões da igualdade de género nas organizações:

1. Igualdade no acesso a emprego;
2. Igualdade nas condições de trabalho;
3. Igualdade remuneratória;
4. Proteção na parentalidade;
5. Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;

Para cada uma destas dimensões, são definidos objetivos, medidas de ação e indicadores, orçamento, intervenientes e calendário para a sua execução. Foram definidas 55 medidas de ação.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é o ano de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Há referência à monitorização e avaliação do impacto e progresso do Plano, a realizar periodicamente (trimestral/ semestral/ anual), através da avaliação dos seus indicadores e metas.

O Plano 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, EPE não assumiu a realização de um diagnóstico prévio, seguindo o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade disponibilizado pela CITE - Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e que serviria de base para a elaboração das medidas concretas do presente Plano, caso tivesse sido levado a cabo.

- No caso do Plano para a Igualdade do Metropolitano de Lisboa, EPE não há informação sobre a situação da empresa nas diversas dimensões da igualdade de género que fundamente a necessidade de intervir nas áreas identificadas no Plano, com o tipo de ações definidas, desconhecendo-se a situação da empresa relativamente a cada uma destas áreas.
- O Plano está construído em termos de: objetivos, metas, calendarização, público alvo e os serviços responsáveis pela implementação, bem como o impacto esperado para cada medida e a identificação dos recursos humanos e financeiros afetos a cada medida. De referir que estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do 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 o reforço de medidas que assim o exijam.
- Pela informação disponibilizada, não é possível saber quais os pontos fracos da situação e das práticas do Metropolitano de Lisboa, EPE. ao nível da igualdade entre mulheres e homens e nos quais seja necessário intervir, para alcançar o equilíbrio entre mulheres e dos homens nesta organização.
- Enumera-se um conjunto muito alargado de medidas (55) a implementar, mas não há elementos que permitam fundamentar a necessidade de intervir nestas áreas funcionais da organização, de forma a contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos.
- Há indicação da calendarização de execução das medidas, conseguindo-se perceber se existe uma precedência ou prioridades na sua execução.

III – Recomendações:

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

- 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 site da CITE o Guião em: http://cite.gov.pt/pt/acite/quiao_planos_para_a_igualdade.html, no qual deverá ser aplicada a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade.
- Deve ser realizado o diagnóstico em matéria de igualdade de género, explicitando que instrumentos foram utilizados para a realização do mesmo e apresentados os resultados obtidos.
- O Plano para a Igualdade deve integrar informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados, pois um plano para a igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização nas quais seja necessário contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos. Pelo que, deve o Plano basear-se na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrado nas áreas estratégicas da organização, bem como nas

dimensões da igualdade onde foi identificada a necessidade de intervir e introduzir mudanças para que o equilíbrio entre a situação das mulheres e dos homens na organização seja alcançado.

- Os objetivos gerais e específicos do Plano devem ser explícitos, claros e conducentes com as medidas que se vierem a definir e a implementar e sempre em linha com os resultados do diagnóstico previamente realizado.
- 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. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, sugere-se que se defina um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e instrumentos a utilizar.
- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei, devem ser implementadas com a maior celeridade, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias, a implementar no curto prazo.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2021

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 25 de fevereiro de 2021, 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.