

RECOMENDAÇÃO N.º 42/CITE/2023

Nome da entidade: TML- Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T., S.A.

Assunto: Análise técnica do Plano para a Igualdade da TML- Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T., 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 **TML- Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T., S.A.**

I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **TML- Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T., S.A.** corresponde a 2024.

1. Diagnóstico

A **TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T, S.A.** afirma ter realizado o autodiagnóstico sobre a igualdade de género na empresa, com base no Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, nos termos do artigo 7º da Lei n.º 62/2017 e do Despacho Normativo n.º 18, de 21 de junho.

A empresa apresentou indicadores sobre os recursos humanos, com os dados desagregados por sexo.

1.1. Objetivo

Os objetivos do **Plano para a Igualdade da TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T, S.A.**, preconizam a melhoria contínua, sendo o princípio da igualdade de género condição essencial para o desenvolvimento da sua atividade.

1.2. 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 contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção da parentalidade;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.
- Prevenção da prática de assédio no local de trabalho.

1.3. Calendário de execução

A **TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T, S.A.**, apresenta um Plano para a Igualdade para o ano de 2024. As medidas, estão calendarizadas para este período, encontrando-se a maioria em curso, assumindo assim um plano de continuidade. Muitas das medidas que estão no plano estão com estado de “implementadas”.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A monitorização e acompanhamento do Plano está a cargo de um Grupo de Acompanhamento.

II – Análise Técnica

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

A **TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T, S.A.**, afirma ter realizado o autodiagnóstico sobre a igualdade de género na empresa, com base no Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, nos termos do artigo 7º da Lei n.º 62/2017 e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e utilizado os seus resultados para a elaboração do presente Plano de Igualdade de Género.

Antes da implementação de um Plano para a Igualdade é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização a nível da igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito 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.

O Plano está construído em termos de: os objetivos, as medidas, os indicadores de resultado, estando em falta uma calendarização mais específica que priorize as medidas, assim como o orçamento imputado em cada medida. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das medidas e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.

Congratulamos a **TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T, S.A.** pela incorporação de algumas das recomendações efetuadas pela CITE no ano anterior para a construção deste plano.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T, S.A.**:

- 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.

- De acordo com a legislação acima referida, 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 Plano para a Igualdade deve integrar o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e analisar as assimetrias de género, com base na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, intervir nas diversas dimensões da igualdade de género.
- 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 integra medidas que devem ser operacionais e mensuráveis. Embora o Plano em análise contenha requisitos essenciais de intervenção, designadamente, os objetivos, as medidas, os departamentos responsáveis, os indicadores de resultado e as metas, a calendarização, deverá igualmente incluir informação sobre o orçamento aplicável a cada medida.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e das 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).
- Apesar da utilização da linguagem inclusiva, o que se congratula, no plano, é frequente existir uma confusão entre o conceito de género e o conceito de sexo, por isso aproveita-se para informar que o tratamento estatístico não deve ser apresentado por género, mas sim por sexo. Assim, sempre que se apresentam os dados desagregados por sexo, a terminologia a usar é sempre a relação entre “homens” e “mulheres” e não “masculino” e “feminino” ou “género masculino” e género feminino”.
- 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 **TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T, S.A.**

- 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.

Lisboa, 29 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