



**Plano de ação
para a igualdade
entre mulheres e homens
2018–2021**

IGEN – O nosso Compromisso

Igualdade de Género significa que as mulheres e os homens têm igual visibilidade, poder, responsabilidade e participação em todas as esferas da vida pública e privada, bem como iguais oportunidades de acesso a recursos e à sua distribuição.



Índice

Mensagem do Conselho de Administração	5
Enquadramento	6
Objetivos	7
Medidas para a Igualdade de Género	8



Mensagem do Conselho de Administração

No contexto organizacional do Metropolitano de Lisboa a igualdade de género (IGEN) surge com um papel de relevância na temática da Responsabilidade Social, assumindo, por si só, uma dimensão central na questão social, a nível empresarial.

A Empresa reconhece os benefícios diretos e indiretos de possuir uma força de trabalho diversificada, nos vários níveis da organização, no que concerne à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e à não discriminação.

Como forma de reconhecimento da importância da igualdade de género no âmbito da sustentabilidade social, o Metropolitano de Lisboa, há alguns anos que vem renovando a assinatura do acordo de adesão ao “Fórum Empresas para a IGEN – o nosso compromisso” e subscreveu, mais recentemente, a “Declaração sobre Igualdade de Oportunidades para Mulheres e Homens no Setor dos Transportes Públicos”, e no quarto trimestre de 2017 integrou o grupo de pontos focais constituído no âmbito do Ministério do Ambiente.

Face aos desafios da competitividade, e na promoção por uma cultura coletiva de responsabilidade social, é objetivo do Metropolitano de Lisboa consolidar nas suas estratégias de gestão, os princípios de igualdade entre mulheres e homens num compromisso claro com a promoção da igualdade profissional e com o fim de todos os processos discriminatórios no trabalho e na sociedade.

O presente documento reflete a assunção de compromissos claros e define a forma de alcançar melhorias no plano da sustentabilidade, da justiça organizacional e da satisfação dos seus colaboradores e colaboradoras, através do desenvolvimento de ações de promoção de igualdade de género e não discriminação.



Enquadramento

A igualdade de género ou igualdade entre mulheres e homens (IMH), significa igualdade de direitos e liberdades para a igualdade de oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e homens, em todos os domínios da sociedade, político, económico, laboral, pessoal e familiar.

A promoção da igualdade entre mulheres e homens é constitucionalmente atribuída ao Estado como uma das suas tarefas fundamentais [alínea h) do artigo 9.º], estando este princípio reconhecido logo na versão original da Constituição da República Portuguesa de 1976 (artigo 13.º).

De entre as disposições constitucionais com incidência na igualdade entre mulheres e homens e na não discriminação, destacam-se os direitos em matéria de trabalho (artigo 58.º), nomeadamente o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, considerada como um direito de todos/as os/as trabalhadores/as, sem discriminação em razão do sexo [alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º], os direitos em matéria de família, em particular, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 67.º) e os direitos relacionados com a maternidade e a paternidade enquanto valores sociais eminentes (artigo 68.º).

Portugal é ainda Estado Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos em matéria de eliminação da discriminação contra as mulheres, como a “Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW)”, assumindo também, em particular no quadro da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da CPLP, outros numerosos compromissos políticos neste domínio, com realce para a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

No entanto, é nos últimos anos que este tema tem ganho um papel de relevância, no âmbito da Responsabilidade Social, assumindo-se como uma dimensão central essencialmente devido ao facto de as empresas reconhecerem os benefícios diretos e indiretos de possuírem uma força de trabalho diversificada nos vários níveis da organização e também devido às medidas decorrentes da aplicação de legislação sobre igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e à não discriminação.

Assim, consideramos que criar as condições para a existência de uma prática de promoção da IGEN, constitui um direito e dever fundamental de qualquer organização, pelo que importa desenvolver ações que promovam uma atitude diária e natural de IMH, que seja efetivamente exercida em todos os domínios da vida individual e coletiva.

É inquestionável que trabalhar políticas que visam a promoção da igualdade entre mulheres e homens e o combate à discriminação em razão do sexo, é um imperativo ético a que o Metropolitano de Lisboa está vinculado, pelo que, com a implementação de um Plano para a Igualdade de Género, pretendemos de forma continuada e articulada¹ contribuir para a melhoria de vida de todos e todas os que colaboram na nossa Missão.

¹ A dimensão social deve ser abordada de forma integrada e sistemática pelo que o Plano para a Igualdade de Género deve ser articulado com outros instrumentos que, no âmbito da responsabilidade social, visam a sustentabilidade empresarial, como sejam a “Carta de responsabilidade social”, o “Código de ética e de conduta” e o “Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no local trabalho”.

Objetivos

A construção do PAIMH do Metropolitano de Lisboa assenta na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 Portugal + igual (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21/05 - ENIND), na qual foi reconhecido que a igualdade e não discriminação são condição para o desenvolvimento de um futuro sustentável para o País, e para as Empresas enquanto agentes que realizam efetivamente os direitos humanos e asseguram a participação de todas e de todos.

A ENIND assume como preocupação central e orientadora a eliminação de estereótipos de género, enquanto fatores que estão na origem das discriminações diretas e indiretas em razão do sexo e que impedem a igualdade substantiva que deve ser garantida às mulheres e aos homens.

A sua execução assenta na realização do mainstreaming² de género, que se pretende que constitua o pano de fundo para atuar de forma consistente contra os estereótipos de género, a fim de produzir mudanças estruturais duradouras que permitam alcançar uma igualdade de facto.

Assim, decorrente do objetivo central da ENIND 2018-2030, os eixos estruturantes para a elaboração do PAIMH do Metropolitano de Lisboa são:

1. Garantir uma governança, a todos os níveis da Empresa, cujas políticas e ações integrem a plena IMH;
2. Promover políticas gestionárias que permitam alcançar as condições de participação igualitária para a plena IMH;
3. Contribuir para a abolição dos estereótipos, de forma a alcançar a substantiva e transformativa IMH;
4. Fomentar uma cultura organizacional de não-violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação através das diversas políticas de gestão implementadas.

² O mainstreaming de género é uma estratégia para a alcançar a igualdade de género. Esta envolve a integração da perspectiva de género na preparação, conceção, implementação, monitorização e avaliação de políticas, medidas e programas, tendo em vista a promoção da igualdade entre mulheres e homens, bem como o combate à discriminação.

Medidas para a Igualdade de Género

A prossecução de políticas ativas de IMH é um dever inequívoco e uma obrigação de todos os que asseguram serviços de interesse geral, estando por essa razão também o sector empresarial obrigado a dar o seu contributo direto para a melhoria do desenvolvimento social.

Face ao reconhecimento da IGEN como um pilar de desenvolvimento, sustentabilidade e de competitividade que integra de forma diferenciadora o conceito de responsabilidade social, também o Metropolitano de Lisboa deve, cada vez mais, integrar o tema da IMH na sua atividade diária.

Apesar do presente documento resultar da reflexão e vontade da Empresa em contribuir para aprofundar algumas questões associadas à IGEN, pretende-se que as ações e os projetos dirigidos à Empresa Metropolitano de Lisboa sejam também catalisadores na sociedade de medidas diferenciadoras para a efetiva IGEN em várias dimensões da vida humana.

A definição, o cumprimento e a partilha das metas assumidas internamente em matéria de IGEN, são essenciais ao crescente desenvolvimento da responsabilidade social na gestão, e à introdução de mudanças organizacionais conducentes à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e à participação ativa dos colaboradores na família e na comunidade em geral.

O compromisso do Metropolitano de Lisboa, em implementar e/ou aperfeiçoar políticas internas para a IGEN, converge com a ENIND e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em particular o número 5 (Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas), intervindo nas seguintes dimensões da gestão:

- a) Governança;
- b) Cultura e Comunicação Organizacional;
- c) Conciliação da vida profissional com a vida familiar;
- d) Saúde ao longo do ciclo de vida das mulheres e dos homens.

Desta forma, o PAIMH 2018-2021 do Metropolitano de Lisboa traduz a proposta para a adoção de medidas não discriminatórias entre mulheres e homens envolvendo especificamente algumas das dimensões onde a IGEN se reflete como sejam a missão e valores da organização, recrutamento e seleção, aprendizagem ao longo da vida, dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho, informação e comunicação, e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Com a implementação das ações que constituem o presente plano pretende-se integrar de forma transversal no Metropolitano de Lisboa a prática da IGEN, identificando para cada uma das ações propostas os temas e as áreas da Empresa que deverão intervir para que seja alcançado o resultado desejado.

Pretende-se igualmente, contribuir para que todos os colaboradores percecionem a preocupação da Empresa para com as questões da IGEN e da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, fazendo com que aquelas ações possam favorecer a satisfação, motivação e produtividade.

Do ponto de vista do diagnóstico para a definição das ações a constar do plano, a construção do mesmo teve em consideração a análise de um conjunto de indicadores internos sensíveis ao tema da IGEN e da situação dos colaboradores do Metropolitano de Lisboa.



Podemos considerar os seguintes aspetos da estrutura MH do Metropolitano de Lisboa:

- a) É, ainda, uma Empresa com características maioritariamente masculinas;
- b) Sendo as áreas operacionais da Empresa aquelas que apresentam um número mais elevado de colaboradores do sexo masculino;
- c) Quanto à componente salarial, o salário médio não apresenta diferenças significativas;
- d) Contudo, no contexto da Empresa, são as mulheres que continuam a utilizar mais horas de gozo de licença maternidade/ paternidade.

Assim, o PAIMH 2018-2021 do Metropolitano de Lisboa será um instrumento de gestão dinâmico no âmbito da temática da IGEN, ajustado à realidade organizacional, com as ações definidas a contribuírem para a melhoria da atividade e do serviço prestado.

Este plano pressupõe que a definição e o cumprimento das ações assumidas, pela Empresa, correspondem a políticas internas a implementar e/ou aperfeiçoar em matéria de IGEN.

O conjunto de ações concretas em anexo prevê uma atuação no horizonte de quatro anos, para o período 2018/2021, ao qual se seguirá um período de revisão e redefinição para mais 4 anos e assim sucessivamente conforme aconselhado pela ENIND 2018-2030 Portugal + Igual.



