



# Plano de Ação para a Igualdade entre mulheres e homens 2021

## O nosso compromisso

O Metropolitano de Lisboa, E.P.E. compromete-se a fazer mais e melhor pelos seus colaboradores, de acordo com os valores que defende e em que acredita.

O compromisso com a IGEN é uma dimensão social de relevância para o ML, cabendo a Tod@s promover uma cultura coletiva de direitos e deveres onde homens e mulheres têm as mesmas oportunidades para ser livres, acreditar, partilhar e crescer.

## Índice

Mensagem do Conselho de Administração	4
Enquadramento	5
Objetivos	7
Medidas para a igualdade de género	9
Monitorização do PAIMH	10
Notas finais	15



## Mensagem do Conselho de Administração

No contexto organizacional do Metropolitano de Lisboa a igualdade de género (IGEN) assume, cada vez mais, um papel de relevância na temática da Responsabilidade Social, sendo determinante na dimensão social da empresa.

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 subscreve, a “Declaração sobre Igualdade de Oportunidades para Mulheres e Homens no Setor dos Transportes Públicos”, integrando grupos de trabalho de referência desta dimensão social e elegeu como um dos objetivos de desenvolvimento sustentável prioritário o ODS5.

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 é uma forma de alcançar melhorias no plano da sustentabilidade, da justiça organizacional e da satisfação dos colaboradores e colaboradoras, através do desenvolvimento de ações que visam alcançar os mesmos direitos e oportunidades independentemente do género.

A evolução ao documento agora em vigor decorre essencialmente de exigências legais, contidas no Despacho Normativo n.º 18/2019, o qual prevê que as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa passem a elaborar anualmente o seu plano para a igualdade, tendente a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, até 15 de setembro do ano anterior.



## Enquadramento

A igualdade entre mulheres e homens (IMH) defende que tanto os homens como as mulheres são dotados com iguais competências e capacidade de realizarem as mesmas atividades e de serem respeitados pelas suas diferenças.

Fazendo da igualdade de género um imperativo global no combate às desigualdades existentes, e pela eliminação nas organizações e sociedades dos estereótipos associados ao sexo com vista a alcançar um mundo “mais igual”.

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, 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.

Com a publicação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, estabeleceu-se o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

Contudo, o sucesso na igualdade de género é mais do que atingir a representação de 50/50. É sobre conquistar uma igualdade de oportunidades numa cultura inclusiva e não discriminatória.

Com a evolução para Planos anuais de IGEN, por aplicação do Despacho Normativo n.º 18/2019, pretende-se essencialmente uma melhoria dos procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, no que diz respeito aos Planos de igualdade entre mulheres e homens.



## Objetivos

A igualdade entre mulheres e homens, enquanto princípio de cidadania, está consagrada na Constituição da República Portuguesa, integrando a sua promoção numa das tarefas fundamentais para o Estado português.

O incumprimento da legislação e discriminação de género pode levar a uma penalização, representando custos diretos, como coimas, e também custos indiretos a nível da perda de mercado ou de desvalorização da reputação e imagem.

O Metropolitano de Lisboa age de acordo com a legislação em vigor, a nível nacional e comunitário, a qual condena quaisquer formas de discriminação entre mulheres e homens no seu local de trabalho.

Segundo o enquadramento legal da Lei 62/2017, 1 de Agosto – Artigo 7º, números 1 e 2, o Metropolitano de Lisboa deverá elaborar anualmente um plano para a igualdade com o intuito de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo assim, a eliminação da discriminação em função do sexo e favorecendo a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Com a aplicação do Despacho Normativo 18/2019, 21 Junho, nos Artigos 3º e 4º que determinam a produção de um Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, devendo esse abranger e definir medidas de ação nas seguintes áreas:

- i. Igualdade no acesso ao emprego;
- ii. Igualdade nas condições de trabalho;
- iii. Igualdade remuneratória;
- iv. Proteção na parentalidade;
- v. Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.



Após o estabelecimento destas áreas devem ser definidos domínios com objetivos específicos e mensuráveis com propostas de medidas de concretização. A implementação do plano de igualdade de género desenvolver-se-á assim nos seguintes domínios da gestão:

- i. Missão, valores e estratégia da empresa;
- ii. Recrutamento e seleção;
- iii. Formação e aprendizagem ao longo da vida;
- iv. Remuneração e gestão das carreiras;
- v. Diálogo participado entre a empresa e os trabalhadores de forma individual ou coletiva;
- vi. Respeito pela dignidade de mulheres e homens;
- vii. Conciliação entre trabalho, família e vida pessoal;
- viii. Proteção da maternidade e da paternidade;
- ix. Comunicação e imagem.

O Metropolitano de Lisboa, compromete-se através da atualização no presente documento a contribuir para aprofundar algumas questões e aperfeiçoar políticas internas associadas à IGEN, 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:

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





## Medidas para a igualdade de género

Sendo a IGEN uma dimensão social estruturante para o desenvolvimento, sustentabilidade e competitividade que integra de forma diferenciadora o conceito de responsabilidade social, também o Metropolitano de Lisboa pretende, cada vez mais, integrar o tema da IMH na sua atividade diária.

Em cada objetivo foram pensadas medidas para operacionalizar o quadro de igualdade de género entre mulheres e homens para o ano de 2021. Estas medidas são essenciais para eliminar qualquer forma de discriminação, o que só é possível alcançar com o envolvimento transversal da organização.

Assim, o PAIMH para 2021 do Metropolitano de Lisboa verte para a adoção de medidas não discriminatórias entre mulheres e homens, aplicando dimensões que incluem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de cada colaborador e colaboradora da Empresa.

O conjunto de ações concretas em anexo prevê uma atuação durante o próximo ano, ao qual se seguirá um período de revisão e redefinição de acordo com o determinado pelo Despacho Normativo n.º 18/2019 definindo este, para o efeito, a data limite de 15 de setembro para a apresentação da proposta do plano de igualdade entre mulheres e homens.

Ainda e de acordo com o citado despacho o Plano de Ação de Igualdade entre Mulheres e Homens, deverá ser enviado por correio eletrónico à CIG e à CITE. Após o envio do plano, a CITE realizará, pelo menos, uma reunião anual para aprovação de recomendações sobre os planos para a igualdade e caso existam recomendações, as mesmas deverão ser publicadas até ao dia 20 de dezembro de cada ano.

Com a implementação das ações que constituem a atualização ao presente plano pretende-se consolidar 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, considerou-se a análise de um conjunto de indicadores internos sensíveis ao tema da IGEN e da situação dos colaboradores do Metropolitano de Lisboa bem como a prática com a realização de ações sobre o tema de IGEN implementadas no decorrer dos últimos anos.

Em anexo é apresentado o Plano de ações concretas para a igualdade entre mulheres e homens 2021 (PAIMH\_ML)

## Monitorização do PAIMH

As medidas adotadas no que concerne à IGEN melhoram e reforçam sistematicamente a representação de grupos sub-representados para além de promover a prática de uma cultura mais inclusiva, permitindo atingir resultados tangíveis e com benefícios claros, possibilitando dessa forma às mulheres intervir cada vez mais nas entidades em que se integram e reforçando o papel que desempenham.

Logo, para ser possível medir de forma objetiva os resultados das ações propostas foi pensado para cada medida um indicador específico através do qual se irá observar o nível de eficácia da mesma na promoção da igualdade de género.



Cada indicador de medida é definido por uma determinada duração temporal estando o plano, para o efeito, dividido por trimestres. Salientar que existem indicadores que apenas ganham leitura se desenvolvidos e considerados no horizonte temporal anual, enquanto outros, são aplicados num período mais curto que corresponde apenas à realização de um evento anual e num único trimestre.

O indicador foi ainda pensado para medir especificamente a operacionalização de cada medida, em função dos objetivos e dos valores com os quais o Metropolitano de Lisboa se compromete na matéria de igualdade entre mulheres e homens.

A definição de uma bateria de indicadores que compõem o plano de IGEN compõem-se de uma dimensão intrínseca às ações que integram as medidas do plano e uma extrínseca que engloba indicadores aconselháveis na literatura e vertente legal. Tal estrutura de medida demonstra, também, a importância atribuída a esta dimensão da Responsabilidade Social no Metropolitano de Lisboa, no que compete à questão social a nível empresarial.

Desta forma, a Empresa continua a assumir e reconhecer 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, contribuindo também para ajudar o mundo a alcançar os objetivos definidos na agenda 2030 e em particular o ODS5 (Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas).



Segue abaixo a bateria de indicadores chave relativa ao segundo trimestre de 2020 para uma melhor análise sobre os resultados obtidos:

### 1. Efetivo global (%)

	Feminino	Masculino	Total
Efetivo global	361	1101	1462
% efetivo global	24,69	75,31	100
Idade média	46,78	48,21	47,85
Antiguidade média	19,36	22,00	21,35

### 2. Distribuição por órgão

	Feminino	Masculino	Total
DAQ	5	4	9
DCH	22	14	36
DCL	233	258	491
DEM	14	41	55
DER	3	3	6
DFI	16	17	33
DLO	12	13	25
DMT	12	341	353
DOP	8	357	365
DSV	2	15	17
DTI	7	13	20
GAI	4	2	6
GJC	7	5	12
GPI		2	2
GSG	11	9	20
GVP	5	7	12

### 3. Distribuição etária

	Feminino	Masculino	Total
De 18 a 24 anos	3	11	14
De 25 a 29 anos	9	33	42
De 30 a 34 anos	10	33	43
De 35 a 39 anos	40	74	114
De 40 a 44 anos	67	150	217
De 45 a 49 anos	106	260	366
De 50 a 54 anos	64	292	356
De 55 a 59 anos	45	184	229
De 60 a 64 anos	12	56	68
Mais de 64 anos	5	8	13



#### 4. Distribuição por antiguidade

	Feminino	Masculino	Total
Menos de 1 ano	13	30	43
De 1 até 2 anos	14	32	46
De 3 até 5 anos	11	31	42
De 6 até 10	14	59	73
De 11 até 15	71	122	193
De 16 até 20	46	58	104
De 21 até 25	82	238	320
De 26 até 30	69	331	400
De 31 até 35	34	160	194
Mais de 35	7	40	47

#### 5. Distribuição por nível de ensino

	Feminino	Masculino	Total
1º ciclo Ensino Básico		22	22
2º ciclo Ensino Básico	3	60	63
3º ciclo Ensino Básico	73	341	414
Ensino Secundário	196	533	729
Ensino Superior	89	145	234

#### 6. Distribuição por carreira

	Feminino	Masculino	Total
Manutenção		268	268
Operações e Comercial	184	578	762
Técnica e Apoio	98	144	242
Técnico Superior	79	111	190

#### 7. Quadros dirigentes

	Feminino	Masculino	Total
Diretor	5	12	17
Chefe de departamento	14	17	31
Chefe de núcleo	12	27	39
Coordenador operacional	3	2	5



## 8. Órgão sociais

	Feminino	Masculino	Total
Conselho Administração	1	2	3
Conselho Fiscal	2	1	3

## 9. Horas de formação

	Feminino	Masculino	Total
1º trimestre	1 439	6 562	8 001
2º trimestre	1 488	3 079	4 567
3º trimestre			0
4º trimestre			0
Total anual	2 927	9 641	12 568

## 10. Parentalidade

	Feminino	Masculino	Total
1º trimestre	463,95	1 582,68	2 046,63
2º trimestre	496,50	1 844,48	2 340,98
3º trimestre			0,00
4º trimestre			0,00
Total anual	960,45	3 427,16	4 387,61

## 11. Retribuição média líquida

	Feminino	Masculino	Total
Diretor	7 709,51	8 288,26	8 118,04
Chefe de departamento	6 733,94	6 816,69	6 779,32
Chefe de núcleo	6 041,65	6 209,68	6 157,98
Coordenador operacional	4 128,48	4 363,21	4 222,37
Média Global	6 403,18	6 753,98	6 624,33



## Notas finais

É reconhecido que o Metropolitano de Lisboa alcançou nos últimos anos uma clara evolução na metodologia de abordagem ao tema da igualdade de género. Embora, mantenha a ambição de crescer na forma como trabalha diariamente a igualdade entre mulheres e homens nas diversas vertentes que integram esta dimensão social empresarial.

No momento atual, tendo em conta a situação de pandemia da COVID-19 e a situação de crescente incerteza e alarme social em que vivemos, importa também refletir sobre os impactos na dimensão da igualdade de género no tratamento e divulgação dos planos de contingência e medidas adotadas para a conter e resolver.

Sabemos que nenhuma crise é neutra sob o ponto de visto de género e que reproduz e tende a exacerbar as desigualdades existentes entre mulheres e homens.

Tal como em anteriores crises económico-financeiras, anteveem-se impactos desproporcionais da crise sanitária para as mulheres. Associado a este fator, será exigido à sociedade e ao Metropolitano de Lisboa, nos próximos tempos, mais recursos e envolvimento nesta dimensão social.

Cada momento histórico de crise, seja ambiental, sanitária ou económico-financeira coloca exigências específicas a mulheres e a homens. Nenhuma crise é neutra sob o ponto de vista de género, também aquela que vivemos já acarretou impactos diferenciados.

Impõe-se, por isso, que a Empresa nos próximos tempos conheça e determine quais as exigências com que se confrontam mulheres e homens pelas configurações contextualizadas de género e pelas exigências e modos de reação à crise.



Uma das dimensões fundamentais a ter em conta é a divisão da esfera pública e privada, da conciliação entre a vida profissional–pessoal–familiar, pois esta é uma crise que coloca as mulheres na linha da frente da resposta à pandemia, enquanto mães, educadoras e trabalhadoras.

Sendo particularmente atingidas pelas exigências de conciliação, importa pensar formas de promoção da partilha no cuidado dos filhos e dependentes, através de ações que evitam os preconceitos de género e favorecem a igualdade de oportunidades para ambos.

Este é mais um momento de desafio, questionando-se o papel social da empresa, no apoio social e bem-estar dos colaboradores e famílias, quando na sociedade se adensam e ganham relevo as profundas assimetrias de género.

Pretende-se assim que o presente documento seja também mais uma ferramenta de gestão que permita ao Metropolitano de Lisboa promover a aplicabilidade de medidas que contribuam para um maior equilíbrio social, como seja o teletrabalho, sem que coloquem em causa o desempenho de funções ou a sustentabilidade empresarial.

Neste ano atípico de 2020/2021, o Metropolitano de Lisboa assume assim o compromisso diário de fazer mais e melhor por todos os seus colaboradores e colaboradoras no combate à igualdade de género.



