



Plano de Ação para a Igualdade entre mulheres e homens 2022



Mensagem do Conselho de Administração

A igualdade de género (iGen) assume, no contexto organizacional do Metropolitano de Lisboa um papel central, sendo determinante na dimensão social da empresa, coexistindo de forma integrada, sistemática e articulada com outras dimensões e outros instrumentos que integram a atual política de sustentabilidade social.

O princípio de igualdade entre mulheres e homens e a sua consolidação na estratégia de gestão continuam a ser objetivos do Metropolitano de Lisboa, assumindo um compromisso com a promoção da igualdade profissional e com o fim de todas as formas de discriminação no trabalho.

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.

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 estamos vinculados, pelo que dando continuidade à implementação do Plano para a Igualdade de Género contribuimos para a melhoria de vida de todos e todas os que colaboram no propósito da empresa.

Como forma de reconhecimento da importância deste tema, o Metropolitano de Lisboa tem renovado sucessivamente a assinatura do acordo de adesão ao “Fórum Empresas para a IGEN – o nosso compromisso”, subscreveu a “Declaração sobre Igualdade de Oportunidades para Mulheres e Homens no Setor dos Transportes Públicos”, integra grupos de trabalho de referência desta dimensão social e elegeu como um dos objetivos de desenvolvimento sustentável prioritário o ODS5 – Igualdade de género.



A evolução deste documento decorre do compromisso da Empresa na promoção da igualdade de género e procura responder às exigências legais decorrentes do Despacho Normativo n.º 18/2019, o qual prevê que as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaborem, anualmente, o seu plano para a igualdade, com medidas que promovam a efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, a eliminação da discriminação em função do sexo, alcançando o equilíbrio, e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

O Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2022 do Metropolitano de Lisboa é, assim, uma ferramenta de gestão que enquadra a temática da IGEN na Empresa, assegura a conformidade com os requisitos legais, e representa o contributo da empresa para a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação através do desenvolvimento de ações que visam conseguir os mesmos direitos e oportunidades independentemente do género e que tem como objetivo último contribuir para a melhoria da atividade e do serviço prestado à cidade de Lisboa.



1. Enquadramento e objetivos

1.1 Enquadramento

Este documento visa apresentar o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PIMH) do Metropolitano de Lisboa, o qual é proveniente da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), que foi publicada, em maio de 2018 através da Resolução de Conselho de Ministros nº 61/2018. No conteúdo, é referido que a “ENIND pretende consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país onde se pretende uma igualdade substantiva e transformativa”.

A preocupação central da estratégia é a eliminação dos estereótipos, concretizando-se através de três Planos Nacionais de Ação, por períodos de 4 anos:

1. Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens;
2. Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica;
3. Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais

Alinhado com os compromissos nacional e internacional, o ML integrou na sua estratégia os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas, nomeadamente o ODS 5, Igualdade de Género, destacando entre as ações desenvolvidas mais recentemente as seguintes (ML, 2018).

- Inclusão de um capítulo que aborda o desempenho social do ML, no relatório de sustentabilidade;
- Inclusão no Manual de Acolhimento de um capítulo destinado ao tema da Igualdade de Género e Não Discriminação (IGND);
- Produção de indicadores chave de gestão (desagregados por sexo) para a IG;
- Adesão ao Guia do CEO sobre Direitos Humanos;



- Criação do Espaço Bebê na Estação Alameda II, no âmbito do programa “3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar”, o qual tem como objetivo “promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres”.

No âmbito do pilar social da sustentabilidade, o ML confirma a importância da igualdade de género, através da assinatura do acordo de adesão ao “Fórum Empresas para a IGEN – o nosso compromisso” e a “Declaração sobre Igualdade de Oportunidades para Mulheres e Homens no Setor dos Transportes Públicos”.

O presente Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens, vigorará entre 2022 e 2023. A conceção deste Plano resulta do diagnóstico efetuado onde foi realizada uma análise específica das principais necessidades de intervenção atuais.



O PIMH estrutura-se em dois eixos, interno e externo.

O primeiro eixo conta com oito dimensões:

- Capacitação Interna;
- Comunicação Interna e Externa;
- Igualdade e Não Discriminação;
- Proteção da Parentalidade;
- Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar;
- Proteção da Prática de Assédio;
- Condições de Trabalho Dignas para os/as trabalhadores/as;
- Igualdade no acesso ao emprego e formação).

Sendo o segundo eixo, o externo, caracterizado em função de duas dimensões:

- Cadeia de Valor;
- Comunicação Interna e Externa.

Cada dimensão está associada a metas e indicadores de monitorização e avaliação, com a respetiva calendarização.

O eixo interno está orientado para a melhoria das políticas, procedimentos e instrumentos internos potenciadores da responsabilização, diversidade e igualdade de género. O eixo externo está orientado para o modo de como as políticas se refletem externamente, nomeadamente com a cadeia de valor e na comunicação externa, constituindo-se como um veículo de disseminação de boas práticas, quer no setor, quer na administração pública em geral.



1.2 Objetivos

Objetivos gerais:

- Lançar um novo diagnóstico do ML;
- Garantir uma governação, a todos os níveis da Empresa, cujas políticas e ações integrem a plena Igualdade entre Mulheres e Homens;
- Promover políticas gestionárias que permitam alcançar as condições de participação igualitária para a plena Igualdade entre Mulheres e Homens;
- Contribuir para a abolição dos estereótipos, de forma a alcançar a substantiva e transformativa Igualdade entre Mulheres e Homens;
- Fomentar uma cultura organizacional de tolerância zero a qualquer forma de violência ou discriminação, através das diversas políticas de gestão implementadas.

Objetivos específicos:

- Conceber um Plano que se constitua como um instrumento de gestão e uma ferramenta de trabalho neste domínio;
- Definir ações específicas dirigidas ao público interno responsável pela tomada de decisão e pelo desenho de políticas internas e políticas públicas;
- Definir medidas interventivas para uma sociedade mais justa, tolerante e respeitadora da diversidade, consciencializando os atores sociais e agentes locais para as problemáticas que vierem a ser detetadas em contextos específicos na fase de diagnóstico.

