



Plano de Ação para a Igualdade entre mulheres e homens 2023



Mensagem do Conselho de Administração

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

O princípio de igualdade entre mulheres e homens e a sua consolidação na estratégia de gestão continuam a ser objetivos do Metropolitano de Lisboa, que assume 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, ao dar continuidade à implementação e monitorização do Plano para a Igualdade de Género, contribuimos para a melhoria de vida de todos e todas os que colaboram no propósito do Metropolitano de Lisboa.

Como forma de reconhecimento dessa importância, o Metropolitano de Lisboa renova sucessivamente a assinatura do acordo de adesão ao “Fórum Empresas para a IGEN – Fórum Organizações para a Igualdade”, subscreveu a Carta de Princípios do BCSD Portugal e integrou o grupo de organizações que compõem a Jornada 2030, participando em grupos de trabalho de referência desta dimensão social e mantendo como prioritário o contributo para os objetivos de desenvolvimento sustentável, nomeadamente o ODS5 – Igualdade de género.



O presente documento resulta de uma evolução continuada, com o foco no compromisso da Empresa na promoção da igualdade de género. Simultaneamente 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 2023 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

Com o presente documento apresenta-se o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PIMH) do Metropolitano de Lisboa, para 2023, o qual está em conformidade com os requisitos legais e a 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 n.º 61/2018.

Conforme a ENIND, também o PIMH do ML vem consolidando progressos e perspetivando o futuro com o propósito de assegurar o desenvolvimento sustentável da empresa, com o contributo proveniente de uma estratégia de igualdade substantiva e transformativa.

O PIMH do ML, na sua elaboração, partilha da preocupação central da estratégia de contribuição para a eliminação dos estereótipos, concretizada em práticas através de três Planos Nacionais de Ação:

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, como prioritário na sua estratégia, quatro Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas, nomeadamente o ODS 5, Igualdade de Género, destacando entre as ações desenvolvidas as seguintes (2018-2021):



- 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 de gestão (desagregados por sexo) para a IG;
- Adesão ao Pacto Contra Violência;
- Adesão à Carta de Princípios do BCSD Portugal e Jornada 2030;
- 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”;
- Indicadores de Capital Humano com monitorização de métricas de igualdade;
- Implementação de projeto piloto de teletrabalho.

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



O Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens, agora apresentado, vigorará em 2023. A conceção deste plano de ações resulta do diagnóstico efetuado através de uma análise específica das principais necessidades de intervenção atuais no Metropolitano de Lisboa.

Quanto à estruturação do documento o PIMH foi concebido e organizado em torno de dois eixos. O eixo interno, orientado para a melhoria das políticas, procedimentos e instrumentos internos potenciadores da responsabilização, não discriminação, diversidade e igualdade de género, que se desenvolve em oito dimensões:

1. Capacitação;
2. Comunicação interna;
3. Igualdade e Não Discriminação;
4. Proteção da Parentalidade;
5. Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar;
6. Proteção da Prática de Assédio;
7. Condições de Trabalho Dignas para os/as trabalhadores/as;
8. Igualdade no acesso ao emprego e formação

E o eixo externo, orientado para o modo como as políticas se refletem externamente, nomeadamente na cadeia de valor e na comunicação externa, constituindo-se como um veículo de disseminação de boas práticas, quer junto de todas as partes interessadas da empresa quer no setor dos transportes em geral, que se desenvolve em duas dimensões:

1. Cadeia de Valor;
2. Comunicação Externa

A cada uma destas dimensões estão associadas metas e indicadores de monitorização e avaliação, com planeamento e respetiva calendarização e área de liderança.



1.2. Objetivos

Objetivos gerais:

- Assegurar as salvaguardas mínimas para uma atividade económica e ambientalmente sustentável, monitorizando os procedimentos aplicados e alinhados pelos princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos (OIT);
- Garantir a melhoria da governance, a todos os níveis da Empresa, integrando nas políticas e ações a plena 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.
- Monitorizar de forma continuada o tema da Igen na empresa – mantendo um diagnóstico atualizado;
- 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;

Objetivos específicos:

- Conceber um Plano que se constitua como um instrumento de gestão e uma ferramenta de trabalho no domínio da Igen e na contribuição para alcançar as metas propostas para o ODS5 em 2030;
- Definir ações específicas dirigidas ao público interno responsável pela tomada de decisão e pelo desenho de políticas internas;
- 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.

