



Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2024



1. Enquadramento e objetivos

1.1 Enquadramento

O Plano para a igualdade entre mulheres e homens (PIMH) do Metropolitano de Lisboa, para 2024, mantém uma trajetória de evolução 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 atualizada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023 aprovou, para o período de 2023–2026, os planos de ação base.

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 transformadora.

O PIMH do ML partilha do objetivo da eliminação dos estereótipos, assumido como central e orientador da ENIND e das medidas inscritas nos três planos que dela decorrem:

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 prioritários quatro Objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) da agenda 2030 das Nações Unidas, designadamente o ODS 5, Igualdade de género, destacando já entre as ações desenvolvidas para contributo das metas definidas as seguintes:



- 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 igen;
- Adesão ao pacto contra violência (PAC);
- Adesão à carta de princípios do BCSD Portugal e jornada 2030;
- Indicadores de Capital Humano com monitorização de métricas de igualdade;
- Implementação de regime de teletrabalho.

No âmbito do pilar social da sustentabilidade, o ML reafirma a importância que dá à igualdade de género, através da renovação anual 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 Plano para a igualdade entre mulheres e homens, agora apresentado, vigorará em 2024. Decorrido algum tempo sobre a aplicação continuada de planos de ação para a igualdade no Metropolitano de Lisboa impõe-se que esta ferramenta de gestão evolua, para que continue a ser impactante no desenho de práticas transformadoras para o negócio e para as Pessoas.

A conceção do plano, aqui divulgado, resulta do diagnóstico efetuado e das principais necessidades de intervenção atuais na empresa para a construção plena de igualdade e não discriminação.



Quanto à estruturação do documento o PIMH foi concebido e organizado em torno de diversas dimensões e subdimensões, orientadas para a melhoria das políticas, procedimentos e instrumentos internos potenciadores da responsabilização, não discriminação, diversidade e igualdade de género:

1. Estratégia, missão e valores da empresa;
2. Comunicação interna e externa;
3. Proteção da parentalidade;
4. Licenças/ Licenças partilhadas;
5. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;
6. Prevenção da prática de assédio;

A cada uma destas dimensões e subdimensões encontram-se associados, objetivos, medidas, área de monitorização, orçamento, indicadores e metas.



1.2. Objetivos

Objetivos gerais:

- Assegurar as salvaguardas para uma atividade económica, ambiental e socialmente sustentável, monitorizando os procedimentos aplicados e alinhados pelos princípios orientadores das nações unidas sobre empresas e direitos humanos;
- Garantir a melhoria da governance, a todos os níveis da Empresa, integrando nas políticas e ações a diversidade, equidade e inclusão com abolição de preconceitos e ideias discriminatórias;
- Fomentar uma cultura organizacional de tolerância zero a qualquer forma de violência ou discriminação, através das diversas políticas de gestão;
- Monitorizar de forma continuidade 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:

- Executar 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.

