



**Plano de ação  
para a igualdade  
entre mulheres e homens  
2025**



## 1. Enquadramento e objetivos

### 1.1 Enquadramento

O Metropolitano de Lisboa, ao comprometer-se voluntariamente com uma estratégia de construção de igualdade de género, visa alcançar uma empresa onde homens e mulheres, em toda a sua diversidade, tenham as mesmas oportunidades e possam participar na empresa em igualdade de circunstâncias, construindo percursos de vida equilibrados (pessoal e profissional).

Esta jornada tem vindo sucessivamente a ser orientada pelo Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PIMH) do Metropolitano de Lisboa, que, para 2025, 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), publicada em maio de 2018 e atualizada pela **Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023**, que aprovou para o período de 2023–2026, os planos de ação base.

Também o Conselho Económico e Social (CES), na proposta para a Lei das Grandes Opções (GO) 2024–2028, no que respeita ao combate à pobreza e desigualdades, em matéria de igualdade de género ressalva o objetivo de melhorar a posição do país no índice da igualdade de género, embora reconheça a existência de retrocesso neste índice pelo acesso à saúde e necessidade de reforço de respostas de prevenção e redução da violência doméstica.

Internamente, o PIMH do ML, tem consolidado a evolução e perspetivado um futuro que assegure o desenvolvimento sustentável da empresa, assente em medidas justas e transparentes, resultado do contributo de uma estratégia de igualdade substantiva e transformadora, que tornam a empresa mais diversa, inclusiva e eficiente.

O PIMH do ML tem acompanhado a agenda social (nas GO), partilhando desta forma o 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-se as seguintes ações para contributo das metas definidas nesse ODS:

- 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;
- Indicadores de Capital Humano com monitorização de métricas de igualdade;
- Implementação de regime de teletrabalho;
- Mecanismos de prevenção e combate a qualquer prática que configure ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora;
- Criação de mecanismos que promovam a igualdade de oportunidades, nos processos de recrutamento externo e nos concursos internos que visam alcançar a paridade de género nos candidatos selecionados.

Pelo que, alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da agenda 2030 e com o pilar dos Direitos Humanos e Sociais, o ML reafirma a importância que dá à igualdade e não discriminação, 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 2025. Decorrido algum tempo sobre a aplicação continuada de planos de ação para a igualdade no Metropolitano de Lisboa, impõem-se que estes continuem a ser um instrumento de gestão orientador que permita a implementação e operacionalização transversal da igualdade de género na empresa, com benefícios 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.

O documento apresentado encontra-se estruturado de acordo com as guias e orientações definidas pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego que visam o cumprimento dos requisitos e prazos legais em vigor, em matérias de igualdade.

Desta forma, a estruturação do presente PIMH, após diagnóstico de medidas foi concebida e organizada em torno de diversas dimensões e subdimensões orientadas para a melhoria das políticas, procedimentos e instrumentos internos potenciadores da responsabilização, não discriminação, diversidade e inclusão:

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 contínua 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 e inclusão, consciencializando os atores sociais e agentes locais para as problemáticas que vierem a ser detetadas em contextos específicos na fase de diagnóstico.

