



Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2026



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, desenvolvam percursos de vida equilibrados (pessoal e profissional), disponham das mesmas oportunidades e possam participar na empresa em igualdade de circunstâncias.

Na empresa este percurso tem sido, nos últimos anos, orientado pelo Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PIMH) do Metropolitano de Lisboa, e que para 2026, se aposta numa 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, nos 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 objectivo 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 vem consolidando evolução e perspetivando 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 continuamente acompanhado a agenda social (nas GO) partilhando desta 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 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 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 – Canal Denúncia de Assédio.
- 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 alinhados com os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável, no âmbito 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 2026. 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 permitam a implementação e operacionalização, de forma 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 visa através do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas 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 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 e inclusão, consciencializando os atores sociais e agentes locais para as problemáticas que vierem a ser detetadas em contextos específicos na fase de diagnóstico.

