



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

PLANO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS 2027

METROPOLITANO DE LISBOA, E.P.E.

Direção de Pessoas e Talento

Núcleo de Responsabilidade Social

1. Enquadramento e Objetivos

1.1. Enquadramento

O Metropolitano de Lisboa, E.P.E. (ML) assume a promoção da igualdade entre mulheres e homens, da diversidade, da equidade e da inclusão como princípios estruturantes da sua governação e da gestão estratégica dos seus recursos humanos, reconhecendo-os como fatores essenciais para a sustentabilidade da organização, a valorização das pessoas e a prestação de um serviço público de excelência.

Enquanto empresa pública de referência no setor da mobilidade, o ML considera que a igualdade de oportunidades constitui um fator de competitividade, inovação e criação de valor, contribuindo para atrair, desenvolver e reter talento, promover o bem-estar organizacional, reforçar a motivação e o compromisso dos/as trabalhadores/as e melhorar a qualidade do serviço prestado à sociedade.

Neste contexto, o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2027 (PIMH) dá continuidade ao compromisso assumido voluntariamente pelo Metropolitano de Lisboa na promoção de uma cultura organizacional assente no respeito pelos direitos humanos, na igualdade de oportunidades, na prevenção de todas as formas de discriminação e assédio e na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

O presente Plano constitui um instrumento de gestão que tem como objectivo a melhoria contínua e a consolidação do percurso desenvolvido nos últimos anos e reforça a integração transversal da igualdade de género nas políticas, procedimentos e práticas da organização.

O PIMH encontra-se alinhado com o enquadramento jurídico e estratégico nacional e europeu, designadamente:

- a Constituição da República Portuguesa, em particular os princípios da igualdade e da não discriminação;
- a legislação nacional aplicável em matéria de igualdade no trabalho e no emprego, proteção da parentalidade e prevenção da discriminação;
- a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (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.
- as orientações metodológicas da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE);
- a Agenda 2030 das Nações Unidas, em especial o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 – Igualdade de Género;
- a evolução do quadro normativo europeu em matéria de igualdade remuneratória e transparência salarial, designadamente a Diretiva (UE) 2023/970, cuja implementação

reforça as responsabilidades das organizações na promoção da igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

O presente Plano encontra-se igualmente alinhado com o Plano Estratégico do Metropolitano de Lisboa, constituindo um instrumento de concretização do Eixo Estratégico de Recursos Humanos, em particular dos objetivos E.3 – Desenvolvimento de Competências e Bem-Estar e E.4 – Cultura, Motivação e Diversidade.

Neste âmbito, o PIMH contribui para a valorização das pessoas, o desenvolvimento de competências, a promoção do bem-estar organizacional, o reforço da diversidade e da inclusão, a igualdade de oportunidades, o desenvolvimento de lideranças inclusivas e a consolidação de uma cultura organizacional orientada para o serviço público, a inovação e a excelência.

O ML reconhece que a igualdade de género constitui um fator de boa governação e de sustentabilidade organizacional, contribuindo para organizações mais eficientes, resilientes, inovadoras e socialmente responsáveis. Neste sentido, continuará a integrar os princípios da igualdade, da diversidade e da inclusão nos processos de decisão, na gestão de pessoas, na gestão do talento e no desenvolvimento organizacional, promovendo ambientes de trabalho seguros, inclusivos, colaborativos e respeitadores da dignidade de todas as pessoas.

Nos últimos anos, o Metropolitano de Lisboa consolidou um conjunto significativo de iniciativas neste domínio, das quais se destacam:

- integração da dimensão social e dos indicadores de igualdade nos instrumentos de reporte de sustentabilidade;
- inclusão de conteúdos sobre Igualdade, Diversidade e Inclusão no Programa de Acolhimento de novos trabalhadores;
- produção e monitorização de indicadores de gestão desagregados por sexo;
- monitorização de indicadores de Capital Humano associados à igualdade de oportunidades e à diversidade;
- aplicação de medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal – regime de teletrabalho -, compatíveis com a natureza das funções e da operação;
- disponibilização de mecanismos de prevenção, denúncia e tratamento de situações de assédio moral e sexual, assegurando a proteção das pessoas envolvidas e a confidencialidade dos processos;
- integração dos princípios da igualdade de oportunidades nos processos de recrutamento e seleção e nos concursos internos que visam alcançar a paridade de género nos candidatos selecionados;
- adesão a iniciativas de promoção da igualdade, da inclusão e da responsabilidade social;
- desenvolvimento de ações de sensibilização, informação e formação dirigidas aos trabalhadores.

Também, alinhados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, no âmbito da agenda 2030, e com o pilar dos Direitos Humanos e Sociais, o ML reafirma publicamente 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 presente Plano foi elaborado para dar continuidade ao diagnóstico organizacional realizado, identificando oportunidades de melhoria e definindo medidas concretas, indicadores, metas e mecanismos de monitorização que permitam consolidar a integração da igualdade entre mulheres e homens na gestão estratégica do Metropolitano de Lisboa.

Em conformidade com as orientações metodológicas da CITE, o Plano estrutura-se em torno das seguintes dimensões de intervenção:

- Estratégia, Governação e Cultura Organizacional;
- Comunicação Interna e Externa;
- Igualdade no Recrutamento, Desenvolvimento e Progressão Profissional;
- Proteção da Parentalidade;
- Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal;
- Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação;
- Monitorização, Avaliação e Melhoria Contínua.

Para cada uma destas dimensões são definidos objetivos específicos, indicadores de acompanhamento, metas e monitorização, assegurando uma abordagem de melhoria contínua e da consolidação da IG na empresa.

1.2. Objetivos

O Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2027 tem como finalidade consolidar uma cultura organizacional baseada na igualdade de oportunidades, na valorização das pessoas, na diversidade, na inclusão e no respeito pelos direitos humanos, contribuindo simultaneamente para a concretização dos objetivos estratégicos do Metropolitano de Lisboa e para o reforço da qualidade do serviço público prestado.

Constituem objetivos gerais do presente Plano:

- Integrar, de forma transversal, os princípios da igualdade, da diversidade, da equidade e da inclusão nas políticas, processos e práticas de gestão do Metropolitano de Lisboa.
- Promover uma cultura organizacional assente no respeito pela dignidade da pessoa, pela igualdade de oportunidades, pela não discriminação e pela valorização da diversidade.
- Reforçar a integração da perspetiva da igualdade de género nos processos de recrutamento, seleção, acolhimento, formação, desenvolvimento de competências, avaliação de desempenho, progressão profissional e exercício de funções de liderança.
- Contribuir para o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros, inclusivos e promotores do bem-estar físico, psicológico e social dos trabalhadores, em alinhamento com os objetivos estratégicos de desenvolvimento de competências e bem-estar organizacional.

- Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, através da adoção de práticas organizacionais que favoreçam o equilíbrio entre as necessidades dos trabalhadores e as exigências da atividade operacional.
- Prevenir e combater todas as formas de discriminação, assédio e violência no trabalho, reforçando os mecanismos de prevenção, denúncia, proteção e acompanhamento.
- Promover uma representação progressivamente mais equilibrada de mulheres e homens nas diferentes categorias profissionais e, em particular, nos cargos de direção e chefia, valorizando o mérito, a competência e a igualdade de oportunidades.
- Desenvolver mecanismos de monitorização, avaliação e prestação de contas que permitam acompanhar a evolução dos indicadores de igualdade, apoiar a tomada de decisão e promover a melhoria contínua das políticas de gestão de pessoas.
- Contribuir para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, em particular do ODS 5 – Igualdade de Género, reforçando simultaneamente o compromisso do ML com os princípios ESG, a responsabilidade social e a boa governação.
- Ser um instrumento de gestão orientador que permita a implementação e operacionalização, de forma transversal, da igualdade de género na empresa, com benefícios para o negócio e para as Pessoas, de forma mais inclusiva, inovadora, sustentável e alinhada com os objetivos definidos no atual Plano Estratégico.