



## **Plano de Ação para a igualdade entre mulheres e homens 2019**



**A METROCOM – EXPLORAÇÃO DE ESPAÇOS COMERCIAIS, S.A.** defende o Princípio da Igualdade como pilar da sociedade que nos rodeia, livre de qualquer discriminação, onde homens e mulheres gozam das mesmas oportunidades, rendimentos, direitos e obrigações em todas as áreas.

## Enquadramento

“A igualdade de género é um valor fundamental da UE, um direito fundamental e um princípio-chave do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Reflete o que somos e é igualmente uma condição essencial para uma economia europeia inovadora, competitiva e próspera.”<sup>1</sup>

Principais marcos mundiais das políticas para a igualdade de género (igualdade entre mulheres e homens)<sup>2</sup>:

- **1975** – A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação é aprovada pela Assembleia Geral da ONU que reafirma e reforça o princípio da igualdade entre mulheres e homens. Em 1980, Portugal ratifica esta Convenção a qual é também conhecida pela sigla inglesa como Convenção CEDAW. Com um cariz normativo, é um dos grandes Tratados de Direitos Humanos e frequentemente apelidada a Magna Carta dos Direitos das Mulheres ou a Carta dos Direitos Humanos das Mulheres.
- **1993** – Realiza-se em Viena a Conferência Internacional da ONU sobre Direitos Humanos onde se reconhece que “Os direitos humanos das mulheres e das crianças do sexo feminino constituem uma parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais” (Declaração e Programa de Ação de Viena, 1993, par. 18). Este novo paradigma influencia a evolução da igualdade entre mulheres e homens que passa de uma questão abstrata, meramente formal e jurídica, para um resultado concreto e material a atingir, o que integra uma dimensão transformativa das sociedades humanas.
- **1995** – Realiza-se em Pequim a Conferência Internacional da ONU sobre Mulheres, Desenvolvimento e Paz onde foi adotada a Plataforma de Ação de Pequim com o objetivo da concretização dos direitos das mulheres em todo o mundo. De cariz programático, apresenta 12 áreas de ação (As mulheres e a pobreza, Educação e formação das mulheres, As mulheres e a saúde, A violência contra as mulheres, As mulheres e os conflitos armados, As mulheres e a economia, As mulheres no poder e na tomada de decisão, Mecanismos institucionais para o progresso das mulheres, As mulheres e os meios de comunicação social, As mulheres e o meio ambiente, A rapariga) e apela aos Estados para a integração da igualdade de género na formulação, implementação e avaliação de todas as políticas e ações, no que foi designado por estratégia de gender mainstreaming.
- **2015** – A ONU aprova a Agenda 2030 e enuncia os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) interpelando os Estados e os atores institucionais e privados a cumprir a promessa de não deixar ninguém para trás. A dimensão de género é considerada transversal a toda a Agenda e constitui o 5º ODS “alcançar a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas” (ONU, 2015).

---

<sup>1</sup> “Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia”, excerto retirado da “Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu (...)” no âmbito da Estratégia para a Igualdade de Género 2020–2025

<sup>2</sup> CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Este é um conceito que tem vindo a merecer especial atenção e importância por parte das principais instituições internacionais nos últimos anos, tendo também Portugal acompanhado este progresso.

A igualdade entre mulheres e homens é constitucionalmente atribuída ao Estado como uma das suas tarefas fundamentais. Está consagrada na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13º, e constitui um princípio fundamental do direito comunitário considerado no artigo 2º do Tratado da Comunidade Europeia.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular inicialmente, a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.

O n.º 2 do artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 133/2013 de 3 de outubro determina igualmente que as empresas públicas adotem planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Esta obrigatoriedade foi alargada posteriormente às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulando no artigo 7.º a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade de género.

## Objetivos

Tendo a METROCOM presente a importância da Igualdade de Género, como forma de demonstrar o seu compromisso com o tema e executando o disposto no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, apresenta-se o plano para a igualdade para 2019, vocacionado a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a irradicação da discriminação em função do sexo e estimular a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

O presente documento é uma forma de alcançar melhorias no plano da sustentabilidade, da justiça organizacional e da satisfação das colaboradoras e colaboradores, através do desenvolvimento de ações que visam alcançar os mesmos direitos e oportunidades independentemente do género.

O Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens, enquadra um conjunto de medidas a desenvolver pela METROCOM, baseadas em:

- Promover o respeito mútuo e garantir a igualdade de oportunidades perante a multiplicidade;
- Reconhecer as diferenças, para fortalecer o potencial humano e valorizar a diversidade na gestão estratégica da empresa;
- Fomentar uma cultura organizacional de tolerância zero a qualquer forma de violência ou discriminação;
- Definir ações específicas dirigidas aos responsáveis pela tomada de decisão e pelo planeamento de políticas internas e políticas públicas;
- Proteção da Parentalidade;
- Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar;
- Condições de Trabalho dignas.

## Controlo do PAIMH

Por forma a monitorizar as medidas implementadas, na METROCOM, apresenta-se um conjunto de indicadores relativos ao ano de 2018, para uma melhor análise dos resultados obtidos:

### 1. Efetivo global (%)

	Feminino	Masculino	Total
Efetivo global	4	1	5
% efetivo global	80%	20%	100%
Idade média	45	67	56
Antiguidade média	17	7	12

### 3. Distribuição etária

	Feminino	Masculino	Total
De 35 a 39 anos	1	0	1
De 40 a 44 anos	1	0	1
De 45 a 49 anos	1	0	1
De 50 a 54 anos	0	0	0
De 55 a 59 anos	0	0	0
De 60 a 64 anos	1	0	1
Mais de 64 anos	0	1	1

### 5. Distribuição por nível de ensino

	Feminino	Masculino	Total
Ensino Secundário	2	0	2
Ensino Superior	2	1	3

### 7. Quadros dirigentes

	Feminino	Masculino	Total
Diretor	0	1	1

### 9. Horas de formação

	Feminino	Masculino	Total
1º trimestre	0	0	0
2º trimestre	0	0	0
3º trimestre	0	0	0
4º trimestre	8	0	8
Total anual	8	0	8

### 2. Distribuição por órgão

	Feminino	Masculino	Total
Direção	0	1	1
Administrativa e Financeira	2	0	2
Marketing e Comercial	2	0	2

### 4. Distribuição por antiguidade

	Feminino	Masculino	Total
De 1 até 5	0	0	0
De 6 até 10	1	1	2
De 11 até 15	1	0	1
De 16 até 20	0	0	0
De 21 até 25	1	0	1
De 26 até 30	1	0	1
De 31 até 35	0	0	0
Mais de 35	0	0	0

### 6. Distribuição por carreira

	Feminino	Masculino	Total
Direção	0	1	1
Operações e Comercial	2	0	2
Técnica e Apoio	2	0	2

### 8. Órgãos sociais

	Feminino	Masculino	Total
Conselho Administração	1	2	3
Assembleia Geral	1	1	2

### 10. Retribuição média líquida

	Feminino	Masculino	Total
Diretor	- €	3 297,61 €	3 297,61 €
Administrativa e Financeira	2 219,71 €	- €	2 219,71 €
Marketing e Comercial	2 617,61 €	- €	2 617,61 €
Média Global	2 418,66 €	3 297,61 €	5 716,27 €