



## **Plano de Ação para a igualdade entre mulheres e homens 2021**



**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 mulheres e homens gozam das mesmas oportunidades, rendimentos, direitos e obrigações em todas as áreas da sociedade civil.

## 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>

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.

Com a evolução para Planos anuais de IGEN, por aplicação do Despacho Normativo n.º 18/2019, pretende-se essencialmente uma melhoria dos procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, no que diz respeito aos Planos de igualdade entre mulheres e homens.

Através deste documento, a METROCOM pretende divulgar as medidas adotadas nos termos do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, preparado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), abrangendo as seguintes temas:

- I. Igualdade no acesso ao emprego;
- II. Igualdade nas condições de trabalho;
- III. Igualdade remuneratória;
- IV. Proteção na parentalidade;

---

<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

V. Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Posteriormente, serão definidas medidas específicas e mensuráveis, de materialização dos temas identificados. A sua implementação desenvolver-se-á nas seguintes áreas de gestão:

- I. Missão, valores e estratégia da empresa;
- II. Recrutamento e seleção;
- III. Formação e aprendizagem ao longo da vida;
- IV. Remuneração e gestão das carreiras;
- V. Diálogo participado entre a empresa e os trabalhadores de forma individual ou coletiva;
- VI. Respeito pela dignidade de mulheres e homens;
- VII. Conciliação entre trabalho, família e vida pessoal;
- VIII. Proteção da maternidade e da paternidade;
- IX. Comunicação e imagem.

## 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 2021, 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 2020, para uma melhor análise dos resultados obtidos:

### 1. Efetivo global (%)

	Feminino	Masculino	Total
Efetivo global	4	3	7
% efetivo global	57%	43%	100%
Idade média	49	46	95
Antiguidade média	19,25	2	10,6

### 2. Distribuição por órgão

	Feminino	Masculino	Total
Direção	0	1	1
Administrativa e Financeira	2	1	3
Marketing e Comercial	2	1	3

### 3. Distribuição etária

	Feminino	Masculino	Total
De 35 a 39 anos	1	0	1
De 40 a 44 anos	1	1	2
De 45 a 49 anos	0	1	1
De 50 a 54 anos	1	1	2
De 55 a 59 anos	0	0	0
De 60 a 64 anos	1	0	1
Mais de 64 anos	0	0	0

### 4. Distribuição por antiguidade

	Feminino	Masculino	Total
De 1 até 5	0	3	3
De 6 até 10	1	0	1
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

### 5. Distribuição por nível de ensino

	Feminino	Masculino	Total
Ensino Secundário	2	0	2
Ensino Superior	2	3	5

### 6. Distribuição por carreira

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

### 7. Quadros dirigentes

	Feminino	Masculino	Total
Diretor Geral *	0	1	1
Responsável de Área *	0	2	2

\* Não remunerados, pertencem aos quadros do ML

### 8. Órgãos sociais

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

### 9. Horas de formação

	Feminino	Masculino	Total
1º trimestre	54	0	54
2º trimestre	0	0	0
3º trimestre	0	0	0
4º trimestre	0	0	0
Total anual	54	0	54

### 10. Retribuição média líquida

	Feminino	Masculino	Total
Administrativa e Financeira	1 321,64 €	- €	1 321,64 €
Marketing e Comercial	1 358,30 €	- €	1 358,30 €
Média Global	1 339,98 €	- €	1 339,98 €

O ano de 2020 ficou marcado a nível mundial, pela Pandemia provocada pela COVID-19, que obrigou a uma adaptação abrupta a todos os níveis da sociedade. Comparando a evolução das medidas tomadas em 2020 com o

ano de 2019, não se verificaram alterações no quadro de efetivos, no entanto o número de horas de formação diminuíram em 43%, justificado por todas as restrições sociais e laborais que se verificaram durante todo o ano.