



Plano de Ação para a igualdade entre mulheres e homens 2022



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.”¹

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 13.º, e constitui um princípio fundamental do direito comunitário considerado no artigo 2.º 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;

¹ “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 2022, 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 2021, para uma melhor análise dos resultados obtidos:

1. Efetivo global (%)

| | Feminino | Masculino | Total |
|-------------------|----------|-----------|--------|
| Efetivo global | 4 | 4 | 8 |
| % efetivo global | 50% | 50% | 100% |
| Idade média | 50 | 43 | 46,5 |
| Antiguidade média | 20,25 | 2,5 | 11,375 |

3. Distribuição etária

| | Feminino | Masculino | Total |
|-----------------|----------|-----------|-------|
| De 30 a 34 anos | 0 | 1 | 1 |
| De 35 a 39 anos | 1 | 0 | 1 |
| De 40 a 44 anos | 0 | 1 | 1 |
| De 45 a 49 anos | 1 | 0 | 1 |
| De 50 a 54 anos | 1 | 0 | 1 |
| De 55 a 59 anos | 0 | 0 | 0 |
| De 60 a 64 anos | 0 | 0 | 0 |
| Mais de 64 anos | 1 | 0 | 1 |

5. Distribuição por nível de ensino

| | Feminino | Masculino | Total |
|-------------------|----------|-----------|-------|
| Ensino Secundário | 2 | 0 | 2 |
| Ensino Superior | 2 | 4 | 6 |

7. Quadros dirigentes

| | Feminino | Masculino | Total |
|-----------|----------|-----------|-------|
| Diretor * | 0 | 3 | 3 |

* 2 não remunerados, pertencem aos quadros do ML

9. Horas de formação

| | Feminino | Masculino | Total |
|--------------|----------|-----------|-------|
| 1º trimestre | 20 | 2 | 22 |
| 2º trimestre | 24 | 0 | 24 |
| 3º trimestre | 0 | 0 | 0 |
| 4º trimestre | 8 | 0 | 8 |
| Total anual | 52 | 2 | 54 |

2. Distribuição por órgão

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

4. Distribuição por antiguidade

| | Feminino | Masculino | Total |
|----------------|----------|-----------|-------|
| Menos de 1 ano | 0 | 1 | 1 |
| De 1 até 5 | 0 | 3 | 3 |
| De 6 até 10 | 0 | 0 | 0 |
| De 11 até 15 | 2 | 0 | 2 |
| De 16 até 20 | 0 | 0 | 0 |
| De 21 até 25 | 0 | 0 | 0 |
| De 26 até 30 | 2 | 0 | 2 |
| De 31 até 35 | 0 | 0 | 0 |
| Mais de 35 | 0 | 0 | 0 |

6. Distribuição por carreira

| | Feminino | Masculino | Total |
|-----------------------|----------|-----------|-------|
| Direção | 0 | 3 | 3 |
| Operações e Comercial | 2 | 1 | 3 |
| 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 | - € | 2 518,82 € | 2 518,82 € |
| Administrativa e Financeira | 1 346,33 € | - € | 1 346,33 € |
| Marketing e Comercial | 1 374,93 € | 795,43 € | 2 170,36 € |
| Média Global | 1 360,38 € | 1 657,13 € | 3 017,50 € |

Em 2021 continuaram-se a sentir os efeitos provocados pela Pandemia COVID-19, marcado por avanços e recuos dos confinamentos registados ao longo do ano. Comparando a evolução das medidas tomadas em 2021 com o ano de 2020, verificaram-se alterações no quadro de efetivos, com o recrutamento de um estagiário Técnico Superior para a área Marketing/Comercial e a passagem para os quadros da METROCOM do Diretor Comercial e de Desenvolvimento do Negócio, que até então pertencia aos quadros do Metropolitano de Lisboa.