



## Plano de Ação para a igualdade entre mulheres e homens 2023



## Índice

|  |   |
|--|---|
| I. Enquadramento.....                                    | 4 |
| II. Caracterização da Empresa.....                       | 5 |
| III. Acompanhamento e Monitorização do Plano.....        | 5 |
| IV. Objetivos.....                                       | 7 |
| V. Medidas a Implementar em 2023 .....                   | 8 |
| Estratégia, Valores e Missão.....                        | 8 |
| Recrutamento e Seleção .....                             | 8 |
| Formação Inicial e Contínua.....                         | 8 |
| Igualdade nas Condições de Trabalho .....                | 9 |
| Conciliação entre trabalho, família e vida pessoal ..... | 9 |

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.

## I. 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.

---

<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

## II. Caracterização da Empresa

A METROCOM é uma empresa do Sector Empresarial do Estado, detida na sua totalidade pelo Metropolitano de Lisboa (Empresa Mãe) desde 18 de abril de 2011. Tem como função gerir com rigor e eficiência os espaços comerciais e outros equipamentos da rede do Metropolitano de Lisboa, assegurando a sua boa utilização, valorização e rentabilização, promovendo o aumento do grau de satisfação do cliente e a sua fidelização. Para tal, concilia o interesse comercial e a rentabilização dos seus espaços, obtendo receitas complementares como forma de gerar valor para o seu acionista, clientes e colaboradores.

A Empresa é constituída por um número reduzido de trabalhadores, cujos Órgãos Sociais (Conselho de Administração / Assembleia Geral) e parte da Direção, são constituídos por elementos da Empresa Mãe, não remunerados. Em 2022, o efetivo Global da Empresa é de 8 funcionários sendo 50% do sexo feminino e 50% do sexo masculino. Conforme apresentado no gráfico “Evolução do Efetivo Global por Sexo”, no ponto III deste documento, a distribuição do efetivo por sexo é bastante equitativa, tendo já sido mais preponderante para o sexo feminino em anos anteriores.

No que respeita ao cumprimento no disposto da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto (que estabelece a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa, não pode ser inferior a 33,3 %, a partir de 1 de janeiro de 2018), a METROCOM tem cumprido na sua totalidade desde 2018.

## III. Acompanhamento e Monitorização do Plano

Por forma a monitorizar as medidas implementadas, na METROCOM, apresenta-se um conjunto de indicadores relativos ao ano de 2022, para uma melhor análise dos resultados obtidos:

|                   | Feminino | Masculino | Total  |
|-------------------|----------|-----------|--------|
| Efetivo global    | 4        | 4         | 8      |
| % efetivo global  | 50%      | 50%       | 100%   |
| Idade média       | 51       | 44,25     | 47,625 |
| Antiguidade média | 21,25    | 2,5       | 11,875 |

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

### 3. Distribuição etária

|                 | Feminino | Masculino | Total |
|-----------------|----------|-----------|-------|
| De 30 a 34 anos | 0        | 1         | 1     |
| De 35 a 39 anos | 0        | 0         | 0     |
| De 40 a 44 anos | 1        | 1         | 2     |
| De 45 a 49 anos | 1        | 1         | 2     |
| De 50 a 54 anos | 1        | 0         | 1     |
| De 55 a 59 anos | 0        | 1         | 1     |
| 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 | 50       | 0         | 50    |
| 2º trimestre | 14       | 7         | 21    |
| 3º trimestre | 63       | 14        | 77    |
| 4º trimestre | 8        | 0         | 8     |
| Total anual  | 135      | 21        | 156   |

### 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

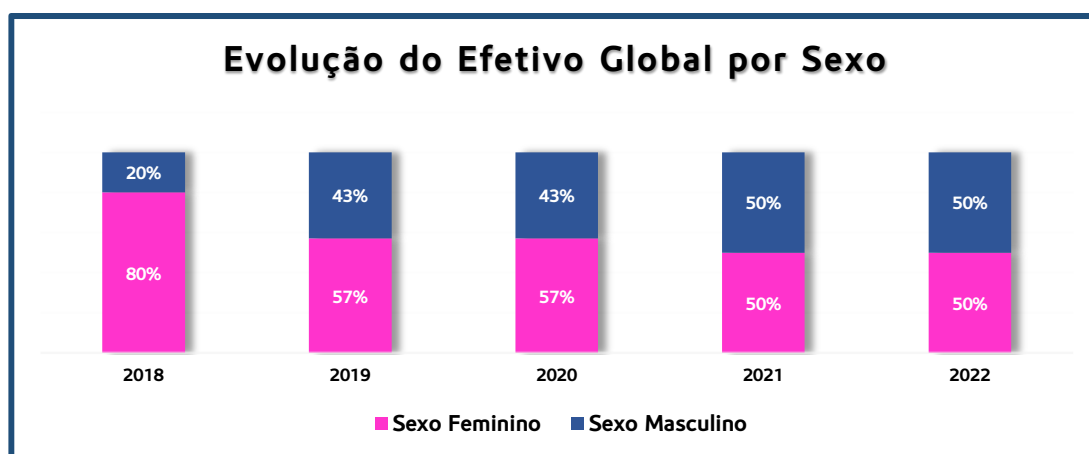
|                       | Feminino | Masculino | Total |
|-----------------------|----------|-----------|-------|
| Direção               | 0        | 3         | 3     |
| Operações e Comercial | 2        | 1         | 3     |
| Técnica e Apoio       | 2        | 0         | 2     |

### 8. Órgãos sociais

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

### 10. Retribuição média líquida

|                             | Feminino   | Masculino  | Total      |
|-----------------------------|------------|------------|------------|
| Diretor                     | - €        | 2 580,11 € | 2 580,11 € |
| Administrativa e Financeira | 1 501,51 € | - €        | 1 501,51 € |
| Marketing e Comercial       | 1 445,60 € | 851,95 €   | 2 297,55 € |
| Média Global                | 1 473,56 € | 1 716,03 € | 3 189,59 € |



## IV. Objetivos

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;
- v. Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

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 2023, vocacionado a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a erradicação da discriminação em função do sexo e estimular a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

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, fortalecendo 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.

## V. Medidas a Implementar em 2023

### Estratégia, Valores e Missão

| Objetivos  | Medidas  | Unidade Responsável | Áreas Envolvidas | Orçamento                        | Observações  |
|--|--|---------------------|------------------|----------------------------------|--------------|
| Garantir o princípio da equidade e da não discriminação  | Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens                               | Administração       |                  | Não envolve custos específicos   | Implementado |
| Divulgação do Plano de Igualdade entre Mulheres e Homens | Divulgação externa: publicação no site.<br>Divulgação interna: através do envio de newsletters eletrônicas; publicação na intranet | Administração       |                  | Sem orçamento específico alocado | Implementado |

### Recrutamento e Seleção

| Objetivos                      | Medidas  | Unidade Responsável | Áreas Envolvidas         | Orçamento                      | Observações  |
|--------------------------------|--|---------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------|
| Igualdade no acesso ao emprego | Criar e implementar procedimentos internos, de modo a assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo |                     | Área de Recursos Humanos | Não envolve custos específicos | Implementado |

### Formação Inicial e Contínua

| Objetivos  | Medidas  | Unidade Responsável | Áreas Envolvidas         | Orçamento                        | Observações   |
|--|--|---------------------|--------------------------|----------------------------------|---|
| Dotar todos os colaboradores de formação contínua e adequada para a boa realização das funções | Organização de horários de formação coincidentes com horários os normais de trabalho estabelecidos |                     | Área de Recursos Humanos | Sem orçamento específico alocado | Formação garantida pela Área de Recursos Humanos da Empresa Mãe |



## Igualdade nas Condições de Trabalho

| Objetivos   | Medidas   | Unidade Responsável | Áreas Envolvidas         | Orçamento                      | Observações  |
|---|---|---------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------|
| Remuneração e gestão das carreiras justas entre mulheres e homens | Controlar a remuneração base e suplementos de mulheres e homens para garantir que não existem disparidades. Trabalhar em indicadores de desempenho e progressão de carreiras, para continuar a reduzir a diferença salarial entre homens e mulheres |                     | Área de Recursos Humanos | Não envolve custos específicos | Implementado |

## Conciliação entre trabalho, família e vida pessoal

| Objetivos   | Medidas  | Unidade Responsável | Áreas Envolvidas         | Orçamento                      | Observações  |
|---|--|---------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------|
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das/os colaboradoras/es | Realizar ações de sensibilização sobre equilíbrio trabalho / vida pessoal / vida familiar e fornecer as ferramentas necessárias para uma maior eficácia na sua implementação |                     | Área de Recursos Humanos | Não envolve custos específicos | Implementado |