
PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Metro do Porto, S.A.
setembro 2022



Índice

Índice.....	2
Siglas.....	3
01. Enquadramento.....	4
02. Caracterização MP.....	6
03. Autodiagnóstico da Situação da Igualdade de Género na MP.....	10
04. Plano de Ação.....	11
05. Acompanhamento e Avaliação do Plano.....	16

Siglas

MP – Metro do Porto

GT – Grupo de Trabalho

PI – Plano de Igualdade

IG – Igualdade de Género

SIG – Sistema Integrado de Gestão

DAF – Departamento Administrativo e Financeiro

DAF-RH – Departamento Administrativo e Financeiro, Área de Recursos Humanos

GSI – Gabinete de Organização e Sistemas de Informação

01. Enquadramento

Igualdade de Género significa igualdade de oportunidades, o reconhecimento e a valorização de homens e mulheres, em todos os domínios da vida. A Igualdade de Género é o quinto Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que deve ser cumprido até ao ano 2030.

Ao longo dos últimos anos, tem-se vindo a constatar um crescente comprometimento da Sociedade em alcançar o objetivo estipulado pelas Nações Unidas em relação à igualdade de género e ao empoderamento das mulheres.

O incremento de políticas europeias e nacionais ligadas a questões de igualdade de género reforçam o objetivo, procurando colmatar desigualdades identificadas no que diz respeito à participação de homens e mulheres em contexto social.

No que diz respeito a Portugal, o país tem vindo a progredir em matérias de IG, encontrando-se, no entanto, ainda abaixo da média europeia. Neste quesito, as empresas públicas e privadas desempenham um papel fundamental, podendo contribuir significativamente para a redução do desequilíbrio de género, alcançando resultados mais positivos e equitativos em termos corporativos.

A Metro do Porto S.A., empresa do sector empresarial do Estado, enquanto provedora de serviços que satisfazem as necessidades coletivas, tem um papel preponderante na afirmação e difusão de boas práticas na esfera da responsabilidade social. A este nível, e tal como preconizado na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, adotou um Plano de Igualdade que tem como objetivo servir de guia para os diversos atores da edificação de uma empresa justa e inclusiva.

Este Plano para a Igualdade, com as atualizações decorrentes das boas práticas e das alterações na estrutura societária da empresa, foi elaborado por um grupo de trabalho pluridisciplinar, a partir da elaboração de um diagnóstico suportado por um conjunto de documentos de referência, nomeadamente, guias e manuais de auto - avaliação elaborados pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

À luz dos resultados obtidos na fase de diagnóstico e tendo em conta as especificidades da Metro do Porto - número de recursos humanos bastante reduzido quando comparado com outras empresas do mesmo sector, poucos níveis hierárquicos (apenas quatro: administrativos, técnicos, direção e administração) e, ainda, um certo grau de informalidade (mas simultaneamente proximidade) nos processos associados à gestão dos Recursos Humanos - procedeu-se à elaboração de um Plano de Igualdade adaptado à realidade empresarial da empresa.

O Plano de Igualdade da Metro do Porto consiste num conjunto de objetivos estratégicos que se pretende alcançar a médio e longo prazo; inclui meios tendentes a facilitar o processo de cumprimento

do Plano, bem como, um plano de ação com medidas a implementar de modo a melhorar de forma contínua a performance da Empresa no que respeita à igualdade de oportunidades e conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

02. Caracterização MP

Missão

"A Missão da Metro do Porto, S.A. é planejar, conceber, construir, equipar e explorar um Sistema de Metro Ligeiro na Área Metropolitana do Porto, em regime de concessão atribuída pelo Estado."

Visão

"Promover a mobilidade sustentável na Área Metropolitana do Porto."

Valores

A atuação da Metro do Porto e dos seus colaboradores é orientada por um sistema de princípios assente nos seguintes valores:

Sustentabilidade – Posicionando-se como um fator inequívoco de sustentabilidade e qualidade de vida urbana e suburbana. Atuando na promoção das melhores práticas ambientais no setor, na gestão eficiente dos recursos e no fomento da intermodalidade e da mobilidade sustentável na Região.

Orientação para o Cliente – Focalizando-se no Cliente através da oferta de um serviço de elevado valor percebido e superando as suas expectativas.

Rigor - No cumprimento das obrigações e na execução das tarefas.

Transparência - No relacionamento com as partes interessadas e na informação disponibilizada.

Integridade - Preocupação em atuar corretamente em todas as situações. Compromisso inflexível com a legalidade, a integridade, a ética, a transparência e a tolerância zero à corrupção, a fim de garantir que os seus clientes, acionistas, trabalhadores, fornecedores, parceiros e demais partes interessadas tenham confiança na integridade dos seus serviços.

Espírito de Equipa - Procurando a orientação para objetivos comuns, promovendo a partilha de conhecimento e favorecendo ações integradas.

Código de Ética

O Código de Ética da Metro do Porto estabelece os valores estruturantes da Empresa e os princípios orientadores do comportamento ético que deverão ser observados por todos os Colaboradores no exercício das suas funções e nas suas ações quotidianas, tanto nas suas relações internas como externas.

As regras, princípios e valores presentes no Código de Ética deverão ser prosseguidos por qualquer pessoa ou entidade que trabalhe ou preste serviço à Metro do Porto, qualquer que seja a natureza

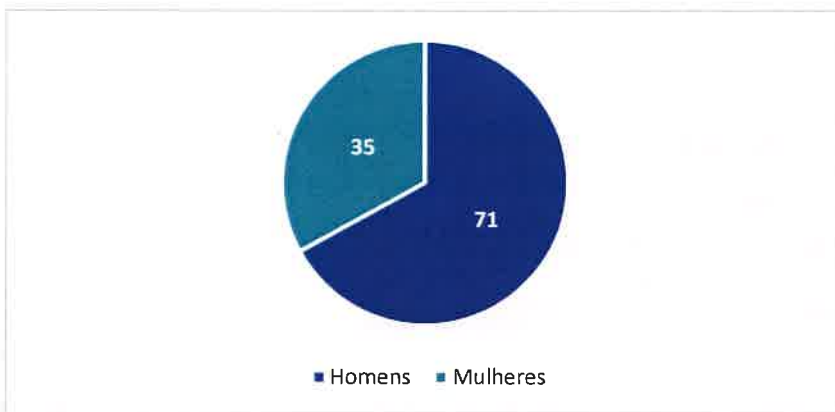
jurídica subjacente à sua relação com a Empresa, sendo para os efeitos deste Código designadas por Colaboradores.

Desta forma e a título de exemplo, as interações que os colaboradores MP estabelecem devem ser pautadas pelo respeito mútuo, transparência e rigor, respeito pelos direitos, sensibilidades e diversidades das pessoas, pela responsabilidade social e proteção ambiental e prevenção da corrupção.

Indicadores (2019, 2020, 2021)

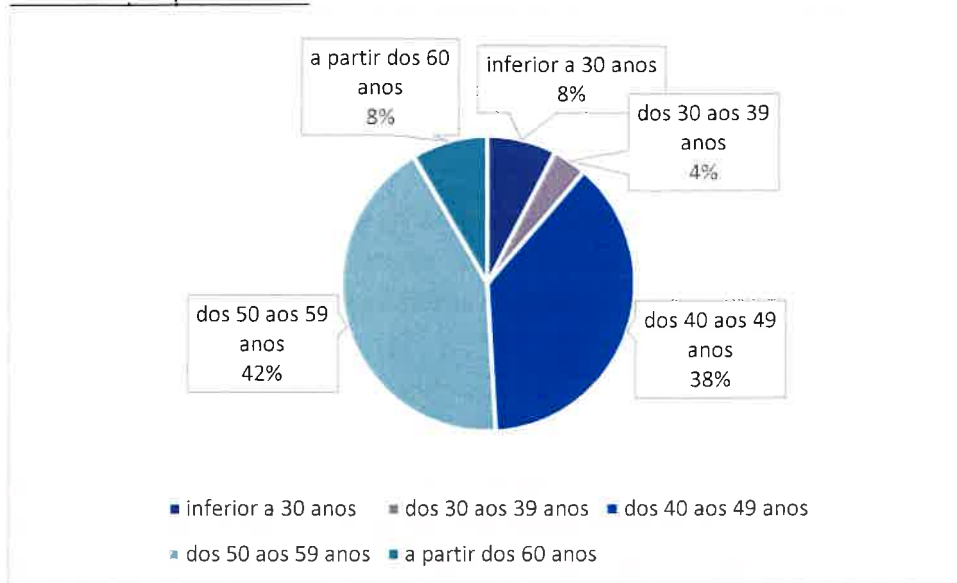
A análise foi efetuada com base nas categorias do SIOE – Sistema de Informação de Organização do Estado, que é um sistema de informação sobre a caracterização das entidades públicas do universo das contas nacionais, bem como a atividade social dos empregadores públicos, no qual a Metro do Porto, S.A. está integrada.

Distribuição por Género



O gráfico demonstra que existe ainda uma desproporção entre o número de homens e o de mulheres. Os homens representam 67% do total da organização e as mulheres 33%, num total de 106 colaboradores. Esta situação justifica-se por se tratar de um setor ligado a profissões tradicionalmente percecionadas como masculinas, a nível técnico, como é o caso das engenharias. Acresce ainda o facto de a grande maioria dos colaboradores da empresa ter sido contratada há cerca de 20 anos, o que limita a margem de manobra da empresa nesta área, sobretudo face às restrições em vigor quanto à contratação de novos quadros.

Distribuição por Idades



A idade média da Metro do Porto é de 50 anos, o que evidencia um efetivo envelhecido que estará relacionado com o reduzido número de admissões nos últimos anos, pelas razões acima referidas.

Distribuição por Qualificações

Qualificações	Mulheres	Homens	Total Geral
2º ciclo do ensino básico	1	1	2
3º ciclo do ensino básico	1	9	10
Ensino Secundário	5	11	16
Ensino Superior	28	50	78
Total Geral	35	71	106

Num total de 106 colaboradores, 28 mulheres possuem formação superior, concluindo-se que a maioria é licenciada. Relativamente aos homens, verifica-se que 50 têm formação superior e 11 o ensino secundário. No que respeita ao 2º e 3º ciclo do ensino básico, verifica-se uma prevalência dos homens que está essencialmente associada ao desempenho de funções mais operacionais.

Distribuição por Categoria Profissional

Categoria Profissional	Feminino	Masculino	Total Geral
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar		12	12
Assistente Técnico, Técnico de Nível Intermédio, Pessoal Administrativo	10	9	19
Dirigente Intermédio de 1.º Grau	2	12	14
Dirigente Intermédio de 3.º Grau e Seguintes		4	4
Dirigente Superior de 1.º Grau		1	1
Dirigente Superior de 2.º Grau	2	3	5
Informático		2	2
Pessoal Inspeção	1	2	3
Técnico Superior	20	26	46
Total Geral	35	71	106

Constata-se um equilíbrio do sexo feminino e sexo masculino nas categorias profissionais “Assistente Técnico, Técnico de Nível Intermédio, Pessoal Administrativo”, “Dirigente Superior de 2º Grau”, “Pessoal Inspeção” e “Técnico Superior” e uma maior concentração de homens nas categorias “Dirigente Intermédio de 1º Grau”, “Dirigente Intermédio de 3º Grau e Seguintes” e “Assistente Operacional, Operário, Auxiliar”, esta última mais relacionada com atividades operacionais.

Em relação ao cargo de Diretor (representado no quadro anterior pela categoria profissional “Dirigente Intermédio de 1.º Grau”) regista-se um desequilíbrio acentuado na representação dos diferentes géneros, uma vez que 12 são masculinos e 2 são femininos – de referir que, para além de grande parte destas contratações terem ocorrido há cerca de 20 anos, o facto de a empresa não ter ainda o seu Regulamento de Carreiras aprovado, limita substancialmente a sua margem de manobra no que a este tema diz respeito.

03. Autodiagnóstico da Situação da Igualdade de Género na MP

A definição do plano de ação para a Igualdade de Género resultou da realização de um autodiagnóstico que permitiu obter informações concretas sobre a situação atual da MP em matéria de igualdade entre mulheres e homens. Esta matriz de apoio ao diagnóstico foi disponibilizada pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego em:

https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf

Neste questionário foram avaliadas as seguintes dimensões:

- Estratégia, Missão e Valores da Empresa;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Formação Inicial e Contínua;
- Igualdade nas Condições de Trabalho;
- Proteção na Parentalidade;
- Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal, e
- Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho.

04. Plano de Ação

A elaboração do Plano de Ação teve por base um conjunto de objetivos estratégicos que funcionam como guias orientadores para a ação e decisão relativamente às questões com impacto na igualdade de oportunidade e tratamento, bem como, com impacto ao nível da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional:

- **Recrutamento e seleção de pessoal** – recrutar e selecionar pessoas, valorizando de forma igualitária competências, aspirações, necessidades e responsabilidades.
- **Aprendizagem ao longo da vida** – incentivar a aprendizagem ao longo da vida e a utilização das capacidades e conhecimentos.
- **Remunerações e gestão de carreira** – promover a igualdade e a não discriminação nas promoções e progressão na carreira (assim que a empresa disponha de um Regulamento de Carreira aprovado pelas Tutelas).
- **Diálogo social e participação dos colaboradores** – privilegiar o diálogo com os colaboradores e/ou suas estruturas representativas e promover a sua participação na definição e implementação de medidas que promovam a igualdade.
- **Respeito pela dignidade de todos no local de trabalho** – garantir o respeito pela dignidade de homens e mulheres no local de trabalho promovendo a resolução eficaz de situações-problema.
- **Informação, comunicação e imagem** – utilizar uma linguagem e imagens não discriminatórias no âmbito da comunicação interna e externa.
- **Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal** – promover a organização e novas formas de trabalho adequadas às necessidades pessoais e familiares dos colaboradores.
- **Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família** – enquadrar de forma adequada e encorajar o exercício das responsabilidades familiares.

Considerando os objetivos estratégicos mencionados, apresentamos em seguida as principais medidas que têm sido desenvolvidas / a desenvolver, que se dividem em:

- **Normativos a observar por todos** – conjunto de regras a estabelecer, a divulgar e a cumprir por todos os departamentos e de carácter intemporal;
- **Plano a médio prazo** – situações estratégicas para as quais se propõe aprofundamento e implementação a médio prazo de algumas ações.

Normativos a observar por todos

Recrutamento e Seleção de Pessoal

- Os critérios, procedimentos de recrutamento e seleção, bem como anúncios de oferta de emprego, deverão ter presentes o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, estado civil, etc.*
- Na constituição de equipas/grupos de trabalho, sempre que tal seja possível, deve ser tido em conta o princípio da representação equilibrada de géneros (tendo presente o peso de cada género na organização como um todo).

Como já referido anteriormente, é necessário ter presente que estes objetivos estão extremamente condicionados pelas limitações impostas à contratação de pessoal pelas Empresas do Sector Empresarial do Estado.

Aprendizagem ao Longo da Vida

- A proposta de cada departamento para o plano de formação deve ter subjacente uma avaliação do equilíbrio da proposta entre ambos os géneros, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação e progressão na carreira.
- Cada departamento deverá garantir que os seus colaboradores têm acesso a um número de horas de formação adequado ao desempenho eficiente e eficaz das suas funções. *

Remunerações e Gestão da Carreira

Estes objetivos encontram-se condicionados pela inexistência na Empresa de um Regulamento de Carreira aprovado, que permita, à luz da lei, efetuar as valorizações remuneratórias e a progressão da carreira dos colaboradores. A Empresa apresentou um Regulamento de Carreira para aprovação das Tutelas em 2018, aguardando-se a sua aprovação.

- Assegurar a convergência progressiva entre a remuneração de homens e mulheres cujas tarefas, responsabilidades, competências e desempenhos sejam semelhantes. *
- Na atribuição de remunerações complementares (prémios, regalias acessórias) deverá estar presente o princípio da igualdade, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ausências ao trabalho para assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parentalidade). *
- A nomeação de colaboradores para cargos de chefia ou órgão de decisão deverá ter presente o princípio da igualdade e da não discriminação.
- As competências (habilitações escolares, formação profissional, etc.) dos colaboradores (homens e mulheres) deverão ser reconhecidas de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira.

* Situações com enquadramento na lei.

Respeito pela Dignidade no Local de Trabalho

- Assegurar que qualquer processo de violação do respeito pela dignidade de homens ou mulheres no local de trabalho é tratado adequadamente, com confidencialidade e em conformidade com o estipulado na lei.

Informação, Comunicação e Imagem

- Sempre que se produzam diagnósticos e relatórios com valores quantificados relativos aos colaboradores deverá existir o cuidado de apresentar de forma sistemática os dados desagregados por género.
- Não utilização de linguagem e/ou imagens discriminatórias na publicidade e na promoção de atividades e serviços (nomeadamente em peças e elementos de comunicação da empresa).
- Dar a conhecer aos colaboradores a legislação e a informação relevante no que concerne às temáticas da igualdade, conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e proteção na maternidade e paternidade através da sua publicitação na Intranet. (DAF-RH) *

Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar

- Assegurar medidas específicas com vista à reintegração na vida ativa de colaboradores que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares e pessoais (exemplo de medidas: informação, formação, reciclagem). *
- Continuar com a possibilidade de adaptar o tempo semanal de trabalho (37,5 horas) concentrando ou alargando o horário de trabalho diário (banco de horas), com fixação do período de permanência obrigatório diário (10h às 16h).
- Continuar a promover a aprovação dos pedidos de teletrabalho a todos os colaboradores que o pedirem de forma justificada.
- Auscultar os colaboradores com vista a identificar e implementar outras medidas que ajudem na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

Proteção na Maternidade, Paternidade e Assistência à Família

- Reconhecer de igual forma o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade. *
- Proporcionar condições aos colaboradores do sexo masculino que queiram gozar os 10 dias facultativos de licença parental previstos na lei e que são remunerados pela Segurança Social

Recrutamento e Seleção de Pessoal

- O tratamento da informação relativa aos processos de recrutamento e seleção tem de ter em conta os critérios de igualdade de tratamento de género. (DAF – RH) *;
- Promover e assegurar a igualdade de oportunidades a trabalhadores portadores de deficiência.

* Situações com enquadramento na lei.

Diálogo Social e Participação dos Colaboradores

- Utilização de um endereço eletrónico (rh@metrodoporto.pt) para a receção de sugestões/dúvidas relativamente aos temas da igualdade/conciliação da vida profissional e proteção na maternidade e paternidade. (GSI)
- A análise do conteúdo e resposta aos emails recebidos cabe à Área de DAF-RH que, quando entender necessário, deve dar a conhecer à Administração.
- Implementar um inquérito aos colaboradores relativo ao clima social e para aferição do grau de cumprimento dos preceitos definidos no plano de igualdade com periodicidade bienal. (DAF - RH com colaboração do GT encarregue de avaliar a execução do Plano);
- Assegurar as necessárias condições de acessibilidade aos trabalhadores com mobilidade reduzida.

Aprendizagem ao Longo da Vida

- A área de RH deve encorajar alterações à proposta do plano de formação quando entender que este não observa o princípio da igualdade e da não discriminação. (DAF - RH)

Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar

- Disponibilizar serviços de saúde aos colaboradores no sentido estrito, ao nível do seguro de saúde, e no sentido lato, no que concerne à fomentação de ações relacionadas com a saúde e bem - estar, em especial através da divulgação de informação (pela Intranet), da promoção de rastreios, etc. (DAF - RH)
- Promover o estabelecimento de acordos e protocolos em diversas áreas quando se afigurem úteis para os colaboradores, nomeadamente na área da saúde, cultura, lazer, desporto, serviços de proximidade e serviços de apoio a familiares dos colaboradores (exemplos: ginásios, farmácias, restaurantes, papelarias, etc.). (DAF - RH)
- Admitir a existência de trabalho a tempo parcial ou licenças sem vencimento com o objetivo de permitir a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, quando na sua origem, estão motivos de força maior (familiares com deficiência, doenças crónicas, etc.). *
- Promover o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação da vida profissional, pessoal e familiar dos colaboradores.
- Promover horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.*

Plano a médio prazo

Remunerações e Gestão da Carreira

- Possibilidade de assegurar um sistema de avaliação de desempenho dos colaboradores com critérios objetivos comuns a homens e mulheres, tendo como ponto de partida a definição funcional dos cargos e responsabilidades ao nível da microestrutura da Empresa.

Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar

- Avaliar, de acordo com a legislação em vigor, as diferentes alternativas quanto à repartição por dia do número de horas de trabalho semanal.
- Possibilidade de adoção de novos modelos de trabalho, tendo em conta as especificidades e dinâmicas de cada equipa/função. Entre as soluções, podemos ter o formato 100% presencial para quem assim quiser ou para funções que não podem ser realizadas à distância, o formato híbrido ou o formato integralmente remoto (quando aplicável).

05. Acompanhamento e Avaliação do Plano

O grupo de trabalho que esteja a todo o momento incumbido do acompanhamento e melhoria do Plano de Igualdade tem como objetivo dinamizar e promover iniciativas e ações no enquadramento desta matéria, devendo implementar, acompanhar e avaliar bienalmente o presente plano, bem como revisá-lo e atualizá-lo, sempre que entender necessário, com a aprovação da Comissão Executiva. Tais ações deverão ser incorporadas no processo de revisão do SIG pela Gestão.

