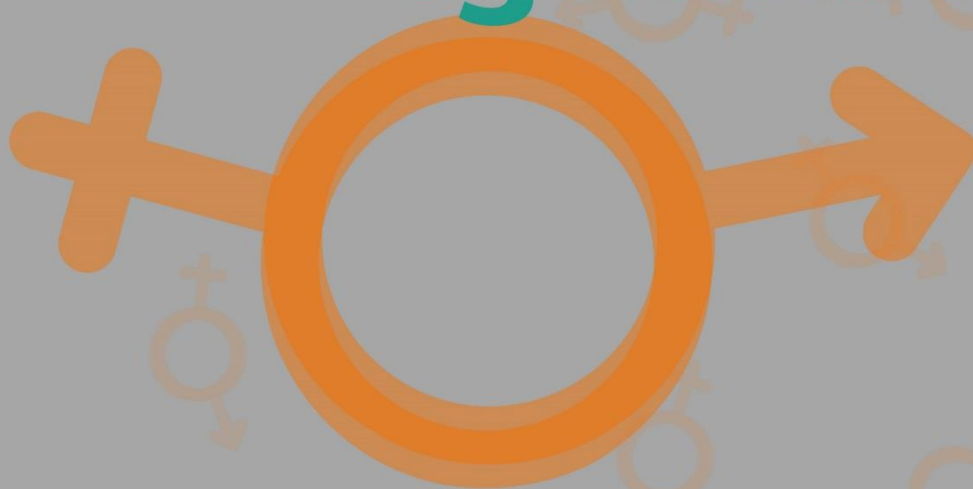


Plano para a Igualdade



Índice

1.	ENQUADRAMENTO	2
1.1	OBJETO	3
1.2	ÂMBITO.....	3
2.	CARATERIZAÇÃO DO GRUPO IP	4
2.1	Missão	4
2.2	Visão	5
2.3	Valores	5
2.4	Código de Ética	5
2.5	Indicadores	5
	I. Distribuição por Género	6
	II. Distribuição por Idades	6
	III. Distribuição por Qualificações.....	7
	IV. Distribuição por Áreas de Estudo – Ensino Superior.....	8
	V. Distribuição por Grupo Profissional.....	8
	VI. Distribuição por Cargos de Chefia	9
	VII. Distribuição por Volume de Formação	9
	VIII. Distribuição por Tipo de Horário	10
3.	AUTO DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NO GRUPO IP	10
4.	RESULTADO DO AUTO DIAGNÓSTICO	11
5.	PLANO DE AÇÃO	11
	I. Recrutamento e Seleção	13
	II. Formação Contínua	13
	III. Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal – Formas Inovadoras de Organização do Trabalho / Benefícios Diretos a Colaboradores, Colaboradoras e suas Famílias / Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família	13
	IV. Comunicação Interna e Externa.....	13
6.	ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO.....	13
7.	ANEXOS.....	14

1. ENQUADRAMENTO

Igualdade de género significa igualdade de direitos e de oportunidades, igual visibilidade, valorização, poder e participação, de mulheres e de homens, em todas as esferas da vida pública e privada. É uma matéria de cidadania e direitos humanos.

Nos últimos anos tem-se assistido a um incremento de políticas europeias e nacionais ligadas a questões de igualdade de género, levando a uma clara melhoria da inserção das mulheres no mercado de trabalho e a um novo olhar para as condições que permitem e facilitam a conjugação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Essas políticas decorrem, em boa parte, da adoção de planos nacionais para a igualdade, os quais se inscrevem, entre outras iniciativas da Comissão Europeia, na Estratégia Europeia para o Emprego, e que procuram colmatar desigualdades identificadas quanto à participação de homens e mulheres nos diferentes níveis sociais, em especial, no emprego.

O princípio da igualdade entre mulheres e homens em matéria de emprego implica, nos termos da legislação laboral em vigor:

- o direito a igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;
- a garantia de igualdade salarial, para trabalho igual ou de igual valor, entre mulheres e homens;
- o reconhecimento e valorização do trabalho de igual forma;
- a participação plena e efetiva de mulheres e homens na tomada de decisões;
- a participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida profissional e na vida familiar, com a igual partilha entre mães e pais no que toca nomeadamente à necessidade de ausência ao trabalho por maternidade e paternidade e para prestação de cuidados a filhos e filhas ou outras pessoas dependentes.

Apesar das melhorias notáveis verificadas na participação das mulheres no mundo do trabalho ainda se identificam assimetrias que devem ser corrigidas. O envolvimento e o compromisso das empresas, quer privadas quer públicas, e das suas lideranças, têm contribuído significativamente para alcançar resultados mais positivos e equitativos num período de tempo mais curto.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, e o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, consagram atualmente a obrigatoriedade de as empresas do setor empresarial do Estado adotarem planos de igualdade, traduzindo desse modo o compromisso para a eliminação efetiva de discriminações e facilitando a concretização de uma política de igualdade de tratamento e oportunidades entre géneros.

Esta política legislativa teve a sua mais recente expressão com a publicação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, nos termos da qual as entidades do setor público empresarial estão obrigadas, a partir de 1 de janeiro de 2018, a garantir que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização não seja inferior a 33,3%.

O processo tendente ao assegurar da pluralidade de representação de género, aos vários níveis da organização, compreende as seguintes fases:

- a) Elaboração de um diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- b) Conceção de um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade empresarial;
- c) Implementação e acompanhamento do plano para a igualdade;
- d) Avaliação *ex post* do impacto das medidas executadas;
- e) Reporte semestral, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, do resultado das avaliações efetuadas.

1.1 OBJETO

O presente Plano para a Igualdade tem como objetivos gerais:

- a) Reconhecer explicitamente que a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens é um direito elementar, pelo que se devem implementar políticas transversais e positivas que permitam que esse direito seja uma realidade;
- b) Promover uma mudança na cultura da organização que integre a igualdade nos seus atos de gestão;
- c) Reduzir os desequilíbrios detetados e prevenir possíveis desequilíbrios no futuro.

Mais especificamente, este Plano para a Igualdade visa atualizar o diagnóstico existente, planear e definir linhas de orientação para a concretização de ações em prol da igualdade.

1.2 ÂMBITO

O presente Plano para a Igualdade aplica-se a todos os colaboradores e colaboradoras do Grupo IP.

2. CARATERIZAÇÃO DO GRUPO IP

2.1 Missão

A Infraestruturas de Portugal, SA é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, resultante da fusão entre a Rede Ferroviária Nacional – REFER, EPE e a EP - Estradas de Portugal, SA consagrada a 1 de junho de 2015, na sequência da publicação do Decreto-lei nº 91/2015, de 29 de maio.

A IP tem por objeto a conceção, projeto, construção, financiamento, conservação, exploração, requalificação e modernização das redes rodoviária e ferroviária nacionais, incluindo-se nesta última o comando e controlo da circulação. É responsável pela gestão de infraestruturas, nos termos do contrato de concessão geral da rede rodoviária nacional e do contrato programa para a gestão da rede ferroviária nacional, ambos celebrados com o Estado.

O Grupo IP, composto pela Infraestruturas de Portugal, S.A. (empresa mãe), pela GIL – Gare Intermodal de Lisboa, S.A., pela IP Engenharia, S.A., pela IP Património, S.A. – Administração e Gestão Imobiliária, S.A. e pela IP Telecom, S.A. – Serviços de Telecomunicações, S.A., tem a estrutura acionista indicada no quadro seguinte e incorpora o saber técnico necessário ao bom desempenho das redes rodoviárias e ferroviárias, dispondo dos recursos, das competências e da experiência para cooperar e prestar assessoria e serviços, nas mais variadas áreas, numa lógica de transferência de conhecimento e de *know-how*.



2.2 Visão

Posicionar-se como gestora de mobilidade multimodal, potenciando o *asset management*, as sinergias e as novas receitas para garantir a prestação de um serviço sustentável, seguro e eficiente.

2.3 Valores

Refletem o seu compromisso com a sociedade e a vontade de melhoria contínua: rigor, transparência e eficiência.

2.4 Código de Ética

O Grupo IP tem um Código de Ética que reflete os valores com os quais a organização está comprometida - prossecução do interesse público, legalidade, transparência e eficiência - e regula um conjunto de matérias especialmente críticas para a organização, como sejam, a título de exemplo (i) o conflito de interesses, (ii) a não discriminação, (iii) o relacionamento entre colaboradores, (iv) a responsabilidade social e proteção ambiental, (v) a transparência e prevenção da corrupção.

Em suma, congrega um conjunto de princípios e normas de conduta aptas à valorização e dignificação das empresas do Grupo IP e do universo dos seus colaboradores e colaboradoras, das quais se destaca, no que ao tema da Igualdade de Género importa, a norma vertida no n.º 2.1. do Código de Ética:

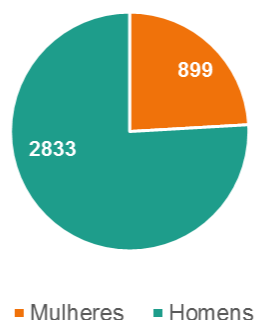
“Os colaboradores do Grupo IP, na generalidade das interações que estabelecem no exercício das suas funções, devem pautar a sua conduta: (...) pela igualdade no tratamento, respeito mútuo e pelo repúdio por qualquer comportamento discriminatório, designadamente em razão da idade, do sexo ou da orientação sexual, nacionalidade, etnia, património genético, estado civil, situação familiar, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença, convicção religiosa, política ou ideológica, filiação sindical, bem como por outros que possam configurar qualquer forma de assédio ou abuso de poder; (...).”

2.5 Indicadores

O bem-estar que as empresas do Grupo IP proporcionam aos seus colaboradores e colaboradoras é um dos parâmetros pelos quais deve ser avaliado o seu desempenho, enquanto organização. Apresentam-se de seguida alguns números que sintetizam a sociografia de género na organização **(dados que reportam a dezembro de 2016)**.

Nota: Os números que sintetizam a sociografia de género na organização não incluem a GIL.

I. Distribuição por Género



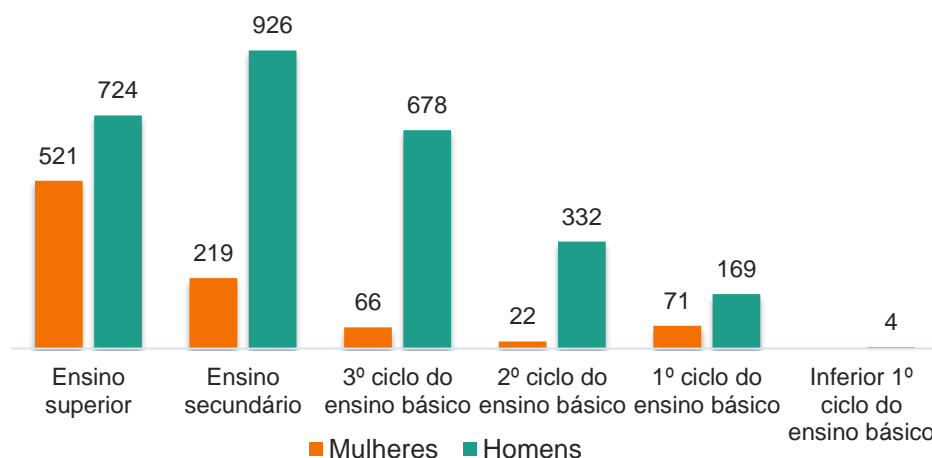
Num total de 3732, os números indicam que existe ainda uma desproporção entre o número de homens e o de mulheres. Os homens representam 76% do total da organização e as mulheres 24%. Esta situação justifica-se por se tratar de um setor tradicional ligado a profissões historicamente percecionadas como masculinas, tanto ao nível técnico na área das engenharias, como ao nível operacional no âmbito da manutenção rodoferroviária e da circulação ferroviária.

II. Distribuição por Idades

Grupo Etário	Género		Total	Representação	
	F	M		F	M
Inferior a 30 anos	2	2	4	50%	50%
Entre 30 e 40 anos	189	358	547	35%	65%
Entre 40 e 50 anos	353	1080	1433	25%	75%
Entre 50 e 60 anos	290	1243	1533	19%	81%
Superior a 60 anos	65	150	215	30%	70%
TOTAL	899	2833	3732	24%	76%

No que concerne à distribuição por idades, numa organização em que a idade média é 49 anos, verifica-se que as mulheres são, genericamente, mais jovens que os homens. Esta situação deve-se essencialmente ao crescente ingresso feminino nas áreas de formação mais técnica o que permitiu um maior equilíbrio nos processos de recrutamento e seleção nas décadas de 90 e início de 2000 na ex-REFER. Anota-se que, comparativamente, a faixa etária com maior representatividade no grupo das mulheres é a dos 36-45 anos, com quase 40% do total, e a dos homens é a dos 46-55 anos, com mais de 40% do total.

III. Distribuição por Qualificações



Qualificações	Género		Total	Representação		Peso Relativo	
	F	M		F	M	F	M
Inf. 1º ciclo do ensino básico	0	4	4	0%	100%	0%	0%
1º ciclo do ensino básico	71	169	240	30%	70%	2%	5%
2º ciclo do ensino básico	22	332	354	6%	94%	1%	9%
3º ciclo do ensino básico	66	678	744	9%	91%	2%	18%
Ensino secundário	219	926	1145	19%	81%	6%	25%
Ensino superior	521	724	1245	42%	58%	14%	19%
TOTAL	899	2833	3732	24%	76%	24%	76%

No domínio das qualificações constata-se que a maioria das mulheres no Grupo IP é licenciada. Existe igualmente um peso expressivo no 1º ciclo do ensino básico tal deve-se a uma categoria profissional muito específica – Guarda de Passagem de Nível – com elevado nível de antiguidade na organização e baixo nível de qualificação, tradicionalmente preenchida por mulheres.

Relativamente aos homens, existe um maior número com qualificações a nível do ensino secundário e a nível do 1º, 2º e 3º ciclo do ensino básico, este último diretamente ligado ao desempenho operacional.

IV. Distribuição por Áreas de Estudo – Ensino Superior

Grupo Área de Estudo - Ensino Superior	Género		Total	Representação		Peso Relativo	
	F	M		F	M	F	M
Agricultura	7	8	15	47%	53%	1%	1%
Artes e Humanidades	14	11	25	56%	44%	1%	1%
Ciências Sociais, Comércio e Direito	231	168	399	58%	42%	19%	13%
Ciências, Matemática e Informática	50	81	131	38%	62%	4%	7%
Educação	9	4	13	69%	31%	1%	0%
Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	176	433	609	29%	71%	14%	35%
Saúde e Proteção Social	4	1	5	80%	20%	0%	0%
Serviços	30	18	48	63%	38%	2%	1%
TOTAL	521	724	1245	42%	58%	42%	58%

No que respeita a formação superior, as áreas de estudo com maior peso no grupo masculino são as do Grupo “Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção”, a Engenharia Civil e logo de seguida as Engenharias Eletrotécnica e Eletrónica. Também a área Informática se encontra bem representada no conjunto dos homens. Quanto às mulheres, a maior percentagem concentra-se no Grupo “Ciências Sociais, Comércio e Direito” que abarca formações como Direito, Economia, Contabilidade, Comunicação, Gestão e Sociologia, e no grupo “Serviços” onde se destaca a Engenharia de Ambiente. De relevar que, tal como os homens, uma grande percentagem das mulheres tem formação em Engenharia Civil.

Nas áreas de formação como Arquitetura, Direito, Geografia e Geologia verifica-se uma representação equilibrada de ambos os sexos.

V. Distribuição por Grupo Profissional

Grupo Profissional	Género		Total	Representação		Peso Relativo	
	F	M		F	M	F	M
Dirigente	84	145	229	37%	63%	2%	4%
Técnicos Superiores	387	503	890	43%	57%	10%	13%
Informáticos	5	22	27	19%	81%	0%	1%
Educadoras de Infância	5	0	5	100%	0%	0%	0%
Assist. Técnico, Técn. Nível Interm e Pess. Administ.	296	1058	1354	22%	78%	8%	28%
Assist. Operacional, Operários e Pess. Auxiliar	122	1105	1227	10%	90%	3%	30%
TOTAL	899	2833	3732	24%	76%	24%	76%

Na distribuição por grupo profissional denota-se uma maior concentração de homens nas áreas operacionais, áreas relacionadas com atividades de gestão da circulação ferroviária e da manutenção de infraestruturas.

VI. Distribuição por Cargos de Chefia

Cargos Chefia	Diretor/a	Diretor/a Departamento	Diretor/a Geral	Gestor/a de Unidade	Total	Representação	Colaboradores/as	Peso Relativo
Mulheres	7	25	1	51	84	37%	899	2%
Homens	16	47	1	81	145	63%	2833	4%
TOTAL	23	72	2	132	229	100%	3732	6%

Cargos Chefia	Mulheres	Homens
Dirigentes	84	145
Nº Total IP	899	2733
Representação	9%	5%

No Grupo IP existem 229 cargos de chefia. Num total de 3732 colaboradores/as, 6% ocupam cargos de chefia. Em 899 mulheres, 9% têm um cargo de chefia e no que respeita aos homens, num total de 2833, 5% têm um cargo de chefia.

No universo IP, as mulheres ocupam 36% dos cargos de chefia e de especial responsabilidade. Porém, a representação é menor ao nível dos cargos de 1ª linha, designadamente nas áreas *core* do Grupo IP.

VII. Distribuição por Volume de Formação

	Colaboradores/as	Horas de Formação	Nº Formandos/as	Peso
Mulheres	899	28006,3	766	85%
Homens	2833	71166,73	2326	82%
TOTAL	3732	99173,03	3092	83%

Numa organização que se destaca pelo seu saber técnico, essencial ao bom desempenho da infraestrutura rodoferroviária, a formação é uma das matérias que envolve um grande investimento e dedicação. A Academia é a Direção que, na organização e em articulação com as restantes, efetua periodicamente o levantamento de necessidades e define planos de ação para promover a gestão do conhecimento e assegurar a qualidade, a segurança e atualização no domínio tecnológico, características transversais a todas as áreas da organização. Na análise às horas de formação, verifica-se um equilíbrio no tempo despendido pelas mulheres e pelos homens do Grupo IP em ações formativas.

VIII. Distribuição por Tipo de Horário

Tipo de Horários	Género			Representação		Peso Relativo	
	F	M		F	M	F	M
Escalas	0	902	902	0%	100%	0%	24%
Fixo	113	853	966	12%	88%	3%	23%
Flexível	449	513	962	47%	53%	12%	14%
IHT	238	454	692	34%	66%	6%	12%
Parcial	1	0	1	100%	0%	0%	0%
Turnos	98	111	209	47%	53%	3%	3%
TOTAL	899	2833	3732	24%	76%	24%	76%

Nos tipos de horários praticados no Grupo IP existe uma predominância da distribuição dos homens pelas escalas e horários fixos. No que respeita às mulheres, os horários observados são essencialmente os flexíveis e a isenção de horário de trabalho, que estão relacionados com funções maioritariamente de carácter administrativo e técnico. Por outro lado, verifica-se a sua ausência nos horários por escalas ligados a atividades que se prendem essencialmente com a gestão da circulação ferroviária.

Verifica-se um equilíbrio de ambos os sexos relativamente aos horários por turnos que abrangem nomeadamente as Guardas de Passagem de Nível.

3. AUTO DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NO GRUPO IP

Na definição da metodologia de implementação do Plano para a Igualdade teve-se como ponto de partida o preenchimento de um questionário – auto diagnóstico - para apurar a situação atual da empresa em matéria de igualdade entre mulheres e homens. O instrumento de auto diagnóstico utilizado teve como fonte o “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas”, desenvolvido e disponibilizado pela CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Trata-se de um questionário com um total de 60 questões, correspondendo cada uma delas a uma dimensão específica. Avaliaram-se as seguintes dimensões e indicadores da Igualdade de Género:

A. PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

- Estratégia, Missão e Valores da organização

B. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

- Recrutamento e Seleção
- Formação Contínua
- Gestão de Carreiras e Remunerações
- Diálogo Social e Participação de Colaboradores/as
- Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho
- Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal
- Formas Inovadoras de Organização do Trabalho
- Benefícios Diretos a Colaboradores, Colaboradoras e suas Famílias
- Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família

C. COMUNICAÇÃO

- Comunicação interna e externa

4. RESULTADO DO AUTO DIAGNÓSTICO

Tendo em conta o resultado do questionário, o Grupo IP posiciona-se como uma “*Empresa preocupada em tomar iniciativas que vão para além do que está legislado sobre igualdade de género e conciliação entre trabalho e vida familiar, resultado da assunção de um conjunto de políticas e práticas de gestão direcionadas para a promoção da Igualdade de Género. Não sendo ainda uma empresa de excelência neste domínio, criou já as bases para a implementação sustentada da Igualdade de Género como um dos vetores centrais da sua cultura. No futuro, esta empresa deverá, como resultado da identificação dos pontos mais fracos através deste instrumento, encetar um conjunto de medidas que lhe permitam tornar-se uma empresa líder nestas questões*”.

O auto diagnóstico corresponde ao **Anexo I** deste plano.

5. PLANO DE AÇÃO

No Grupo IP coexistem diferentes realidades, herdadas das anteriores empresas EP e REFER (e das suas participadas), mas que têm em comum o traço característico das empresas de maior longevidade, remontando alguns aspetos da sua atual estrutura profissional e organizacional a largas décadas atrás, especialmente no que respeita a atividades *core* e às funções de cariz mais

operacional. Esta vertente mais operacional diz respeito a atividades de gestão da circulação ferroviária, bem como de manutenção das infraestruturas, com marcada exigência física, com acentuada dispersão geográfica, obrigando em muitos casos ao afastamento dos locais de residência e de áreas povoadas, características que, tradicionalmente, estiveram associadas a “trabalho masculino”, sendo uma das razões pelas quais se verifica um desequilíbrio na distribuição por género. Por outro lado, tendo em conta que os últimos processos de recrutamento externo para estas áreas mais operacionais remontam há muitos anos atrás, originaram elevados níveis de antiguidade na organização e baixas taxas de *turnover*.

Paralelamente, o facto de não se ter verificado nos últimos anos uma renovação do quadro de efetivos contribui para a permanência do padrão.

O Grupo IP, ciente destes factos, tem percorrido um caminho no sentido de proporcionar aos/às seus/suas colaboradores/as formação contínua, e medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como de proteção na parentalidade.

Neste enquadramento, a IP integra o Fórum de Empresas para a Igualdade (IGEN), promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e pelas organizações aderentes, comprometendo-se anualmente a desenvolver ações de promoção da igualdade de género com metas quantitativas.

Assim, tendo em vista a promoção da igualdade de género na organização com o envolvimento dos/as colaboradores/as, o Grupo IP compromete-se a seguir o presente Plano e a desenvolver as ações a que se propõe.

O Plano de Ação para a Igualdade no Grupo IP assenta nos resultados do autodiagnóstico e na análise das oportunidades de melhoria identificadas. A sua aplicação passa pelo desenvolvimento de medidas já implementadas e de novas medidas, estando estruturado de acordo com as dimensões mencionadas no número 3 B.

Em cada uma das dimensões da igualdade de género, são consideradas áreas onde é viável introduzir melhorias, ou propor novas medidas.

As medidas que a empresa se propõe manter e/ou implementar podem ser consultadas no **Anexo II** e incidem sobre as seguintes áreas de intervenção:

- I. Recrutamento e Seleção
- II. Formação Contínua
- III. Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal – Formas Inovadoras de Organização do Trabalho / Benefícios Diretos a Colaboradores, Colaboradoras e suas Famílias / Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família
- IV. Comunicação Interna e Externa

O presente Plano para a Igualdade contempla um plano de ação com medidas definidas para o horizonte temporal 2017-2019, podendo ser alterado a todo o momento por motivos relacionados com aspetos legais e/ou de carácter estratégico do negócios da organização e é revisto com uma periodicidade no mínimo anual.

6. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO

Foi criado um Grupo de Trabalho para a Igualdade (GTI) com o objetivo de dinamizar e promover ações e atividades no âmbito da igualdade de género, proteção na parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

O GTI tem a responsabilidade de promover, acompanhar e avaliar a implementação do presente plano e compromete-se a revê-lo e/ou atualizá-lo, sempre que entender necessário, com a aprovação do órgão executivo. Anualmente produzirá um relatório onde conste informação respeitante às medidas implementadas que será divulgado no portal das empresas do Grupo IP na área da Responsabilidade Social e Ética.

7. ANEXOS

- I- Inquérito de auto diagnóstico
- II- Medidas do Plano para a Igualdade 2017-2019

19 de outubro de 2017

"Este documento é propriedade exclusiva da IP, não podendo ser reproduzido, utilizado, modificado ou comunicado a terceiros sem autorização expressa"



Infraestruturas de Portugal, SA
Campus do Pragal · Praça da Portagem
2809-013 ALMADA · Portugal

Tel. +(351) 212 879 000
e-mail ip@infraestruturasdeportugal.pt
www.infraestruturasdeportugal.pt

