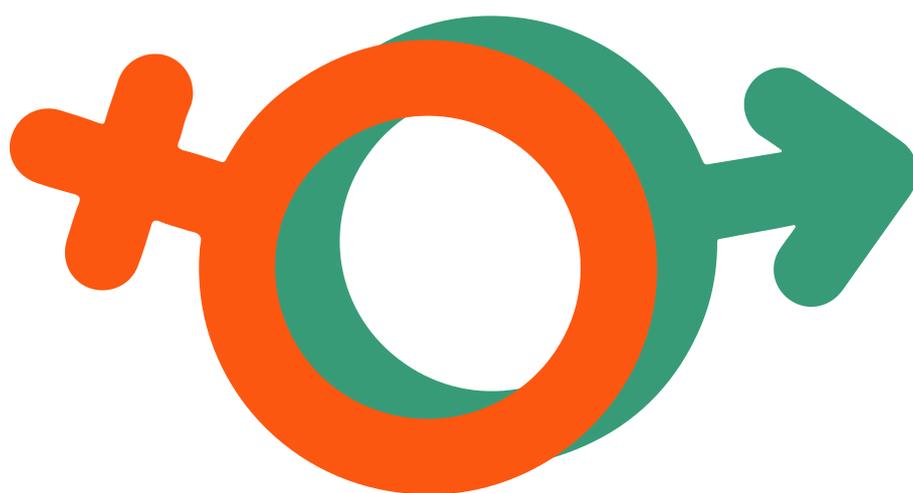


PLANO PARA A IGUALDADE



2024

Índice

1.	ENQUADRAMENTO	2
1.1	OBJETO	4
1.2	ÂMBITO.....	4
2.	GRUPO IP	4
2.1	MISSÃO	5
2.2	VISÃO	5
2.3	VALORES.....	5
2.4	CÓDIGO DE ÉTICA.....	5
2.5	CARACTERIZAÇÃO.....	6
	I. Distribuição por Sexo.....	6
	II. Distribuição por Idades	7
	III. Distribuição por Qualificações.....	7
	IV. Distribuição por Áreas de Estudo – Ensino Superior.....	9
	V. Distribuição por Grupo Profissional.....	10
	VI. Distribuição por Cargos de Chefia	10
3.	OBJETIVOS DO PLANO.....	11
4.	PLANO DE AÇÃO DO GRUPO IP	12
5.	ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO.....	14
6.	ANEXOS	1
	I - Quadro Medidas a Implementar na IP no ano de 2024	1
	I. Dimensão Estratégia, Valores e Missão (EMV).....	1
	II. Dimensão Formação Inicial e Contínua (FIC)	2
	III. Dimensão Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal (CON).....	3
	IV. Dimensão Proteção na Parentalidade (PPA)	5

1. ENQUADRAMENTO

Igualdade de género significa igualdade de direitos e de oportunidades, igual visibilidade, valorização, poder e participação, de homens e mulheres, 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, que contribuiram para 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 homens e mulheres 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 homens e mulheres;
- o reconhecimento e valorização do trabalho de igual forma;
- a participação plena e efetiva de homens e de mulheres na tomada de decisões;
- a participação equilibrada dos homens e das mulheres 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 filhas e filhos 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 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 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, que tem – antes de mais – na sua base disposições com valor constitucional (cf. artigos 9.º, alínea h); 13.º; 58.º, n.º 2, alínea b) e 59.º, n.º 1, alínea a), todos da Constituição da República Portuguesa), tem vindo a ser materializada com a publicação de alguns diplomas legais, designadamente:

- A Portaria n.º 84/2015, de 20 de março, que cria e regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho, que se trata de um apoio financeiro aos empregadores que celebrem contratos de trabalho com desempregados inscritos nos serviços de emprego, do sexo sub-representado em determinada profissão.
- A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, nos termos da qual as entidades do setor público empresarial estão obrigadas, desde 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%.
- A Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, que aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND) e os respetivos Planos de Ação. Estrutura a ENIND em três Planos de Ação, sendo um deles o Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH).
- A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, tendo em vista mais e melhor informação para a opinião pública e para as próprias empresas, a exigência às empresas de uma política remuneratória transparente e o reforço do papel da Autoridade para as Condições do Trabalho e da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina nomeadamente os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do

setor público empresarial e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais.

O processo tendente a assegurar a 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 homens e mulheres 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 e 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 aos trabalhadores e trabalhadoras do Grupo IP.

2. GRUPO IP

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.

O Grupo IP, composto pela Infraestruturas de Portugal, SA (empresa mãe), pela IP Engenharia, SA, pela IP Património, SA – Administração e Gestão Imobiliária, SA e pela IP Telecom, SA – Serviços de Telecomunicações, SA, incorpora o saber técnico necessário ao bom desempenho das redes rodoviária e ferroviária, 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*.

2.1 MISSÃO

A IP tem por objeto a conceção, projeto, construção, financiamento, conservação, exploração, requalificação, alargamento e modernização das redes rodoviária e ferroviária nacionais, incluindo-se nesta última o comando e controlo da circulação.

2.2 VISÃO

Posicionar-se como gestora de mobilidade multimodal, potenciando o *asset management* e garantindo a prestação de um serviço seguro, eficiente e sustentável, valorizado pela rendibilização de ativos complementares.

2.3 VALORES

Orientam a forma de atuação da IP:

- **Ética:** atuação com respeito pelos princípios éticos, nomeadamente de transparência, boa-fé e honestidade.
- **Segurança:** atuação com respeito pela vida das pessoas e a sua integridade física, atributo que mais marca o nosso serviço.
- **Sustentabilidade:** atuação orientada para a sustentabilidade económica, social e ambiental.

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.

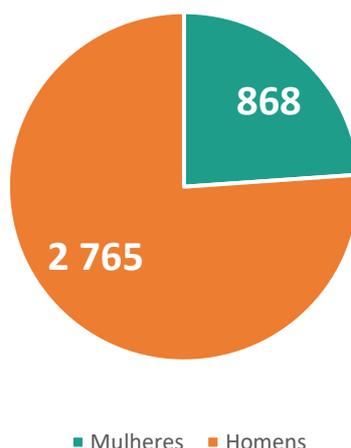
Em suma, congrega um conjunto de princípios e normas de conduta aptas à valorização e dignificação das empresas do Grupo IP e do universo dos seus colaboradores e colaboradoras, das quais se destaca, no que toca ao tema da Igualdade de Género, a norma vertida no n.º 2.1. do Código de Ética:

“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 CARACTERIZAÇÃO

Apresentam-se de seguida alguns números que sintetizam a sociografia de sexo na organização (dados que reportam a 30 de junho de 2023).

I. Distribuição por Sexo



O gráfico evidencia a desproporção entre o número de homens e o de mulheres. Os homens representam 76% do total da organização e as mulheres 24%, num total de 3 633 trabalhadores/as. Esta situação explica-se por se tratar de um setor ligado a profissões tradicionalmente masculinas, tanto ao nível técnico, na área das engenharias, como ao nível operacional, no âmbito da

manutenção rodoferroviária e da circulação ferroviária que requer um perfil exigente de robustez física.

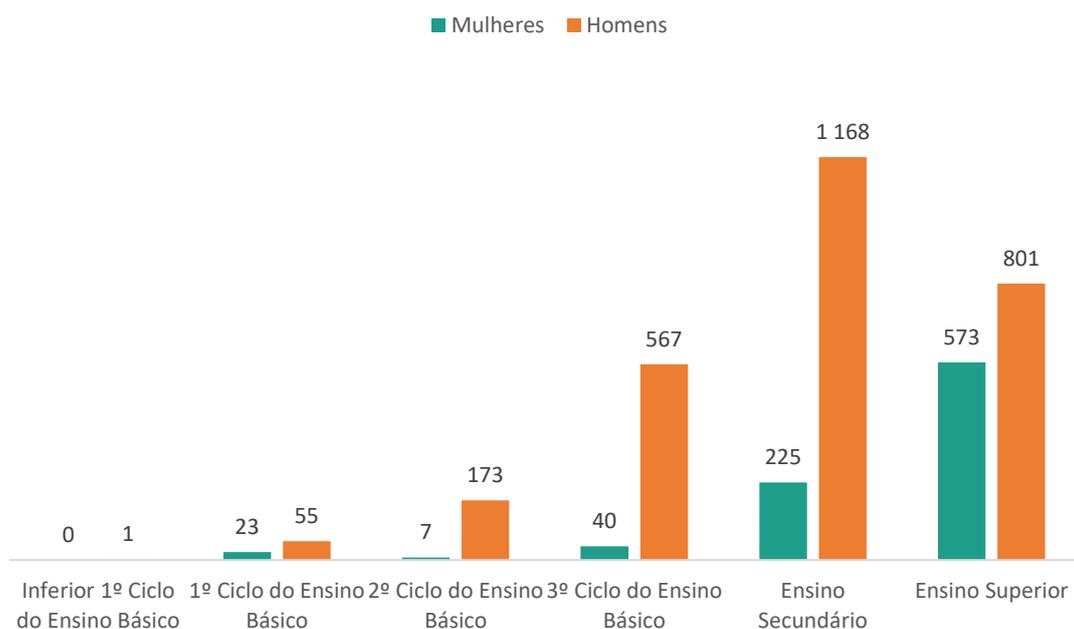
II. Distribuição por Idades

Grupo Etário	Sexo					Representação		Peso Relativo		
	M	Idade Média M	H	Idade Média H	Total	M	H	M	H	Total
< 26 Anos	13	24	52	23	65	20%	80%	0%	1%	2%
26 - 35 Anos	70	31	171	31	241	29%	71%	2%	5%	7%
36 - 45 Anos	139	42	412	42	551	25%	75%	4%	11%	15%
46 - 55 Anos	376	51	1 019	51	1 395	27%	73%	10%	28%	38%
56 - 65 Anos	253	60	1 065	60	1 318	19%	81%	7%	29%	36%
> 65 Anos	17	67	46	67	63	27%	73%	0%	1%	2%
Total	868	50	2 765	51	3 633	24%	76%	24%	76%	100%
Média Idades Grupo IP					51					

Verifica-se um equilíbrio na média de idades, nos homens e nas mulheres.

A idade média do Grupo IP mantém-se nos 51 anos, o que evidencia um efetivo envelhecido relacionado com o reduzido número de admissões entre 2009 e 2018, encontrando-se a IP, desde 2019, a proceder ao recrutamento externo de centenas de novos/as trabalhadores/as, na sua maioria mais jovens, no sentido de rejuvenescer e assegurar a sustentabilidade da empresa.

III. Distribuição por Qualificações



Qualificações	Sexo			Representação		Peso Relativo		
	Mulheres	Homens	Total	M	H	M	H	Total
Inferior 1º Ciclo do Ensino Básico	0	1	1	0%	100%	0%	0%	0%
1º Ciclo do Ensino Básico	23	55	78	29%	71%	1%	2%	2%
2º Ciclo do Ensino Básico	7	173	180	4%	96%	0%	5%	5%
3º Ciclo do Ensino Básico	40	567	607	7%	93%	1%	16%	17%
Ensino Secundário	225	1 168	1 393	16%	84%	6%	32%	38%
Ensino Superior	573	801	1 374	42%	58%	16%	22%	38%
Total	868	2 765	3 633	24%	76%	24%	76%	100%

Num total de 3633 trabalhadores e trabalhadoras, 38% possuem formação superior.

No Grupo IP, a maioria das mulheres é licenciada. Das 868 mulheres, 26% tem o ensino secundário concluído e 66% têm formação superior, verificando-se um acréscimo de 2% relativamente ao ano anterior, relacionado com o número de mulheres licenciadas recém-admitidas.

Relativamente aos homens, cerca de 42% têm o ensino secundário concluído, verificando-se um aumento de 1% comparativamente ao ano anterior, o que poderá ser explicado pelo facto de ter havido um investimento na contratação para funções operacionais, as quais não requerem formação superior. No que se refere aos homens com formação superior não houve alterações face ao ano anterior, mantendo-se 29%.

No que respeita aos 1º, 2º e 3º ciclos do ensino básico, verifica-se uma prevalência dos homens que está essencialmente associada ao desempenho de funções mais operacionais.

De referir ainda que, no caso das mulheres, denota-se um peso expressivo do 1º ciclo do ensino básico que se deve a uma categoria profissional muito específica - Guarda de Passagem de Nível - com elevado nível de antiguidade e baixo nível de qualificação, tradicionalmente preenchida pelas mesmas.

IV. Distribuição por Áreas de Estudo – Ensino Superior

Área de Estudo do Ensino Superior	Sexo			Representação		Peso Relativo		
	M	H	Total	M	H	M	H	Total
Ambiente	21	11	32	66%	34%	2%	1%	2%
Arquitetura	11	16	27	41%	59%	1%	1%	2%
Ciências Empresariais e Comunicação	142	107	249	57%	43%	10%	8%	18%
Ciências Sociais	61	39	100	61%	39%	4%	3%	7%
Direito	43	23	66	65%	35%	3%	2%	5%
Engenharia Civil	160	267	427	37%	63%	12%	19%	31%
Humanidades e Ensino	23	19	42	55%	45%	2%	1%	3%
Informática	11	51	62	18%	82%	1%	4%	5%
Outras Áreas	40	62	102	39%	61%	3%	5%	7%
Outras Engenharias	61	206	267	23%	77%	4%	15%	19%
Total	573	801	1 374	42%	58%	42%	58%	100%

No caso da formação superior, as áreas de estudo com maior peso no grupo dos trabalhadores homens são “Engenharia Civil” e logo de seguida “Outras Engenharias”, que inclui as Engenharias Eletrotécnica, Eletrónica, Telecomunicações, Mecânica, Mecatrónica, Geográfica, Topográfica, Agronómica, Geológica, Industrial, Materiais, etc.

Relativamente às mulheres, a maior percentagem concentra-se também na área de “Engenharia Civil”, seguida do Grupo “Ciências Empresariais e Comunicação”, que abarca formações como Gestão, Contabilidade, Finanças, Comunicação, Marketing, Relações-Públicas e Publicidade, entre outras. Comparativamente aos homens, existe uma maior representação das mulheres na área de estudo de “Ambiente”, seguida da área de “Direito”, depois “Ciências Sociais”, “Ciências Empresariais e Comunicação” e por último “Humanidades e Ensino”. Já nos grupos “Informática” e “Outras Engenharias” que neste último grupo abrange, entre outras, Engenharia Eletrotécnica, Engenharia Eletrotécnica e de Computadores, Engenharia Eletrónica e Telecomunicações, Engenharia Mecânica, o número de homens é bastante superior ao das mulheres.

Esta distribuição observada nos/as trabalhadores/as da empresa replica o padrão dos perfis das candidaturas recebidas, o que evidencia uma apetência para determinadas áreas de formação de acordo com o sexo.

V. Distribuição por Grupo Profissional

Grupo Profissional	Sexo			Representação		Peso Relativo		
	M	H	Total	M	H	M	H	Total
Dirigentes Superiores de 1º grau	1	1	2	50%	50%	0%	0%	0%
Dirigentes Superiores de 2º nível	9	15	24	38%	63%	0%	0%	1%
Direção Intermédia de 1º grau	22	49	71	31%	69%	1%	1%	2%
Direção Intermédia de 2º grau	50	78	128	39%	61%	1%	2%	4%
Pessoal Técnico Superior	472	601	1 073	44%	56%	13%	17%	30%
Pessoal Assistente Técnico	246	941	1 187	21%	79%	7%	26%	33%
Encarregado/a Operacional	5	414	419	1%	99%	0%	11%	12%
Pessoal Assistente Operacional	63	666	729	9%	91%	2%	18%	20%
Total	868	2 765	3 633	24%	76%	24%	76%	100%

Observa-se uma maior predominância de homens nos grupos profissionais “Encarregado/a Operacional” e “Pessoal Assistente Operacional”. Estes dois grupos profissionais estão especialmente relacionados com as atividades core da gestão da circulação ferroviária e da manutenção de infraestruturas.

No caso das mulheres, existe uma maior concentração nos grupos “Pessoal Técnico Superior” e “Pessoal Assistente Técnico”, ou seja, observa-se uma predominância para assegurarem funções em áreas corporativas e menos operacionais.

No que respeita ao grupo com o cargo profissional de Dirigentes, verifica-se que a representação de homens nessa categoria, é superior à das mulheres.

VI. Distribuição por Cargos de Chefia

Cargos de Chefia	Sexo			Representação		Peso Relativo		
	M	H	Total	M	H	M	H	Total
Diretor Geral	1	1	2	50%	50%	0%	0%	1%
Diretor	9	15	24	38%	63%	4%	7%	11%
Diretor Departamento	22	49	71	31%	69%	10%	22%	32%
Gestor de Unidade	50	78	128	39%	61%	22%	35%	57%
Total	82	143	225	36%	64%	36%	64%	100%

Cargos de Chefia	Sexo		
	M	H	Total
Dirigentes	82	143	225
Total de Trabalhadores/as	868	2 765	3 633
Representação	9%	5%	6%

No Grupo IP existem 225 cargos de chefia. Dos 3633 trabalhadores e trabalhadoras, 6% desempenha cargos de chefia.

Num total de 868 mulheres, 9% ocupa um cargo de chefia. Já no que respeita aos homens, 5%, num total de 2765, têm um cargo de chefia.

Observa-se assim que, apesar de existirem mais homens do que mulheres no Grupo IP, as mulheres ocupam 9% de cargos de chefia comparativamente com 5%, no caso dos homens. Contudo, face à percentagem de mulheres detentoras de formação superior (66% das mulheres e 29% dos homens, como referido no ponto III), requisito habitualmente requerido para o desempenho de cargos de chefia, conclui-se que as mesmas, não obstante a maior qualificação, se encontram sub-representadas neste âmbito.

3. OBJETIVOS DO PLANO

O presente plano foi elaborado para o ano de 2024, representando um compromisso do Grupo IP, S.A. na matéria de Igualdade de Género. Tem como intuito promover e sustentar a igualdade entre mulheres e homens no seio organizacional, bem como fomentar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos trabalhadores/as, algo considerado pelo Grupo IP como fatores aliados a um melhor desempenho organizacional.

Na implementação do plano foram seguidas as orientações divulgadas no “Guião para a Elaboração dos Planos de Igualdade (anuais)”, disponibilizado pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, elaborado à luz do disposto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

O Guião integra três matrizes - a Matriz de apoio ao diagnóstico, a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade e a Matriz de verificação da execução do plano para a

igualdade e do cumprimento das recomendações da CITE, sendo que esta última matriz se destina apenas a apoiar o trabalho da CITE no que toca a procedimentos de verificação do cumprimento das medidas. As matrizes integram cinco áreas principais, contempladas no Despacho supracitado, designadamente:

- igualdade no acesso ao emprego;
- igualdade nas condições de trabalho;
- igualdade remuneratória;
- proteção na parentalidade;
- conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Além destas áreas, de caráter obrigatório em termos de diagnóstico e consequente elaboração do plano para a igualdade, as matrizes englobam ainda outras áreas/dimensões de caráter facultativo: Estratégia, Missão e Valores; Formação Inicial e Contínua e Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho.

Através do recurso à Matriz de apoio ao diagnóstico, foi preenchido o questionário de autodiagnóstico, instrumento utilizado para a obtenção de informação mais concreta no que respeita à situação atual da empresa em matéria de igualdade entre mulheres e homens. O questionário é composto por um total de 174 questões, cada uma delas, correspondendo a dimensões/áreas específicas.

O diagnóstico elaborado em agosto de 2022, foi agora revisto e atualizado para elaboração do presente plano.

4. PLANO DE AÇÃO DO GRUPO IP

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 e acentuada dispersão geográfica, obrigando em muitos casos ao afastamento dos locais de residência e de áreas povoadas, características que, tradicionalmente, estão associadas a “trabalho masculino”, sendo uma das razões pelas quais se verifica um desequilíbrio na distribuição por sexo.

A IP integra o Fórum Organizações 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.

Complementarmente assegura o compromisso que tem com a Carta Portuguesa para a Diversidade e com o GRACE, no sentido de contribuir para uma sociedade mais responsável e integrativa, através do desenvolvimento de iniciativas do foro da responsabilidade social, com impactos visíveis e concretos, em articulação com outros stakeholders.

No âmbito do seu vínculo à prossecução do desenvolvimento sustentável, à defesa da legalidade e das normas internacionais de conduta (NPISO 26000, de novembro de 2010 e a Diretiva 2014/95/EU do Parlamento Europeu e do Conselho), anualmente a IP elabora um Relatório de Sustentabilidade com o objetivo de assegurar um desenvolvimento sustentável, alicerçado em políticas inclusivas, no respeito pelos direitos humanos, pela defesa ambiental e de responsabilidade social ao longo da cadeia de valor da organização.

Na sequência do compromisso assumido pela IP de integrar o grupo das organizações do projeto piloto de implementação da Norma 4552:2016 (sistema de gestão da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal), no dia 2 de dezembro de 2021, foi concedida a certificação ao Grupo IP. A certificação das empresas do Grupo IP foi suspensa em outubro de 2022, situação que se manterá, até maio de 2024, para efeitos de análise e transição para a nova versão NP4552. Pretende-se que 2024 seja um ano de continuidade do sistema e de implementação de melhorias e cumprimento dos requisitos transversais da nova versão da norma.

Ainda no âmbito da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, desde outubro de 2022, a empresa tem em vigor o regime de Teletrabalho, tendo por base o Regulamento Interno de Teletrabalho. Esta medida marca uma nova fase na organização do trabalho na Empresa, e que constitui um contributo essencial para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos nossos trabalhadores e trabalhadoras. A aplicação do Regulamento Interno de Teletrabalho na Empresa considera o equilíbrio das necessidades individuais e coletivas, constituindo um regime que privilegia a alternância entre trabalho presencial e não presencial, continuando a assegurar a proximidade entre colegas e equipas, a partilha do conhecimento, a eficiência e a eficácia dos processos de trabalho e a otimização das cadeias de valor.

O Plano de Ação para a Igualdade no Grupo IP, tem por base os resultados do autodiagnóstico, e assenta na análise de oportunidades de melhoria em áreas específicas. A sua aplicação passa pelo

desenvolvimento de medidas, com recurso à Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para igualdade, estando estruturado de acordo com as dimensões mencionadas no número 3.

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

Não tendo sido identificados incumprimentos referentes à prevenção de práticas discriminatórias (cumprimento dos preceitos legais) na empresa, na fase de autodiagnóstico, em anexo apresentam-se as medidas às quais o Grupo IP se compromete dar seguimento, durante o ano de 2024.

5. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO

O Grupo de Trabalho para a Igualdade (GTI), constituído por seis elementos de várias Direções, tem como objetivo dinamizar e promover ações e atividades no âmbito da igualdade de género, proteção na parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Tendo a responsabilidade de promover, acompanhar e avaliar a implementação do presente plano, o GTI compromete-se a revê-lo, atualizá-lo e/ou alterá-lo sempre que necessário, por motivos relacionados com aspetos legais e/ou de carácter estratégico da organização, após a aprovação do órgão executivo.

Com o apoio do GTI, a Direção de Capital Humano do Grupo IP irá acompanhar e monitorizar as medidas a implementar, definidas em anexo, verificando se estão a ser postas em prática e se os objetivos propostos estão a ser atingidos.

ANEXOS



6. ANEXOS

I - Quadro Medidas a Implementar na IP no ano de 2024

I. Dimensão Estratégia, Valores e Missão (EMV)

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis/ Ponto Focal	Departamentos/ Unidades envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Metodologia / Instrumentos	Meta	Calendarização	Observações da empresa
Garantir o princípio da equidade e não discriminação	Encorajar a candidatura e seleção de mulheres ou de homens para funções onde estejam sub-representados/as em processos de recrutamento interno e/ou externo (quando aplicável)	Direção de Capital Humano; GTI - Grupo de Trabalho para a Igualdade	DCH - Direção de Capital Humano	Não envolve custos específicos	Rácio H/M por grupo funcional; Nº novas admissões H/M	Verificação dos documentos normativos no âmbito do recrutamento e posterior análise de bases de dados	Aplicabilidade a todos os processos	Anual	-

II. Dimensão Formação Inicial e Contínua (FIC)

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis/ Ponto Focal	Departamentos/ Unidades envolvidas/ Ponto Focal	Orçamento	Indicadores	Metodologia / Instrumentos	Meta	Calendarização	Observações da empresa
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Ações de sensibilização sobre temas relacionados com a Igualdade de Género, com recurso a parceria com entidade relevante na coordenação do tema e sempre que possível com intervenção de personalidade pública	Academia; GTI - Grupo de Trabalho para a Igualdade	Academia; DCH - Direção de Capital Humano; GTI - Grupo de Trabalho para a Igualdade	Não envolve custos específicos	Nº de ações realizadas	Informação disponibilizada pela Academia da IP, responsável pela Formação na empresa.	2 ações de sensibilização por ano até ao final do período de vigência do Plano.	Anual	-

III. Dimensão Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal (CON)

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis/ Ponto Focal	Departamentos/ Unidades envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Metodologia / Instrumentos	Meta	Calendarização	Observações da empresa
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres	Formas de flexibilização do trabalho	CA - Conselho da Administração; DCH - Direção de Capital Humano; GTI - Grupo de Trabalho para a Igualdade	DCH - Direção de Capital Humano; GTI - Grupo de Trabalho para a Igualdade	Não envolve custos diretos	Nº de trabalhadores/as abrangidos/as pela medida	Informação disponibilizada pela área de Relações Individuais de Trabalho da IP	Resposta positiva a 90% dos pedidos	Anual	-
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres	Atribuição de Bolsas de mérito a filhos/as dos trabalhadores e das trabalhadoras, incentivando-os ao estudo e à continuação da formação académica	DCH - Direção de Capital Humano	DCH - Direção de Capital Humano	245.000€	Nº de pedidos apresentados e atribuídos	Informação disponibilizada pela área de Enquadramento Social da IP	Satisfação de 100% dos pedidos efetuados	Entre os dias 15 de outubro e 15 de novembro de 2023, prazo para submissão de candidaturas	-
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres	Atribuição de subsídios de pré-escolaridade a filhos/as dos/as trabalhadores/as	DCH - Direção de Capital Humano	DCH - Direção de Capital Humano	160.000€	Nº de pedidos apresentados e atribuídos	Informação disponibilizada pela área de Enquadramento Social da IP	Satisfação de 100% dos pedidos efetuados	Anual	-

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis/ Ponto Focal	Departamentos/ Unidades envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Metodologia / Instrumentos	Meta	Calendarização	Observações da empresa
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres	Realização de campos de férias, na Páscoa e no Verão, e de ATL, com atividades para ocupação de tempos livres, para os/as filhos/as dos trabalhadores/as	DCH - Direção de Capital Humano; Casa do Pessoal IP	DCH - Direção de Capital Humano; Casa do Pessoal IP	114.000€	Nº de ações realizadas	Informação disponibilizada pela área de Enquadramento Social da IP	3 ações por ano	Março/Abril e Julho/Agosto/Setembro de 2024 - período que abrange as férias da Páscoa e de Verão, respetivamente	-
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Dia de confraternização entre famílias e/ou colegas	DCH - Direção de Capital Humano	DCH - Direção de Capital Humano	20.000€	Nº anual de eventos para famílias	Informação disponibilizada pela área de Enquadramento Social da IP	1 evento por ano	Anual	-
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres	Atualização, após suspensão, do Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal	Grupo de Trabalho para a Implementação do Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal	DCH - Direção de Capital Humano; DDO – Direção de Desenvolvimento Organizacional; DCI – Direção de Comunicação e Imagem; DAJ – Direção de Assuntos Jurídicos e Compliance; Academia	11.500€	Atualização da Certificação no Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal; Certificação na Norma NP 4552na versão atualizada	Questionários de auscultação em matérias de igualdade e conciliação enviados aos/às trabalhadores/as, familiares de trabalhadores/as, chefias, Comissão de Trabalhadores e Acionista (Secretaria de Estado das Infraestruturas) e apuramento dos resultados. Auditorias internas e auditorias externas.	Promover a melhoria da qualidade de vida dos/as trabalhadores/as, permitindo sistematizar, validar e reconhecer procedimentos e práticas adotados neste domínio que promovam um maior equilíbrio entre as responsabilidades profissionais, o tempo em família e as atividades pessoais.	Anual	Prevê-se a renovação da Certificação na Norma NP 4552, na sua versão atualizada, em maio 2024

IV. Dimensão Proteção na Parentalidade (PPA)

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis/ Ponto Focal	Departamentos/ Unidades envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Metodologia / Instrumentos	Meta	Calendarização	Observações da empresa
Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial	Iniciativa +Pai - incentivo ao gozo da licença parental inicial partilhada com o bónus de 2 dias por cada período de 30 dias consecutivos gozados em exclusivo pelo pai, para além dos 15 dias obrigatórios, até ao máximo de 4 dias de bónus	GTI - Grupo de Trabalho para a Igualdade	GTI - Grupo de Trabalho para a Igualdade	Não envolve custos diretos	Nº de pais que gozaram licença parental para além do período obrigatório	Informação disponibilizada pela área de Compensações e Benefícios da IP	Gozo por parte de pelo menos 50% dos trabalhadores pais da partilha da licença inicial com a mãe	Anual	Não envolve custos específicos quantificáveis, tendo associados custos indiretos respeitantes a horas de trabalho
Promover uma boa reintegração na empresa	Iniciativa Parentalidade Positiva - acolhimento da mãe e/ou do pai após o gozo da licença parental. No caso do pai, quando este goze no mínimo um período de 90 dias consecutivos	GTI - Grupo de Trabalho para a Igualdade	GTI - Grupo de Trabalho para a Igualdade	Não envolve custos diretos	Nº de mães e/ou pais que recebem informação atualizada sobre o órgão e empresa, por parte da chefia ou outra pessoa nomeada, no regresso ao trabalho	Feedback por parte do/a trabalhador/a, que regressou de licença	90% das mães e/ou pais que regressam ao trabalho depois da licença parental recebem informação atualizada	Anual	-

8 de setembro de 2023

"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. +351 212 679 000
e-mail ip@infraestruturasdeportugal.pt
www.infraestruturasdeportugal.pt