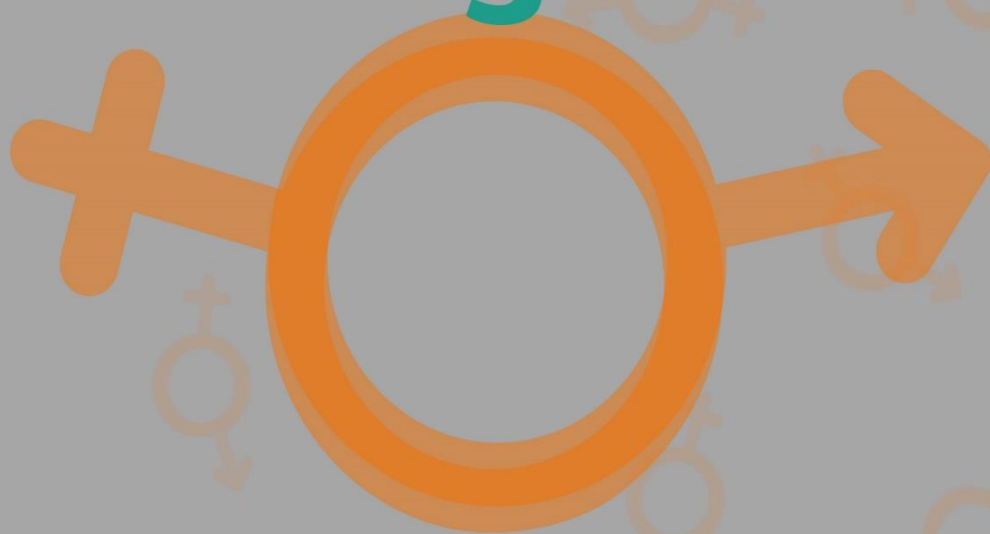


# Plano para a Igualdade



## Índice

1.	ENQUADRAMENTO .....	2
1.1	OBJETO .....	4
1.2	ÂMBITO.....	4
2.	GRUPO IP .....	4
2.1	MISSÃO .....	4
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 .....	6
	III. Distribuição por Qualificações.....	7
	IV. Distribuição por Áreas de Estudo – Ensino Superior.....	8
	V. Distribuição por Grupo Profissional.....	9
	VI. Distribuição por Cargos de Chefia .....	9
3.	OBJETIVOS DO PLANO.....	10
4.	PLANO DE AÇÃO DO GRUPO IP .....	11
5.	ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO.....	12
6.	ANEXOS .....	1
	I - Quadro Medidas a Implementar na IP no ano de 2021 .....	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 tem vindo a ser materializada com a publicação de alguns diplomas legais, designadamente:

- 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 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 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 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 colaboradores e colaboradoras do Grupo IP.

# 2. 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, alargamento 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, 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*.

## 2.2 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:

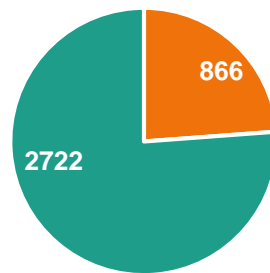
*“Os colaboradores do Grupo IP, na generalidade das interações que estabelecem no exercício das suas funções, devem pautar a sua conduta: (...) pela igualdade no tratamento, respeito mútuo e pelo repúdio por qualquer comportamento discriminatório, designadamente em razão da idade, do sexo ou da orientação 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 2020).

### I. Distribuição por Sexo



■ Mulheres ■ Homens

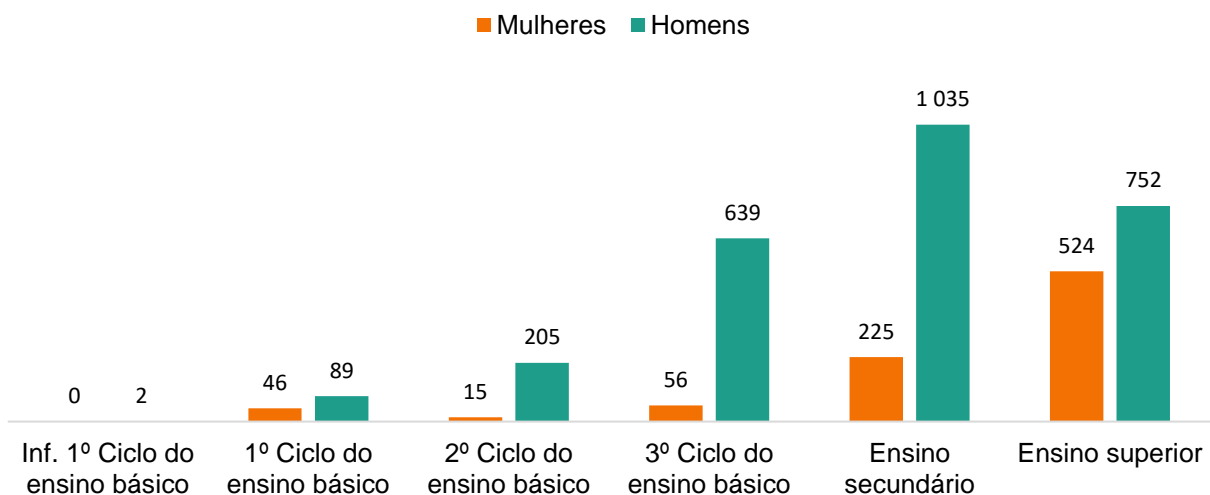
O gráfico evidencia a desproporção entre o número de homens e o de mulheres. Os homens representam 76% do total da organização e as mulheres 24%, num total de 3588 trabalhadores/as. Esta situação explica-se por se tratar de um setor ligado a profissões tradicionalmente masculinas, tanto ao nível técnico, na área das engenharias, como ao nível operacional, no âmbito da manutenção rodoferroviária e da circulação ferroviária, que requer um perfil de robustez física exigente.

### II. Distribuição por Idades

Grupo Etário	Sexo		Total	Representação		Peso Relativo		
	M	H		M	H	M	H	Total
inferior a 26 anos	2	17	<b>19</b>	11%	89%	0%	0%	1%
dos 26 aos 35 anos	36	85	<b>121</b>	30%	70%	1%	2%	3%
dos 36 aos 45 anos	230	471	<b>701</b>	33%	67%	6%	13%	20%
dos 46 aos 55 anos	329	1 177	<b>1 506</b>	22%	78%	9%	33%	42%
dos 56 aos 65 anos	252	947	<b>1 199</b>	21%	79%	7%	26%	33%
superior a 65 anos	17	25	<b>42</b>	40%	60%	0%	1%	1%
Total	866	2 722	<b>3 588</b>	24%	76%	24%	76%	100%
<b>Média Idade Grupo IP</b>	<b>50</b>	<b>51</b>	<b>51</b>					

Verifica-se um equilíbrio na média de idades dos homens e das mulheres por grupo etário. A idade média do Grupo IP é de 51 anos, o que evidencia um efetivo envelhecido relacionado com o reduzido número de admissões entre 2009 e 2018.

### III. Distribuição por Qualificações



Habilitações Literárias	Sexo			Representação		Peso Relativo		
	M	H	Total	M	H	M	H	Total
Inferior 1º Ciclo do ensino básico	0	2	<b>2</b>	0%	100%	0%	0%	0%
1º Ciclo do ensino básico	46	89	<b>135</b>	34%	66%	1%	2%	4%
2º Ciclo do ensino básico	15	205	<b>220</b>	7%	93%	0%	6%	6%
3º Ciclo do ensino básico	56	639	<b>695</b>	8%	92%	2%	18%	19%
Ensino secundário	225	1 035	<b>1 260</b>	18%	82%	6%	29%	35%
Ensino superior	524	752	<b>1 276</b>	41%	59%	15%	21%	36%
<b>Total</b>	<b>866</b>	<b>2 722</b>	<b>3 588</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>	<b>100%</b>

Num total de 3588 trabalhadores e trabalhadoras, 36% possuem formação superior. No Grupo IP, a maioria das mulheres é licenciada. Das 866 mulheres, 61% tem formação superior e 26% tem o ensino secundário concluído. Relativamente aos homens, cerca de 38% tem qualificações a nível do ensino secundário e 28% tem formação superior.

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



No caso das mulheres, existe um peso expressivo no 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 por mulheres.

#### IV. Distribuição por Áreas de Estudo – Ensino Superior

Ensino Superior - Área de Estudo	Sexo			Representação		Peso Relativo		
	M	H	Total	M	H	M	H	Total
Ambiente	19	8	<b>27</b>	70%	30%	1%	1%	2%
Arquitetura	11	17	<b>28</b>	39%	61%	1%	1%	2%
Ciências Empresariais e Comunicação	136	94	<b>230</b>	59%	41%	11%	7%	18%
Ciências Sociais	57	39	<b>96</b>	59%	41%	4%	3%	7%
Direito	36	24	<b>60</b>	60%	40%	3%	2%	5%
Engenharia Civil	147	261	<b>408</b>	36%	64%	12%	20%	32%
Humanidades e Ensino	22	12	<b>34</b>	65%	35%	2%	1%	3%
Informática	12	52	<b>64</b>	19%	81%	1%	4%	5%
Outras Áreas	36	59	<b>95</b>	38%	62%	3%	5%	8%
Outras Engenharias	48	186	<b>234</b>	21%	79%	4%	15%	19%
<b>Total</b>	<b>524</b>	<b>752</b>	<b>1 276</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>100%</b>

No que respeita a 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 Empresarias 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 no Grupo “Ambiente”, onde se insere a Engenharia de Ambiente. Já no grupo “Informática”, o número de homens é bastante superior ao das mulheres. Verifica-se uma representação equilibrada, nas áreas de formação como “Arquitetura”, “Ciências Sociais” (Economia, Sociologia, Psicologia), “Direito” e “Outras Áreas” (Geografia, Geologia, Matemática).

## V. Distribuição por Grupo Profissional

Grupo Profissional	Sexo		Total	Representação		Peso Relativo	
	M	H		M	H	M	H
Dirigentes	85	140	<b>225</b>	38%	62%	2%	4%
Função Especial Responsabilidade	44	79	<b>123</b>	36%	64%	1%	2%
Técnicos Superiores	364	468	<b>832</b>	44%	56%	10%	13%
Técnico Intermédio, Especialista	33	245	<b>278</b>	12%	88%	1%	7%
Administrativo	253	139	<b>392</b>	65%	35%	7%	4%
Pessoal Operacional e Auxiliar	87	1651	<b>1738</b>	5%	95%	2%	46%
<b>Total</b>	<b>866</b>	<b>2722</b>	<b>3588</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>

Observa-se uma maior concentração de homens nos grupos profissionais “Pessoal Operacional e Auxiliar” e “Técnico Intermédio, Especialista”. Já as mulheres encontram-se representadas em maior número nos grupos “Administrativo” e “Técnicos Superiores”.

Os homens têm maior peso nas áreas relacionadas com as atividades *core* da gestão da circulação ferroviária e da manutenção de infraestruturas, enquanto as mulheres têm uma maior representatividade nas áreas corporativas e menos operacionais.

## VI. Distribuição por Cargos de Chefia

Cargos Chefia	Sexo			Representação		Peso Relativo		
	M	H	Total	M	H	M	H	Total
Diretor-Geral	1	1	<b>2</b>	50%	50%	0%	0%	1%
Diretor	8	17	<b>25</b>	32%	68%	4%	8%	11%
Diretor Departamento	23	50	<b>73</b>	32%	68%	10%	22%	32%
Gestor de Unidade	53	72	<b>125</b>	42%	58%	24%	32%	56%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>140</b>	<b>225</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>	<b>100%</b>

Cargos Chefia	Sexo		
	M	H	Total
Dirigentes	85	140	225
Total Colaboradores/as	866	2 722	3 588
<b>Representação</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>

No Grupo IP existem 225 cargos de chefia. Dos 3588 trabalhadores, homens e mulheres, 6% desempenha cargos de chefia. Num total de 866 mulheres, 10% ocupa um cargo de chefia. Já no que respeita aos homens, 5% num total de 2722 tem um cargo de chefia. Observa-se assim que, apesar de existirem mais homens do que mulheres no Grupo IP as mulheres ocupam 10% de cargos de chefia comparativamente com 5%, no caso dos homens. Contudo, face à percentagem de mulheres detentoras de formação superior (61% das mulheres e 28% dos homens, como referido no ponto III), habitualmente requerida 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 2021, 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.

Para implementação do plano foram seguidas as orientações divulgadas para o efeito 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, que possibilitou a obtenção de informação mais concreta no que respeita à situação atual da empresa em matéria de igualdade entre mulheres e homens. Trata-se de um questionário, com um total de 174 questões, correspondendo cada uma delas a uma das dimensões/áreas específicas equivalendo *grosso modo* às constantes da Matriz de apoio ao diagnóstico.

#### 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), foi nomeado um grupo de trabalho interno especificamente para este âmbito (GTI – Grupo de Trabalho para a Igualdade), com vista a promover a melhoria da qualidade de vida do/as colaboradores/as do Grupo IP, que se encontra a desenvolver trabalhos tendo como objetivo a certificação da IP na norma referida.

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 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 consideradas 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 2021.

## **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.

Possuindo 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 desse 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.



# Anexo I

## 6. ANEXOS

### I - Quadro Medidas a Implementar na IP no ano de 2021

#### I. Dimensão Estratégia, Valores e Missão (EMV):

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis/ Ponto Focal	Departamentos/ Unidades envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	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; N <sup>o</sup> novas admissões H/M	Aplicabilidade a todos os processos	
Incentivar a participação dos/as trabalhadores/as no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação de mecanismos de informação e consulta a trabalhadores/as ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, proteção na parentalidade, avaliação de desempenho, progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial (ACT do Grupo IP)	DCH - Direção de Capital Humano; 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 <i>Compliance</i> ; Academia	Não envolve custos específicos	Questionários de auscultação	Obtenção de informação relevante para implementação do Sistema de Gestão da Conciliação	No âmbito da certificação da IP na NP 4552 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, serão enviados questionários de auscultação em matérias de igualdade e conciliação para os/as trabalhadores/as, familiares de trabalhadores/as, chefias, Comissão de Trabalhadores e Acionista (Secretaria de Estado das Infraestruturas). Os resultados dos mesmos serão, posteriormente, divulgados no portal da empresa (i.e., intranet), bem como afixados em locais de fácil visibilidade para os trabalhadores/as.



## II. Dimensão Formação Inicial e Contínua (FIC):

Objetivos	Medidas	Departamentos/Unidades responsáveis/Ponto Focal	Departamentos/Unidades envolvidas/Ponto Focal	Orçamento	Indicadores	Meta	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	2 ações de sensibilização por ano até ao final do período de vigência do Plano.	

### 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	Meta	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	Implementação 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 <i>Compliance</i> ; Academia	19.090€	Implementação do Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal; Certificação na Norma NP 4552		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.
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	Resposta positiva a 90% dos pedidos	

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis/ Ponto Focal	Departamentos/ Unidades envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	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	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	200.000€	Nº de pedidos apresentados e atribuídos	Satisfação de 100% dos pedidos efetuados	
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	200.000€	Nº de pedidos apresentados e atribuídos	Satisfação de 100% dos pedidos efetuados	
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	58.750€	Nº de ações realizadas	2 ações por ano	
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€	Realização anual de eventos para famílias	1 evento por ano	

#### IV. Dimensão Proteção na Parentalidade (PPA):

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis/ Ponto Focal	Departamentos/ Unidades envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	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	Gozo por parte de pelo menos 50% dos trabalhadores pais da partilha da licença inicial com a mãe	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	90% das mães e/ou pais que regressam ao trabalho depois da licença parental recebem informação atualizada	

15 de setembro de 2020

"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](mailto:ip@infraestruturasdeportugal.pt)  
[www.infraestruturasdeportugal.pt](http://www.infraestruturasdeportugal.pt)



**IP Engenharia, SA**  
Rua José da Costa Pedreira, 11  
1750-130 LISBOA · Portugal

Tel. +(351) 217 511 700  
e-mail: [info@ipengenharia.pt](mailto:info@ipengenharia.pt)  
[www.ipengenharia.pt](http://www.ipengenharia.pt)



**IP Património, SA**  
Avenida de Ceuta  
Estação de Alcântara-Terra  
1300-254 LISBOA · Portugal

Tel. +(351) 212 879 656  
e-mail: [geral@ippatrimonio.pt](mailto:geral@ippatrimonio.pt)  
[www.ippatrimonio.pt](http://www.ippatrimonio.pt)



**IP Telecom, SA**  
Rua Passeio do Báltico, 4  
1990-036 LISBOA · Portugal

Tel. +(351) 211 024 000  
e-mail: [info@iptelecom.pt](mailto:info@iptelecom.pt)  
[www.iptelecom.pt](http://www.iptelecom.pt)