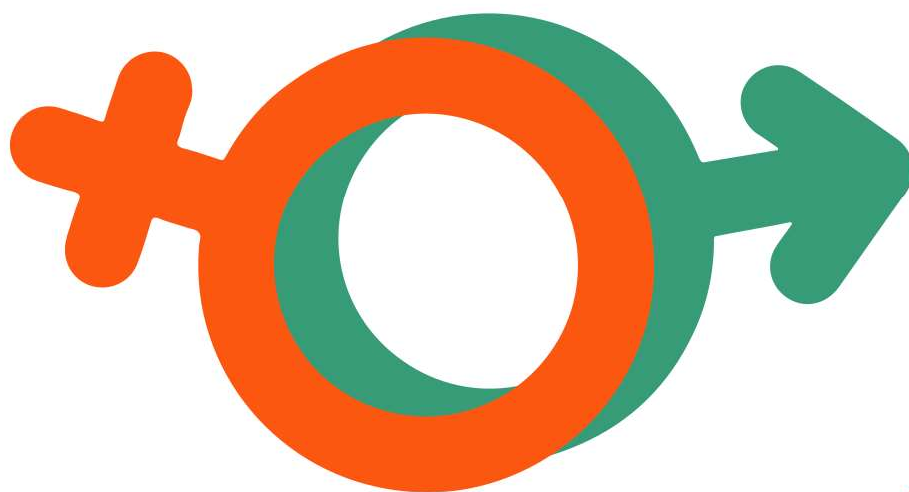


PLANO PARA A IGUALDADE



2027

Índice

1.	ENQUADRAMENTO	2
1.1	OBJETO	4
1.2	ÂMBITO.....	5
2.	GRUPO IP	5
2.1	MISSÃO	5
2.2	VISÃO	5
2.3	VALORES.....	6
2.4	CÓDIGO DE ÉTICA.....	6
2.5	CARACTERIZAÇÃO.....	7
I.	Distribuição por Sexo.....	7
II.	Distribuição por Idades	8
III.	Distribuição por Qualificações.....	9
IV.	Distribuição por Áreas de Estudo – Ensino Superior.....	11
V.	Distribuição por Grupo Profissional.....	12
VI.	Distribuição por Cargos de Chefia	12
3.	OBJETIVOS DO PLANO.....	13
4.	PLANO DE AÇÃO DO GRUPO IP	14
5.	ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO.....	16
6.	ANEXOS	1
I -	Quadro Medidas a Implementar na IP no ano de 2027	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	3
III.	Dimensão Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal (CON).....	4
IV.	Dimensão Proteção na Parentalidade (PPA)	5



1. ENQUADRAMENTO

A igualdade de género consiste na promoção de direitos e oportunidades iguais para mulheres e homens, assegurando a sua plena visibilidade, valorização e participação em todas as dimensões da vida social, económica, política e familiar. Trata-se de um princípio fundamental da cidadania e dos direitos humanos, indispensável à construção de sociedades mais justas, inclusivas e sustentáveis.

Nas últimas décadas, têm sido alcançados progressos significativos no âmbito das políticas públicas europeias e nacionais orientadas para a promoção da igualdade de género. Estas iniciativas têm contribuído para uma integração mais equilibrada de mulheres e homens no mercado de trabalho, bem como para o reforço de medidas que favorecem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Grande parte destes avanços decorre da implementação de estratégias e planos de ação nacionais e internacionais alinhados com as orientações da Comissão Europeia, nomeadamente no âmbito da Estratégia Europeia para o Emprego. Estes instrumentos procuram eliminar desigualdades estruturais e promover uma participação mais equilibrada de mulheres e homens em todos os setores de atividade e níveis de decisão da sociedade.

No contexto laboral, o princípio da igualdade de género traduz-se, entre outros aspetos, na garantia de:

- direito a igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;
- garantia de igualdade salarial, para trabalho igual ou de igual valor, entre homens e mulheres;
- reconhecimento e valorização do trabalho de igual forma;
- participação plena e efetiva de homens e de mulheres na tomada de decisões;
- 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 da evolução registada, subsistem desafios e desigualdades que exigem um compromisso contínuo por parte de todas as entidades e da sociedade em geral. O envolvimento das organizações, públicas e privadas, bem como das suas lideranças, desempenha um papel



fundamental na promoção de ambientes mais inclusivos, equitativos e respeitadores da diversidade. Só através de uma ação consistente e sustentada será possível consolidar uma verdadeira igualdade de oportunidades e impulsionar uma transformação social duradoura.

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 com a eliminação efetiva das discriminações e facilitando a concretização de uma política de igualdade de tratamento e de 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.

- A Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto, que aprova, para o período de 2023-2026, e no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND), os seguintes novos planos de ação:
 - a) Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens;
 - b) Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica;
 - c) Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

O processo destinado a assegurar a pluralidade de representação de género, nos 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:

- reconhecer explicitamente a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres como um direito elementar, promovendo a implementação de políticas transversais e positivas que permitam que esse direito seja uma realidade;
- promover uma mudança na cultura da organização que integre a igualdade em todas as práticas de gestão;
- reduzir os desequilíbrios detetados e prevenir possíveis desequilíbrios no futuro.

Mais especificamente, este Plano para a Igualdade visa atualizar o diagnóstico existente e definir linhas de orientação para a concretização de ações promotoras 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.

Compete ainda à IP a conceção, projeto, construção, exploração, operação e manutenção, em regime de concessão, com faculdade de subconcessão, do sistema de cabos submarinos de comunicações eletrónicas entre o território de Portugal continental e os arquipélagos dos Açores e da Madeira.

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:

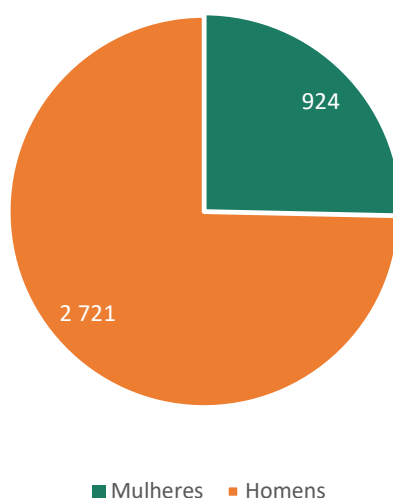
“Os colaboradores do Grupo IP, na generalidade das interações que estabelecem no exercício das suas funções, devem pautar a sua conduta: (...) pela igualdade no tratamento, respeito mútuo e pelo repúdio por qualquer comportamento discriminatório, designadamente em razão da idade, do sexo ou da orientação 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 2026).

I. Distribuição por Sexo



Em linha com as análises realizadas anteriormente, a distribuição por género na organização continua a refletir as características do setor de atividade, evidenciando uma predominância do sexo masculino. Dos 3 645 trabalhadores/as, 2 721 são homens e 924 são mulheres, correspondendo respetivamente a 74,6% e 25,4% do total de efetivos.

A diferença observada entre os dois grupos traduz-se numa representação masculina aproximadamente três vezes superior à feminina, evidenciando uma assimetria de género que acompanha as características do setor de atividade.

Embora se observe uma diferença significativa na representação de género, a presença feminina assume uma expressão relevante no conjunto dos recursos humanos, reforçando a importância de continuar a desenvolver iniciativas que promovam a diversidade, a igualdade de oportunidades e a atração de talento feminino para diferentes áreas de atividade.

A monitorização contínua deste indicador permitirá acompanhar a evolução da representatividade de género e avaliar o impacto das medidas implementadas, contribuindo para uma organização



progressivamente mais inclusiva, equilibrada e alinhada com os princípios da igualdade e da não discriminação.

II. Distribuição por Idades

Grupo Etário	Sexo				
	Mulheres	Idade Média Mulheres	Homens	Idade Média Homens	Total
< 26 Anos	16	24	49	24	65
26 - 35 Anos	112	31	270	31	382
36 - 45 Anos	134	41	399	41	533
46 - 55 Anos	360	51	946	52	1 306
56 - 65 Anos	283	60	1 000	61	1 283
> 65 Anos	19	67	57	67	76
Total	924		2 721		3 645

Média de Idades Grupo IP	-	50	-	51	51
--------------------------	---	----	---	----	----

No que diz respeito à distribuição etária, a estrutura demográfica do Grupo IP continua a evidenciar uma força de trabalho experiente e qualificada, com uma forte concentração de trabalhadores/as nas faixas etárias dos 46 aos 55 anos e dos 56 aos 65 anos, que representam, em conjunto, cerca de 71% do efetivo total. Estes dados refletem a maturidade profissional dos recursos humanos da organização e o valor do conhecimento e experiência acumulados ao longo dos anos.

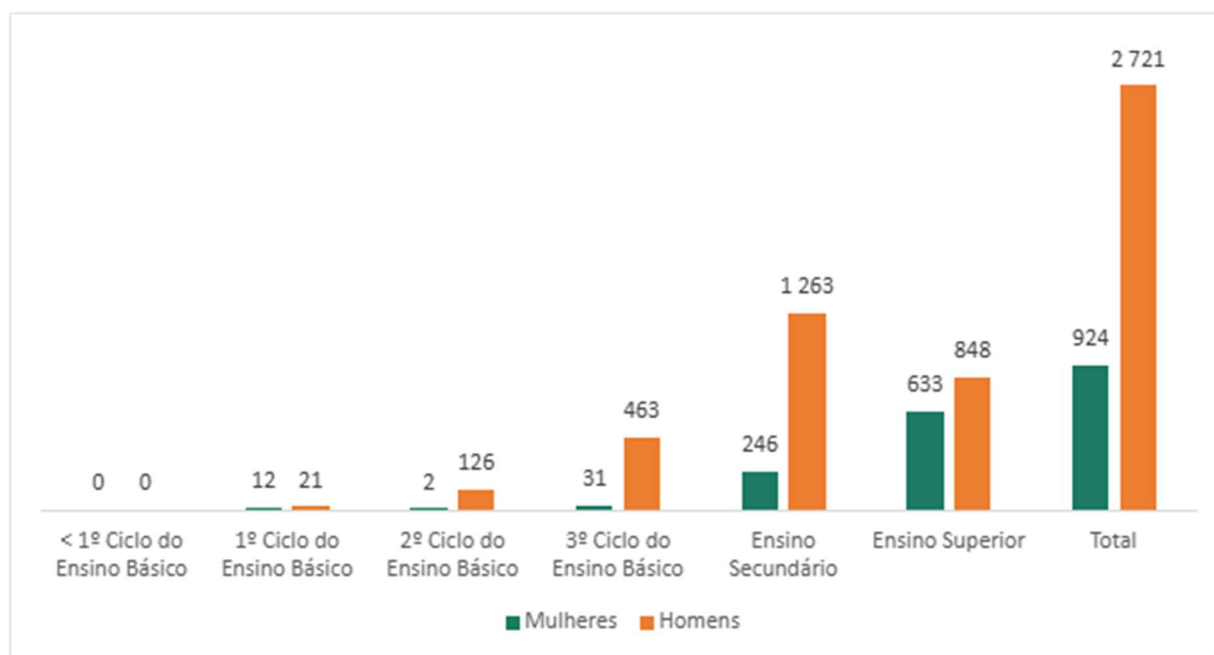
Paralelamente, regista-se a presença de 382 trabalhadores/as com idades compreendidas entre os 26 e os 35 anos e de 65 trabalhadores/as com menos de 26 anos, representando um universo de 447 trabalhadores/as com menos de 36 anos. Estes indicadores evidenciam o esforço desenvolvido na atração e integração de novos talentos, contribuindo para uma renovação gradual da força de trabalho.

A idade média da organização mantém-se nos 51 anos, valor alinhado com a predominância de trabalhadores/as em escalões etários mais elevados e com o progressivo envelhecimento natural da população ativa. Esta realidade reforça a importância de continuar a promover uma gestão equilibrada entre a retenção de profissionais experientes e a incorporação de novos trabalhadores,



assegurando a transferência de conhecimento, a continuidade operacional e a sustentabilidade futura da organização.

III. Distribuição por Qualificações



Qualificações	Sexo		
	Mulheres	Homens	Total
Inferior 1º Ciclo do Ensino Básico	0	0	0
1º Ciclo do Ensino Básico	12	21	33
2º Ciclo do Ensino Básico	2	126	128
3º Ciclo do Ensino Básico	31	463	494
Ensino Secundário	246	1 263	1 509
Ensino Superior	633	848	1 481
Total	924	2 721	3 645



No que respeita às qualificações académicas, o Grupo IP apresenta uma força de trabalho globalmente qualificada, com predominância do Ensino Secundário e do Ensino Superior, que representam, em conjunto, mais de 82% do efetivo. Dos 3 645 trabalhadores/as, 1 509 (41,4%) possuem o Ensino Secundário e 1 481 (40,6%) detêm o Ensino Superior. Os restantes 18% distribuem-se pelos vários níveis do Ensino Básico, destacando-se o 3.º Ciclo do Ensino Básico, com 494 trabalhadores/as (13,6%).

No universo feminino, verifica-se uma clara predominância do Ensino Superior. Das 924 mulheres que integram a organização, 68,5% possuem formação superior e 26,6% concluíram o Ensino Secundário, o que significa que 95,1% das trabalhadoras detêm, pelo menos, o Ensino Secundário. Estes dados evidenciam um elevado nível de qualificação académica entre as mulheres.

Relativamente aos homens, dos 2 721 trabalhadores, 46,4% concluíram o Ensino Secundário e 31,2% possuem o Ensino Superior. Os níveis de Ensino Básico representam 22,4% do efetivo masculino, sendo o 3.º Ciclo do Ensino Básico o mais expressivo, com 463 trabalhadores (17,0%).

A análise comparativa entre géneros evidencia diferenças significativas ao nível das qualificações académicas. Enquanto a maioria das mulheres possui formação superior, entre os homens prevalecem as habilitações ao nível do Ensino Secundário. Esta distribuição reflete não só a diversidade das funções existentes na organização, mas também a forte presença de perfis técnicos, especializados e operacionais que caracterizam a atividade do Grupo IP.

Este cenário evidencia a aposta contínua na qualificação dos recursos humanos e reforça a importância de prosseguir políticas de desenvolvimento de competências, formação contínua e atração de talento qualificado, contribuindo para a capacidade de inovação, competitividade e sustentabilidade futura da organização.



IV. Distribuição por Áreas de Estudo – Ensino Superior

Área de Estudo do Ensino Superior	Sexo		
	Mulheres	Homens	Total
Ambiente	22	17	39
Arquitetura	10	18	28
Ciências Empresariais e Comunicação	154	112	266
Ciências Sociais	66	41	107
Direito	50	23	73
Engenharia Civil	170	265	435
Humanidades e Ensino	26	23	49
Informática	14	60	74
Outras Áreas	54	69	123
Outras Engenharias	67	220	287
Total	633	848	1 481

As formações nas áreas da Engenharia, Ciências Empresariais e Comunicação continuam a assumir particular relevância, concentrando uma parte significativa dos trabalhadores/as com ensino superior e refletindo a multidisciplinaridade das competências necessárias ao desenvolvimento da atividade do Grupo IP.

As áreas de Engenharia Civil, Informática e Outras Engenharias apresentam uma predominância masculina. Em particular, destacam-se a Engenharia Civil, com 265 homens e 170 mulheres, e Outras Engenharias, com 220 homens e 67 mulheres, concentrando o maior número de profissionais com formação superior na organização. Esta realidade é consistente com o perfil técnico da atividade desenvolvida pelo Grupo IP e com a histórica maior representatividade masculina nas áreas de engenharia e tecnologias.

Por outro lado, as mulheres assumem maior representatividade nas áreas de Ciências Empresariais e Comunicação, Ciências Sociais, Direito e Ambiente. Destaca-se a área das Ciências Empresariais e Comunicação, que reúne 266 trabalhadores/as, dos quais 154 são mulheres, constituindo a área de formação mais representativa no universo feminino. Também nas áreas de Ciências Sociais e do Direito se observa uma representação feminina significativamente superior à masculina.

A distribuição observada demonstra uma crescente diversidade de qualificações académicas e uma participação relevante de mulheres em áreas tradicionalmente associadas a perfis mais técnicos. Embora persistam diferenças de representação entre géneros em determinadas áreas de formação,



os dados evidenciam uma evolução gradual para uma maior diversidade de percursos académicos, contribuindo para o enriquecimento das competências existentes na organização.

V. Distribuição por Grupo Profissional

Grupo Profissional	Sexo		
	Mulheres	Homens	Total
Dirigentes Superiores de 1º grau	1	1	2
Dirigentes Superiores de 2º nível	12	12	24
Direção Intermédia de 1º grau	27	51	78
Direção Intermédia de 2º grau	59	85	144
Pessoal Técnico Superior	513	645	1 158
Pessoal Assistente Técnico	262	1 016	1 278
Encarregado/a Operacional	3	419	422
Pessoal Assistente Operacional	47	492	539
Órgãos de administração	3	4	7
Órgãos de fiscalização	2	4	6
Pessoal estagiário/a	8	8	16
Total	937	2 737	3 674

A análise da distribuição dos trabalhadores por Grupo Profissional evidencia a existência de diferentes padrões de representação entre mulheres e homens. As áreas de perfil mais operacional continuam a apresentar uma forte predominância masculina, com particular destaque para os grupos “Encarregado/a Operacional” e “Pessoal Assistente Operacional”, diretamente ligados às atividades core da gestão da circulação ferroviária e da manutenção de infraestruturas.

Por outro lado, a participação feminina assume maior relevância nos grupos “Pessoal Técnico Superior” e “Pessoal Assistente Técnico”, que concentram também uma parte significativa do efetivo da organização. Embora os homens permaneçam maioritários na generalidade dos grupos profissionais, observa-se a presença de mulheres em funções técnicas, especializadas e de direção, refletindo uma evolução gradual na diversidade da estrutura profissional e uma distribuição mais equilibrada em áreas tradicionalmente menos representadas.

VI. Distribuição por Cargos de Chefia



Cargos de Chefia	Sexo		
	Mulheres	Homens	Total
Diretor Geral	1	1	2
Diretor	11	12	23
Diretor Departamento	27	52	79
Gestor de Unidade	57	81	138
Total	96	146	242

Cargos de Chefia	Sexo		
	Mulheres	Homens	Total
Dirigentes	96	146	242
Total de Trabalhadores/as	885	2 708	3593
Representação	11%	5%	7%

Face ao ano anterior, a representatividade dos cargos de chefia mantém-se estável, totalizando 242 dirigentes, o que corresponde a 7% do efetivo total da organização. Destes, 96 são mulheres e 146 são homens, representando 11% das trabalhadoras e 5% dos trabalhadores, respetivamente.

Embora os homens continuem a deter a maioria dos cargos de chefia, verifica-se uma expressão proporcionalmente mais elevada da liderança feminina, refletindo uma presença relevante das mulheres nas funções de direção e gestão. Os cargos de Gestor de Unidade e Diretor de Departamento concentram a maioria dos dirigentes, representando mais de 89% dos cargos de chefia existentes na organização.

3. OBJETIVOS DO PLANO

O presente Plano para a Igualdade, com vigência para o ano de 2027, reflete o compromisso estratégico do Grupo IP com a promoção da igualdade de género e da igualdade de oportunidades. Assumindo-se como um instrumento orientador da ação da organização nesta matéria, o plano procura reforçar uma cultura organizacional inclusiva, assente no respeito pela diversidade, na valorização das pessoas e na eliminação de potenciais desigualdades. Paralelamente, promove a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, reconhecendo que este equilíbrio constitui um fator essencial para o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras, para a motivação das equipas e para a sustentabilidade da organização.



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 carácter obrigatório em termos de diagnóstico e consequente elaboração do plano para a igualdade, as matrizes englobam ainda outras áreas/dimensões de carácter 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 176 questões, cada uma delas, correspondendo a dimensões/áreas específicas.

O diagnóstico elaborado em agosto de 2025, foi agora revisto e atualizado para elaboração do presente plano.

4. PLANO DE AÇÃO DO GRUPO IP



O Grupo IP integra um conjunto de empresas com uma história sólida e consolidada, cujas estruturas organizacionais e modelos de gestão refletem, em parte, a evolução de um setor tradicionalmente marcado por uma forte predominância masculina. Esta realidade é particularmente visível nas áreas operacionais e técnicas associadas à gestão da circulação ferroviária e à manutenção das infraestruturas, que historicamente apresentam menores níveis de representação feminina.

Embora este contexto continue a influenciar a composição da força de trabalho, constitui também uma oportunidade para reforçar políticas e práticas que promovam uma maior diversidade e equilíbrio de género. Neste âmbito, o Grupo IP tem vindo a desenvolver iniciativas de recrutamento, capacitação e desenvolvimento profissional que contribuam para aumentar a participação das mulheres em áreas tradicionalmente masculinizadas, promovendo uma organização mais inclusiva, inovadora e preparada para responder aos desafios futuros do setor.

Neste sentido, a IP integra o Fórum Organizações para a Igualdade (IGEN), iniciativa coordenada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), através da qual assume anualmente compromissos e metas concretas destinados à promoção da igualdade de género e à monitorização dos progressos alcançados.

A organização reafirma igualmente o seu compromisso com os princípios da diversidade, da inclusão e da responsabilidade social através da adesão à Carta Portuguesa para a Diversidade e da sua participação ativa no GRACE. Estas iniciativas refletem a preocupação do Grupo IP em promover a igualdade de oportunidades, tanto no contexto interno como junto da comunidade e dos diferentes *stakeholders* com quem se relaciona. Em articulação com entidades públicas, privadas e organizações da sociedade civil, a IP desenvolve iniciativas que contribuem para uma sociedade mais inclusiva, reforçando o seu papel enquanto agente promotor de desenvolvimento sustentável e coesão social.

No âmbito do seu compromisso com a sustentabilidade e com o cumprimento dos princípios legais e normativos aplicáveis, incluindo as orientações da NP ISO 26000 e da Diretiva 2014/95/UE, a IP elabora anualmente o seu Relatório de Sustentabilidade. Este documento reflete o empenho da organização na promoção de práticas responsáveis, assentes no respeito pelos direitos humanos, na valorização das pessoas, na proteção ambiental e na criação de valor sustentável.

O Grupo IP mantém igualmente o compromisso de promover a melhoria contínua do seu Sistema de Conciliação, procurando desenvolver medidas que favoreçam o equilíbrio entre a vida



profissional, familiar e pessoal dos seus trabalhadores e trabalhadoras, contribuindo para o seu bem-estar e qualidade de vida.

O Plano para a Igualdade do Grupo IP assenta nos resultados do autodiagnóstico realizado, identificando áreas prioritárias de intervenção e oportunidades de melhoria em matéria de igualdade de género. A sua implementação é acompanhada através da Matriz de Apoio à Monitorização da Execução do Plano para a Igualdade, permitindo acompanhar a concretização das medidas definidas e avaliar os resultados alcançados.

Para cada uma das dimensões analisadas são identificadas oportunidades de reforço das práticas existentes e de implementação de novas medidas, com o objetivo de consolidar uma cultura organizacional cada vez mais inclusiva, equitativa e alinhada com os princípios da igualdade de oportunidades.

O processo de autodiagnóstico não identificou situações de incumprimento relativamente à prevenção de práticas discriminatórias ou aos requisitos legais aplicáveis nesta matéria. Em anexo apresentam-se as medidas que o Grupo IP se compromete a desenvolver durante o ano de 2027, com vista à prossecução dos objetivos definidos no presente Plano para a Igualdade.

5. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO

O Grupo de Trabalho para a Igualdade (GTI), formado por seis profissionais de diferentes Direções, assume-se como um agente de mudança no Grupo IP, impulsionando ações que promovem a igualdade de género, a proteção na parentalidade e o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Mais do que cumprir um plano, o GTI tem a missão de garantir que este se mantém atual e relevante, sendo revisto sempre que as exigências legais e/ou estratégicas da organização o justifiquem, após a aprovação do órgão executivo, e assegurando que cada medida se traduz em impacto real.

Em parceria com o GTI, a Direção de Pessoas e Cultura acompanhará de perto a execução das ações definidas, monitorizando o seu progresso e assegurando o acompanhamento dos objetivos definidos e contribuindo para o reforço da cultura de equidade, inclusão e respeito promovida pelo Grupo IP.



ANEXOS



6. ANEXOS

I - Quadro Medidas a Implementar na IP no ano de 2027

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 Pessoas e Cultura; GTI - Grupo de Trabalho para a Igualdade	DHC - Direção de Pessoas e Cultura	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; DHC - Direção de Pessoas e Cultura; 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

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; DHC - Direção de Pessoas e Cultura ; GTI - Grupo de Trabalho para a Igualdade	DHC - Direção de Pessoas e Cultura; 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	DHC - Direção de Pessoas e Cultura	DHC - Direção de Pessoas e Cultura	290.000€	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 2026, 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	DHC - Direção de Pessoas e Cultura	DHC - Direção de Pessoas e Cultura	240.000€	Nº de pedidos apresentados e atribuídos	Informação disponibilizada pela área de Enquadramento Social da IP	Satisfação de 100% dos pedidos efetuados	Anual	-

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

Objetivos	Medidas	Departamento s/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	DHC - Direção de Pessoas e Cultura; Casa do Pessoal IP	DHC - Direção de Pessoas e Cultura; Casa do Pessoal IP	125.000 €	Nº de ações realizadas	Informação disponibilizada pela área de Enquadramento Social da IP	4 ações por ano	Março/Abril e Julho/Agosto/Setembro de 2027 - 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	DHC - Direção de Pessoas e Cultura	DHC - Direção de Pessoas e Cultura	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	Manutenção 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	DHC - Direção de Pessoas e Cultura; DDO – Direção de Desenvolvimento Organizacional; DCI – Direção de Comunicação e Imagem; DAJ – Direção de Assuntos Jurídicos e Compliance; Academia	12.000€	Atualização da Certificação no Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal; Certificação na Norma NP 4552 na versão atualizada	Questionários de auscultação em matérias de igualdade e conciliação enviados aos/as 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	-

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 Remunerações e Dados Individuais 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	-

15 de setembro de 2026

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



