

PLANO PARA A IGUALDADE



2026



Infraestruturas
de Portugal

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.....	8
	IV. Distribuição por Áreas de Estudo – Ensino Superior.....	10
	V. Distribuição por Grupo Profissional.....	10
	VI. Distribuição por Cargos de Chefia	11
3.	OBJETIVOS DO PLANO	12
4.	PLANO DE AÇÃO DO GRUPO IP	13
5.	ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO	15
6.	ANEXOS	1
	I - Quadro Medidas a Implementar na IP no ano de 2026	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
	IV. Dimensão Proteção na Parentalidade (PPA)	5

1. ENQUADRAMENTO

A igualdade de género corresponde à promoção de direitos e oportunidades equitativas entre mulheres e homens, garantindo a sua igual visibilidade, valorização, poder e participação em todas as esferas da vida pública e privada. Esta é uma matéria central no âmbito da cidadania ativa e dos direitos humanos fundamentais.

Nos últimos anos, tem-se registado um avanço significativo nas políticas públicas europeias e nacionais relativas à igualdade de género, contribuindo para a melhoria da integração das mulheres no mercado de trabalho. Estas políticas têm também promovido o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal.

Grande parte destas medidas resulta da implementação de Planos Nacionais para a Igualdade, alinhados com iniciativas da Comissão Europeia, nomeadamente a Estratégia Europeia para o Emprego. Estes instrumentos visam combater desigualdades estruturais, promovendo uma participação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis sociais e profissionais.

No contexto laboral, e de acordo com a legislação em vigor, o princípio da igualdade de género traduz-se em:

- 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 dos progressos alcançados, persistem assimetrias que exigem ação contínua. O compromisso das organizações, públicas e privadas, e das suas lideranças, tem sido determinante para a obtenção de resultados mais equitativos e sustentáveis, permitindo acelerar a transformação estrutural necessária para uma sociedade mais justa, inclusiva e com igualdade real de oportunidades.

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.

- 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 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.

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.

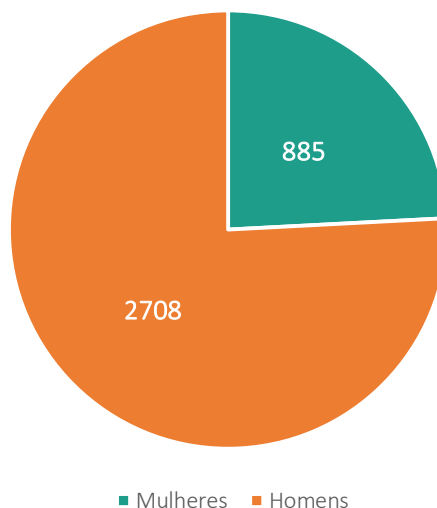
Em suma, congrega um conjunto de princípios e normas de conduta aptas à valorização e dignificação das empresas do Grupo IP e do universo dos seus colaboradores e colaboradoras, das quais se destaca, no que toca ao tema da Igualdade de Género, a norma vertida no n.º 2.1. do Código de Ética:

“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 2025).

I. Distribuição por Sexo



Em linha com a análise efetuada nos anos anteriores, os dados revelam uma distribuição desigual entre homens e mulheres na organização, diferença esta associada às especificidades do setor já mencionadas em planos anteriores. Do total de 3 593 trabalhadores/as, 75% são homens e 25% mulheres. Ainda que não represente uma alteração estatisticamente relevante, observou-se uma variação de cerca de 1%, face ao ano anterior, com diminuição na proporção de homens e aumento correspondente na proporção de mulheres.

Estes dados reforçam a importância de continuar a desenvolver políticas e iniciativas que promovam uma maior diversidade e equilíbrio de género em todas as áreas de atividade.

II. Distribuição por Idades

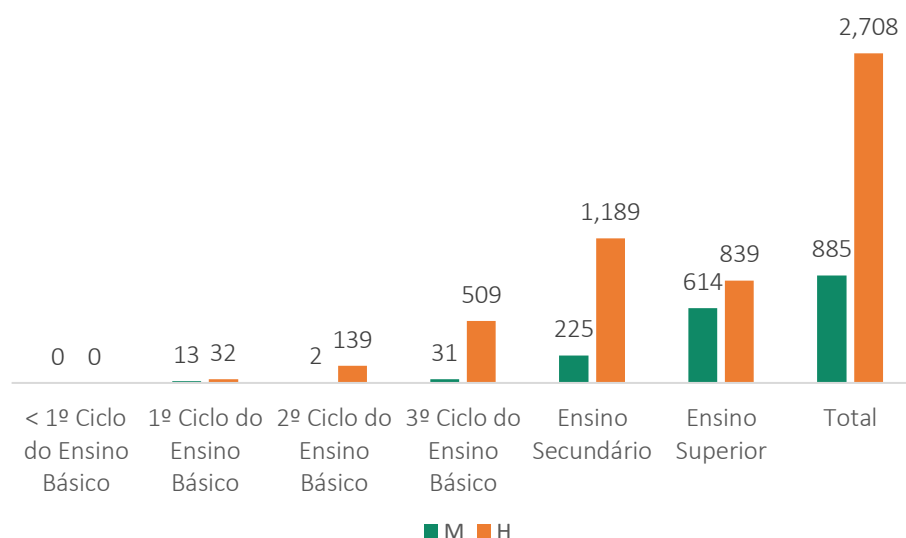
Grupo Etário	Sexo				
	M	Idade Média M	H	Idade Média H	Total
< 26 Anos	14	24	37	24	51
26 - 35 Anos	101	31	227	31	328
36 - 45 Anos	117	42	385	41	502
46 - 55 Anos	376	51	991	51	1367
56 - 65 Anos	260	60	1010	61	1270
> 65 Anos	17	67	58	67	75
Total	885	-	2708	-	3593

Média de Idades Grupo IP	-	50	-	52	51
--------------------------	---	----	---	----	----

No que diz respeito à distribuição etária, o Grupo IP tem reforçado as suas políticas de equilíbrio e transição geracional, procurando garantir a continuidade e a sustentabilidade do seu capital humano. Neste sentido, verificou-se um aumento no número de colaboradores/as com idades entre 26 e 35 anos, que totalizam agora 328 (278 em 2024), evidenciando o sucesso da estratégia de rejuvenescimento da força de trabalho.

Apesar deste progresso, a média etária da organização mantém-se nos 51 anos, resultante do natural envelhecimento dos colaboradores. Esta evolução reflete a preocupação com a manutenção do equilíbrio entre a retenção de profissionais experientes e a integração de novos talentos, assegurando simultaneamente a preservação do conhecimento técnico e a incorporação de competências inovadoras.

III. Distribuição por Qualificações



Qualificações	Sexo		
	Mulheres	Homens	Total
Inferior 1º Ciclo do Ensino Básico	0	0	0
1º Ciclo do Ensino Básico	13	32	45
2º Ciclo do Ensino Básico	2	139	141
3º Ciclo do Ensino Básico	31	509	540
Ensino Secundário	225	1 189	1 414
Ensino Superior	614	839	1 453
Total	885	2 708	3 593

Do total de 3 593 trabalhadores/as do Grupo IP, 40,4% possuem formação superior, 39,4% concluíram o ensino secundário e 20,2% têm o ensino básico. Estes dados evidenciam uma força de trabalho com níveis de qualificação elevados, resultado de um investimento contínuo em recrutamento criterioso e em políticas de valorização das competências.

No universo feminino, verifica-se que a maioria das colaboradoras é licenciada. Das 885 mulheres, 69% têm formação superior — representando um aumento de 2% face ao ano anterior, impulsionado pela contratação de novas profissionais com este nível de escolaridade — e 25% concluíram o ensino secundário. Apenas 5% possuem o ensino básico, o que reflete uma escolaridade mais elevada neste grupo.

No que diz respeito ao sexo masculino, 44% têm o ensino secundário e 31% detêm o ensino superior, verificando-se um aumento de 1% em relação ao ano anterior. Dos 2 708 homens, 25% têm o ensino básico, prevalência que se mantém relativamente ao período anterior e que está associada ao exercício de funções mais operacionais, tradicionalmente desempenhadas por este grupo no setor.

De forma global, observa-se uma tendência positiva de elevação das qualificações no Grupo IP, com crescimento consistente nos níveis de ensino secundário e superior e uma redução nos níveis mais baixos de escolaridade. Esta evolução confirma o impacto das políticas de desenvolvimento de competências e reforça a importância de manter estratégias de formação contínua e de atração de talento altamente qualificado, assegurando assim a competitividade e a sustentabilidade futura da organização.

IV. Distribuição por Áreas de Estudo – Ensino Superior

Área de Estudo do Ensino Superior	Sexo		
	M	H	Total
Ambiente	21	16	37
Arquitetura	11	19	30
Ciências Empresariais e Comunicação	155	111	266
Ciências Sociais	63	40	103
Direito	48	24	72
Engenharia Civil	163	262	425
Humanidades e Ensino	25	23	48
Informática	14	57	71
Outras Áreas	46	69	115
Outras Engenharias	68	218	286
Total	614	839	1 453

As áreas de Engenharia Civil, Informática e Outras Engenharias apresentam uma predominância masculina. Apesar da menor presença feminina, regista-se uma evolução gradual na sua integração, sinalizando um caminho positivo para o reforço da diversidade de género nestes setores técnicos e especializados.

As mulheres têm maior representatividade nas áreas de Ciências Sociais, Direito e Ciências Empresariais e Comunicação. Estes domínios, tradicionalmente mais procurados por profissionais do género feminino, mantêm um perfil de distribuição que reflete essa tendência histórica.

Tendencialmente os padrões de anos anteriores mantêm-se, mas também se mantém o esforço em criar oportunidades que equilibram a representação de homens e mulheres nas diversas áreas.

V. Distribuição por Grupo Profissional

Grupo Profissional	Sexo		
	M	H	Total
Dirigentes Superiores de 1º grau	1	1	2
Dirigentes Superiores de 2º nível	11	12	23
Direção Intermédia de 1º grau	27	52	79
Direção Intermédia de 2º grau	57	81	138
Pessoal Técnico Superior	498	635	1 133
Pessoal Assistente Técnico	241	995	1 236
Encarregado/a Operacional	18	598	616
Pessoal Assistente Operacional	32	334	366
Órgãos de administração	2	3	5
Órgãos de fiscalização	1	3	4
Pessoal estagiário/a	6	5	11
Total	894	2 719	3 613

De uma forma geral, a distribuição de colaboradores por Grupo Profissional, mantém-se semelhante aos anos anteriores, sem grandes alterações a assinalar, com uma maior predominância de homens nos grupos profissionais “Encarregado/a Operacional” e “Pessoal Assistente Operacional”, especialmente relacionados com as atividades core da gestão da circulação ferroviária e da manutenção de infraestruturas. E, no caso das mulheres, existe uma maior concentração nos grupos “Pessoal Técnico Superior” e “Pessoal Assistente Técnico”, ou seja, observando-se a maior representatividade do desempenho de funções nas áreas corporativas e menos operacionais.

VI. Distribuição por Cargos de Chefia

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

Face ao ano anterior, os valores percentuais mantêm-se, com 242 colaboradores em cargos de chefia (representando 7% do total da empresa), com 11% de representação feminina e 5% masculina.

Verifica-se o aumento do número de mulheres dirigentes (de 92 para 96), que acompanhou o aumento do número de mulheres no total (869 em 2024). Já no caso dos homens, observa-se uma diminuição do efetivo (2738 em 2024), e o número de dirigentes registou uma pequena descida, passando de 149 para 146.

Importa destacar o aumento do número de mulheres pertencentes, sobretudo, à carreira Técnica Superior, paralelamente com a maior representatividade em posições de liderança.

3. OBJETIVOS DO PLANO

O Plano agora apresentado, com vigência para o ano de 2026, traduz o compromisso estratégico do Grupo IP em matéria de Igualdade de Género. Este plano assume-se como uma iniciativa estruturante para garantir oportunidades equitativas entre mulheres e homens, reforçando uma cultura organizacional assente na inclusão, no respeito e na valorização da diversidade. Procura promover a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional de todos os trabalhadores e trabalhadoras, reconhecendo que este equilíbrio é essencial para o bem-estar individual e para a obtenção de melhores resultados coletivos. O Grupo IP considera estes princípios pilares fundamentais para a sua sustentabilidade e para a construção de um ambiente de trabalho justo e produtivo.

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 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 174 questões, cada uma delas, correspondendo a dimensões/áreas específicas.

O diagnóstico elaborado em agosto de 2024, foi agora revisto e atualizado para elaboração do presente plano.

4. PLANO DE AÇÃO DO GRUPO IP

O Grupo IP agrega a marca de empresas com uma história longa e consolidada, cujas estruturas e práticas de gestão são, em parte, reflexo de modelos estabelecidos há várias décadas.

Esta herança é particularmente visível nas áreas nucleares do Grupo, como a gestão da circulação ferroviária e a manutenção das infraestruturas. Estas áreas, pelas suas características, têm historicamente contribuído para uma composição da força de trabalho com um acentuado desequilíbrio de género.

Estas características distintivas da cultura da empresa são encaradas como desafios, nomeadamente em contexto de recrutamento, formação e reconversão profissional com o incentivo, sempre que tal se proporcione, à participação feminina em áreas tradicionalmente masculinas, promovendo assim uma realidade de trabalho mais diversa, equilibrada e preparada para responder às exigências futuras do setor.

Neste enquadramento, a IP é membro ativo do Fórum Organizações para a Igualdade (IGEN), uma iniciativa coordenada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), em articulação com diversas entidades. Anualmente, a IP compromete-se a realizar um conjunto de ações concretas para fomentar a igualdade de género, estabelecendo metas quantitativas que permitam avaliar o progresso alcançado.

Para além da sua participação no IGEN, a IP reafirma também o seu compromisso com a Carta Portuguesa para a Diversidade e integra ativamente o GRACE. Estas iniciativas refletem o empenho da organização em contribuir para uma sociedade mais justa, inclusiva e responsável. Através de programas de responsabilidade social com impacto efetivo, a IP aborda temas como a inclusão social e a igualdade de oportunidades. Estas ações são frequentemente desenvolvidas em parceria

com diversos *stakeholders*, entre os quais se incluem comunidades locais, organizações não-governamentais e entidades públicas e privadas. Assim, promove-se a diversidade e inclusão não

apenas dentro da organização, mas também pretende influenciar positivamente a sociedade como um todo. Neste âmbito, a IP reforça o seu papel como agente de mudança social, promovendo valores de equidade e responsabilidade social em todos os níveis de atuação.

No âmbito do seu compromisso com o desenvolvimento sustentável, com o cumprimento da legalidade e das normas internacionais de conduta (como a NP ISO 26000, de novembro de 2010, e a Diretiva 2014/95/UE do Parlamento Europeu e do Conselho), a IP elabora anualmente o seu Relatório de Sustentabilidade. Este documento visa garantir um crescimento sustentável, sustentado por políticas inclusivas, respeito pelos direitos humanos, defesa ambiental e responsabilidade social em toda a cadeia de valor da organização.

Esse esforço refletiu-se este ano com a certificação do Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal do Grupo IP (Certificação NP 4552:2022), concedida pela Associação Portuguesa de Certificação (APCER), a 13 de fevereiro de 2025. O Grupo IP compromete-se a manter o compromisso em investir na melhoria contínua do Sistema de Conciliação, através do acompanhamento próximo dos colaboradores e das colaboradoras, implementando medidas que aperfeiçoem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

O Plano de Ação para a Igualdade do Grupo IP assenta nos resultados do autodiagnóstico realizado, e consiste na identificação de oportunidades de melhoria em áreas-chave. A sua implementação é realizada através do desenvolvimento de medidas específicas, com recurso à Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, estruturada de acordo com as dimensões mencionadas no ponto 3.

Em cada uma dessas dimensões da igualdade de género são identificadas áreas com potencial de melhoria, seja através da manutenção de práticas já existentes, seja pela proposta de novas medidas.

Não foram identificados incumprimentos relativamente à prevenção de práticas discriminatórias (cumprimento dos preceitos legais) na IP durante a fase de autodiagnóstico. Em anexo, apresentam-se as medidas às quais o Grupo IP se compromete a dar seguimento durante o ano de 2026.

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 Capital Humano acompanhará de perto a execução das ações definidas, monitorizando o seu progresso e confirmando que os objetivos não apenas se cumprem, mas também fortalecem a cultura de equidade e respeito que o Grupo IP ambiciona.

ANEXOS



6. ANEXOS

I - Quadro Medidas a Implementar na IP no ano de 2026

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

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 2025, 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	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	DCH - Direção de Capital Humano; Casa do Pessoal IP	DCH - Direção de Capital Humano; Casa do Pessoal IP	120.000 €	Nº de ações realizadas	Informação disponibilizada pela área de Enquadramento Social da IP	4 ações por ano	Março/Abril e Julho/Agosto/Setembro de 2026 - 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	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	DCH - Direção de Capital Humano; DDO – Direção de Desenvolvimento Organizacional; DCI – Direção de Comunicação e Imagem; DAJ – Direção de Assuntos Jurídicos e Compliance; Academia	10.050€	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/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	-

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 2025

"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