

# Plano para a Igualdade



## Índice

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1.  | ENQUADRAMENTO.....   | 1  |
| 1.1 | OBJETO.....  | 3  |
| 1.2 | ÂMBITO.....  | 3  |
| 2.  | CARATERIZAÇÃO DO GRUPO IP.....   | 3  |
| 2.1 | MISSÃO.....  | 3  |
| 2.2 | VISÃO.....   | 4  |
| 2.3 | VALORES.....   | 4  |
| 2.4 | CÓDIGO DE ÉTICA.....   | 4  |
| 2.5 | INDICADORES.....   | 5  |
|     | I. Distribuição por Género.....  | 5  |
|     | II. Distribuição por Idades.....   | 5  |
|     | III. Distribuição por Qualificações.....   | 6  |
|     | IV. Distribuição por Áreas de Estudo – Ensino Superior.....  | 7  |
|     | V. Distribuição por Grupo Profissional.....  | 7  |
|     | VI. Distribuição por Cargos de Chefia.....   | 8  |
|     | VII. Distribuição por Volume de Formação.....  | 9  |
|     | VIII. Distribuição por Tipo de Horário.....  | 9  |
| 3.  | AUTO DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NO GRUPO IP.....   | 10 |
| 4.  | PLANO DE AÇÃO.....   | 10 |
|     | I. Recrutamento e Seleção.....   | 12 |
|     | II. Formação Contínua.....   | 12 |
|     | III. Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal – Formas Inovadoras de<br>Organização do Trabalho / Benefícios Diretos a Colaboradores, Colaboradoras e suas<br>Famílias / Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família..... | 12 |
|     | IV. Comunicação Interna e Externa.....   | 12 |
|     | V. Aplicação da Matriz CITE de Apoio ao Diagnóstico.....   | 12 |
| 5.  | ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO.....   | 13 |
| 6.  | ANEXOS.....  | 14 |

## 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, levando a uma clara melhoria da inserção das mulheres no mercado de trabalho e a um novo olhar para as condições que permitem e facilitam a conjugação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

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

O princípio da igualdade entre 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 de tempo mais curto.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, e o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, consagram a obrigatoriedade das 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 17 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. CARATERIZAÇÃO DO GRUPO IP

### 2.1 MISSÃO

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

A IP tem por objeto a conceção, projeto, construção, financiamento, conservação, exploração, requalificação, 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 ao tema da Igualdade de Género importa, a norma vertida no n.º 2.1. do Código de Ética:

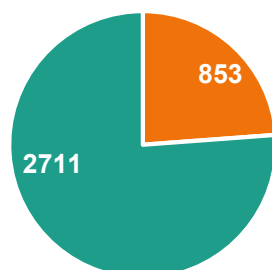
*“Os colaboradores do Grupo IP, na generalidade das interações que estabelecem no exercício das suas funções, devem pautar a sua conduta: (...) pela igualdade no tratamento, respeito mútuo e pelo repúdio por qualquer comportamento discriminatório, designadamente em razão da idade, do sexo ou da orientação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

## 2.5 INDICADORES

O bem-estar que as empresas do Grupo IP proporcionam aos seus colaboradores e colaboradoras é um dos parâmetros pelos quais deve ser avaliado o seu desempenho, enquanto organização.

Apresentam-se de seguida alguns números que sintetizam a sociografia de género na organização (dados que reportam a 31 de agosto de 2019).

### I. Distribuição por Género



■ Mulheres ■ Homens

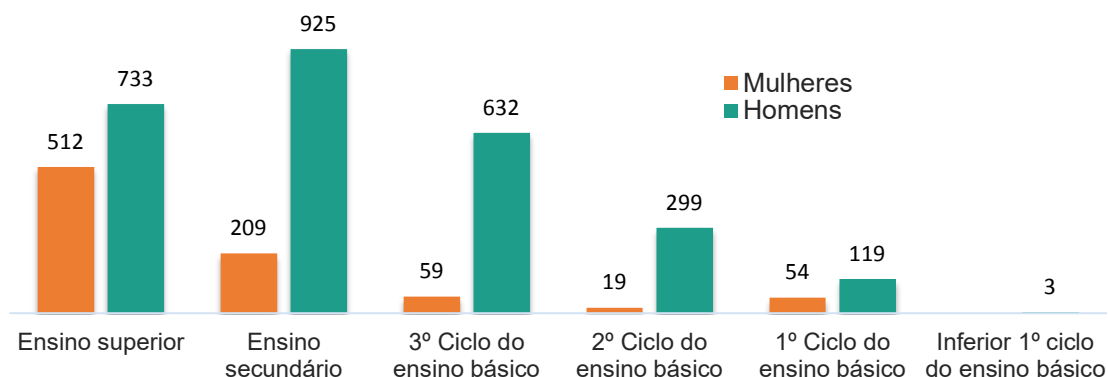
O gráfico demonstra que existe ainda uma desproporção entre o número de homens e o de mulheres. Os homens representam 76% do total da organização e as mulheres 24%, num total de 3564 colaboradores. Esta situação justifica-se por se tratar de um setor ligado a profissões tradicionalmente percecionadas como masculinas, tanto ao nível técnico, na área das engenharias, como ao nível operacional, no âmbito da manutenção rodoferroviária e da circulação ferroviária.

### II. Distribuição por Idades

| Grupo Etário         | Género     |              |              | Representação |            | Peso Relativo |            |             |
|----------------------|------------|--------------|--------------|---------------|------------|---------------|------------|-------------|
|                      | F          | M            | Total        | F             | M          | F             | M          | Total       |
| inferior a 30 anos   | 4          | 21           | 25           | 16%           | 84%        | 0%            | 1%         | 1%          |
| Média Idade          | 28         | 26           | <b>27</b>    |               |            |               |            |             |
| dos 30 aos 39 anos   | 70         | 187          | 257          | 27%           | 73%        | 2%            | 5%         | 7%          |
| Média Idade          | 37         | 37           | <b>37</b>    |               |            |               |            |             |
| dos 40 aos 49 anos   | 363        | 962          | 1 325        | 27%           | 73%        | 10%           | 27%        | 37%         |
| Média Idade          | 45         | 46           | <b>45</b>    |               |            |               |            |             |
| dos 50 aos 59 anos   | 284        | 1 172        | 1 456        | 20%           | 80%        | 8%            | 33%        | 41%         |
| Média Idade          | 55         | 55           | <b>55</b>    |               |            |               |            |             |
| a partir dos 60 anos | 132        | 369          | 501          | 26%           | 74%        | 4%            | 10%        | 14%         |
| Média Idade          | 63         | 62           | <b>62</b>    |               |            |               |            |             |
| <b>Total</b>         | <b>853</b> | <b>2 711</b> | <b>3 564</b> | <b>24%</b>    | <b>76%</b> | <b>24%</b>    | <b>76%</b> | <b>100%</b> |
| Média idade Grupo IP | 50         | 51           | <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 que estará relacionado com o reduzido número de admissões nos últimos 10 anos.

### III. Distribuição por Qualificações



| Habilitações Literárias       | Género     |              |              | Representação |            | Peso Relativo |            |             |
|-------------------------------|------------|--------------|--------------|---------------|------------|---------------|------------|-------------|
|                               | F          | M            | Total        | F             | M          | F             | M          | Total       |
| Ensino superior               | 512        | 733          | 1 245        | 41%           | 59%        | 14%           | 21%        | 35%         |
| Ensino secundário             | 209        | 925          | 1 134        | 18%           | 82%        | 6%            | 26%        | 32%         |
| 3º ciclo do ensino básico     | 59         | 632          | 691          | 9%            | 91%        | 2%            | 18%        | 19%         |
| 2º ciclo do ensino básico     | 19         | 299          | 318          | 6%            | 94%        | 1%            | 8%         | 9%          |
| 1º ciclo do ensino básico     | 54         | 119          | 173          | 31%           | 69%        | 2%            | 3%         | 5%          |
| Inf 1º ciclo do ensino básico |            | 3            | 3            |               | 100%       |               | 0%         | 0%          |
| <b>Total</b>                  | <b>853</b> | <b>2 711</b> | <b>3 564</b> | <b>24%</b>    | <b>76%</b> | <b>24%</b>    | <b>76%</b> | <b>100%</b> |

Num total de 3564 colaboradores e colaboradoras, 35% possuem formação superior. No Grupo IP a maioria das mulheres é licenciada. Das 853 mulheres, 60% tem formação superior e 25% tem o ensino secundário concluído. Relativamente aos homens, cerca de 34% tem qualificações a nível do ensino secundário e 27% 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    | Género     |            |              | Representação |            | Peso Relativo |            |             |
|-------------------------------------|------------|------------|--------------|---------------|------------|---------------|------------|-------------|
|                                     | F          | M          | Total        | F             | M          | F             | M          | Total       |
| Ambiente                            | 19         | 7          | 26           | 73%           | 27%        | 2%            | 1%         | 2%          |
| Arquitetura                         | 11         | 17         | 28           | 39%           | 61%        | 1%            | 1%         | 2%          |
| Ciências Empresariais e Comunicação | 137        | 92         | 229          | 60%           | 40%        | 11%           | 7%         | 18%         |
| Ciências Sociais                    | 57         | 41         | 98           | 58%           | 42%        | 5%            | 3%         | 8%          |
| Direito                             | 34         | 24         | 58           | 59%           | 41%        | 3%            | 2%         | 5%          |
| Engenharia Civil                    | 139        | 253        | 392          | 35%           | 65%        | 11%           | 20%        | 31%         |
| Humanidades e Ensino                | 23         | 12         | 35           | 66%           | 34%        | 2%            | 1%         | 3%          |
| Informática                         | 11         | 51         | 62           | 18%           | 82%        | 1%            | 4%         | 5%          |
| Outras                              | 34         | 53         | 87           | 39%           | 61%        | 3%            | 4%         | 7%          |
| Outras Engenharias                  | 47         | 183        | 230          | 20%           | 80%        | 4%            | 15%        | 18%         |
| <b>Total</b>                        | <b>512</b> | <b>733</b> | <b>1 245</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 masculino 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. Quanto às mulheres, a maior percentagem concentra-se no Grupo “Ciências Empresariais e Comunicação” que abarca formações como Gestão, contabilidade, finanças, Comunicação, Marketing, relações Públicas e Publicidade, entre outras, e tal como os homens, também no grupo “Engenharia Civil”. Comparativamente aos homens, existe uma maior representação das mulheres no “Grupo Ambiente”, onde se insere a Engenharia de Ambiente. Já na área de 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” (Geografia, Geologia, Matemática).

#### V. Distribuição por Grupo Profissional

| Grupo Profissional                                    | Género     |              |              | Representação |            | Peso Relativo |            |             |
|---|------------|--------------|--------------|---------------|------------|---------------|------------|-------------|
|   | F          | M            | Total        | F             | M          | F             | M          | Total       |
| Dirigentes  | 84         | 145          | <b>229</b>   | 37%           | 63%        | 2%            | 4%         | 6%          |
| Técnicos Superiores                                   | 393        | 529          | <b>922</b>   | 43%           | 57%        | 11%           | 15%        | 26%         |
| Informáticos  | 5          | 8            | <b>13</b>    | 38%           | 62%        | 0%            | 0%         | 0%          |
| Educadoras de Infância                                | 3          |              | <b>3</b>     | 100%          |            | 0%            |            | 0%          |
| Assist. Técnico, Técn. Nível Interm e Pess. Administ. | 268        | 1 084        | <b>1 352</b> | 20%           | 80%        | 8%            | 30%        | 38%         |
| Assist. Operacional, Operários e Pess. Auxiliar       | 100        | 945          | <b>1 045</b> | 10%           | 90%        | 3%            | 27%        | 29%         |
| <b>Total</b>  | <b>853</b> | <b>2 711</b> | <b>3 564</b> | <b>24%</b>    | <b>76%</b> | <b>24%</b>    | <b>76%</b> | <b>100%</b> |

Verifica-se uma maior concentração de homens nos grupos profissionais “Assistente Técnico, Técnico Nível Intermédio e Pessoal Administrativo” e “Assistente Operacional, Operários e Pessoal Auxiliar”. No que respeita às mulheres existe uma maior representação nos grupos “Técnicos Superiores” e “Assistente Técnico, Técnico de Nível Intermédio e Pessoal Administrativo”.

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

| Dirigentes           | Género    |            |            | Representação |            | Peso Relativo |            |             |
|----------------------|-----------|------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|-------------|
|                      | F         | M          | Total      | F             | M          | F             | M          | Total       |
| Diretor-Geral        | 1         | 2          | 3          | 33%           | 67%        | 0%            | 1%         | 1%          |
| Diretor              | 8         | 18         | 26         | 31%           | 69%        | 3%            | 8%         | 11%         |
| Diretor Departamento | 23        | 49         | 72         | 32%           | 68%        | 10%           | 21%        | 31%         |
| Gestor de Unidade    | 52        | 76         | 128        | 41%           | 59%        | 23%           | 33%        | 56%         |
| <b>Total</b>         | <b>84</b> | <b>145</b> | <b>229</b> | <b>37%</b>    | <b>63%</b> | <b>37%</b>    | <b>63%</b> | <b>100%</b> |

| Cargos Chefia          | F          | M         | Total     |
|------------------------|------------|-----------|-----------|
| Dirigentes             | 84         | 145       | 229       |
| Total Colaboradores/as | 853        | 2 711     | 3 564     |
| <b>Representação</b>   | <b>10%</b> | <b>5%</b> | <b>6%</b> |

No Grupo IP existem 229 cargos de chefia. Dos 3564 colaboradores, homens e mulheres, 6% desempenha cargos de chefia. Num total de 853 mulheres, 10% ocupa um cargo de chefia. Já no que respeita aos homens, 5% num total de 2711 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 aos 5%, no caso dos homens.

## VII. Distribuição por Volume de Formação

| Género       | Colaboradores/as | Horas de Formação | N.º Formandos/as | Peso       |
|--------------|------------------|-------------------|------------------|------------|
| F            | 868              | 31614,04          | 759              | 87%        |
| M            | 2776             | 89959,38          | 2055             | 74%        |
| <b>Total</b> | <b>3644</b>      | <b>121573,42</b>  | <b>2814</b>      | <b>77%</b> |

Os dados apresentados no quadro acima dizem respeito ao ano 2018. Numa empresa que se destaca pelo seu saber técnico específico e único, essencial ao bom desempenho da infraestrutura rodoferroviária, a formação é uma das matérias que envolve um grande investimento e dedicação. A Academia é a Direção que, na organização e em articulação com as restantes, efetua periodicamente o levantamento de necessidades de formação e define planos de ação para promover a gestão do conhecimento e assegurar a qualidade, a segurança e atualização no domínio tecnológico, características transversais a todas as áreas da organização. Na análise ao volume de formação, denota-se a maior representação das mulheres em ações formativas.

## VIII. Distribuição por Tipo de Horário

| Tipo de Horário       | Género     |              |              | Representação |            | Peso Relativo |            |             |
|-----------------------|------------|--------------|--------------|---------------|------------|---------------|------------|-------------|
|                       | F          | M            | Total        | F             | M          | F             | M          | Total       |
| Amamentação/Aleitação | 10         |              | 10           | 100%          |            | 0%            | 0%         | 0%          |
| Escalas               | 1          | 875          | 876          | 0%            | 100%       | 0%            | 25%        | 25%         |
| Fixo                  | 27         | 554          | 581          | 5%            | 95%        | 1%            | 16%        | 16%         |
| Flexível              | 518        | 713          | 1 231        | 42%           | 58%        | 15%           | 20%        | 35%         |
| IHT                   | 219        | 468          | 687          | 32%           | 68%        | 6%            | 13%        | 19%         |
| Jornada Contínua      | 2          |              | 2            | 100%          |            | 0%            | 0%         | 0%          |
| Parcial               |            | 1            | 1            |               | 100%       | 0%            | 0%         | 0%          |
| Turnos                | 76         | 100          | 176          | 43%           | 57%        | 2%            | 3%         | 5%          |
| <b>Total</b>          | <b>853</b> | <b>2 711</b> | <b>3 564</b> | <b>24%</b>    | <b>76%</b> | <b>24%</b>    | <b>76%</b> | <b>100%</b> |

Nos tipos de horários praticados no Grupo IP verifica-se uma maior predominância dos homens nas escalas e horários fixos. No que respeita às mulheres, os horários observados são essencialmente os flexíveis e a isenção de horário de trabalho, que estão relacionados com funções maioritariamente de carácter administrativo e técnico. Existe um equilíbrio de ambos os sexos relativamente aos horários por turnos que abrangem as Guardas de Passagem de Nível.

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

A definição da metodologia de implementação do Plano para a Igualdade resultou do preenchimento de um questionário – auto diagnóstico – que permitiu obter informação mais concreta no que respeita a situação atual da empresa em matéria de igualdade entre mulheres e homens. O instrumento de auto diagnóstico (**Anexo I**), que tem vindo a ser utilizado, teve como fonte o “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas”, desenvolvido e disponibilizado pela CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Trata-se de um questionário com um total de 60 questões, correspondendo cada uma delas a uma dimensão específica equivalendo *grossa modo* às constantes da Matriz de apoio ao diagnóstico, aprovada no Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho.

Avaliaram-se as seguintes dimensões e indicadores da Igualdade de Género:

#### A. PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

- Estratégia, Missão e Valores da organização

#### B. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

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

#### C. COMUNICAÇÃO

- Comunicação interna e externa

### 4. PLANO DE AÇÃO

No Grupo IP coexistem diferentes realidades, herdadas das anteriores empresas EP e REFER (e das suas participadas), mas que têm em comum o traço característico das empresas de maior longevidade, remontando alguns aspetos da sua atual estrutura profissional e organizacional a

largas décadas atrás, especialmente no que respeita a atividades *core* e às funções de cariz mais operacional. Esta vertente mais operacional diz respeito a atividades de gestão da circulação ferroviária, bem como de manutenção das infraestruturas, com marcada exigência física, com acentuada dispersão geográfica, obrigando em muitos casos ao afastamento dos locais de residência e de áreas povoadas, características que, tradicionalmente, estiveram associadas a “trabalho masculino”, sendo uma das razões pelas quais se verifica um desequilíbrio na distribuição por género. Por outro lado, tendo em conta que os últimos processos de recrutamento externo para estas áreas mais operacionais remontam há muitos anos atrás, originaram elevados níveis de antiguidade na organização e baixas taxas de *turnover*.

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

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

Neste enquadramento, a IP integra o Fórum 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 impactes 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.

O maior desafio que a IP terá nos próximos meses surgiu do convite, por parte do Gabinete da Secretaria de Estado para a Cidadania e Igualdade, para 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). O referido convite foi recebido com muita honra, correspondendo a IP com o empenho e a responsabilidade que a matéria exige, perspetivando-se a certificação do Grupo nos próximos meses.

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

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

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

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

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

O presente Plano para a Igualdade contempla um plano de ação com medidas definidas para o ano 2020, podendo ser alterado a todo o momento por motivos relacionados com aspetos legais e/ou de carácter estratégico de negócio da organização e é revisto com uma periodicidade no mínimo anual.

## 5. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO

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

O GTI tem a responsabilidade de promover, acompanhar e avaliar a implementação do presente plano e compromete-se a revê-lo e/ou atualizá-lo, sempre que entender necessário, com a aprovação do órgão executivo. Anualmente produz um relatório onde conste informação respeitante às medidas implementadas que será divulgado na intranet das empresas do Grupo IP na área da Responsabilidade Social e Ética.

## 6. ANEXOS

- I- Auto diagnóstico
- II- Medidas do Plano para a Igualdade 2020

15 de setembro de 2019

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



# Anexo I



## AUTO-DIAGNÓSTICO

### 1- PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

#### ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

|   | SIM | NÃO |
|---|-----|-----|
| 1- No planeamento estratégico e nos relatórios, planos, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa?   |     | •   |
| 2- A empresa aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e acções no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?  | •   |     |
| 3- No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?  |     | •   |
| 4- No código de ética da empresa (se aplicável) existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?  | •   |     |
| 5 - Na relação com as partes interessadas, nomeadamente no que concerne à externalização de serviços existe um código de conduta que mencione claramente as questões da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens? |     | •   |

### 2- GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

#### RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

|  | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| 6 - Os critérios e procedimentos de recrutamento e selecção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?  | •   |     |
| 7 - A empresa encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/ as?  | •   |     |
| 8- Os anúncios de oferta de emprego contêm elementos discriminatórios em função do sexo ou do género (ex.: “robustez física”, “disponibilidade total”, “situação conjugal” e “situação familiar”)?   |     | •   |
| 9 - A empresa mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?  | •   |     |
| 10 - Quando o recrutamento é feito em regime de outsourcing, a empresa preocupa-se em verificar a aplicabilidade dos princípios da igualdade de género e da não discriminação por parte da entidade que gere o processo, nomeadamente a nível da constituição das equipas de selecção? | •   |     |

## FORMAÇÃO CONTÍNUA

|  | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| 11- A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?                                  | ●   |     |
| 12- A empresa integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?  |     | ●   |
| 13- A empresa possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?  | ●   |     |
| 14- A empresa incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?   | ●   |     |
| 15 - A empresa dá prioridade à participação de homens ou de mulheres em acções de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado? |     | ●   |
| 16 - A empresa assegura a mulheres e homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei?                                       | ●   |     |

## GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

|  | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| 17 - A empresa assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de “salário igual para trabalho igual ou de valor igual” entre trabalhadores e trabalhadoras?  | ●   |     |
| 18 - A empresa, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)? | ●   |     |
| 19 - A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?  | ●   |     |
| 20 - As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pela empresa, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira?  | ●   |     |
| 21- Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objectivos, comuns a mulheres e a homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?   | ●   |     |
| 22 - Na empresa são desenvolvidas acções positivas que contribuam para mulheres e homens se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções dirigentes?   | ●   |     |
| 23 - A empresa, quando tem de seleccionar alguém para uma posição internacional, preocupa-se em assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação dos princípios da igualdade de género?   | ●   |     |

## DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS

|   | SIM | NÃO |
|---|-----|-----|
| 24- A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a protecção da maternidade e da paternidade?  | ●   |     |
| 25- A empresa realiza reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde aborda as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a protecção da maternidade e paternidade? | ●   |     |
| 26 - A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, considera os aspectos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da protecção da maternidade e paternidade?   | ●   |     |

### RESPEITO PELA DIGNIDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

|  | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| 27- A empresa possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?  | ●   |     |
| 28- Existem na empresa procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de situação de discriminação em função do sexo?                                      | ●   |     |
| 29- Existem na empresa procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho? | ●   |     |

### CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

#### FORMAS INOVADORAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

|  | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| 30- A empresa possibilita a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação? | ●   |     |
| 31- A empresa fomenta o trabalho a partir de casa e/ou o teletrabalho quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?  | ●   |     |
| 32- A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?              | ●   |     |
| 33- Na marcação dos horários por turnos rotativos (se aplicável), a empresa considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?   | ●   |     |
| 34- A empresa possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?  | ●   |     |
| 35- A empresa prevê a partilha do posto do trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?  |     | ●   |

BENEFÍCIOS DIRECTOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMILIAS

|   | SIM | NÃO |
|---|-----|-----|
| 36- A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?        | ●   |     |
| 37- A empresa concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges de trabalhadores e trabalhadoras, com duração superior aos 15 dias que se encontram previstos na lei ou ao período previsto no contrato colectivo de trabalho ou no acordo de empresa? |     | ●   |
| 38- A empresa facilita e/ ou estabelece protocolos com serviços de proximidade nas suas instalações (ex.: lavandaria, catering, take- away, lavagem do carro, farmácia)?  | ●   |     |
| 39- A empresa tem medidas específicas (ex.: informação, formação adequada, reciclagem) com vista à reintegração na vida activa de trabalhadores e de trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?                                 | ●   |     |
| 40- A empresa tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, actividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?  | ●   |     |
| 41- A empresa tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras? (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, actividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)?   | ●   |     |
| 42- A empresa tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?   | ●   |     |
| 43- A empresa concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, amas e babysitters)?  | ●   |     |
| 44- A empresa concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?   | ●   |     |
| 45- A empresa tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?   | ●   |     |
| 46 - A empresa disponibiliza serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?   |     | ●   |
| 47- A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?                | ●   |     |

PROTECÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

|  | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| 48- A empresa encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?                                 | •   |     |
| 49- A empresa concede a trabalhadoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência? |     | •   |
| 50- A empresa concede a trabalhadores licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência? |     | •   |
| 51- A empresa incentiva os homens a gozar o período de licença parental previsto na lei, que é remunerado pela Segurança Social e de uso exclusivo do pai?                   | •   |     |
| 52- A empresa incentiva os homens ao uso de parte do tempo de licença por maternidade/paternidade que pode ser partilhada com a mãe?   | •   |     |
| 53- A empresa concede a trabalhadoras licença por adopção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?   |     | •   |
| 54- A empresa concede a trabalhadores licença por adopção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?   |     | •   |
| 55- A empresa procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?                        | •   |     |

**3- COMUNICAÇÃO**

COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

|  | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| 56- Na comunicação externa nomeadamente na dirigida às partes interessadas, a empresa tem em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)? |     | •   |
| 57- Na comunicação interna, a empresa tem em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?   | •   |     |
| 58- Nos documentos e relatórios internos, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?   |     | •   |
| 59- A empresa utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?   | •   |     |
| 60- A empresa divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?  | •   |     |



# Anexo II

## I. Recrutamento e Seleção

| Objetivos  | Medidas   | Indicadores   | Metas                                 | Calendarização                               | Público-Alvo                                       | Responsabilidade pela Atividade |
|--|---|---|---------------------------------------|--|--|---------------------------------|
| Garantir o princípio da equidade e não discriminação | 1. 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) | Ocorrência da aplicação da medida no recrutamento interno ou externo (quando aplicável) | 100% dos processos com aplicabilidade | Até ao final do período de vigência do Plano | Os envolvidos no processo de recrutamento em causa | DCH e GTI                       |
|  | 2. Utilização de linguagem inclusiva na divulgação da oferta  | Avaliação da linguagem nos documentos formais utilizados para divulgação                | 100% dos processos                    | Até ao final do período de vigência do Plano | Todas as áreas da empresa                          | DCH e GTI                       |

## II. Formação Contínua

| Objetivos   | Medidas  | Indicadores            | Metas           | Calendarização                               | Público-Alvo              | Responsabilidade pela Atividade |
|---|--|------------------------|-----------------|--|---------------------------|---------------------------------|
| Sensibilizar para a igualdade de género e não discriminação entre homens e mulheres | Ações de sensibilização sobre temas relacionados com a IG com recurso a parceria com entidade relevante na coordenação do tema e sempre que possível com intervenção de personalidade pública. | Nº de ações realizadas | 2 Ações por ano | Até ao final do período de vigência do Plano | Todas as áreas da empresa | Academia e GTI                  |



### III. Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal – Formas Inovadoras de Organização do Trabalho / Benefícios Diretos a Trabalhadores, Trabalhadoras e suas Famílias / Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família

| Objetivos  | Medidas  | Indicadores  | Metas  | Calendarização   | Público-Alvo                  | Responsabilidade pela Atividade |
|--|--|--|--|--|-------------------------------|---------------------------------|
| Incentivo ao estudo e à continuação da formação académica  | Manter a atribuição de Bolsas de mérito  | Nº de pedidos apresentados e atribuídos                                  | Satisfação de 100% dos pedidos   | Vigência de 1 ano. Revisto anualmente a possibilidade da sua continuação | Filhos/as de colaboradores/as | DCH e GTI                       |
| Conciliação entre Vida profissional, Familiar e Pessoal  | Manter a atribuição de subsídios de pré escolaridade   | Nº de pedidos apresentados e atribuídos                                  | Satisfação de 100% dos pedidos   | Vigência de 1 ano. Revisto anualmente a possibilidade da sua continuação | Filhos/as de colaboradores/as | DCH e GTI                       |
|  | Manter a realização dos campos de férias   | Nº de ações realizadas   | 2 Ações por ano  | Vigência de 1 ano. Revisto anualmente a possibilidade da sua continuação | Filhos/as de colaboradores/as | DCH e GTI                       |
| Dia de confraternização entre famílias e colegas   | Dia do Circo ou outro evento   | Realização anual de evento para pai/mãe e filhos/as                      | 1 Evento por ano   | Vigência de 1 ano. Revisto anualmente a possibilidade da sua continuação | Colaboradores/as e Filhos/as  | DCH e GTI                       |
| Incentivo à participação e acompanhamento efetuado pelo pai nos primeiros meses do/a(s) filho/a(s) | Manter a 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 | Nº de pais que gozaram licença parental para além do período obrigatório | Gozo por parte de pelo menos 50% dos colaboradores pais da partilha da licença inicial com a mãe | Vigência de 1 ano. Revista anualmente a possibilidade da sua continuação | Colaboradores (pais)          | DCH e GTI                       |

.(cont.)

III. Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal – Formas Inovadoras de Organização do Trabalho / Benefícios Diretos a Trabalhadores, Trabalhadoras e suas Famílias / Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família

| Objetivos   | Medidas   | Indicadores  | Metas   | Calendarização   | Público-Alvo                   | Responsabilidade pela Atividade |
|---|---|--|---|--|--------------------------------|---------------------------------|
| Promover uma boa reintegração na empresa  | 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   | 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 | Vigência de 1 ano. Revisto anualmente a possibilidade da sua continuação | Colaboradores/as (mães e pais) | DCH e GTI                       |
| Pensar a família a partir do ponto de vista dos/as filhos/filhas menores dos/as colaboradores/as, mobilizando-os para uma atividade lúdica partilhada entre os elementos da família | Celebração do Dia da Família, 15 de maio: Concurso de artes plásticas (desenho, pintura, colagens, fotografia, texto) destinado a filhos/as de colaboradores/as. Título: “A minha família é... ”. | Participação dos/as colaboradores/as da empresa na atividade lúdica partilhada entre os elementos da família   | Participação de 30% de colaboradores com filhos/as menores (até 12 anos)                                  | Maio de 2020   | Todos/as colaboradores/as      | DCH, DCS e GTI                  |

#### IV. Comunicação Interna e Externa

| Objetivos   | Medidas  | Indicadores  | Metas   | Calendarização                               | Público-Alvo              | Responsabilidade pela Atividade |
|---|--|--|---|--|---------------------------|---------------------------------|
| Partilha de informação útil no âmbito da igualdade, proteção na parentalidade e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal | Divulgação no portal interno – na área da Responsabilidade Social e Ética ou página principal quando aplicável | Nº de notícias, documentos e/ou imagens, outros divulgados no portal     | Divulgação de 6 notícias/documentos e/ou imagens por ano            | Até ao final do período de vigência do Plano | Todos/as colaboradores/as | DCH, DCS e GTI                  |
| Suscitar a reflexão sobre o tema da igualdade de género   | Exposição Mulheres na Ferrovia e na Rodovia  | Realização de exposição sobre o papel das mulheres na ferrovia e rodovia | Realização da exposição na vigência do Plano de Igualdade 2018-2020 | Até ao final do período de vigência do Plano | Todos/as colaboradores/as | DCH, DCS e GTI                  |

#### V. Aplicação da Matriz de Apoio ao Diagnóstico (CITE)

| Objetivos  | Medidas  | Indicadores         | Metas                  | Calendarização                                     | Público-Alvo              | Responsabilidade pela Atividade |
|--|--|---------------------|------------------------|--|---------------------------|---------------------------------|
| Aplicação da Matriz de apoio ao diagnóstico (CITE) | Revisão do Plano de Igualdade com integração das Matrizes divulgadas pela CITE | Publicação do Plano | 15 de setembro de 2020 | Até ao final do período de vigência do Plano atual | Todos/as colaboradores/as | DCH, DCS e GTI                  |



**Infraestruturas  
de Portugal**

**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**

**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**

**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**

**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)