

RECOMENDAÇÃO Nº 36/CITE/2023

Nome da entidade: Infraestruturas de Portugal, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da **Infraestruturas de Portugal, S.A.**

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da **Infraestruturas de Portugal, S.A.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **Infraestruturas de Portugal, S.A.** corresponde ao ano de 2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A empresa **Infraestruturas de Portugal, S.A.** efetuou o autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas da CITE, utilizando a Matriz de Apoio ao Diagnóstico. A partir dos resultados obtidos no autodiagnóstico, identificou as dimensões estratégicas e apresentou 9 medidas para elaborar e implementar o Plano para a Igualdade em 2023.

Na elaboração do Plano para a Igualdade, a empresa caracterizou os seus recursos humanos com os dados desagregados por sexo, aplicando o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, indicando a proporção de pessoas de cada sexo, designadas para os órgãos de administração.

A **Infraestruturas de Portugal, S.A.** 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.

1.1. Objetivos

O presente Plano representa o compromisso da **Infraestruturas de Portugal, S.A.** em matéria de Igualdade de Género. Tem como objetivo promover a igualdade entre mulheres e homens no seio organizacional, bem como, fomentar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, o que é considerado pela empresa como sendo fatores aliados a um melhor desempenho organizacional.

1.2. Componentes de intervenção

A **Infraestruturas de Portugal, S.A.** apresentou o seu o Plano para a Igualdade em 2023, de acordo com a Matriz de apoio ao diagnóstico do Guião de apoio à elaboração dos Planos de Igualdade anuais, conforme artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Conforme o n.º 1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, a **Infraestruturas de Portugal, S.A.** propõe-se, na execução do Plano para a Igualdade de 2023, implementar as 9 medidas identificadas e assentes no resultado do autodiagnóstico, nas seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do Plano para a Igualdade é o ano de 2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

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

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

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

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- A **Infraestruturas de Portugal, S.A.** realizou o autodiagnóstico diretamente no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, utilizando os seus resultados para a elaboração do seu Plano para a Igualdade de 2023, cumprindo, assim, os termos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

- O Plano está construído de acordo com a Matriz de apoio à monitorização da execução do Guião de apoio à elaboração do Plano para a Igualdade anual, nos termos do disposto do n.º 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, tanto ao nível das dimensões, como dos objetivos, medidas, recursos humanos e financeiros, apresentando indicadores e as respetivas metas.
- Na elaboração do Plano para a Igualdade, a empresa caracterizou os seus recursos humanos desagregados por sexos, aplicando o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, apresentando a proporção de pessoas de cada sexo designadas para os órgãos de administração.

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa **Infraestruturas de Portugal, S.A.**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião de apoio à 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, informa-se que se encontra disponível no website da CITE.
- De acordo com a legislação acima referida, a CITE desenvolveu o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos Planos para a Igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, ao qual poderá aceder em: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- Recomenda-se que o Plano para a Igualdade da **Infraestruturas de Portugal, S.A.** incida sobre as áreas funcionais nas quais seja necessário contrariar padrões discriminatórios para alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens na empresa, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentado a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.
- Realça-se a relevância na elaboração de um Plano para a Igualdade da **Infraestruturas de Portugal, S.A.** centrado nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir, configurando requisitos essenciais que devem ser articulados entre si, prevendo situações futuras, tais como a definição de objetivos e medidas, nomeadamente: Promoção da igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras; a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão e estratégicos da empresa.

- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras, ou às suas estruturas representativas, relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade das **Infraestruturas de Portugal, S.A.**

Lisboa, 29 de março de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 29 de março de 2023, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.

CS