

Plano para a Igualdade

2027

Direção de Recursos Humanos
setembro de 2026

Enquadramento

A igualdade de oportunidades e de tratamento constitui um princípio estruturante da Administração Pública e um direito fundamental consagrado na Constituição da República Portuguesa. Enquanto entidade do setor público empresarial, a Construção Pública, E.P.E., doravante designada por Construção Pública ou Empresa, assume a responsabilidade de assegurar que a sua atuação, os seus processos e as suas políticas refletem os valores da justiça, da equidade, da diversidade e da inclusão, promovendo a confiança dos(as) trabalhadores(as), dos(as) parceiros(as) institucionais e de todas as entidades com as quais se relaciona.

O presente Plano para a Igualdade insere-se neste compromisso e constitui um instrumento estratégico de gestão, orientado para a integração transversal da perspetiva da igualdade de género e da não discriminação em todas as áreas de atividade da Empresa. A Construção Pública reconhece que a promoção da igualdade representa não apenas o cumprimento de uma obrigação legal e ética, mas também um fator determinante para a modernização organizacional, a valorização das pessoas, a melhoria do desempenho institucional e o fortalecimento da qualidade do serviço público prestado.

Neste contexto, o referido Plano visa identificar eventuais desigualdades, prevenir práticas discriminatórias e definir medidas concretas que promovam condições de trabalho justas, inclusivas e equilibradas para todas as pessoas que integram a organização. Pretende, igualmente, fomentar uma cultura organizacional assente no respeito pela diversidade, na eliminação de estereótipos de género e na valorização das competências e do mérito, contribuindo para uma participação mais ativa, representativa e inclusiva de todas as pessoas.

Através da adoção deste Plano, a Construção Pública reafirma o seu compromisso com os princípios da igualdade, da inclusão e da responsabilidade social, assumindo-os como pilares da sua cultura organizacional e elementos indissociáveis da sua missão de edificar, todos os dias, o futuro do País.

Assim, e reconhecendo o contributo das organizações empresariais para a construção de uma sociedade mais justa, coesa e inclusiva, a Construção Pública, em cumprimento do disposto no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho, elaborou o seu Plano para a Igualdade para 2027, comprometendo-se com a sua implementação, acompanhamento e monitorização. O presente Plano foi submetido através do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, disponibilizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Âmbito

Os princípios e políticas do presente Plano para a Igualdade abrangem todos(as) os(as) trabalhadores(as) da Construção Pública.

Missão e Valores

Missão

Edificar, todos os dias, o futuro do país.

Planear e executar programas e projetos de construção, requalificação, manutenção e conservação de edifícios e equipamentos.

Valores

Excelência | Eficácia | Experiência

Juntos, edificamos o futuro de Portugal.

Ação | Impacto

Somos de ação: habitação, educação, transformação, dedicação.

Ética | Responsabilidade Social | Compromisso

Um por todos e todos por Portugal.

A Construção Pública consagra, no seu Código de Ética e de Conduta, os valores fundamentais e os princípios orientadores que devem pautar a atuação de todos(as) os(as) trabalhadores(as) no exercício das suas funções, nas relações interpessoais em contexto laboral e nas interações com entidades externas. Neste âmbito, encontra-se expressamente consagrado o princípio da não discriminação, sendo inadmissíveis quaisquer comportamentos, práticas ou decisões que configurem discriminação direta ou indireta, designadamente em função do sexo, identidade de género, idade, origem étnica ou social, nacionalidade, deficiência, religião, convicções, orientação sexual, situação familiar ou qualquer outro fator legalmente protegido. A Empresa tem vindo a desenvolver práticas promotoras da igualdade de género e da igualdade de oportunidades, adotando políticas de gestão de recursos humanos assentes nos princípios da equidade, da valorização das competências e do mérito, da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e da não discriminação. As relações laborais são orientadas por padrões

éticos de respeito mútuo, confiança, cooperação, integridade e inclusão, contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho saudável, seguro e promotor do bem-estar de todas as pessoas.

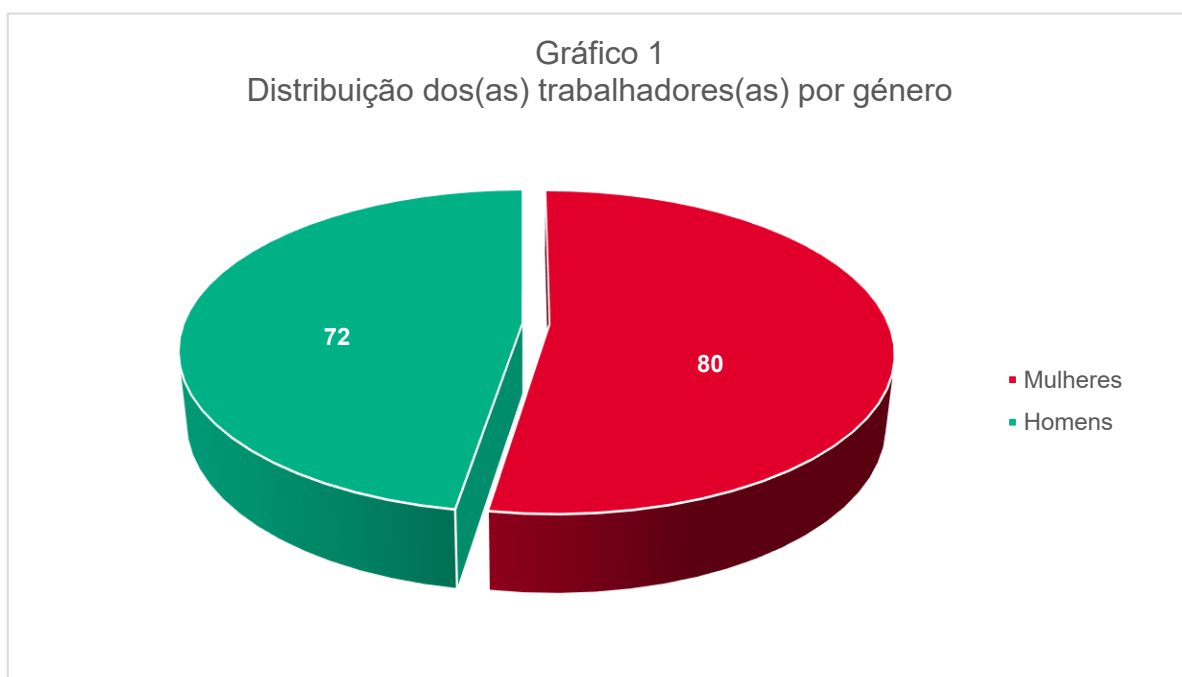
A Construção Pública mantém o compromisso de promover um equilíbrio progressivo na representação de mulheres e homens no seu quadro de pessoal, bem como de assegurar condições de trabalho equitativas em todas as dimensões da relação laboral, nomeadamente no recrutamento e seleção, na formação profissional, na avaliação de desempenho, na progressão de carreira e no acesso a cargos de direção e chefia. Sem prejuízo dos condicionamentos decorrentes do enquadramento legal aplicável ao setor público empresarial e das respetivas restrições orçamentais e financeiras, a Empresa procurará continuar a desenvolver medidas que reforcem a igualdade de género e a diversidade, contribuindo para uma organização mais inclusiva, representativa e alinhada com as melhores práticas de gestão pública.

A evolução da estrutura organizacional da Construção Pública constitui igualmente uma oportunidade para integrar os princípios da igualdade, diversidade e inclusão nos seus processos de gestão e tomada de decisão, promovendo uma cultura organizacional assente na valorização das pessoas e na igualdade de oportunidades para todas e todos. Esta abordagem permitirá reforçar a sustentabilidade da organização e assegurar que o seu crescimento ocorre em consonância com os valores e objetivos estratégicos que prossegue.

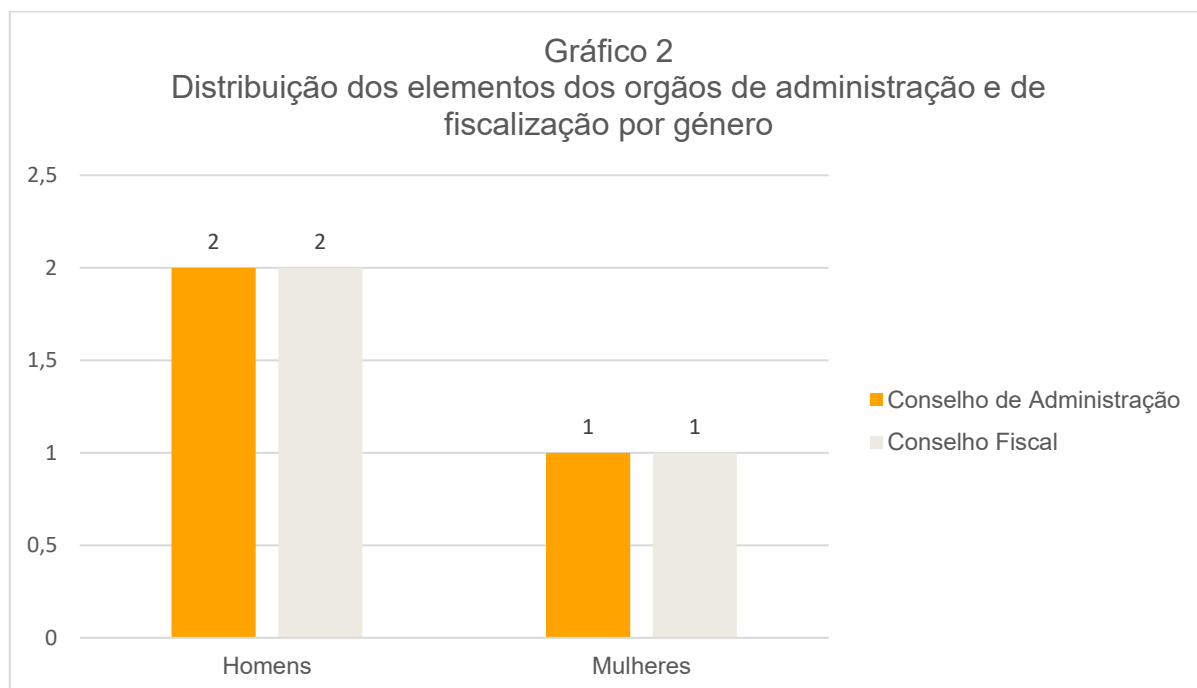
Indicadores de recursos humanos

Para concretizar a sua Missão, a Construção Pública conta com cento e quarenta e seis trabalhadores(as), três elementos do Conselho de Administração e três elementos do Conselho Fiscal.

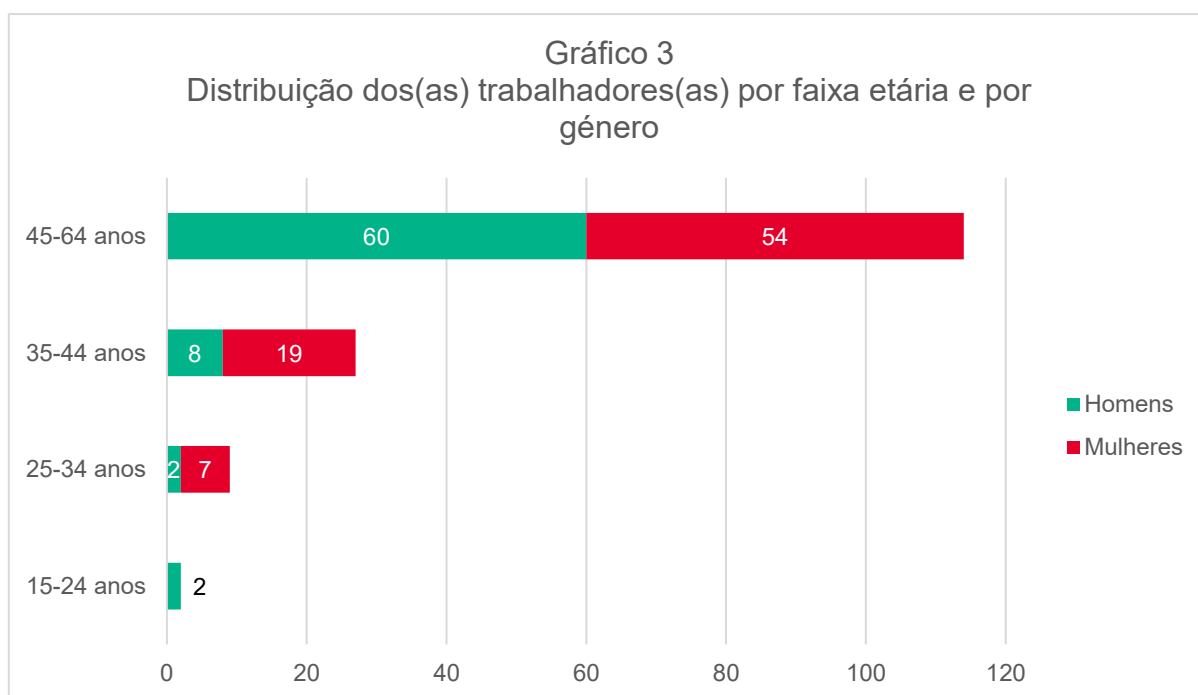
Apresentam-se em seguida alguns indicadores relativos aos(as) trabalhadores(as) da Construção Pública que permitem caracterizar a situação de mulheres e homens na Empresa, tendo por referência o dia 15 de setembro de 2026.



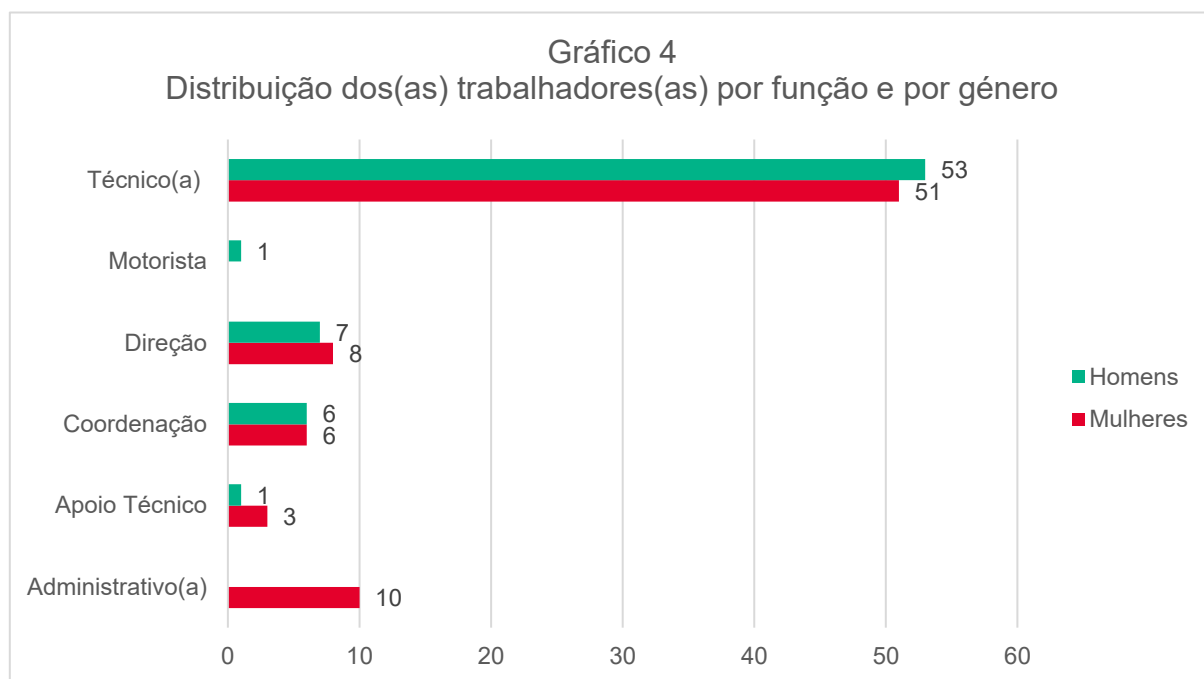
Pelo gráfico apresentado, verifica-se que existem mais mulheres do que homens a trabalhar na Construção Pública.



Relativamente ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal da Construção Pública, pode verificar-se que a expressão do género em menor representatividade cumpre com a legislação nacional aplicável para a composição dos órgãos sociais de empresas públicas.

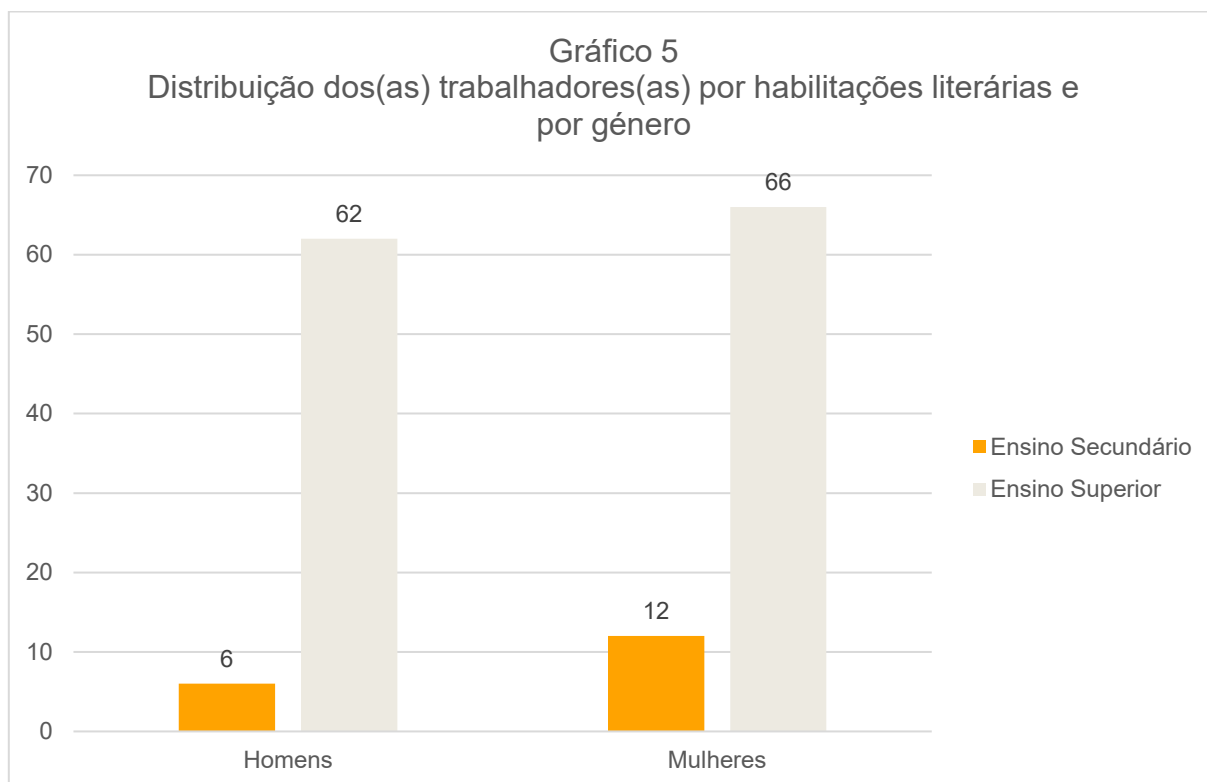


Verifica-se que a maioria dos(as) trabalhadores(as) da Empresa, 75% (setenta e cinco por cento), se encontra na faixa etária entre os 45 (quarenta e cinco) e os 64 (sessenta e quatro) anos.



Pode confirmar-se que, nas funções dirigentes, direção e coordenação, existe uma boa paridade de géneros, com 48% (quarenta e oito por cento) de dirigentes homens e uma maioria, 52% (cinquenta e dois por cento), de dirigentes mulheres.

Verifica-se, igualmente, uma boa paridade de géneros nas funções técnicas, com 49% (quarenta e nove por cento) de mulheres e uma maioria, 51% (cinquenta e um por cento), de homens.



Num total de 146 (cento e quarenta e seis) trabalhadores(as), 88% (oitenta e oito por cento) possuem formação académica superior. Das 78 (setenta e oito) mulheres, 85% (oitenta e cinco por cento) tem formação académica superior e 15% (quinze por cento) tem o ensino secundário concluído. No que se refere aos homens, dos 68 (sessenta e oito) trabalhadores, 91% (noventa e um por cento) tem formação académica superior e 9% (nove por cento) tem o ensino secundário concluído.

Diagnóstico das práticas promotoras da igualdade de género implementadas na Construção Pública

A Construção Pública integra, de forma transversal, princípios e práticas de gestão que promovem a igualdade de género e a igualdade de oportunidades nos diversos domínios da sua atividade. A adoção destas práticas reflete o compromisso da Empresa com a valorização das pessoas, a não discriminação e a criação de um ambiente de trabalho inclusivo, baseado no respeito pela diversidade e na equidade de tratamento.

Com o objetivo de consolidar este compromisso e identificar oportunidades de melhoria, foi realizada, previamente à elaboração do presente Plano para a Igualdade, uma avaliação das práticas existentes na Empresa através da aplicação da ferramenta de “Autodiagnóstico da Situação das Mulheres e dos Homens na Empresa”, disponibilizada pela CITE, no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas.

A realização deste diagnóstico permitiu analisar o grau de integração da perspetiva da igualdade de género nas diferentes áreas de gestão da Construção Pública, identificando pontos fortes, áreas de desenvolvimento e eventuais medidas a implementar. A avaliação incidiu sobre o conjunto das áreas e dimensões previstas no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho, bem como sobre outras dimensões consideradas relevantes para a promoção de uma cultura organizacional mais inclusiva e equitativa.

Os resultados obtidos constituíram a base para a definição das medidas constantes do presente Plano para a Igualdade, permitindo direcionar a intervenção da Empresa para os domínios onde existe potencial de melhoria e reforçar as práticas já existentes, numa lógica de melhoria contínua e de promoção efetiva da igualdade entre mulheres e homens.

Medidas a implementar com vista à promoção da igualdade de género na Construção Pública

Em resultado do autodiagnóstico anteriormente referido, concluiu-se que, não obstante as diversas práticas já adotadas pela Construção Pública no âmbito da promoção da igualdade de género e da igualdade de oportunidades, subsistem áreas suscetíveis de reforço e melhoria. Neste sentido, foram identificadas medidas adicionais a implementar, as quais se encontram sistematizadas no quadro-resumo anexo ao presente Plano.

A responsabilidade pela implementação das medidas previstas caberá à Direção de Recursos Humanos, enquanto unidade orgânica responsável pela promoção e acompanhamento das políticas de gestão de pessoas. Compete igualmente a esta Direção assegurar a monitorização da execução do Plano, avaliar a eficácia das ações desenvolvidas e acompanhar o nível de concretização dos objetivos e metas definidos, propondo, sempre que necessário, medidas corretivas ou de reforço.

O presente Plano constitui um instrumento dinâmico de gestão, podendo as medidas nele previstas ser objeto de revisão, adaptação ou atualização, sempre que tal se revele necessário em função da evolução do enquadramento legal aplicável, das orientações estratégicas da Empresa, dos resultados da monitorização efetuada ou de outras circunstâncias relevantes que possam influenciar a sua execução e eficácia.

Anexo

Quadro de medidas a implementar com vista à promoção da igualdade de género na Empresa.

Construção Pública, E.P.E. - Plano para a Igualdade 2027 Medidas						
Dimensão: estratégia, missão e valores da empresa						
Objetivo	Medida	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Departamentos/Unidades Envolvidas/Ponto Focal	Orçamento	Indicador	Meta
Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	Direção de Recursos Humanos	Conselho de Administração e Coordenação de Comunicação e Imagem	0	Estabelecimento de protocolos	31-12-2027
Dimensão: Igualdade no acesso ao emprego						
Objetivo	Medida	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Departamentos/Unidades Envolvidas/Ponto Focal	Orçamento	Indicador	Meta
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Direção de Recursos Humanos	Coordenação de Comunicação e Imagem	0	Validação de todos os anúncios de oferta de emprego colocados durante o ano de 2027	31-12-2027
Dimensão: Formação inicial e contínua						
Objetivo	Medida	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Departamentos/Unidades Envolvidas/Ponto Focal	Orçamento	Indicador	Meta
Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Direção de Recursos Humanos	Todas as unidades orgânicas da empresa	0	Salvaguardar a informação aquando do levantamento das necessidades de formação para inclusão no plano de formação da empresa.	31-12-2027
Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho						
Objetivo	Medida	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Departamentos/Unidades Envolvidas/Ponto Focal	Orçamento	Indicador	Meta
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise das funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”	Direção de Recursos Humanos	Todas as unidades orgânicas da empresa	0	Realização de análise e descrição de funções e perfis de competências.	31-12-2027
Dimensão: Proteção na parentalidade						
Objetivo	Medida	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Departamentos/Unidades Envolvidas/Ponto Focal	Orçamento	Indicador	Meta
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito à formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica	Direção de Recursos Humanos	Direção de Sistemas de Informação e Inovação	0	Disponibilização da plataforma de formação e-learning para facilitar o acesso a conteúdos formativos de forma a permitir um reingresso na empresa, conciliando o equilíbrio trabalho-vida familiar	31-03-2027