



COMBOIOS DE PORTUGAL

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

**CP-2026**

**Março 2026**

Plano CP Aprovado SG 2026-154 [DPC]

F.080.08.009



### Índice

1.	Enquadramento	3
1.1.	Objeto	3
1.2.	Âmbito	3
2.	A CP	4
2.1.	Visão, Missão e Valores	4
2.2.	Código de Ética e de Conduta	5
3.	As nossas Pessoas	6
3.1.	CP	6
3.1.1.	Distribuição por género	6
3.1.2.	Distribuição por níveis de decisão de 1º e 2º nível	7
3.1.3.	Distribuição por idades	8
3.1.4.	Distribuição por antiguidade	9
3.1.5.	Distribuição por qualificações	9
3.1.6.	Distribuição por carreira profissional	10
4.	Diagnóstico da situação da igualdade de género	11
5.	Ações desenvolvidas em 2025	14
6.	Plano de Ação	15
7.	Monitorização, acompanhamento e avaliação do plano para a igualdade de género	16
8.	Anexos	17
8.1.	Anexo I – Diagnóstico revisto no ano de 2025	18
8.2.	Anexo II – Medidas do Plano para a Igualdade de Género 2026	34

# 1. Enquadramento

## 1.1. Objeto

A igualdade de género constitui um princípio fundamental consagrado na Constituição da República Portuguesa e em diversos instrumentos jurídicos nacionais e europeus, visando garantir igualdade de direitos, oportunidades, liberdades e tratamento entre mulheres e homens.

O Decreto-Lei 133/2013, de 3 de outubro, e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, estabelecem a obrigatoriedade de as empresas do setor empresarial do Estado adotarem planos de igualdade.

No artigo 7.º do citado diploma, é consagrado o dever anual de elaboração de “planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional” (“Plano para a igualdade de género”).

O presente Plano materializa, o cumprimento das obrigações legais e reflete o compromisso da organização com os pilares estratégicos definidos para o horizonte 2026–2032, com particular incidência no Pilar Pessoas, orientado para a mobilização, qualificação e rejuvenescimento dos/as trabalhadores/as. Este Plano estabelece o compromisso de promover a igualdade de oportunidades e condições de trabalho, contribuindo para acelerar mudanças e eliminar desigualdades de género.

O Plano para a Igualdade de Género será objeto de atualização anual, em função dos resultados do diagnóstico, bem como do processo de monitorização e avaliação das medidas implementadas.

A implementação deste Plano será acompanhada por um processo contínuo de monitorização, estando definidas, para o efeito, entidades responsáveis, conforme identificado no Anexo II.

## 1.2. Âmbito

O presente Plano aplica-se a todos os trabalhadores e trabalhadoras da CP – Comboios de Portugal, E.P.E., e orienta a atuação da organização no sentido de integrar a perspetiva de género em todas as áreas de intervenção durante a sua vigência, abrangendo todas as regiões em que a empresa está representada, de Norte a Sul do país.

## 2. A CP

A CP – Comboios de Portugal, E.P.E., é uma entidade pública empresarial detida a 100% pelo Estado, com um capital estatutário, a 31 de dezembro de 2025, no valor de 212 635 680,46 euros. É a maior transportadora terrestre de passageiros a operar em Portugal, exercendo a sua atividade no setor ferroviário.

O Grupo CP é composto por empresas da esfera do setor, detendo ainda outras participações minoritárias, conforme figura abaixo.

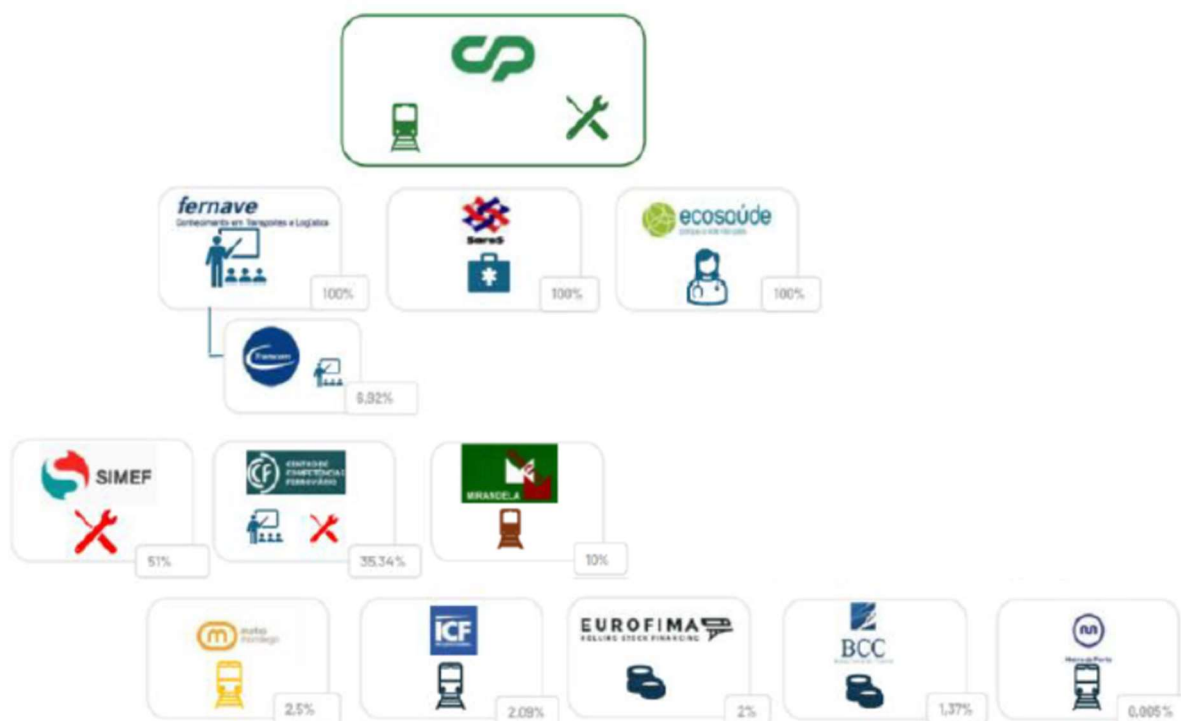


Figura 1 – Estrutura do Grupo

### 2.1. Visão, Missão e Valores

A CP assume-se como o operador estruturante da mobilidade nacional, promovendo a coesão social e territorial, e a acessibilidade universal para todos os cidadãos.

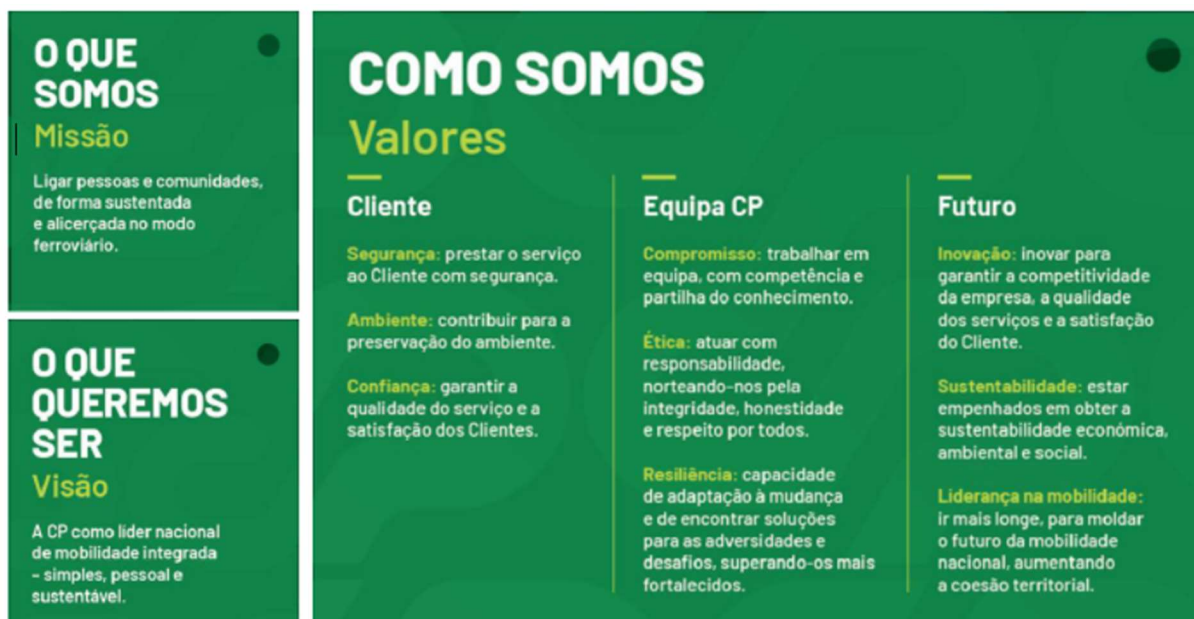


Figura 2 – Visão, Missão e Valores CP

Cientes da necessidade de alterar positivamente a imagem da CP, apresenta-se um novo propósito à organização e aos Clientes, que reposiciona a empresa nos domínios mais relevantes da sua atividade:

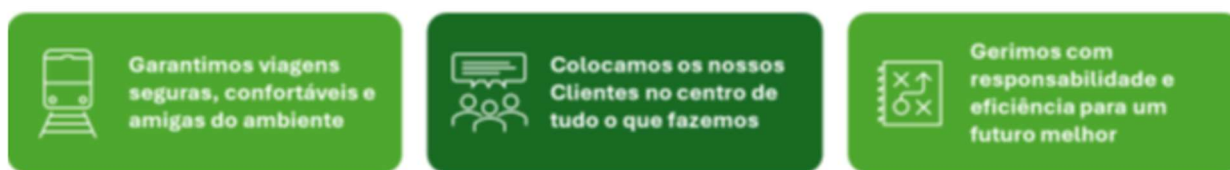


Figura 3 – Declaração Estratégica

## 2.2. Código de Ética e de Conduta

O Código de Ética e de Conduta do Grupo CP, constitui o sistema ordenado de princípios e regras de ética e conduta, onde se inscrevem os valores estruturantes e os princípios ético-profissionais orientadores do comportamento ético que deverão ser observados por todos os trabalhadores, Membros dos seus Órgãos Sociais, colaboradores, fornecedores e parceiros no exercício das suas funções e nas suas relações internas e externas sempre que envolva o Grupo CP.

No Código de Ética e Conduta do Grupo CP está expresso de forma clara uma conduta não discriminatória, nomeadamente no ponto 3, Princípios Éticos / Princípio da Igualdade e Não Discriminação que refere: *“Na sua relação com colegas e terceiros, devem agir sem atender a favoritismos ou preconceitos que gerem discriminações de qualquer natureza direta ou indireta, nomeadamente, em razão da idade, ascendência, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo assegurar que situações idênticas são alvo de tratamento igual, (...)”*.

## 3. As nossas Pessoas

### 3.1. CP

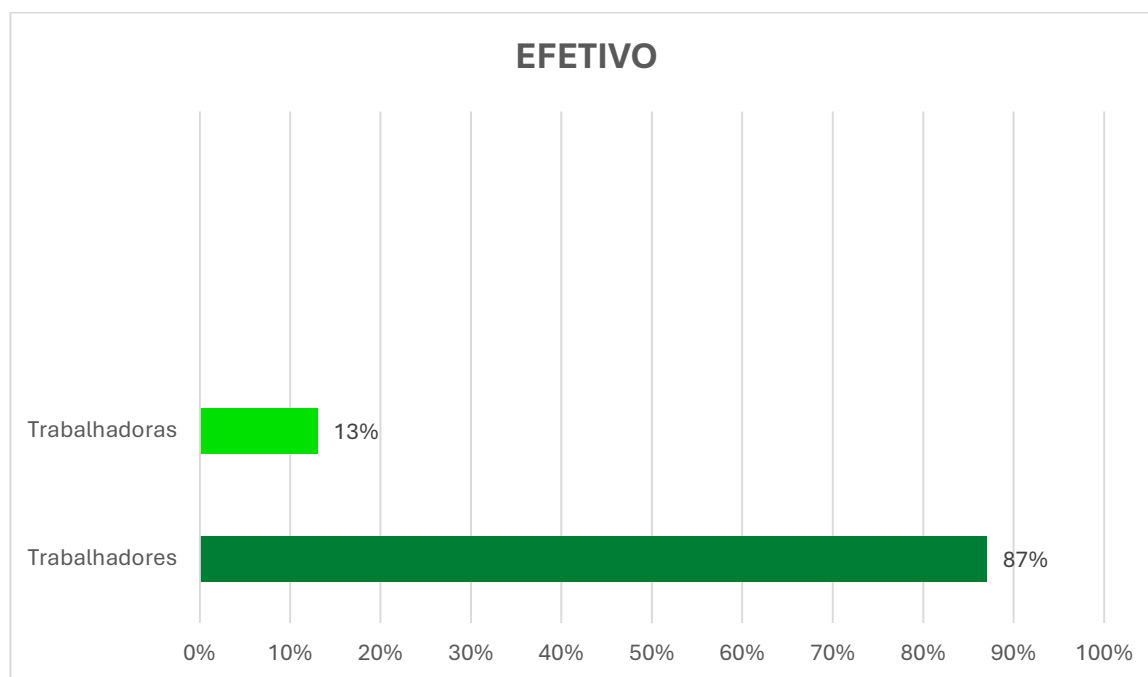
Sendo a CP - Comboios de Portugal, E.P.E. a maior transportadora terrestre de passageiros a operar em Portugal e responsável pela prestação de serviços ferroviários de transporte de passageiros em todo o território nacional, a natureza da sua operação implica que uma parte significativa das funções seja exercida em regime de turnos e escalas. Não obstante, nos últimos anos, tem-se registado um aumento, ainda que moderado, da representatividade do género feminino no efetivo.

Apresentam-se de seguida alguns números que sintetizam a sociografia de género na organização (dados que reportam a dezembro de 2025).

#### 3.1.1. Distribuição por género

Atualmente, as mulheres representam 13% do nosso total de efetivos.

Gráfico 1



No entanto, nos Órgãos Sociais, verificamos um aumento da representatividade das mulheres, reforçando a aposta da CP em equipas mais inclusivas e equilibradas:

**Tabela 1**

<b>Órgãos Sociais</b> (Conselho da Administração e Conselho Fiscal)	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Homens</b>	4	4	3
<b>Mulheres</b>	4	4	5
<b>% de Mulheres</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>63%</b>

### 3.1.2. Distribuição por níveis de decisão de 1º e 2º nível

Entre 2023 e 2025, observa-se um reforço consistente da representação feminina nos níveis de decisão da Empresa, refletindo um avanço positivo no compromisso com a igualdade de género.

**Tabela 2**

<b>Níveis de decisão (1º e 2º nível)</b>	<b>2023</b>		<b>2024</b>		<b>2025</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Responsável/Adjunto(a) 1º Nível	28	14	28	14	18	16
Responsável/Adjunto(a) 2º Nível	45	24	45	34	55	34
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>38</b>	<b>73</b>	<b>48</b>	<b>73</b>	<b>50</b>

Em 2023, o número total de mulheres em funções de decisão era de 38, com maior presença no 2.º nível. No ano seguinte, esta participação aumentou de forma expressiva para 48 mulheres, impulsionada sobretudo pelo crescimento deste mesmo nível hierárquico, que registou uma evolução de 24 para 34 mulheres.

Em 2025, a Empresa consolida este progresso, alcançando 50 mulheres em cargos de decisão. Destaca-se, neste ano, o aumento no 1.º nível, de 14 para 16 mulheres, evidenciando uma tendência de maior equilíbrio de género nos patamares de liderança mais elevados.

De forma global, estes dados demonstram uma trajetória positiva e sustentada, reforçando que as estratégias adotadas pela Empresa estão a contribuir para o aprofundamento da diversidade e da representatividade feminina nos seus órgãos de decisão.

### 3.1.3. Distribuição por idades

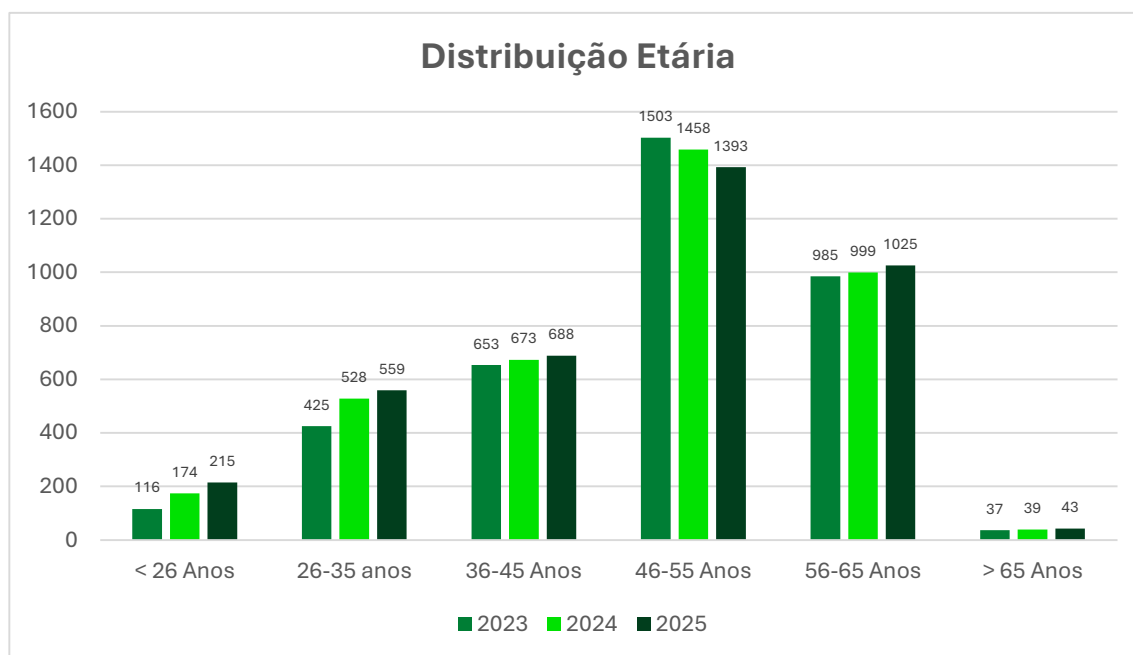
O quadro apresenta a distribuição etária dos trabalhadores da CP por género, evidenciando maior concentração nas faixas entre os 46 e os 55 anos e entre os 56 e os 65 anos. A média de idades global da empresa é de 48 anos, refletindo um efetivo tendencialmente envelhecido.

**Tabela 3**

Grupo Etário	Género				
	H	Média etária H	M	Média etária M	Total
< 26 Anos	184	23	31	24	<b>215</b>
26-35 anos	476	31	83	30	<b>559</b>
36-45 Anos	579	41	109	41	<b>688</b>
46-55 Anos	1236	52	157	50	<b>1393</b>
56-65 Anos	932	60	93	60	<b>1025</b>
> 65 Anos	23	67	20	67	<b>43</b>
<b>Média de Idades CP</b>					<b>48</b>

Apesar desta tendência, a CP tem vindo a envidar esforços significativos para promover o rejuvenescimento do seu efetivo.

**Gráfico 2**



Face ao período homólogo, verifica-se um aumento de 41 trabalhadores(as) com menos de 26 anos (174 em 2024) e de 31 trabalhadores(as) entre os 26 e os 35 anos (528 em 2024), evidenciando a continuidade de uma estratégia orientada para o rejuvenescimento do efetivo.

#### 3.1.4. Distribuição por antiguidade

Na seguinte tabela observa-se que 25% do total de mulheres têm menos de 5 anos na empresa, o que evidencia o compromisso com o reforço da representatividade do género feminino.

**Tabela 4**

Antiguidade	Género				Total
	Homens	% Homens	Mulheres	% Mulheres	
< 1 ano	172	5%	31	6%	<b>203</b>
1 a 2 anos	346	10%	81	16%	<b>427</b>
3 a 4 anos	148	4%	14	3%	<b>162</b>
5 a 9 anos	495	14%	50	10%	<b>545</b>
10 a 14 anos	0	0%	3	1%	<b>3</b>
15 a 19 anos	241	7%	68	14%	<b>309</b>
20 a 24 anos	126	4%	40	8%	<b>166</b>
25 a 29 anos	618	18%	91	18%	<b>709</b>
30 a 34 anos	687	20%	48	10%	<b>735</b>
35 a 39 anos	509	15%	49	10%	<b>558</b>
40 e mais anos	88	3%	18	4%	<b>106</b>
<b>Total</b>	<b>3430</b>		<b>493</b>		<b>3923</b>

#### 3.1.5. Distribuição por qualificações

A seguinte tabela demonstra que num universo de 3923 trabalhadores e trabalhadoras, 17% possuem formação superior, 54% concluíram o ensino secundário e 29% têm o ensino básico.

**Tabela 5**

Qualificações	Género		
	Homens	Mulheres	Total
1º Ciclo do Ensino Básico	6	0	<b>6</b>
2º Ciclo do Ensino Básico	60	2	<b>62</b>
3º Ciclo do Ensino Básico	1021	45	<b>1066</b>
Ensino Secundário	1925	209	<b>2134</b>
Ensino Superior	418	237	<b>655</b>
<b>Total</b>	<b>3430</b>	<b>493</b>	<b>3923</b>

Na CP, cerca de 48% das trabalhadoras possuem formação superior, registando-se um acréscimo de 1% face ao ano anterior (229), o que traduz a tendência de admissão recente de mulheres com habilitação académica ao nível do ensino superior.

De forma global, observa-se uma evolução positiva no grau de qualificação do efetivo, com um aumento da proporção de trabalhadores(as) com ensino secundário e superior e uma redução dos níveis de escolaridade mais baixos.

### 3.1.6. Distribuição por carreira profissional

**Tabela 6**

Carreira	Género		
	Homens	Mulheres	Total
TÉCNICOS SUPERIORES	257	169	426
ADMINISTRATIVA	49	64	113
COMERCIAL	799	131	930
CONDUÇÃO	887	16	903
MATERIAL	1	0	1
MATERIAL E MANOBRAS	53	0	53
MANUTENÇÃO	926	1	927
OUTRAS CARREIRAS E CATEGORIAS	458	112	570
<b>Total</b>	<b>3430</b>	<b>493</b>	<b>3923</b>

Nesta variável, destaca-se a carreira Comercial como o grupo profissional mais representativo, integrando 799 trabalhadores e 131 trabalhadoras, cuja representatividade feminina (14,1%) se situa acima da média da Empresa. Observa-se ainda que as carreiras com maior predominância de mulheres são as de Técnico Superior (39,7%) e a Administrativa (56,6%).

Esta maior representatividade feminina nestas carreiras poderá estar associada à natureza predominantemente administrativa, técnica e de suporte destas funções, tradicionalmente mais procuradas por trabalhadoras, ao contrário das áreas operacionais e de manutenção, que possivelmente pelos horários irregulares de laboração, bem como por tratar-se de perfis mais orientados para funções técnicas de terreno atraem mais o género masculino.

A carreira de Manutenção integra cerca de 927 trabalhadores, dos quais apenas uma é trabalhadora, enquanto na carreira de Material e Manobras não se verifica qualquer representatividade feminina, evidenciando o carácter predominantemente masculino associado a estas funções de natureza operacional e técnica. Contudo, realça-se que a CP assegura igualdade de acesso aos processos de recrutamento.

## 4. Diagnóstico da situação da igualdade de género

A definição do Plano para a igualdade de género, e respetiva estratégia de implementação, resultou da revisão e atualização do diagnóstico realizado em 2024, conforme Anexo I.

Para efeitos de realização do referido diagnóstico, a CP seguiu as orientações consagradas em dois instrumentos:

- Guião, disponibilizado pela CITE, para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais);
- Guião, disponibilizado pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (“CIG”) para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais).

O Diagnóstico resulta de um questionário com um total 163 perguntas (ponto 8.1. dos Anexos) que correspondem a diferentes dimensões obrigatórias e facultativas definidas por lei:

- Estratégia, missão e valores;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal; e
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

A CP dispõe ainda de um conjunto de instrumentos relevantes no âmbito da igualdade de género.

Nos Relatórios Anuais de Sustentabilidade, a CP realiza o diagnóstico da situação entre mulheres e homens, utilizando indicadores de igualdade disponíveis na intranet.

### Recrutamento e Seleção

Os processos para recrutamento/seleção/admissão de pessoas pautam-se pelo princípio da igualdade de género, não existindo discriminação de género ou qualquer outra nos referidos processos, de acordo com os normativos legais em vigor.

A CP promove a igualdade no acesso ao trabalho e às diversas profissões, nomeadamente algumas que são tipicamente masculinas. Há mais de 20 anos que a Empresa integra nas carreiras operacionais mulheres, nomeadamente nas categorias profissionais de maquinista e de revisão e venda.

## Formação

Na elaboração dos seus planos de formação, a CP integra o princípio da igualdade de género, assegurando que as necessidades de formação identificadas promovem, de forma equitativa entre trabalhadores e trabalhadoras, o desenvolvimento e a manutenção das competências necessárias, acreditando que a valorização igualitária de todas as pessoas contribui para um serviço de maior qualidade.

## Respeito pela dignidade de trabalhadores e trabalhadoras

Para além das obrigações previstas na legislação aplicável, a CP procedeu, em novembro de 2025, à revisão do respetivo Código de Ética e de Conduta. Esta revisão reforça o compromisso da organização com o respeito pela dignidade de mulheres e homens, assegurando a igualdade de tratamento, de oportunidades e a não discriminação. O documento encontra-se disponível nos sítios institucionais da Internet e da Intranet da empresa.

Nos Acordos de Empresa celebrados com as diversas Organizações Representativas dos Trabalhadores existe uma cláusula de proteção às vítimas de violência doméstica.

Está ainda afixado nos locais de trabalho, de acordo com o n.º 4, do artigo 24º, do Código do Trabalho, informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação e também de parentalidade.

## Política remuneratória

A CP assegura o rigoroso cumprimento do princípio da igualdade salarial entre mulheres e homens, conforme previsto nos Acordos de Empresa e nos Regulamentos de Carreiras celebrados com as diversas Organizações Representativas dos Trabalhadores(as). A tabela salarial aplicável é única, garantindo transparência e equidade. Assim, quaisquer diferenças remuneratórias resultam exclusivamente do nível de antiguidade na Empresa e da progressão na carreira, fundamentada na avaliação de desempenho.

## Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal encontra-se consagrada no Código de Ética e Conduta do Grupo CP, estando igualmente estabelecido um procedimento interno que regula a atribuição de horários de trabalho flexíveis ou parciais e a adoção do regime de teletrabalho. Estas medidas visam assegurar uma resposta eficaz às necessidades de conciliação dos trabalhadores e das trabalhadoras, promovendo um equilíbrio adequado entre as suas responsabilidades profissionais e pessoais.

## **Benefícios atribuídos a trabalhadores(as) e seus familiares**

A CP disponibiliza aos trabalhadores e trabalhadoras, bem como aos seus familiares um conjunto de benefícios, nomeadamente:

- Benefícios de mobilidade, com acesso a viagens nos comboios da CP e facilidades de transporte ferroviário a nível europeu;
- Seguro de saúde gratuito para as trabalhadoras e trabalhadores e acesso a vantagens em adesão ao seguro para os seus familiares;
- Subsídio pré-escolar para trabalhadores(as) cujos filhos tenham idades compreendidas, entre a data em que termina a licença de maternidade e a entrada no 1º ano do ensino básico e que, comprovadamente, frequentem creches e jardins de infância;
- Campo de férias para filhos, com idades até aos 15 anos, contra pagamento de valor simbólico;
- Acesso a vantagens exclusivas através de protocolos e parcerias com entidades diversas, nomeadamente farmácias, instituições bancárias, ginásios, óticas, seguradoras, serviços de fisioterapia, serviços de apoio domiciliário, etc.

## 5. Ações desenvolvidas em 2025

A CP desenvolveu no ano de 2025 várias iniciativas no âmbito da Responsabilidade Social que tendem a aproximar a Empresa das suas comunidades internas e externas. Assumimos como compromissos para esta área, a promoção dos Direitos Humanos e Inclusão Social, a integração e valorização da comunidade e o apoio a causas sociais.

- **Parceria anual com a Associação Corações com Coroa (CCC)**
  - Renovação do protocolo e operacionalização de apoio à mobilidade de bolseiras, com emissão de vouchers, em articulação com a equipa CCC.
  - Divulgação pública do apoio da CP às Bolsas CCC nos nossos canais (LinkedIn, Site Institucional e Intranet), reforçando a educação e o empoderamento de raparigas em contextos vulneráveis.
- **Sessão online no dia 07/03/2025, via Teams, em comemoração do Dia da Mulher, aberta a todos os trabalhadores e trabalhadoras.**
  - Sessão dedicada a refletir sobre igualdade, bem-estar e desenvolvimento pessoal e profissional das mulheres, dinamizada pela Academia MINDTRUE e com gravação para consulta posterior.
- **SEIES – Comemoração do Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres, no dia 25/11/2025)**
  - Ação de sensibilização com divulgação em cartazes, Intranet (Nosso Espaço) e Site, coordenada pela RS com Comunicação Interna; a notícia “CP apoia campanha da SEIES” foi publicada no Nosso Espaço.
- **Articulação com a CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) para análise de eventual subscrição do Pacto Contra a Violência.**

Encontra-se atualmente em curso uma análise estratégica, suportada por consultoria externa especializada, com vista à definição da estratégia e do plano de ações de Responsabilidade Social da CP para o ciclo 2026–2028.

Este processo inclui diagnóstico de contexto, análise de materialidade, definição de política e estratégia, bem como a elaboração de um plano de ação e respetivo sistema de monitorização, assegurando alinhamento com as melhores práticas ESG e as diretrizes legais e normativas aplicáveis.

Importa salientar que este plano irá, naturalmente, tratar de forma estruturada e transversal as temáticas da Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), logo, considerando a promoção dos direitos e igualdades da mulher.

## 6. Plano de Ação

Tendo em vista a promoção ativa da igualdade de género e reconhecendo a sua relevância estratégica para a CP, a empresa compromete-se a cumprir o presente Plano para a Igualdade de Género, bem como a implementar as ações nele previstas.

O plano é aplicável ao ano de 2026, reservando-se a CP o direito de proceder à sua atualização sempre que tal se revele necessário por razões legais ou por imperativos de natureza organizacional.

Em cada uma das dimensões associadas à igualdade de género, previamente identificadas, são definidas medidas orientadas para a melhoria contínua, fundamentadas no diagnóstico realizado.

As medidas a implementar encontram-se detalhadas no **Anexo II**, constituindo o instrumento operacional que orienta a ação da CP na consolidação de uma cultura organizacional mais equitativa e inclusiva.

## **7. Monitorização, acompanhamento e avaliação do plano para a igualdade de género**

A CP, através da Direção de Pessoas e Cultura Organizacional, acompanhará e monitorizará a implementação do Plano para a Igualdade de Género, garantindo a verificação do cumprimento das medidas e objetivos previstos.

O Conselho de Administração da CP compromete-se a rever e atualizar o Plano para a Igualdade de Género, sempre que entender necessário. Anualmente, o responsável pelo acompanhamento, monitorização e avaliação do Plano, produzirá um relatório detalhando as medidas implementadas, que será posteriormente divulgado a todos os trabalhadores.

Além disso, o responsável avaliará quais os indicadores que se afiguram mais adequados à monitorização do Plano.

No âmbito do Anexo II, estão identificadas, para cada objetivo e medida a adotar, os respetivos responsáveis.

Estão igualmente definidos, no âmbito do referido Anexo II, os elementos considerados obrigatórios, de acordo com as instruções da CITE e da CIG, nomeadamente:

- Orçamento;
- Indicadores;
- Metas.

## 8. Anexos

- I. Diagnóstico revisto no ano de 2025
- II. Medidas do Plano para a Igualdade de Género 2026

## 8.1. Anexo I – Diagnóstico revisto no ano de 2025

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
1.A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	X	
2.A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X
3.Nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética), é feita menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa?		X
4.A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X
5.A empresa procedeu à criação de um Comité ( <i>Task Force</i> interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?		X
6.Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?		X
7.No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		X
8.A empresa promoveu ações de sensibilização e de informação junto do pessoal ao serviço acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?		X
9.A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	X	
10.A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?	X	
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
11.Existem mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e		X

homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade?		
12.A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial?	x	
13.A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade?		x
14.Existem, na empresa, procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	x (canal de denúncias)	
15.A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?	x (por questionário)	
16.A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)?	x	
17.A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?	x	
18.Na relação com as partes interessadas e em eventuais relações estabelecidas com empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, a empresa procura assegurar que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?		x
<b>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
19.Existem atualmente relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens?		x

20.A empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	x	
<b>Igualdade no acesso ao Emprego</b>		
21.Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente?	x	
22.A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	x	
23.Em caso de vaga a preencher, a empresa define clara e previamente as exigências e as qualificações necessárias, os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir previamente ao processo de seleção e recrutamento?	x	
24.Na constituição de equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?	x	
25.A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?		x
26.Os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	x (não contém)	
27.Os anúncios contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível?	x	
28.A empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho?	x	
<b>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
29.O processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria do/a trabalhador/a, uma descrição sumária das funções correspondentes, o valor e a periodicidade da retribuição?	x	
30.No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?	x	
<b>Não renovação de contratos a termo</b>		

31.A empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos?	Não existência de casos/ Não se aplica	
<b>Formação inicial e contínua</b>		
32.A empresa, ao elaborar o plano de formação, pretende ter em consideração o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	x	
33.A empresa integra, no plano de formação anual, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho?		x
34.A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido?	x	
35.A empresa compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na empresa, designadamente incentivando a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?		x
36.A descrição do perfil do/a formando/a, na divulgação de ações de formação, é definida com referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	x	
37.A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei?	x	
<b>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
38.Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, a empresa concede, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção?		x
<b>Avaliação de desempenho</b>		
39.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?	x	
40.A empresa proporciona de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidades de coordenação e gestão?	x	
41.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 não discriminação em função do sexo?	x	
42.A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?		x
43.A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?		x
44.A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?	X Reg. Categorias Profissionais	
45.A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?		x
46.A empresa adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares?		x
47.A empresa promove ações de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, <i>coaching</i> , apadrinhamento/amadrinhamento ( <i>sponsorship</i> ) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?		x
<b>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
48.A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, <i>coaching</i> , apadrinhamento/amadrinhamento ( <i>sponsorship</i> ) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e de chefia?		x
49.A empresa tem programas de mentorias e apadrinhamento/ amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direção e chefia com o objetivo de aumentar a		x

rede de contatos, a visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança?		
50.A empresa, quando tem de selecionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação?	N/A	N/A
51.A empresa assegura que, para efeitos de progressão na carreira, estão excluídos os critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares?	x	
52.A empresa tem parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão/ liderança/ tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional?	x	
53.A empresa tem protocolos com associações de <i>networking</i> e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?		x
54.A empresa participa em eventos da comunidade escolar e formativa para promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu setor de atividade, tendo em vista o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores da atividade económica?		x
55.A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo, de direção e chefia)?	x	
56.A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de administração, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017? [! Informação: Setor público empresarial  A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018].	x	
<b>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
57.A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de fiscalização, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017?	x	

<p>[! Informação: Setor público empresarial   A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018</p>		
<p>58. Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa?</p>	<p>67%-M 33% -H</p>	
<b>Salários</b>		
<p>59. A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?</p>	<p style="text-align: center;">x</p>	
<p>60. Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?</p>	<p style="text-align: center;">x</p>	
<p>61. A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho e na determinação salarial de modo a prevenir enviesamentos de género?</p>	<p style="text-align: center;">X</p> <p>Código de Ética e Conduta</p> <p>Plano para igualdade de género</p> <p>Regulamento categorias profissionais</p> <p style="text-align: center;">AE</p>	
<p>62. A empresa tem implementados procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo?</p>	<p style="text-align: center;">x</p>	
<p>63. A empresa, na atribuição de retribuições complementares (ex. prémios e regalias acessórias) e subsídios, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares?</p>	<p style="text-align: center;">x</p>	
<p>64. A empresa divulga a tabela salarial, onde consta o vencimento atribuído por profissão/categoria profissional, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores?</p>	<p style="text-align: center;">x</p>	
<p>65. A empresa divulga os critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?</p>	<p style="text-align: center;">x</p>	

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
66.A empresa tem procedido, de três em três anos, à elaboração de um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	x	
67.A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio da internet (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	x	
68.A empresa, na sequência do relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens, tem adotado medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	x	
69.A empresa dispõe de um sistema de análise das funções, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”?	x	
70.A determinação do valor das retribuições (base e complementares) é feita tendo por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de modo a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”?	x	
71.A descrição dos postos de trabalho e das funções é realizada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina, como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado?	x	
72.A descrição de funções/tarefas existente na empresa está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo?	x Regulamento de Carreiras	
73.A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade?	x	
74.Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?	x	

75.A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores?	x	
<b>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
76.A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?	x	
<b>Proteção na Parentalidade</b>		
77.A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?	x	
78.A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		x
79.A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		x
80.A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		x
81.A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		x
82.A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?		x
83. A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?		x
84.A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		x
85.A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		x
86.A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		x
87.A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		x
88.A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?		x

89.A empresa afixa nas suas instalações ou divulga de forma adequada toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, consagra na mesma toda essa legislação?	x	
<b>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
90.A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	x	
91.Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez?	x	
92.Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	x	
93.Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?	x	
94.As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?	x	
95.Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?	x	
96.As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?	x	
97.Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?	x	
98.A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?	x	
99.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	x	
100.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?	x	
<b>Dispensa e Faltas</b>		
101.A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		x

102.A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		x
103.A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x
104.A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x
<b>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
105.A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x
106.A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x
107.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?	x	
108.A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	x	
109.A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?	x	
110.A empresa respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?	x	
111.A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	x	
112.A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?	x	
113.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica?	x	
114.A empresa aplica, por iniciativa própria, o direito a 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?		x

115.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a 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?	x	
116.A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)?	x	
117.A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar?	x	
<b>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
118.A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?	x	
119.A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde?	x	
120.A empresa cumpriu o disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, tendo solicitado parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?	N/A	
121.A empresa cumpriu o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, tendo comunicado à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?	N/A	
<b>Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal</b>		
122. A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras?	x	
123. A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadores e trabalhadoras?		x

124. A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?		x
125. A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, <i>catering/take away</i> , pequenas reparações)?	x	
126. A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?	x	
127. A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)?		x
128. A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	x	
<b>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
129. A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	x	
130. A empresa utiliza linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das suas políticas e práticas em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras?	x	
<b>Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial</b>		
131. A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		x
132. A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível?	x	
133. A empresa proporciona formação/orientação a chefias intermedias para, na concessão de horário flexível de trabalho, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	x	

134. A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?	N/A	
135. A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?	N/A	
136. Tendo havido intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa solicitou a emissão de parecer prévio junto da CITE?	N/A	
137. No caso de existir parecer emitido pela CITE desfavorável à intenção de recusa de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeitou o parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário solicitado?	N/A	
138. Tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpriu o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho?	N/A	
139. Na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras?	x	
140. A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x
<b>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
141. A empresa concede períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x
142. A empresa considera faltas justificadas:		
i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora;	x	
ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a?	x	

143. A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?	x	
<b>Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar</b>		
144. A empresa garante a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?	N/A	
145. A empresa garante a exceção de aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?	N/A	
146. A empresa aplica, por sua iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		x
147. A empresa respeita o direito do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito?	x	
148. A empresa aplica, por iniciativa própria, a modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?		x
149. A empresa concedeu a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	x	
150. A empresa concedeu a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	x	
<b>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
<b>Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho</b>		
151. A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho?	x	
152. A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio sexual no trabalho?	x	

153. A empresa implementa medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora?	x	
154. Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, <i>bullying</i> , <i>stalking</i> e outras formas de violência de género no trabalho?	x	
155. A empresa informa todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de discriminação e assédio moral e/ou sexual no Trabalho?	x	
156. Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio?	x	
157. Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?	x	
158. Se a resposta foi “sim”:  A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?	x	
159. Se a resposta foi “não”:  A empresa garantiu que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo?	N/A	
160. Se a resposta foi “sim”:  A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da Prática de assédio?		x
161. Se a resposta foi “sim”:  A empresa considerou justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante?		x
162. A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?	N/A	
163. Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?	N/A	

## 8.2. Anexo II – Medidas do Plano para a Igualdade de Género 2026

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
<b>Aumentar a representatividade feminina em carreiras operacionais</b>	a) Campanhas de atração dirigidas a mulheres; b) Protocolos com escolas profissionais/politécnicos; c) Revisão de requisitos não essenciais nos anúncios para ampliar o funil de candidatas.	DPC; DMK; Direções com carreiras operacionais.	3000€	% de candidatas; % de admissões femininas por carreira; Nº de parcerias/estágios	Aumentar a representatividade das mulheres nas carreiras operacionais em 1%
<b>Consolidar a igualdade de género na formação</b>	a) Tornar <b>obrigatório</b> módulo de igualdade/assédio no plano de formação; b) Integrar conteúdos de linguagem inclusiva e parentalidade em formação transversal; c) Reporte trimestral de adesão por género.	DPC (Formação)	Recursos próprios (integração nos planos já existentes)	% de trabalhadores(as) com formação concluída; % de chefias com formação concluída;	≥50% do efetivo com formação de igualdade concluída em 2026; 100% das chefias
<b>Reforçar o recrutamento inclusivo e a comunicação não discriminatória 2026-2027</b>	a) Rever templates de anúncios para linguagem inclusiva; b) Integrar, nas peças de comunicação e campanhas promocionais, imagens que representem mulheres em funções e carreiras tradicionalmente associadas ao género masculino	DPC (Recrutamento); DMK.	Recursos próprios	% de anúncios revistos; % de processos com banco de candidatos misto;	100% dos anúncios validados; ≥80% dos processos com banco de candidatos misto
<b>Promover conciliação trabalho/família e ampliar o uso das modalidades existentes 2026-2027</b>	a) Mapear funções compatíveis com teletrabalho/trabalho parcial; b) Divulgação das medidas previstas na agenda do trabalho digno; c) Piloto de “jornada contínua” em equipas elegíveis.	DPC; Direções Operacionais; Comunicação Interna	A definir (eventuais custos de ajustamentos de escalas)	Nº de pedidos aprovados; satisfação (inquérito); absentismo por motivo familiar	+20% de adesão a medidas de conciliação vs. 2025; melhoria ≥10% em satisfação
<b>Prevenir e responder a assédio e discriminação com tolerância zero 2026-2027</b>	a) Reforçar a divulgação do <b>canal de denúncias</b> ; b) Formação obrigatória a chefias sobre prevenção e resposta;	DPC; DSU; (Canal de Denúncias)	Recursos próprios (comunicação/formação)	% chefias formadas	100% chefias formadas;
<b>Reforçar a comunicação interna sobre igualdade e progresso do Plano</b>	a) Secção <b>Igualdade &amp; DEI</b> na intranet com KPIs e boas práticas; b) Campanhas (Dia da Mulher) e storytelling com role models.	Comunicação Interna; DSU; DPC e DMK	Verba de comunicação	Nº de publicações; alcance; taxa de leitura	≥4 publicações/ano; ≥60% de alcance médio
<b>Integrar DEI na Estratégia de Responsabilidade Social 2026–2028</b>	a) Concluir diagnóstico e materialidade; b) Definir política/estratégia RS com <b>DEI transversal</b> ; c) Plano de ação e sistema de monitorização.	DSU; DPC	Conforme projeto de RS (com consultoria)	Plano aprovado; nº iniciativas DEI lançadas	Estratégia RS aprovada em 2026; ≥4 iniciativas DEI

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

CP-2026

Março 2026