COMBOIOS DE PORTUGAL

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

CP-2027

Setembro 2026

Plano CP Aprovado SG 2026-1579 [DPC]

F.080.08.009

EMPRESA CERTIFICADA eiC ISO 9001

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 4

3. **As nossas Pessoas** **5**
   - **3.1.** CP 5
   - **3.2.** Síntese e principais conclusões 11

4. **Diagnóstico da Situação** **13**

5. **Ações desenvolvidas em 2026** **16**

6. **Plano de Ação** **17**

7. **Monitorização, acompanhamento e avaliação** **18**

8. **Anexos** **19**
   - **8.1.** Anexo I – Diagnóstico ano de 2026 20
   - **8.2.** Anexo II – Medidas do Plano para a Igualdade 28

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, referente ao ano de 2027, 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.

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.

Cientes da necessidade de alterar positivamente a imagem da CP, a empresa reposiciona-se nos domínios mais relevantes da sua atividade, apresentando um propósito renovado à organização e aos seus Clientes.

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 os principais indicadores que sintetizam a sociografia de género da organização, com dados reportados a setembro de 2026[1].

4 037*	510	40,9%	62,5%
Trabalhadores totais Set 2026	**Mulheres no efetivo** 12,6% do total	**Mulheres em funções de decisão** 1º e 2º nível	**Mulheres nos Órgãos Sociais** CA e Conselho Fiscal

** Efetivo a cargo em setembro de 2026.*

3.1.1. Distribuição por género

Em setembro de 2026, as mulheres representam 12,6% do total de efetivos da CP (510 em 4 037 trabalhadores/as), mantendo a trajetória de crescimento lento, mas sustentado registada desde 2023 (11,6%).

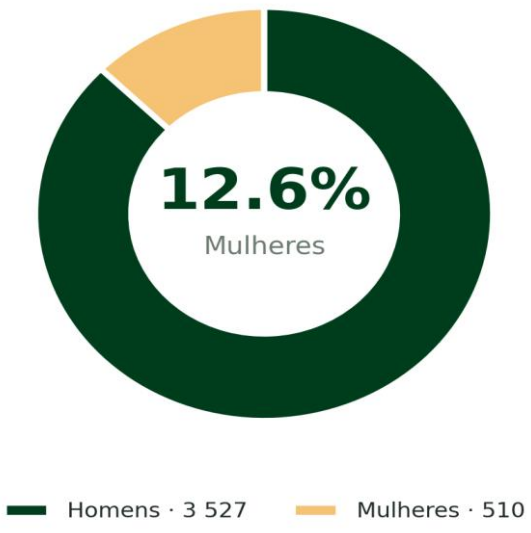


Gráfico 1 — Distribuição por género (Set 2026)

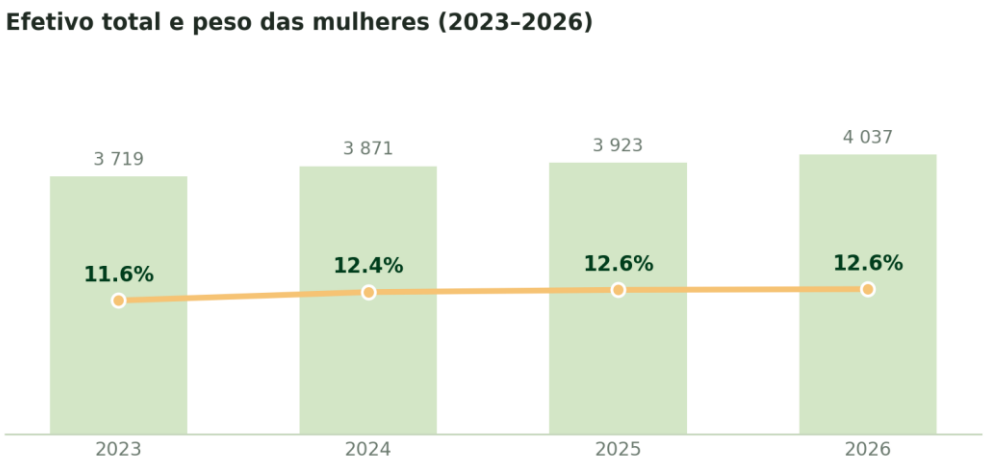


Gráfico 2 — Evolução do efetivo total e do peso das mulheres 2023–2026 (Set 2026)

Nos Órgãos Sociais, mantém-se uma maioria feminina consolidada desde 2025, reforçando a aposta da CP em equipas mais equilibradas:

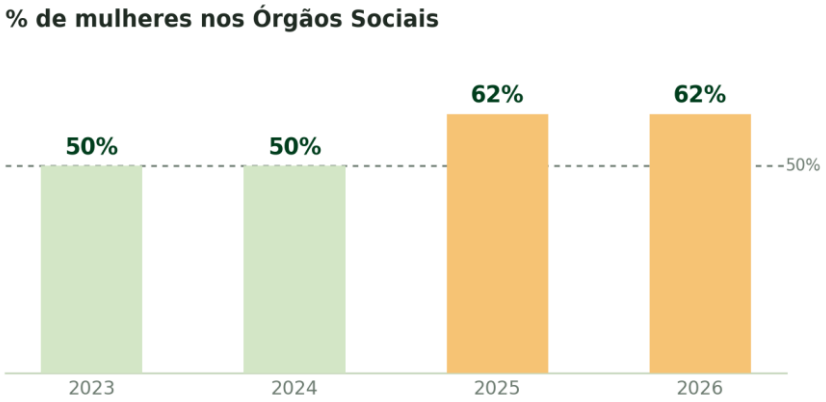


Gráfico 3 — % de mulheres nos Órgãos Sociais 2023–2026 (Set 2026)

Órgãos Sociais (CA e Conselho Fiscal)	2023	2024	2025	2026
Homens	4	4	3	3
Mulheres	4	4	5	5
% de Mulheres	50%	50%	63%	63%

Tabela 1 — Órgãos Sociais por género

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

Entre 2023 e 2026, observa-se um reforço consistente da representação feminina nos níveis de decisão da Empresa: a percentagem de mulheres subiu de 34,2% (2023) para 40,9% (2026), com o número absoluto de mulheres a aumentar de 38 para 52 em três anos.

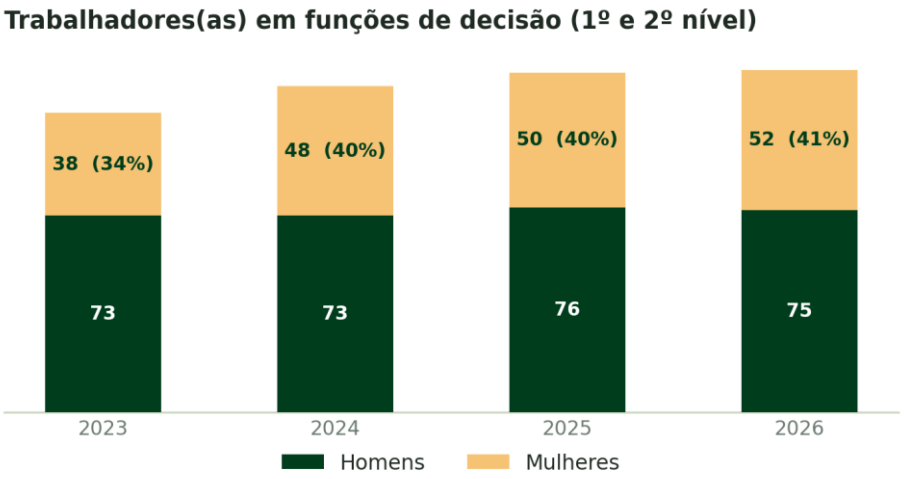


Gráfico 4 — Trabalhadores(as) em funções de decisão, 1º e 2º nível 2023–2026 (Set 2026)

Níveis de decisão (1º/2º nível)	2023 H	2023 M	2024 H	2024 M	2025 H	2025 M	2026 H	2026 M
Responsável/Adjunto(a) 1º Nível	28	14	28	14	21	16	21	17
Responsável/Adjunto(a) 2º Nível	45	24	45	34	55	34	54	35
Total	73	38	73	48	76	50	75	52

Tabela 2 — Distribuição por níveis de decisão (Set 2026)

Em 2027, o foco do Plano de Ação mantém-se na consolidação desta trajetória, nomeadamente através do reforço de práticas de mentoria e sucessão com critérios de género (cf. Anexo II).

3.1.3. Distribuição por idades

A distribuição etária dos trabalhadores por género evidencia maior concentração nas faixas entre os 50 e os 59 anos. A idade média global da empresa mantém-se nos 47 anos, refletindo o esforço continuado de rejuvenescimento do efetivo.

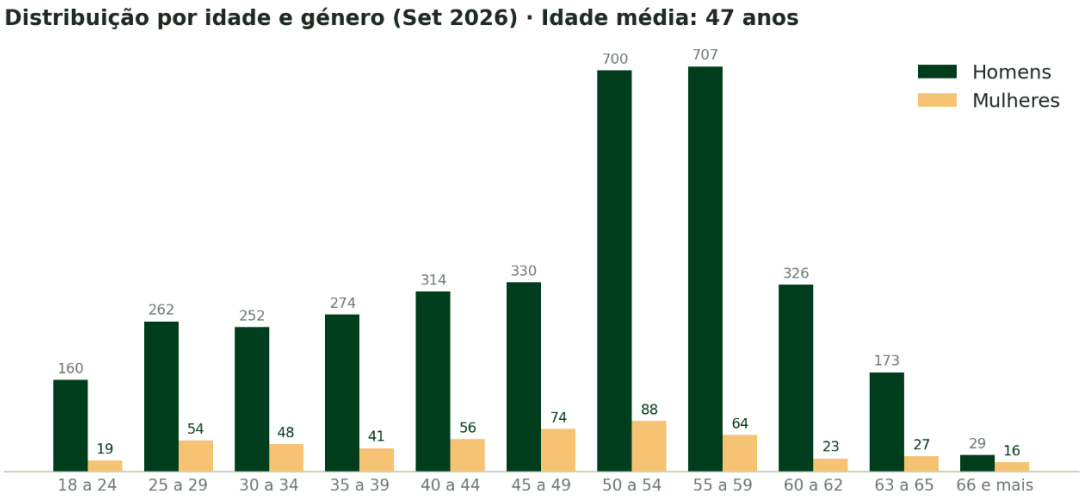


Gráfico 5 — Distribuição por idade e género (Set 2026)

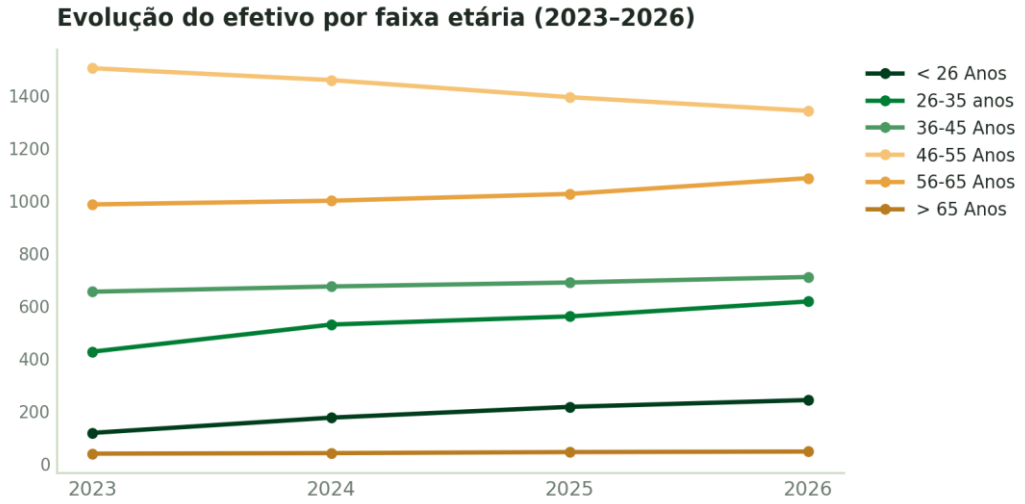


Gráfico 6 — Evolução do efetivo por faixa etária alargada 2023–2026 (Set 2026)

Face ao período homólogo, verifica-se um aumento de 83 trabalhadores com menos de 36 anos (857 vs 774), evidenciando a continuidade da estratégia de rejuvenescimento do efetivo.

3.1.4. Distribuição por antiguidade

Cerca de 29% do total de mulheres têm menos de 5 anos de CP (150 em 510), face a 25% no ano anterior, o que evidencia o reforço recente da representatividade do género feminino no recrutamento.

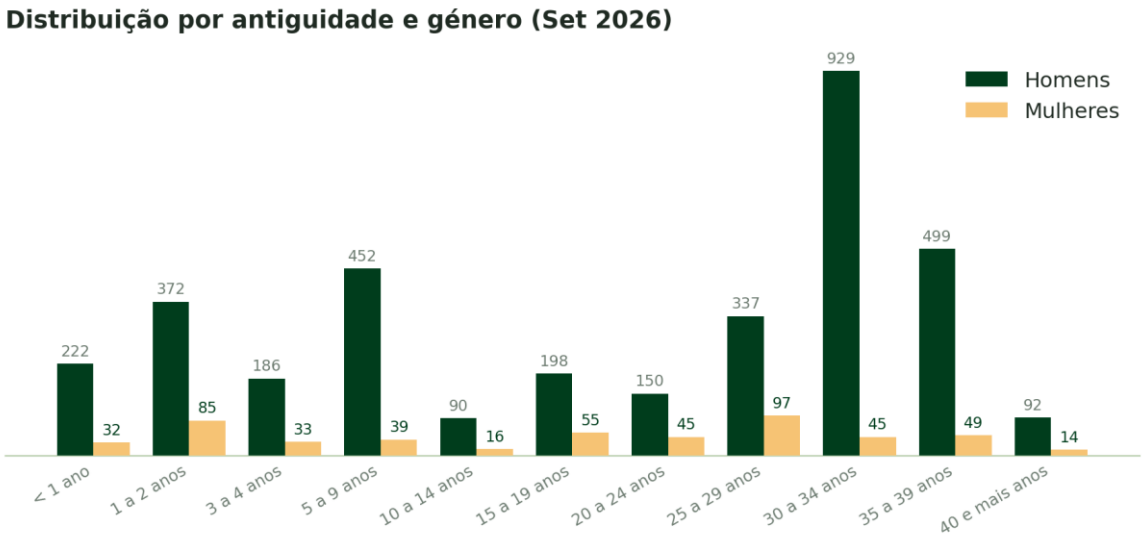


Gráfico 7 — Distribuição por antiguidade e género (Set 2026)

3.1.5. Distribuição por qualificações

Num universo de 4 037 trabalhadores(as), 16,8% possuem formação superior, 54,8% concluíram o ensino secundário e os restantes 28,4% têm o ensino básico.

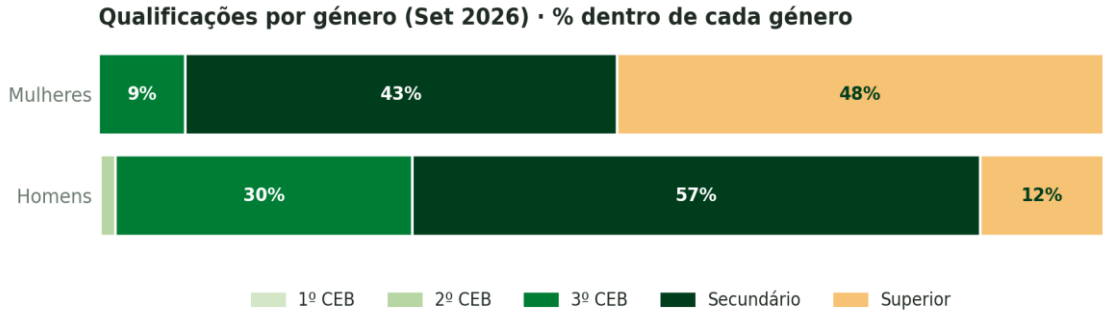


Gráfico 8 — Qualificações por género, em % de cada género (Set 2026)

Cerca de 48% das trabalhadoras possuem formação superior, mantendo-se estável face ao ano anterior. Relativamente aos trabalhadores do sexo masculino, cerca de 56% possuem o ensino secundário concluído e 12% detêm formação superior, tendência associada à contratação para funções de carácter mais operacional, que não exigem habilitação superior.

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

3.1.6. Distribuição por carreira profissional

A carreira Comercial mantém-se como o grupo profissional mais numeroso (961 trabalhadores/as), com uma representatividade feminina de 15,3%, acima da média da Empresa (12,6%). As carreiras com maior predominância de mulheres continuam a ser a Administrativa (57,4%) e a de Técnicos Superiores (39,3%).

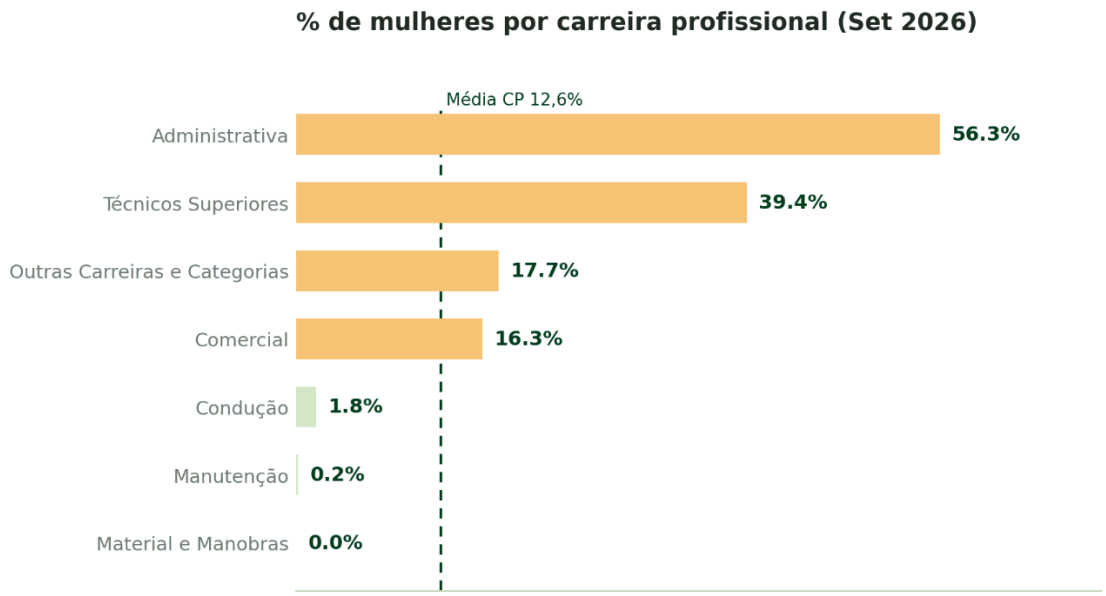


Gráfico 9 — % de mulheres por carreira profissional

Carreira	Homens	Mulheres	Total	% Mulheres
Técnicos Superiores	266	173	435	39,3%
Administrativa	49	63	108	57,4%
Comercial	849	165	961	15,3%
Condução	884	16	880	1,8%
Material e Manobras	83	0	84	0,0%
Manutenção	973	2	952	0,1%
Outras Carreiras e Categorias	423	91	530	18,9%
Total	**3527**	**510**	**4037**	**12,6%**

Tabela 3 — Distribuição por carreira profissional e género (Set 2026)

A carreira de Manutenção integra 952 trabalhadores, dos quais apenas 1 é mulher, enquanto nas carreiras de Material e de Material e Manobras não se verifica qualquer representatividade feminina - evidenciando o carácter marcadamente masculino associado a estas funções operacionais e técnicas. Em praticamente todas as carreiras profissionais verifica-se uma maior representatividade de homens, com exceção da carreira Administrativa. Embora a CP assegure igualdade de acesso aos processos de recrutamento, as funções de natureza operacional continuam a ser desempenhadas maioritariamente por homens, constituindo esta assimetria um dos principais eixos de intervenção do Plano de Ação para 2027 (cf. objetivo “Aumentar a representatividade feminina em carreiras operacionais”, Anexo II).

3.1.7. Formação e recrutamento por género

Em 2025, as mulheres representaram 11,9% dos formandos e 9,3% das horas de formação ministradas - um peso ligeiramente inferior ao seu peso no efetivo (12,6%), a monitorizar no âmbito do objetivo de consolidação da igualdade de género na formação.

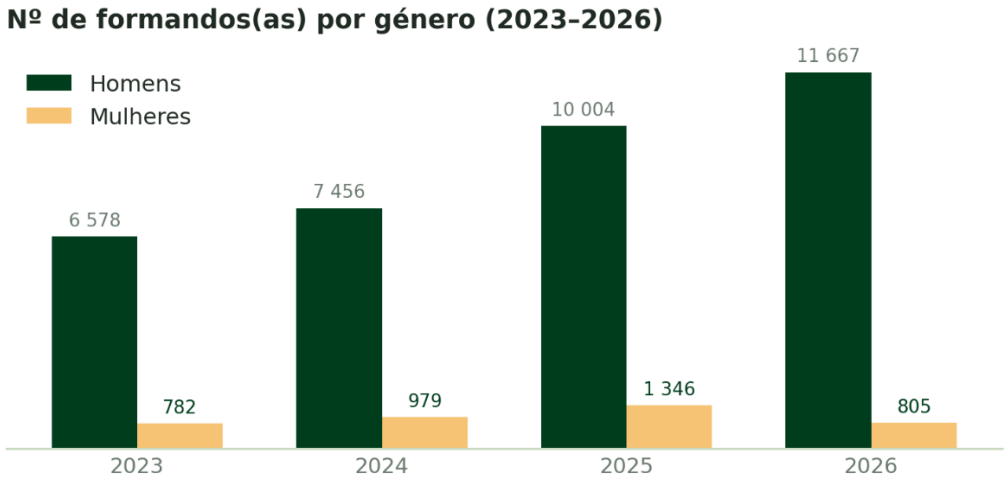


Gráfico 10 — Nº de formando) por género 2023–2026 (Set 2026)

No que respeita às admissões, a proporção de mulheres recuou de 21,8% em 2024 para 12,8% em 2025 (23 em 179 admissões) e recuperou para 14,4% em 2026 (31 em 215 admissões, dados a setembro), aproximando-se do seu peso médio no efetivo - uma trajetória a consolidar no plano de recrutamento de 2027.

Admissões	2023	2024	2025	2026
Homens	134	230	156	184
Mulheres	25 (15,7%)	64 (21,8%)	23 (12,8%)	31 (14,4%)
Total	159	294	179	215

Tabela 4 — Admissões por género (Set 2026)

3.2. Síntese e principais conclusões

Principais conclusões

- O peso das mulheres no efetivo total mantém uma trajetória de crescimento lento, mas sustentado: 11,6% (2023) → 12,4% (2024) → 12,6% (2025) → 12,6% (Set 2026).
- Nos Órgãos Sociais, a maioria feminina (63%) mantém-se estável desde 2025, consolidando o avanço face aos 50% de 2023–2024.
- Nos níveis de decisão de 1º e 2º nível, a representação feminina atinge 40,9% em 2026 (52 em 127 posições), a subida mais consistente entre todos os indicadores analisados (+6,7 p.p. desde 2023).

- A idade média mantém-se nos 47 anos, com crescimento continuado das faixas etárias mais jovens (<36), confirmando o rejuvenescimento do efetivo.
- Cerca de 29% das mulheres têm menos de 5 anos de casa (vs. 25% no ano anterior), refletindo a entrada recente de mulheres na organização.
- As carreiras operacionais (Condução: 1,8%; Manutenção: 0,1%; Material e Manobras: 0,0%) continuam com baixa representatividade do género feminino e representam o principal eixo de intervenção para 2027.
- Nas chefias intermédias (dirigentes de 1º, 2º e 3º grau), o peso feminino está praticamente estável - 35,9% em 2026 vs. 35,6% em 2025 - após o pico de 36,2% em 2024, sugerindo necessidade de reforço das medidas de mentoria e sucessão.
- O acesso das mulheres à formação (~7% dos formandos em 2026) é ligeiramente inferior ao seu peso no efetivo (12,6%), indicador a acompanhar de perto.
- A proporção de mulheres nas admissões recuou para 12,8% em 2025, após o pico de 21,8% em 2024, e recuperou para 14,4% em 2026 (dados a setembro) - uma recuperação a consolidar no arranque do Plano 2027.

4. Diagnóstico da situação

A definição do Plano para a igualdade de género, e respetiva estratégia de implementação, resultou da revisão e atualização do diagnóstico realizado em 2025, 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 de 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 24.º 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. 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. Em 2027, esta garantia passa a ser objeto de auditoria anual formal, conforme detalhado no Anexo II.

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 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 trabalhadores e acesso a vantagens em adesão ao seguro para os seus familiares;
- Subsídio pré-escolar para trabalhadores 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, entre outros.

5. Ações desenvolvidas em 2026

A CP tem desenvolvido ao longo de 2026 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.

No âmbito da parceria anual com a Associação Corações com Coroa (CCC), foi renovado o protocolo e operacionalizado o apoio à mobilidade de bolseiras, com emissão de vouchers, em articulação com a equipa CCC. Este apoio foi ainda divulgado publicamente nos canais da CP (LinkedIn, Site Institucional e Intranet), reforçando a educação e o empoderamento de raparigas em contextos vulneráveis.

O 1.º semestre de 2026 foi sobretudo marcado pelo trabalho de consolidação estratégica desenvolvido com o apoio da consultora EQUATOR, nomeadamente através da definição da Política de Responsabilidade Social, da Estratégia de Responsabilidade Social e do respetivo Plano de Ação 2026–2028, que integram de forma transversal as dimensões da diversidade, equidade, inclusão, igualdade de oportunidades e não discriminação — quer no eixo interno, associado aos trabalhadores e à cultura organizacional, quer no eixo externo, associado ao posicionamento da CP enquanto operador público inclusivo, acessível e socialmente responsável.

Foi também mantida, neste período, a articulação com a CIG no âmbito da avaliação da adesão da CP ao Pacto Contra a Violência, estando prevista a respetiva assinatura em setembro de 2026. Esta adesão reforça o compromisso institucional da CP com a prevenção e o combate à violência, em particular a violência contra as mulheres, e será progressivamente traduzida em ações de sensibilização, comunicação interna e capacitação, conforme previsto no plano de Compromissos CP/CIG.

Relativamente ao 2.º semestre de 2026, o Plano de Ação de Responsabilidade Social proposto pela EQUATOR prevê o desenvolvimento de uma abordagem mais estruturada à temática DEI, nomeadamente através da aplicação de um questionário pulse DEI, com o objetivo de auscultar perceções internas e recolher informação que oriente futuras ações de sensibilização e formação. Está igualmente prevista a articulação com a Direção de Pessoas e Cultura Organizacional (DPC) para o desenvolvimento de conteúdos formativos sobre Diversidade, Equidade e Inclusão, assegurando coerência com outras formações em curso ou planeadas - designadamente no domínio do atendimento inclusivo e da acessibilidade, no âmbito do GT Acess CP.

Para 2027, perspetiva-se a evolução destas iniciativas para uma fase de implementação mais efetiva, através da integração de conteúdos DEI no *onboarding* de novos trabalhadores, da inclusão progressiva destas matérias em formação obrigatória ou transversal, e da consolidação de ações de sensibilização dirigidas a diferentes públicos internos, com especial enfoque nas equipas com contacto direto com clientes e nas áreas com maior impacto na experiência de pessoas com necessidades específicas.

As iniciativas da área de Responsabilidade Social permitem, assim, dar continuidade ao Plano para a Igualdade de Género, reforçando o seu alinhamento com a nova Estratégia de Responsabilidade Social da CP e com os compromissos em matéria ESG, designadamente nos domínios da igualdade de oportunidades, não discriminação, inclusão, acessibilidade e prevenção da violência.

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 2027, 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 e nos indicadores reportados a setembro de 2026.

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, os elementos considerados obrigatórios, de acordo com as instruções da CITE e da CIG, nomeadamente:

- Orçamento;
- Indicadores;
- Metas.

8. Anexos

- Anexo I – Diagnóstico no ano de 2026
- Anexo II – Medidas do Plano para a Igualdade de Género 2027

8.1. Anexo I – Diagnóstico ano de 2026

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 (*Task Force* 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	
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 homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade?		x
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	
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	
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
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	
Igualdade no acesso ao Emprego		

Questões para a realização do diagnóstico / elaboração do Plano	SIM	NÃO
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
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	
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	
Não renovação de contratos a termo		
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?	N/A	
Formação inicial e contínua		
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	
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
Avaliação de desempenho		
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	

Questões para a realização do diagnóstico / elaboração do Plano	SIM	NÃO
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	
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, *coaching*, apadrinhamento/amadrinhamento (*sponsorship*) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?		x
48.A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, *coaching*, apadrinhamento/amadrinhamento (*sponsorship*) 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 rede de contatos, a visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança?		x
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	
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 *networking* 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	
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? \[! 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	
58.Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa?	H 50%	M 50%
Salários		
59.A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	x	
60.Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?	x	
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?	x	

Questões para a realização do diagnóstico / elaboração do Plano	SIM	NÃO
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?	x	
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?	x	
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?	x	
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?	x	
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 respeito 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	
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?	N/A	
75.A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores?	x	
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	
Proteção na Parentalidade		
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

Questões para a realização do diagnóstico / elaboração do Plano	SIM	NÃO
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 mesmo toda essa legislação?	x	
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	
Dispensa e Faltas		
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
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	

Questões para a realização do diagnóstico / elaboração do Plano	SIM	NÃO
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	
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	
Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal		
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 sua s instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, *catering/take away*, 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	
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	
Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial		
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

Questões para a realização do diagnóstico / elaboração do Plano	SIM	NÃO
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
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; 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	
Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar		
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	
Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho		
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, *bullying*, *stalking *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	

Questões para a realização do diagnóstico / elaboração do Plano	SIM	NÃO
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?	N/A	
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?	x	
160. Se a resposta foi "sim": A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da Prática de assédio?	N/A	
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?	x	
163. Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?	x	

8.2. Anexo II – Medidas do Plano para a Igualdade de Género 2027

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis/ Ponto Focal	Orçamento	Indicadores	Meta
Aumentar a representatividade feminina em carreiras operacionais	a) Campanhas de atração dirigidas a mulheres; b) Protocolos com escolas profissionais/politécnicos; c) Programa de estágios "Mulheres na Ferrovia"; d) Revisão de requisitos não essenciais nos anúncios para ampliar o funil de candidatas.	DPC; DMK; Direções com carreiras operacionais.	A definir no plano anual de recrutamento (componente de comunicação e feiras de emprego)	% de candidatas; % de admissões femininas por carreira; Nº de parcerias/estágios	Aumentar a representatividade das mulheres nas carreiras operacionais em 2% até final de 2027
Consolidar a igualdade de género na formação	a) Tornar obrigatório 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	≥90% do efetivo com formação de igualdade concluída em 2027; 100% das chefias
Reforçar o recrutamento inclusivo e a comunicação não discriminatória	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
Monitorizar sistematicamente os indicadores de igualdade e o cumprimento do Plano	a) Criar dashboard semestral (carreiras, idades, qualificações, liderança, remuneração); b) Enviar síntese executiva ao CA; c) Plano de ações corretivas quando houver desvios.	DPC; DSU; CA	Recursos próprios (BI/Excel corporativo)	Dashboard publicado/atualizado	2 atualizações/ano
Promover conciliação trabalho-família e ampliar o uso das modalidades existentes	a) Mapear funções compatíveis com teletrabalho/trabalho parcial; b) Otimizar escalas para reduzir conflitos familiares; 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. 2026; melhoria ≥10% em satisfação
Prevenir e responder a assédio e discriminação com tolerância zero	a) Reforçar a divulgação do canal de denúncias; b) Formação obrigatória a chefias sobre prevenção e resposta; c) SLA para triagem e encaminhamento.	DPC; DSU (Canal de Denúncias)	Recursos próprios (comunicação/formação)	Nº de comunicações tratadas no SLA; % chefias formadas	100% chefias formadas; 100% casos triados dentro do SLA
Reforçar a comunicação interna sobre igualdade e progresso do Plano	a) Secção Igualdade & DEI na intranet com KPIs e boas práticas;	Comunicação Interna; DSU; DPC e DMK	Verba de comunicação	Nº de publicações; alcance; taxa de leitura	≥4 publicações/ano; ≥60% de alcance médio

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis/ Ponto Focal	Orçamento	Indicadores	Meta
	b) Campanhas (Dia da Mulher) e storytelling com role models.				
Aprofundar parcerias externas para promoção da igualdade e combate à violência	a) Renovar e ampliar parceria com a Associação Corações com Coroa (CCC); b) Concluir análise e, se aplicável, aderir ao Pacto Contra a Violência (CIG); c) Programas com universidades/ONG para pipeline feminino técnico.	DSU/DEI; DPC; Comunicação Interna	A definir (parcerias/protocolos)	Nº de iniciativas; nº de participantes; estado da adesão ao Pacto	≥3 iniciativas/ano; decisão sobre o Pacto em 2027
Garantir igualdade salarial efetiva e transparência	a) Auditoria anual (retribuição base/complementar) por género e carreira; b) Publicar síntese na intranet; c) Ações corretivas quando diferenças não explicadas.	DPC; DFI; DAR	Recursos próprios	Gap salarial global e por carreira; % de diferenças explicadas	0 diferenças não explicadas superiores a 3% por carreira
Operacionalizar os contributos da área de Responsabilidade Social para a Igualdade de Género	a) Operacionalização do Pacto Contra a Violência; b) Desenvolvimento de ações de sensibilização associadas à prevenção da violência e à promoção da igualdade; c) Aplicação e análise do questionário pulse DEI; d) Desenvolvimento de conteúdos formativos sobre DEI, em articulação com a DPC e a Fernave; e) Integração progressiva de conteúdos DEI no onboarding e na formação transversal; f) Articulação com o GT Acess CP, assegurando coerência entre acessibilidade, inclusão e cultura interna; g) Reforço da comunicação interna sobre igualdade, diversidade, inclusão e não discriminação; h) Monitorização das ações desenvolvidas, com identificação de indicadores que permitam acompanhar a sua evolução.	Responsabilidade Social (RS); DPC; Comunicação Interna	Recursos próprios	Estado de adesão ao Pacto Contra a Violência; Nº de respostas ao questionário pulse DEI; Nº de conteúdos formativos DEI desenvolvidos; Nº de ações de sensibilização realizadas	Assinatura do Pacto Contra a Violência em 2026; aplicação do questionário pulse DEI em 2027; integração de conteúdos DEI no onboarding a partir de 2027

Direção de Pessoas e Cultura Organizacional

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

CP-2027

Setembro 2026

COMBOIOS DE PORTUGAL