



COMBOIOS DE PORTUGAL

RELATÓRIO DE IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2025

COMBOIOS DE PORTUGAL

Período: janeiro 2025-dezembro 2025

F.080.08.009



Índice

1.	Introdução	3
2.	Medidas do Plano para a Igualdade de Género para o ano de 2025	4
2.1.	Medida 1 – Integração do Princípio da Igualdade no Plano de Formação	4
2.1.1.	Objetivo	4
2.1.2.	Atividades Desenvolvidas	5
2.1.3.	Resultados Obtidos	5
2.2.	Medida 2 – Programa “Engenheiras por Um Dia”	5
2.2.1.	Objetivo	5
2.2.2.	Atividades Desenvolvidas	6
3.	Ações Desenvolvidas em 2025	7
3.1.	Parceria anual com a Associação Corações com Coroa (CCC)	7
3.2.	Sessão online do Dia da Mulher	7
3.3.	SEIES – Comemoração do Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres	7
3.4.	CIG – Cidadania e a Igualdade de Género	8
4.	Conclusões	9

1. Introdução

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”).

Este relatório apresenta o ponto de situação relativo à implementação das medidas previstas no Plano para a Igualdade de Género da CP para o ano de 2025, conforme definidas no Anexo II do referido plano.

2. Medidas do Plano para a Igualdade de Género para o ano de 2025

No contexto do Plano para a Igualdade de Género 2025, apresentam-se abaixo as medidas previstas para implementação no respetivo período:

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
A empresa, ao elaborar o plano de formação, pretende ter em consideração o princípio da igualdade e não discriminação entre trabalhadoras e trabalhadores	Transmitir o objetivo a quem elabora o Plano de formação/enquadrar nos conteúdos do plano	PS	Não envolve custos específicos	Registo de formação	“Identificar por exemplo uma % de trabalhadores que até certa data devem ter esta formação”
Programa “Engenheiras por um dia”	Promover junto das estudantes de ensino não superior a opção pelas engenharias e tecnologias, desconstruindo a ideia de estas serem do domínio masculino	PS/ME	Não envolve custos	N/A	Promover o interesse em candidaturas a recrutamentos externos na área da manutenção

2.1. Medida 1 – Integração do Princípio da Igualdade no Plano de Formação

2.1.1. Objetivo

Assegurar que o Plano de Formação anual contempla o princípio da igualdade e da não discriminação entre trabalhadoras e trabalhadores.

2.1.2. Atividades Desenvolvidas

- Foi assegurada, na elaboração do plano de formação, a integração do princípio da igualdade de género, garantindo que as necessidades formativas identificadas promoviam de forma equitativa o desenvolvimento e a manutenção das competências de trabalhadores e trabalhadoras.

2.1.3. Resultados Obtidos

A análise dos dados evidencia um reforço progressivo da participação feminina nas ações de formação, considerando que o indicador “Nº Formandos(as)” representa o total de presenças em formação, contabilizando cada participação individual — ou seja, uma trabalhadora que frequente duas ações de formação é registada duas vezes.

Formação por Género	2023		2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Nº Formandos(as)	6578	782	7456	979	10004	1346
	89%	11%	88%	12%	88%	12%
Nº Horas	97896	6778	128133	14757	156831	16046
	94%	6%	90%	10%	91%	9%

Entre 2023 e 2025, observa-se um crescimento consistente no número de presenças femininas, passando de 782 em 2023 para 979 em 2024 e 1346 em 2025.

Relativamente ao indicador “Nº Horas”, também se verifica uma evolução positiva, refletindo um maior volume de horas de formação atribuídas a mulheres. As horas aumentam de 6778 em 2023 para 14757 em 2024 e 16046 em 2025, confirmando um investimento crescente no reforço das competências femininas. Esta evolução segue o compromisso da CP de integrar o princípio da igualdade de género no Plano de Formação, garantindo acesso equilibrado e equitativo às oportunidades de desenvolvimento.

De forma global, os dados revelam que a CP tem vindo a estimular a participação das mulheres nos programas formativos e a promover condições para a redução de assimetrias, contribuindo para a consolidação de uma cultura organizacional orientada para a igualdade de oportunidades.

2.2. Medida 2 – Programa “Engenheiras por Um Dia”

2.2.1. Objetivo

Promover o interesse das estudantes pelas áreas de engenharia e tecnologia, contribuindo para reduzir a sub-representação feminina na manutenção.

2.2.2. Atividades Desenvolvidas

Não foi possível concretizar a participação da CP no programa “Engenheiras por um Dia”, uma vez que, durante o período previsto para a sua implementação, ocorreram imprevistos decorrentes de uma reestruturação interna. Paralelamente, teve início o processo de recrutamento e seleção de 40 trainees, direcionado à atração de talento jovem para a Empresa, o que exigiu a mobilização de recursos e equipas, impossibilitando a operacionalização da iniciativa naquele período.

3. Ações Desenvolvidas em 2025

Para além das medidas previstas no Plano para a Igualdade de Género para 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.

3.1. Parceria anual com a Associação Corações com Coroa (CCC)

A CP procedeu à renovação do protocolo com a Associação Corações com Coroa, assegurando a operacionalização do apoio à mobilidade das bolseiras através da emissão de vouchers, em articulação com a equipa da CCC.

Paralelamente, foi realizada a divulgação pública deste apoio nos canais institucionais da empresa — LinkedIn, Site Institucional e Intranet — reforçando o compromisso da CP com a promoção da educação e o empoderamento de raparigas em contextos vulneráveis.

3.2. Sessão online do Dia da Mulher

Foi realizada, no dia 07/03/2025, uma sessão online via Teams, aberta a todos os trabalhadores e trabalhadoras, no âmbito da comemoração do Dia da Mulher. A sessão, dinamizada pela Academia MINDTRUE, foi dedicada à reflexão sobre igualdade, bem-estar e desenvolvimento pessoal e profissional das mulheres, tendo sido igualmente disponibilizada a respetiva gravação para consulta posterior.

3.3. SEIES – Comemoração do Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres

No âmbito da celebração do Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres, assinalado a 25/11/2025, a CP promoveu uma ação de sensibilização coordenada pela RS em articulação com a Comunicação Interna.

A iniciativa foi divulgada através de cartazes, da Intranet (Nosso Espaço) e do Site Institucional, tendo sido igualmente publicada a notícia “CP apoia campanha da SEIES” no Nosso Espaço, reforçando o compromisso da empresa com a prevenção e o combate à violência contra as mulheres.

3.4. CIG – Cidadania e a Igualdade de Género

A CP estabeleceu articulação com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) com o objetivo de avaliar a eventual subscrição do Pacto Contra a Violência, reforçando o compromisso da empresa com políticas de prevenção e combate à violência de género.

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.

4. Conclusões

As iniciativas desenvolvidas ao longo de 2025 demonstram o compromisso contínuo da CP com a promoção da igualdade de género e com a integração deste princípio nas suas práticas internas, nomeadamente através da formação, da responsabilidade social e da articulação com entidades externas. A evolução positiva dos indicadores de participação e horas de formação atribuídas a mulheres confirma um investimento crescente no reforço das suas competências, contribuindo para a redução de assimetrias e para a construção de uma cultura organizacional mais inclusiva.

Apesar de não ter sido possível concretizar a participação no programa “Engenheiras por um Dia”, devido a imprevistos decorrentes de uma reestruturação interna e ao lançamento do processo de recrutamento e seleção de 40 trainees, a CP manteve o seu envolvimento em iniciativas relevantes, reforçando a sua presença pública e o compromisso com causas que promovem a igualdade e os direitos das mulheres. Destacam-se, entre outras, a renovação da parceria com a Associação Corações com Coroa, a realização da sessão online do Dia da Mulher e a participação na comemoração do Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres.

Adicionalmente, a articulação com a CIG e os trabalhos em curso para a definição da estratégia de Responsabilidade Social para 2026-2028 reforçam uma visão estruturada e alinhada com as melhores práticas ESG, integrando transversalmente as dimensões da diversidade, equidade e inclusão.

Em suma, as ações desenvolvidas em 2025 evidenciam uma atuação consistente, alinhada com os princípios da igualdade de género, e consolidam a posição da CP enquanto organização comprometida com a promoção de oportunidades equitativas, o respeito pelos direitos humanos e o fortalecimento das comunidades onde se insere.