



COMBOIOS DE PORTUGAL

# **Plano para a Igualdade de Género Grupo CP**

**2025**

Plano CP Aprovado SG 2024-1425 [PS]  
Plano GRUPO CP Aprovado SG 2024-1425 [PS]



## Índice

1.	<b>ENQUADRAMENTO</b>	2
1.1.	Objeto.....	2
1.2.	Âmbito.....	6
2.	<b>CARATERIZAÇÃO DO GRUPO CP</b>	7
2.1.	Visão, Missão e Valores .....	8
2.1.1.	da ECOSAÚDE.....	9
2.1.2.	da FERNAVE .....	9
2.1.3.	da SAROS .....	10
2.2.	Código de Ética .....	11
3.	<b>AS NOSSAS PESSOAS - INDICADORES</b> .....	12
3.1.	<i>CP</i> .....	12
3.1.1.	Efetivo – Distribuição por género .....	12
3.1.2.	Distribuição etária .....	12
3.1.3.	Distribuição por antiguidade .....	13
3.1.4.	Distribuição por carreira profissional .....	14
3.2.	<i>ECOSAÚDE</i> .....	16
3.2.1.	Efetivo – distribuição por género .....	16
3.2.2.	Distribuição por cargos de chefia .....	17
3.2.3.	Distribuição salarial.....	17
3.3.	<i>FERNAVE</i> .....	19
3.3.1.	Efetivo – distribuição por género .....	19
3.3.2.	Distribuição por cargos de chefia .....	19
3.3.3.	Distribuição salarial.....	19
3.4.	<i>SAROS</i> .....	20
3.4.1.	Efetivo – distribuição por género .....	20
3.4.2.	Distribuição por cargos de chefia .....	20
3.4.3.	Distribuição salarial.....	20
4.	<b>DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO</b> .....	21
5.	AÇÕES DESENVOLVIDAS EM 2024 .....	24
6.	<b>PLANO DE AÇÃO</b> .....	26
7.	<b>MONITORIZAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO</b> .....	27
8.	<b>ANEXOS</b> .....	27
	<b>ANEXO I – DIAGNÓSTICO REALIZADO NO ANO DE 2024</b> .....	28
	<b>ANEXO II – MEDIDAS PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO PARA O ANO DE 2024</b> .....	43

## 1. Enquadramento

### 1.1. Objeto

A igualdade de género, ou seja, entre mulheres e homens corresponde a uma equiparação de direitos, liberdades, igualdade de oportunidades, participação e valorização entre mulheres e homens, em diversos domínios (v.g. político, económico, pessoal, familiar, laboral).

De forma a garantir a plenitude deste princípio, torna-se necessária a sua regulação, tanto a nível nacional como comunitário, quer dum ponto de vista positivo – assente na igualdade de direitos e deveres – como dum ponto de vista negativo – tendo por base a proibição de discriminação.

A título meramente exemplificativo, no que diz respeito ao ordenamento jurídico nacional, existem diversas disposições constitucionais, nas quais esse princípio se encontra refletivo, nomeadamente:

O artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa ("CRP") esclarece fazer parte das tarefas fundamentais do Estado, a promoção da "igualdade entre homens e mulheres";

O artigo 13.º da CRP determina que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei (n.º 1) e que ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;

O número 2 do artigo 58.º da CRP consagra o dever do Estado de promoção da "igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais";

O número 1 do artigo 59.º da CRP estabelece um conjunto de direitos de "Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião (...)"

O artigo 68.º da CRP consagra o direito especial das mulheres "... durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadores ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias".



Nos termos da legislação laboral em vigor, importa ainda destacar alguns reflexos do princípio da igualdade entre homens e mulheres em matéria laboral, tais como o reconhecimento de igualdade no acesso ao emprego, à formação profissional e às condições de trabalho, previstos nos artigos 23.º e seguintes do Código do Trabalho português, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

No mesmo sentido, a nível europeu, existe um conjunto de diretivas comunitárias relacionadas com a concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que refere ao acesso ao emprego, à formação, condições de trabalho; regimes profissionais de segurança social; promoção da melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

Portugal representa ainda um Estado Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos em matéria de eliminação da discriminação contra as mulheres, nomeadamente a "Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres".

Recentemente, tem-se assistido a um aumento significativo de políticas nacionais e europeias relacionadas com este princípio, tendo em vista, entre outros objetivos, a conciliação entre a vida profissional e familiar.

Para efeitos de implementação dessas políticas é essencial o contributo das empresas, independentemente da sua natureza pública ou privada, em nome da respetiva responsabilidade social e corporativa.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular num primeiro momento a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Esta obrigatoriedade veio a ser alargada, numa fase posterior, às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulando no artigo 7.º a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade.



A Lei n.º 62/2017 veio ainda estabelecer as quotas de representação de ambos os géneros de 20% para as empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2018 e de 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2020, no que concerne à totalidade dos administradores (executivos e não executivos).

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 mesmo sentido foi aprovado recentemente o “Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa”.

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”).

Para além disso, o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho, determina ainda a necessidade de produção de um guião para efeitos de elaboração dos planos para a igualdade, no qual são definidas um conjunto de áreas obrigatórias relativamente às quais deve versar o Plano para a igualdade de género:

- (i) Igualdade no acesso ao emprego;
- (ii) Igualdade nas condições de trabalho;
- (iii) Igualdade remuneratória;
- (iv) Proteção na parentalidade; e
- (v) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

De acordo com a legislação aplicável, as empresas do setor empresarial do Estado devem:

- (i) Elaborar, previamente à elaboração do plano, um diagnóstico, tendo como base um conjunto de questões referenciadas pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (“CITE”);

- (ii) Criar um Plano para a igualdade de género, que deverá ser adequado aos resultados do diagnóstico referidos no ponto (i);
- (iii) Enviar o plano para um conjunto determinado de entidades, bem como proceder à sua publicação no site da Empresa;
- (iv) Adotar medidas que garantam uma efetiva implementação do plano, bem como definir dos recursos necessários;
- (v) Monitorizar do Plano para a igualdade de género, adotando as medidas consagradas no Guião da CITE.

De forma a cumprir com a obrigatoriedade indicada no ponto (ii) supra, a CP – Comboios de Portugal, E.P.E: pretende, através do presente Plano para a igualdade de género:

- (i) Reconhecer, de forma expressa, a importância da aplicação plena do princípio da igualdade entre homens e mulheres;
- (ii) Definir e implementar políticas que permitam a sua aplicação plena;

Reducir e corrigir os aspetos identificados no diagnóstico efetuado, definindo determinados parâmetros que permitam avaliar o cumprimento desse objetivo.

Em suma: o Plano para a Igualdade de Género visa, realizar e apresentar o diagnóstico da atual situação, bem como planejar e definir linhas de orientação para a concretização de determinadas medidas em prol da igualdade.

Todos os anos, o Plano para a Igualdade de Género será objeto de alterações, de acordo com os diagnósticos que serão realizados.

A implementação do plano para a igualdade de género será objeto de um processo de monitorização, existindo, nesse sentido, entidades responsáveis por esse facto, conforme referido no Anexo II.

## 1.2. Âmbito

O presente Plano para a Igualdade aplica-se a todas as colaboradoras e colaboradores do Grupo CP, constituído pelas empresas:

- **CP** – Comboios de Portugal, E.P.E.;
- **ECOSAÚDE** – Educação, Investigação e Consultoria em Trabalho, Saúde e Ambiente, S.A.;
- **FERNAVE** – Formação Técnica, Psicologia Aplicada e Consultoria em Transportes e Portos, S.A.;
- **SAROS** – Sociedade de Mediação de Seguros, Lda.



## 2. Caraterização do Grupo CP

A CP – Comboios de Portugal, E.P.E., é uma entidade pública empresarial detida a 100% pelo Estado, que tem por objeto principal a prestação de serviços de transporte ferroviário de passageiros. Complementarmente realiza atividades de engenharia ferroviária, realizando o fabrico, reabilitação, reparação e manutenção de equipamentos, veículos ferroviários, bem como o estudo de instalações oficiais para manutenção.

Para a realização destas atividades conta com cerca de 3.796 colaboradores dispersos por vários centros e com instalações de apoio que cobrem a rede ferroviária nacional.

Paralelamente, a CP controla empresas nas áreas da formação, cuidados de saúde e mediação de seguros:

- ECOSAÚDE – Educação, Investigação e Consultoria em Trabalho, Saúde e Ambiente, S.A. – que presta serviços de cuidados de saúde, ensino, formação e desenvolvimento técnico/profissional nas áreas das condições de trabalho, saúde e ambiente. Realiza ainda serviços no âmbito do recrutamento, seleção e avaliação de pessoas, assistência técnica, consultadoria e auditoria, designadamente, em matérias de saúde, higiene e segurança no trabalho, ambiente e gestão ambiental. Executa ações de controlo de droga e álcool, assegurando o encaminhamento para tratamento destas dependências;
- FERNAVE – Formação Técnica, Psicologia Aplicada e Consultoria em Transportes e Portos, S.A. - que realiza formação e desenvolvimento técnico profissional, elaboração de estudos e projetos no âmbito da criação, organização e gestão de empresas, prestação de serviços no âmbito da psicologia aplicada e de avaliação médica e psicológica, ensino de natureza superior e a investigação científica no contexto dos transportes, comunicações ou em áreas tecnológicas que se situem na envolvente tecnológica destas;
- SAROS – Sociedade de Mediação de Seguros, Lda. – que presta serviços na área da mediação com a categoria de agente de seguros nos ramos VIDA e NÃO VIDA. A atividade da SAROS foca-se na gestão da carteira de seguros das empresas do Grupo CP.

Com Decreto Lei n.º 174-B/2019, de 26 de dezembro, com efeitos a 01 de janeiro de 2020, operou-se a fusão, por incorporação, da EMEF – Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S.A. – que contava, à data, com cerca de mil colaboradores, na CP. Com esta medida procurou-se garantir a normalização e o reforço da qualidade do serviço público prestado pela CP, postulando-se como fator de um modelo de negócio social, economicamente sustentável, permitindo melhor afetação de recursos, eliminando redundâncias, apostando-se numa política de requalificação do seu Capital Humano,

orientada para a valorização das pessoas, para o aumento da motivação e para a promoção da igualdade como fator fundamental para o sucesso da empresa.

## 2.1. Visão, Missão e Valores

A Visão, Missão e Valores são os elementos essenciais para a definição da cultura, atitude e comportamento da CP, consubstanciando a imagem da Empresa no futuro e para onde está a ser conduzida. A sua partilha permite o alinhamento das equipas e dos recursos para que a organização concretize esta imagem:

(i) **Visão** – A CP como líder nacional de mobilidade integrada – simples, pessoal e sustentável.

(ii) **Missão** – Ligar pessoas e comunidades, de forma sustentada e alicerçada no modo ferroviário.

### (iii) **Valores**

#### (A) Cliente

- Segurança – prestar o serviço ao cliente com segurança;
- Ambiente – contribuir para a preservação do ambiente;
- Confiança – garantir a qualidade do serviço e a satisfação dos clientes.

#### (B) Equipa CP

- Compromisso – trabalhar em equipa, com competência e partilha do conhecimento;
- Ética – atuar com responsabilidade, norteando-nos pela integridade, honestidade e respeito por todos;
- Resiliência – capacidade de adaptação à mudança e de encontrar soluções para as adversidades e desafios, superando-os mais fortalecidos.

### (C) Futuro

- Inovação – inovar para garantir a competitividade da Empresa, a qualidade dos serviços e a satisfação do Cliente;
- Sustentabilidade – estar empenhados em obter a sustentabilidade económica, ambiental e social;
- Liderança na mobilidade – ir mais longe, para moldar o futuro da mobilidade nacional, aumentando a coesão territorial.

#### 2.1.1. da ECOSAÚDE

- **Visão** – Dar aos trabalhadores as condições de trabalho que afastem, de facto, a doença profissional e o acidente de trabalho, mas também um ambiente laboral seguro e aprazível.
- **Missão** – Prestar serviços de medicina, de segurança, de higiene e saúde no trabalho, contribuindo para o estabelecimento e manutenção das condições de trabalho, nomeadamente, através de uma tomada de atitude pró-ativa e preventiva, que assegurem o bem-estar dos trabalhadores abrangidos, segundo os padrões profissionais definidos, em observância com a legislação em vigor, e correspondendo para a melhoria da performance das empresas clientes.
- **Valores**
  - Competência;
  - Satisfação;
  - Rigor;
  - Trabalho em equipa.

#### 2.1.2. da FERNAVE

- **Visão** – Ser reconhecidos como a entidade estratégica e de referência no setor dos transportes e da logística, na avaliação, desenvolvimento e certificação de competências, pelo papel de agente dinamizador e facilitador setorial e pela excelência dos serviços prestados.

➤ **Missão** – Estimular a partilha de know-how, promover o desenvolvimento de competências no setor dos transportes e da logística e assumir um papel agregador e disseminador deste conhecimento.

➤ **Valores**

- Excelência e Qualidade;
- Ética empresarial e responsabilidade social;
- Respeito pelo indivíduo e igualdade de oportunidades;
- Abertura à inovação, cooperação e à partilha de conhecimentos.
- Compreensão prospectiva das necessidades dos *stakeholders*.

Princípios referenciais

- Praticar os mais elevados valores éticos e de integridade pessoal;
- Satisfazer os seus clientes com elevados padrões de qualidade;
- Valorizar em todos os sentidos o seu pessoal;
- Respeitar a qualidade de vida das comunidades onde opera.

### 2.1.3. da SAROS



➤ **Visão** – Prestar um serviço de mediação de qualidade, contribuindo com o seu apoio técnico e aconselhamento para a obtenção da melhor combinação entre coberturas de risco e os respetivos prémios de seguro das empresas do Grupo CP.

➤ **Missão** – Prestar um serviço de mediação, especializado e experiente, das apólices de seguro das empresas que integram o Grupo CP, tendo em consideração as necessidades e especificidades associadas às atividades desenvolvidas por cada destas.

➤ **Valores**

- Rigor e competência técnica;
- Qualidade do serviço prestado;
- Cultura direcionada para o cliente;
- Disponibilidade;
- Celeridade e eficiência de resposta;
- Transparência.

## 2.2. Código de Ética

O Código de Ética do Grupo CP, que constitui uma ferramenta, na qual se inscrevem os princípios e normas de comportamento que pautam a atuação do Grupo CP e dos seus trabalhadores, reflete os valores com os quais a organização está responsabilizada e expressa claramente uma conduta não discriminatória, nomeadamente no capítulo V, alínea d – Normas de Conduta / Relacionamento com os seus trabalhadores – em que se menciona:

“Na relação com os seus trabalhadores, qualquer Empresa do Grupo garante a igualdade de tratamento, de oportunidades e a não discriminação”.

### 3. As nossas Pessoas - Indicadores

#### 3.1. CP

O bem-estar que a CP proporciona aos seus trabalhadores e trabalhadoras é um dos parâmetros pelos quais deve ser avaliado o seu desempenho, enquanto organização.

Apresentam-se de seguida alguns números que sintetizam a sociografia de género na organização (dados que reportam a agosto de 2024).

##### 3.1.1. Efetivo – Distribuição por género

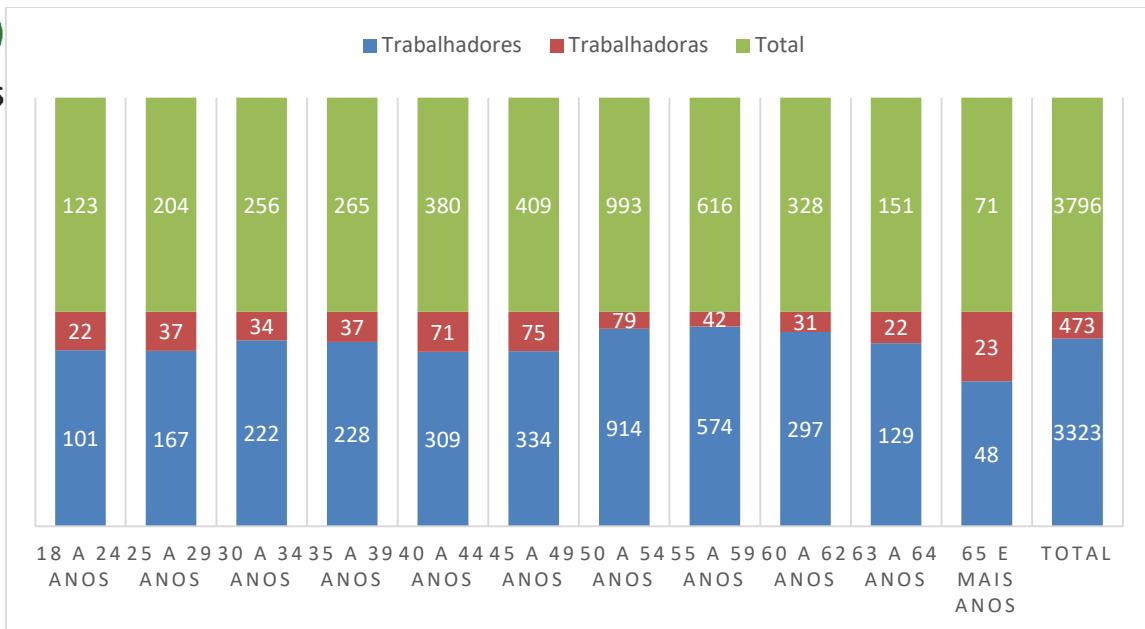
A CP conta com 3796 trabalhadores, sendo 3323 trabalhadores e 473 trabalhadoras.



##### 3.1.2. Distribuição etária

Os trabalhadores e trabalhadoras da empresa encontram-se maioritariamente distribuídos por dois grupos etários, dos 50 aos 54 anos e dos 55 aos 59 anos, seguido dos 45 aos 49 anos, verificando-se uma maior representatividade de trabalhadores em todos os grupos etários.

A idade média dos trabalhadores é de 48,34 anos e a idade média das trabalhadoras é de 46,08 anos, esta última inferior à idade média do efetivo global da CP que é de 48,06 anos.

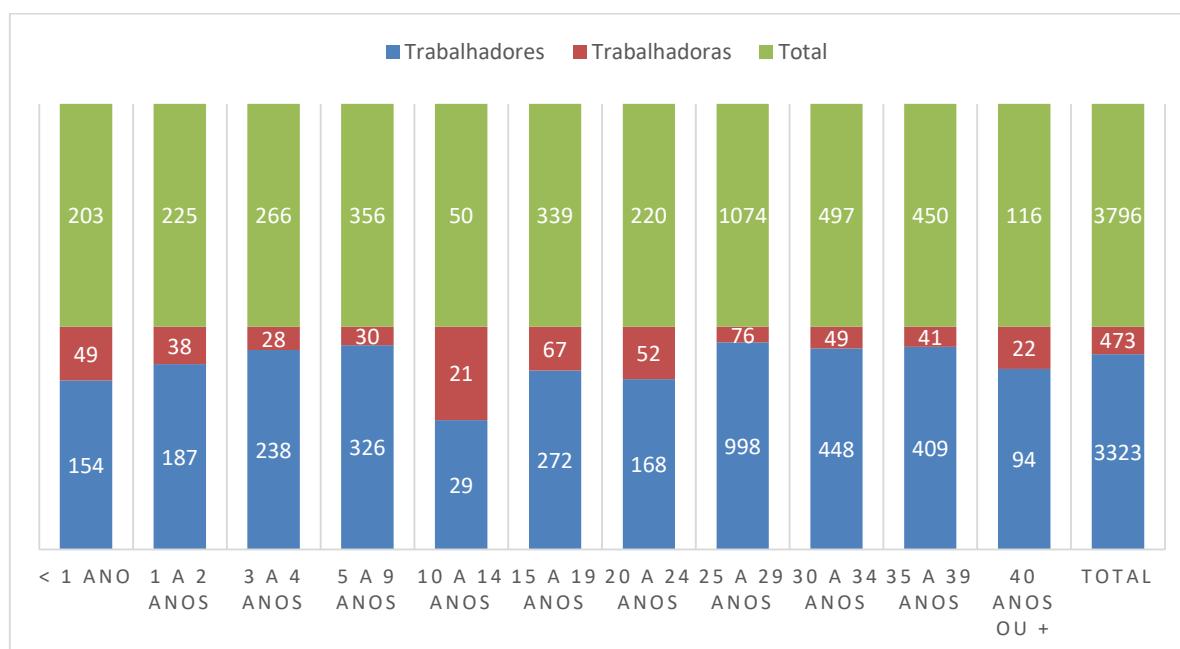


### 3.1.3. Distribuição por antiguidade

De acordo com o gráfico em baixo, observa-se uma concentração entre 25 e 29 anos de antiguidade representando 28,29% do total dos efetivos.

O conjunto dos trabalhadores, também nesta variável, é aquele que apresenta maior representatividade em todos os intervalos de tempo de permanência na empresa.

As trabalhadoras apresentam maior concentração de colaboradoras no grupo com antiguidade dos 25 a 29 anos.



### 3.1.4. Distribuição por carreira profissional

Em relação às carreiras profissionais estabelecidas pelos Acordos de Empresa, a distribuição do efetivo faz-se da seguinte forma:

<b>Carreira/Categoría</b>	<b>Trabalhadores</b>	<b>Trabalhadoras</b>	<b>TOTAL</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3323</b>	<b>473</b>	<b>3 796</b>
<b>ADMINISTRATIVA</b>	<b>49</b>	<b>58</b>	<b>107</b>
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO I	9	13	22
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO II	18	12	30
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO III	22	33	55
<b>COMERCIAL</b>	<b>1038</b>	<b>227</b>	<b>1265</b>
ASSISTENTE COMERCIAL	110	140	250
CHEFE DE EQUIPA COMERCIAL	28	7	35
INSPECTOR CHEFE DO SERVIÇO COMERCIAL	16	0	16
INSPECTOR DO SERVICO COMERCIAL	52	1	53
OPERADOR DE REVISÃO E VENDA	620	40	660
OPERADOR DE VENDA E CONTROLO	206	32	238
TÉCNICO COMERCIAL I	2	0	2
TECNICO COMERCIAL II	4	7	11
<b>CONDUÇÃO</b>	<b>819</b>	<b>11</b>	<b>830</b>
ASSISTENTE DE TRAÇÃO	1	0	1
INSPECTOR CHEFE DE TRACÇÃO	8	0	8
INSPECTOR DE TRACÇÃO	50	1	51
MAQUINISTA	79	3	82
MAQUINISTA TÉCNICO	680	7	687
VIGILANTE DE TRACÇÃO (EXTING)	1	0	1
<b>MATERIAL</b>	<b>48</b>	<b>0</b>	<b>48</b>
CHEFE DE EQUIPA DE MATERIAL	1	0	1
OPERADOR DE MATERIAL	29	0	29
SUPERVISOR DE MATERIAL	1	0	1
TÉCNICO DE MATERIAL I	2	0	2
TÉCNICO DE MATERIAL II	15	0	15
<b>OUTRAS CARREIRAS E CATEGORIAS</b>	<b>88</b>	<b>8</b>	<b>96</b>
AJUDANTE DE OPERÁRIO	1	0	1
ANALISTA DE LABORATÓRIO	0	2	2
ASSISTENTE DE INFORMÁTICA	0	0	0
AUXILIAR DE APOIO Á PRODUÇÃO	1	1	2
CHEFE DE CONTINUOS	1	0	1
COLABORADOR	4	0	4
CONTÍNUO	4	2	6
DESENHADOR	3	0	3

<b>Carreira/Categoria</b>	<b>Trabalhadores</b>	<b>Trabalhadoras</b>	<b>TOTAL</b>
DESENHADOR PROJECTISTA	1	0	1
ESPECIALISTA FERROVIARIO I	8	0	8
ESPECIALISTA FERROVIARIO II	11	0	11
ESPECIALISTA FERROVIARIO III	1	0	1
INSPECTOR CHEFE VENDAS/RECEIT.	3	0	3
INSPECTOR DE VENDAS E RECEITAS	8	1	9
INSPECTOR SEGURANÇA NO TRABALHO	8	0	8
MOTORISTA	11	0	11
OPERADOR DE ARMAZEM	3	0	3
OPERADOR DE INFORMÁTICA	0	0	0
OPERADOR DE MÁQUINAS DE REPROGRAFIA	0	1	1
OPERADOR DE SISTEMAS	17	0	17
OPERADOR MANUTENÇÃO INSTALAÇÕES	1	0	1
OPERÁRIO DE MATERIAL	0	0	0
SUPERVISOR DE ARMAZEM	1	0	1
SUPERVISOR DE SISTEMAS	1	0	1
TELEFONISTA	0	1	1
<b>MANUTENÇÃO</b>	<b>926</b>	<b>2</b>	<b>928</b>
ELECTRICISTA	1	0	1
TÉCNICO DE MANUTENÇÃO	826	2	828
CHEFE DE MANUTENÇÃO	99	0	99
<b>TÉCNICOS SUPERIORES</b>	<b>248</b>	<b>165</b>	<b>413</b>
TÉCNICO LICENCIADO	7	3	10
TÉCNICO SUPERIOR I	200	153	353
TÉCNICO SUPERIOR II	41	9	50
<b>TRANSPORTE</b>	<b>107</b>	<b>2</b>	<b>109</b>
CHEFE DE EQUIPA DE TRANSPORTES	10	0	10
INSPECTOR CHEFE DE TRANSPORTES	27	0	27
INSPECTOR DE TRANSPORTES	1	0	1
OPERADOR CHEFE DE MANOBRAS	5	0	5
OPERADOR DE MANOBRAS	59	2	61
OPERADOR DE TRANSPORTES	0	0	0
TÉCNICO DE TRANSPORTES I	2	0	2
TÉCNICO DE TRANSPORTES II	3	0	3

Nesta variável, o grupo profissional mais expressivo é o da carreira profissional de Comercial com 1038 colaboradores e 227 trabalhadoras, em que a representatividade das trabalhadoras (18%) é superior à média da Empresa.

A Carreira profissional de Manutenção representa cerca de 928 colaboradores dos quais 02 são trabalhadoras e 926 são trabalhadores. Por conseguinte, na carreira de Transportes não há qualquer representatividade de trabalhadoras, demonstrando, assim, o mercado de trabalho neste tipo de profissões, predominantemente masculino.

Em praticamente todas as carreiras profissionais verifica-se uma maior representatividade de trabalhadores, acentuando-se nas profissões operacionais por comparação com as funções corporativas da empresa. Ainda que a CP não restrinja o acesso aos processos de recrutamento em função do sexo, as funções de natureza operacional e manutenção técnica são executadas maioritariamente pelo efetivo de trabalhadores.

### 3.2. ECOSAÚDE

#### 3.2.1. Efetivo – distribuição por género

Detentora de 29 anos de experiência em diversos setores de atividade económica e com provas dadas em atividades de risco elevado de organizações de todas dimensões, o propósito da ECOSAÚDE é o de reduzir o acidente de trabalho e a doença profissional.

Apostando em elevados níveis de competência e experiência nas diversas áreas do conhecimento relacionadas com a saúde e segurança no trabalho, a empresa agrupa uma equipa diversificada de 57 profissionais altamente qualificados nestas áreas, dos quais 25 pertencem ao quadro da empresa e os restantes são prestadores de serviços, nomeadamente: oito técnicos superiores de segurança no trabalho, 14 médicos especialistas em medicina do trabalho, 14 enfermeiros do trabalho, três técnicos de saúde e 12 médicos de outras especialidades.

Em conjunto e em rede, esta equipa integra o conhecimento necessário a uma prestação de serviços com qualidade nas áreas da saúde e segurança no trabalho.

Relativamente aos trabalhadores do quadro da empresa, assinala-se:

## EFETIVO AO SERVIÇO (ref.º setembro 2024)

Categoria	Género			Peso na categoria		Peso no efetivo total	
	F	M	Total	F	M	F	M
Dirigentes (quadros técnicos sup.s)	2	3	5	40%	60%	8%	12%
Médicos	1	-	1	100%	0%	4%	0%
Enfermeiros	1	-	1	100%	0%	4%	0%
Outros profissionais de saúde	3	-	3	100%	0%	12%	0%
Técnicos superiores de segurança no trabalho	7	2	9	78%	22%	28%	8%
Pessoal das áreas de suporte	6	-	6	100%	0%	24%	0%
<b>TOTAL ECOSAÚDE</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>

Idade média 50 anos

## 3.2.2. Distribuição por cargos de chefia

A atividade da ECOSAÚDE é coordenada por um diretor geral, do sexo masculino, que responde a um administrador único em representação da CP, e é coadjuvado por quatro diretores de área onde se verifica a paridade de género.

## EFETIVO AO SERVIÇO (ref.º setembro 2024)

Cargo dirigente	Género			Peso na categoria		Peso no efetivo total	
	F	M	Total	F	M	F	M
Diretor Geral	-	1	1	0%	100%	0%	4%
Diretor de área	2	2	4	50%	50%	8%	8%
<b>TOTAL ECOSAÚDE</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>8%</b>	<b>12%</b>

Idade média 57 anos

## 3.2.3. Distribuição salarial

O quadro seguinte ressalta algumas diferenças na distribuição salarial entre género, que são resultantes, no essencial, dos seguintes factos:

- O cargo do Diretor Geral é atualmente exercido por um homem. Sendo a remuneração desta função a mais alta da empresa, o valor médio da remuneração do género masculino é significativamente afetado por este facto;
- No total, há 5 trabalhadores do género masculino, dos quais três são dirigentes e um é coordenador de projeto (com remunerações superiores à remuneração media da empresa, não atendendo ao género). O valor médio da remuneração do género masculino é afetado por estes factos.

Assinalamos ainda que ao nível da remuneração dos dirigentes, se não considerarmos a Direção Geral, a remuneração média dos do género feminino é 55% superior à média da

empresa e 12% superior à média dos dirigentes.

DIFERENÇA EM RELAÇÃO AO SALÁRIO MÉDIO (ref.º setembro 2024)

Género

Categoría	F	M
Dirigentes (quadros técnicos sup.s )	55% 	95% 
Médicos		
Enfermeiros		
Outros profissionais de saúde		
Técnicos higiene e segurança	-24% 	-2% 
Pessoal das áreas de suporte		
<b>TOTAL ECOSAÚDE</b>	<b>-14% </b>	<b>56% </b>

### 3.3. FERNAVE

#### 3.3.1. Efetivo – distribuição por género

Com uma experiência acumulada de 32 anos de prestação de serviços ao nível da formação, recrutamento, psicologia e consultoria para o setor dos transportes e sua envolvente, a FERNAVE conta nos seus quadros com nove colaboradores, maioritariamente do sexo feminino (55%), distribuídos conforme por descriptivo da tabela seguinte:

Efetivo ao serviço (ref <sup>a</sup> 2024)	Sexo		Peso na categoria		Peso no total efetivo	
	F	M	F	M	F	M
Dirigentes	1		1	100%	0%	9%
Quadros técnicos superiores	2		2	100%	0%	18%
Quadros técnicos intermédios	4	2	6	67%	33%	36%
Pessoal operativo		2	2	0%	100%	0%
Total	7	3	11	64%	36%	
						Média Etária 53 anos

#### 3.3.2. Distribuição por cargos de chefia

A atividade da FERNAVE é coordenada por um diretor geral, do sexo feminino, que responde a um administrador único em representação da CP.

#### 3.3.3. Distribuição salarial

Em termos genéricos, verifica-se que a remuneração mensal média é superior no sexo masculino em cerca de 36%.

### 3.4. SAROS

#### 3.4.1. Efetivo – distribuição por género

A atividade corrente da SAROS é assegurada pela própria Gerência, que é constituída por dois elementos, um do sexo feminino, e um outro do sexo masculino, não tendo a empresa outros trabalhadores ao seu serviço.

Estes colaboradores pertencem ao quadro de pessoal de empresas do Grupo CP: um deles é quadro da CP e o outro é quadro da ECOSAÚDE, encontrando-se este último em regime de cedência à CP.

A Gerência é nomeada pela Sócia Única da empresa (CP – Comboios de Portugal, EPE), em Assembleia Geral, por mandatos com a duração de três anos.

A Média Etária dos Gerentes é de 51 anos, encontrando-se as respetivas idades nos escalões etários dos 35-40 anos e dos 60-65 anos.

#### 3.4.2. Distribuição por cargos de chefia

Como referido anteriormente, a Gerência é constituída por um elemento do sexo feminino e outro do sexo masculino, o que atesta a existência de uma representação equitativa entre mulheres e homens no Órgão de Administração da empresa.

#### 3.4.3. Distribuição salarial

No que se refere às remunerações dos dois colaboradores, somente um deles é que recebe remuneração pelas funções exercidas de Gerente na empresa.

O outro Gerente não aufera remuneração pelo cargo exercido na Saros, considerando que o mesmo é assessor do Conselho de Administração da CP, funções que mantém e pelas quais é remunerado.

Em suma, na empresa não se verifica a existência de disparidades salariais em função do género.

#### 4. Diagnóstico da situação da igualdade de género

A definição do Plano para a igualdade de género, e respetiva estratégia de implementação, resultou dos dados recolhidos na fase de diagnóstico, conforme Anexo I.

Através do referido diagnóstico foi possível à CP obter informação mais concreta no que respeita à situação atual da empresa em matéria de igualdade entre trabalhadoras e trabalhadores.

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

- (i) Guião, disponibilizado pela CITE, para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)<sup>1</sup>; e
- (ii) 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 que correspondem a diferentes dimensões obrigatórias e facultativas definidas por lei.

Foram avaliadas as seguintes dimensões:

- (i) Estratégia, missão e valores;
- (ii) Igualdade no acesso ao emprego;
- (iii) Formação inicial e contínua;
- (iv) Igualdade nas condições de trabalho;
- (v) Proteção na parentalidade;
- (vi) Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal; e
- (vii) Prevenção da prática de assédio no trabalho.

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

Nos seus Relatórios Anuais de Sustentabilidade, a CP efetua um diagnóstico da situação entre mulheres e homens, com base em indicadores para a igualdade. Estes relatórios encontram-se na internet em: <https://www.cp.pt/institucional/pt/gestao-sustentavel/relatorios-sustentabilidade>

<sup>1</sup> Documento disponível em [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Planos\\_Igualdade\\_Guiao.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Planos_Igualdade_Guiao.pdf)



## **Recrutamento de trabalhadores**

Os processos para admissão/seleção/recrutamento de pessoal 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. De acordo com o artigo n.º 32º, do Código do Trabalho, a Empresa elabora os registos dos processos de recrutamento.

## **Formação**

Na elaboração dos seus planos de formação, o Grupo CP tem apenas em conta as necessidades de formação identificadas, tendo como fim adquirir/manter as competências necessárias ao desenvolvimento/manutenção das qualificações do seu pessoal, sejam trabalhadoras ou trabalhadores, por acreditar, que com a melhoria das qualificações prestará um melhor serviço.

## **Respeito pela dignidade de trabalhadores e trabalhadoras**

Para além dos normativos legais a que se encontram obrigadas, procedeu-se à revisão do Código de Ética do Grupo CP em outubro de 2019, encontrando-se expressamente garantido o respeito pela dignidade de mulheres e homens nas Empresas do Grupo, bem como a igualdade de tratamento, de oportunidades e a não discriminação, estando disponibilizado nos respetivos sítios institucionais da Internet e Intranet de cada uma das empresas.

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**

É assegurado pelas Empresas do Grupo o cumprimento do princípio da igualdade salarial entre mulheres e homens, o qual se encontra espelhado nos Acordos de Empresa e de Regulamentos de Carreiras celebrados com as diversas Organizações Representativas dos Trabalhadores e Trabalhadoras.

## Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal encontra-se prevista no Código de Ética do Grupo CP, tendo as Empresas aprovado um procedimento para concessão de horários de trabalho flexível ou parcial, tendo em vista responder às necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos seus trabalhadores e trabalhadoras.

## Benefícios atribuídos a trabalhadores e trabalhadoras e respetivos familiares

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

- Concessões de viagem nacional e internacional às trabalhadoras e aos trabalhadores e seus familiares;
- Seguro de saúde gratuito para as trabalhadoras e trabalhadores e acesso a vantagens em adesão ao seguro de grupo 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; Seguro de acidentes pessoais que cobre os riscos por morte e invalidez permanente, em consequência de acidentes ocorridos durante a atividade profissional e/ou extraprofissional das trabalhadoras e trabalhadores (para os riscos morte e de invalidez - 25.000 €, para o de despesas de funeral - 5.000 € e o de morte simultânea de pessoa segura e cônjuge - 15.000 €);
- Centro de férias para filhos de trabalhadoras e trabalhadores, com idades até aos 15 anos, contra pagamento de valor simbólico;
- Acordos com farmácias, bancos, ginásios, óticas, seguradoras, serviços de fisioterapia, serviços de apoio domiciliário, etc., com vantagens para as trabalhadoras e trabalhadores.

## 5. Ações desenvolvidas em 2024

A CP desenvolveu já, no ano de 2024, 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.

Apoiámos, até setembro/24 mais de 40 entidades, desenvolvendo e promovendo ações visando o apoio social e a educação bem como a defesa da dignidade humana.

Apoio a Entidades e campanhas de promoção/apoio para uma participação plena e igualitária de mulheres no mercado de trabalho e na atividade profissional e de combate à pobreza e exclusão social.

1. ABEI - Casas Acolhimento – Doação de relógios despertadores para fomentar a autonomia das jovens;
2. Banco do Bebé – Doação de bens, ação de voluntariado Corporativo e divulgação de campanha em canais CP;
3. CIG - Comissão Para a Cidadania e Igualdade de Género- Divulgação da campanha Contra a Mutilação Genital Feminina em canais CP;
4. Corações Com Coroa - Apoio nas deslocações das bolseiras e divulgação de campanhas em Canais CP;
5. Institute4life - Oferta de massagens às “mães” Colaboradoras CP;
6. Ministério da Saúde Divulgação da Campanha Não se Aceita, Ponto (combate à discriminação);
7. Projeto Xeque-Mate da Associação de Escolas de Segunda Oportunidade- Apoio em viagens ao Projeto Xeque-Mate da Associação de Escolas de Segunda Oportunidade e visita de capacitação a jovens em situação de risco de abandono escolar;
8. Sagrada Família da Guarda – Apoio nas deslocações das jovens em situação de acolhimento temporário;
9. Centro de férias para filhos de trabalhadoras e trabalhadores.

Em 2024 a CP participou em eventos externos, bem como iniciativas internas, nomeadamente:

- Evento Rota da inclusão: o talento não tem idade

O evento “Rota da inclusão: o talento não tem idade”, dinamizado pelo BCSD Portugal, que ocorreu no passado dia 24 de maio para assinalar o Mês Europeu da Diversidade teve como objetivo apresentar práticas empresariais que valorizam a diversidade geracional, tendo sido partilhados três exemplos de iniciativas empresariais realizadas pela Abreu Advogados, Grupo Ageas Portugal e BNP Paribas, nas suas respetivas instalações.

- Diversidade & Inclusão - Sessão Teams

Esta sessão surge da necessidade de abordar o conceito de diversidade de forma mais abrangente. Ou seja, não ter apenas em conta o género, mas considerar também fatores como a idade, orientação sexual, religião, contexto social, cultura e incapacidade. Foram dinamizadas as seguintes temáticas:

- “Integração e inclusão de pessoas refugiadas em Portugal”
- “A problemática das pessoas em situação de sem-abrigo e das pessoas com consumo de substâncias psicoativas”
- “Igualdade de género nas Empresas portuguesas; como evitar comportamentos discriminatórios”
- “Mobilidade nas cidades, para Clientes com Necessidades Especiais”
- “Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBTQIA+ no trabalho e no seio familiar”.

Surgiram em 2024 ideias e propostas que estão ainda em estudo, nomeadamente:

- Programa "Engenheiras Por Um Dia": é uma iniciativa do Governo, promove junto das estudantes de ensino não superior, a opção pelas engenharias e pelas tecnologias (STEM), desconstruindo a ideia de que estas são domínios masculinos. É coordenado pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e pelo INCoDe.2030, em articulação com a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI), o Instituto Superior Técnico e a Ordem dos Engenheiros.
- CP ainda mais inclusivos e sustentáveis: serviços de Consultoria e Formação baseadas em Equidade, Diversidade, Inclusão, Sustentabilidade e Acessibilidade propostos pela Inclusion4You™, uma empresa com impacto social que atua na sociedade como aceleradora da implementação e desenvolvimento da sustentabilidade.

## 6. Plano de Ação

Tendo em vista a promoção da igualdade de género e o reconhecimento da CP da sua importância, a C., compromete-se a cumprir o presente Plano para a Igualdade de Género e a desenvolver as ações a que se propõe.

O plano é válido para o ano de 2025, reservando-se CP o direito de o modificar por motivos relacionados com aspetos legais e/ou de caráter empresarial.

Em cada uma das diferentes dimensões da igualdade de género, devidamente identificadas no ponto anterior, são consideradas medidas que pretendem introduzir melhorias, de acordo com o diagnóstico elaborado.

As medidas a que a CP se propõe implementar encontram-se identificadas no **Anexo II** do presente documento, tendo-se mantido uma das medidas propostas em 2024, por impossibilidade de aplicação em tempo útil.

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

A CP, através do Pessoal acompanhará e monitorizará a implementação do plano para a igualdade de género, verificando o cumprimento efetivo das medidas definidas, bem como dos objetivos identificados no presente documento.

O Conselho de Administração da CP compromete-se a rever e/ou a atualizar o Plano para a igualdade de género, sempre que entender necessário. Anualmente, o responsável pela monitorização, acompanhamento e avaliação do plano, produzirá um relatório do qual deverá constar informação respeitante às medidas implementadas e que será divulgado aos trabalhadores.

Para além disso, o responsável avaliará ainda quais os indicadores que se afiguram mais adequados à monitorização do plano.

No âmbito do Anexo II, encontram-se identificadas, a propósito de cada um dos objetivos/medidas a adotar, os responsáveis por essa situação.

Encontram-se ainda orçamentado, no âmbito do referido Anexo II, os seguintes elementos considerados como sendo obrigatórios de acordo com as instruções da CITE e da CIG:

- (i) Orçamento;
- (ii) Indicadores; e
- (iii) Meta.

Não obstante, existem determinadas medidas/objetivos que não carecem de recursos financeiros na sua implementação, motivo pelo qual os mesmos não se encontram identificados no respetivo Anexo II.

## 8. Anexos

- I. Diagnóstico realizado no ano de 2024
- II. Medidas do Plano para a Igualdade de Género 2025

## Anexo I – Diagnóstico realizado no ano de 2024

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 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 (canal de denuncias)	
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

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
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	

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
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 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	

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
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 (habilidades/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 (sponsorship) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?		x

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
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 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	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 apoiam 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	

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
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?	igual	
<b>Salários</b>		
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 Código Ética Plano igualdades homens e mulheres 2022 Regulamento categorias profissionais AE	
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	

<b>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
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 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	

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
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 mesmo toda essa legislação?	x	

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
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

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
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	

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
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	

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
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

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
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	

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
<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, 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?		
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?		
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?		
160. Se a resposta foi "sim": A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da Prática de assédio?		
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?		
162. A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?		
163. Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?		

## Anexo II – Medidas plano para a igualdade de género para o ano de 2025

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 um % 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