



**IPO**PORTO

# Plano de Igualdade

2022



## Índice

Índice.....	2
Introdução .....	3
Breve apresentação do IPO Porto .....	4
Missão e a forma como é prosseguida, visão e valores que orientam a empresa .....	4
Igualdade de género .....	7
Diagnóstico.....	8
Boas Práticas no IPO Porto.....	17
Autodiagnóstico .....	19
O Questionário.....	20
Medidas a Implementar .....	21
Conclusões:.....	22
Anexo_ Questionário de Autodiagnóstico .....	23

# Introdução

**A** Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, publicada no Diário da República, 1ª série, veio determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, de um plano para a igualdade, com o objetivo de:

- a) Alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres;
- b) Eliminar as discriminações;
- c) Facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

De acordo com a mesma Resolução do Conselho de Ministros cada empresa deve:

- a) Elaborar um diagnóstico prévio da situação interna de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- b) Conceber um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade empresarial;
- c) Implementar e acompanhar o plano para a igualdade;
- d) Avaliar *ex post* o impacto das medidas executadas;
- e) Reportar semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, o resultado das avaliações efetuadas.

Assim, dando cumprimento à referida orientação, o IPO Porto adotou o questionário de diagnóstico disponibilizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e aplicou-o com vista a avaliar o posicionamento atual da instituição no domínio da igualdade de género, quer face à legislação atualmente em vigor, quer face às boas práticas em matéria de igualdade entre homens e mulheres.

Decorrida a fase de avaliação e recolhida a informação já existente deu-se início ao desenvolvimento do Plano de Igualdade, com o objetivo do progresso das Boas Práticas no âmbito da igualdade de género no IPO Porto.

## Breve apresentação do IPO Porto

O Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil nasceu em Abril de 1974, sob tutela do Ministério da Educação e Cultura. A 16 de dezembro de 2002, já na tutela do Ministério da Saúde, é transformado em Sociedade Anónima de capitais exclusivamente públicos e a 30 de dezembro de 2005 passa a ser Entidade Pública Empresarial, por força da publicação do Decreto-Lei n.º 233/2005.

É uma Instituição de Saúde de referência nacional e internacional no domínio do tratamento, da investigação e do ensino do cancro. Posiciona-se na rede pública de cuidados hospitalares como instituição altamente diferenciada, de cuidados especializados e de natureza muito específica. É além disso, a unidade de referência de última linha em cuidados oncológicos da Região Norte, para a qual são drenadas as situações mais complexas e dispendiosas.

O IPO Porto presta cuidados de saúde a mais de 3,7 milhões de habitantes, da zona geográfica correspondente à ARS Norte, assim como da sub-região de Aveiro-Norte, tendo as seguintes áreas assistenciais: Consulta Externa (Programadas e Urgentes), Hospital de Dia, Cirurgia de Ambulatório, Internamento, Cuidados Paliativos, Serviços Domiciliários e Meios Complementares de Diagnóstico e Terapêutica.

## Missão e a forma como é prosseguida, visão e valores que orientam a empresa

### Missão

O IPO-Porto tem como missão a prestação de cuidados de saúde, em tempo útil, centrados no doente, não descurando a prevenção, a investigação, a formação e o ensino no domínio da oncologia com o objetivo de garantir elevados níveis de qualidade, humanismo e eficiência.

### Visão

Com tempos de tratamento mínimos e taxas de cura máximas, a comunidade verá o doente oncológico como um doente crónico, sem estigmas e com qualidade de vida. A tecnologia ao serviço do doente.

### Valores

Os valores representam o compromisso de que as decisões tomadas pelo IPO-Porto são no melhor interesse das pessoas que serve e emprega. Assim, a estrutura de valores do IPO-Porto abrange cinco vetores:

- **Qualidade** – como um hospital do Sistema Nacional de Saúde, a prioridade do IPO-Porto é assegurar serviços de alta qualidade e segurança clínica para as pessoas locais. O IPO-Porto aprenderá com as pessoas que fazem uso dos serviços clínicos, com os recursos humanos da Instituição e com as melhores práticas do SNS e para além dele. Será garantida a qualidade pelo desenvolvimento da força de trabalho, fortalecendo-a para que possa prover cuidados de alta qualidade, segurança e efetividade centrados no paciente.
- **Integridade** – o IPO-Porto tratará os utentes com dignidade e respeito, promovendo a equidade, dando valor à diversidade e oferecendo altos padrões de cuidados de saúde. As decisões serão honestas e responsáveis, no melhor interesse da comunidade que serve. O IPO-Porto promoverá uma força de trabalho que aja de forma aberta e íntegra. Procurará, constantemente, formas de construir os serviços em torno das necessidades dos utentes, ao mesmo tempo que irá ao encontro das necessidades e expectativas dos colaboradores.
- **Pessoas** – as pessoas estão no coração de todos os serviços do SNS: as pessoas a quem o IPO-Porto serve, as pessoas que emprega, as pessoas que se tornam membros e governantes da Instituição, as pessoas que tornam o sistema passível de financiamento e as pessoas que tornam todo o sistema integrado. Os profissionais são os recursos mais valiosos no hospital. O Instituto estará ao lado do colaborador para que este possa estabelecer um contrato individual com cada paciente, utente, colega, membro, governante e parceiro.
- **Excelência** – o IPO-Porto quer que as pessoas, das mais diversas áreas geográficas ou profissionais, sintam confiança nos serviços prestados pela Instituição. O Instituto olhará para o futuro, planeando os seus serviços com base nas necessidades da comunidade local e esperando melhorias contínuas nos resultados dos tratamentos e cuidados que promove. Usará a melhor evidência científica disponível na prestação de serviços efetivos, tanto em termos de resultados clínicos, como no uso dos recursos financeiros, entre outros.
- **Comunidade** – o IPO-Porto reconhece que é mais do que um prestador de cuidados hospitalares, é um consumidor de recursos, um criador de lixo, confiando na rede local de transportes. O Instituto é um grande empregador, pelo que é um parceiro significativo na economia local. Refletirá as responsabilidades comunitárias nas decisões que tomar, trabalhando em parceria com a comunidade, os voluntários e outras organizações, de forma a contribuir de forma efetiva nas vidas das pessoas locais e a minimizar o impacto no ambiente.

## Vetores Estratégicos

Para a elaboração do Plano Estratégico do triénio 2019-2021, foi realizado um trabalho de reflexão e avaliação de resultados do plano estratégico 2016-2018, para definição de novas ideias e programas que fortaleçam os 3 eixos de atuação estratégica para 2019-2021:

- O doente no centro
- Inovação em oncologia
- Centro de Oncologia com elevada dimensão e qualidade

O IPO Porto é uma instituição de referência nacional e internacional no domínio do tratamento, ensino e investigação em oncologia e tem toda a sua atividade, assim como a sua organização funcional, centrada no doente. Desde as clínicas de patologia, passando pela informatização e pela desburocratização da instituição, tudo foi e é projetado com vista ao tratamento integral do doente e não somente da doença, com a máxima qualidade e humanismo.

Por outro lado, para além da atividade assistencial, o IPO Porto reconhece a importância da inovação na área da oncologia, como fator determinante na luta contra o cancro, pelo que conta com uma Unidade de Ensaio Clínicos, com a Escola Portuguesa de Oncologia do Porto e com o projeto Start-up IPO Porto, que visa promover a aprendizagem interna e externa na otimização de resposta ao cancro, com a criação de um centro de apoio a projetos/ideias empreendedoras.

Por fim, o IPO Porto, como Centro de Oncologia, deve garantir o acesso rápido e fácil aos cuidados de saúde, o que, dado o aumento da incidência e da prevalência do cancro na população portuguesa, não é tarefa fácil. A instituição trata mais de 10.000 novos doentes por ano na instituição, o que só é possível sendo um dos maiores prestadores de cuidados em internamento e em ambulatório, localizando-se nas suas instalações um dos maiores Serviço de Radioterapia da Península Ibérica.

Decorrente da sua missão, o IPO Porto é o centro das redes de prestadores e stakeholders em geral, pelo que em 2019-2021 pretende assumir e alavancar este papel através de projetos com implicações práticas, com o ODISSEIA, a EON ou o ESTIMA, em articulação com a rede de todos os prestadores regionais.

## Igualdade de género

A igualdade de género significa a igual visibilidade, poder e participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada.

A igualdade entre homens e mulheres constitui um aspeto essencial da dignidade da pessoa humana que a Constituição da República Portuguesa consagra no seu artigo 1.º, devendo ser promovida pelo Estado como uma tarefa fundamental – artigo 9.º.

O preâmbulo da Carta das Nações Unidas, de 1945, e o da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, reconhecem que tanto homens como mulheres são sujeitos de direito e detentores de direitos iguais. Estes pressupostos estão reforçados, desde 1976, pelos Pactos Internacionais das Nações Unidas sobre Direitos Cívicos e Políticos e sobre Direitos Sociais, Económicos e Culturais, bem como pela Conferência de Viena sobre Direitos Humanos, de 1993.

A igualdade entre homens e mulheres é igualmente uma missão da União Europeia, constituindo um princípio fundamental do direito comunitário consagrado no artigo 2.º e no n.º 2 do artigo 3.º do Tratado da Comunidade Europeia.

Deste modo, constitui um dever fundamental do Estado Português, consagrado na alínea h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa a promoção da igualdade:

*“A igualdade entre mulheres e homens é um objetivo social em si mesmo, essencial a uma vivência plena da cidadania, constituindo um pré-requisito para se alcançar uma sociedade mais moderna, justa e equitativa”, in Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013.*

Para dar cumprimento aos compromissos assumidos por Portugal com as várias instâncias internacionais, designadamente Organização das Nações Unidas, Conselho da Europa, União Europeia e Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, foram elaborados, desde 1997, Planos Nacionais para a Igualdade:

- I Plano Global para a Igualdade: 1997-2002
- II Plano Nacional para a Igualdade: 2003-2006
- III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género: 2007-2010
- IV Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação: 2011-2013
- V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação: 2014 -2017

Os Planos Nacionais para a Igualdade são instrumentos adotados para impulsionar a integração da perspetiva de género, com ações ao nível do *mainstreaming*, que procuram intervir de forma transversal nas várias áreas da vida pessoal e profissional das pessoas.



De acordo com a definição do Conselho da Europa “O mainstreaming de género consiste na (re) organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, por forma a que a perspectiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política.”

Dos compromissos assumidos por Portugal, na adoção de políticas de igualdade de género, destacam-se, pela sua relevância, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011 - 2020), a Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2010 - 2015) e a Estratégia Europa 2020.

## Diagnóstico

Previamente à elaboração do Plano para a Igualdade, realizou-se o diagnóstico da situação atual da instituição no que concerne à igualdade de género.

O diagnóstico diz respeito ao número de profissionais que em 31 de dezembro de 2020 desempenhavam funções no IPO Porto, permitindo desta forma uma caracterização da Instituição em termos de igualdade de género.

### 1. Profissionais por género

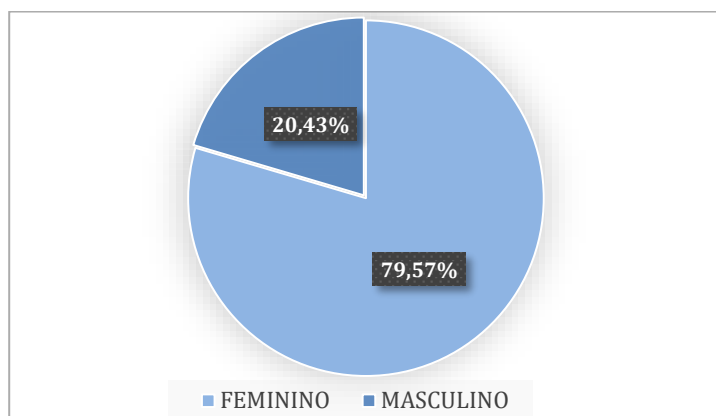
Ao analisarmos a totalidade dos profissionais do IPO Porto tendo por base o sexo, constata-se que a percentagem de profissionais do sexo feminino é de 79,57%, valor muito superior à percentagem de profissionais de sexo masculino, 20,43%.

Quadro 1. Profissionais por Género

Género	Nº Profissionais	%
Feminino	1811	79,80%
Masculino	465	20,20%
	2276	100,0%

Fonte: IPO Porto

Gráfico 1. Profissionais por Género

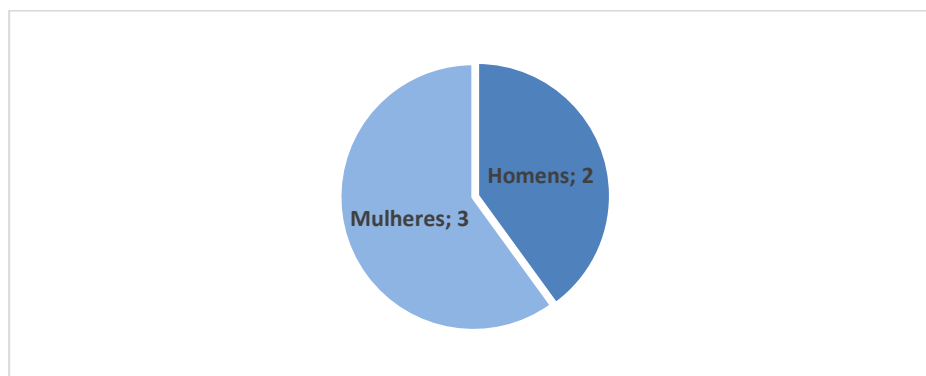


Fonte: IPO Porto

## 2. Composição do Conselho de Administração por género

O Conselho de Administração é composto por 5 elementos, 2 do sexo masculino e 3 do sexo feminino.

Gráfico 2. Conselho de Administração



Fonte: IPO Porto

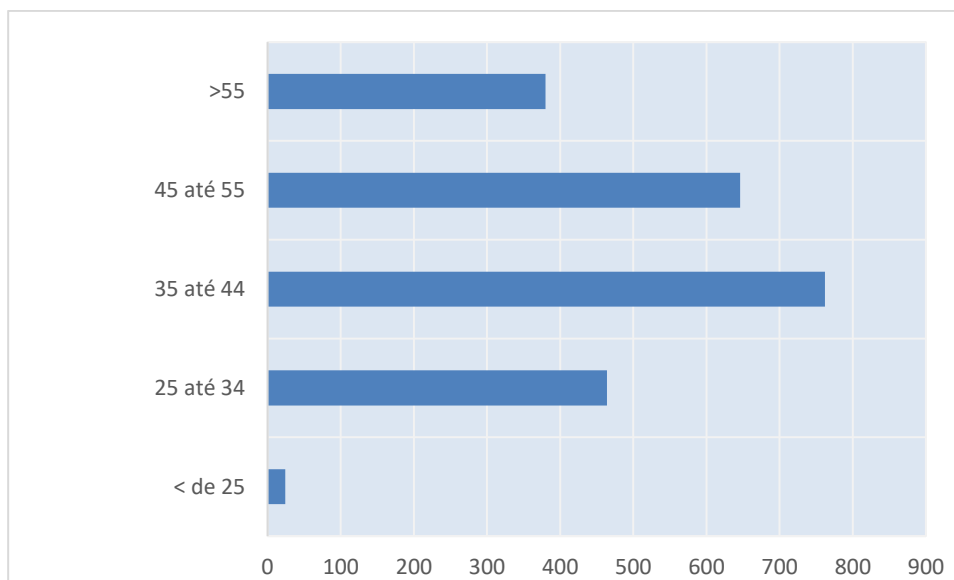
## 3. Composição das chefias intermédias por género

Ao nível da direção de Departamentos e Serviços existia a 31 de dezembro de 2020 um total 71 Dirigentes, sendo que 38 elementos eram do sexo feminino e 33 eram do sexo masculino.

#### 4. Escalão etário e género

Em termos globais, conclui-se que 61,86% dos profissionais que desempenham funções na IPO Porto têm idades entre 35 e 55 anos.

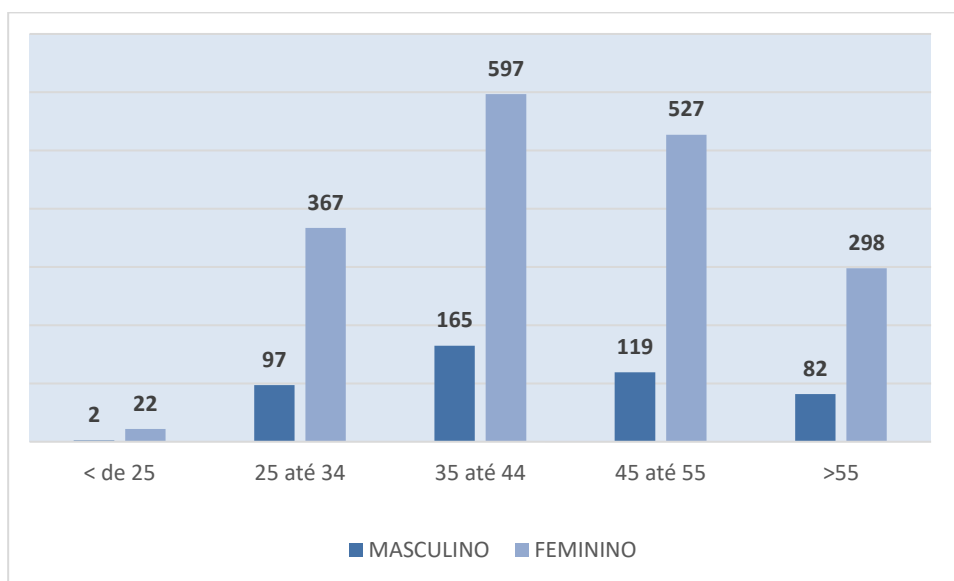
Gráfico 3. Escalão Etário



Fonte: IPO Porto

Quando fazemos a análise por sexo, dentro do mesmo escalão etário, conclui-se que em todos os escalões, o número de mulheres é superior ao dos homens.

Gráfico 4. Escalão Etário por Género

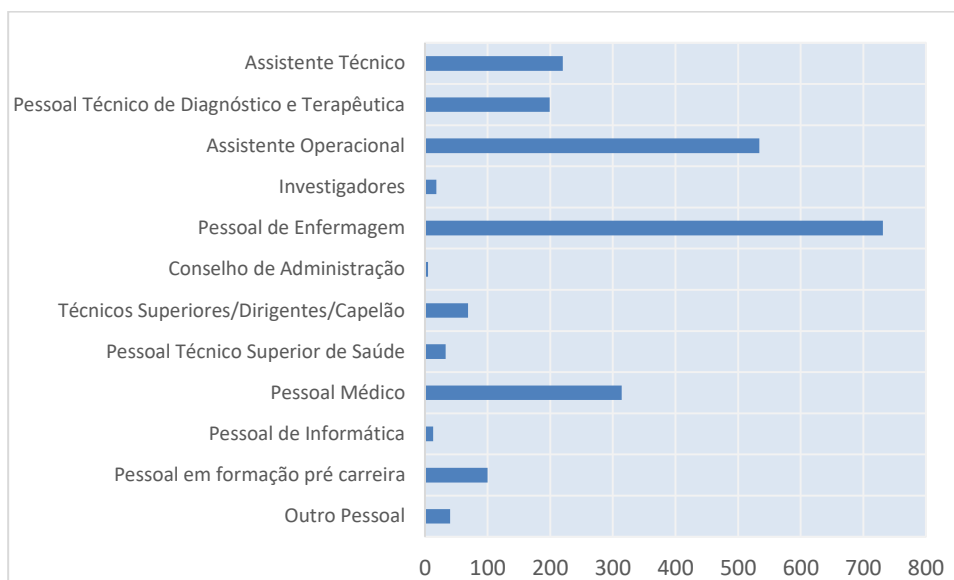


Fonte: IPO Porto

## 5. Grupo profissional e género

O grupo profissional de enfermagem é o grupo mais representativo, com cerca de 32% do total dos colaboradores do IPO Porto, seguido do grupo de Assistentes Operacionais, a que corresponde 23% do total dos colaboradores.

Gráfico 5. Grupo Profissional

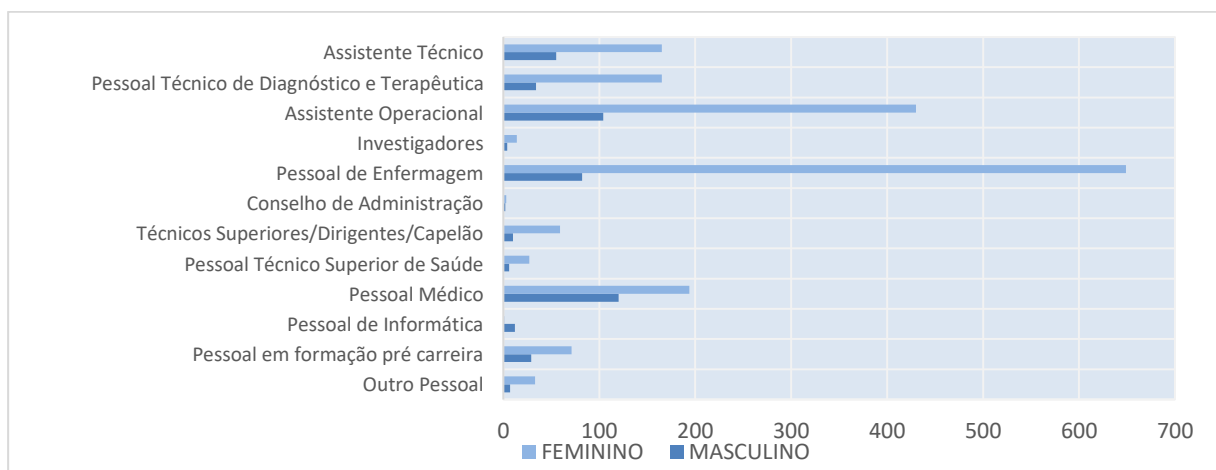


Fonte: IPO Porto

A análise por género, dentro dos vários grupos profissionais, mostra que o grupo de enfermagem tem a maior percentagem de mulheres, seguido do grupo de Assistentes Operacionais. Mesmo os grupos mais diferenciados mostram uma larga predominância de profissionais do sexo feminino.

O grupo com a maior percentagem de profissionais do sexo masculino é o Pessoal de Informática.

Gráfico 6. Grupo Profissional por Género



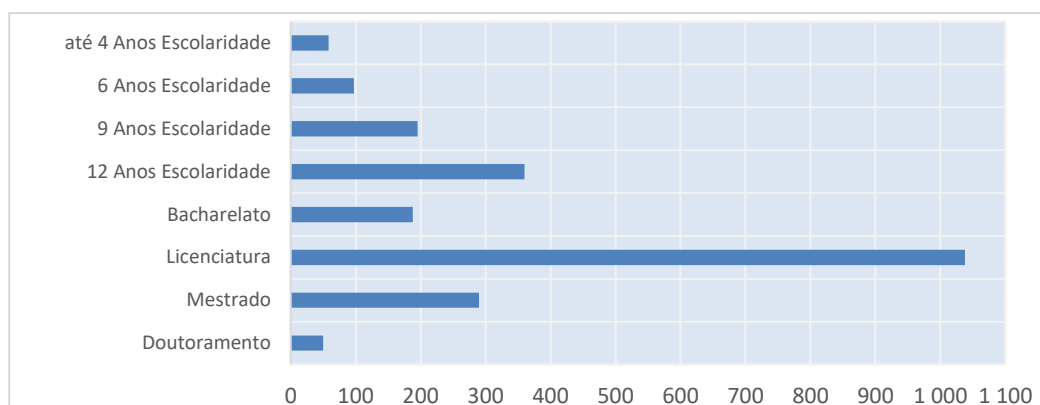
Fonte: IPO Porto

## 6. Níveis de escolaridade e género

Da totalidade dos profissionais e das profissionais, 69% possuem habilitações literárias ao nível do ensino superior, destacando-se os profissionais e as profissionais licenciados (as), cerca de 46%, seguidos dos que possuem o mestrado (13%).

Cerca de 16% dos trabalhadores e das trabalhadoras concluíram o ensino secundário. No nível mais baixo de escolaridade encontram-se aproximadamente 3% dos profissionais e das profissionais.

Gráfico 7. Nível de Escolaridade

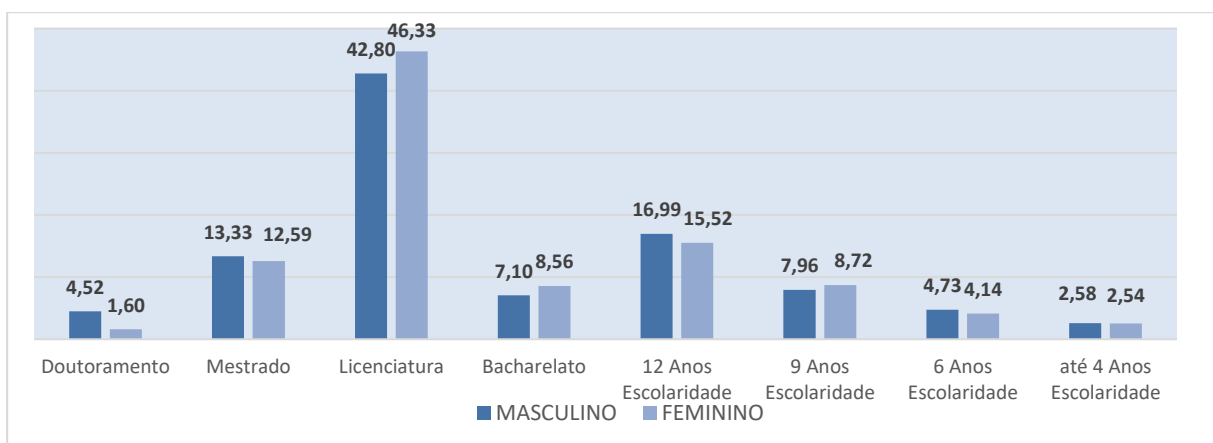


Fonte: IPO Porto

Quando apuramos a repartição das habilitações literárias por géneros, verificamos que nos dois níveis inferiores e nos dois níveis superiores são os homens que detêm a maior percentagem.

Os graus de habilitações onde há uma maior predominância de mulheres, é na licenciatura, no bacharelato e ao nível do 9º ano, mantendo-se o mesmo cenário de 2020.

Gráfico 8. Percentagem de Escolaridade por Género

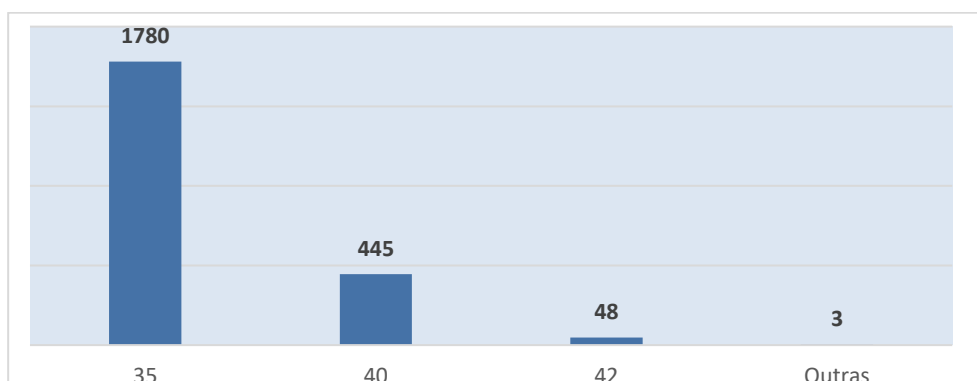


Fonte: IPO Porto

## 7. Carga horária e género

A maioria dos profissionais e das profissionais, mais concretamente, 78,21% da população do IPO Porto, têm carga horária semanal de 35 horas, 19,55% trabalham 40 horas semanais e os restantes 2,24% repartem-se por outros tipos de horário.

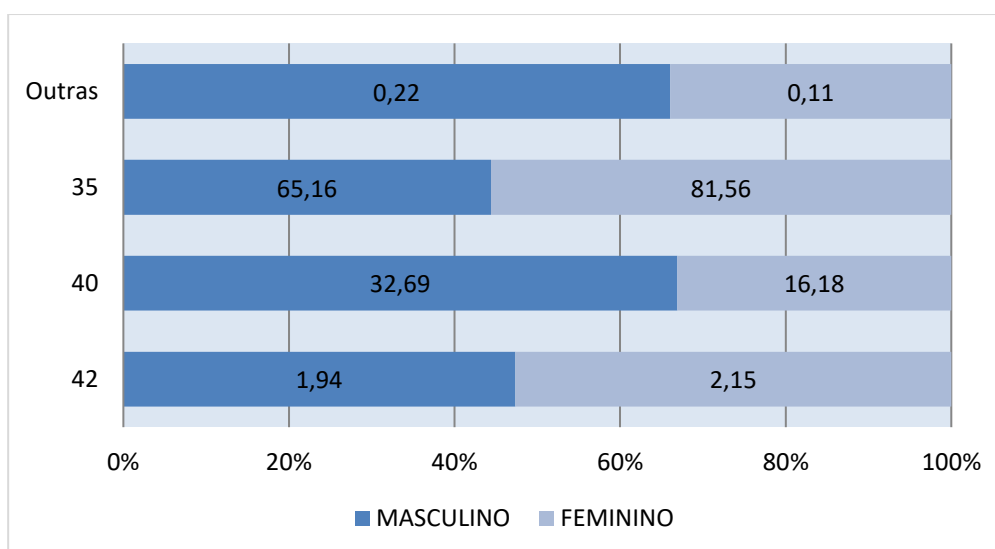
Gráfico 9. Carga Horária



Fonte: IPO Porto

Na observação por género verifica-se que, com horário de 35 e 42 horas, são as mulheres que apresentam maior percentagem e no horário de 40 horas e outras cargas horárias, são os homens que apresentam maior percentagem.

Gráfico 10. Carga Horária por Género

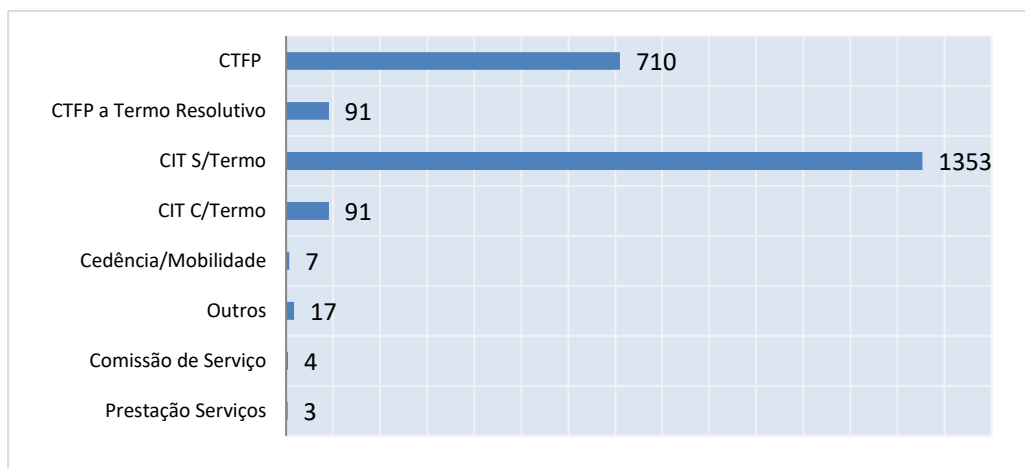


Fonte: IPO Porto

## 8. Vínculo e género

Da totalidade da nossa população, 90,64% de profissionais têm contratos por tempo indeterminado, cerca de 59% no âmbito do Código de Trabalho e 31% em Funções Públicas. A percentagem de contratados a termo certo é de 8%.

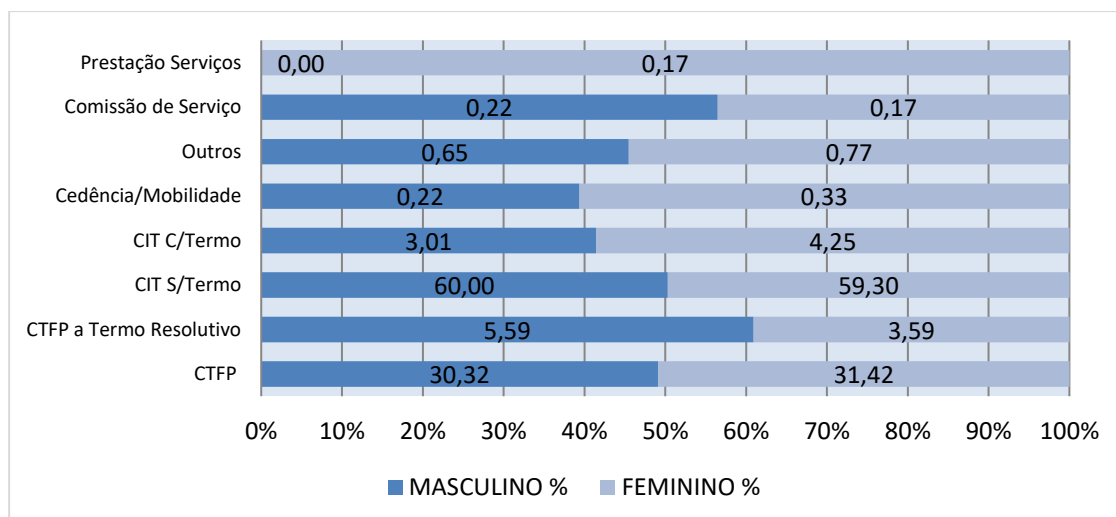
Gráfico 11. Vínculo



Fonte: IPO Porto

Em termos relativos, comparando a distribuição por género, constata-se que o sexo masculino destaca-se no vínculo *Comissão de Serviço* e no *CTFP a Termo Resolutivo*. O sexo feminino destaca-se mais na *Prestação de Serviços* e na *Cedência/ Mobilidade*.

Gráfico 12. Vínculo por Género

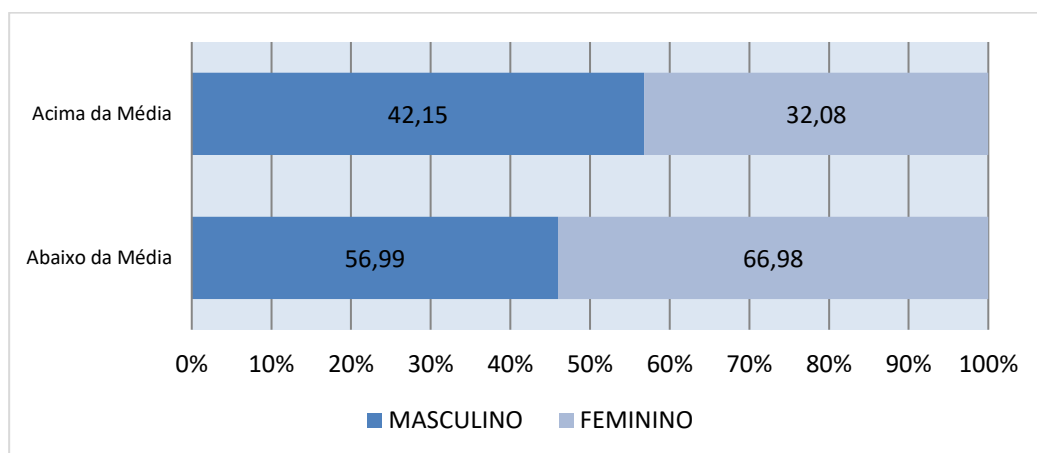


Fonte: IPO Porto

## 9. Remuneração base e género

A análise à remuneração base por sexo permite concluir que a maioria dos profissionais auferem uma remuneração inferior à média dos vencimentos pagos no IPO Porto. Do total dos profissionais do sexo feminino, 67% auferem uma remuneração inferior à média. Nesta situação, verifica-se também 57% dos profissionais do sexo masculino.

Gráfico 13. Remuneração Base



Fonte: IPO Porto

No quadro seguinte apresentamos a distribuição das remunerações por género dentro dos grupos profissionais mais representativos no IPOP, tendo sempre como base de comparação, a média de remunerações de cada grupo profissional.

Quadro 2. Remunerações por Género

Remuneração Base / Género	Mulheres%	Homens%
<b>Enfermagem</b>		
Abaixo da Média	66,56	71,95
Acima da Média	33,44	28,05
<b>Assistente Operacional</b>		
Abaixo da Média	93,02	87,50
Acima da Média	6,98	12,50
<b>Médico</b>		
Abaixo da Média	67,54	75
Acima da Média	32,46	25

Fonte: IPO Porto

## 10. Recrutamento e seleção

Tendo em conta o facto de a maior parte da população do IPO Porto ser maioritariamente do sexo feminino, importa analisar a base destas mesmas contratações. Para isso convém fazer um autodiagnóstico

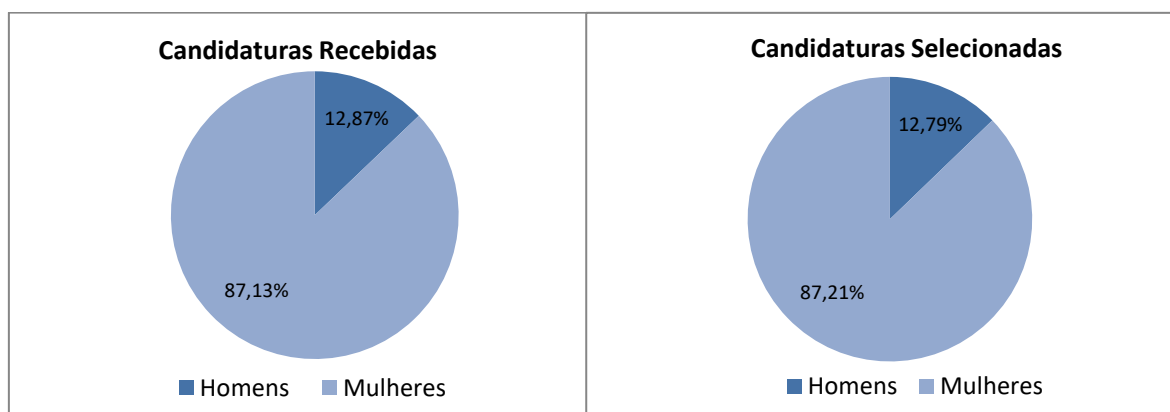


aos processos de recrutamento e seleção. Para esta análise não será tido em conta o Grupo Profissional Médico, uma vez que para este grupo existem procedimentos concursais específicos ao abrigo de Despacho do Ministério da Saúde, nem serão consideradas as candidaturas espontâneas, que no decorrer de 2019 deixaram de ser consideradas nos processos de recrutamento.

Ao considerarmos 14 processos de recrutamento (vagas disponíveis e/ou bolsas de reserva) concluídos em 2020, verificamos que a predominância das mulheres se inicia logo aquando do processo de recrutamento.

Embora todos os processos de recrutamento cumpram as especificidades no que diz respeito à igualdade de géneros, por exemplo, todos os anúncios publicados são dirigidos a Homens e Mulheres, verificamos uma taxa de resposta feminina muito superior à taxa de resposta masculina.

Gráfico 14. Candidaturas Recebidas a anúncios Vs Candidatos Seleccionados



Fonte: IPO Porto

Tendo em conta o diagnóstico acima realizado, o Plano para a Igualdade do IPO Porto constitui uma referência para a integração e sedimentação da perspectiva de género nos vários domínios dos serviços de saúde da instituição a nível da gestão de recursos humanos, da divulgação de informação em saúde e aplicação das boas práticas tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Um dos princípios gerais do Código de Ética do IPO Porto é o da Justiça e Igualdade de Oportunidades. Existe ainda uma Política de igualdade de oportunidades e anti discriminação de profissionais e utentes de acordo com o Código de Ética e o Artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.

O IPO Porto respeita e reconhece que os direitos humanos devem ser considerados fundamentais e universais, pautando a sua conduta pelo seu rigoroso respeito. O IPO Porto compromete-se assim a

promover o respeito pela igualdade de oportunidades para todas as suas colaboradoras e colaboradores. Todas as práticas, políticas e procedimentos laborais devem ser orientados no sentido de impedir a discriminação e o tratamento diferenciado em função da raça, género, orientação sexual, credo, estado civil, deficiência física ou de opiniões de outra natureza, origem étnica ou social, naturalidade ou associação sindical.

Dentro dos limites impostos a uma instituição de saúde, onde os interesses e valores assistenciais dos doentes têm de ser assegurados, pondera-se os interesses dos trabalhadores em saúde numa tentativa de facilitar a conciliação da vida pessoal e familiar destes com a vida profissional. Procura-se, na medida do possível, harmonizar os dois interesses, o assistencial e o interesse dos trabalhadores, sem preterir um em relação ao outro, sendo certo e justificável que o interesse assistencial tenha por vezes de prevalecer em detrimento do pessoal pela própria natureza do bem que o IPO Porto prossegue.

O IPO Porto respeita e reconhece que os direitos humanos devem ser considerados fundamentais e universais, pautando a sua conduta pelo seu rigoroso respeito.

O IPO Porto compromete-se assim a promover o respeito pela igualdade de oportunidades para todos os seus colaboradores e potenciais colaboradores.

## Boas Práticas no IPO Porto

Faz parte da estratégia do IPO Porto a implementação de Boas Práticas de interesse e incentivo aos nossos colaboradores que visam demonstrar a importância do bem-estar e motivação profissional e familiar, contribuindo também para a valorização da imagem dos serviços.

- Tem na sua missão, referências à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens. A valorização dos profissionais e das profissionais é feita com base no mérito, com o foco na igualdade de oportunidades para homens e mulheres. Os princípios estão salvaguardados no código de ética;
- A seleção e o recrutamento assentam no princípio da igualdade e não discriminação em função do género, assim como o cumprimento de legislação quanto ao anúncio de ofertas de emprego e à manutenção de informação tratada por género;
- No âmbito da formação contínua assegura a ambos os sexos acesso igual à formação, incentivando a frequência de processos de aprendizagem ao longo da vida e permitindo a interrupção na carreira para formação aos seus colaboradores e trabalhadoras;

- Na gestão de carreiras e remunerações contempla a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens na sua política de remunerações, promoções e processos de ascensão na carreira, designadamente é assegurada a igualdade de remuneração por trabalho de valor igual, a existência de critérios claros de promoção e progressão que garantam a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados para mulheres e homens;
- Privilegia o diálogo com os trabalhadores e as trabalhadoras sobre a igualdade de género e a não discriminação entre mulheres e homens aceitando e incentivando a apresentação de sugestões nesse domínio e na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, através de inquéritos de satisfação realizados periodicamente;
- Possui normas escritas que garantem o respeito pela dignidade de mulheres e homens, assim como procedimentos específicos para reparação de danos no caso de alguma violação do mesmo;
- Sempre que possível o IPO Porto responde aos pedidos dos colaboradores, permitindo modalidades flexíveis de trabalho, adaptação do tempo semanal de trabalho e possibilita o trabalho a tempo parcial, uma vez que estas constituem um dos indicadores mais importantes de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- No âmbito de atribuição de outros benefícios aos colaboradores, o IPO Porto promove protocolos de cooperação com outras empresas/instituições de aquisição e prestação de serviços que facilitem o quotidiano dos nossos colaboradores e respetivo agregado familiar;
- Promove atividades na área de desenvolvimento totalmente imparciais e incentiva a participação nas mesmas independentemente do género, como por exemplo o Concurso de Boas Práticas, Concurso de Árvores de Natal, Sessões de terapias de bem-estar, como terapia de Riso, Reiki, Meditação, Yoga, Workshops com temáticas variadas: coaching, Felicidade no Trabalho, higiene e segurança no trabalho;
- Possui um programa de acolhimento e integração, devidamente estruturado, para os novos colaboradores para que estes no momento da sua admissão de sintam integrados no novo local de trabalho;
- Promove a celebração de dias festivos, independentemente do género, como é o caso do dia da Mãe e do dia do Pai, dia da Família e o dia da Mulher;
- Reconhece de igual modo o exercício de direitos parentais e a assistência à família dos colaboradores e trabalhadoras e incentiva os homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai;
- Relativamente à comunicação interna e externa possui procedimentos em matéria de igualdade de género, no que diz respeito aos conteúdos comunicacionais transmitidos interna e externamente, bem como à existência de tratamento de dados estatísticos e de outra informação.

## Autodiagnóstico

Apesar das boas práticas em uso no IPO Porto, antes da implementação de um plano para a igualdade torna-se fundamental fazer um correto diagnóstico da situação atual das empresas no que concerne à igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudança. Neste sentido, foi usado o instrumento de auto-diagnóstico promovido pela Comissão para a Cidadania e Igualdade do Género. Através deste instrumento, as empresas conseguem diagnosticar as suas práticas a nível da igualdade de género, passando a conhecer os pontos fortes e os pontos fracos a este respeito, o que irá permitir uma definição objetiva e mensurável das prioridades das empresas neste domínio.

O referido diagnóstico abrange essencialmente três componentes fundamentais da gestão empresarial:

- O planeamento estratégico,
- A gestão dos recursos humanos e
- A comunicação.

Cada uma das dimensões anteriormente referidas, contém um conjunto de indicadores que irão permitir analisar as práticas empresariais em matérias como a igualdade de género, a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e a proteção na maternidade e paternidade.

### **Dimensões e indicadores da igualdade de género:**

#### 1. Planeamento estratégico

Estratégia, missão e valores da empresa

#### 2. Gestão de Recursos Humanos Recrutamento e seleção

Formação

Gestão de carreiras e remunerações

Diálogo social, participação de trabalhadores/as

Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho

Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Formas inovadoras de organização do trabalho

Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias

Proteção na maternidade e na paternidade e assistência à família

#### 3. Comunicação

Comunicação interna e externa

## O Questionário

O questionário de autodiagnóstico apresentado em anexo, incluiu 60 questões concluindo uma pontuação máxima de 100 pontos, sendo cada resposta pontuada com 1, 2 ou 3 pontos, consoante a sua importância para a transversalidade da igualdade de género.

Quanto maior for a pontuação obtida melhor se encontra posicionada ao nível de políticas e práticas de igualdade de género e conciliação com a vida profissional com a vida familiar.

Deste modo, consoante a pontuação obtida é considerada:

1) **Excelente**, nesta situação a organização é considerada líder nas questões de igualdade de género, sendo exemplo na aplicação de uma política pró-ativa de gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos;

2) **Bom**, não sendo ainda um organismo de excelência neste domínio, criou já as bases para a implementação sustentada da Igualdade de Género como um dos vetores centrais da sua cultura;

3) **Mediano**, nesta situação a organização tem algumas práticas e políticas sobre a igualdade e género e conciliação entre a vida profissional e familiar, não tendo estas ainda grande expressão nas práticas e políticas de gestão;

4) **Insuficiente**, revela um conjunto amplo de insuficiência no domínio da aplicação de uma estratégia organizacional que encare a igualdade de género com uma mais-valia;

5) **Muito insuficiente**, o organismo revela um total alheamento às práticas e políticas de igualdade de género. Um organismo colocado neste patamar tem grandes probabilidades de vir a enfrentar graves problemas reputacionais e de ter uma força de trabalho desmotivada e apática.

O IPO Porto aplicou o questionário, obtendo a seguinte pontuação:

	Pontuação obtida	Pontuação máxima possível	% de realização
<b>1. Planeamento estratégico</b>	8	12	66,67%
Estratégia, missão e valores do organismo	8	12	66,67%
<b>2. Gestão de recursos humanos</b>	29	31	93,55%
Recrutamento e seleção	3	3	100,00%
Formação	6	8	75,00%
Gestão de carreiras e remunerações	8	8	100,00%
Diálogo social, participação de colaboradores/as	6	6	100,00%
Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho	6	6	100,00%

<b>Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</b>	35	51	68,63%
Formas inovadoras de organização do trabalho	8	8	100,00%
Benefícios diretos a colaboradores, trabalhadoras e suas famílias	12	24	50,00%
Proteção na maternidade e na paternidade assistência à família.	15	19	78,95%
<b>3. Comunicação interna e externa</b>	4	4	100,00%
<b>PONTUAÇÃO TOTAL</b>	76	98	77,55%

Fonte: IPO Porto

A pontuação obtida no autodiagnóstico totalizou 77,55 pontos, correspondendo em termos qualitativos a uma avaliação de Bom, significando que, o IPO Porto é uma entidade que se encontra preocupada em tomar iniciativas sobre a igualdade de géneros e a conciliação da vida familiar com a vida profissional dos seus colaboradores.

No questionário foi constatado que 1 questão não se aplicava no IPO Porto. Essas questões entravam no campo do recrutamento e seleção e, para efeitos de avaliação, foram consideradas como 0.

O autodiagnóstico efetuado no IPO Porto permitiu identificar os seus pontos fortes e as suas fragilidades assim como ter uma visão global da sua situação em matéria de igualdade de género.

## Medidas a Implementar

A partir dos resultados do autodiagnóstico, o IPO Porto procedeu à identificação das **áreas a melhorar** ou de **reforço das boas práticas** já existentes em matéria de políticas de igualdade de género e de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

Os aspetos a melhorar para garante das matérias de políticas de igualdade de género, são os a seguir apresentados:

- Elaborar anualmente uma análise, tratada por sexo, dos dados relativos aos processos de recrutamento e seleção;
- Tornar os objetivos de planeamento estratégico do IPO Porto que visam a promoção da igualdade entre mulheres e homens explicitamente visíveis;
- Desenvolver práticas positivas em matéria de combate a todas as formas de discriminação e desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho;
- Promover formações com módulos relacionados com a temática da igualdade entre mulheres e homens;

- Promover formações com módulos relacionados com a temática da conciliação entre a vida pessoal e a profissional;
- Promover protocolos de facilitação de acesso a serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência.

## Conclusões:

Atualmente, e conforme o descrito neste documento, o IPO Porto incorpora formalmente nas suas boas práticas e políticas de gestão de medidas impulsionadoras de oportunidades e facilitadoras da conciliação da vida profissional e familiar dos seus colaboradores, referindo um leque de princípios e práticas que favorecem o equilíbrio entre os géneros.

O IPO Porto, dentro dos limites impostos a uma instituição de saúde, onde os interesses e valores assistenciais dos doentes têm de ser assegurados, pondera os interesses dos trabalhadores em saúde numa tentativa de facilitar a conciliação da vida pessoal e familiar destes com a vida profissional, tentando, na medida do possível harmonizar os dois interesses, o assistencial e o interesse dos trabalhadores, sem preterir um em relação ao outro, sendo certo e justificável que o interesse assistencial tenha por vezes de prevalecer em detrimento do pessoal pela própria natureza do bem que o IPO Porto prossegue.

AUTO-DIAGNÓSTICO

1 – PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

<b>ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA.</b>	SIM	NÃO
1 - No planeamento estratégico e nos relatórios, planos e regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa?		X
2 - A empresa aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		X
3 - No planeamento estratégico estão definidos objetivos explícitos que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	X	
4 - No código de ética da empresa (se aplicável) existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?	X	
5 - Na relação com as partes interessadas, nomeadamente no que concerne à externalização de serviços existe um código de conduta que mencione claramente as questões da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens?	X	

2 – GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

<b>RECRUTAMENTO E SELEÇÃO</b>	SIM	NÃO
6 - Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?	X	
7 - A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?	X	
8 - Os anúncios de oferta de emprego NÃO contêm elementos discriminatórios em função do sexo ou do género (ex.: "robustez física", "disponibilidade total", "situação conjugal" e "situação familiar")?	X	
9 - A empresa mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção?	X	
10 - Quando o recrutamento é feito em regime de outsourcing, a empresa preocupa-se em verificar a aplicabilidade dos princípios da igualdade de género e da não discriminação por parte da entidade que gere o processo, nomeadamente a nível da constituição das equipas de seleção?	N/A	N/A

<b>FORMAÇÃO CONTÍNUA</b>	SIM	NÃO
11 - A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?	X	
12 - A empresa integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	X	
13 - A empresa possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?	X	
14 - A empresa incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	X	
15 - A empresa dá prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?		X
16 - A empresa assegura a mulheres e homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei?	X	

<b>GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES</b>	SIM	NÃO
17 - A empresa assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" entre trabalhadores e trabalhadoras?	X	
18 - A empresa, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?	X	
19 - 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 da não discriminação em função do sexo?	X	
20 - 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	
21 - Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e a homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?	X	
22 - Na empresa são desenvolvidas ações positivas que contribuam para mulheres e homens se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções dirigentes?	X	
23 - A empresa, quando tem de selecionar alguém para uma posição internacional, preocupa-se em assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação dos princípios da igualdade de género?	X	

<b>DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS</b>	SIM	NÃO
--	-----	-----



24 - A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade?	X
25 - A empresa realiza reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde aborda as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade?	X
26 - A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e paternidade?	X

<b>RESPEITO PELA DIGNIDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO</b>	SIM	NÃO
27 - A empresa possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?	X	
28 - Existem na empresa procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de situação de discriminação em função do sexo?	X	
29 - Existem na empresa procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?	X	

#### CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

<b>FORMAS INOVADORAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO</b>	SIM	NÃO
30 - A empresa possibilita a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação?	X	
31 - A empresa fomenta o trabalho a partir de casa e/ou o teletrabalho quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?	X	
32 - A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?	X	
33 - Na marcação dos horários por turnos rotativos (se aplicável), a empresa considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?	X	
34 - A empresa possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	X	
35 - A empresa prevê a partilha do posto do trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?	X	

<b>BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMÍLIAS</b>	SIM	NÃO
36 - A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?	X	
37 - A empresa concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges de trabalhadores e trabalhadoras, com duração superior aos 15 dias que se encontram previstos na lei ou ao período previsto no contrato coletivo de trabalho ou no acordo de empresa?	X	
38 - A empresa facilita e/ ou estabelece protocolos com serviços de proximidade nas suas instalações (ex.: lavandaria, catering, takeaway, lavagem do carro, farmácia)?	X	
39 - A empresa tem medidas específicas (ex.: informação, formação adequada, reciclagem) com vista à reintegração na vida ativa de trabalhadores e de trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?	X	
40 - A empresa tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?		X
41 - A empresa tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras? (ex.: creche, jardim-de-infância, ludoteca, atividades de bem-estar, cultura e lazer, ginásios)?	X	
42 - A empresa tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?		X
43 - A empresa concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, amas e baby-sitters)?		X
44 - A empresa concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?		X
45 - A empresa tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?	X	
46 - A empresa disponibiliza serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?		X
47 - A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	X	

<b>PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA</b>	SIM	NÃO
48 - A empresa encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	X	
49 - A empresa concede a trabalhadoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?	X	
50 - A empresa concede a trabalhadores licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?	X	

51 - A empresa incentiva os homens a gozar o período de licença parental previsto na lei, que é remunerado pela Segurança Social e de uso exclusivo do pai?	X
52 - A empresa incentiva os homens ao uso de parte do tempo de licença por maternidade/paternidade que pode ser partilhada com a mãe?	X
53 - A empresa concede a trabalhadoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?	X
54 - A empresa concede a trabalhadores licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?	X
55 - A empresa procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?	X

### 3 – COMUNICAÇÃO

<b>COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
56 - Na comunicação externa nomeadamente na dirigida às partes interessadas, a empresa tem em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?	X	
57 - Na comunicação interna, a empresa tem em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?	X	
58 - Nos documentos e relatórios internos, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	X	
59 - A empresa utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?	X	
60 - A empresa divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?	X	

Fonte: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género  
 StatLink: Guia para a implementação de planos de igualdade nas empresas