IPOPORTO

Plano de Igualdade para o ano de 2025

REPÚBLICA PORTUGUESA
SAÚDE

SNS
SERVIÇO NACIONAL DE SAÚDE

IPOPORTO

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
Vetores Estratégicos 6
Igualdade de género 7
Diagnóstico 8
Boas Práticas no IPO Porto 18
Autodiagnóstico 20
O Questionário 21
Medidas a Implementar 23
Conclusões 23
Anexo - Questionário de Autodiagnóstico 24

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 pos*t o impacte 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 Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE (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 para 2025, com o objetivo do progresso das Boas Práticas no âmbito da igualdade de género no IPO Porto.

Breve apresentação do IPO Porto

O IPO Porto 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, de 29 de dezembro.

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 integra. Procurará, constantemente, formas de construir os serviços em torno das necessidades dos utentes, enquanto irá ao encontro das necessidades e expectativas dos profissionais.
- **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 significante 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

O IPO Porto é uma Instituição de referência na prestação de cuidados de saúde, ensino e investigação em Oncologia e tem toda a sua atividade, bem como a sua organização funcional, centrada no doente. Desde a organização das clínicas de patologia, no setor de ambulatório, passando pela informatização e desburocratização, tudo foi pensado com foco no tratamento do doente como um todo e não apenas da doença, com a máxima qualidade e humanismo. Para além da prestação de cuidados de saúde, o IPO Porto reconhece a importância da inovação na Oncologia, como fator crítico na luta contra o cancro. Esta materializa-se através da atividade educativa e científica, que engloba investigação básica, translacional e clínica, ministrada pelo Departamento de Educação e Formação em Oncologia (EPOP) da Instituição e pela infraestrutura de investigação que resulta do consórcio entre o IPO Porto e o Instituto de Investigação e Inovação em Saúde (i3S).

O IPO Porto, enquanto hospital oncológico, deve garantir um acesso rápido e fácil aos cuidados de saúde especializados, o que, face ao aumento da incidência e prevalência do cancro na população portuguesa, não é tarefa fácil. Todos os anos, cerca de 10.000 novos doentes são encaminhados para o IPO Porto e cerca de 50.000 são acompanhados e monitorizados por este, sendo o maior prestador autónomo de cuidados oncológicos, em regime de internamento e ambulatório, a nível nacional. O IPO Porto dispõe, ainda, de um dos maiores Serviços de Radioterapia da Península Ibérica.

Alcançar o estatuto de Centro Compreensivo de Cancro (Comprehensive Cancer Centre) de nível europeu constitui o principal objetivo do Plano Estratégico 2022-2024, desenhado no âmbito do consórcio IPO Porto / i3S - o Porto Comprehensive Cancer Centre (P.CCC). Para atingir tal objetivo, foram definidos três eixos estratégicos:

- O doente no centro
- Qualidade e eficiência
- Inovação em Oncologia

Estes eixos estratégicos correspondem a programas operacionais que visam reforçar a cultura organizacional, melhorar a integração e satisfação na prestação de cuidados, promover uma visão global e reforçar os sistemas de informação e o empoderamento dos cidadãos.

As atividades a desenvolver vão responder aos três eixos de atuação estratégica, procurando assegurar o seu enquadramento nas orientações emanadas pela Administração Central do Sistema de Saúde (ACSS).

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 Civis 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 perspetiva 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), a Estratégia Europa 2020, e a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018 e publicada em 21/05/2018.

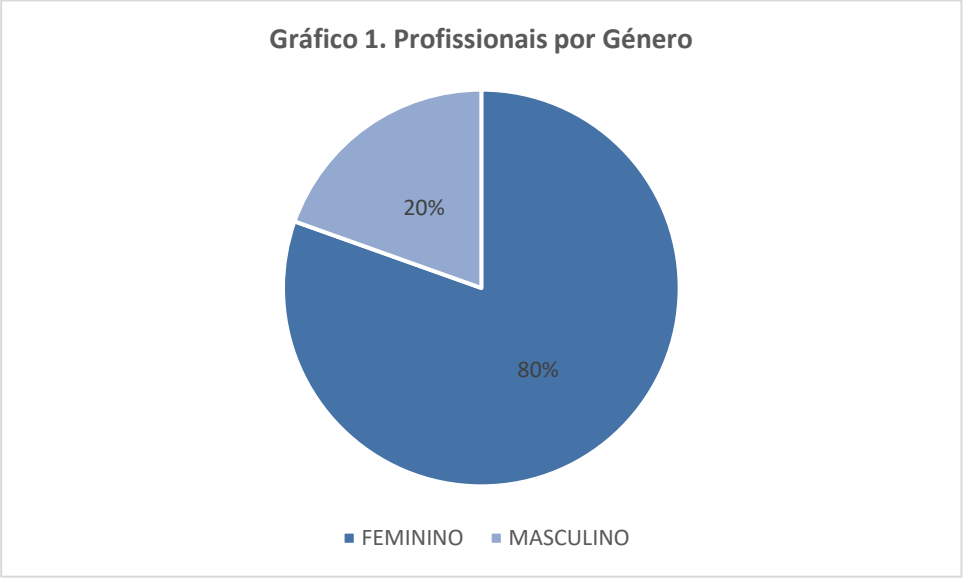
Diagnóstico

Previamente à elaboração do Plano para a Igualdade para o ano de 2025, realizou-se o diagnóstico da situação atual da Instituição, no que concerne à igualdade de género.
O diagnóstico compreende uma análise ao número de profissionais que, em 31 de dezembro de 2023, desempenhavam funções no IPO Porto, independentemente do tipo de vínculo, permitindo, desta forma, obter uma caracterização da Instituição.

1. Profissionais por género

Na análise ao género da totalidade de profissionais do IPO Porto, é possível verificar uma predominância de profissionais do género feminino, em cerca de 80%, face aos 20% correspondentes do género

masculino. Deste modo, conclui-se que mais de metade dos recursos humanos da instituição são constituídos pelo género feminino.



Fonte: IPO Porto

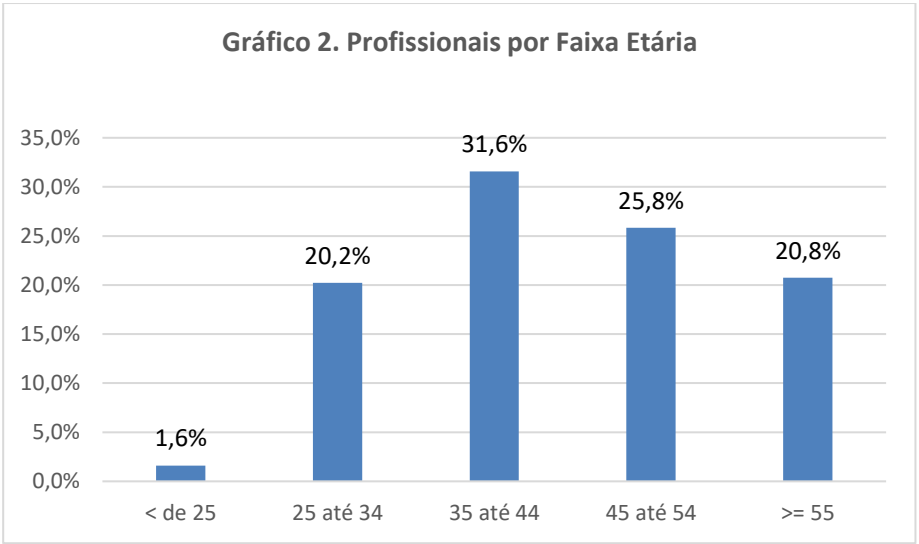
Tabela 1. Profissionais por Género

Género	Nº Profissionais	%
FEMININO	1996	80,45%
MASCULINO	485	19,55%
	2481	100,0%

Fonte: IPO Porto

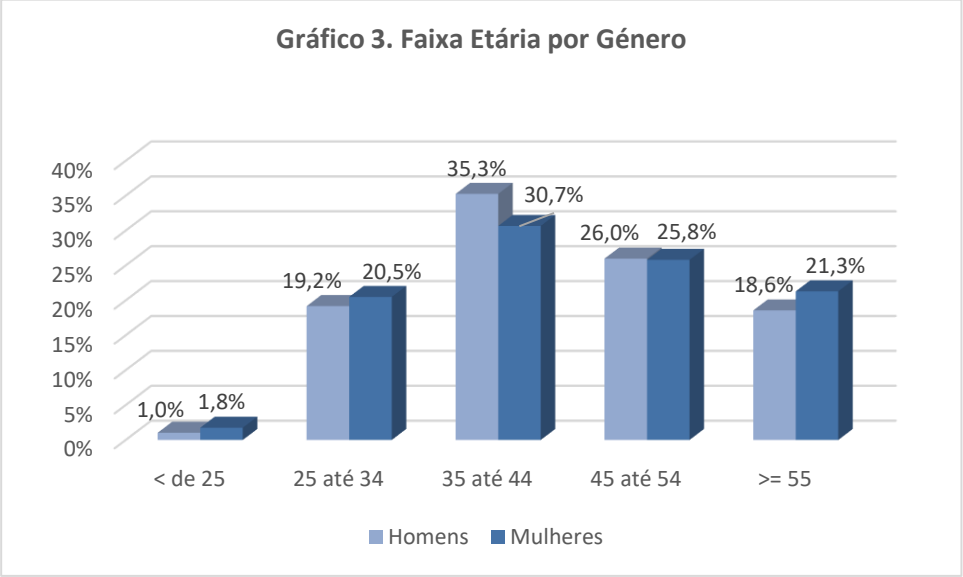
2. Profissionais por Faixa Etária

Na análise à faixa etária, verifica-se que a média de idades dos profissionais da instituição é de 44,03 anos. O maior peso relativo diz respeito à faixa etária dos 35-44 anos, com mais de 31% dos profissionais.



Fonte: IPO Porto

Tendo em consideração a distribuição dos profissionais por faixa etária, examina-se como este se distribui por género**.** A análise por género demonstra que a faixa etária mais representativa da população, dos 35 aos 44 anos, é composta, em mais de 30%, pelo género feminino e em mais de 35% pelo género masculino.



Fonte: IPO Porto

3. Grupo profissional por género

Na análise aos grupos profissionais em vigor e no que diz respeito à sua composição, constata-se que a categoria profissional com maior número de profissionais corresponde ao Pessoal de Enfermagem (n=788), representando mais de 31% dos profissionais. As categorias com menor número de profissionais correspondem ao grupo profissional de Administração Hospitalar, Pessoal Docente e Pessoal em Formação Pré-Carreira TSS.

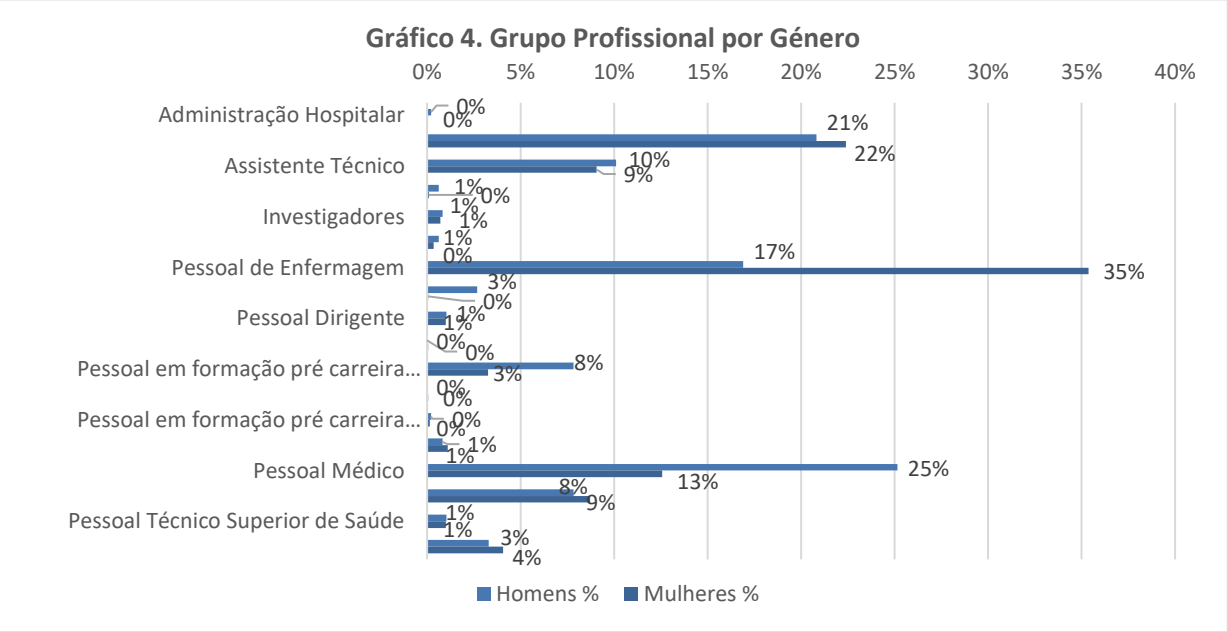
Tabela 2. Profissionais por Grupo Profissional

Grupo Profissional	Nº Profissionais	%
ADMINISTRAÇÃO HOSPITALAR	1	0,04%
ASSISTENTE OPERACIONAL	548	22,09%
ASSISTENTE TÉCNICO	230	9,27%
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	5	0,20%
INVESTIGADORES	18	0,73%
OUTRO PESSOAL	10	0,40%
PESSOAL DE ENFERMAGEM	788	31,76%
PESSOAL DE INFORMÁTICA	14	0,56%
PESSOAL DIRIGENTE	25	1,01%

PESSOAL DOCENTE	1	0,04%
PESSOAL EM FORMAÇÃO PRÉ CARREIRA MÉDICA	103	4,15%
PESSOAL EM FORMAÇÃO PRÉ CARREIRA TSS	1	0,04%
PESSOAL EM FORMAÇÃO PRÉ CARREIRA FARMACÊUTICA	4	0,16%
PESSOAL FARMACÊUTICO	26	1,05%
PESSOAL MÉDICO	373	15,03%
PESSOAL TÉCNICO SUP. DE DIAGNÓSTICO E TERAPÊUTICA	212	8,54%
PESSOAL TÉCNICO SUPERIOR DE SAÚDE	25	1,01%
TÉCNICOS SUPERIORES	97	3,91%
	2481	100%

Fonte: IPO Porto

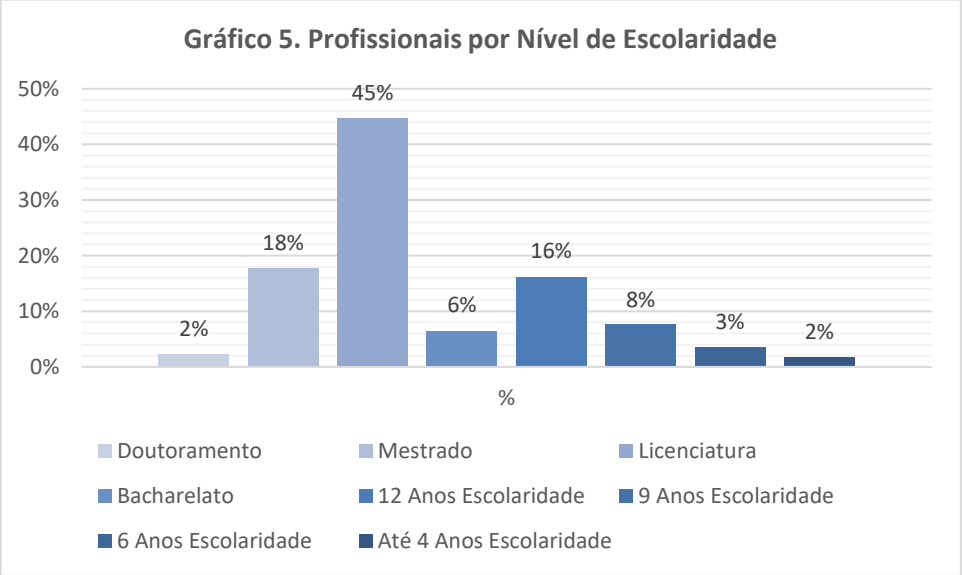
Considerando o peso de cada um dos grupos profissionais na generalidade dos profissionais, averigua-se como este se distribui por género**.** O grupo profissional de Enfermagem apresenta a maior percentagem de profissionais do género feminino, mais de 35%. O género masculino encontra-se em maior percentagem no grupo profissional dos Médicos, com mais de 25%.



Fonte: IPO Porto

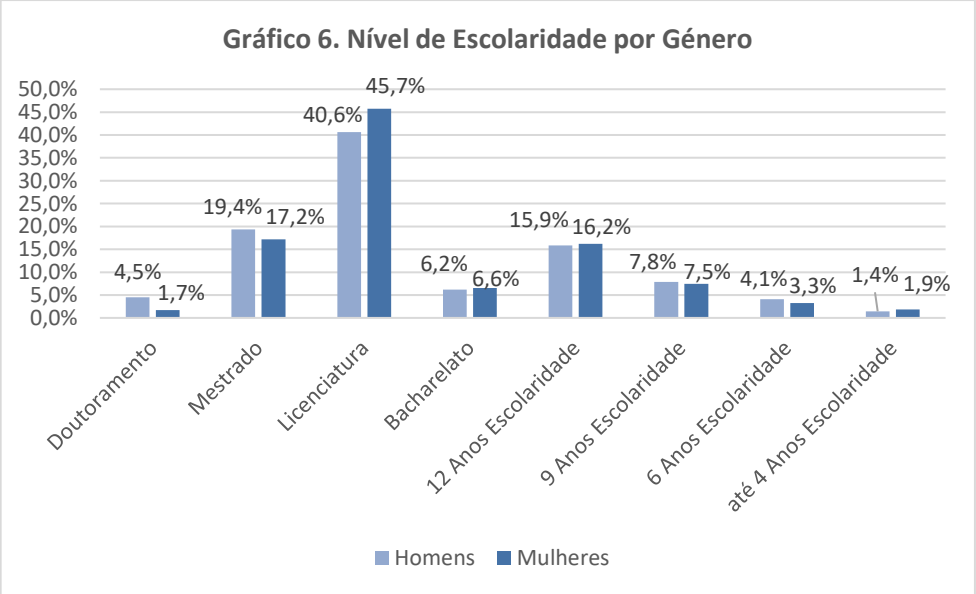
4. Níveis de escolaridade e género

Em análise ao nível de escolaridade da generalidade dos profissionais, verifica-se que mais de metade dos profissionais (71,1%) possuem habilitações literárias de ensino superior. No nível de ensino secundário, encontram-se cerca de 16% dos profissionais.



Fonte: IPO Porto

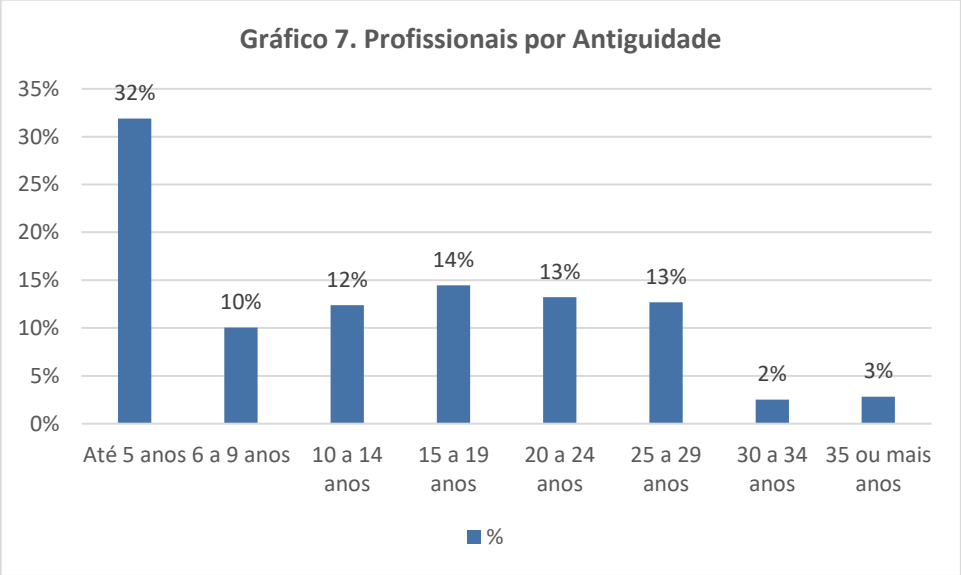
Atendendo à distribuição das habilitações literárias pelos profissionais, explora-se como este se divide por género**.** Ao analisar o nível de escolaridade por género, constata-se que o nível de escolaridade com maior percentagem em ambos os géneros, corresponde à licenciatura, em mais de 45% nas mulheres e em mais de 40% nos homens.



Fonte: IPO Porto

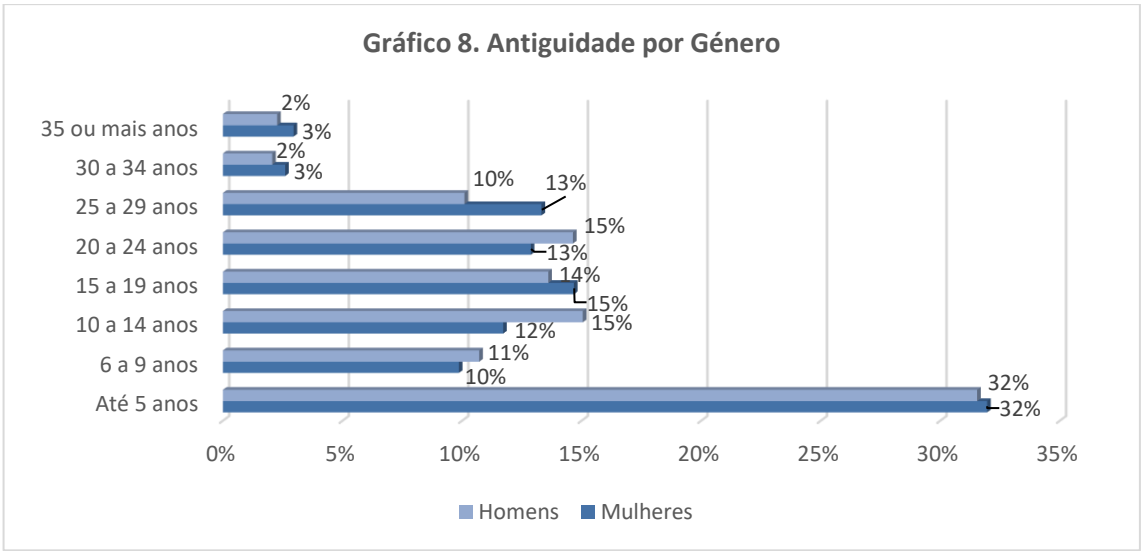
5. Antiguidade e género

Na análise à antiguidade dos profissionais, verifica-se que a média de anos de trabalho dos profissionais na instituição é de 13,5 anos. O maior peso relativo diz respeito ao intervalo de até 5 anos na instituição, com mais de 32% dos profissionais. O intervalo de anos na instituição menos representativo corresponde ao dos profissionais com antiguidade entre os 30 e 34 anos, o correspondente a 2%.



Fonte: IPO Porto

Considerando a distribuição dos profissionais por anos de antiguidade, averigua-se como esta se distribui por género. A análise por género demonstra que o número de anos de antiguidade mais representativa da população, até aos 5 anos, é composta, em mais de 32%, pelo género feminino e pelo género masculino. Pode-se, ainda, verificar que, com 35 ou mais anos, pertencem 3% dos profissionais do género feminino e 2% do género masculino.



Fonte: IPO Porto

6. Vínculo e género

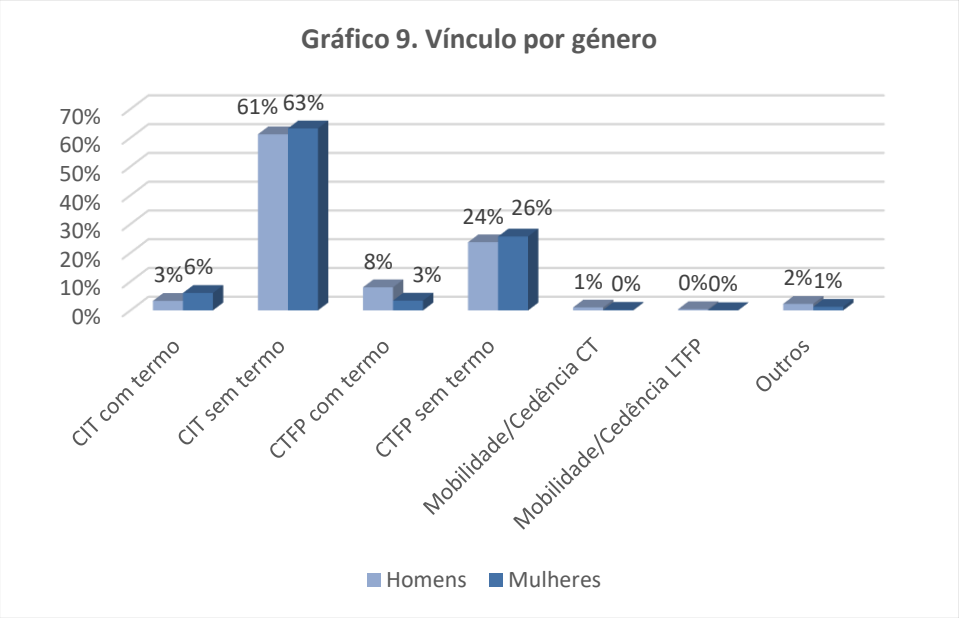
Do número total de profissionais, mais de 88% detêm contratos por tempo indeterminado, mais de 62% encontram-se vinculados com Contrato Individual de Trabalho e mais de 25% em Contrato de Trabalho em Funções Públicas. No que diz respeito ao vínculo contratual a termo, constata-se que mais de 9% dos profissionais têm contratos a termo, sendo 5,5% Contratos Individuais de Trabalho e 4,3% Contratos Trabalho em Funções Públicas.

Tabela 3. Profissionais por vínculo

Vínculo	Nº Profissionais	%
CIT com termo	137	5,5%
CIT sem termo	1560	62,9%
CTFP com termo	107	4,3%
CTFP sem termo	628	25,3%
Mobilidade/Cedência CT	9	0,4%
Mobilidade/Cedência LTFP	4	0,2%
Outros	36	1,5%
	2481	100%

Fonte: IPO Porto

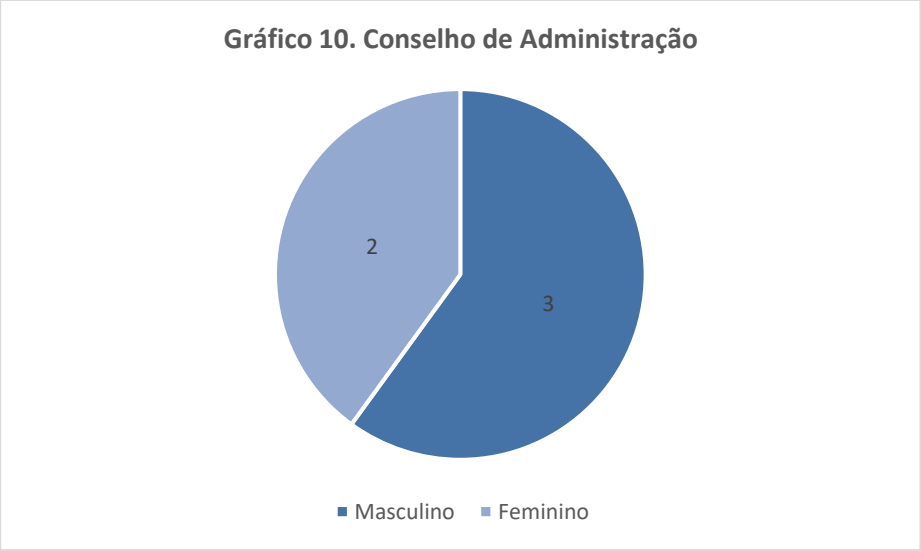
Considerando a distribuição dos profissionais por vínculo, averigua-se como este se distribui por género**.** Ao analisar a distribuição de vínculo contratual por género, verifica-se que o género masculino se encontra representado em maior número no vínculo CIT S/Termo, com 61% dos profissionais. Relativamente ao género feminino, constata-se que é também no vínculo CIT S/Termo que apresenta um maior número de profissionais, em mais de 63%.



Fonte: IPO Porto

7. Composição do Conselho de Administração por género

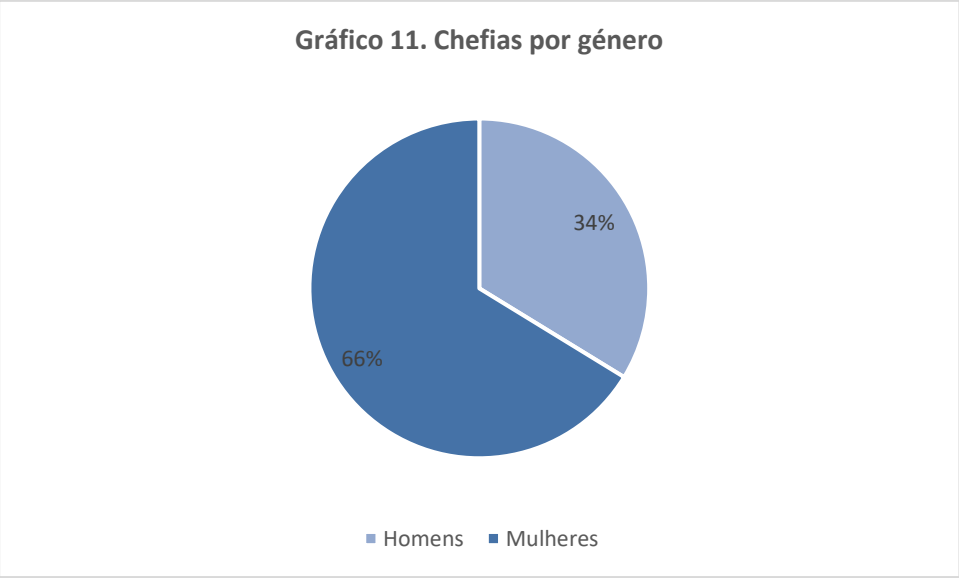
O Conselho de Administração é composto por 5 elementos, 3 do género masculino e 2 do género feminino. Em termos percentuais, distribui-se por mais de 60% de elementos do género masculino e os restantes 40% pertencem ao género feminino.



Fonte: IPO Porto

8. Composição das chefias intermédias por género

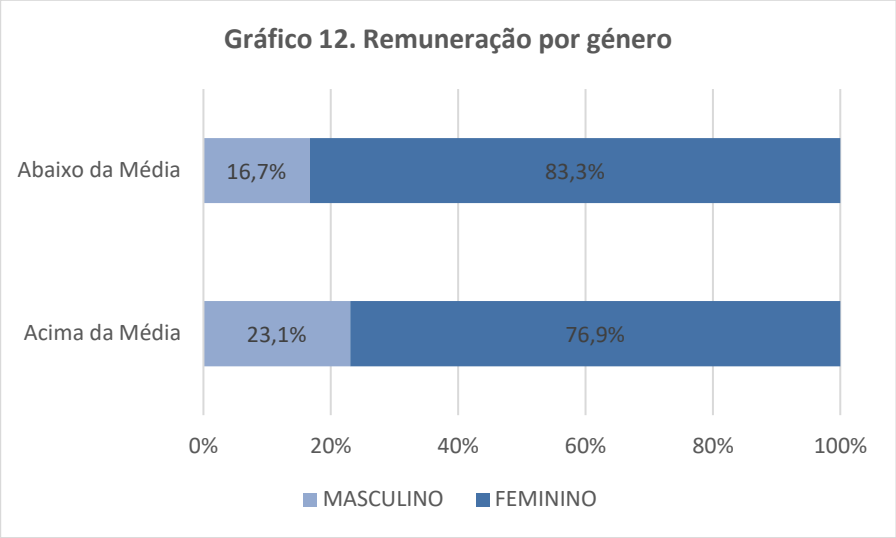
No que concerne a Direção de Departamentos e Serviços, constata-se que, a 31 de dezembro de 2023, encontravam-se em cargo de Dirigentes um total de 80 profissionais, dos quais 53 eram do género feminino e 27 do género masculino. Deste modo, conclui-se que o género feminino se encontra mais representado a nível de chefias, representando mais de 66% dos mesmos, face a 34% do género masculino, acompanhando aquilo que é a representatividade dos géneros no total de profissionais da Instituição.



Fonte: IPO Porto

9. Remuneração base e género

Por intermédio da análise à remuneração base dos profissionais, é possível concluir que mais de metade aufere uma remuneração inferior à média dos vencimentos pagos no IPO Porto. Na sua distribuição por género, verifica-se que do grupo de profissionais que auferem uma remuneração acima da média, 77% pertencem ao género feminino e 23% ao género masculino. Relativamente ao grupo de profissionais que auferem uma remuneração abaixo da média, o género feminino encontra-se em maioridade, com cerca de 83%, face aos 17% do género masculino, decorrente da distribuição de género por grupo profissional.

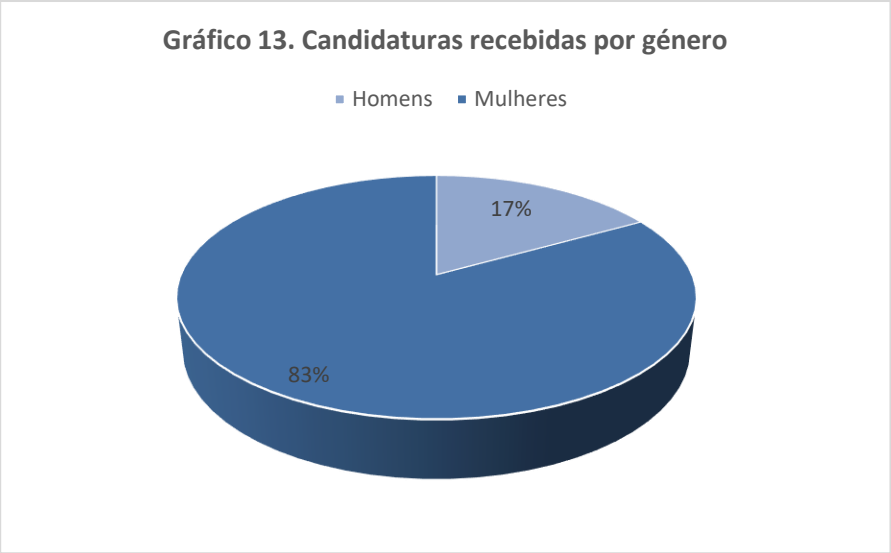


Fonte: IPO Porto

10. Recrutamento e seleção

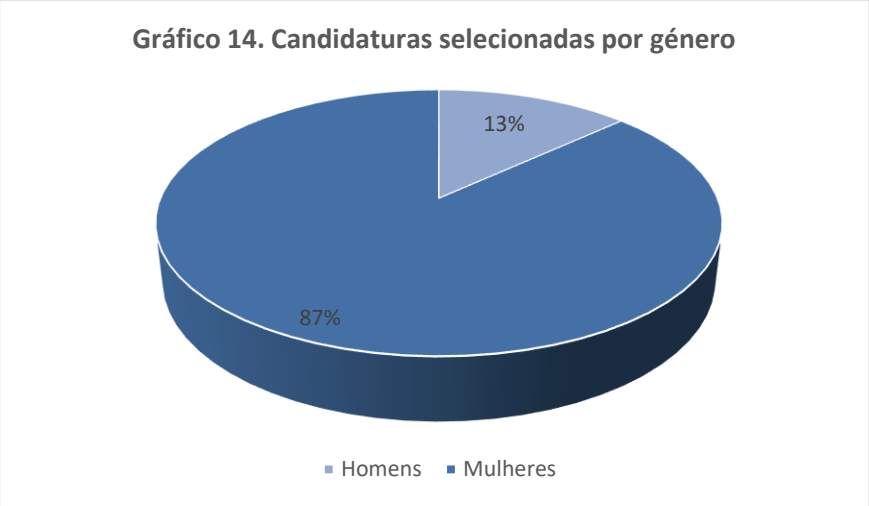
Tendo em conta o facto de a população do IPO Porto ser maioritariamente constituída pelo sexo feminino, importa analisar a base das contratações. Para isso convém realizar um autodiagnóstico aos processos de recrutamento e seleção. Para esta análise não serão consideradas as candidaturas espontâneas, que deixaram de ser consideradas nos processos de recrutamento.

Ao considerarmos 57 processos de recrutamento (vagas disponíveis e/ou bolsas de reserva) concluídos em 2023, verificamos que a predominância das mulheres se inicia logo aquando do processo de recrutamento. Assim como se pode apurar no seguinte gráfico, 83% das candidaturas recebidas são do género feminino, face a um número de candidaturas de 17% do género masculino.



Fonte: IPO Porto

O próximo gráfico apresenta a distribuição das candidaturas selecionadas por género. Deste modo, pode-se verificar que 87% dos candidatos selecionados pertencem ao género feminino, sendo os restantes 13% do género masculino.



Fonte: IPO Porto

Embora todos os processos de recrutamento cumpram as especificidades no que diz respeito à igualdade de género, verificamos uma taxa de resposta feminina muito superior à taxa de resposta masculina.

Tendo em conta o diagnóstico acima realizado, o Plano para a Igualdade do IPO Porto constitui uma referência para a integração e sedimentação da perspetiva de género nos vários domínios dos serviços de saúde 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 antidiscriminação 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 todos os profissionais. Todas as práticas, políticas e procedimentos laborais estão 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 profissionais 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 profissionais, 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 profissionais e potenciais profissionais.

Boas Práticas no IPO Porto

Faz parte da estratégia do IPO Porto a implementação de Boas Práticas de interesse e incentivo aos nossos profissionais 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, na Política de Igualdade de Oportunidades e Antidiscriminação e na Política Estratégica de Recursos Humanos.

- O IPO Porto cumpre a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, publicada em 7 de março, que adota um conjunto de medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens, nomeadamente, nos termos do n.º 2 da referida Resolução, promove, de três em três anos, a elaboração de um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.
- 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 profissionais;
- 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 profissionais 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 profissionais, 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 profissionais, o IPO Porto promove protocolos de cooperação com outras empresas/instituições de aquisição e prestação de serviços que facilitem o quotidiano dos nossos profissionais 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 Árvores de Natal, Sessões de terapias de bem-estar, como Yoga, Workshops com temáticas variadas, Clube de leitura, etc.;
- Possui um programa de acolhimento e integração, devidamente estruturado, para os novos profissionais para que estes, no momento da sua admissão, se sintam integrados no novo local de trabalho;
- Promove a celebração do nascimento dos filhos dos profissionais, com oferta de um kit de nascimento, independentemente do género do profissional;
- Reconhece de igual modo o exercício de direitos parentais e a assistência à família dos profissionais e trabalhadoras e incentiva os homens ao gozo do período de licença voluntaria 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
- 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 profissionais
    - 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 profissionais, trabalhadores 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
1. Planeamento estratégico	10	12	83,33%
Estratégia, missão e valores do organismo	10	12	83,33%
2. Gestão de recursos humanos	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 profissionais/as	6	6	100,00%
Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho	6	6	100,00%
Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	35	51	68,63%
Formas inovadoras de organização do trabalho	8	8	100,00%
Benefícios diretos a profissionais, trabalhadoras e suas famílias	12	24	50,00%
Proteção na maternidade e na paternidade assistência à família	15	19	78,95%
3. Comunicação interna e externa	4	4	100,00%
PONTUAÇÃO TOTAL	78	98	79,59%

Fonte: IPO Porto

A pontuação obtida no autodiagnóstico totalizou 78 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 profissionais.

No questionário foi constatado que uma 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 garantir as matérias de políticas de igualdade de género, são os a seguir apresentados:

- 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 profissionais, 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 profissionais 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 profissionais, 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.

Anexo - Questionário de Autodiagnóstico

AUTO-DIAGNÓSTICO

1 – PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA.	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

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	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

FORMAÇÃO CONTÍNUA	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	

GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES	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	

DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS	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	

RESPEITO PELA DIGNIDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO	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

FORMAS INOVADORAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	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	

BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMÍLIAS	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	

PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA	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

COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA	SIM	NÃO
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: Guião para a implementação de planos de igualdade nas empresas