



PLANO DE IGUALDADE 2027

IPO-PORTO

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	4
BREVE APRESENTAÇÃO DO IPO PORTO	5
MISSÃO E A FORMA COMO É PROSEGUIDA, VISÃO E VALORES QUE ORIENTAM A EMPRESA	5
VETORES ESTRATÉGICOS	7
IGUALDADE DE GÉNERO	8
DIAGNÓSTICO.....	10
PRINCÍPIOS ORIENTADORES E OBJETIVOS DO PLANO	21
PLANO DE AÇÃO	22
AUTODIAGNÓSTICO	22
ANEXO I - QUESTIONÁRIO DE AUTODIAGNÓSTICO	27
ANEXO II – PLANO DE MEDIDAS 2027.....	42

Ficha Técnica

Título: Plano de Igualdade de Género para o ano de 2027

Autoria: Serviço de Gestão de Recursos Humanos

Data de Aprovação: 10-09-2026

INTRODUÇÃO

“A igualdade de género é mais do que um objetivo em si. É uma condição necessária para fazer face ao desafio de reduzir a pobreza, promover o desenvolvimento sustentável e construir a boa governança.”

Kofi Annan

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 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 (CITE), 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 2027, 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 PROSEGUIDA, 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, enquanto irá ao encontro das necessidades e expectativas dos trabalhadores/as.
- **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 trabalhadores/as 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 trabalhadores/as, 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

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 2023-2025, 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 Cíveis 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
- VI Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação: 2018-2030

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, publicada em 21 de maio.

DIAGNÓSTICO

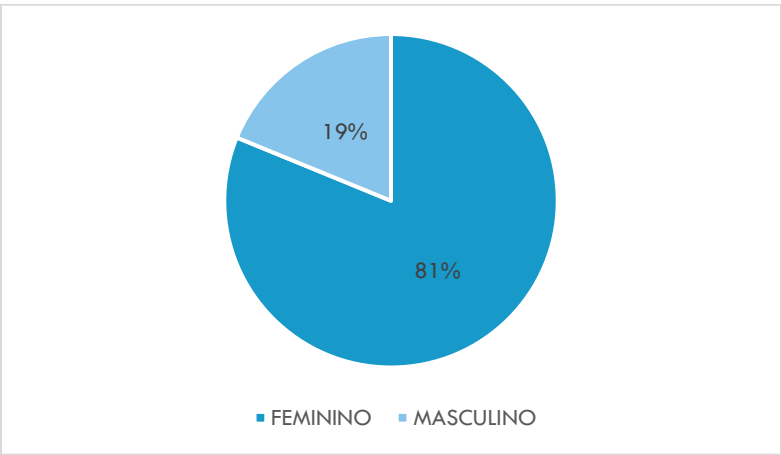
Previamente à elaboração do Plano para a Igualdade para o ano de 2027, realizou-se o diagnóstico da situação atual da Instituição, no que concerne à igualdade de género.

O diagnóstico compreende uma análise ao número de trabalhadores/as que, em 31 de dezembro de 2025, desempenhavam funções no IPO Porto, independentemente do tipo de vínculo, permitindo, desta forma, obter uma caracterização da Instituição.

Trabalhadores/as por sexo

Na análise ao sexo da totalidade de trabalhadores/as do IPO Porto, é possível verificar uma predominância do sexo feminino, em cerca de 81%, face aos 19% correspondentes ao sexo masculino. Deste modo, conclui-se que mais de metade dos recursos humanos da instituição são constituídos por trabalhadoras.

Gráfico 1. Trabalhadores/as por sexo



Fonte: IPO Porto

Tabela 1. Trabalhadoras/es por sexo

	Nº Trabalhadoras/es	%
Mulheres	2124	81,19%
Homens	492	18,81%
	2616	100,0%

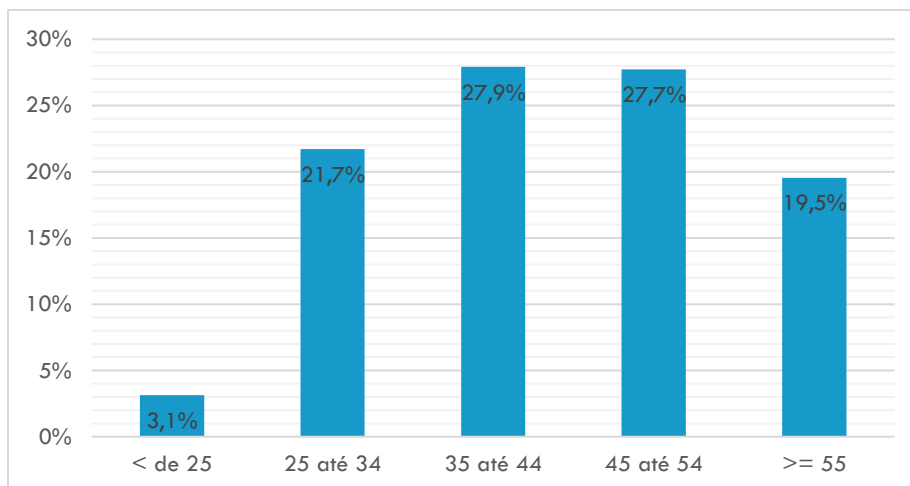
Fonte: IPO Porto

Trabalhadores/as por Faixa Etária

Na análise à faixa etária, verifica-se que a média de idades dos trabalhadores/as da instituição é de 43,62 anos. O maior peso relativo diz respeito à faixa etária dos 35-44 anos, com

mais de 27% dos trabalhadores/as, sendo seguidos pela faixa etária 35-44 anos, também com um valor percentual de 27%.

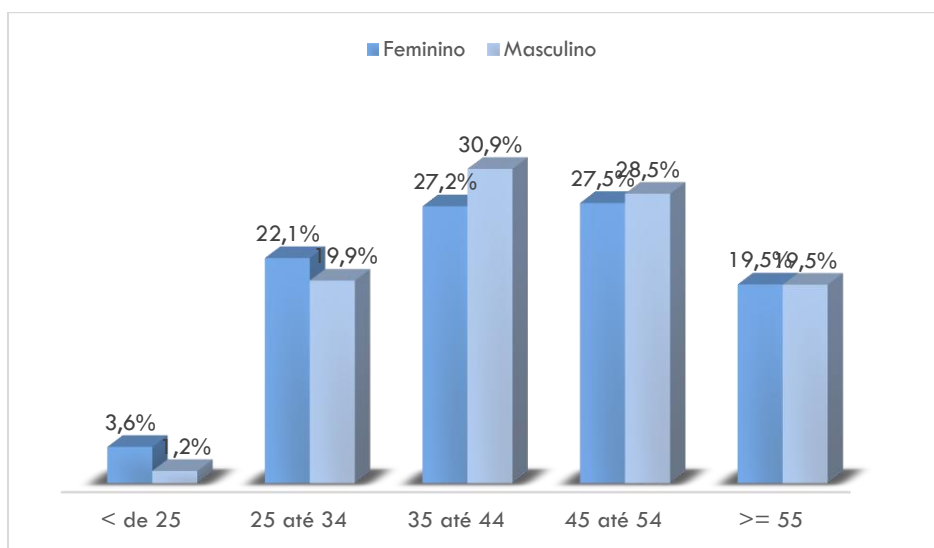
Gráfico 2. Trabalhadores/as por faixa etária



Fonte: IPO Porto

Tendo em consideração a distribuição dos trabalhadores/as por faixa etária, examina-se como este se distribui por sexo. A análise por sexo demonstra que a faixa etária mais representativa da população, dos 35 aos 44 anos, é composta, em mais de 30%, pelo sexo masculino e em mais de 27% pelo sexo feminino.

Gráfico 3. Faixa etária por sexo



Fonte: IPO Porto

Grupo profissional por sexo

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 trabalhadores/as corresponde ao Pessoal de Enfermagem (n=832), representando mais de 31% dos trabalhadores/as. As categorias com menor número de trabalhadores/as correspondem ao grupo profissional de Administração Hospitalar, Outro Pessoal e Pessoal Docente.

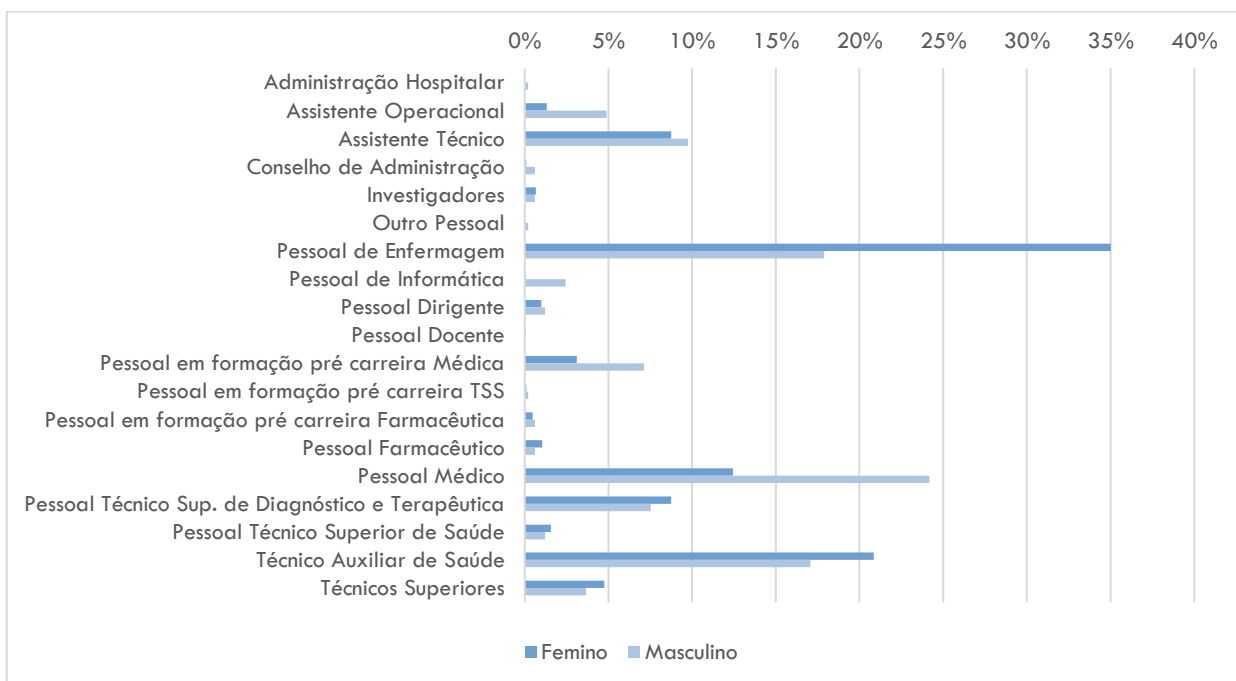
Tabela 2. Trabalhadores/as por Grupo Profissional

Grupo Profissional	Nº trabalhadores/as	%
ADMINISTRAÇÃO HOSPITALAR	1	0,04%
ASSISTENTE OPERACIONAL	52	1,99%
ASSISTENTE TÉCNICO	234	8,94%
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	5	0,19%
INVESTIGADORES	17	0,65%
OUTRO PESSOAL	1	0,04%
PESSOAL DE ENFERMAGEM	832	31,80%
PESSOAL DE INFORMÁTICA	13	0,50%
PESSOAL DIRIGENTE	27	1,03%
PESSOAL DOCENTE	1	0,04%
PESSOAL EM FORMAÇÃO PRÉ CARREIRA MÉDICA	101	3,86%
PESSOAL EM FORMAÇÃO PRÉ CARREIRA TSS	3	0,11%
PESSOAL EM FORMAÇÃO PRÉ CARREIRA FARMACÊUTICA	13	0,50%
PESSOAL FARMACÊUTICO	25	0,96%
PESSOAL MÉDICO	383	14,64%
PESSOAL TÉCNICO SUP. DE DIAGNÓSTICO E TERAPÊUTICA	223	8,52%
PESSOAL TÉCNICO SUPERIOR DE SAÚDE	39	1,49%
TÉCNICOS AUXILIARES DE SAÚDE	527	20,15%
TÉCNICOS SUPERIORES	119	4,55%
	2616	100%

Fonte: IPO Porto

Considerando o peso de cada um dos grupos profissionais na generalidade dos trabalhadores/as, averigua-se como este se distribui por sexo. O grupo profissional de Enfermagem apresenta a maior percentagem de trabalhadoras do sexo feminino, em mais de 35%. O sexo masculino encontra-se em maior percentagem no grupo profissional dos Médicos, com mais de 24%.

Gráfico 4. Grupo Profissional por sexo

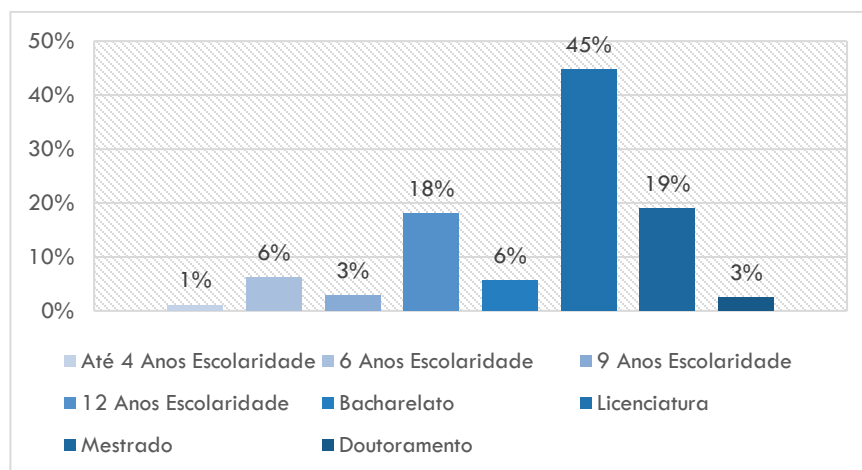


Fonte: IPO Porto

Níveis de escolaridade e sexo

Em análise ao nível de escolaridade da generalidade dos trabalhadores/as, verifica-se que mais de metade dos trabalhadores/as (72%) possuem habilitações literárias de ensino superior. No nível de ensino secundário, encontram-se cerca de 18% dos trabalhadores/as.

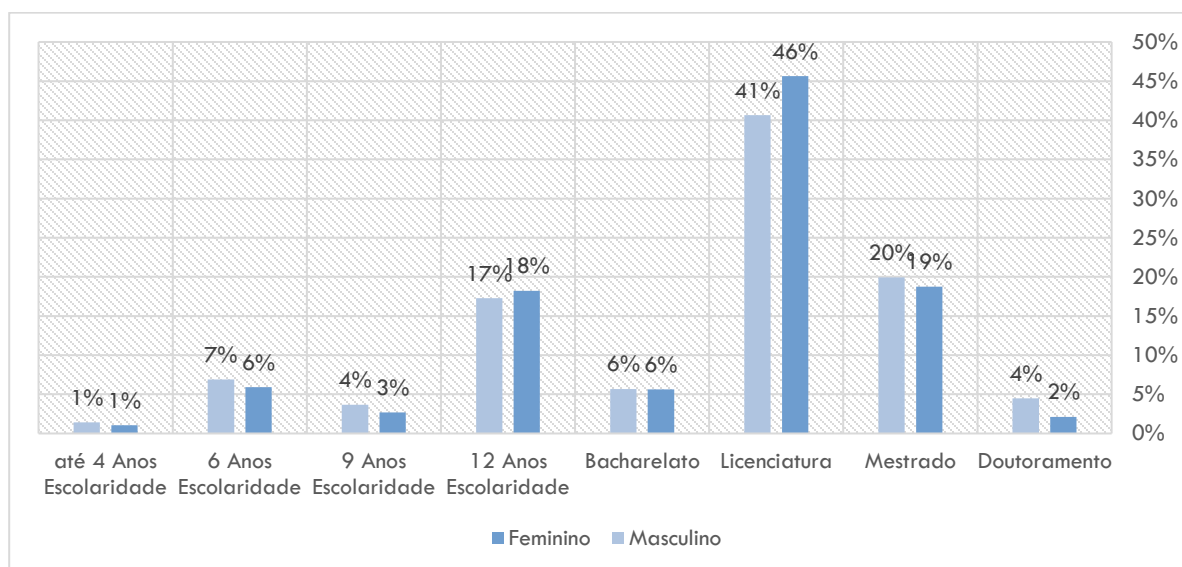
Gráfico 5. Trabalhadores/as por nível de escolaridade



Fonte: IPO Porto

Atendendo à distribuição das habilitações literárias pelos trabalhadores/as, explora-se como este se divide por sexo. Ao analisar o nível de escolaridade por sexo, constata-se que o nível de escolaridade com maior percentagem corresponde à licenciatura, em mais de 46% no sexo feminino e em cerca de 41% no sexo masculino.

Gráfico 6. Nível de escolaridade por sexo

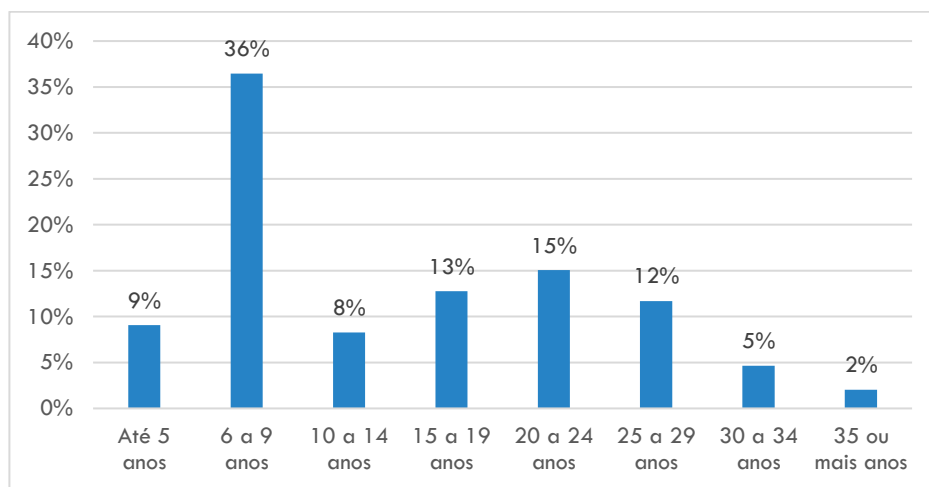


Fonte: IPO Porto

Antiguidade e sexo

Na análise à antiguidade dos trabalhadores/as, verifica-se que a média de anos de trabalho dos trabalhadores/as na instituição é de 13,1 anos. O maior peso relativo diz respeito ao intervalo de 6 a 9 anos na instituição, com 36% dos trabalhadores/as. O intervalo de anos na instituição menos representativo corresponde ao dos trabalhadores/as com maior antiguidade, de 35 ou mais anos, com uma percentagem de 2%.

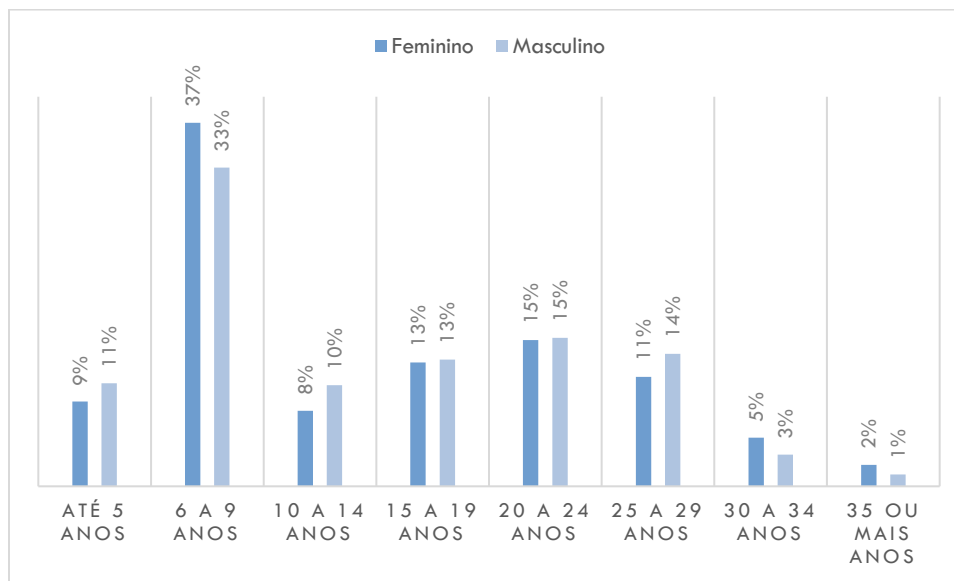
Gráfico 7. Trabalhadores/as por antiguidade



Fonte: IPO Porto

Considerando a distribuição dos trabalhadores/as por anos de antiguidade, averigua-se como esta se distribui por sexo. A análise por sexo demonstra que o número de anos de antiguidade mais representativa da população, dos 6 aos 9 anos, é composta, em mais de 37%, pelo sexo feminino e em 33% pelo género masculino. Pode-se, ainda, verificar que, com 35 ou mais anos, pertencem 2% dos trabalhadores/as do sexo feminino e 1% do sexo masculino.

Gráfico 8. Antiguidade por sexo



Fonte: IPO Porto

Vínculo e sexo

Do número total de trabalhadores/as, mais de 92% detêm contratos por tempo indeterminado, mais de 76% encontram-se vinculados com Contrato Individual de Trabalho e mais de 26% em Contrato de Trabalho em Funções Públicas. No que diz respeito ao vínculo contratual a termo, constata-se que cerca de 10% dos trabalhadores/as têm contratos a termo, sendo 5,9% Contratos Individuais de Trabalho e 4,6% Contratos Trabalho em Funções Públicas.

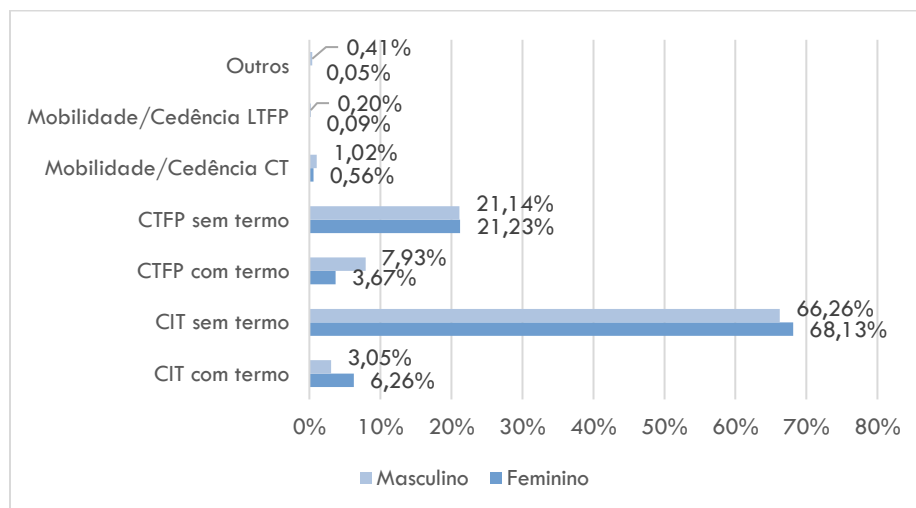
Tabela 3. Trabalhadores/as por vínculo

Vínculo	Nº trabalhadores/as	%
CIT com termo	148	5,9%
CIT sem termo	1773	70,4%
CTFP com termo	117	4,6%
CTFP sem termo	555	22,1%
Mobilidade/Cedência CT	17	0,7%
Mobilidade/Cedência LTFP	3	0,1%
Outros	3	0,1%
	2616	100%

Fonte: IPO Porto

Considerando a distribuição dos trabalhadores/as por vínculo, averigua-se como este se distribui por sexo. Ao analisar a distribuição de vínculo contratual por sexo, verifica-se que o sexo masculino se encontra representado em maior número no vínculo CIT S/Termo, com 66% dos trabalhadores/as. relativamente ao sexo feminino, constata-se que é também no vínculo CIT S/Termo que apresenta um maior número de trabalhadores/as, em mais de 68%.

Gráfico 9. Vínculo por sexo



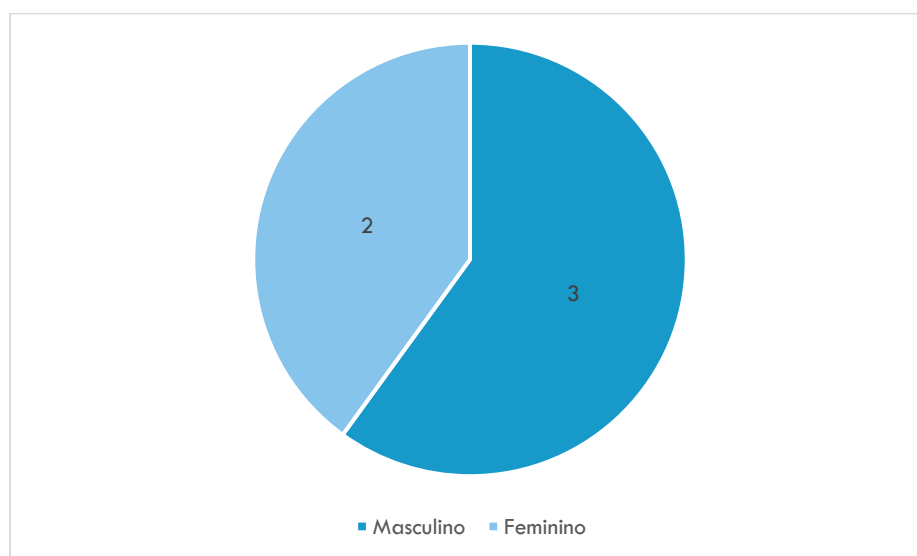
Fonte: IPO Porto

Composição do Conselho de Administração por sexo

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

Importa dar nota que a designação e composição do Conselho de Administração não é da competência da Instituição mas do Ministério da Saúde.

Gráfico 10. Conselho de Administração



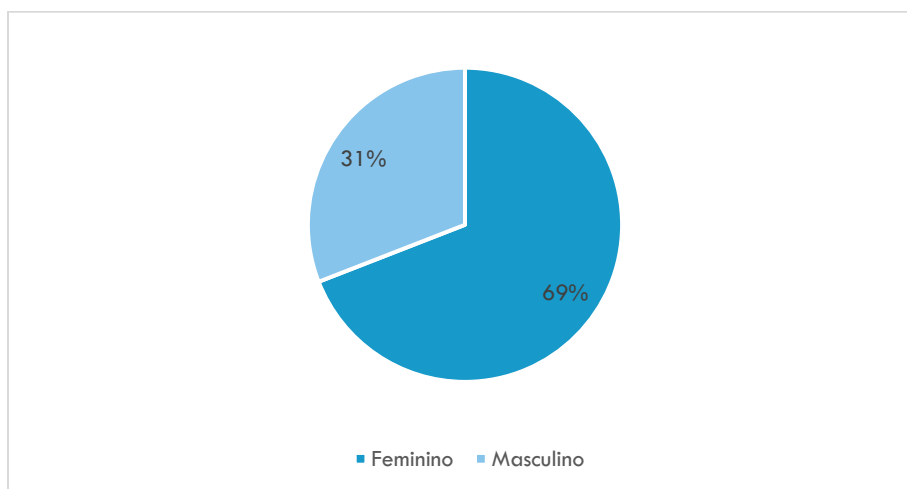
Fonte: IPO Porto

Composição das chefias intermédias por sexo

No que concerne a Direção de Departamentos e Serviços, constata-se que, a 31 de dezembro de 2025, encontravam-se em funções de chefia um total de 110 trabalhadores/as, dos quais 76 eram do sexo feminino e 34 do sexo masculino. Deste modo, conclui-se que o sexo feminino se encontra mais representado a nível de chefias, representando mais de 69% dos mesmos, face a 31% do sexo masculino.

A nomeação dos cargos de direção é precedida da realização de procedimento público de acolhimento de manifestação individual de interesse, pelo que como mais abaixo se refere a respetiva representatividade decorre da participação nos referidos procedimentos concursais.

Gráfico 11. Chefias por sexo



Fonte: IPO Porto

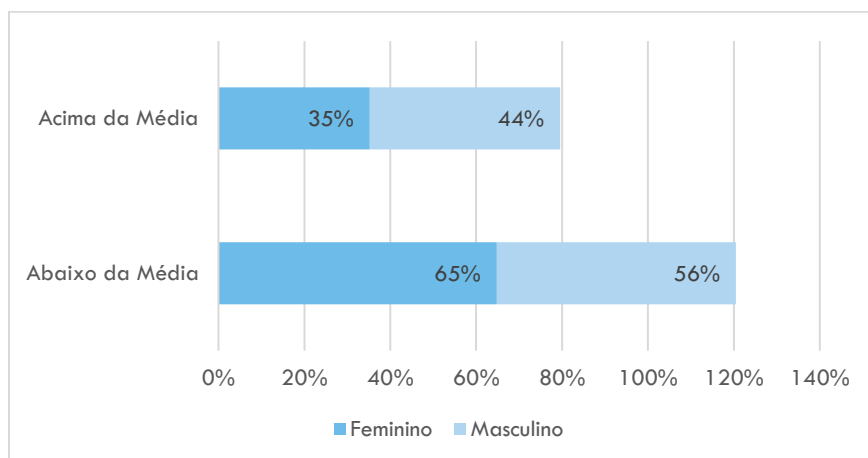
Remuneração base e sexo

Por intermédio da análise à remuneração base dos trabalhadores/as, é possível concluir que mais de metade auferem uma remuneração inferior à média dos vencimentos pagos no IPO Porto. Na sua distribuição por sexo, verifica-se que do grupo de trabalhadores/as que auferem uma remuneração abaixo da média, 65% pertencem ao sexo feminino e 35% ao sexo masculino. Relativamente ao grupo de trabalhadores/as que auferem uma remuneração acima da média, o sexo masculino encontra-se em maioria, com cerca de 44%, face aos 35% do sexo feminino, decorrente da distribuição de sexo por grupo profissional.

Sobre este aspeto importa esclarecer que não existem desigualdades nas remunerações atribuídas. Tal decorre do facto de o IPO Porto, enquanto Entidade Pública Empresarial, está obrigado a contratualizar as remunerações em vigor e determinadas pelo Sistema Remuneratório da Administração Pública.

Assim, o cenário atual resulta da antiguidade dos trabalhadores/as que integram o mapa de pessoal da instituição e progressões operadas por via do SIADAP (sistema de avaliação de desempenho vigente para a Administração Pública).

Gráfico 12. Remuneração por sexo



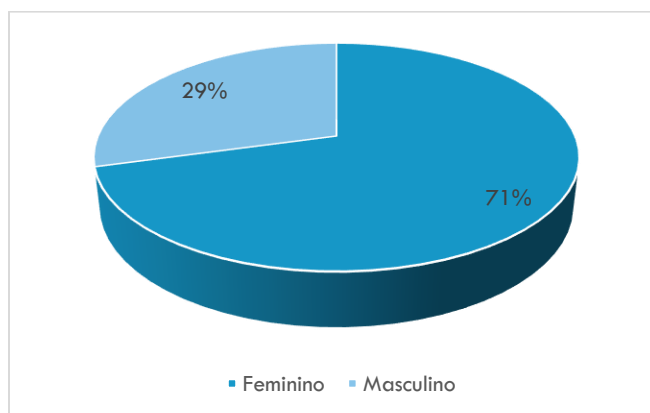
Fonte: IPO Porto

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.

Ao considerarmos 61 processos de recrutamento (vagas disponíveis e/ou bolsas de reserva) concluídos em 2025, verificamos que a predominância do sexo feminino se inicia logo aquando do processo de recrutamento. Assim como se pode apurar no seguinte gráfico, 71% das candidaturas recebidas são do sexo feminino, face a um número de candidaturas de 29% do sexo masculino.

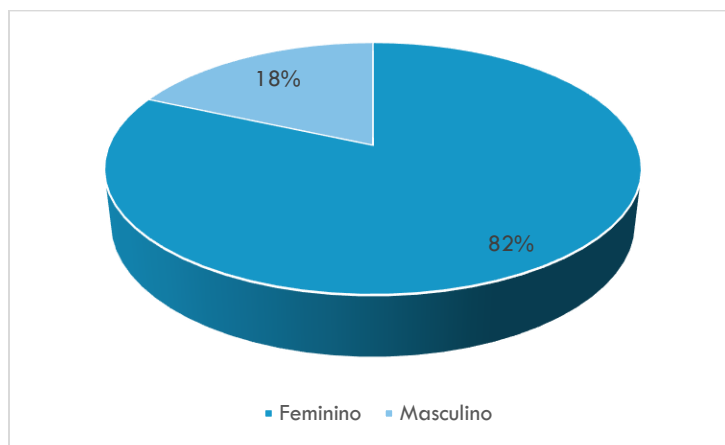
Gráfico 13. Candidaturas recebidas por sexo



Fonte: IPO Porto

O próximo gráfico apresenta a distribuição das candidaturas selecionadas por sexo. Deste modo, pode-se verificar que 82% dos candidatos selecionados pertencem ao sexo feminino, sendo os restantes 18% do sexo masculino.

Gráfico 14. Candidaturas selecionadas por sexo



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 perspectiva 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 trabalhadores/as 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

trabalhadores/as. 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 trabalhadores/as 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/as, 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 trabalhadores/as e potenciais trabalhadores/as.

PRINCÍPIOS ORIENTADORES E OBJETIVOS DO PLANO

1. Estratégia, Missão e Valores
2. Igualdade de tratamento e de oportunidade no acesso ao emprego
3. Formação Inicial e Contínua
4. Igualdade nas condições do trabalho
5. Proteção na parentalidade
6. Conciliação entre a vida pessoal familiar e profissional
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

PLANO DE AÇÃO

AUTODIAGNÓSTICO

Apesar das boas práticas em uso no IPO Porto, antes da implementação do presente plano tornou-se fundamental fazer um correto diagnóstico da situação atual no que concerne à igualdade entre trabalhadores e trabalhadoras, 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 CITE. Através deste instrumento, é possível diagnosticar as 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 neste domínio.

O referido diagnóstico abrange essencialmente 7 dimensões fundamentais da gestão:

- Estratégia, missão e valores
- Igualdade no acesso a emprego
- Formação Inicial e contínua
- Igualdade nas condições de trabalho
- Proteção na parentalidade
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal
- Prevenção da prática de assédio no trabalho

Cada uma das dimensões anteriormente referidas, contém um conjunto de indicadores que irão permitir analisar as práticas da Instituição 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. Estratégia, missão e valores da empresa

2. Igualdade no acesso a emprego

Anúncios, seleção e recrutamento

Período experimental

3. Formação inicial e contínua

4. Igualdade nas condições de trabalho

Avaliação de desempenho

Promoção/progressão na carreira profissional

Salários

5. Proteção na parentalidade

Licenças/licenças partilhadas

Dispensas; Faltas

Redução do tempo de trabalho

Formação para reinserção profissional

Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo da licença parental

Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo da licença parental

6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial

Faltas

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho e trabalho suplementar

Teletrabalho

Jornada contínua

Meia jornada

7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

No âmbito destas dimensões e indicadores, o IPO Porto contempla as seguintes medidas:

Estratégia, missão e valores da empresa, prevenção da prática de assédio no trabalho

- Tem na sua missão, referências à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens. A valorização dos trabalhadores/as é feita com base no mérito,

com o foco na igualdade de oportunidades para homens e mulheres. Os princípios estão salvaguardados no Código de Conduta 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.
- O IPO Porto possui normas e procedimentos de prevenção e combate ao Assédio Laboral, com base no Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.
- O IPO Porto possui a certificação da norma NP ISO 37001-2018 - Sistema de Gestão Anticorrupção.
- 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.

Igualdade no acesso a emprego, Formação, Igualdade nas condições de trabalho, Proteção na parentalidade e Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

- 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 trabalhadores/as;
- 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/as 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 trabalhadores/as, 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 trabalhadores/as, o IPO Porto promove protocolos de cooperação com outras empresas/instituições de aquisição e prestação de serviços que facilitem o quotidiano dos nossos trabalhadores/as 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 trabalhadores/as para que estes, no momento da sua admissão, se sintam integrados no novo local de trabalho;
- Promove a celebração do nascimento dos filhos dos trabalhadores/as, 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 trabalhadores/as e trabalhadoras e incentiva os homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai;
- O IPO Porto é oficialmente uma Marca Entidade Empregadora Inclusiva, sendo a única instituição do SNS com esta distinção. A distinção reconhece publicamente as práticas de gestão abertas e inclusivas, desenvolvidas por entidades empregadoras, relativamente às pessoas com deficiência.

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

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 trabalhadores/as, referindo um leque de princípios e práticas que favorecem o equilíbrio entre os géneros.

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/as 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/as, 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.

É de mencionar que a representatividade do sexo masculino, escassa na maioria dos grupos trabalhadores/as, resulta da própria participação nos processos de recrutamento desenvolvidos e não pela aplicação de qualquer prática discriminatória.

E, ainda, que o IPO Porto, enquanto Entidade Pública Empresarial, não dispõe de autonomia para negociação salarial estando obrigado a cumprir o Sistema Remuneratório da Administração Pública que determina a remuneração para cada carreira, categoria e posição remuneratória. Assim, não existem desvios ou diferenças remuneratórias que resultem de práticas discriminatórias.

Com base no instrumento de diagnóstico fornecido pela CITE, foi elaborado um plano com as medidas a implementar até aos primeiros 180 dias de 2027, disponíveis no anexo II.

Este plano, e a sua execução, será alvo de um processo sistemático de acompanhamento, com o intuito de monitorizar a eficácia das ações permitindo o cumprimento dos objetivos propostos e ainda identificar oportunidades de melhoria ou novas medidas a implementar neste âmbito.

IPO Porto Francisco Gentil, E.P.E., 08 de setembro de 2026

ANEXO I - QUESTIONÁRIO DE AUTODIAGNÓSTICO

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES	ALERTAS (CITE)
A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	x			Obrigação legal. Consultar: • Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto. Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do Setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa
A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	X			
Nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética), é feita menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa? (Fontes 1,7)	x			
A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 1)	X			
A empresa procedeu à criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?	x			
Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo? (Fonte 1)	x			
No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 1)	x			
A empresa promoveu ações de sensibilização e de informação junto do pessoal ao serviço acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?		x		
A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 1)	x			
A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 1)	x			
Existem mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade? (Fonte 3)	x			
A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial? (Fonte 6, 7, 8)	x			

A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade?		x		
Existem, na empresa, procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	x			
A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade? (Fontes 1,7)	x			
A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)? (Fontes 1,8)	x			
A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços? (Fontes 1,8)	x			
Na relação com as partes interessadas e em eventuais relações estabelecidas com empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, a empresa procura assegurar que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens? (Fonte 3)	x			
Existem atualmente relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 3)		x		
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	x			
Dimensão: Igualdade no Acesso a Emprego				
Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES	ALERTAS (CITE)
Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente? (Fonte 7)	x			
Em caso de vaga a preencher, a empresa define clara e previamente as exigências e as qualificações necessárias, os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir previamente ao processo de seleção e recrutamento? (Fonte 4)	x			
A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir	x			

enviesamentos com base em estereótipos de género? (Fonte 1)				
Na constituição de equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens? (Fontes 1, 7)	x			
Caso a empresa recorra a empresas especializadas de seleção e recrutamento, são-lhes fornecidas orientações no sentido de assegurar uma representação equilibrada de mulheres e homens entre as pessoas candidatas? (Fontes 1, 8)			Não aplicável	
A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as? (Fontes 1, 7)	x			
Prevenção de práticas discriminatórias				
Os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	x			Verificar anúncios de emprego publicitados no ano de diagnóstico. Consultar: • n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho. • n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho.
Os anúncios contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível?		x		Consultar: • n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho • Parecer n.º 10/CITE/91
A empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho?	x			Consultar: • artigo 32.º do Código do Trabalho
O processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria do/a trabalhador/a, uma descrição sumária das funções correspondentes, o valor e a periodicidade da retribuição?	x			Consultar: • alínea a do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • alínea c do n.º 3 do artigo 106.º do Código do Trabalho • n.º 5 do artigo 106.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Período experimental				
Prevenção de práticas discriminatórias				
No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?	x			Consultar: • n.º 1 e alínea a do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • artigo 62.º do Código do Trabalho • artigos 50.º a 60.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro • artigo 111.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Não renovação de contratos a termo				
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos?	x			Consultar: • n.º 1 e alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho
Dimensão: Formação Inicial e Contínua				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES	ALERTAS (CITE)
A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens? (Fontes 1, 7)	x			Consultar: • n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho •

				artigo 131.º do Código do Trabalho
A empresa integra, no plano de formação anual, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho?	x			
A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido?	x			
A empresa compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na empresa, designadamente incentivando a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado? (Fontes 1, 7)	x			Consultar: • n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
Prevenção de práticas discriminatórias				
A descrição do perfil do/a formando/a, na divulgação de ações de formação, é definida com referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	x			Consultar: • n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei? (Fonte 7)	x			Consultar: • n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, a empresa concede, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção?	x			Consultar: • n.º 1, n.º 3 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho Consultar também: • alínea a) do artigo 130.º do Código de Trabalho
Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho				
Subdimensão: Avaliação de desempenho				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES	ALERTAS (CITE)
Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares? (Fontes 1, 7)	x			
A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?	x			
Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho? (Fonte 4)	x			
As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e mulheres? (Fonte 5)	x			
A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas?	x			
Prevenção de práticas discriminatórias				

A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade?			Não aplicável	Consultar: • n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho • alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Avaliação de desempenho				
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			
A empresa proporciona de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidades de coordenação e gestão?	x			
A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? (Fontes 1, 7)	x			
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?			Não aplicável - Precedido de Procedimento concursal	
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio? (Fonte 3)			Não aplicável - Precedido de Procedimento concursal	
A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas? (Fonte 1)			Não aplicável - Precedido de Procedimento concursal	
A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?			Não aplicável - Precedido de Procedimento concursal	
A empresa adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares?			Não aplicável - Precedido de Procedimento concursal	
A empresa promove ações de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/ amadrinhamento (sponsorship) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?		x		
A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/ amadrinhamento (sponsorship) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e de chefia? (Fonte 1)		x		
A empresa tem programas de mentorias e apadrinhamento/ amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direção e chefia com o objetivo de aumentar a rede de contatos, a visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança?		x		

A empresa, quando tem de selecionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação? (Fonte 7)			Não aplicável	
A empresa assegura que, para efeitos de progressão na carreira, estão excluídos os critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares? (Fonte 4)	x			
A empresa tem parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão/ liderança/ tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional?	x			
A empresa tem protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?		x		
A empresa participa em eventos da comunidades escolar e formativa para promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu setor de atividade, tendo em vista o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores da atividade económica?	x			
A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo, de direção e chefia? (Fonte 1)	x			
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de administração, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017? [! Informação: Setor público empresarial A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018. Empresas cotadas em bolsa A proporção de pessoas em cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]	x			Consultar: • Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto • Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho
A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de fiscalização, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017? [! Informação: Setor público empresarial A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018 Empresas cotadas em bolsa A proporção de pessoas de cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a			Não aplicável – a designação dos órgãos de fiscalização é realizada ao abrigo do Despacho nº11093_2026	Consultar: • Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto • Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho

33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]				
Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo no órgão de administração da empresa?	Homens – 60%	Mulheres – 40%		
Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa?	Homens – 100%	Mulheres	A designação dos órgãos de fiscalização é realizada ao abrigo do Despacho nº11093_2026	
Subdimensão: Salários				
A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	x		O IPO-Porto rege-se pela tabela do Sistema Remuneratório da Administração Pública	
Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa? (Fonte 4)			Não aplicável - O conteúdo funcional decorre dos diplomas de cada carreira	
A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho e na determinação salarial de modo a prevenir enviesamentos de género? (Fonte 1)			Não aplicável	
A empresa tem implementados procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo?			Não aplicável	
A empresa, na atribuição de retribuições complementares (ex. prémios e regalias acessórias) e subsídios, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares? (Fonte 7)	x			
A empresa divulga a tabela salarial, onde consta o vencimento atribuído por profissão/categoria profissional, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas? (Fonte 1)			Não aplicável	
A empresa divulga os critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?			Não aplicável	
! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: A empresa tem procedido, de três em três anos, à elaboração de um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	x			Consultar: • RCM n.º 18/2014
! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respeito sítio da internet (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	x			Consultar: • RCM n.º 18/2014
! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: A empresa, na sequência do relatório	x			Consultar: • RCM n.º 18/2014

sobre as remunerações das mulheres e dos homens, tem adotado medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?				
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa dispõe de um sistema de análise das funções, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”?			Não aplicável	Consultar: • alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho • n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho • artigo 270.º do Código do Trabalho
A determinação do valor das retribuições (base e complementares) é feita tendo por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de modo a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”? (Fonte 5)			Não aplicável	Consultar: • alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho • n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho • artigo 270.º do Código do Trabalho
A descrição dos postos de trabalho e das funções é realizada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina, como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado? (Fontes 4, 5)	x			Consultar: • alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho
A descrição de funções/tarefas existente na empresa está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo?			Não aplicável	Consultar: • alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho • n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho • artigo 270.º do Código do Trabalho
A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade? (Fonte 4)			Não aplicável	Consultar: • n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho • alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho
Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina? (Fonte 4)	x			Consultar: • alínea a) do n.º 2 do artigo 31.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 261.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 278.º do Código do Trabalho
A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	x			Consultar: • n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro • Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro

A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?	x			Consultar: • n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro • Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro
Dimensão: Proteção na Parentalidade				
Subdimensão: Licenças/Licenças Partilhadas				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES	ALERTAS (CITE)
A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei? (Fonte 1)	x			
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		x		
A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		x		
A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?	x			
A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?	x			
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei? (Fontes 8)		x		
A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei? (Fonte 8)		x		
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		x		
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		x		
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		x		
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		x		
A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?	x			
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa afixa nas suas instalações ou divulga de forma adequada toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, consagra no mesmo toda essa legislação?	x			Consultar: • n.º 4 do artigo 127.º do Código do Trabalho
A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	x			Consultar: • artigo n.º 35.º do Código do Trabalho • artigo n.º 64.º do Código do Trabalho • artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez?	x			Consultar: • artigo n.º 36.º do Código do Trabalho • artigo n.º 37.º do Código do Trabalho • alínea a) no n.º 1 do artigo 65.º do Código do

				Trabalho • n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º Código do Trabalho
Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez?	x			Consultar: • artigo n.º 38.º do Código do Trabalho • alínea b) do n.º 1 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho • n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	x			Consultar: • artigo n.º 40.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai? (Fonte 5)	x			Consultar: • artigo n.º 43.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe? (Fonte 5)	x			Consultar: • artigo n.º 41.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho-
Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?	x			Consultar: • artigo n.º 42.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?	x			Consultar: • artigo n.º 42.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?	x			Consultar: • artigo n.º 44.º do Código do Trabalho • alínea d) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?	x			Consultar: • artigo n.º 51.º do Código do Trabalho • alínea e) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	x			Consultar: • artigo n.º 52.º do Código do Trabalho • n.º 4, n.º 5, n.º 6 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?	x			Consultar: • artigo n.º 53.º do Código do Trabalho • n.º 4, n.º 5, n.º 6 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Dispensas, Faltas				
A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		x		

A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		x		
A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x		
A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x		
A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x		
A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x		
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?	x			Consultar: • artigo 45.º do Código do Trabalho • alínea j) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	x			Consultar: • artigo 46.º do Código do Trabalho • n.º 2, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?	x			Consultar: • n.º 5 e n.º 6 do artigo 46.º do Código do Trabalho
A empresa respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?	x			Consultar: • artigo 47.º do Código do Trabalho • n.º 2, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	x			Consultar: • artigo 49.º do Código do Trabalho • alínea f) e alínea g) do n.º 1 e n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Redução do Tempo de Trabalho				
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica?	x			Consultar: • artigo 54.º do Código do Trabalho • n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional				
A empresa aplica, por iniciativa própria, o direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?		x		
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?			Não aplicável	Consultar: • artigo 61.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional				
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de	x			Consultar: • artigo 58.º do Código do Trabalho • alínea i) do n.º 1, n.º 5 e

adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)?				n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar?	x			Consultar: • artigo 59.º do Código do Trabalho • alínea i) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho-
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?	x			Consultar: • artigo 60.º do Código do Trabalho • alínea h) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde?	x			Consultar: • artigo 62.º do Código do Trabalho • n.º 5 do artigo 65.º do Código de Trabalho
Subdimensão: Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental				
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa cumpriu o disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, tendo solicitado parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?			Não aplicável	Consultar: • artigo 63.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo de licença parental				
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa cumpriu o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, tendo comunicado à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?	x			Consultar: • n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho
Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES	ALERTAS (CITE)
A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras? (Fonte 1)		x		
A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadores e trabalhadoras? (Fonte 1)		x		
A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)? (Fontes 1, 6, 7)		x		
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?	x			
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?	x			
A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e	x			

trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)? (Fontes 1, 6)				
A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Fontes 6, 7)	x			
A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Fontes 6, 7)		x		
A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Fontes 1, 6, 7)	x			
A empresa utiliza linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das suas políticas e práticas em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras?	x			
Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial				
A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		x		
A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível? (Fonte 1)	x			
A empresa proporciona formação/orientação a chefias intermedias para, na concessão de horário flexível de trabalho, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	x			
Prevenção de práticas discriminatórias				
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?	x			Consultar: • artigo 56.º do Código do Trabalho • artigo 57.º do Código do Trabalho • artigo 64.º do Código do Trabalho
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?	x			Consultar: • artigo 56.º do Código do Trabalho • artigo 57.º do Código do Trabalho • artigo 64.º do Código do Trabalho • artigo 150.º do Código do Trabalho
Tendo havido intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa solicitou a emissão de parecer prévio junto da CITE?	x			Consultar: • artigo 55.º do Código do Trabalho • artigo 56.º do Código do Trabalho • artigo 57.º do Código do Trabalho
No caso de existir parecer emitido pela CITE desfavorável à intenção de recusa de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeitou o parecer, permitindo ao/a trabalhador/a praticar o horário solicitado?	x			Consultar: • n.º 8 do artigo 55.º do Código do Trabalho • n.º 6 do artigo 56.º do Código do Trabalho • n.º 7 e n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpriu o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho?	x			Consultar: • n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho • n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional,	x			Consultar: • alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho •

familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras?				artigo 220.º do Código do Trabalho • n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Faltas				
A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x		
A empresa concede períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x		
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa considera faltas justificadas: i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, ate quatro horas por trimestre, por cada um/a?	x			Consultar: • alínea e) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho • alínea f) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho
A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?	x			Consultar: • artigo 252.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar				
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa garante a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?		x		Consultar: • alínea b do n.º 4 do artigo 206.º do Código do Trabalho • n.º 5 do artigo 206.º do Código do Trabalho
A empresa garante a exceção de aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?		x		Consultar: • alínea b do n.º 3 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho • n.º 4 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho
Subdimensão: Teletrabalho				
A empresa aplica, por sua iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Fontes 1, 6, 7)		x		
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa respeita o direito do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito?	x			Consultar: • n.º 3 do artigo 166.º do Código do Trabalho • n.º 8 do artigo 166.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Jornada contínua (Apenas para o setor público empresarial)				
A empresa aplica, por iniciativa própria, a modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica? (Fontes 1, 6, 7)		x		
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa concedeu a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	x			Consultar: • artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
Subdimensão: Meia jornada (Apenas para o setor público empresarial)				
Prevenção de práticas discriminatórias				

A empresa concedeu a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	x			Consultar: • artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES	ALERTAS (CITE)
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho?	x			
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio sexual no trabalho?	x			
A empresa implementa medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora?	x			
Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência de género no trabalho? (Fonte 1)	x			
A empresa informa todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de discriminação e assédio moral e/ou sexual no trabalho? (Fonte 1)	x			
Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio?	x			
Prevenção de práticas discriminatórias				
Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?		X		
Se a resposta foi “sim”: A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?			Não aplicável	Consultar: • n.º 1, n.º 2, n.º 3, n.º 4 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho
Se a resposta foi “não”: A empresa garantiu que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo?	X			Consultar: • n.º 1, n.º 2, n.º 3 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho
Se a resposta foi “sim”: A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?			Não aplicável	Consultar: • n.º 8 do artigo 283.º do Código do Trabalho
Se a resposta foi “sim”: A empresa considerou justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante?			Não aplicável	Consultar: • alínea f) do n.º 2 do artigo 394.º do Código do Trabalho
A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?	x			Consultar: • alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho
Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?		X		Consultar: • alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho

Fonte: Guião para a Elaboração dos Planos de Igualdade (anuais), CITE 201

ANEXO II – PLANO DE MEDIDAS 2027

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis/Ponto focal	Departamento /Unidades envolvidas ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de um Comité (Task Force Interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências	Administração		Não envolve custos específicos	Comité/Task Force criada, com competências formalmente definidas, no ano de referência	Comité/Task Force criada, com competências formalmente definidas até aos primeiros 180 dias de 2027
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos; Diretor da Gabinete de Comunicação	Serviço de Gestão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Divulgação no Portal Interno e por correio eletrónico	Divulgação no Portal Interno e correio eletrónico até aos primeiros 180 dias de 2027
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Realização de reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida	Direção de Recursos Humanos	Serviço de Gestão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Número de reuniões realizadas com os trabalhadores e trabalhadoras as suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade	Cumprir 50% dos pedidos de reunião solicitados até aos primeiros 180 dias de 2027

	profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade				entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade	
Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	Administração	Serviço de Gestão de Recursos Humanos, Serviço Segurança Trabalho e Gestão Risco Geral	Não envolve custos específicos	Número de protocolos /parcerias /acordos estabelecidos	Estabelecer 2 protocolos /parcerias /acordos até aos primeiros 180 dias de 2027 f
Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis/Ponto focal	Departamento/ Unidades envolvidas ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta
Garantir o princípio de igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível	Direção de Recursos Humanos	Serviço de Gestão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível, para o ano de 2026	Todos os anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível a partir de outubro de 2026

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades responsáveis/ Ponto focal	Departamento/ Unidades envolvidas ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras	Direção de Recursos Humanos	Serviço de Gestão de Recursos Humanos, Serviço Segurança Trabalho e Gestão Risco Geral	Não envolve custos específicos	Número de tipo de protocolos celebrados no ano de referência	Estabelecer 1 protocolo /parceria /acordo até aos primeiros 180 dias de 2027
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Celebração de protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadores e trabalhadoras	Direção de Recursos Humanos	Serviço de Gestão de Recursos Humanos, Serviço Segurança Trabalho e Gestão Risco Geral	Não envolve custos específicos	Número de tipo de protocolos celebrados no ano de referência	Estabelecer 1 protocolo /parceria /acordo até aos primeiros 180 dias de 2027

Fonte: Guião para a Elaboração dos Planos de Igualdade (anuais), CITE 2019