



UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DA GUARDA

Plano para a Igualdade

2018-2021



Índice

| | |
|---|----|
| Enquadramento..... | 3 |
| 1. Caracterização da ULSG | 3 |
| 1.1 Missão..... | 5 |
| 1.2 Visão..... | 5 |
| 1.3 Valores..... | 5 |
| 2. Igualdade de Género..... | 6 |
| 3. Plano para a Igualdade | 7 |
| 4. Metodologia | 8 |
| 5. Domínios de Intervenção..... | 9 |
| 6. Plano de Acção e Medidas a Implementar | 10 |
| 7. Requisitos para a implementação de um plano para a igualdade | 13 |
| 8. Avaliação, acompanhamento e revisão | 13 |
| Anexo 1 - Diagnóstico Institucional - ULSG | 14 |



Enquadramento

A Resolução do Conselho de Ministros 19/2012, de 8 de Março, reconhece a importância da igualdade de género, uma vez que, no seu preâmbulo assinala *“a presença equilibrada de mulheres e de homens nos postos de decisão, política e económica, é reconhecida como um requisito da democracia e como um contributo para a própria sustentabilidade do desenvolvimento, gerando um melhor aproveitamento das qualificações e competências quer de mulheres, quer de homens”*, e refere também que *“o sector empresarial representa uma parte importante da vida económica nacional, tendo o bom governo das empresas um valor económico e social fundamental, quer para as próprias empresas, quer para a economia em que se inserem.”*

O ponto número 1, da mesma Resolução, determina *“a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do sector empresarial do Estado, dos planos para a igualdade previstos na Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de Abril, tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.”*

Para dar resposta aos objetivos previstos nos Planos Nacionais para a Igualdade e às determinações do Conselho de Ministros, foi elaborado o presente plano, o qual pretende ser uma referência para a sedimentação da perspetiva de género nos vários domínios dos serviços da Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE, doravante designada por ULSG, a nível da gestão de recursos humanos, da divulgação de informação e aplicação das boas práticas tendentes a dar continuidade à 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.

1. Caracterização da ULSG

A ULSG foi criada pelo Decreto-Lei n.º 183/2008, de 04 de Setembro. É uma pessoa colectiva de direito público de natureza empresarial, dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, nos termos do art.º 18º da Lei nº 27/2002, de 8 de Novembro e Decreto-lei 233/2005 de 29 de Dezembro, com novas redacções dadas pelos Decreto-lei 12/2015 de 26 de Janeiro e Decreto-lei nº 18/2017 de 10 de Fevereiro.

A ULSG rege-se ainda pelo disposto no seu Regulamento Interno, pelas normas em vigor para o Serviço Nacional de Saúde que não contrariem os diplomas mencionados no parágrafo anterior e ainda pelo regime jurídico aplicável às entidades públicas empresariais, previsto no Decreto-Lei n.º 133/2013, de 03 de Outubro.

A ULSG possui quatro áreas distintas de actuação: Cuidados de Saúde Primários, que integra as Unidades de Cuidados de Saúde Personalizados (Centros de Saúde) de Almeida, Celorico da Beira, Figueira de Castelo Rodrigo, Fornos de Algodres, Gouveia, Guarda, Manteigas, Mêda, Pinhel Sabugal,



Seia, Trancoso e Vila Nova de Foz Côa, a Unidade de Saúde Familiar "A Ribeirinha", na Guarda e as Unidades de Cuidados na Comunidade de Gouveia e Seia; Cuidados Hospitalares, onde se inserem o Hospital Sousa Martins, na Guarda e o Hospital Nossa Senhora da Assunção, em Seia; Cuidados Continuados, com uma Unidade de Convalescença e uma Unidade de Cuidados Paliativos, ambas sedeadas no Hospital Nossa Senhora da Assunção; e ainda, uma Unidade de Saúde Pública com sede na Guarda e delegações em todos os concelhos da área de influência da ULSG. Esta delimitação geográfica de intervenção, não conflitua com o princípio da universalidade do Serviço Nacional de Saúde, assegurando-se o princípio da liberdade de escolha, de acordo com as regras de organização e em articulação com as redes hospitalares e de cuidados de saúde primários, continuados e de saúde pública.

A ULSG tem como referencial comum o primado do cidadão, a conciliação das estratégias de saúde (regionais e nacionais) e a optimização dos recursos disponíveis.

Prossegue uma cultura orientadora de cuidados personalizados e de excelência, tendo por objectivos:

- a) Promover a obtenção de ganhos em saúde, prestando serviços contínuos e efectivos com valor acrescentado;
- b) Garantir um standard mínimo de cuidados a todos os utentes;
- c) Prevenir a doença e promover a saúde através do maior enfoque na prevenção, no diagnóstico e tratamento precoces e na educação dos doentes;
- d) Alcançar a plena integração de cuidados nas suas dimensões organizacional, clínica, administrativa, financeira, informática, normativa e sistémica;
- e) Assumir uma visão holística da prestação de cuidados partilhada e reconhecida por colaboradores, parceiros e utentes;
- f) Garantir o fácil acesso dos doentes aos cuidados de saúde adequados e em tempo útil;
- g) Assegurar o ajustamento da oferta de cuidados às necessidades da população;
- h) Garantir a prestação de cuidados com equidade e igualdade a todos os doentes;
- i) Assegurar uma prestação de cuidados pautada pelo humanismo, no respeito pelos direitos dos doentes e dos profissionais;
- j) Garantir aos profissionais formação contínua adequada à melhoria do desempenho assistencial e ao progresso e realização profissionais;
- k) Potenciar uma cultura interna focada na aquisição de competências transversais e no trabalho de equipa;
- l) Desenvolver o ensino e a investigação científica qualificados.



1.1 Missão

A Missão da ULS da Guarda, traduz-se na prestação de cuidados de saúde à comunidade, numa óptica de melhoria contínua, através da prossecução de padrões de excelência nos cuidados aos utentes, nomeadamente através de:

- Prestação da melhor qualidade de cuidados e serviços à comunidade, na prevenção, diagnóstico e tratamento das patologias humanas;
- Cooperação e participação com os estabelecimentos de ensino superior, a nível regional, nacional e internacional, no apoio e fomento da educação dos profissionais de saúde, bem como, da investigação e pesquisa nas áreas clínicas;
- Atracção e manutenção de profissionais motivados e com elevadas competências técnicas;
- Participação activa na comunidade envolvente, com vista ao incremento dos níveis de saúde e bem-estar, dos actuais e potenciais utentes;

1.2 Visão

A ULSG pretende constituir-se como uma organização de vanguarda e de referência na prestação de cuidados de saúde, sendo reconhecida por:

- Superar as expectativas dos utentes e profissionais através de uma melhoria contínua da qualidade e de desenvolvimento do capital humano;
- Mobilizar o sistema organizacional segundo os princípios da estrutura em rede a fim de oferecer serviços de excelência assistencial, através de um foco integral no cidadão-utente;
- Promover a inovação e a participação na investigação, através de um desempenho dirigido à formação de profissionais da saúde em diferentes especialidades.

1.3 Valores

No desenvolvimento da sua actividade, a ULSG e os seus colaboradores regem-se pelos seguintes Valores:

- a) **Qualidade:** excelência dos serviços prestados à população, garantindo as melhores práticas e competências, científicas e técnicas;
- b) **Humanismo:** respeito pela dignidade humana, procurando cuidados de saúde centrados nos doentes e nas suas necessidades, sem prejuízo dos direitos dos doentes e dos colaboradores internos;
- c) **Integração:** oferece uma prestação de cuidados coordenados entre todas as unidades orgânicas



- que acrescente valor;
- d) Acessibilidade: assegura a todos os doentes os cuidados necessários, no tempo e lugar adequados;
 - e) Sustentabilidade: utilização dos recursos com eficiência, através de um posicionamento competitivo assente no médio/longo prazo.
 - f) Legalidade - actua no mais estrito cumprimento pelos normativos legais em vigor;
 - g) Equidade - promove a ausência de diferenças sistemáticas, e potencialmente evitáveis, garantindo o acesso a cuidados de saúde de qualidade em função das necessidades clínicas dos cidadãos;
 - h) Proporcionalidade - adequação dos actos aos fins concretos que se visam atingir, ajustando as limitações impostas, em termos de direitos e interesses de outras entidades, ao necessário e razoável;
 - i) Colaboração - colabora com os cidadãos, segundo o princípio da Boa Fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade;
 - j) Eficiência - promove um aproveitamento óptimo dos recursos escassos disponíveis de modo a alcançar máxima realização dos resultados pretendidos

2. Igualdade de Género

Os direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa e em normas internacionais, nomeadamente da União Europeia, foram o ponto de partida para uma nova postura em relação à igualdade de género.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem determina que *“Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autónomo ou sujeito a alguma limitação de soberania”*.

Por outro lado, o Tratado de Lisboa estabelece que *“A União funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos do Homem, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Estes valores são comuns aos Estados-Membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres”*.

Acresce ainda que a Constituição da República Portuguesa consagra que *“Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo,*



raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”.

Promover a igualdade entre homens e mulheres, constitui um dever fundamental do Estado Português, consagrado na alínea h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa.

“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” (Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013).

As políticas de promoção da igualdade são indispensáveis para o desenvolvimento económico e social, constituindo a desigualdade uma violação dos direitos fundamentais, para além do desaproveitamento de talentos em função do género.

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
- 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 perspectiva de género, com ações ao nível do *mainstreaming*, que procuram intervir de forma transversal nas várias áreas da vida pessoal e profissional das pessoas.

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

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

3. Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da ULSG constitui uma referência para a integração e sedimentação da



perspetiva de género nos vários domínios dos serviços de saúde da instituição a nível da gestão de recursos humanos, da divulgação de informação em saúde e aplicação das boas práticas tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

A elaboração deste plano conta com o envolvimento do Conselho de Administração, dele dando conhecimento a todos os departamentos, serviços e demais sub-unidades que, activamente e em rede, participarão no processo e por ele serão responsáveis. Por outro lado, acredita-se que serão assegurados aos vários níveis dos recursos humanos formação em igualdade de género, de modo a que as competências sobre a matéria se generalizem e contribuam para o sucesso das políticas que a ULSG venha a implementar. Será produzida documentação clara que define o rumo a tomar pela entidade e o modo como as acções a desenvolver vão ser implementadas, monitorizadas e avaliadas.

Importa no entanto realçar que as orientações estratégicas da empresa consagram os princípios da igualdade entre mulheres e homens e a eles farão menção expressa nos documentos estratégicos que explicitam a sua missão e os valores por que se rege.

O processo de implementação de políticas de igualdade assenta ainda na designação de uma Comissão para a Igualdade de Género responsável pela condução dos trabalhos, que seja reconhecida no seio da organização, com capacidade para gerir uma equipa técnica promotora das políticas de igualdade, e de articular as actividades dos vários serviços envolvidos nas actividades a promover e procurar a respectiva monitorização. Esta Comissão, garantirá que os objectivos são bem compreendidos por quem neles participa, sabendo actuar face a relutâncias e resistências mais ou menos passivas, que terão de ser debeladas. Por fim, caso se verifique necessário, equacionar-se-à a necessidade de uma dotação orçamental que assegure os recursos adequados, bem como, tempo atribuído para realização dos trabalhos agendados.

4. Metodologia

O estabelecimento de políticas para o enraizamento fundamental de procedimentos e práticas que fomentem o sucesso da igualdade de género nas Instituições, que não sendo mais do que os alicerces da mudança comportamental e organizacional, exigem modelos e métodos de trabalho eficientes, além de ter como base fundamental o comprometimento de todos os atores envolvidos neste processo.

As ações constantes do plano deverão ser implementadas até ao final de 2019, pelo que, atendendo-se a este período temporal, priorizaram-se domínios de atuação que atuem como alicerces fortes através de um pequeno número de ações concretas que se espera sejam promotoras de um processo de continuidade.

A implementação e a necessária monitorização das políticas de igualdade representam um processo moroso, que só irá ter efeitos, depois de estar interiorizado e rotinizado por todos os intervenientes.



Assim, o desenho do plano que poderá provocar algumas mudanças nas actividades centrais da organização que tem como foco um modelo assente em diagnóstico proactivo, comunicação e formação, será constituído pelas seguintes fases:

1. Incorporação dos princípios da igualdade de género a nível da estratégia e da missão da ULSG;
2. Identificação e mobilização de agentes-chave (constituição da Comissão para a Igualdade);
3. Aplicação de instrumento de diagnóstico, análise de resultados para a definição de Políticas;
4. Elaboração de um plano de igualdade de género: domínios de intervenção; metas, indicadores e faseamento das ações;
5. Implementação das ações planeadas;
6. Acompanhamento e avaliação dos resultados;
7. Reajustamento das ações;

5. Domínios de Intervenção

O presente plano para a igualdade de género tem como objetivo estabelecer as medidas para suprimir alguns desequilíbrios e desigualdades que possam subsistir na gestão do Capital Humano, bem como melhorar as práticas organizacionais existentes, com vista a posicionar a ULSG como uma empresa de excelência no âmbito da Igualdade de Género.

Os objetivos e as respetivas medidas preconizadas a implementar para este plano são, por área de intervenção, os seguintes:

Domínio 1: O “estado da arte” da Igualdade de Género na ULSG

Objetivo 1 - Conhecer o estado da arte na ULSG através da realização de um Diagnóstico (ver anexo)

Domínio 2: Igualdade de Género na organização interna

Objetivo 2 - Tratar todas as mulheres e homens de forma justa e igual no trabalho

Objetivo 3 - Certificar que todas as políticas são sensíveis ao género, nomeadamente, na identificação de factores que afectam as mulheres e os homens de forma diferente e na procura e vontade que a cultura da Instituição advogue igualdade e inclusão.

Domínio 3: Divulgação externa das políticas de Igualdade de Género na ULSG

Objetivo 4 - Avaliar as melhorias alcançadas na correção das assimetrias relacionadas com o género

Objetivo 5 - Divulgar publicamente os avanços alcançados nas políticas de igualdade de género

6. Plano de Acção e Medidas a Implementar

| Domínio 1 - O “estado da arte” da Igualdade de Género na ULSG | | | |
|---|--|--|----------------|
| Objectivo | Medidas | Responsável pela Implementação | Calendarização |
| Objectivo 1 - Conhecer o estado da arte na ULSG através da realização de um Diagnóstico | <p>Medida 1.1 - Criação da Comissão para a Igualdade</p> <p>Medida 1.2 - Criação de e-mail para envio e receção de sugestões</p> <p>Medida 1.3 - Destaque para a temática na intranet</p> <p>Medida 1.4 - Aplicação de um questionário sobre Igualdade de Género na ULSG</p> | <p>Conselho de Administração</p> <p>Comissão para a Igualdade e Serviço de Informática</p> <p>Gabinete de Comunicação e Relações Públicas</p> <p>Comissão para a Igualdade e Serviço de Recursos Humanos</p> | Até 31-12-2018 |

Domínio 2 - : Igualdade de Género na organização interna

| Objectivo | Medidas | Responsável pela Implementação | Calendarização |
|--|---|---|-----------------------|
| <p>Objectivo 2 - Tratar todas as mulheres e homens de forma justa e igual no trabalho</p> | <p>Medida 2.1 - Elaborar orientações no sentido de ser garantida a equidade na representação de género nos júris ou equipas de seleção</p> | <p>Conselho de Administração e Serviço de Recursos Humanos</p> | <p>Até 31-12-2019</p> |
| | <p>Medida 2.2 - Elaborar propostas de ações na área de Igualdade de Género tendo em conta a necessidade de garantir a igualdade de oportunidade de qualificação</p> | <p>Comissão para a Igualdade de Género</p> | |
| | <p>Medida 2.3 - Aproximação do rácio de chefias mulheres e homens nomeados</p> | <p>Conselho de Administração</p> | |
| | <p>Medida 2.4 - Criação e aprovação de uma Política Remuneratória para a ULSG</p> | <p>Serviço de Recursos Humanos e Conselho de Administração</p> | |
| <p>Objectivo 3 - Certificar que todas as políticas são sensíveis ao género nomeadamente na identificação de factores que afectam as mulheres e os homens de forma diferente e na procura e vontade que a cultura da Instituição advogue igualdade e inclusão</p> | <p>Medida 3.1 - Criação de protocolos com estabelecimentos especializados em apoio à parentalidade</p> | <p>Comissão para a Igualdade e Associações de Trabalhadores</p> | |
| | <p>Medida 3.2 - Efectivar práticas e discursos de igualdade de Género nos documentos institucionais e comunicacionais internos</p> | <p>Comissão para a Igualdade, Gabinete de Gestão da Qualidade e Gabinete de Comunicação e Relações Públicas</p> | |



Domínio 3: Divulgação externa das políticas de Igualdade de Género na ULSG

| Objectivo | Medidas | Responsável pela Implementação | Calendarização |
|--|---|--|----------------|
| Objetivo 4 - Avaliar as melhorias alcançadas na correção das assimetrias relacionadas com o género | Medida 4.1 - Avaliar e relatar os avanços alcançados, tanto interna como externamente, usando dados desagregados por género | Comissão para a Igualdade e Serviço de Recursos Humanos | Até 31-12-2020 |
| Objetivo 5 - Divulgar publicamente os avanços alcançados nas políticas de igualdade de género | Medida 5.1 - Tornar públicas as políticas da ULSG e o plano de implementação para promover a igualdade de género | Conselho de Administração, Gabinete de Comunicação e Relações Públicas | |



7. Requisitos para a implementação do plano para a igualdade

Com o propósito de garantir o sucesso do presente plano torna-se essencial que o Conselho de Administração aprove o presente plano, assegure os meios internos e caso seja necessário, aprove uma verba orçamental ao longo dos anos planeados para assegurar a concretização das medidas a implementar;

A ULSG, através da Comissão para a Igualdade de Género da ULSG a indicar pelo Conselho de Administração, deverá:

- assegurar uma acção de divulgação a todas as áreas onde serão focalizados os pontos determinantes do plano para a sua implementação;
- monitorizar o plano e informar anualmente o Conselho de Administração;
- propor ao Conselho de Administração novas medidas a implementar sempre que sejam identificados desvios ao plano e constrangimentos.

8. Avaliação, acompanhamento e revisão

Anualmente, proceder-se-á à análise das medidas previstas. Sempre que sejam necessárias actualizações, as reestruturações ao plano são de novo submetidas ao Conselho de Administração para aprovação.

No final da implementação do plano, deve-se reavaliar e promover um novo diagnóstico, de modo a verificar as alterações antes e após a implementação do presente plano.



Anexo 1 - Diagnóstico Institucional - ULSG

1. PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

Estratégia, Missão e Valores da Empresa

| Questionário de Diagnóstico | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| 1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa? | | |
| 2. A empresa aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e acções no âmbito da igualdade entre mulheres e homens? | | |
| 3. No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens? | | |
| 4. No código de ética da empresa (se aplicável) existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens? | | |
| 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? | | |

2. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Recrutamento e Selecção

| Questionário de Diagnóstico | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| 6. Os critérios e procedimentos de recrutamento e selecção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo? | | |
| 7. A empresa encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as? | | |
| 8. Os anúncios de oferta de emprego contêm elementos discriminatórios em função do sexo ou do género (ex.: “robustez física”, “disponibilidade total”, “situação | | |



| Questionário de Diagnóstico | SIM | NÃO |
|---|-----|-----|
| conjugal” e “situação familiar”)? | | |
| 9. A empresa mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção? | | |
| 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 selecção? | | |

Formação Contínua

| Questionário de Diagnóstico | 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? | | |
| 12. A empresa integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens? | | |
| 13. A empresa possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras? | | |
| 14. A empresa incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida? | | |
| 15. A empresa dá prioridade à participação de homens ou de mulheres em acções de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub representado? | | |
| 16. A empresa assegura a mulheres e homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei? | | |



Gestão de Carreiras e Remunerações

| Questionário de Diagnóstico | 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? | | |
| 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)? | | |
| 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? | | |
| 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? | | |
| 21. Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objectivos, comuns a mulheres e a homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo? | | |
| 22. Na empresa são desenvolvidas acções positivas que contribuam para mulheres e homens se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções dirigentes? | | |
| 23. A empresa, quando tem de seleccionar 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? | | |



Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as

| Questionário de Diagnóstico | 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 protecção da maternidade e da paternidade? | | |
| 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 protecção da maternidade e paternidade? | | |
| 26. A empresa quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, considera os aspectos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da protecção da maternidade e paternidade? | | |

Respeito pela Dignidade de Mulheres e Homens no Local de Trabalho

| Questionário de Diagnóstico | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| 27. A empresa possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho? | | |
| 28. Existem na empresa procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de situação de discriminação em função do sexo? | | |
| 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? | | |



Conciliação Entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Formas Inovadoras de Organização no Trabalho

| Questionário de Diagnóstico | 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? | | |
| 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? | | |
| 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? | | |
| 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? | | |
| 34. A empresa possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | | |
| 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? | | |

Benefícios Directos a Trabalhadores/as e Suas Famílias

| Questionário de Diagnóstico | 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)? | | |
| 37. A empresa concede períodos para assistência a | | |



| Questionário de Diagnóstico | SIM | NÃO |
|---|-----|-----|
| 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 colectivo de trabalho ou no acordo de empresa? | | |
| 38. A empresa facilita e/ ou estabelece protocolos com serviços de proximidade nas suas instalações (ex.: lavandaria, catering, takeaway, lavagem do carro, farmácia)? | | |
| 39. A empresa tem medidas específicas (ex.: informação, formação adequada, reciclagem) com vista à reintegração na vida activa de trabalhadores e de trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares? | | |
| 40. A empresa tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, actividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)? | | |
| 41. A empresa tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras? (ex.: creche, jardim-de-infância, ludoteca, actividades de bem-estar, cultura e lazer, ginásios)? | | |
| 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)? | | |
| 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 babysitters)? | | |
| 44. A empresa concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)? | | |
| 45. A empresa tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)? | | |
| 46. A empresa disponibiliza serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das | | |



| Questionário de Diagnóstico | SIM | NÃO |
|---|-----|-----|
| trabalhadoras? | | |
| 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)? | | |

Protecção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família

| Questionário de Diagnóstico | 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? | | |
| 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? | | |
| 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? | | |
| 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? | | |
| 52. A empresa incentiva os homens ao uso de parte do tempo de licença por maternidade/paternidade que pode ser partilhada com a mãe? | | |
| 53. A empresa concede a trabalhadoras licença por adopção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? | | |
| 54. A empresa concede a trabalhadores licença por adopção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? | | |
| 55. A empresa procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental? | | |



3. COMUNICAÇÃO

Comunicação Interna e Externa

| Questionário de Diagnóstico | 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)? | | |
| 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)? | | |
| 58. Nos documentos e relatórios internos, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo? | | |
| 59. A empresa utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços? | | |
| 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? | | |

Resultados do diagnóstico e respectiva análise

Quantificação dos resultados

A pontuação máxima do questionário é de 100 pontos, sendo que na quantificação dos resultados se deve ter em atenção a existência de uma ponderação diferenciada das várias questões. As questões relacionadas com o previsto na legislação valem igualmente um total de 100 pontos, mas neste caso negativos.

3 pontos - para as questões consideradas de extrema importância para a transversalização da Igualdade de Género.



1 a 2 pontos - para as questões consideradas de alguma ou muita importância para a transversalização da Igualdade de Género.

Os pontos atribuídos só deverão ser considerados para as respostas positivas (SIM), sendo que não deverá ser contabilizado qualquer ponto para as respostas negativas (NÃO), excepto nas questões relacionadas com o cumprimento da legislação vigente. Estas questões (ver tabela em baixo) concernem à legislação sobre estas matérias para as quais as respostas devem ser contabilizadas de forma inversa, isto é, por cada resposta negativa (NÃO) deverá contabilizar 10 pontos negativos (-10). Desta forma, poderá avaliar o grau de cumprimento da legislação aplicável às questões da igualdade de género por parte da sua empresa.

Tabela de Pontuações

| | |
|---|--|
| Questões nas quais devem ser contabilizados 3 pontos por cada resposta positiva (SIM) | 3, 4, 7, 40, 43, 48, 51 e 52 (8 questões) |
| Questões nas quais devem ser contabilizados 2 pontos por cada resposta positiva (SIM) | 1, 2, 5, 10, 12, 15, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 53, 54 e 55 (34 questões) |
| Questões nas quais deve ser contabilizado 1 ponto por cada resposta positiva (SIM) | 11, 13, 14, 16, 56, 57, 58, 59 (8 questões) |
| Questões nas quais devem ser contabilizados -10 pontos por cada resposta negativa (NÃO) | 6, 8, 9, 17, 18, 21, 30, 34, 39, 60 (10 questões) |

Interpretação dos resultados finais e acções futuras

Excelente (resultados superiores a 80 pontos)

Empresa líder nas questões da Igualdade de Género, sendo exemplo na aplicação de uma política pró-activa de gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos. Configura-se como uma empresa com um elevado sentido de responsabilidade social para com os trabalhadores e trabalhadoras e para com as outras partes interessadas. Constitui-se assim como um excelente caso de estudo e divulgação da aplicação transversalizada dos princípios da Igualdade de Género e de não discriminação. As empresas situadas neste nível já compreenderam as vantagens de ter uma força de trabalho motivada, onde a integração de mulheres e homens representa um valor acrescentado. De futuro, deverá apostar em dar maior visibilidade à acção desenvolvida neste âmbito, tentando promover e assumir um papel de liderança social.

Bom (resultados entre 60 e 80 pontos)

Empresa preocupada em tomar iniciativas que vão para além do que está legislado sobre igualdade de género e conciliação entre trabalho e vida familiar, resultado da assunção de um conjunto de políticas e práticas de gestão direccionadas para a promoção da Igualdade de Género. Não sendo ainda uma empresa de excelência neste domínio, criou já as bases para a implementação sustentada da Igualdade de Género como um dos vectores centrais da sua cultura. No futuro, esta



empresa deverá, como resultado da identificação dos pontos mais fracos através deste instrumento, encetar um conjunto de medidas que lhe permitam tornar-se uma empresa líder nestas questões.

Mediano (resultados entre 40 e 60 pontos)

A empresa situada neste patamar já começou a implementar um conjunto de práticas sobre igualdade de género e conciliação entre vida profissional e familiar, não tendo estas ainda grande expressão nas práticas e políticas de gestão. Futuramente, a empresa deverá preocupar-se em promover uma transversalização progressiva dos princípios da Igualdade de Género, dando prioridade à sua implementação nas áreas onde obteve as pontuações mais baixas.

Insuficiente (resultados entre 20 e 40 pontos)

Esta empresa revela um conjunto amplo de insuficiências no domínio da aplicação de uma estratégia empresarial que encare a Igualdade de Género como uma vantagem competitiva. No imediato, esta empresa deverá redefinir toda a sua estratégia neste domínio, através do compromisso da gestão de topo relativamente a estas matérias.

Muito insuficiente (resultados inferiores a 20 pontos)

Estas empresas revelam um total alheamento relativamente a esta nova realidade. Uma empresa colocada neste patamar tem grandes probabilidades de vir a enfrentar graves problemas reputacionais e de ter uma força de trabalho desmotivada e apática. A empresa deverá, com toda a urgência, rever toda a sua estratégia e iniciar uma reflexão interna que promova a mudança organizacional, pois os riscos que corre nesta altura são elevadíssimos.

Aplicação da legislação

Qualquer ponto negativo que tenha contabilizado no questionário, significa que a sua empresa se encontra em situação de incumprimento no que concerne à legislação vigente. Deverá, nesse sentido, e no imediato verificar em que caso (s) específico (s) isto se verifica, tomando medidas urgentes para a resolução desta situação.