

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO



2022/2023

CONTEXTO INTERNO E EXTERNO, POLÍTICA
E MEDIDAS PROMOTORAS DA IGUALDADE E
NÃO DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DO
GÉNERO

INFARMED, I.P.

Índice

1.	ENQUADRAMENTO.....	2
1.1.	Igualdade de género: conceitos	2
1.2.	Igualdade e não discriminação	3
1.3.	Contexto europeu.....	4
1.4.	Contexto jurídico/político.....	4
1.5.	A Igualdade nas organizações e no Infarmed.....	4
2.	FUNDAMENTOS E ORGANIZAÇÃO	5
2.1.	Ciclo de gestão.....	5
2.2.	Objetivo geral e âmbito	5
2.3.	Estrutura	6
3.	A IGUALDADE DE GÉNERO NO INFARMED, I.P. (DIAGNÓSTICO).....	7
3.1.	A Igualdade integrada na Estratégia.....	7
3.1.1.	Gestão organizacional	8
3.1.2.	Plano estratégico e Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR)	9
3.1.3.	Sistema de Gestão da Conciliação	9
3.2.	A igualdade na gestão de pessoas: igualdade de tratamento e oportunidades	10
3.2.1.	Universo.....	10
3.2.2.	Recrutamento e seleção	13
3.2.3.	Acesso a formação.....	13
3.2.4.	Avaliação de desempenho e progressão na carreira.....	14
3.2.5.	Proteção na parentalidade	15
3.2.6.	Teletrabalho.....	16
3.3.	Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	16
3.4.	Prevenção da prática de assédio	16
3.5.	Recolha e monitorização	16
3.6.	Medidas ou práticas implementadas	17
3.7.	<i>Overview</i>	18
4.	POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO	19
5.	PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO	20
6.	MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO	20
7.	VIGÊNCIA	20

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

1. ENQUADRAMENTO

1.1. Igualdade de género: conceitos

Compreender a necessidade de integrar a igualdade de género nas políticas e estratégia organizacionais implica conhecer os principais conceitos e enquadrar o tema política e juridicamente no contexto europeu e em Portugal.

Sexo e género

Sexo refere-se às características biológicas e fisiológicas que definem mulheres e homens, tratando-se de algo inato, enquanto género é um construto social na medida em que diz respeito aos papéis e responsabilidades sociais das mulheres e dos homens, os quais são construídos nas nossas famílias, sociedades e culturas (Moser, 1989).

O conceito de género inclui também as expectativas sobre as características, aptidões e comportamentos esperados das mulheres e dos homens (feminidade e masculinidade). Os papéis e expectativas de género são adquiridos, podendo mudar ao longo dos tempos e variar dentro e entre culturas. Os sistemas de diferenciação social, tais como o estatuto político, classe, etnia, deficiência física ou mental, idade e outros, modificam os papéis de género. (UNESCO)

Papéis sociais de género

Conjunto de normas de ação e comportamento, tradicionalmente atribuídas a homens e mulheres e classificadas, respetivamente, por masculinas e por femininas. Os papéis de género aprendem-se através de processos de socialização e podem alterar-se não sendo, por isso, fixos. (Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão da Comissão Europeia)

Identidade de género

Refere-se à experiência interna e individual de género de cada pessoa. Todas as pessoas têm uma identidade de género que faz parte da sua identidade pessoal/global. A identidade de género está geralmente alinhada com o sexo com o qual se nasce, mas pode não corresponder ao sexo identificado ao nascimento. Inclui o sentido pessoal atribuído ao corpo (o que pode envolver, se livremente escolhido, a modificação da aparência e/ou da função corporal, por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de género, incluindo a aparência, o discurso e os maneirismos. (European Institute for Gender Equality (EIGE); ONU)

Igualdade entre mulheres e homens

Princípio dos direitos iguais e do tratamento igual de mulheres e de homens. Noção que significa, por um lado, que todo o ser humano é livre de desenvolver as suas aptidões e de proceder às suas escolhas, independentemente das restrições impostas pelos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens são consideradas, valorizadas e promovidas em pé de igualdade. (É neste sentido que é utilizada a expressão Igualdade de Género). (Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão da Comissão Europeia)

Em 1997 é introduzida na Constituição da República Portuguesa a função do Estado de promover a igualdade entre homens e mulheres com a alínea h) do artigo 9.º.

1.2. Igualdade e não discriminação

O conceito de não discriminação tem vindo a transformar-se ao longo dos tempos e está intimamente ligado ao da igualdade. Surge em 2005 a ideia que “o igual deve ser tratado igualmente e o desigual, desigualmente, na medida exata da diferença” (Garcia, 2005).

Para resolver as questões que se colocam sobre como definir “a medida exata da diferença” surge o conceito de discriminação (positiva e negativa). Coloca-se então a questão de saber como avaliar e medir o igual e o desigual, como corrigir a desigualdade, como garantir a igualdade.

A Constituição da República Portuguesa distingue assim três dimensões no controlo do respeito pelo princípio da igualdade (Amaral, 2004; Miranda e Medeiros, 2010; Garcia, 2005; Canotilho e Moreira, 2014):

<p>1. Proibição do arbítrio</p>	<p>2. Proibição da discriminação</p>	<p>3. Obrigação de diferenciação ou discriminação positiva</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Tratar como igual o que é igual e tratar como diferente o que é diferente 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 (n.º 2 do artigo 13.º) 	<ul style="list-style-type: none"> • Adoção de medidas que têm como objetivo compensar as desigualdades de oportunidades

Acresce referir que o termo “discriminação positiva” tem atualmente gerado alguma controvérsia, sendo considerado contraditório pelo EIGE, na medida em que o termo discriminação é habitualmente utilizado para referir-se ao ato de distinguir de forma “arbitrária”, “injusta” ou “ilegítima” em razão de fatores ou preconceitos de alguma ordem, nomeadamente de cariz sexual, religiosa, étnica, etc. Para este Instituto, ou a diferenciação é justificada e legítima (porque não é arbitrária) e não pode ser chamada de “discriminação”, ou a diferenciação é injustificada ou ilegítima (porque é arbitrária) e não deve ser rotulada de “positiva”. É, por este motivo, atualmente recomendada a utilização da terminologia de “medidas ou ações positivas” em detrimento da anterior “discriminação positiva”.

Outros fatores de discriminação

São vários os fatores de discriminação, sendo o grupo que historicamente mais sofreu de discriminação o que diz respeito ao género feminino. Existem, no entanto, outros fatores de discriminação, conforme descrito na Constituição. Embora não seja objetivo do presente plano tratar estes fatores, é preocupação do Infarmed promover a igualdade e não discriminação de todos/as os/as seus/suas colaboradores/as em razão de qualquer fator como a idade, o género, identidade de género ou orientação sexual, a nacionalidade, a origem étnica, social ou cultural, a língua, as características genéticas, a deficiência física ou mental, as convicções políticas, ideológicas ou religiosas ou a condição socioeconómica.

O Infarmed, alinhado com os princípios da Administração Pública, defende e promove o direito e o respeito pela individualidade de cada um, razão pela qual consta esta advertência no seu Código de Conduta em vigor desde 17 de outubro de 2018.

1.3. Contexto europeu

A igualdade de género tem vindo a merecer cada vez maior destaque na agenda europeia, estando presente nos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS) da AGENDA 2030 definidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2015.

É um direito consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no Tratado da União Europeia e no Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres.

1.4. Contexto jurídico/político

Em Portugal, tem também vindo a ganhar expressão e visibilidade estando presente em diversos artigos da Constituição da República Portuguesa desde a sua versão inicial de 1976 até à sua última revisão em 2005, tendo a promoção da igualdade entre homens e mulheres como tarefa fundamental do Estado, no artigo 9.º, n.º 1, alínea h, sido introduzida com a VII revisão constitucional em 1997.

Está igualmente presente no Código do Trabalho (art.º 23.º a 65.º) e em diversos diplomas legais, como a Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março de 2012 que determina a necessidade de implementar planos para a igualdade nas organizações do setor empresarial do Estado. Está atualmente enquadrada na estratégia governamental, nomeadamente na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», aprovada pelo XXI Governo Constitucional a 8 de março de 2018 e publicada em Diário da República (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio).

No quadro da estratégia nacional em matéria de igualdade e materializando os ODS definidos pela ONU, nomeadamente os que remetem para os temas da Igualdade e da Conciliação entre a Vida Pessoal, Profissional e Familiar, surge o *Programa 3 em Linha*. O Programa 3 em Linha tem como objetivo promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e para uma cidadania plena, que permita a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida. A importância desse equilíbrio é reconhecida no Pilar Europeu dos Direitos Sociais como uma das condições justas de trabalho.

1.5. A Igualdade nas organizações e no Infarmed

Neste contexto, o Infarmed aderiu em julho de 2019 ao *Pacto para a Conciliação*, assumindo o compromisso de integrar o tema da Conciliação e, por inerência, da Igualdade, na sua estratégia e práticas organizacionais, tendo implementado o Sistema de Gestão da Conciliação (SGC) entre a vida profissional, pessoal e familiar de acordo com os requisitos definidos na NP 4552:2016, cuja certificação recebeu em julho de 2022.

Sendo atualmente um tema amplamente difundido e partilhado no seio de diversos fóruns de comunicação social, a igualdade é assim promovida nas organizações através da adoção de uma estratégia concertada com políticas orientadas para a não discriminação entre mulheres e homens, nomeadamente no recrutamento e gestão de pessoas, na prevenção e combate ao assédio ou no equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar.

No domínio organizacional, para dar corpo aos objetivos europeus e governamentais traçados nestas matérias, são adotadas políticas e definidos planos e programas que integram objetivos específicos, medidas, ações, indicadores e metas concretas. É neste quadro que surge o presente Plano para a Igualdade de Género. Sendo ambos os temas indissociáveis - Igualdade e Conciliação - os instrumentos de gestão que os suportam devem inevitavelmente estar em estreita articulação.

2. FUNDAMENTOS E ORGANIZAÇÃO

2.1. Ciclo de gestão

O ciclo de gestão do Plano para a Igualdade assenta em 4 fases que compreendem as seguintes tarefas ou ações:

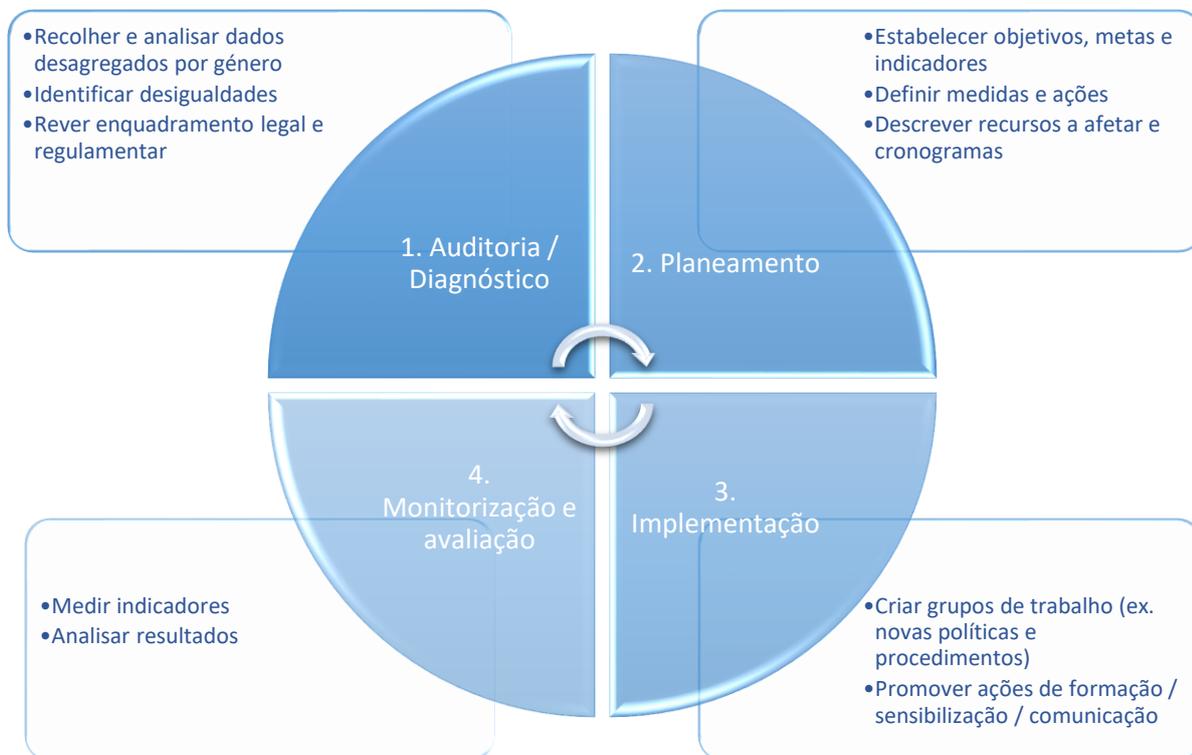


Figura 1 - Ciclo do Plano para a Igualdade de Género

2.2. Objetivo geral e âmbito

O Plano para a Igualdade de Género tem como objetivo promover boas práticas no âmbito da igualdade de género, comprometendo-se na sua implementação, monitorização e melhoria constantes.

O presente plano visa assim:

1. Caracterizar o perfil do Infarmed em matéria de Igualdade de Género, analisando indicadores e identificando assimetrias e/ou desigualdades
2. Identificar medidas existentes no âmbito de políticas de recrutamento e gestão de pessoas, anti assédio, equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, entre outras;
3. Delinear medidas a implementar decorrentes das áreas identificadas ou recomendadas;
4. Definir a metodologia para monitorizar e avaliar as medidas a implementar

O presente plano aplica-se a todos/as os/as seus/suas colaboradores/as.

2.3. Estrutura

O Plano para a Igualdade de género encontra-se estruturado nas seguintes dimensões:

DIMENSÃO	TEMA
Estratégia	Planeamento estratégico
	Gestão organizacional
Gestão de pessoas	Recrutamento e seleção
	Acesso à formação
	Avaliação de desempenho e progressão na carreira
	Proteção na parentalidade
	Teletrabalho ^{b)}
Conciliação ^{a)}	Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
Assédio	Prevenção e combate ao assédio no trabalho
Sensibilização	Ações de formação e comunicação

^{a)} A Conciliação é tratada de forma isolada uma vez que tem sistema de gestão próprio – SGC. As medidas enquadradas nas restantes dimensões serão monitorizadas no âmbito do SGC.

^{b)} O Teletrabalho surge associado à Gestão de Pessoas sendo gerido na Unidade de Recursos Humanos. É, no entanto, um tema de abrangência transversal, assumindo valor estratégico com elevado impacto na dinâmica organizacional do Infarmed. É simultaneamente uma das medidas do Programa de Conciliação mais valorizadas pelos/as trabalhadores/as.

Figura 2 - Dimensões do Plano para a Igualdade de Género

3. A IGUALDADE DE GÉNERO NO INFARMED, I.P. (DIAGNÓSTICO)

Metodologia

Para a elaboração do presente Plano para Igualdade de Género foi, num primeiro momento, realizado um diagnóstico à situação atual em matéria de igualdade de género. Este diagnóstico consistiu em avaliar o contexto interno, analisando documentos estratégicos e indicadores de gestão e identificando práticas existentes no Infarmed nas dimensões elencadas como mais relevantes para a temática e o contexto externo, recorrendo a guias orientadores e analisando práticas implementadas em entidades externas, públicas e privadas. Foram considerados contributos de diversas fontes, a saber:

- ! Guião para a elaboração dos planos para a igualdade (CITE);
- ! Matriz de apoio a diagnóstico (CITE);
- ! Horizon Europe guidance on gender equality plans (DG Research & Innovation);
- ! Análise de planos para a igualdade de entidades externas (benchmarking);
- ! Análise ao ciclo de gestão estratégica de recursos humanos, que acompanha as diferentes etapas do ciclo de vida dos/as trabalhadores/as;
- ! Recomendações, decorrentes da análise técnica da CITE, no âmbito da auditoria realizada no Infarmed em 2016;
- ! Análise de documentos internos:
 - o Código de Conduta
 - o Quadro de Avaliação e Responsabilidade (QUAR) 2022
 - o Plano Estratégico 20-22
 - o Plano de Implementação do Plano Estratégico 20-22
 - o Balanço Social 2021 (comentado)
 - o Questionário de Satisfação e Clima Organizacional 2021 (aplicado em 2020)
 - o Manual do Sistema de Gestão da Conciliação (SGC)

Contexto externo

Contexto interno

Os diversos contributos recolhidos permitiram aferir, de forma consistente, o posicionamento do Infarmed em matéria de igualdade de género, identificando pontos fortes e oportunidades de melhoria a desenvolver.

Os dados constantes do diagnóstico reportam à data de 31 de dezembro de 2021, exceto no caso do Regulamento de Teletrabalho cuja publicação decorreu em 2022.

De seguida, e com vista a suportar o plano para a igualdade de género apresentado, destacam-se os elementos mais relevantes deste diagnóstico que resulta da análise de contexto interno e externo.

3.1. A Igualdade integrada na Estratégia

Missão, visão e valores

O Infarmed tem por *missão* regular e supervisionar os setores dos medicamentos de uso humano e produtos de saúde, e garantir o acesso dos profissionais da saúde e dos cidadãos a medicamentos e produtos de saúde de qualidade, eficazes e seguros.

A visão do Infarmed assenta em cinco pilares e cinco valores que orientam a atitude e comportamentos a adotar no desempenho da missão.

Visão

Ser uma agência reguladora de referência, pelos valores que cria e pela confiança que proporciona ao sistema de saúde e à sociedade:

- ! Orientada para o cidadão e profissionais de saúde
- ! Promovendo o diálogo e a colaboração
- ! Atuando com transparência e inovação
- ! Assumindo um forte posicionamento europeu e internacional
- ! Contando com as suas pessoas

Valores:

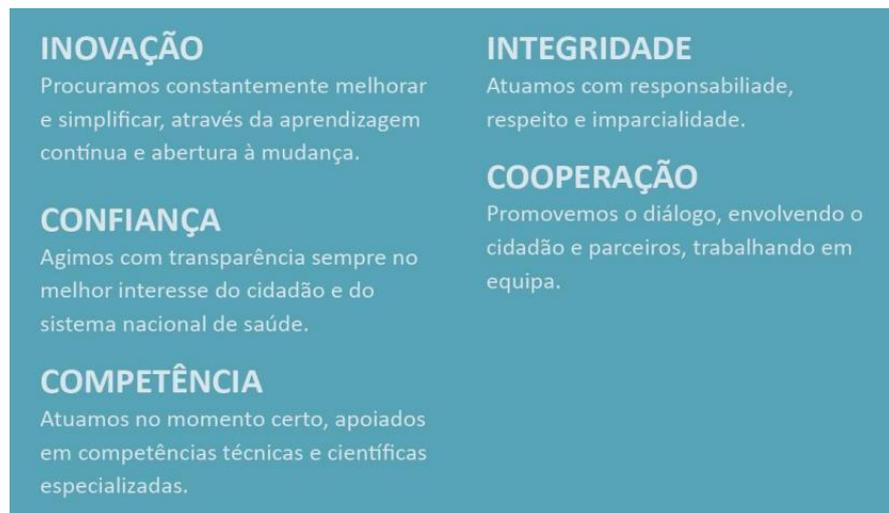


Figura 3 - Valores do Infarmed

A igualdade de género está intrínseca e amplamente integrada na estratégia do Infarmed de forma bastante transversal e globalmente interiorizada na instituição. A sua presença em diversos instrumentos de gestão estratégica como o Código de Conduta, o Questionário de Satisfação e Clima Organizacional, o Plano Estratégico 20/22, o QUAR e o recentemente implementado Sistema de Gestão da Conciliação, é ilustrativa da relevância dada ao tema.

3.1.1. Gestão organizacional

Código de Conduta

No *Código de Conduta*, o artigo 8.º prevê a igualdade de tratamento de qualquer trabalhador/a, independentemente das suas características individuais, o que inclui o género e a não discriminação em função de fatores como a idade, o sexo, a identidade de género ou a orientação sexual, a nacionalidade, a origem étnica, social ou cultural, a língua, as características genéticas, a deficiência física ou mental, as convicções políticas, ideológicas ou religiosas ou a condição socioeconómica. O artigo 9.º proíbe a prática de assédio e clarifica o conceito e comportamentos associados.

São dois temas de relevo abordados no Código de Conduta sendo neste momento identificada a necessidade de rever este documento no sentido de detalhar o procedimento a adotar em caso de queixa ou denúncia.

Questionário de Satisfação e Clima Organizacional

Este é um tema que tem vindo a ser abordado desde 2017 nos questionários de satisfação e clima organizacional aplicados aos/às nossos/as trabalhadores/as, tendo no último momento de auscultação 93,4% do universo auscultado referido não ter sido alvo de discriminação por fatores como o género, etnia, religião, política ou outros fatores de natureza ideológica nos 3 anos anteriores.

Ainda que os resultados demonstrem um sentimento geral de satisfação quanto às questões da igualdade de género no Infarmed, parece-nos pertinente adotar medidas que clarifiquem a forma de denúncia e trâmites processuais em caso de necessidade.

Parece-nos ainda pertinente vir a incrementar a análise deste tipo de questionário com o tratamento dos dados desagregados por género.

3.1.2. Plano estratégico e Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR)

No âmbito do planeamento estratégico, foram definidos indicadores e atividades para garantir o cumprimento de objetivos específicos no domínio de temáticas de relevo para a igualdade de género como é a conciliação e a promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

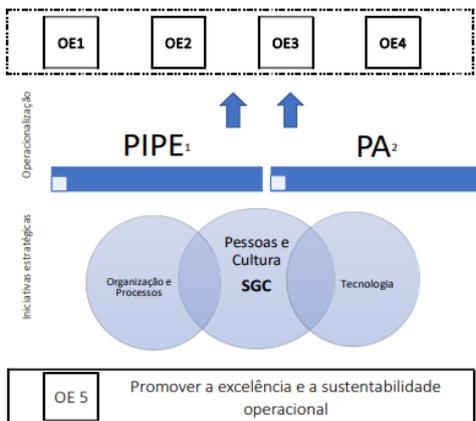
Alguns destes objetivos e indicadores, para além de constarem do Plano de Implementação do Plano Estratégico e do Plano de Atividades, estão inscritos no Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) para 2021, designadamente a implementação do *Sistema de Gestão da Conciliação (SGC)* e a promoção de consultas não obrigatórias no âmbito de SST.

3.1.3. Sistema de Gestão da Conciliação

O SGC, recentemente implementado e certificado pelo IPAC de acordo com a NP 4552:2016 tem um papel fundamental na prossecução do objetivo estratégico - Promover a excelência e a sustentabilidade operacional - inscrito no Plano Estratégico (PE) (Figura 4).



Figura 4 - Objetivos estratégicos



1 Plano de Implementação do Plano Estratégico 2020/2022
2 Plano de Atividades

O Programa da Conciliação é operacionalizado através de um conjunto de medidas formuladas com base nos resultados dos processos de auscultação, devidamente enquadradas nas iniciativas e atividades previstas nos instrumentos de gestão que operacionalizam o PE, designadamente, o Plano de Implementação do Plano Estratégico – PIPE (estruturado em programas e subprogramas operacionalizados por projetos de capacitação e/ou transformação estrutural) e o Plano de Atividades (estruturado em objetivos operacionais, alinhados com os objetivos e iniciativas estratégicas), conforme ilustrado na Figura 5.

Figura 5 - Operacionalização da Estratégia do Infarmed

A implementação do SGC demonstra o valor que o assunto tem para o Infarmed sendo este um dos temas de maior relevo em matéria de igualdade. Foi neste contexto definida a Política de Conciliação, documento estratégico transversal a todas as áreas de atuação e elaborado o Programa que contém as medidas a adotar e é monitorizado e atualizado anualmente.

O Programa de Conciliação contém medidas que visam favorecer o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal, sendo esta uma das formas de promover a igualdade entre mulheres e homens. As medidas encontram-se distribuídas por 3 domínios da Norma NP 4552:2016, apresentando-se alguns exemplos na Figura 6.



Figura 6 - Exemplos de medidas do Programa de Conciliação

3.2. A igualdade na gestão de pessoas: igualdade de tratamento e oportunidades

3.2.1. Universo

A população do Infarmed é composta maioritariamente por mulheres, representando 80% do universo total de trabalhadores/as. Esta sobre representação do sexo feminino está igualmente patente no quadro de dirigentes, composto por 75% de mulheres.

Complexidade funcional

Trata-se ainda de um universo em que 72% dos/as seus/suas trabalhadores/as exercem funções de complexidade 3 e 81% detêm habilitações académicas ao nível da licenciatura ou superior.

Quando comparado com o universo global, verifica-se na Figura 7 uma maior representatividade do sexo masculino no grupo que exerce funções de complexidade inferior a 3. Embora mais discreto, o sexo masculino aparece também mais representado no quadro dirigente, representando 25% do universo de dirigentes. Ainda assim, em ambos os casos, o grupo mais representado continua a ser o feminino.

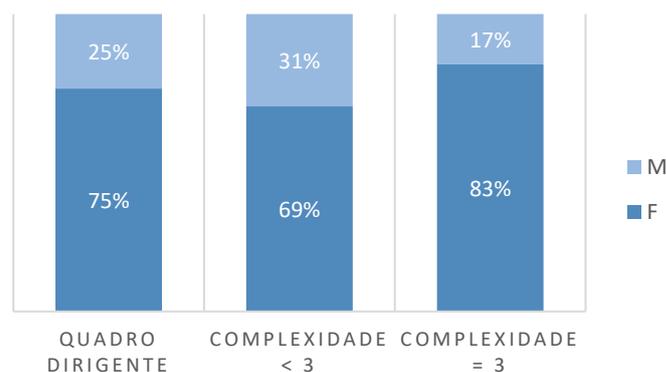


Figura 7 - % Homens e mulheres por complexidade funcional

Habilitações

Quanto às habilitações, estas proporções mantêm-se havendo apenas uma ligeira diferença no grupo que detém habilitações de grau inferior ao da licenciatura (Figura 8). Os dados analisados incluem o grupo de dirigentes.



Figura 8 - % Homens e mulheres por nível de habilitações

Área de formação

Do grupo de trabalhadores/as que detém habilitações de grau igual ou superior ao da licenciatura, podemos verificar a constância da representação de ambos os géneros em quase todas as áreas de formação, excetuando-se as áreas ligadas à informática e multimédia, onde o género masculino se sobrepõe em número ao género feminino. É possível ainda verificar nas áreas de matemática e estatística, gestão e humanidades uma maior representação do género masculino comparativamente com os dados globais (Figura 9).

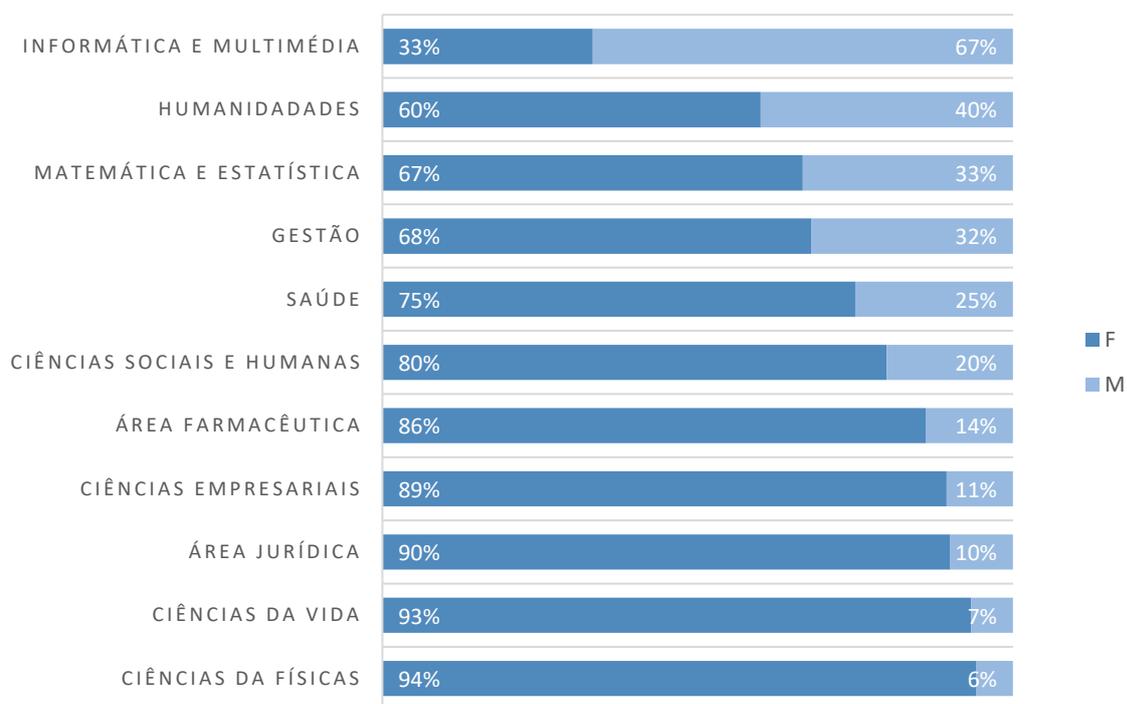


Figura 9 - % Homens e mulheres por área de formação académica (=> licenciatura)

Direções

Alinhado com os dados anteriores, verificamos que a distribuição dos géneros pelas diferentes direções (Figura 10) observa o mesmo padrão, sendo a Direção de Sistemas e Tecnologias de Informação a única em que o género masculino surge mais representado que o género feminino.

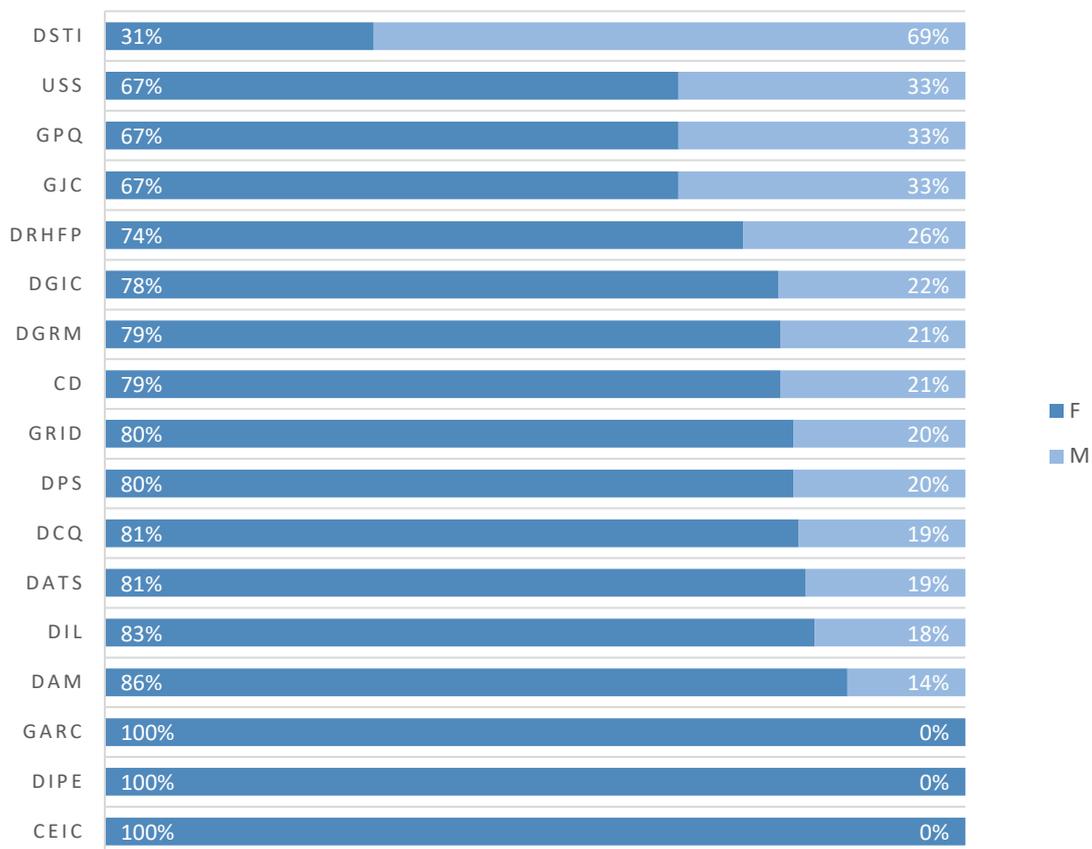


Figura 10 - % Homens e mulheres por direção

Antiguidade na Administração Pública

O género feminino está em todas as classes de antiguidade mais representado que o género masculino (Figura 11), refletindo a tendência face ao universo global de forma homogénea.

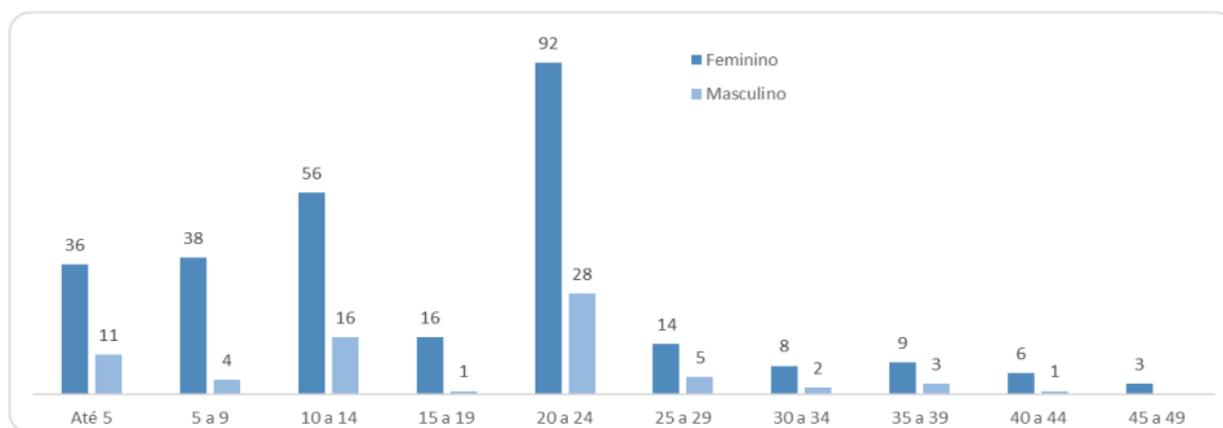


Figura 11 - N.º Homens e mulheres por antiguidade na AP

3.2.2. Recrutamento e seleção

No último ano entraram 16 novos/as trabalhadores/as por via de procedimentos de recrutamento e seleção dos quais 81% (13) pertenciam ao género feminino e 19% (3) ao género masculino, distribuição que se aproxima do universo global. Na mesma linha, 79% das candidaturas apresentadas pertenciam a mulheres e 21% a homens. A assimetria mantém-se nas diversas fases do processo como se pode verificar no quadro seguinte (Tabela 1).

FASE DO PROCESSO	HOMENS	MULHERES
Candidaturas apresentadas	21%	79%
Candidaturas admitidas	20%	80%
PT Ocupados	19%	81%

Tabela 1 - % Homens e mulheres por fase de recrutamento e seleção

É ainda possível afirmar que os postos de trabalho ocupados no âmbito de procedimentos de recrutamento e seleção, não apresentam diferenças entre géneros, tendo, em ambos os casos, representado 7% do total de candidaturas admitidas e 3% do total de candidaturas apresentadas.

Tratando-se de um processo que depende das candidaturas apresentadas e da avaliação com base na competência e experiência, não é possível nem ético incluir critérios de género de forma a corrigir a desigualdade, por via da implementação de medidas ou ações positivas, sendo a seleção única e exclusivamente baseada no mérito.

Como forma de promover e alertar para a igualdade no tratamento e na avaliação dos candidatos, é referido em todos os procedimentos concursais o princípio da igualdade e não discriminação em razão do género e de outros fatores e são definidos critérios e procedimentos objetivos nas várias fases dos processos.

Adicionalmente, sempre que possível, o júri e equipas de seleção são constituídos por elementos de ambos os géneros de forma equitativa e proporcional ao universo global. Note-se que esta equidade nem sempre é possível atendendo à assimetria na distribuição de homens e mulheres nas várias funções, podendo algumas não ter representação masculina ou esta ser manifestamente insuficiente.

3.2.3. Acesso a formação

Em 2021, foi assegurada pelo Infarmed formação a 322 trabalhadores/as. Deste total, 80% pertencem ao sexo feminino e 20% ao sexo masculino (Figura 12), demonstrando a mesma tendência face ao universo global.

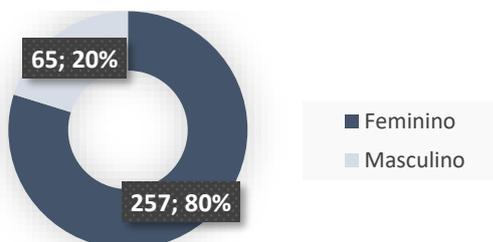


Figura 12 - % Homens e mulheres que participaram em pelo menos uma ação de formação em 2021

Não obstante, parece-nos significativo assinalar que em média, as mulheres receberam 22 horas de formação, ao passo que os homens receberam apenas 11 horas (Figura 13).

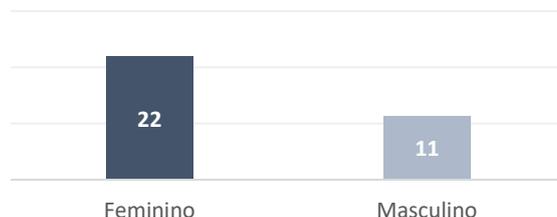


Figura 13 - Média de horas de formação por género

3.2.4. Avaliação de desempenho e progressão na carreira

No processo de avaliação de desempenho é assegurado o princípio da igualdade sendo definidos objetivos alcançáveis independentemente do género. Este facto é verificável quando analisadas as avaliações obtidas pelos dois grupos (Tabela 2), mantendo a tendência global com uma maioria de mulheres perto dos 80%. Esta percentagem sobe ligeiramente na atribuição de excelentes, o que se deve ao facto de se ter registado, no último biénio, um número mais elevado de autopropostas apresentadas por mulheres. Quando analisados os dados dentro de cada grupo (Tabela 3), constatamos que se verifica uma maior incidência de Relevantes e Excelentes nas mulheres, que totalizam 25% do universo feminino avaliado comparativamente aos homens, que apenas representam 22% do total de homens avaliados.

AVALIAÇÃO	HOMENS	MULHERES
Adequado	22%	78%
Relevante	19%	81%
Excelente	13%	87%

Tabela 2 - % Homens e mulheres por item da escala

AVALIAÇÃO	HOMENS	MULHERES
Adequado	78%	73%
Relevante	19%	21%
Excelente	3%	5%

Tabela 3 - Escala de avaliação por género

Neste ponto, parece-nos relevante incrementar as orientações produzidas para os avaliadores, tornando expressa a necessidade de garantir que os objetivos definidos respeitam o princípio da igualdade de género, sendo passíveis de alcançar de igual forma por homens e por mulheres.

Remuneração

A estrutura remuneratória não apresenta diferenças significativas entre os géneros, sendo a média global das remunerações de 1727,00 € nos trabalhadores homens e 1773,65€ nas trabalhadoras mulheres.

Liderança

75% do quadro dirigente é composto por mulheres, valor que se situa ligeiramente abaixo do universo global de trabalhadores/as. Não obstante, expressa a tendência global da maioria de mulheres relativamente aos homens.

3.2.5. Proteção na parentalidade

O Infarmed promove a igualdade entre mulheres e homens em todas as dimensões da proteção na parentalidade, tratando de igual forma os pedidos que surgem de ambos os géneros.

Horários

84% dos/as trabalhadores/as em jornada contínua são do sexo feminino, proporção que dista um pouco do universo global composto por 80% de mulheres.

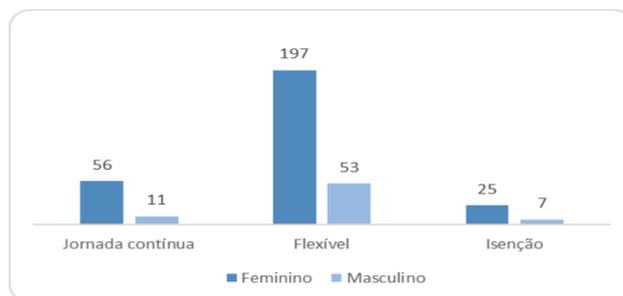


Figura 14 - Regimes de horário por género

Licenças parentais / ausências

Do total das ausências, conforme se verifica na figura 15, o número mais significativo refere-se às situações de proteção na parentalidade, seguido das situações de doença, das quais 249 se deveram a casos por COVID-19.



Figura 15 - N.º de ausências por motivo

As ausências por proteção na parentalidade correspondem a aproximadamente 38% do total das ausências. Importa salientar que, aproximadamente, 78% das ausências são atribuídas a mulheres, conforme se pode constatar no quadro seguinte (Tabela 4):

Tipo Falta	Feminino	Masculino
Proteção na parentalidade	1503	67
Doença	1333	179
Acidente em serviço	0	535

Tabela 4 - Ausências mais relevantes (em número) por género

Das ausências no âmbito da parentalidade, aproximadamente 96% são realizadas por trabalhadoras do sexo feminino (inclui licenças por nascimento e gravidez de risco).

3.2.6. Teletrabalho

Foi publicado a 27 de abril de 2022 o Regulamento de Teletrabalho que define os moldes de implementação e gestão do teletrabalho no Infarmed. Dos 268 trabalhadores/as que apresentaram pedidos até 31 de agosto de 2022, 221 foram mulheres, ou seja 82% (Figura 16), sendo também aqui evidente a proporcionalidade face ao universo global.

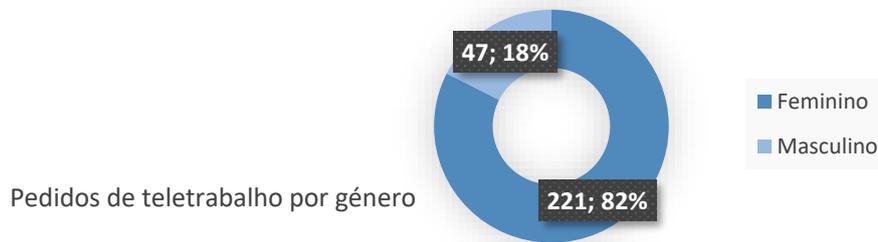


Figura 16 - Pedidos de teletrabalho por género

Na apreciação dos pedidos de teletrabalho é observado o cumprimento do artigo 166-A do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009, na sua redação atual. Para aplicação do disposto no número 3 do mesmo artigo é sempre exigida comprovação do agregado familiar, de impossibilidade de realização de teletrabalho pelo outro progenitor ou de partilha do regime de teletrabalho, garantindo a equidade na atribuição de teletrabalho entre ambos os progenitores, tanto quanto possível.

Do total de trabalhadores/as que apresentaram pedidos de teletrabalho, 15 (6%) enquadravam-se na modalidade permanente ao abrigo do disposto no referido artigo, sendo que 14 são mulheres.

3.3. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Como foi já referido, a Conciliação assume um importante papel na estratégia de gestão do Infarmed, devendo estar presente transversalmente em todas as áreas de atuação. Embora enquadrada na gestão estratégica, a Conciliação é tratada isoladamente no presente Plano na medida em que, sendo gerida no âmbito de um sistema de gestão próprio e atendendo à inter-relação entre os temas, deverá ser o presente plano integrado nesse sistema de gestão.

3.4. Prevenção da prática de assédio

Não foram evidenciados até ao momento casos de assédio no trabalho em razão do género ou de outro fator de discriminação. No entanto, não existe procedimento que defina como agir em caso de queixa ou denúncia, sendo esta uma possível medida a implementar.

3.5. Recolha e monitorização

Os dados são tratados de forma desagregada em função do género para determinados indicadores em relatórios como o Balanço Social. É, no entanto, uma área que poderá ser melhorada, podendo ser definidos novos indicadores a tratar de forma desagregada por género e a monitorizar no âmbito dos diversos temas de interesse e dos relatórios produzidos com relevo para a temática.

3.6. Medidas ou práticas implementadas

Resumem-se de seguida as medidas que foram implementadas nos últimos anos nos vários domínios analisados:

DIMENSÃO	TEMA	MEDIDA	INSTRUMENTO	ANO DE IMPLEMENTAÇÃO
Estratégia	Planeamento estratégico	Objetivos inscritos no QUAR no domínio da Conciliação (implementação SGC, formação, consultas não obrigatórias SST)	QUAR	2022
		Objetivo estratégico: Promover a excelência e a sustentabilidade operacional	Plano de Implementação do Plano Estratégico 20-22	2022
	Gestão organizacional	Artigo dedicado à promoção da igualdade e não discriminação (Artigo 8.º)	Código de Conduta	2018
		Auscultação dos/as trabalhadores/as sobre igualdade	Questionário de satisfação e clima organizacional	2017/2020
Gestão de pessoas	Recrutamento e seleção	Os avisos de abertura de procedimentos concursais invocam o princípio da igualdade e não discriminação em função do género	Avisos de abertura	2021
	Acesso a formação	Formação assegurada de forma equilibrada a trabalhadores e trabalhadoras (face ao universo global)	Balanço social (80% F / 20% M)	2021
	Avaliação de desempenho e progressão na carreira	É assegurado o princípio da igualdade no processo de avaliação de desempenho	SIADAP 3	2021/2022
	Proteção na parentalidade	Os horários em jornada contínua são autorizados de igual forma a mulheres e homens	Balanço social (84% F / 16% M)	2021
	Teletrabalho	Implementação do Regulamento de Teletrabalho	Regulamento	2022
	Riscos Psicossociais ^{a)}	O Infarmed integrou as entidades participantes no estudo que avaliou os Riscos Psicossociais na Administração Pública	Relatório Avaliação Riscos Psicossociais (DGAEP/OPP)	2021/2022
Conciliação	SGC	Implementação do SGC / Certificação na NP 4552:2016	SGC	2022
		Auscultação a trabalhadores/as no âmbito da Conciliação	SGC	2021/2022
Assédio	Prevenção e combate ao assédio	Artigo dedicado à proibição do Assédio (Artigo 9.º)	Código de Conduta	2018
Sensibilização	In(Formação)	Ações de sensibilização sobre o tema da Conciliação e o SGC destinadas a todos/as os/as trabalhadores/as	SGC	2022
		Ação de sensibilização e informação sobre igualdade e proteção na parentalidade (CITE)	Plano de formação	2018

a) Tema específico não enquadrado nos domínios que estruturam o plano.

Tabela 5 - Lista de medidas/práticas implementadas

3.7. Overview

Fatores internos a considerar na adoção de medidas promotoras da igualdade entre homens e mulheres:

- ! Quadro altamente especializado e diferenciado composto maioritariamente por mulheres
- ! Equipa de dirigentes maioritariamente representado por elementos do género feminino (assegurada representatividade face ao universo global)
- ! Representatividade assegurada em quase todas as funções (excluem-se as funções de motorista e da área de tecnologias e sistemas de informação)



O facto do Infarmed dispor de um quadro altamente especializado e diferenciado e deste ser composto maioritariamente por mulheres, cuja representatividade se mantém no corpo dirigente, obriga a um olhar sobre o tema da igualdade, díspar daquele que é dado habitualmente.

Considerando que o sexo feminino está bastante representado em quase todas as funções ou setores de atividade do Infarmed, mantendo a mesma proporcionalidade, à exceção da função de motorista, que é assegurada 100% por elementos do sexo masculino e das funções relacionadas com as tecnologias e sistemas de informação, que observa uma inversão da proporção, sendo constituída maioritariamente por homens, a estratégia em termos de igualdade tem, necessariamente, que ser diferente.

É neste contexto que surge a maior aposta nas medidas de conciliação, cujo princípio da igualdade está naturalmente subjacente.

No que respeita às políticas e medidas que versam sobre a proteção na parentalidade ou a adoção de modalidades flexíveis de trabalho, podemos observar o usufruto das diversas modalidades (jornadas contínuas, licenças, teletrabalho) na mesma medida em que estes estão representados no universo populacional, não havendo qualquer discriminação para um ou para outro género.

Adicionalmente, tem sido prática desde 2017, auscultar os/as trabalhadores/as do Infarmed em matéria de igualdade e não discriminação no âmbito do Questionário de Satisfação e Clima Organizacional.

Identificam-se como fatores que favorecem a implementação do plano:

- ! Princípio presente em documentos estratégicos da organização (Código de Conduta)
- ! Prática de auscultar trabalhadores/as sobre o tema
- ! Compromisso assumido pelo Infarmed em integrar a Conciliação na estratégia da organização
- ! Existência do Sistema de Gestão da Conciliação certificado pela Norma NP 4552:2016
- ! Equipa responsável pela manutenção do SGC com experiência e familiaridade com o tema

4. POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO

A igualdade entre mulheres e homens, enquanto igual oportunidade de participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada, constitui um princípio fundamental do direito comunitário previsto no artigo 2º do Tratado da União Europeia.

A promoção do equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar é condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e para uma cidadania plena, que permita a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida. A importância desse equilíbrio é reconhecida no Pilar Europeu dos Direitos Sociais como uma das condições justas de trabalho.

O Infarmed, reconhecendo a importância de uma participação equilibrada dos homens e das mulheres nas atividades profissionais e na vida pessoal e familiar, em harmonia com a Política de Conciliação, pretende, com esta política, fomentar a implementação das melhores práticas de promoção da igualdade de género, assumindo o compromisso de agir de acordo com os seguintes princípios orientadores:

I. Estratégia, Missão e Valores – inscrever o Princípio da Igualdade entre mulheres e homens na estratégia do Infarmed, sendo incluída nos instrumentos de gestão estratégica e organizacional.

II. Igualdade de tratamento e de oportunidades – As políticas e práticas de recursos humanos devem assegurar a igualdade de oportunidades em todo o ciclo de gestão, nomeadamente no recrutamento e seleção, no acesso a formação, na avaliação de desempenho e na progressão na carreira. Na proteção da parentalidade deve ser garantido igual tratamento dos pedidos de horários e de ausências ou licenças para apoio a filhos/as e divulgados os deveres e direitos dos/as trabalhadores/as.

III. Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional – Devem ser implementadas medidas que favoreçam o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, nos 3 domínios da Norma NP4552:2016: Boas Práticas Laborais, Apoio Profissional e Desenvolvimento Pessoal e Serviços e Benefícios, monitorizadas no Sistema de Gestão da Conciliação implementado no Infarmed. Deve ser dada atenção especial a situações familiares ou pessoais que coloquem a pessoa em situação de maior vulnerabilidade, que justifique a adoção de medidas diferenciadoras (discriminação positiva).

IV - Prevenção da prática de assédio no trabalho - Deve ser adotada política de tolerância zero ao assédio no trabalho, de natureza moral ou sexual. O Infarmed condena qualquer prática de assédio ou violência de género, sendo adotadas as medidas legais e processuais necessárias perante queixa ou denúncia. São ainda adotadas práticas preventivas de sensibilização e informação.

V. Diálogo social e participação – Os trabalhadores e as trabalhadoras devem ser envolvidos/as na definição, implementação e avaliação das medidas relativas à igualdade de género, conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e proteção da maternidade e da paternidade.

VI. In(Formação) – Deve ser assegurado a todos/as os/as trabalhadores/as conhecimento sobre temas relacionados com a igualdade e não discriminação, assédio no trabalho, conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, enviesamento e estereótipos de género, proteção na parentalidade. Este conhecimento pode ocorrer através de ações de divulgação, formação, informação e/ou sensibilização, incluindo no acolhimento a novos/as trabalhadores/as, garantindo igual acesso à informação.

VII. Comunicação e imagem – Deve utilizar-se uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos. Não devem ser utilizadas terminologias, formas gramaticais e/ou imagens que provoquem impactos diferenciados sobre homens e mulheres.

5. PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Tendo em consideração o diagnóstico realizado e os princípios e compromissos inscritos na Política de Igualdade de Género, apresenta-se em anexo o Plano para a Igualdade de Género do Infarmed para o biénio 2022/2023 que integra as medidas a implementar e a monitorizar. Algumas das medidas descritas têm vindo a ser implementadas, podendo ser ou não monitorizadas em sistemas de gestão próprios. São ainda apresentadas novas medidas que se considera pertinente adotar.

São neste plano descritas as medidas que incidem no tema da igualdade, mas será no âmbito do SGC que estas deverão ser monitorizadas e avaliadas. As medidas e metas constam do Anexo I que é parte integrante do presente documento e pretendem dar resposta aos seguintes objetivos:

- ! Promover a igualdade de mulheres e homens no desenvolvimento institucional
- ! Promover a igualdade de mulheres e homens nas práticas de gestão de pessoas
- ! Promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens
- ! Promover o envolvimento dos trabalhadores e trabalhadoras na avaliação das medidas
- ! Promover a adoção de práticas que favoreçam a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional
- ! Promover a prevenção e o combate ao assédio no trabalho
- ! Promover a consciencialização das trabalhadoras e dos trabalhadores para a igualdade de género e não discriminação
- ! Promover uma comunicação neutra e inclusiva na organização

6. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

O presente plano é revisto anualmente. As medidas constantes do Anexo I são objeto de monitorização e avaliação anual assim como os dados que suportam o diagnóstico. Decorrente deste processo serão atualizadas as ações previstas para o ano seguinte. Sem prejuízo da revisão anual do plano, pode, sempre que se verificar necessário, proceder a ajustes em revisões intermédias pontuais.

A implementação, monitorização e avaliação do plano será assegurada no âmbito do SGC pela equipa da Conciliação, em estreita articulação com outros elementos da URH e de áreas com relevância para o tema, como a comunicação e a área jurídica.

A monitorização assenta no apuramento dos indicadores definidos no Anexo I e do cumprimento das respetivas metas mediante tratamento desagregado por género de dados referentes ao ciclo de gestão dos/as trabalhadores/as.

7. VIGÊNCIA

O plano entra em vigor à data da sua aprovação e vigora até dezembro de 2023.

Documento aprovado em sessão de Conselho Diretivo a 30 de setembro de 2022.

ANEXO I – PROGRAMA DE MEDIDAS

DIMENSÃO	TEMA	AÇÃO	INSTRUMENTO	INDICADORES	META	CRONOGRAMA	ANO
Estratégia	Planeamento estratégico	Inscrever objetivos específicos no domínio da Igualdade	QUAR	N.º de objetivos	2	Trimestre 1	2023
		Divulgar o Plano para a Igualdade	Email/Intranet	Data do email	Trimestre 4	Trimestre 4	2022
	Gestão organizacional	Criar e divulgar procedimento para queixa ou denúncia de situação de discriminação em razão do género	Procedimento Operacional	Implementado: S/N	Trimestre 1	Trimestre 1	2023
		Rever o Código de Conduta: incluir procedimento e canais para queixas e denúncias	Código de Conduta	Publicação do documento = S/N	Trimestre 1	Trimestre 1	2023
		Divulgar Código de Conduta a todos/as os/as trabalhadores/as (após revisão)	Email/intranet	N.º de canais de divulgação	2	Trimestre 2	2023
Auscultar os/as trabalhadores/as sobre a temática da igualdade de género	Questionário de satisfação e clima organizacional	Taxa de respostas positivas	≥ 90%	Trimestre 4	2022		
Gestão de pessoas	Recrutamento e seleção	Garantir que os avisos de abertura de procedimentos de recrutamento e seleção de pessoal invocam o princípio da igualdade e não discriminação em função do género (alargar medida a procedimentos por mobilidade)	Avisos de abertura PC	Nº de avisos publicados com referência à igualdade / N.º total de avisos PC publicados *100 (%)	100%	Anual	2023
		Garantir representatividade de elementos de ambos os sexos nos júris de procedimentos de recrutamento, sempre que possível	Avisos de abertura	N.º de júri com mín. 30% H/M / N.º total júri constituídos *100 (%)	40%	Anual	2023
	Acesso e gestão da formação	Elaborar plano de formação com ações passíveis de ser frequentadas por trabalhadores e trabalhadoras	Plano de formação / Balanço Social	N.º de homens que participaram em formação (31-dez) / N.º total de participantes em ações de formação (31-dez) *100	20%	Anual	2023
		Proceder ao tratamento desagregado por género na monitorização da formação	Balanço Social Comentado	Implementado: S/N	Trimestre 1	Trimestre 1	2023
	Avaliação de desempenho e progressão na carreira	Garantir a inclusão nos critérios de definição de objetivos a necessidade de ser alcançáveis independentemente do género (avaliação de desempenho)	SIADAP 3 (orientações CCA)	Implementado: S/N	Trimestre 2	Trimestre 2	2023
	Proteção na parentalidade	Divulgar modalidades de horário e situações aplicáveis (FAQ's)	FAQ's	Implementado: S/N	Trimestre 2	Trimestre 2	2023
	Teletrabalho	Assegurar a igualdade na apreciação dos pedidos de teletrabalho (acrescentar referência FAQ's)	Regulamento TT	Nº de Homens em TT a 31-dez/ N.º de homens total a 31-dez *100	20%	Trimestre 1	2023
Conciliação	SGC	Garantir a manutenção do SGC / implementação de medidas	SGC	(N.º de medidas implementadas / n.º de medidas previstas) *100	80%	Anual	2022

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

DIMENSÃO	TEMA	AÇÃO	INSTRUMENTO	INDICADORES	META	CRONOGRAMA	ANO
Assédio	Prevenção e combate ao assédio e à violência de género	Definição de procedimento para queixa ou denúncia de situação de assédio sexual	Procedimento Operacional	Implementado: S/N	Trimestre 4	Trimestre 4	2022
		Inclusão de referência a procedimento para queixa ou denúncia no Código de Conduta	Código de Conduta	Implementado: S/N	Trimestre 4	Trimestre 4	2022
		Criação de canal para queixa ou denúncia	Email	Implementado: S/N	Trimestre 4	Trimestre 4	2022
		Divulgação de procedimento e canal para queixa ou denúncia	Email / intranet	Implementado: S/N	Trimestre 4	Trimestre 4	2022
Sensibilização	In(Formação)	Promover ações de sensibilização e informação sobre temas relacionados com a igualdade (proteção na parentalidade, assédio, conciliação, enviesamento e estereótipos de género, linguagem inclusiva, etc.)	Plano de formação / INFORME-SE	N.º de trab que participaram em ações sobre igualdade de género / n.º de trab ativos a 31-dez *100 (%)	40%	Anual	2023
		Dar conhecimento do Plano para a Igualdade de Género no acolhimento a novos/as trabalhadores/as	Manual de acolhimento	Implementado: S/N	Trimestre 4	Trimestre 4	2022
Comunicação e Imagem	Comunicação	Assegurar a utilização de linguagem e imagens não discriminatórias em função do género	Comunicações / Política de Igualdade	N.º de comunicações sem linguagem ou imagens discriminatórias / N.º total de comunicações produzidas *100 (%) ou n.º de queixas/NC	20%	Anual	2023
Monitorização (transversal)	Tratamento de dados	Proceder, sempre que relevante, ao tratamento desagregado por género de informação de natureza diversa no âmbito dos temas que integram a dimensão de Gestão de Pessoas no presente plano.	Balanço Social / Plano para a Igualdade de Género / Outros relatórios	N.º de temas com indicadores tratados de forma desagregada por género / N.º total de temas que integram o Plano para a Igualdade de Género * 100 (%)	75%	Anual	2023