

ULS  MATOSINHOS SEDE



Plano para a igualdade 

2017 - 2019

**Serviço de Auditoria Interna**

---

Fernandina Oliveira

Maio - 2017

## Índice

<b>Apresentação</b> .....	<b>2</b>
<b>Caraterização da ULSM</b> .....	<b>3</b>
<b>Igualdade de género</b> .....	<b>5</b>
<b>Plano para a igualdade</b> .....	<b>7</b>
Boas práticas na ULSM.....	7
<b>Monotorização e avaliação do plano</b> .....	<b>9</b>
<b>Bibliografia</b> .....	<b>11</b>

## Enquadramento

A Resolução do Conselho de Ministros 19/2012, de 8 de março, principia por expressar a importância da igualdade de género, quando no seu preâmbulo aponta *“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 consigna 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 ULSM 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.

## Caraterização da ULSM

A Unidade Local de Saúde de Matosinhos, E.P.E (ULSM) foi a primeira Unidade Local de Saúde a ser criada, em Junho de 1999, em 2005, pelo Decreto-Lei nº 233/2005, de 29 de Dezembro foi transformada em entidade pública empresarial.

A ULSM é uma pessoa coletiva de direito público de natureza empresarial dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, nos termos do regime jurídico do setor público empresarial.

Integrada no Serviço Nacional de Saúde, tem por objeto principal a prestação de cuidados de saúde, a todos os cidadãos em geral, designadamente:

- a) Aos utentes do Serviço Nacional de Saúde (SNS);
- b) Às entidades externas que com ele contratualizem a prestação de cuidados de saúde;
- c) Aos cidadãos estrangeiros não residentes no âmbito da legislação nacional e internacional em vigor.

A ULSM, também tem por objeto:

- a) Assegurar as atividades de serviços operativos de saúde pública e os meios necessários ao exercício das competências da autoridade de saúde na área geográfica por ela abrangida;
- b) Desenvolver atividades de investigação, formação e ensino, sendo a sua participação na formação de profissionais de saúde dependente da respetiva capacidade formativa, podendo ser objeto de contratos-programa em que se definam as respetivas formas de financiamento.

A ULSM rege-se pelos Estatutos aprovados pelo Decreto-Lei n.º 18/2017 de 10 de fevereiro, publicados no Anexo III do referido diploma legal.

### Visão

- Excelência na prestação de cuidados de saúde integrados, assumindo-se como modelo de referência para outros prestadores de cuidados de saúde.

### Missão

- Identificar as necessidades em saúde da população da sua área de influência. Prestar um serviço global, integrado e personalizado, com acesso em tempo útil, de excelência técnica e científica ao longo do ciclo vital, criando um sentido de vinculação e confiança nos colaboradores, colaboradoras e nos clientes.

### **Valores**

- Valor primordial da vida e dignidade da pessoa humana
- Atitude de serviço
- Competência e eficiência
- Equidade e acessibilidade
- Integridade
- Qualidade
- Responsabilidade

### **Atribuições**

- Prestar cuidados primários e continuados de saúde à população do concelho de Matosinhos;
- Prestar cuidados diferenciados de saúde à população da área de influência da ULSM;
- Assegurar as atividades de saúde pública e os meios necessários ao exercício das competências da autoridade de saúde no concelho de Matosinhos;
- Participar no processo de formação contínua, pré e pós-graduada de profissionais do sector, prevendo a celebração de acordos com as entidades competentes.

## 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.

- **Declaração Universal dos Direitos do Homem**

*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.*

- **Tratado de Lisboa**

*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.*

- **Constituição da República Portuguesa**

*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
- III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género: 2007-2010
- IV Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação: 2011-2013
- V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação: 2014 -2017

Os Planos Nacionais para a Igualdade são instrumentos adotados para impulsionar a integração da 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.



## Plano para a igualdade

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

O **Código de Conduta Ética** a ULSM, EPE explicita:

- *“Todas as pessoas são tratadas sem qualquer tipo de discriminação, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de idade, de língua, de religião, de opinião política, de origem social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação”;*
- *“A ULSM, EPE adota um plano de igualdade, 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”;*
- *“As profissionais e os profissionais da ULSM sendo o seu ativo mais valioso, são tratados com respeito, dignidade e equidade e são valorizadas as suas diferentes formações, perspetivas e experiências de vida.”*

## Boas práticas na ULSM

As **boas práticas** alcançadas no universo da ULSM, e apresentadas neste documento, visam demonstrar a importância do bem-estar, motivação profissional e familiar das suas colaboradoras e colaboradores, contribuindo também para a valorização da imagem dos serviços.

- Tem na sua missão, referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens. A valorização das profissionais e dos profissionais é feita com base no mérito, com o foco na igualdade de oportunidades para homens e mulheres. Os princípios estão salvaguardados no Código de Conduta Ética;
- O recrutamento e seleção de profissionais têm por base o princípio da igualdade e não discriminação em função do 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 às suas trabalhadoras e trabalhadores;

- 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: assegura 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 as trabalhadoras e os trabalhadores 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;
- 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;
- Promove 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. Tem, também, em consideração, aquando da elaboração de escalas, as necessidades das trabalhadoras e trabalhadores para melhor conciliarem a vida profissional e familiar;
- Promove a mobilidade de local de trabalho para que as profissionais e os profissionais melhor conciliem a vida profissional e familiar;
- No âmbito dos benefícios diretos a trabalhadoras, trabalhadores e suas famílias, concede benefícios diretos que contribuem para o bem-estar de quem trabalha na instituição, nomeadamente através da celebração de protocolos com serviços de natureza variada, como é exemplo na área de vida saudável, lazer, comunicações, seguros entre outras, com benefícios extensíveis ao agregado familiar
- 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.

## Monotorização e avaliação do plano

De acordo com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 5 de março de 2014, as empresas do sector empresarial do Estado devem promover, de três em três anos, a elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

Na sequência do relatório as empresas do sector empresarial do Estado devem conceber medidas concretas, a integrar nos planos para a igualdade a cuja elaboração estão vinculadas nos termos do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que deem resposta às situações detetadas de desigualdade salarial entre mulheres e homens.

Para aferir a situação em matéria de políticas e práticas de igualdade de género é utilizado um conjunto de indicadores e o questionário de autodiagnóstico proposto no guião para a implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central.

Os Indicadores avaliados para verificar a situação em matéria de políticas e práticas de igualdade de género são:

- Profissionais por género;
- Composição do Conselho de Administração por género;
- Composição das chefias intermédias por género;
- Escalão etário e género;
- Grupo profissional e género;
- Níveis de escolaridade e género;
- Carga horária e género;
- Vínculo e género;
- Remuneração base e género.

O questionário abrange os seguintes domínios fundamentais da gestão organizacional:

- Planeamento estratégico;
- Gestão de recursos humanos;
- Comunicação interna e externa;
- Áreas de intervenção setorial.

O questionário de autodiagnóstico incluiu 56 questões concluindo uma pontuação máxima de 100 pontos, sendo cada resposta pontuada com 1,2 ou 3 pontos, consoante a sua importância para a transversalização da igualdade de género.

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

Deste modo, consoante a pontuação obtida é considerada:

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

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

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

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

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

## Bibliografia

- Declaração Universal dos Direitos do Homem – Assembleia Geral da ONU 10 de Dezembro de 1948
- Tratado de Lisboa
- Constituição da República Portuguesa
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, de 28 de março
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril
- Resolução do Conselho de Ministros nº 161/2008 de 22 de Outubro
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007 de 22 de junho. Aprova o III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género 2007 -2010
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de Janeiro. Aprova o IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011 -2013
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 23 de fevereiro de 2012
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro de 2013. Aprova o V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2014 -2017
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 5 de março de 2014

US<sup>+</sup> MATOSINHOS<sub>EPE</sub>