



# Plano para a igualdade

Relatório de acompanhamento

2017

SERVIÇO DE AUDITORIA INTERNA

---

Fernandina Oliveira – Auditora Interna

Setembro - 2017

## Índice

|  |    |
|--|----|
| Enquadramento.....                       | 2  |
| Caraterização da ULSM.....               | 3  |
| Monotorização e avaliação do plano ..... | 5  |
| Diagnóstico .....                        | 6  |
| Autodiagnóstico .....                    | 14 |
| Medidas a Implementar .....              | 16 |
| Conclusão .....                          | 17 |

## 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, explanadas nas Resoluções do Conselho de Ministros nº 49/2007, de 28 de março e nº 70/2008, de 22 de abril, a ULSM, E.P.E. elaborou o presente plano.

O plano tem por base o diagnóstico realizado em 2012 sobre a situação de homens e mulheres na Instituição. Este diagnóstico permitiu verificar, através de indicadores para a igualdade, a efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres.

## 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, e transformada em entidade pública empresarial em 2005.

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 publicados no anexo III do Decreto-Lei n.º 18/2017 de 10 de fevereiro.

### **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.

## 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.

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.

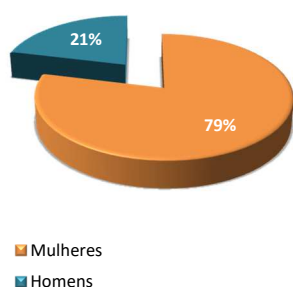
## Diagnóstico

O diagnóstico da situação atual da ULSM no que concerne à igualdade de género é realizado com o auxílio de vários indicadores que permitem conhecer a realidade Institucional.

Este diagnóstico foi efetuado com base no número de profissionais em exercício de funções a 31 de dezembro de 2016, exceto prestadores de serviço. Os vários pontos a seguir apresentados são analisados em termos gerais e em função do género.

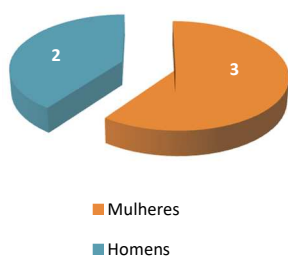
### 1. Profissionais por género

| Género   | Nº Profissionais | %   |
|----------|------------------|-----|
| Mulheres | 1.752            | 79% |
| Homens   | 476              | 21% |
|          | <b>2.228</b>     |     |



A análise do universo de profissionais da ULSM tendo por base o género, constata que a percentagem de profissionais do sexo feminino é de 79%, valor muito superior à percentagem de profissionais de sexo masculino, 21%.

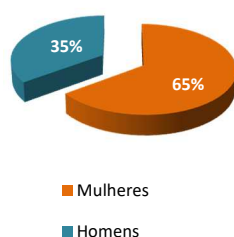
### 2. Composição do Conselho de Administração por género



O Conselho de Administração, à data de 31-12-2016, era composto por 5 elementos, 3 do sexo feminino e 2 sexo masculino.

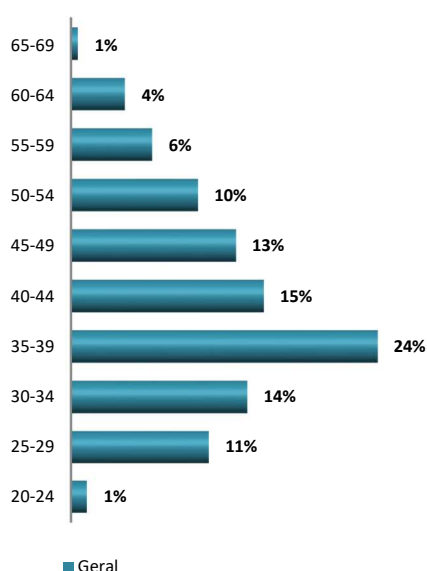


### 3. Composição das chefias intermédias por género

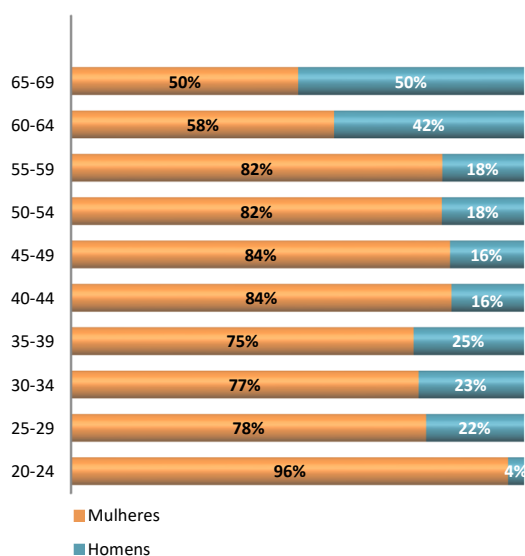


As chefias intermédias, quando analisadas em função do género são compostas por 65% de mulheres e 35% de homens. O sexo feminino tem uma representação bastante superior relativamente ao sexo masculino.

### 4. Escalão etário e género



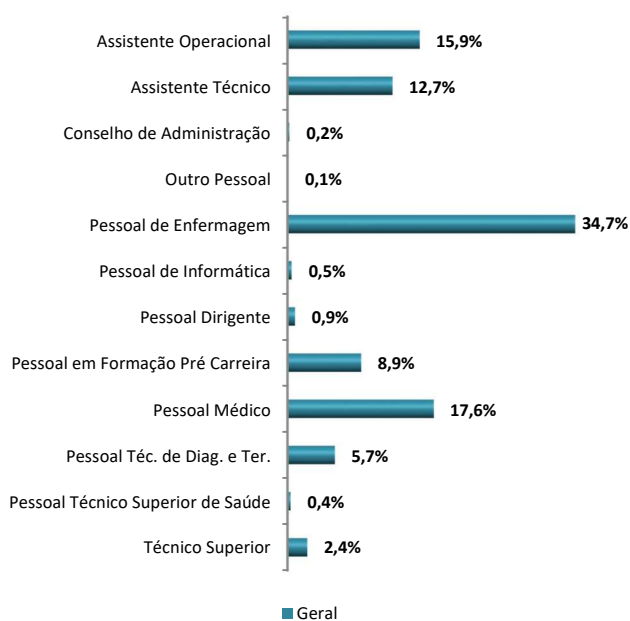
Em termos globais, conclui-se que cerca de 66% dos profissionais e das profissionais que desempenham funções na ULSM têm idades entre 30 e 49 anos, sendo o escalão onde se concentra o maior número de profissionais é o dos 35 aos 39 anos, com 24%. Os escalões menos representativos são os que abrangem as idades dos 20-14 e 65-69 anos.



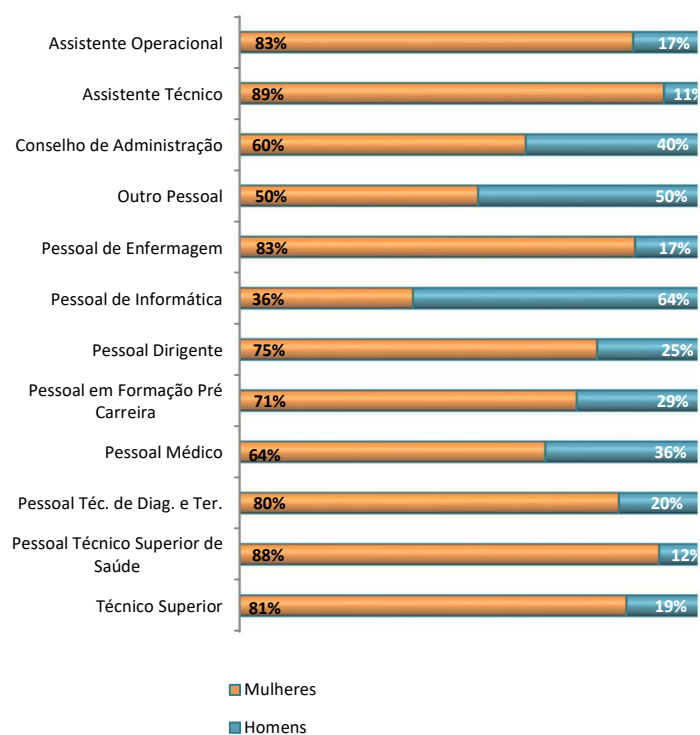
Quando fazemos a análise por sexo, dentro do mesmo escalão etário, a conclui-se que em todos os escalões a percentagem de mulheres é superior à de homens.

No escalão dos 65 aos 69 anos o número de homens é igual ao número de mulheres. Em sentido contrário, no escalão mais baixo, dos 20 aos 24 anos, constata-se que o sexo masculino representa apenas 4% do número de profissionais do referido escalão.

## 5. Grupo profissional e género



O grupo profissional de enfermagem é o grupo mais representativo, com cerca de 35% do total dos profissionais e das profissionais da ULSM, seguido do grupo médico com cerca de 18%. Os grupos profissionais que se seguem são os assistentes operacionais e os assistentes técnicos, com cerca de 16% e 13%, respetivamente.

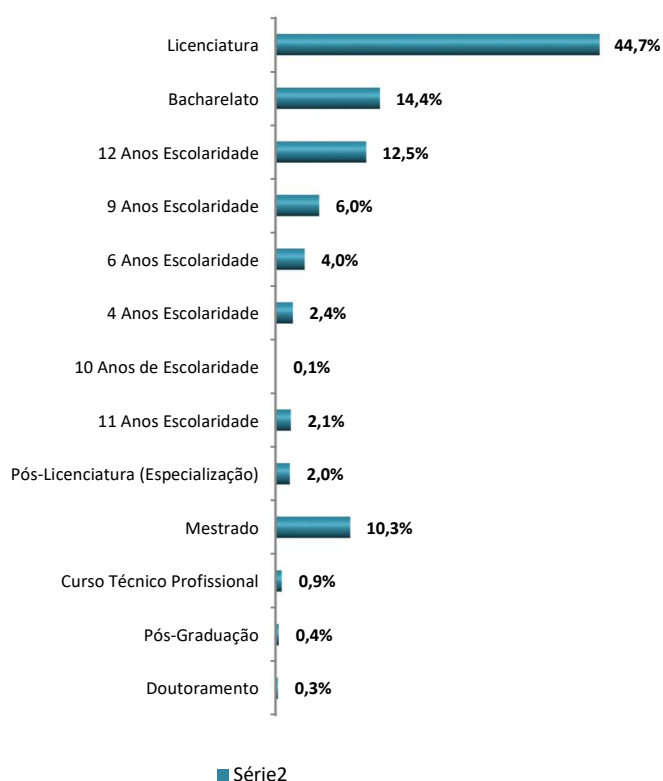


A análise por género, dentro dos vários grupos profissionais, mostra que o grupo da categoria profissional de assistentes técnicos tem a maior percentagem de mulheres, com 89%, seguido do grupo de técnicos superiores de saúde com 88%. Mesmos os grupos mais diferenciados mostram uma larga predominância de profissionais do sexo feminino.

Para além dos grupos acima referidos, nos grupos profissionais de assistentes operacionais, de enfermeiros, de técnicos de diagnóstico e terapêutica e o de técnicos superiores a percentagem de mulheres é igual ou acima dos 80%.

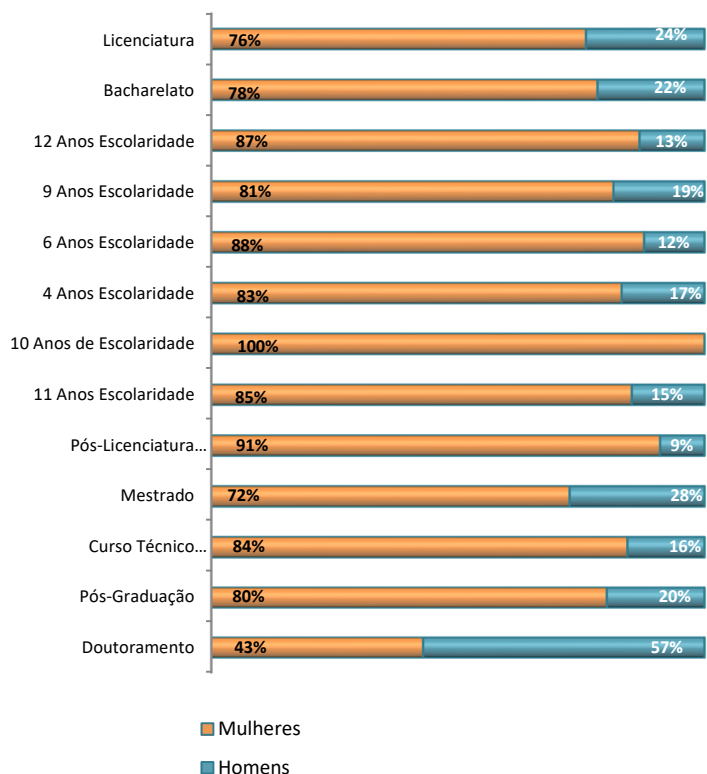
O único grupo onde a percentagem de profissionais do sexo masculino é superior ao sexo feminino é o grupo de pessoal de informática, com 64% de homens.

## 6. Níveis de escolaridade e género



A maioria dos profissionais e das profissionais da ULSM, 72%, possuem habilitações literárias ao nível do ensino superior, destacando-se os profissionais e as profissionais licenciados (as), 44,7%, seguidos dos bacharéis, 14,3% e dos mestres com 10,3%.

Mais de 13% das profissionais e dos profissionais concluíram o ensino secundário e 14,6% concluíram o ensino básico. Deste último nível de ensino, 8,3% terminaram o 3º ciclo, 4% concluíram o 2º ciclo e 2,4% acabaram o 1º ciclo do ensino básico.



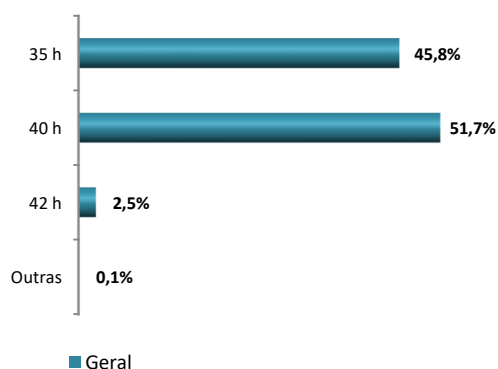
A análise dos níveis de habilitações literárias por géneros demonstra que, tanto ao nível do ensino superior como ao nível do ensino secundário e do ensino básico, a percentagens de mulheres é substancialmente superior à de homens.

O grau de habilitações onde há maior equilíbrio entre homens e mulheres é nos doutoramentos, com 43% de mulheres e 57% de homens.

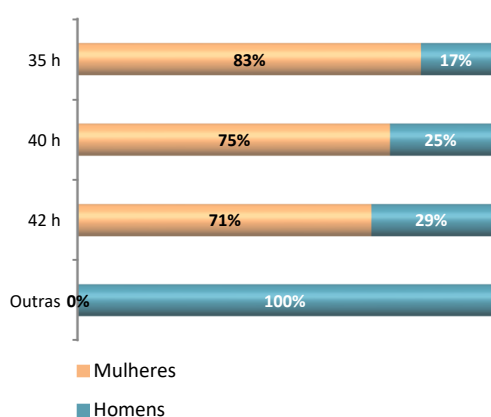
Na restante formação pós graduada, volta a verificar-se maior peso de profissionais do sexo feminino.

A percentagem de mulheres com o 10º ano de escolaridade concluído é de 100%.

## 7. Carga horária e género



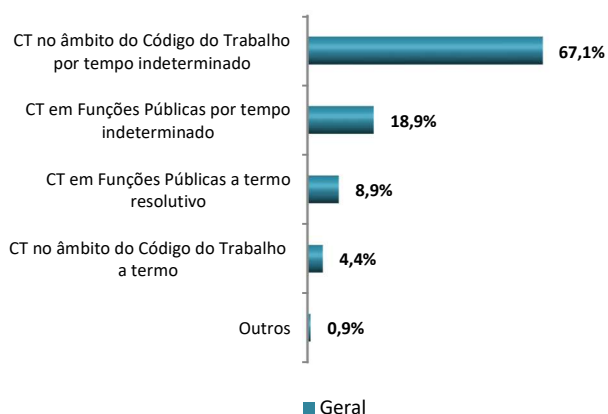
A maioria dos profissionais e das profissionais, 51,7%, tem carga horária semanal contratada de 40 horas, cerca de 46% com 35 horas semanais e os/as restantes repartem-se por outras tipologias de horário.



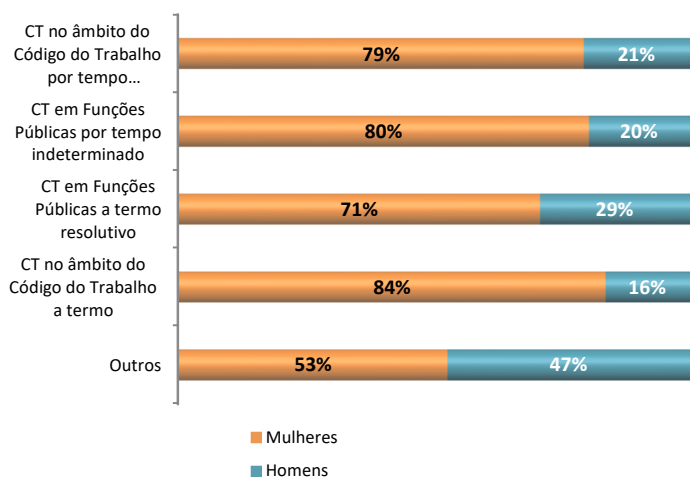
Na observação por género verifica-se que 83% com o horário semanal de 35 horas são mulheres, seguido do horário de 40 horas por semana, com 75% de profissionais do sexo feminino.

A carga horária com maior representatividade do sexo masculino é o Outras, com 100%, no entanto este valor não tem expressão já que são apenas de 2 profissionais.

## 8. Vínculo e género

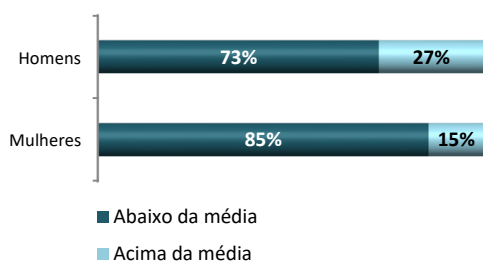


86% das profissionais e dos profissionais estão vinculadas á ULSM com contrato por tempo indeterminado, mais de 67% com contrato de trabalho no âmbito do código de trabalho e cerca de 19% com contrato de trabalho em funções públicas. A percentagem de contratados a termo certo é de 13,2%, dos quais cerca de 9% com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo - discentes em internato médico.



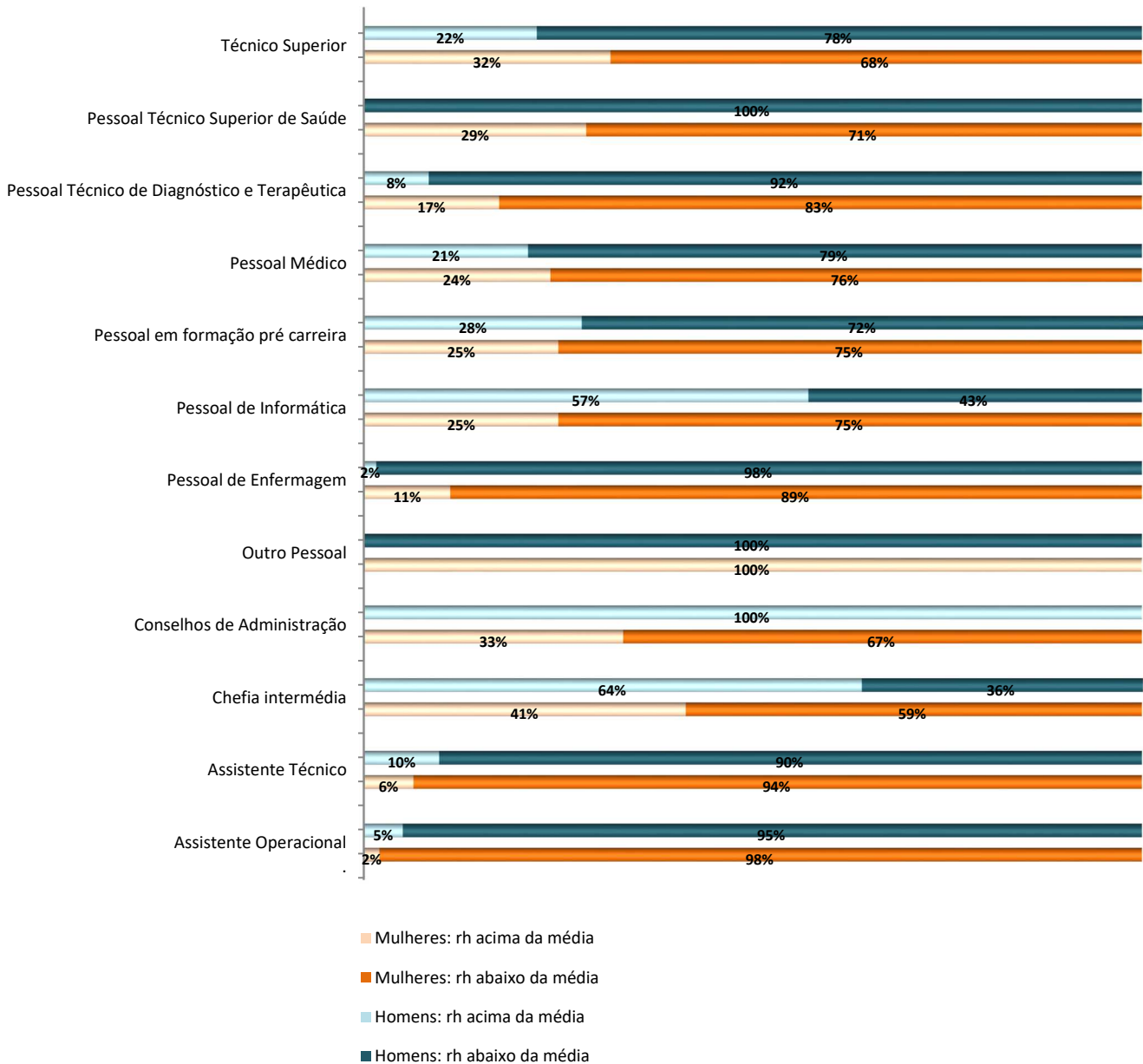
Em termos de apreciação por género constata-se que em todos os tipos de vínculo mantem-se a tendência de maior percentagem de profissionais do sexo feminino.

## 9. Remuneração base e género



A análise à remuneração base por sexo permite concluir que 85% das mulheres auferem valores inferiores à média, assim como 73% dos profissionais do sexo masculino.

Dos profissionais e das profissionais com remuneração base acima da média, 15% são mulheres e 27% homens.



De acordo com a gráfico acima, verifica-se que em praticamente todos os grupos profissionais o valor médio hora auferido fica abaixo da média.

Os grupos profissionais onde se verifica uma percentagem de profissionais a auferirem remunerações base superior à média são os elementos do sexo masculino do Conselho de Administração e no grupo de outro pessoal.

A análise da remuneração base, acima ou abaixo da média, por grupo profissional e por sexo demonstra que no pessoal de enfermagem a percentagem de homens com remuneração base abaixo da média é de 98% ao passo que nas mulheres é de 89%. Este fenómeno pode ser explicado pelo facto de que a profissão de enfermeiro ser tradicionalmente feminina e os homens estarem a entrar nessa profissão há menos tempo, com a conseqüente remuneração base média inferior. Também neste grupo

profissional a percentagem de homens e mulheres com renumeração base acima da média é baixo.

O grupo pessoal técnico superior de saúde apresenta 100% dos homens com vencimento base abaixo da média deste grupo. Esta percentagem não tem qualquer significado porque o grupo é constituído por 7 mulheres e 1 homem.

No grupo do pessoal médico, a percentagem de profissionais com vencimentos base abaixo da média é de 76% mulheres e 79% homens.

O pessoal em formação pré carreira, devido à natureza deste vínculo apresenta valores relativamente próximos quando se comparam os géneros.

64% dos homens pertencentes ao grupo das chefias intermédias auferem uma remuneração base acima da média e 41% das mulheres estão na mesma posição.

## Autodiagnóstico

Para a avaliar a situação da ULSM em matéria de políticas e práticas de igualdade de género foi usado o questionário proposto no guião para a implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central o qual abrange quatro domínios fundamentais da gestão organizacional:

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

O questionário, também referido como questionário de autodiagnóstico, incluiu 56 questões cuja pontuação máxima são 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 está a organização ao nível de políticas e práticas de igualdade de género e conciliação com a vida profissional com a vida familiar.

A pontuação obtida no autodiagnóstico totalizou 81 pontos, correspondendo em termos qualitativos a uma avaliação de bom.

|  | Pontuação obtida | Pontuação máxima possível | % de realização |
|--|------------------|---------------------------|-----------------|
|  | (1)              | (2)                       | (3) = (1)/(2)   |
| <b>1. Planeamento estratégico</b>                                      | <b>12</b>        | 20                        | 60%             |
| Estratégia, missão e valores do organismo                              | 12               | 20                        | 60%             |
| <b>2. Gestão de recursos humanos</b>                                   | <b>58</b>        | 66                        | 88%             |
| Recrutamento e seleção   | 10               | 14                        | 71%             |
| Formação   | 10               | 11                        | 91%             |
| Gestão de carreiras e remunerações                                     | 6                | 6                         | 100%            |
| Diálogo social, participação de trabalhadores/as                       | 5                | 8                         | 63%             |
| Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho | 6                | 6                         | 100%            |
| <b>Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</b>       | <b>21</b>        | 21                        | 100%            |
| Formas inovadoras de organização do trabalho                           | 5                | 5                         | 100%            |
| Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias      | 10               | 10                        | 100%            |
| Proteção na maternidade e na paternidade assistência à família         | 6                | 6                         | 100%            |
| <b>3. Comunicação interna e externa</b>                                | <b>8</b>         | 11                        | 73%             |
| <b>4. Mainstreaming de género e nas áreas de intervenção social</b>    | <b>3</b>         | 3                         | 100%            |
| <b>PONTUAÇÃO TOTAL</b>   | <b>81</b>        | 100                       | <b>81%</b>      |

Este resultado demonstra que a ULSM está “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 direcionadas para a promoção da Igualdade de Género. 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. No futuro, este Organismo deverá, como resultado da identificação dos pontos mais fracos através deste instrumento, encetar um conjunto de medidas que lhe permitam tornar-se um Organismo líder nestas questões.”*

## Medidas as Implementar

A partir dos resultados do autodiagnóstico a ULSM identificaram-se **áreas a melhorar** ou de **reforço das boas práticas** já existentes em matéria de políticas de igualdade de género e de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

Os aspetos a melhorar para garante das matérias de políticas de igualdade de género, são os a seguir apresentados:

- Tornar os objetivos de planeamento estratégico da ULSM que visam a promoção da igualdade entre mulheres e homens explicitamente visíveis;
- Identificação explícita de afetação de recursos financeiros para a implementação de políticas de igualdade de género;
- Elaboração de estudos que permitam aferir o impacto, em homens e mulheres, das políticas e ações desenvolvidas enquanto instrumentos de apoio à tomada de decisão;
- Divulgar os recursos existentes na área geográfica da ULSM e/ou dos trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas).

## Conclusão

Atualmente, e conforme o descrito neste documento, a ULSM incorpora formalmente nas suas boas práticas e políticas de gestão medidas impulsionadoras de oportunidades e facilitadoras da conciliação da vida profissional e familiar dos seus colaboradores e colaboradoras, referindo um leque de princípios e práticas que favorecem o equilíbrio entre os géneros.

Contribuir para a sua concretização é uma missão que exige o envolvimento e participação de todos colaboradores e colaboradoras da ULSM mediante a adoção das boas práticas transversais e específicas, contribuindo para que, neste domínio, as práticas desta Unidade de Saúde constituam uma referência.

ULS  MATOSINHOS EPE