



# PLANO PARA A IGUALDADE 2023

**Índice**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Índice</b> .....                              | <b>2</b>  |
| <b>Caraterização da ULSM</b> .....               | <b>4</b>  |
| <b>Igualdade de Género</b> .....                 | <b>6</b>  |
| <b>Relatório do Plano para a Igualdade</b> ..... | <b>8</b>  |
| <b>Monotorização e avaliação do Plano</b> .....  | <b>20</b> |
| <b>Plano para a Igualdade</b> .....              | <b>21</b> |
| <b>Boas Práticas na ULSM</b> .....               | <b>23</b> |
| <b>Bibliografia</b> .....                        | <b>25</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 profissional, familiar e pessoal.

## 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 clientes.

**Valores**

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

**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.

## Relatório do Plano para a Igualdade

O relatório do Plano para a Igualdade é elaborado com base na situação atual da ULSM no que concerne à igualdade de género e no que respeita à análise dos vários indicadores que permitem conhecer a realidade Institucional com base nos resultados obtidos no preenchimento da matriz de diagnóstico.

Este diagnóstico foi efetuado considerando o número dos/as profissionais em exercício de funções a 31 de Dezembro de 2021, exceto prestadores de serviço. Os vários pontos a seguir apresentados são analisados em termos gerais e em função do sexo.

### Situação atual da Igualdade por Profissionais

#### 1. Composição de Profissionais por sexo

| Sexo  | N.º  | %      |
|-------|------|--------|
| Fem.  | 2169 | 79,92% |
| Masc. | 545  | 20,08% |
| TOTAL | 2714 |        |

Tabela 1 – Composição de profissionais por sexo

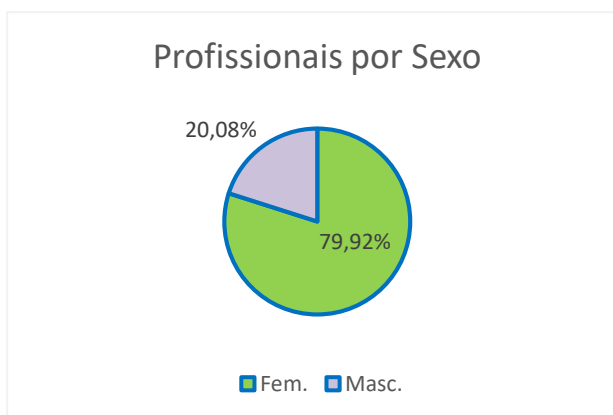


Gráfico 1 – Profissionais por sexo

A análise do universo dos/as profissionais da ULSM tendo por base o sexo, constata que a percentagem de profissionais do sexo feminino é de 80%, valor muito superior à percentagem de profissionais de sexo masculino, 20%.

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

| Sexo  | N.º | %      |
|-------|-----|--------|
| Fem.  | 3   | 50,00% |
| Masc. | 2   | 33,33% |
| TOTAL | 6   |        |

Tabela 2 – Composição do Conselho de Administração por sexo

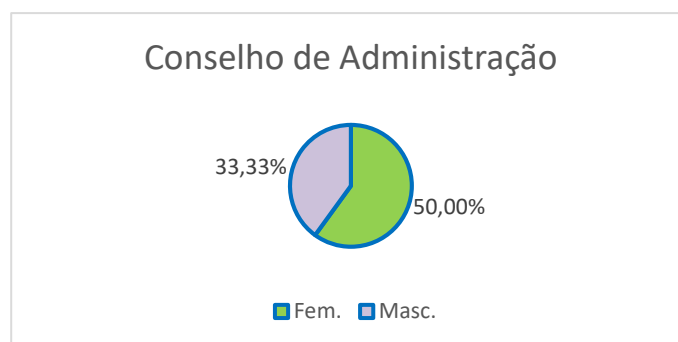


Gráfico 2 – Conselho de Administração por sexo

O Conselho de Administração, à data de 31/12/2021, era composto por 5 elementos, 3 elementos do sexo feminino e 2 do sexo masculino.



### 3. Composição de Gestores por sexo

| Género | N.º | %      |
|--------|-----|--------|
| Fem.   | 16  | 64,00% |
| Masc.  | 9   | 36,00% |
|        | 25  |        |

Tabela 3 – Composição de Gestores por sexo

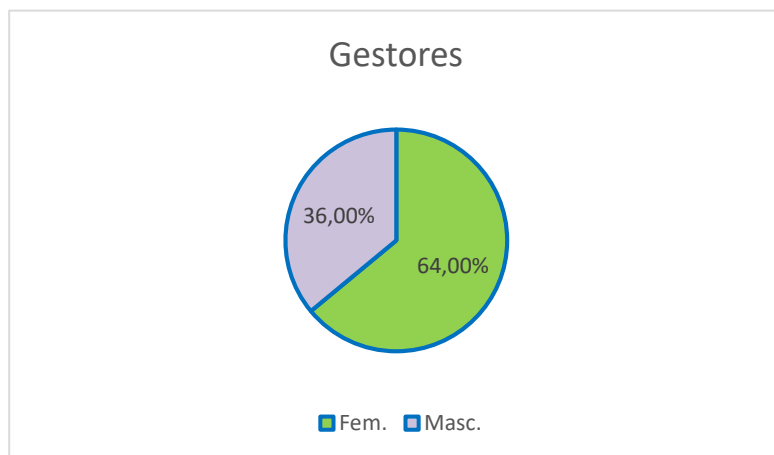


Gráfico 3 – Composição de gestores por sexo

Quando analisadas os/as Gestores em função do género são distribuídos/as por 64% de mulheres e 36% de homens. O sexo feminino tem uma representação bastante superior relativamente ao sexo masculino, sendo esta constatação uma característica usual em instituições de saúde.

### 4. Escalão Etário e Sexo

| Escalão Etário | Fem. | Masc. | % Fem  | % Masc | % Ee Total |
|----------------|------|-------|--------|--------|------------|
| <=24           | 69   | 22    | 75,82% | 24,18% | 3,35%      |
| 25-29          | 253  | 62    | 80,32% | 19,68% | 11,61%     |
| 30-34          | 241  | 75    | 76,27% | 23,73% | 11,64%     |
| 35-39          | 307  | 82    | 78,92% | 21,08% | 14,33%     |
| 40-44          | 435  | 115   | 79,09% | 20,91% | 20,27%     |
| 45-49          | 308  | 54    | 85,08% | 14,92% | 13,34%     |
| 50-54          | 250  | 52    | 82,78% | 17,22% | 11,13%     |
| 55-59          | 182  | 38    | 82,73% | 17,27% | 8,11%      |
| >=60           | 124  | 45    | 73,37% | 26,63% | 6,23%      |
| TOTAL          | 2169 | 545   |        |        |            |

Tabela 4 – Escalão etário e sexo

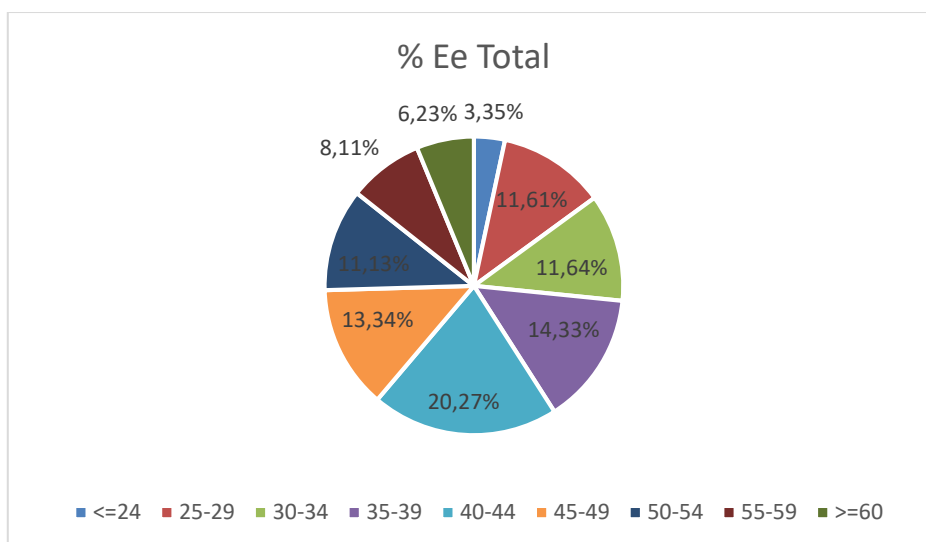


Gráfico 4 – Escalão etário dos/das profissionais

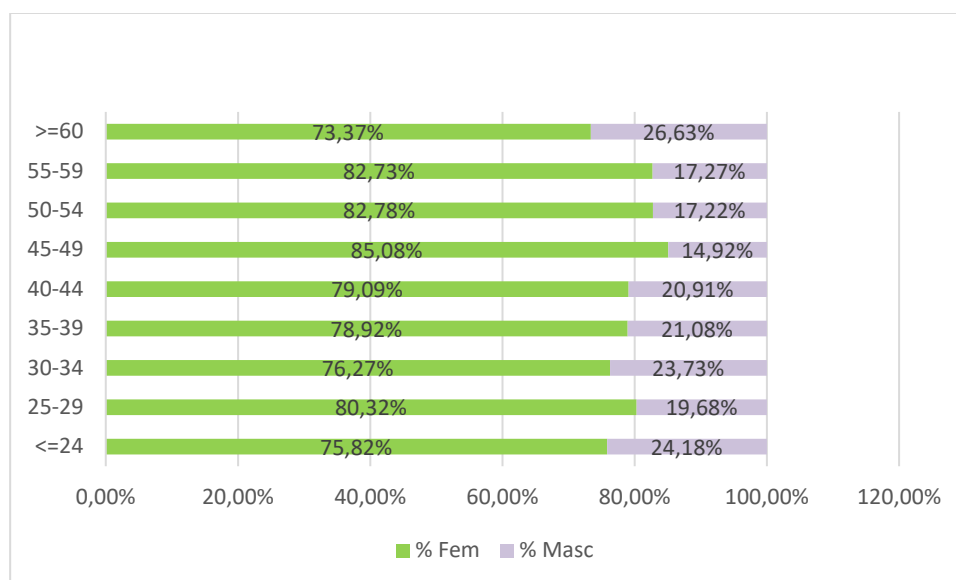


Gráfico 5 – Escalão etário dos/as profissionais e dos profissionais e sexo

Em termos globais, conclui-se que cerca de 47,9% dos/as profissionais que desempenham funções na ULSM têm idades entre 35 e 49 anos, sendo o escalão onde se concentra o maior número de profissionais é o dos 40 aos 44 anos, com 20,27%. Os escalões menos representativos são os que abrangem as idades inferiores aos 20 anos e superior a 60 anos.

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

Os escalões com maior representatividade do sexo masculino são respetivamente o escalão com idades inferiores a 24 anos, com 24% de representatividade, e o escalão com a idade mais alta, superior a 60 anos, com 27% de representatividade.

O escalão com menor representatividade do sexo masculino é o escalão dos 45-49 anos com 15% de representatividade.

## 5. Grupo Profissional e Sexo

| Grupo profissional e género                       | Fem  | Masc | % Fem   | % Masc | % Gp Total |
|---|------|------|---------|--------|------------|
| Pessoal Docente                                   | 1    | 0    | 100,00% | 0,00%  | 0,04%      |
| Conselho Fiscal                                   | 2    | 1    | 66,67%  | 33,33% | 0,11%      |
| Conselho de Administração                         | 3    | 2    | 60,00%  | 40,00% | 0,18%      |
| Pessoal Técnico Superior de Saúde                 | 5    | 1    | 83,33%  | 16,67% | 0,22%      |
| Pessoal de Informática                            | 3    | 6    | 33,33%  | 66,67% | 0,33%      |
| Pessoal Farmacêutico                              | 10   | 2    | 83,33%  | 16,67% | 0,44%      |
| Pessoal Dirigente                                 | 17   | 9    | 65,38%  | 34,62% | 0,96%      |
| Técnicos Superiores                               | 51   | 10   | 83,61%  | 16,39% | 2,25%      |
| Pessoal Técnico Sup. de Diagnóstico e Terapêutica | 133  | 30   | 81,60%  | 18,40% | 6,01%      |
| Pessoal em formação pré carreira Médica           | 147  | 61   | 70,67%  | 29,33% | 7,66%      |
| Assistente Técnico                                | 289  | 32   | 90,03%  | 9,97%  | 11,83%     |
| Assistente Operacional                            | 378  | 84   | 81,82%  | 18,18% | 17,02%     |
| Pessoal Médico                                    | 319  | 149  | 68,16%  | 31,84% | 17,24%     |
| Pessoal de Enfermagem                             | 811  | 158  | 83,69%  | 16,31% | 35,70%     |
| Outro Pessoal                                     | 0    | 0    | 0,00%   | 0,00%  | 0,00%      |
| TOTAL   | 2169 | 545  |         |        |            |

Tabela 5 – Grupo profissional e sexo

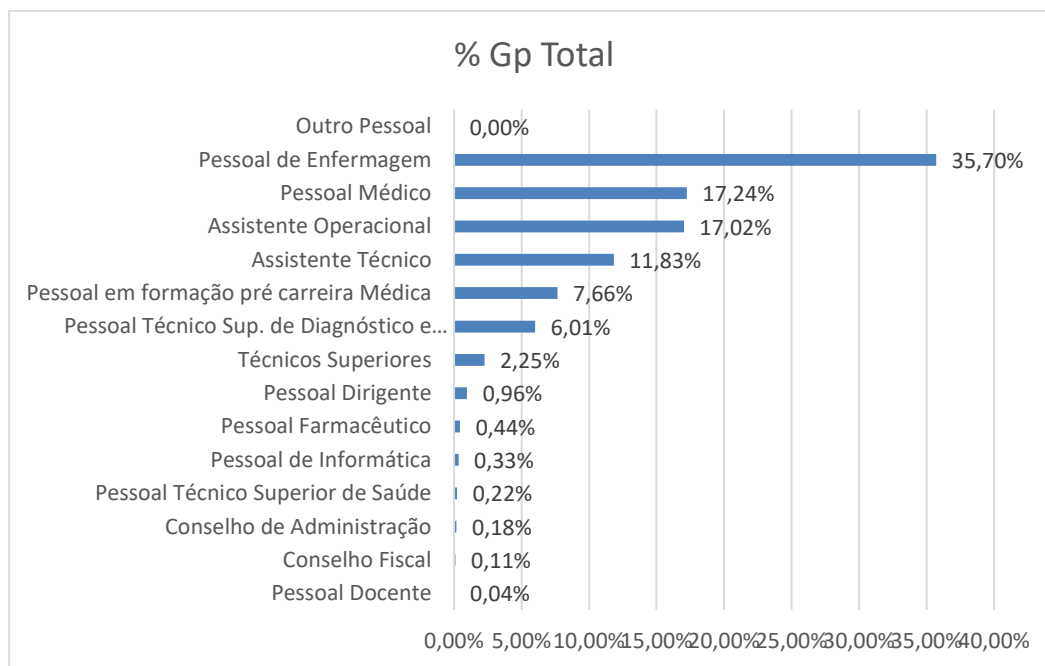


Gráfico 6 – Grupo profissional e sexo

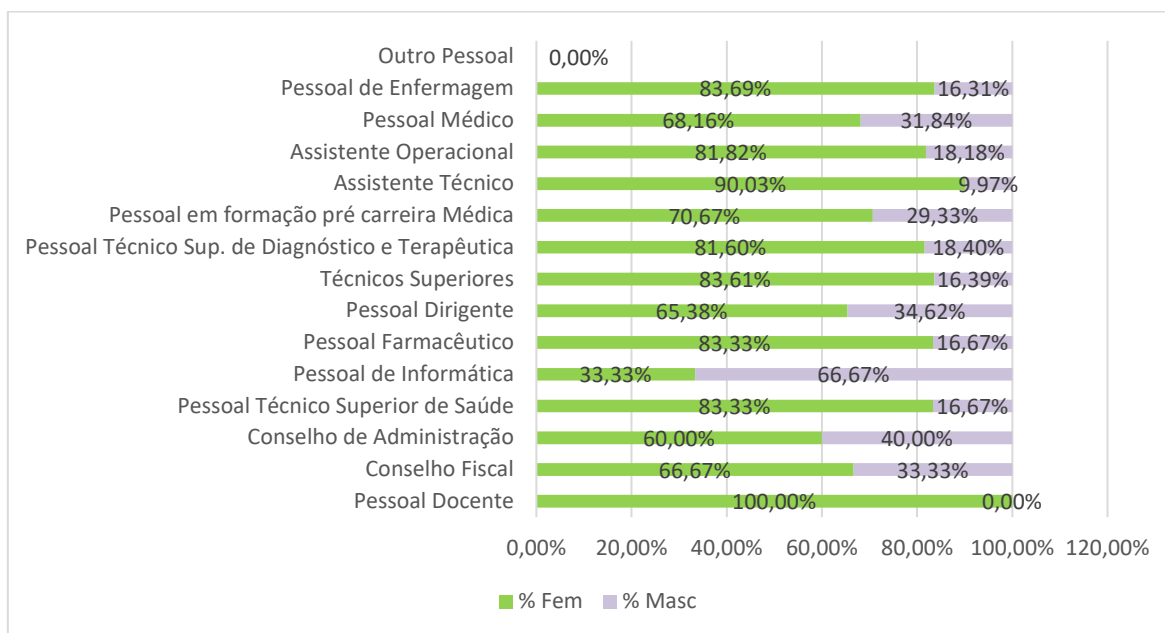


Gráfico 7 – Grupos profissionais e sexo

O grupo profissional de enfermagem é o grupo mais representativo, com cerca de 36% do total dos/das profissionais da ULSM, seguido dos grupos do pessoal médico e assistente operacional com cerca de 17% de colaboradores/as cada um. Os grupos profissionais que se seguem são os assistentes técnicos com cerca de 12% e o pessoal em formação de pré carreira médica com cerca de 8% de representatividade.

A análise por sexo, dentro dos vários grupos profissionais, mostra que o grupo da categoria profissional de assistentes técnicos tem a maior percentagem de pessoas do sexo feminino, com 90%, seguido dos grupos do pessoal de enfermagem, técnicos superiores, pessoal farmacêutico, e pessoal técnicos superiores de saúde todos com cerca de 83%.

O gráfico 7 representa uma larga predominância de profissionais do sexo feminino. No entanto, é de salientar que o único grupo com 100% de representatividade de mulheres é o de pessoal docente, que acaba por não ser significativo pois é constituído por apenas uma pessoa.

Para além dos grupos acima referidos, em todos os restantes grupos profissionais, a representatividade do sexo feminino encontra-se sempre acima dos 65%, havendo apenas uma exceção em que a percentagem de profissionais do sexo masculino é superior à do sexo feminino, que é identificada no grupo do pessoal de informática, com 60% de representatividade do sexo masculino.

## 6. Níveis de escolaridade e sexo

| Nível de escolaridade e sexo      | Fem  | Masc | % Fem   | % Masc  | % Ne Total |
|-----------------------------------|------|------|---------|---------|------------|
| Curso Médio                       | 0    | 1    | 0,00%   | 100,00% | 0,04%      |
| 7 Anos de Escolaridade            | 1    | 0    | 100,00% | 0,00%   | 0,04%      |
| 10 Anos de Escolaridade           | 3    | 0    | 100,00% | 0,00%   | 0,11%      |
| Doutoramento                      | 5    | 6    | 45,45%  | 54,55%  | 0,41%      |
| Pós-Graduação                     | 13   | 1    | 92,86%  | 7,14%   | 0,52%      |
| Curso Técnico Profissional        | 17   | 3    | 85,00%  | 15,00%  | 0,74%      |
| 11 Anos Escolaridade              | 35   | 4    | 89,74%  | 10,26%  | 1,44%      |
| 8 Anos de Escolaridade            | 1    | 0    | 100,00% | 0,00%   | 0,04%      |
| 4 Anos Escolaridade               | 26   | 5    | 83,87%  | 16,13%  | 1,14%      |
| 6 Anos Escolaridade               | 73   | 10   | 87,95%  | 12,05%  | 3,06%      |
| Pós-Licenciatura (Especialização) | 117  | 16   | 87,97%  | 12,03%  | 4,90%      |
| 9 Anos Escolaridade               | 123  | 24   | 83,67%  | 16,33%  | 5,42%      |
| Bacharelato                       | 199  | 56   | 78,04%  | 21,96%  | 9,40%      |
| 12 Anos Escolaridade              | 355  | 64   | 84,73%  | 15,27%  | 15,44%     |
| Mestrado                          | 287  | 106  | 73,03%  | 26,97%  | 14,48%     |
| Licenciatura                      | 914  | 249  | 78,59%  | 21,41%  | 42,85%     |
| TOTAL                             | 2169 | 545  |         |         |            |

Tabela 6 – Níveis de escolaridade e sexo

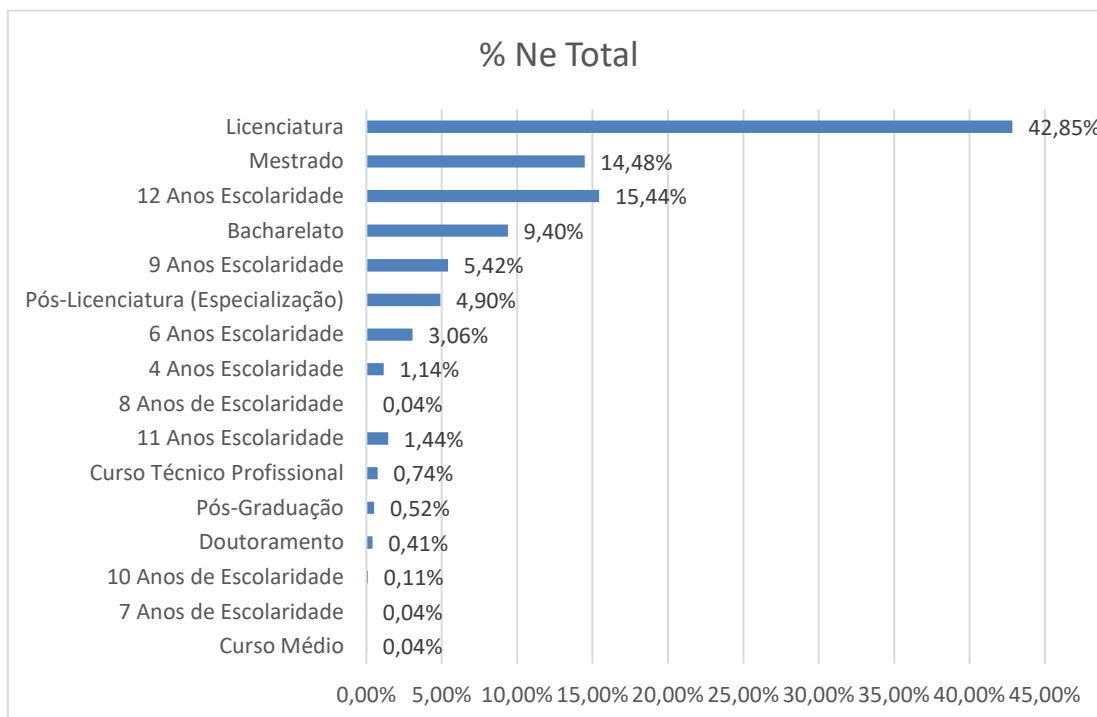


Gráfico 8 – Nível de escolaridade das profissionais e dos profissionais

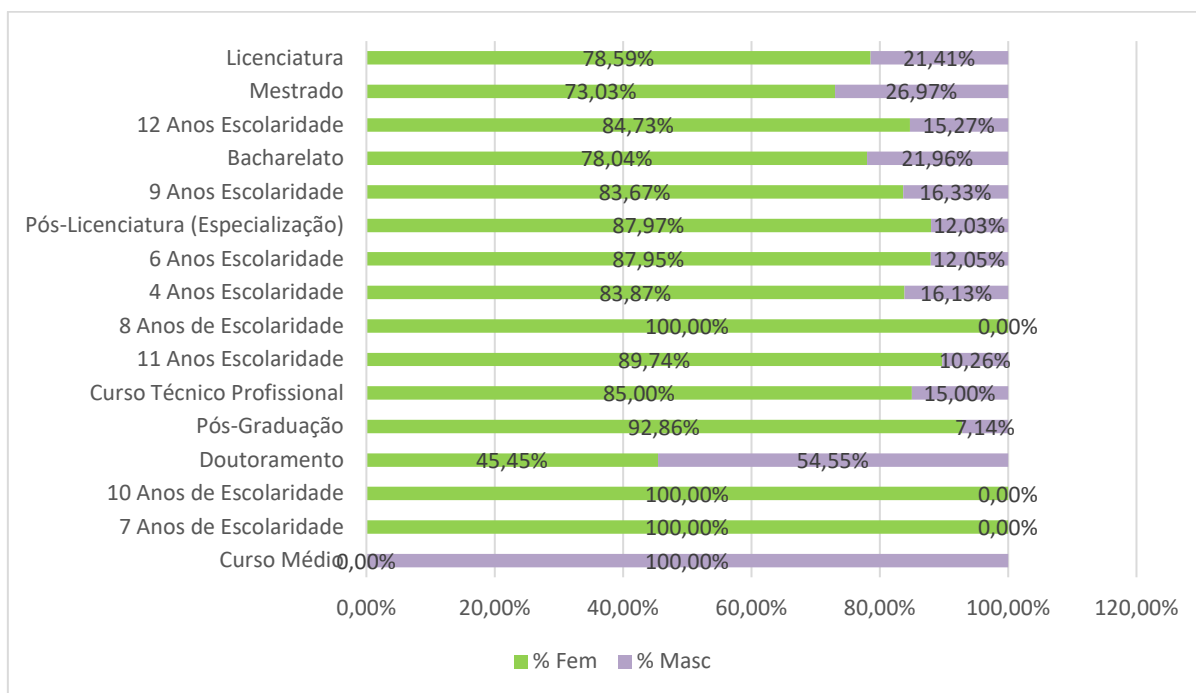


Gráfico 9 – Nível de escolaridade e sexo

A maioria das pessoas da ULSM, possuem habilitações literárias ao nível do ensino superior 72,56%, destacando-se os/as profissionais licenciados/as (42,85%), seguidos dos mestres com cerca de 14,48% e dos bachareis com cerca de 9,4%. Mais de 16% das pessoas concluíram o ensino secundário, 15,44% com o 12º ano de escolaridade e 0,74% com um curso técnico profissional.

O ensino básico foi concluído por 1,14%

O ensino básico foi concluído com uma percentagem de 9,88%, sendo que: 1,14% das pessoas concluíram o 4º ano de escolaridade, 3,06% concluíram o 6º ano de escolaridade e 5,5% concluíram o 7º, 8º e 9º ano.

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

O grau de habilitações onde há maior equilíbrio entre o sexo feminino e o sexo masculino é nos doutoramentos, com 45,45% do sexo feminino e 54,55% do sexo masculino.

O curso médio apresenta uma representatividade total do sexo masculino, no entanto tal dado não é significativo pois é constituído apenas por uma pessoa.

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

A percentagem de pessoas do sexo feminino com o 10º ano de escolaridade concluído e com o 7º ano de escolaridade é de 100%.

7. Carga horária e sexo

| Carga horária | Fem  | Masc | % Fem   | % Masc  | % Ch Total |
|---------------|------|------|---------|---------|------------|
| Outros        | 33   | 29   | 53,23%  | 46,77%  | 2,28%      |
| 17,5 horas    | 2    | 2    | 50,00%  | 50,00%  | 0,15%      |
| 20 horas      | 0    | 0    | #DIV/0! | #DIV/0! | 0,00%      |
| 35 horas      | 1579 | 307  | 83,72%  | 16,28%  | 69,49%     |
| 40 horas      | 524  | 197  | 72,68%  | 27,32%  | 26,57%     |
| 42 horas      | 31   | 10   | 75,61%  | 24,39%  | 1,51%      |
| TOTAL         | 2169 | 545  |         |         |            |

Tabela 7 – Carga horária e sexo

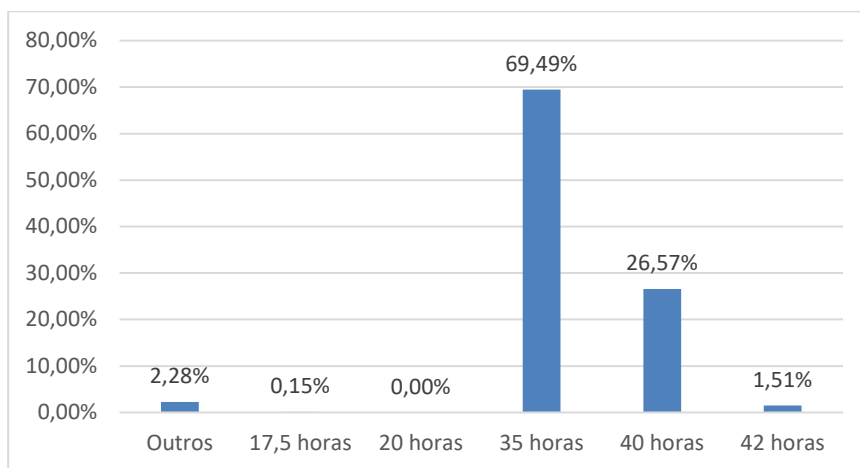


Gráfico 10 – Carga horária das profissionais e dos profissionais

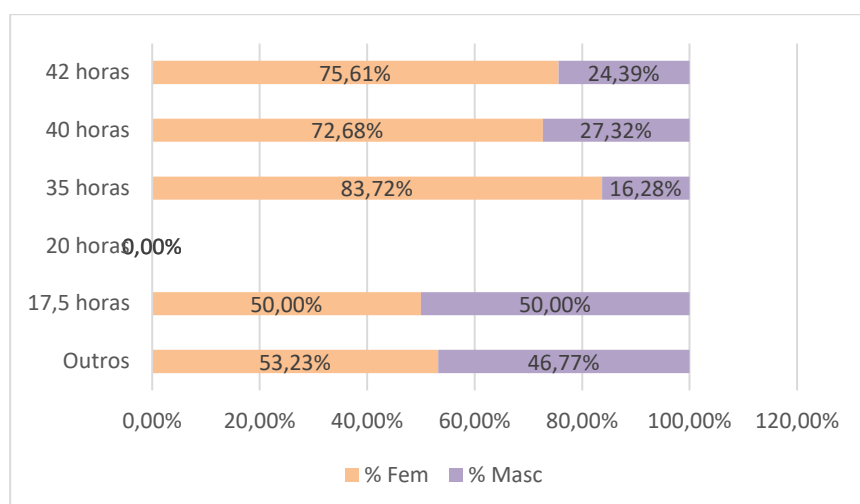


Gráfico 11 – Carga horária e sexo

A maioria dos/as profissionais, cerca de 69%, apresentam carga horária semanal contratada de 35h e os/as restantes repartem-se por outras tipologias de horário.

Na observação por sexo verifica-se que cerca de 84% com o horário semanal de 35 horas são pessoas do sexo feminino, seguido do horário de 42 horas semanais e 40 horas semanais, com cerca de 76% e 73% respetivamente, para profissionais do sexo feminino.

A carga horária com maior representatividade do sexo masculino é 17,5 horas por semana com 50%.

### 8. Vínculo e sexo

| Vínculo   | Fem  | Masc | % Fem  | % Masc | % Vinc Total |
|---|------|------|--------|--------|--------------|
| Comissão de Serviço                               | 5    | 6    | 45,45% | 54,55% | 0,41%        |
| Mobilidade  | 29   | 9    | 76,32% | 23,68% | 1,40%        |
| Contrato Individual Trabalho - Cód.Trab, C/Termo  | 231  | 52   | 81,63% | 18,37% | 10,43%       |
| CTFP a Termo Resolutivo                           | 147  | 61   | 70,67% | 29,33% | 7,66%        |
| CTFP por Tempo Indeterminado                      | 316  | 61   | 83,82% | 16,18% | 13,89%       |
| Contrato Individual Trabalho - Cód.Trab., S/Termo | 1441 | 356  | 80,19% | 19,81% | 66,21%       |
| TOTAL   | 2169 | 545  |        |        |              |

Tabela 8 – Vínculo e sexo

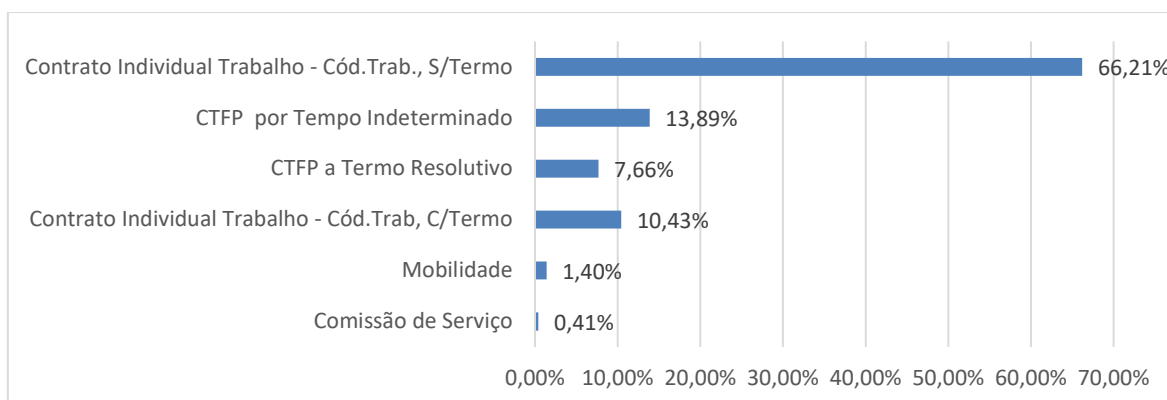


Gráfico 12 – Vínculo das profissionais e dos profissionais

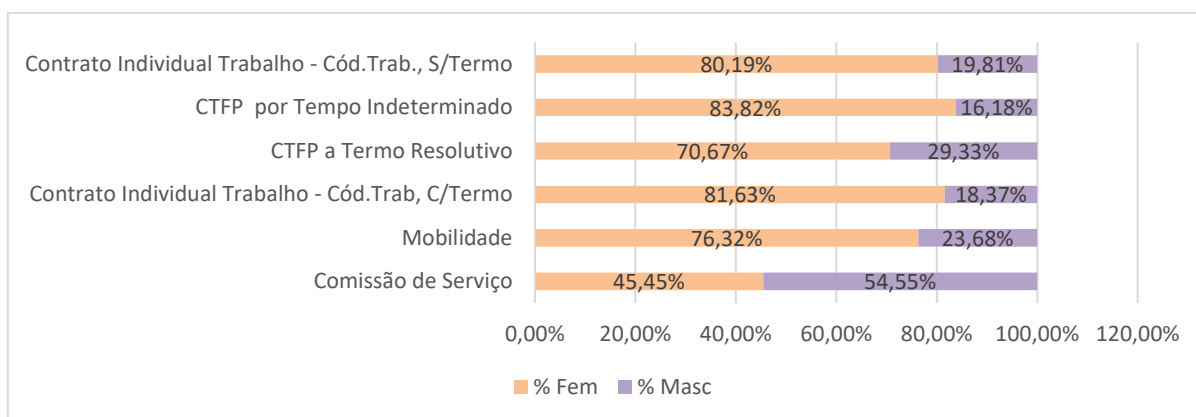


Gráfico 13 – Vínculo e sexo



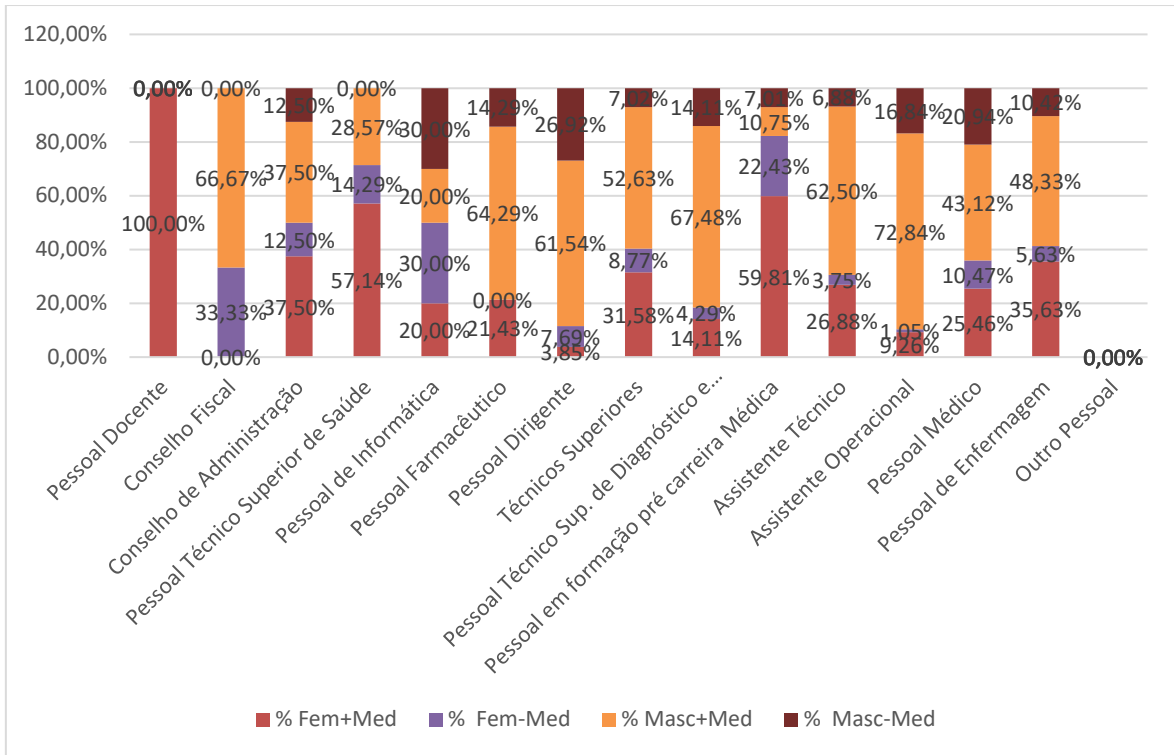
Através da análise dos gráficos anteriores é possível constatar que 60% dos/as profissionais estão vinculados à ULSM com contrato por tempo indeterminado, mais de 80% com contrato de trabalho no âmbito do código de trabalho e cerca de 21,55% com contrato de trabalho em funções públicas. A percentagem de contratados a termo certo é de cerca de 18%, dos quais cerca de 7,7% com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo – médicos a realizar o internato.

Em termos de apreciação por sexo constata-se que em todos os tipos de vínculo mantem-se a tendência de maior percentagem de profissionais do sexo feminino, com exceção da comissão de serviço com 54,55% de representantes do sexo masculino.

### 9. Remuneração base e sexo

| Grupo Profissional                                | RB Média   | Fem+ Med | Masc+ Med | Fem-Med | Masc-Med | % Fem+ Med | % Fem-Med | % Masc+ Med | % Masc-Med |
|---|------------|----------|-----------|---------|----------|------------|-----------|-------------|------------|
| Pessoal Docente                                   | 2 234,61 € | 1        | 0         | 0       | 0        | 100,00%    | 0,00%     | 0,00%       | 0,00%      |
| Conselho Fiscal                                   | 760,42 €   | 0        | 1         | 2       | 0        | 0,00%      | 33,33%    | 66,67%      | 0,00%      |
| Conselho de Administração                         | 3 749,48 € | 3        | 1         | 3       | 1        | 37,50%     | 12,50%    | 37,50%      | 12,50%     |
| Pessoal Técnico Superior de Saúde                 | 1 912,15 € | 4        | 1         | 2       | 0        | 57,14%     | 14,29%    | 28,57%      | 0,00%      |
| Pessoal de Informática                            | 1 582,11 € | 2        | 3         | 2       | 3        | 20,00%     | 30,00%    | 20,00%      | 30,00%     |
| Pessoal Farmacêutico                              | 1 831,37 € | 3        | 0         | 9       | 2        | 21,43%     | 0,00%     | 64,29%      | 14,29%     |
| Pessoal Dirigente                                 | 3 217,05 € | 1        | 2         | 16      | 7        | 3,85%      | 7,69%     | 61,54%      | 26,92%     |
| Técnicos Superiores                               | 1 509,60 € | 18       | 5         | 30      | 4        | 31,58%     | 8,77%     | 52,63%      | 7,02%      |
| Pessoal Técnico Sup. de Diagnóstico e Terapêutica | 1 329,13 € | 23       | 7         | 110     | 23       | 14,11%     | 4,29%     | 67,48%      | 14,11%     |
| Pessoal em formação pré carreira Médica           | 1 793,73 € | 128      | 48        | 23      | 15       | 59,81%     | 22,43%    | 10,75%      | 7,01%      |
| Assistente Técnico                                | 806,64 €   | 86       | 12        | 200     | 22       | 26,88%     | 3,75%     | 62,50%      | 6,88%      |
| Assistente Operacional                            | 672,13 €   | 44       | 5         | 346     | 80       | 9,26%      | 1,05%     | 72,84%      | 16,84%     |
| Pessoal Médico                                    | 2 930,69 € | 124      | 51        | 210     | 102      | 25,46%     | 10,47%    | 43,12%      | 20,94%     |
| Pessoal de Enfermagem                             | 1 490,51 € | 342      | 54        | 464     | 100      | 35,63%     | 5,63%     | 48,33%      | 10,42%     |
| Outro Pessoal                                     | 0          | 0        | 0         | 0       | 0        | 0,00%      | 0,00%     | 0,00%       | 0,00%      |
| TOTAL   |            |          |           |         |          |            |           |             |            |

Tabela 8 – Remuneração base e sexo



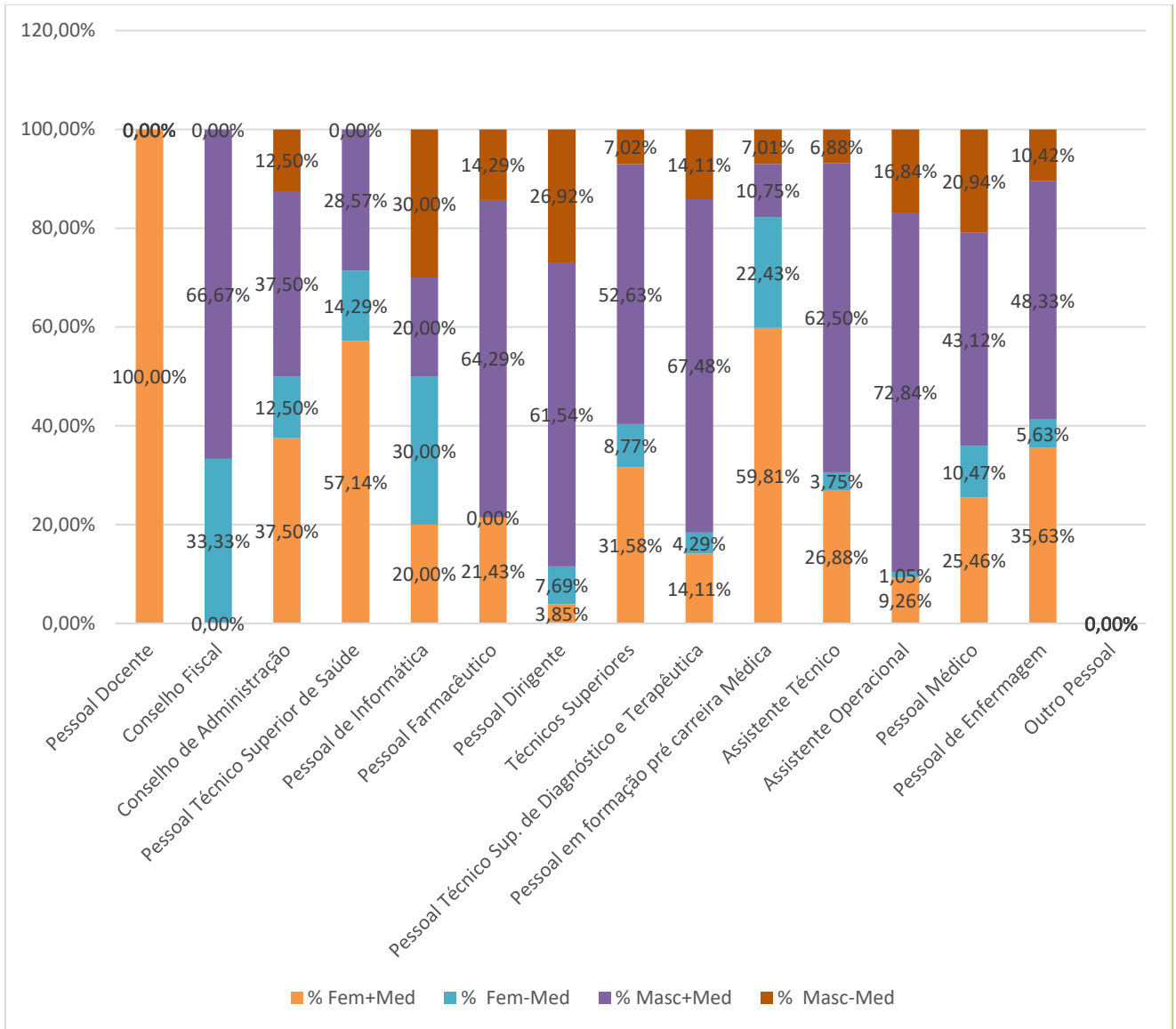


Gráfico 14 – Remuneração base e sexo

As variações verificadas no quadro e gráfico acima ficam a dever-se à maior antiguidade dos profissionais do sexo masculino e não de nenhuma prática discriminatória na instituição.

### 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 as seguintes dimensões organizacionais, cuja pontuação é obtida em função da resposta positiva:

| Dimensão  | Pontuação |
|---|-----------|
| Dimensão Estratégia, missão e valores                                   | 100%      |
| Dimensão Igualdade no acesso a emprego                                  | 100%      |
| Dimensão Formação inicial e contínua                                    | 100%      |
| Dimensão Igualdade nas condições de trabalho                            | 100%      |
| Dimensão Proteção na parentalidade                                      | 100%      |
| Dimensão Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal | 100%      |
| Dimensão Prevenção da prática de assédio no trabalho                    | 82%       |

No mês de setembro de 2022, foram notificadas duas situações de assédio no trabalho, tendo sido proposto ao Conselho de Administração a abertura de processos disciplinares que se encontram em curso. Estas notificações condicionam o cumprimento na globalidade na dimensão: Prevenção da prática de assédio no trabalho.

À data de elaboração do Plano de Igualdade\_2023, a ULSM encontra-se certificada pela NP 4552:2016\_Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, tendo implementado e definido um conjunto de iniciativas e medidas que foram disponibilizadas aos/as.colaboradores(as).

### **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.

A Política da Qualidade da ULSM, EPE está adequada ao propósito e ao contexto da ULSM, EPE, suportando a sua orientação estratégica. Proporciona e estabelece um enquadramento para a definição dos objetivos da Qualidade e da Conciliação, assumindo o compromisso com a satisfação dos requisitos aplicáveis bem como o compromisso para a melhoria contínua dos Sistemas de Gestão da Qualidade e da Conciliação.

Neste contexto, a ULSM assume a Conciliação baseada em princípios e valores que visam elevar os níveis de bem-estar, qualidade de vida e satisfação global das partes interessadas. Esta premissa é sustentada nos seguintes princípios e valores: igualdade e não discriminação, conciliação, responsabilização, transparência, conduta ética e respeito pelas partes interessadas.



## POLÍTICA DA QUALIDADE DA ULSM

### A Unidade Local de Saúde de Matosinhos:

**Assume** a Qualidade e Governação Clínica como valor fundamental na **superação da satisfação e expectativas dos utentes/doentes.**

**Assume** a Conciliação baseada em princípios e valores que visam elevar os **níveis de bem-estar, qualidade de vida e satisfação global das partes interessadas** nesta matéria. Esta premissa é sustentada nos seguintes princípios e valores: igualdade e não discriminação, conciliação, responsabilização, transparência, conduta ética e respeito pelas partes interessadas.

**Assume** a Segurança do Doente, adotando as melhores práticas clínicas promovendo uma **cultura de segurança** clínica e organizacional, conforme preconizado na Estratégia Nacional para a Qualidade em Saúde, dando cumprimento ao Plano Nacional para a Segurança dos Doentes.

**Assume** a Segurança da informação, assente na preservação da **confidencialidade**, da integridade e da disponibilidade da informação.

**Assume** a Segurança de Pessoas e Bens, a Gestão Ambiental, a Segurança contra Incêndios e a resposta à Emergência.

**Assume** o Compromisso para a Humanização na globalidade das dimensões patentes no programa Nacional da Reforma Hospitalar.

**Define** como propósito na sua orientação estratégica ser um modelo de referência na prestação de cuidados de saúde, tendo em conta o estado da arte em matéria técnico científica, maximizando a sua **efetividade e sustentabilidade, em colaboração com os seus parceiros.**

**Detém** um Programa de Auditorias regulares que permitem, simultaneamente, verificar a conformidade dos requisitos normativos, legais, regulamentares e estatutários, controlar os processos de trabalho visando a identificação de ações que possam ser adicionadas aos planos de atividades, para a implementação de melhorias em matéria de *Qualidade*, de Conciliação e de Segurança.]

**Compromete-se** a implementar as melhores práticas de gestão bem como as boas práticas clínicas, com enfoque na **melhoria contínua e inovação dos processos organizacionais** e da eficácia dos Sistemas de Gestão da Qualidade e Governação Clínica e da Conciliação.



Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE

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”;*
- *“As profissionais e os profissionais da ULSM regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade.”*
- *“A ULSM compromete-se a não discriminar os seus atuais e potenciais colaboradores/as pela raça, religião ou convicções, ou por necessidades especiais, promovendo a correção, urbanidade, afabilidade e brio profissional nas relações entre colaboradores(as), e entre estes e utentes, bem como respeito pelos respetivos direitos, sensibilidades e diversidade.”*

### **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 com base no mérito, com o foco na igualdade de oportunidades para homens e mulheres. Os princípios estão salvaguardados no Código de Conduta Ética;
- A ULSM tem publicado e acessível no seu sítio da internet e na intranet aos/as *colaboradores/as e todo o público em geral este Plano para a Igualdade;*
- A ULSM tem constituída e nomeada uma Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens estando definidas as respetivas competências em Regulamento Interno;
- A ULSM tem implementado um Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal estando certificada de acordo com o referencial normativo NP 4552:2016;
- 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 todos os géneros 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;
- Promove o diálogo entre as pessoas sobre a igualdade de género e a não discriminação 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, familiar e pessoal;
- Promove a mobilidade, sempre que possível, de local de trabalho para que as pessoas que colaboram na ULSM conciliem melhor a vida profissional, familiar e pessoal;
- 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, adotando o uso de linguagem inclusiva no que diz respeito aos conteúdos comunicacionais transmitidos interna e externamente, bem como à existência de tratamento de dados estatísticos e de outra informação.



## 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
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro. 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
- Resolução da Assembleia da República n.º 136/2017, de 29 de junho
- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto
- Despacho normativo n.º 18/2019, de 21 de junho

