

RELATÓRIO - igualdade de género e não discriminação



ULSCB, EPE
Reunião de CA em 10/11/2023

2022

[Handwritten signature]

Presidente
Eng. José Nunes

[Handwritten signature]
Vogal Executiva - Dir. Clin. Hospitalar
Dra. Maria Eugénia André

[Handwritten signature]
Vogal Executivo - Dir. Clin. CSP
Dr. Júlio Ramos

[Handwritten signature]
Vogal Executiva
Dra. Tânia Pedro

[Handwritten signature]
Vogal Executivo - Enf. Diretor
Carlos Almeida - MSc, PhD

RELATÓRIO - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (2022)

Índice

1	ENQUADRAMENTO	3
2	OBJETIVOS.....	3
3	CARACTERIZAÇÃO.....	4
4	CUMPRIMENTO DE MEDIDAS E DE CALENDARIZAÇÃO	8

1 | ENQUADRAMENTO

A presença entre mulheres e homens no trabalho tem subjacente um processo de igualdade e não discriminação, assente em diversos princípios básicos, conforme enunciado no plano de igualdade de género da ULSCB aprovado para o ano de 2022:

- a) Igualdade no acesso ao trabalho;
- b) Igualdade nas condições de trabalho;
- c) Igualdade remuneratória;
- d) Proteção na parentalidade;
- e) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Dando cumprimento ao enunciado no art. 7º da Lei 62/2017 de 01.08, os planos para a igualdade deverão projetar medidas que permitam alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação.

O presente relatório permite aferir o retrato da realidade da ULSCB e demonstrar a sua posição na promoção de políticas e práticas que visam garantir os princípios de igualdade de oportunidades entre géneros.

2 | OBJETIVOS

A ULSCB com a natureza de entidade pública empresarial tem como missão e objetivo a prestação de cuidados de saúde primários, hospitalares e continuados à população, bem como assegurar as atividades de saúde pública na área geográfica por ela abrangida, seguindo os valores definidos e identificados no respetivo plano de igualdade:

Integridade

Liderança

Humanização

Cidadania

Qualidade total

Igualdade de género

Multidisciplinaridade

RELATÓRIO - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (2022)

3 | CARATERIZAÇÃO

No final de 2022, a ULSCB tinha no seu mapa de pessoal em exercício de funções 1.471 trabalhadores, dos quais 1.102 são mulheres e 369 são homens, evidenciando-se, desta forma, uma predominância do sexo feminino (74,92%) face ao sexo masculino que representa apenas (25,08%) ou seja, 1/4 do total de trabalhadores.

GENEROS			REPRESENTAÇÃO	
MASCULINO	FEMININO	TOTAL	MASCULINO	FEMININO
369	1 102	1471	25,08%	74,92%

Trabalhadores com cargos de chefia e ou responsabilidade

Trabalhadores com Cargos de Responsabilidade	ANÁLISE			
	MASCULINO	FEMININO	TOTAL	DIFERENÇA
Total de trabalhadores	369	1 102	1471	733
Total de cargos de responsabilidade	45	60	105	15
% de incidência sobre o total	3,06%	4,08%	7,14%	
% de incidência sobre o genero	12,20%	5,44%	28,46%	9,53%
% de incidência do genero MASCULINO sobre o total				42,86%
% de incidência do genero FEMININO sobre o total				57,14%

Cargos de Responsabilidade	MASCULINO	%	FEMININO	%	Total	%
Coord. Administração	3	0,20%	2	0,14%	5	0,34%
Adm. Hospitalares	1	0,07%	0	0,00%	1	0,07%
Médicos	18	1,22%	19	1,29%	37	2,52%
Enfermagem	8	0,54%	26	1,77%	34	2,31%
TSDT	4	0,27%	3	0,20%	7	0,48%
Téc. Superior	7	0,48%	3	0,20%	10	0,68%
Téc. Informática	1	0,07%	0	0,00%	1	0,07%
TSSaúde	1	0,07%	2	0,14%	3	0,20%
Assist. Técnico	1	0,07%	5	0,34%	6	0,41%
Assist. Operacional	1	0,07%	0	0,00%	1	0,07%
Total	45	3,06%	60	4,08%	105	7,14%
Representação	42,86%		57,14%			

RELATÓRIO - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (2022)

Especialidades TSDT

Número de trabalhadores pertencentes à carreira TSDT vinculados ao mapa de pessoal da ULSCB identificados por especialidade e sexo.

Tendo em conta ainda, que a carreira de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica se expressa em diversas áreas de especialidade. Como pode constatar-se o peso do sexo feminino também aqui é bastante expressivo considerando o universo da carreira (87 mulheres) face ao sexo masculino bastante menos numeroso (23 homens).

TSDT - Especialidades			
Especialidade	Homens	Mulheres	TOTAL
Análises Clínicas	4	24	28
Anatomia Patológica	0	2	2
Audiologia	0	2	2
Cardiopneumologia	2	11	13
Dietética	0	2	2
Farmácia	2	10	12
Higiene Oral	0	1	1
Fisioterapia	6	6	12
Ortótica	0	2	2
Radiologia	7	12	19
Saúde Ambiental	2	5	7
Terapia da fala	0	6	6
Terapia Ocupacional	0	4	4
TOTAL	23	87	110
%	20,91%	79,09%	100,00%

Especialidades Enfermagem

ENFERMAGEM- Especialidades (Dentro - For-Dentro)				
Especialidades	Homens	Mulheres	SUB-TOTAL	TOTAL
Médico-Cirúrgica	16	34	50	177
Saúde na Comunidade	5	46	51	
Reabilitação	7	19	26	
Saúde Infantil e Pediatria	0	21	21	
Saúde Materna e Obstetrícia	1	17	18	
Saúde Mental e Psiquiatria	6	5	11	
Sem especialidade	68	301	369	546

RELATÓRIO - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (2022)

Grupos profissionais

No mapa abaixo, facilmente é visível a representatividade dos diferentes grupos profissionais onde se verifica uma predominância do sexo feminino com exceção da carreira de técnico superior do regime geral (15 homens e 11 mulheres) e da carreira de informática (9 homens e 1 mulheres).

GRUPOS SÓCIO-PROFISSIONAIS	ULSCB					
	Total Trabalhadores	Homens	%- Total. Trab	Mulheres	%- Total. Trab	% - TOTAL
Pessoal Dirigente (***)	8	5	0,3%	3	0,2%	0,54%
Médicos	205	91	6,2%	114	7,7%	13,94%
Téc. Sup. Saúde	17	2	0,1%	15	1,0%	1,98%
Téc. Superiores	26	15	1,0%	11	0,7%	1,77%
Téc. Sup. Serv. Social	10	1	0,1%	9	0,6%	0,68%
T.S.D.T	110	23	1,6%	87	5,9%	7,48%
Enfermagem	554	106	7,2%	448	30,5%	37,66%
Assistente Técnico	185	25	1,7%	160	10,9%	12,58%
Assistente Operacional	345	92	6,3%	253	17,2%	23,45%
Informática	10	9	0,6%	1	0,1%	0,68%
Educadora Infancia	1	0	0,0%	1	0,1%	0,07%
SUB-TOTAL	1 471	369	25,1%	1 102	74,9%	100,0%
TOTAL GERAL			1 471			

(***) Pessoal com carreira específica no mapa de pessoal da ULSCB contabilizado na própria carreira.

Escolaridade e habilitações

Contabilizados todos - mesmo os que estão fora

Hab. Literárias	Mapa		Além Mapa		TOTAL	
Sem Habilit.	2	0,15%	0	0,00%	2	0,14%
04º Ano Escolarid.	21	1,63%	0	0,00%	21	1,43%
05º Ano Escolarid.	3	0,23%	0	0,00%	3	0,20%
06º Ano Escolarid.	28	2,17%	0	0,00%	28	1,90%
07º Ano Escolarid.	2	0,15%	0	0,00%	2	0,14%
08º Ano Escolarid.	4	0,31%	0	0,00%	4	0,27%
09º Ano Escolarid.	86	6,66%	14	7,82%	100	6,80%
10º Ano Escolarid.	6	0,46%	1	0,56%	7	0,48%
11º Ano Escolarid.	44	3,41%	0	0,00%	44	2,99%
12º Ano Escolarid.	242	18,73%	37	20,67%	279	18,97%
Bacharelato	117	9,06%	1	0,56%	118	8,02%
Licenciatura	629	48,68%	66	36,87%	695	47,25%
Mestrado	101	7,82%	60	33,52%	161	10,94%
Doutorado	7	0,54%	0	0,00%	7	0,48%
TOTAL	1292	100,00%	129	100,00%	1471	100,00%

RELATÓRIO - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (2022)

Estrutura etária

Tendo em conta os grupos etários identificados no quadro seguinte é possível verificar que em todos os grupos, com exceção do último, o número de mulheres prevalece sobre o número de homens,

Estrutura etária	Percentagens representam o grupo no universo do respetivo género				
	Total Geral	Total Global Mapa			
		Masculino		Feminino	
de 18 a 24	6	3	0,81%	3	0,27%
de 25 a 29	91	34	9,21%	57	5,17%
de 30 a 34	119	31	8,40%	88	7,99%
de 35 a 39	175	38	10,30%	137	12,43%
de 40 a 44	190	50	13,55%	140	12,70%
de 45 a 49	208	50	13,55%	158	14,34%
de 50 a 54	177	33	8,94%	144	13,07%
de 55 a 59	231	41	11,11%	190	17,24%
de 60 a 64	161	40	10,84%	121	10,98%
de 65 a 69	107	45	12,20%	62	5,63%
>=70	6	4	1,08%	2	0,18%
TOTAIS	1471	369	25,08%	1102	74,92%

Como se verifica, a ULSCB constituindo-se como uma Empresa do Setor Empresarial do Estado integrada na Administração Pública, promove ativamente uma política de publicidade, igualdade entre homens e mulheres, igualdade de oportunidade e boa-fé, providenciando escrupulosamente no sentido de assegurar os princípios da não discriminação e imparcialidade entre géneros.

Assim, é perceptível, que na ULSCB a questão de igualdade de género não se coloca uma vez que em todos os domínios prevalece significativamente o número de mulheres sobre o número de homens, sendo que se verifica uma igualdade de tratamento e oportunidades em todas as áreas de forma completamente transparente e igualitária para todos, considerando-se apenas como fator diferenciador entre homens e mulheres o mérito e a competência.

No âmbito dos direitos decorrentes da vida profissional, familiar e pessoa, não existe distinção atuando a ULSCB em função do impulso de quem solicita ou requer o direito, assegurando, igualdade no pedido e no deferimento, independentemente do sexo, da carreira, da cor, da nacionalidade, etc. garantindo-se total respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho.

Também as faltas e ausências são sujeitas a igual tratamento entre géneros.

RELATÓRIO - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (2022)

Vencimentos

Mapa exemplo da paridade entre género (carreiras onde existem homens e mulheres – mesmo nível)

Sexo	Nível Remuneracao	Valor Nivel Vencimento	Grupo Profissional	Categoria Exercício
Fem	45	2 863,21 €	Pessoal Médico	Assistente Hosp
Masc	45	2 863,21 €	Pessoal Médico	Assistente Hosp
Fem	54	3 346,37 €	Pessoal Médico	Assistente Graduado Hosp
Masc	54	3 346,37 €	Pessoal Médico	Assistente Graduado Hosp
Fem	23	1 701,78 €	Pessoal de Enfermagem	Enfermeiro
Masc	23	1 701,78 €	Pessoal de Enfermagem	Enfermeiro
Fem	29	2 065,63 €	Pessoal de Enfermagem	Enfermeiro especialista
Masc	29	2 065,63 €	Pessoal de Enfermagem	Enfermeiro especialista
Fem	37	2 438,65 €	Pessoal de Enfermagem	Enfermeiro gestor
Masc	37	2 438,65 €	Pessoal de Enfermagem	Enfermeiro gestor
Fem	23	1 701,78 €	TSDT	TSDT
Masc	23	1 701,78 €	TSDT	Técnico superior áreas diag.terap.
Fem	38	2 491,27 €	TSDT	Técn.superior especialista áreas diag.terap.
Masc	38	2 491,27 €	TSDT	Técn.superior especialista áreas diag.terap.
Masc	40	2 596,53 €	Técnicos Superiores	Técnico Superior
Fem	40	2 596,53 €	Técnicos Superiores	Técnico Superior
Masc	24	1 780,92 €	Pessoal Técnico Superior de Saúde	Assistente Saúde
Fem	24	1 780,93 €	Pessoal Técnico Superior de Saúde	Assistente Saúde
Fem	7	869,84 €	Assistente Técnico	Assistente Técnico
Masc	7	869,84 €	Assistente Técnico	Assistente Técnico
Fem	5	769,20 €	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Masc	5	769,20 €	Assistente Operacional	Assistente Operacional

CUMPRIMENTO DE MEDIDAS E DE CALENDARIZAÇÃO

Domínio	Objetivos	Descrição	Medida(s) (*)	Cumprimento 2022 SIM / NÃO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO	Promover a participação dos trabalhadores e o diálogo social na ULSCB	Permitir aos profissionais pronúncia sobre as condições laborais da ULSCB, incluindo aspetos relacionados com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, garantindo a igualdade entre homens e mulheres.		SIM
	Igualdade de oportunidades e condições de acesso	Atuação de acordo com os princípios constitucionais sobre a igualdade de género, garantindo e respeitando a não discriminação, a igualdade de oportunidade, critérios não discriminatórios, transparência nos processos e publicidade nas condições de acessos à profissão, tratamento igualitário, equidade na representação de género nos júris (sempre que possível). Avaliação do desempenho com base apenas nas competências e no mérito.		SIM
	Promover ações de responsabilidade social e de apoio aos profissionais no âmbito da igualdade de género	Tentar estabelecer protocolos com serviços de creches, lares, babysitting, etc) promovendo a conciliação entre a vida profissional e familiar dos profissionais garantindo igualdade de oportunidade a ambos sexos no âmbito da parentalidade		NÃO
	Promover a participação dos trabalhadores nas ações de formação que abordem as matérias relacionadas com a igualdade de género	1 - Desenvolver e promover ações de formação e de sensibilização para a igualdade de género e não discriminação. 2 - Criar um canal aberto através do Gabinete do Cidadão (GC) e do Gabinete da Qualidade e Imagem (GQI) para que os profissionais e utentes possam no âmbito da sua relação com a ULSCB poderem apresentar queixas, opiniões e sugestões		1 - NÃO 2 - SIM

(*) Em articulação com o DPO

RELATÓRIO - IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (2022)

Dominio	Objetivos	Descrição	Medida(s) (*)	Cumprimento 2022 SIM / NÃO
PLANEAMENTO E GESTÃO	Salvaguardar os Princípios da Igualdade de Género e da não discriminação. Garantir e preservar a equidade total possível entre géneros	<p>Criar um grupo de trabalho para a igualdade de género e não discriminação (GTIG)</p> <p>Nomear um profissional (RIG) com competência na área da Igualdade de género, para coordenar o GTIG e implementar medidas no âmbito desta causa ouvindo a Comissão de Humanização (CH)</p>		NÃO
		<p>Divulgar internamente nos serviços e unidades da ULSCB os princípios subjacentes à necessidade de procedimentos para garantia da igualdade de género e não discriminação</p>	<p>Analisado o diagnóstico, apresentar eventuais propostas de reavaliação e ou alteração da Missão, Valores, Regulamento Interno e outros documentos oficiais da ULSCB garantindo a aplicabilidade dos princípios norteadores da igualdade de género</p>	SIM / NÃO
	Motivar o reconhecimento por parte dos cidadãos e utentes da sintonia da ULSCB com a defesa da igualdade de género	<p>Elaborar e formalizar questionários internos junto dos profissionais e utentes da ULSCB, para procura de desvios e desequilíbrios, que permitam encontrar e corrigir soluções de melhoria das condições de igualdade de género.</p>	<p>Efetuar a análise e estudo dos questionários e aplicá-los indo de encontro aos problemas identificados no âmbito da Igualdade de Género</p>	NÃO

(*) Em articulação com o DPO

Dominio	Objetivos	Descrição	Medida(s) (*)	Cumprimento 2022 SIM / NÃO
COMUNICAÇÃO E IMAGEM	Promover a comunicação e informação e incentivar a comunicação interna e externa usando linguagem não discriminatória	<p>Criação de um endereço eletrónico para denúncias e/ou sugestões relacionadas com a igualdade de género e não discriminação.</p>		NÃO
		<p>Não agregar a informação por género na elaboração das ferramentas de recolha de informação de gestão e dados estatísticos</p>	<p>Incrementar na recolha e gestão de dados, sempre que aplicável, em todas as situações, a não agregação da informação por género.</p>	SIM / SIM
		<p>Divulgação e informação de boas práticas ao nível da igualdade de género e não discriminação no site da ULSCB</p>	<p>Tornar publicas as politicas e procedimentos, no âmbito da igualdade de género, bem como, no plano de acção para a igualdade.</p>	SIM / SIM

(*) Em articulação com o DPO

O Conselho de Administração