

POLÍTICA DE IGUALDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Pág. 1 de 11

1. OBJETIVO / ENQUADRAMENTO

A Unidade Local de Saúde de Santo António, E.P.E. (doravante ULS de Santo António) é um dos maiores estabelecimentos prestadores de cuidados de saúde da região norte de Portugal, com uma área de influência primária constituída pelas freguesias do concelho do Porto (com exceção de Bonfim, Paranhos e Campanhã) e pelo concelho de Gondomar (com exceção da freguesia de Lomba); acolhendo pessoas residentes nos distritos de Bragança e de Vila Real em diversas especialidades e subespecialidades, consoante as respetivas redes de referência; acompanhando utentes de toda a região e do país, com patologias raras e complexas contempladas pelos Centros de Referência aprovados; e recebendo quem nos procure, no respeito pelo princípio do livre acesso e circulação nacional.

Com mais de 6.500 profissionais, a ULS de Santo António é uma das maiores entidades empregadoras da região norte.

Por via da parceria de longa data com o Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar da Universidade do Porto, a ULS de Santo António contribui para o ciclo clínico da formação médica daquela Instituição.

Neste contexto de envolvimento com a comunidade, a presente **Política de Igualdade, Diversidade e Inclusão** (doravante, **Política**) pretende afirmar o elevado compromisso de responsabilidade social da ULS de Santo António, incentivar e reforçar um ambiente promotor da não discriminação, que reconheça e valorize a diversidade entre as pessoas, proporcione igualdade de oportunidades e de tratamento e enraíze uma cultura de inclusão de quem aqui exerce funções, desenvolve atividade e que conosco contacta.

Concretamente, são objetivos desta **Política**:

- ✓ Assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento, a justiça e o respeito a candidatos/as em procedimentos de recrutamento e seleção e a profissionais que exercem funções na ULS de Santo António, independentemente da sua carreira, categoria ou vínculo contratual,

Elaborado por: Gab. Compliance Ana Cristina Cardoso Afonso Teixeira em 06/05/2024

Aprovado por: Ca Rita Sofia Silva Veloso em 03/06/2024 Rev.: 2.0

POLÍTICA DE IGUALDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Pág. 2 de 11

potenciando a inovação, a atração, a retenção e a promoção do talento e de competências diversas, que contribuam para o aumento da eficiência organizacional;

- ✓ Reconhecer a diversidade humana – como sejam as diferenças relativas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião ou credo, cultura, língua, nacionalidade e/ou naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação académica – e apoiar a disseminação de uma cultura organizacional baseada na equidade, sentido de pertença e inclusão, que fomente o desenvolvimento pessoal e profissional e contribua para a melhoria das condições sociais e económicas;
- ✓ Opor-se e evitar toda e qualquer forma de discriminação ilícita baseada, por exemplo, numa das características individuais anteriormente referidas ou na sua interseccionalidade, também no âmbito do relacionamento com utentes e fornecedores/as;
- ✓ Assumir a ULS de Santo António como espelho de uma sociedade aberta e plural, promotora dos direitos fundamentais e fortemente empenhada na coesão social.

2. ÂMBITO

A presente **Política** é aplicável a membros do Conselho de Administração, titulares de cargos dirigentes, trabalhadores/as, candidatos/as em procedimentos de recrutamento e seleção, consultores/as externos/as, prestadores/as de serviços, fornecedores/as, quaisquer colaboradores/as, voluntários/as, estudantes ou quaisquer pessoas que atuem nas instalações da ULS de Santo António, por sua conta e/ou em sua representação.

POLÍTICA DE IGUALDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Pág. 3 de 11

3. SIGLAS / ABREVIATURAS / DEFINIÇÕES / EVIDÊNCIAS

| | |
|--------------------|---|
| DIVERSIDADE | Todas as diferenças de que resulta a singularidade de cada pessoa na ULS de Santo António, incluindo características individuais e qualquer elemento que potencialmente origine discriminação. |
| IGUALDADE | <p>Princípio constitucionalmente consagrado, que determina que todas as pessoas têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.</p> <p>Implica que nenhuma pessoa pode ser privilegiada/ beneficiada/isenta de qualquer dever, nem tão-pouco prejudicada/privada de qualquer direito, em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.</p> <p>Em sentido positivo, e por forma a eliminar desigualdades fáticas, este princípio pode impor diferenciações de tratamento, radicadas em critérios de justiça e proporcionadas – “tratar de forma igual o que é igual, e de forma diferente o que é diferente”.</p> |
| INCLUSÃO | Práticas e comportamentos que assegurem que as pessoas se sintam acolhidas, aceites e livres para participar ativamente na organização e nas suas atividades, favorecendo um real sentimento de pertença à ULS de Santo António. |

4. RESPONSABILIDADES

Com esta **Política**, a ULS de Santo António assume os compromissos que seguem:

✓ **Cumprimento do normativo aplicável em matéria de Igualdade, Diversidade e Inclusão**

- Agir em estrita conformidade com a legislação e regulamentação aplicáveis à ULS de Santo António, particularmente no que tange a igualdade de género (em especial, no acesso a cargos dirigentes e na equidade salarial), a garantia da proteção na parentalidade e a promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar,

POLÍTICA DE IGUALDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Pág. 4 de 11

bem como o emprego de pessoas com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%;

- Reconhecer e respeitar as normas e convenções internacionais a que Portugal se vinculou;
- Assumir uma estratégia de Igualdade, Diversidade e Inclusão incremental, com possibilidade de melhoria contínua, sobretudo nos procedimentos inerentes à seleção, colocação, avaliação de desempenho, formação, bem-estar social e comunicação de e com profissionais.

✓ Não discriminação

- Promover um ambiente baseado no respeito mútuo, no tratamento justo e na igualdade de oportunidades, valorizando a importância da diversidade proporcionada por pessoas de diferentes gerações, conhecimentos, experiências e competências como fonte de enriquecimento do potencial humano da ULS de Santo António;
- Adotar uma política de “tolerância zero” com todas as formas de assédio, práticas discriminatórias ou qualquer comportamento suscetível de humilhar, ofender, intimidar, ou insultar no ambiente de trabalho;
- Promover a inclusão de pessoas com deficiência, garantindo espaços de trabalho adequados ou adaptados às concretas necessidades.

✓ Denúncias de assédio ou práticas discriminatórias

- Levar a sério e tratar de forma justa, atempada e confidencial todas as denúncias de assédio, práticas discriminatórias ou comportamentos inadequados, apresentadas por qualquer das pessoas abrangidas pela presente **Política**, dando-lhes o devido seguimento (nomeadamente disciplinar, criminal ou outro adequado às circunstâncias).

✓ Oportunidades de conhecimento, desenvolvimento e progressão

- Apoiar ativamente e encorajar para que cada trabalhador/a ou prestador/a de serviços da ULS de Santo António possa maximizar o seu potencial, de modo a que as suas competências profissionais possam contribuir para o seu próprio desenvolvimento pessoal e para o benefício da organização;

POLÍTICA DE IGUALDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Pág. 5 de 11

- Apoiar, sob reserva do possível, projetos de investigação alinhados com os objetivos e valores da ULS de Santo António que respeitem as normas jurídicas vigentes e observem os mais elevados princípios éticos.

✓ Decisões baseadas no mérito e nas competências

- Rever, se necessário, os procedimentos de contratação, por forma a integrar os princípios da Igualdade, Diversidade e Inclusão, designadamente no que respeita a idade, o género, o percurso profissional e académico, entre outros;
- Utilizar critérios objetivos, transparentes e rigorosos nas decisões relativas à contratação de trabalhadores/as, de prestadores/as de serviços e de fornecedores/as, bem como relativas à escolha e nomeação de titulares de cargos dirigentes, mediante reconhecimento do valor do trabalho e do mérito profissional;
- Promover a avaliação orientada para o mérito, por forma a assegurar a igualdade de oportunidades e de remuneração.

✓ Equilíbrio da vida profissional, pessoal e familiar

- Respeitar o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar dos/as profissionais da ULS de Santo António, designadamente na organização do tempo de trabalho, na marcação de reuniões e na consideração do “direito a desligar”.

✓ Sensibilização para a Igualdade, Diversidade e Inclusão

- Integrar os princípios estabelecidos nesta **Política**, transversalmente, na organização;
- Sensibilizar os/as profissionais da ULS de Santo António para a temática da Igualdade, Diversidade e Inclusão, proporcionando formações específicas com vista a criar uma cultura e um ambiente livres de discriminação;
- Assegurar a comunicação, interna e externa, inclusiva e não discriminatória.

Todas as pessoas abrangidas pela presente **Política** têm um papel a desempenhar para a realização dos referidos compromissos de Igualdade, Diversidade e Inclusão. Cada pessoa assume um papel fundamental na construção de uma ULS de Santo António mais humana, justa, comprometida com a sociedade e inclusiva. Assim, recaem sobre todas as referidas pessoas as obrigações de

POLÍTICA DE IGUALDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Pág. 6 de 11

comunicar e de tratar os/as demais com urbanidade, cortesia e respeito, de forma não discriminatória, bem como de reportar quaisquer incidentes que sejam contrários a esta **Política**.

Não obstante, sobre algumas partes relacionadas devem recair responsabilidades adicionais. Em particular, cabem a:

| | |
|---|--|
| Membros do Conselho de Administração | <ul style="list-style-type: none">• Incluir a Igualdade, Diversidade e Inclusão na agenda da ULS de Santo António;• Posicionar a ULS de Santo António como uma referência de Igualdade, Diversidade e Inclusão, favorecendo a adoção de boas práticas para um futuro mais inclusivo;• Liderar pelo exemplo e na tomada de decisão;• Promover a implementação, o apoio e a monitorização da presente Política. |
| Titulares de cargos dirigentes | <ul style="list-style-type: none">• Influenciar a experiência dos/as trabalhadores/as e os processos diários, garantindo oportunidades justas e equitativas para todos/as;• Promover padrões de conduta adequados;• Liderar pelo exemplo e através de orientações;• Tomar decisões baseadas no mérito e na igualdade de facto;• Facilitar diálogos construtivos, empáticos e inclusivos, recebendo as perceções diretas de profissionais e detetando oportunidades de melhoria. |
| Direção de Pessoas e Bem-estar | <ul style="list-style-type: none">• Construir e monitorizar, anualmente, o Plano de Ação para a Igualdade, Diversidade e Inclusão, dirigido a quem trabalhe e se candidate a exercer funções na ULS de Santo António, garantindo uma experiência justa e equitativa a todas as pessoas, livre de discriminação e de assédio (em todas as suas modalidades), alinhada com o posicionamento da organização;• Enviar, anualmente, o Plano de Ação para a Igualdade, Diversidade e Inclusão para a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, recebendo e |

POLÍTICA DE IGUALDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Pág. 7 de 11

| | |
|--|--|
| | <p>procurando incorporar as recomendações que aquelas entidades produzam sobre os mesmos;</p> <ul style="list-style-type: none">• Proporcionar igualdade de acesso às carreiras, de desenvolvimento e de oportunidades de progressão;• Implementar mecanismos de escuta e reporte, atuando sobre a partilha dos/as profissionais e velando pela cultura inclusiva da organização. |
| Direção da Experiência do Cliente | <ul style="list-style-type: none">• Receber e tratar, com a máxima seriedade e confidencialidade, dando-lhes o encaminhamento que for devido, participações de utentes que possam constituir desconformidades com a presente Política. |
| Profissionais | <ul style="list-style-type: none">• Respeitar a diversidade, compreendendo que cada pessoa vive a sua própria experiência, jornada de desenvolvimento e escolhas;• Agir proativamente, nos comportamentos diários, para uma ULS de Santo António inclusiva e livre de discriminação e assédio (em todas as suas modalidades). |

5. METODOLOGIA

Para prossecução dos objetivos inscritos nesta **Política**, consideram-se fundamentais os seguintes mecanismos de implementação:

- Plano de Ação para a Igualdade, Diversidade e Inclusão, a desenvolver pela Direção de Pessoas e Bem-estar com medidas concretas dirigidas à implementação da presente **Política**;
- Ações de sensibilização para a Igualdade, Diversidade e Inclusão;
- Mapeamento e revisão periódica de indicadores.

POLÍTICA DE IGUALDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Pág. 8 de 11

6. BIBLIOGRAFIA

A presente **Política** tem por referências normativas e diretrizes:

| | |
|--|--|
| Organização das Nações Unidas | <ul style="list-style-type: none">• Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948);• Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial (1965);• Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), adotada em 18/12/1979 e aprovada, para ratificação por Portugal, pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho;• Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada em 30/03/2007 e aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 56/2009, de 7 de maio, e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 71/2009, de 30 de julho;• Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável – particularmente os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 (alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas), 8 (promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos) e 10 (reduzir as desigualdades). |
| Organização Internacional do Trabalho | <ul style="list-style-type: none">• Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998);• Convenção (n.º 100) relativa à igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor, adotada em 29/06/1951 e aprovada, para ratificação por Portugal, pelo Decreto-Lei n.º 47302, de 04 de novembro de 1966;• Convenção (n.º 111) sobre a discriminação (emprego e profissão), adotada em 25/06/1958 e aprovada, para ratificação por Portugal, pelo Decreto-Lei n.º 42520, de 23 de setembro de 1959;• Convenção (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com |

POLÍTICA DE IGUALDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Pág. 9 de 11

| | |
|---|--|
| | <p>responsabilidades familiares, adotada em 23/06/1981 e aprovada, para ratificação por Portugal, pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenção (n.º 190) sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, adotada em 21/06/2019, aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 7/2024, de 10 de janeiro, e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 12/2024, de 10 de janeiro. |
| Conselho da Europa | <ul style="list-style-type: none"> • Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul - 2011), aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013, de 21 de janeiro, e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 13/2013, de 21 de janeiro. |
| União Europeia | <ul style="list-style-type: none"> • Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000); • Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica; • Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional; • Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional; • Comunicação da Comissão Europeia ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões “Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025”. |
| Constituição da República Portuguesa | <p>Artigos 9º, alíneas b), d) e h); 13º; 15º, n.º 1 a 3; 22º; 36º; 37º; 41º; 43º; 44º; 47º; 50º; 55º; 58ª; 59ª; 68º; 71º.</p> |

POLÍTICA DE IGUALDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Pág. 10 de 11

| | |
|---|--|
| Atos legislativos e regulamentares | <ul style="list-style-type: none">• Código do Trabalho – em especial os artigos 4º, 23º a 32º, 35º, 62º a 64º, 66º, 84º a 88º, 126º a 129º, 145º e 146º, 169º, 169º-B, 185º e 186º, 199º-A, 331º, 338º e 381º;• Código do Procedimento Administrativo – artigo 6º;• Lei n.º 16/2001, de 22 de junho – Lei da Liberdade Religiosa;• Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência;• Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto, que proíbe e pune a discriminação em razão da deficiência e da existência de risco agravado de saúde;• Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial;• Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto, que estabelece o regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem;• Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, que aprovou a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – <i>Portugal + Igual</i> (ENIND), através da definição de objetivos alinhados com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas;• Lei n.º 4/2019, de 31 de maio, que estabelece um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, visando a sua contratação por organismos do setor público, não abrangidos pelo âmbito de aplicação do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. |
| Outras diretrizes | <ul style="list-style-type: none">• Norma Portuguesa 4522:2014 – Norma para Organizações Familiarmente Responsáveis;• Norma ISO 30415:2021 – <i>Human resource management: Diversity and inclusion</i>; |

POLÍTICA DE IGUALDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Pág. 11 de 11

- Norma Portuguesa 4552:2022 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal;
- REDE RSO PT - *Guia Prático para a implementação e certificação da Norma Portuguesa 4552:2022*;
- CITE – *Glossário adaptado às Políticas e Práticas de Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho*;
- APPDI – Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão – *Carta Portuguesa para a Diversidade*.

7. AUTORES

Esta **Política** foi elaborada pelo Gabinete de *Compliance* e pode ser revista, a todo o momento, por iniciativa do Conselho de Administração da ULS de Santo António ou após alterações e/ou aditamentos à legislação relevante, pelo próprio Gabinete de *Compliance* ou pela unidade orgânica que o Conselho de Administração entenda adequada.

Qualquer eventual revisão ou atualização produzirá efeitos após a competente aprovação pelo Conselho de Administração e respetiva publicação.

8. ANEXOS / DOCUMENTOS ASSOCIADOS

Não aplicável.