

2016



MINISTÉRIO DA SAÚDE



SNS SERVIÇO NACIONAL
DE SAÚDE



Instituto Português do Sangue
e da Transplantação, IP

Igualdade de Género, e Não-discriminação.

INSTITUTO PORTUGUÊS DO SANGUE E DA TRANSPLANTAÇÃO, I.P.

Serviço: Instituto Português do Sangue e da Transplantação, I.P.
Morada: Avenida Miguel Bombarda, nº 6. 1000-248 Lisboa
T +351 210063063 F +351 210063070

www.ipst.pt

Igualdade de Género, e Não-discriminação.

O IPST, I.P., está sujeito às normas legais previstas no Código do Trabalho, na sua atual redação (artigos 23º a 32º), em matéria de igualdade e não-discriminação.

Relativamente aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, os trabalhadores ou candidatos a emprego têm direito a igualdade de oportunidades e de tratamento.

No seu alinhamento institucional, o IPST, I.P., salvaguarda a prossecução de políticas ativas de igualdade entre homens e mulheres, superiormente delineadas e materializadas no V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017, consagrado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013.

O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017, consagrado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, é o instrumento de execução das políticas públicas que visam a promoção da igualdade de género e o combate às discriminações em função do sexo e da orientação sexual. 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.

A prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens é um dever inequívoco de qualquer governo e uma obrigação de todos aqueles e aquelas que asseguram o serviço público em geral.

O V Plano para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017, determina que a Igualdade de Género deve ser aplicada de forma transversal, ou seja, todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentemente dos papéis atribuídos a homens ou mulheres, nos diversos comportamentos, aspirações e necessidades, igualmente considerados e valorizados. A dimensão da igualdade de género deve, por isso, ser tida em consideração em todos os aspetos da tomada de decisão pública.

Conforme estabelecido no artigo 24.º do Código do Trabalho, na sua atual redação, o trabalhador e a trabalhadora ou o candidato e a candidata têm direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, formação, promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, dos seguintes fatores:

- Ascendência;
- Idade;
- Sexo;
- Orientação sexual;
- Identidade de género;
- Estado civil;
- Situação familiar;
- Situação económica;
- Instrução;
- Origem ou condição social;
- Património genético;
- Capacidade de trabalho reduzida;
- Deficiência;
- Doença crónica;
- Nacionalidade;
- Origem étnica ou raça;
- Território de origem;
- Língua;
- Religião;
- Convicções políticas ou ideológicas
- Filiação sindical.

O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores acima referidos.

Contudo, não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

De igual forma, e nomeadamente, são permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, ao nível de política de emprego, mercado de trabalho ou formação, entre outros.

Os conceitos inerentes e aplicáveis em matéria de Igualdade de Género e Não-discriminação constam do artigo 23º do Código do Trabalho, na sua atual redação, dando-se aqui por reproduzidos:

- a) **Discriminação direta**, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
- b) **Discriminação indireta**, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;
- c) **Trabalho igual**, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;
- d) **Trabalho de valor igual**, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

O IPST, I.P., procedeu à divulgação, dos conceitos, direitos e deveres, em matéria de igualdade de género, e não-discriminação, dando conhecimento dos mesmos através da Nota Informativa n.º 1/2016/DGRH, de 29 de setembro.

Documentação Relevante no âmbito da Igualdade de Género, e Não-discriminação:

<p>Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação</p>	<p>Aprova o Código do Trabalho, aplicável aos Trabalhadores em Funções Públicas, em matéria de Igualdade de Género e Não-discriminação, por remissão do artigo 4º, n.º 1, alínea c) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.</p>
<p>Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, publicada na Iª série do Diário da República n.º 253, de 31 de dezembro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 14/2014, publicada na Iª série do Diário da República N.º 42, de 28 de fevereiro</p>	<p>Aprova o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania, e Não-discriminação 2014-2017, que visa o reforço da promoção da igualdade de género em todas as áreas de governação, pretendendo reforçar a intervenção nos domínios da educação, saúde e mercado de trabalho.</p>