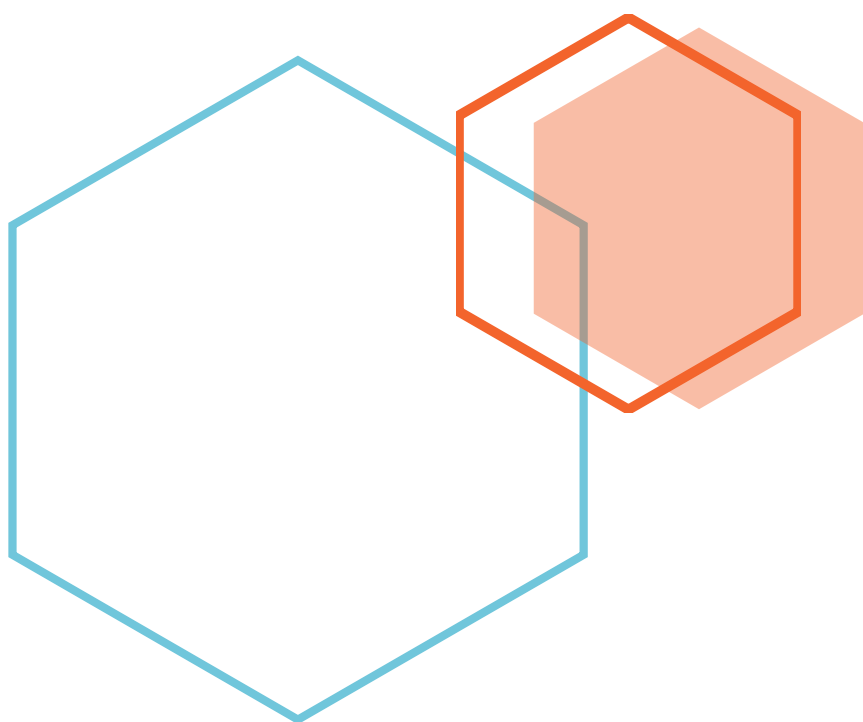




Plano para a Igualdade de Género

**Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE
2020-2022**





Índice

Enquadramento	2
1- Princípios	3
2- Plano para a Igualdade	4
2.1- Diagnóstico	4
2.2- Metodologia e domínios de intervenção	6
2.3- Plano de Ação e Medidas a Implementar	7
2.4-. Monitorização da execução do plano	11



Enquadramento

O conceito de igualdade de género traduz-se numa igualdade de direitos, de liberdades e de oportunidades entre géneros, com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação na vida pública e privada.

A igualdade de género é um direito consagrado na lei fundamental, constituindo-se como um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de todas as pessoas, independentemente do seu género.

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.

Para dar cumprimento aos compromissos assumidos por Portugal com as várias entidades/ organizações internacionais, designadamente com a Organização das Nações Unidas, o Conselho da Europa, a União Europeia e a Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, foram elaborados, desde 1997, Planos Nacionais para a Igualdade

A Resolução do Conselho de Ministros 19/2012, de 8 de março, reconhece a importância da igualdade de género, uma vez que, no seu preâmbulo assinala “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 refere 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.”



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.

Para dar resposta aos objetivos previstos nos Planos Nacionais para a Igualdade e às determinações do Conselho de Ministros, a Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE (ULSNE) elaborou o presente plano, com o intuito de promover e consolidar os princípios da igualdade de género.

1- Princípios

As orientações estratégicas da ULSNE consagram os princípios da igualdade entre mulheres e homens e a eles farão menção expressa nos documentos estratégicos que explicitam a sua missão e os valores por que se rege.

Os valores de inclusão e de respeito pela diversidade estão presentes na própria missão da ULSNE, pois esta visa prestar assistência integrada de cuidados de saúde primários, diferenciados e continuados à população da região do Nordeste em particular e a todos/as os/as utilizadores em geral, dando uma resposta capaz às suas necessidades e expectativas, promovendo a utilização racional e eficiente de todos os recursos, numa cultura de humanização dos serviços e de motivação e desenvolvimento dos colaboradores.

No artigo 10.^a do seu Código de ética a ULSNE compromete-se a não discriminar os seus atuais e potenciais colaboradores pela raça, religião ou convicções políticas e filosóficas, ou por necessidades especiais, afirmando-se como espaço laico, apolítico e respeitador da diversidade humana. Incluindo-se aqui a não discriminação em função do género.

A elaboração deste plano conta com o envolvimento do Conselho de Administração e de todos os Serviços, que se pretende que, de forma participativa colaborem no processo da sua construção e implementação.



O Plano para a Igualdade da ULSNE constitui uma referência para a integração e sedimentação da perspetiva de género nos vários domínios dos serviços de saúde da instituição, designadamente: na gestão de recursos humanos, na comunicação e divulgação de informação/ formação para a inclusão, na igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, no combate à discriminação e na salvaguarda da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

De seguida, e em contexto de diagnóstico, detalhar-se-ão as práticas a estes níveis.

2- Plano para a Igualdade

2.1- Diagnóstico

Tendo em vista a realização de um diagnóstico abrangente da situação da ULSNE em matéria de igualdade de género, foram considerados os contributos de diversas fontes, as saber:

- Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego);
- Análise detalhada ao ciclo de gestão estratégica de recursos humanos, que acompanha as diferentes etapas do ciclo de vida dos/as colaboradores/as.

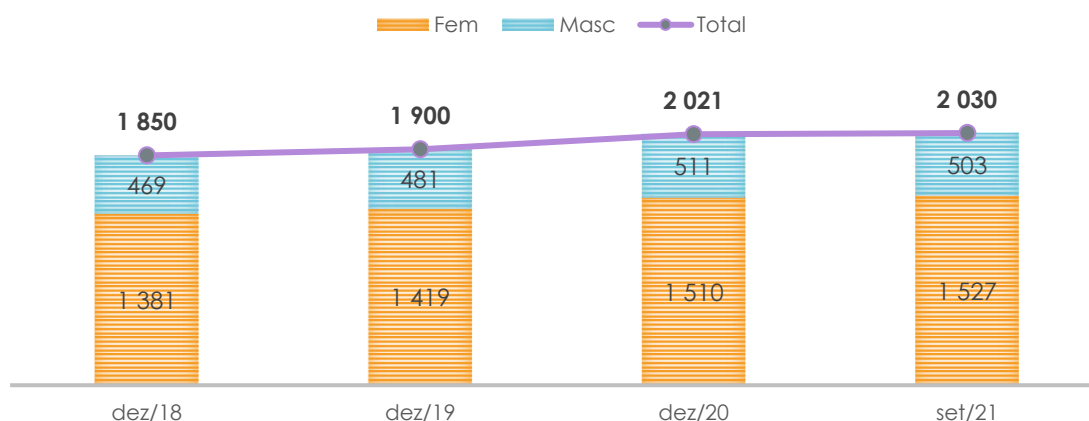
O acompanhamento sistemático de indicadores em matéria de género tem sido fundamental para consubstanciar a discussão relativa à diversidade e inclusão. Apresenta-se a seguir um conjunto de dados estatísticos que pretendem caracterizar a distribuição entre géneros na ULSNE, bem como suportar a identificação de possíveis áreas de intervenção em matéria de igualdade.

Como é constatável através dos dados do Gráfico n.º 1, relativo à evolução dos recursos humanos em matéria de género, o grupo das mulheres revela uma clara e continua expressividade na instituição (1 527) contrastando com o número de homens que se situa nos 503.

Plano para a Igualdade de Género

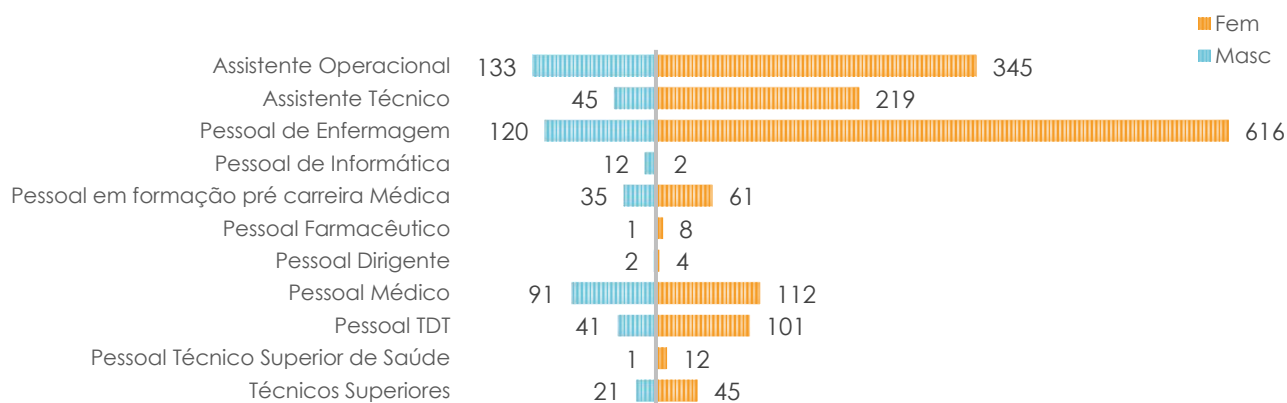


Gráfico n.º1 – Evolução dos recursos humanos por género (2018-2021)



Já no que refere à distribuição de homens e mulheres por grupo profissional e género (gráfico n.º 2), à exceção do grupo profissional de informática que apenas integra 2 mulheres, em contraste com o número de homens (12), em todos os restantes grupos as mulheres têm uma maior representatividade.

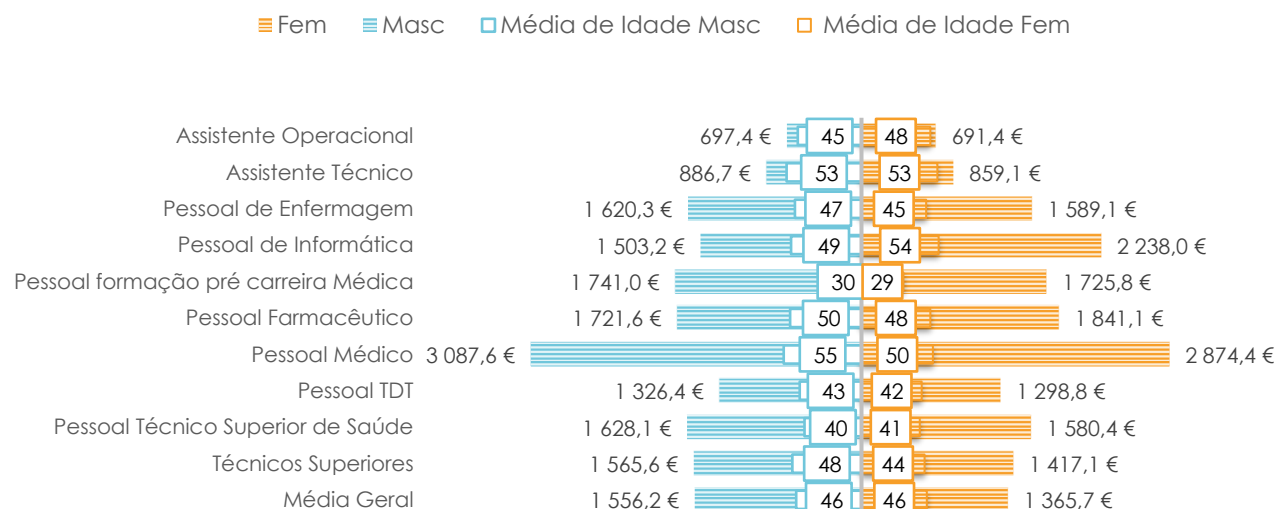
Gráfico n.º 2 - Distribuição de homens e mulheres por grupo profissional e género (set/2021)





Se atendermos à remuneração média fixa por categoria profissional e género, não se verificam discrepâncias significativas nos valores, pois as diferenças decorrem dos critérios de progressão e de desempenho de funções de chefia.

Gráfico n.º 3 – Remuneração base média por categoria profissional e género (2021)



À luz dos dados apresentados torna-se evidente a necessidade de acelerar a mudança interna e intervenção no âmbito da igualdade de género.

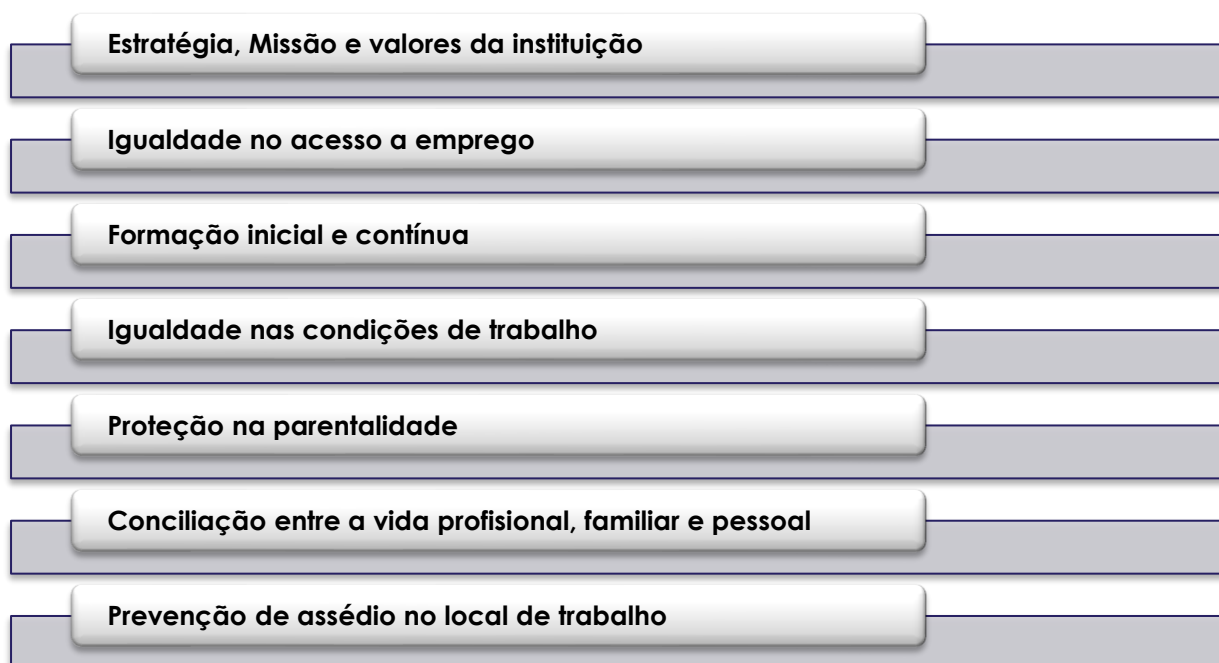
Todos os elementos anteriormente indicados permitiram incorporar neste plano a avaliação interna da situação atual da ULSNE e o seu posicionamento em matéria de igualdade de género, identificando pontos fortes e oportunidades de melhoria a desenvolver. Seguidamente destacam-se a metodologia e as ações a dinamizar.

2.2 - Metodologia e domínios de intervenção

A implementação e a necessária monitorização das políticas de igualdade representam um processo gradual e contínuo, que se pretende interiorizado e instituído como boa prática na instituição. Assim, o presente plano para a igualdade de género tem como objetivo estabelecer as medidas para suprimir alguns desequilíbrios e desigualdades que possam subsistir na gestão do capital humano, bem como melhorar as práticas organizacionais existentes, com vista a posicionar a ULSNE como uma instituição de excelência no âmbito da Igualdade de Género.



As dimensões que orientam a construção do plano são as seguintes:



Pelo exposto e tendo por base nas orientações partilhadas pela CITE, a ULSNE selecionou as medidas que considera prioritárias face aos resultados do diagnóstico, e definiu uma intervenção multinível, que inclui medidas já implementadas, medidas em fase de implementação, bem como medidas a implementar até 2022.

2.3 - Plano de Ação e Medidas a Implementar

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores-			
Objetivos	Medidas	Responsáveis pela implementação	Estado de implementação
Assumir publicamente o compromisso da instituição com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Criação da Comissão para a igualdade	Conselho de Administração	Em implementação
	Efetivação de práticas e discursos de igualdade de Género nos documentos institucionais e comunicacionais internos	Conselho de Administração Gabinete de Comunicação e Imagem	Em implementação
	Publicação, com visibilidade interna e externa, do plano para a	Conselho de Administração	Implementada

Plano para a Igualdade de Género



	igualdade de género, bem como do seu acompanhamento anual, de modo a sublinhar o compromisso dos órgãos de gestão com a temática	Gabinete de Comunicação e Imagem	
	Monitorização e reporte anual ao Conselho de Administração dos indicadores relativos à igualdade de género, ao longo do ciclo de vida do/a colaborador/a	Recursos Humanos	Em implementação
	Destaque para a temática na intranet e no <i>infomail</i>	Gabinete de Comunicação e Imagem	Em implementação
Envolver todos/as os/as colaboradores/as na implementação do Plano para a Igualdade	Criação de e-mail para receção de sugestões dos/as colaboradores/as	Gabinete de Comunicação e Imagem	A implementar em 2022
Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Elaboração de orientações no sentido de garantir a equidade na representação de género nos júris ou equipas de seleção	Conselho de Administração Recursos Humanos	Em implementação
	Aproximação do rácio de chefias mulheres e homens nomeadas/os	Conselho de Administração	Em implementação
	Desenvolvimento e implementação de canais de comunicação, debate e partilha dedicados ao tema da igualdade de género nas suas diferentes dimensões	Conselho de Administração Comissão para a Igualdade Gabinete de Comunicação e Imagem	Em implementação



Dimensão: Igualdade no acesso ao emprego			
Objetivos	Medidas	Responsáveis pela implementação	Estado de implementação
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Incentivo à candidatura e seleção de homens ou mulheres para funções onde estejam sub-representados/as	Recursos Humanos	Em implementação
	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamento de género	Recursos Humanos Serviço de Formação e Desenvolvimento	
Dimensão: Formação inicial e contínua			
Objetivos	Medidas	Responsáveis pela implementação	Estado de implementação
Ultrapassar barreiras estruturais e socioculturais à igualdade entre homens e mulheres	Desenvolvimento e integração no plano formativo de módulos relacionados com a temática da igualdade entre homens e mulheres	Serviço de Formação e Desenvolvimento	A implementar em 2022
Favorecer a igualdade de oportunidades de qualificação entre homens e mulheres	Divulgar oportunidades de formação ao longo da vida a todos/as os/as colaboradores/as	Serviço de Formação e Desenvolvimento Gabinete de Comunicação e Imagem	Implementada
Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho			
Objetivos	Medidas	Responsáveis pela implementação	Estado de implementação
Promover a igualdade entre homens e mulheres no domínio da progressão, desenvolvimento profissional e carreira	Aplicação da avaliação do desempenho de forma não discriminatória	Conselhos Coordenadores de Avaliação Recursos Humanos	Implementada
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do género, da	Avaliação anual das perceções dos/as colaboradores/as relativamente à igualdade	Comissão para a Igualdade	A implementar em 2022



parentalidade e/ou conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	de género na instituição, procurando identificar barreiras existentes		
Dimensão: Proteção na parentalidade			
Objetivos	Medidas	Responsáveis pela implementação	Estado de implementação
Garantir a proteção na parentalidade	Divulgação de direitos de apoio à parentalidade	Recursos Humanos	Implementada
	Estabelecimento de protocolos com estabelecimentos especializados em apoio à parentalidade	Conselho de Administração Comissão para a Igualdade	A implementar em 2022
Dimensão: Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal			
Objetivos	Medidas	Responsáveis pela implementação	Estado de implementação
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/as colaboradores/as	Incentivo à adoção de práticas de trabalho flexível, nomeadamente na organização do trabalho e na gestão dos horários.	Conselho de Administração Chefias/Direções Recursos Humanos	Implementada
Dimensão: Prevenção da prática de assédio no local de trabalho			
Objetivos	Medidas	Responsáveis pela implementação	Estado de implementação
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Realização de um diagnóstico sobre a violência contra os/as colaboradores/as da ULSNE, nas suas diferentes formas, incluindo o assédio	Conselho de Administração Ponto Focal da ULSNE para a Prevenção da Violência no Setor da Saúde	Implementada
	Existência de um canal de reporte de situações de potencial assédio no trabalho	Ponto Focal da ULSNE para a Prevenção da Violência no Setor da Saúde	Implementada
	Existência de um código de boa conduta para a	Grupo Operativo Local (Plano para a Prevenção	A implementar em 2022



	prevenção e combate ao assédio no trabalho	da Violência no Setor da Saúde) Saúde Ocupacional	
--	--	--	--

2.4- Monitorização da execução do plano

A execução do plano de Igualdade de Género será alvo de um processo sistemático de acompanhamento com o intuito de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar. Assim, anualmente, proceder-se-á à revisão do plano, e sempre que sejam essenciais atualizações e/ou reestruturações, estas serão novamente submetidas ao Conselho de Administração para aprovação.

No final da implementação do plano, deve-se reavaliar e promover um novo diagnóstico, de modo a verificar as mudanças decorrentes da sua execução