

Plano para a Igualdade de Género na Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, E.P.E.

INDICE

1. Enquadramento	3
2. Caracterização da ULSNA, E.P.E	4
2.1 Natureza e Regime Jurídico	4
2.2. Objeto	4
2.3. Missão e valores	4
3. Contexto da ULSNA, E.P.E.	6
4. Objetivos e Medidas	9
4.1 Planeamento estratégico	9
4.2 Gestão de recursos humanos	9
4.3 Formação Profissional	10
4.4 Diálogo social e participação dos trabalhadores	10
4.5 Dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho	10
5. Áreas de intervenção	11
6. Revisão do Plano	13
7. Entrada em vigor	13

1. Enquadramento

A igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação constituem princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa e do Tratado que institui a União Europeia.

A Declaração Universal dos Direitos dos Homens consagra que *“todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos”* e que devem ter a *“capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição”*.

Neste contexto surge o IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação, 2011- 2013, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 15 de dezembro de 2010, como o instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade, enquadrando-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias Internacionais e Europeia.

O setor empresarial do Estado 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 própria economia em que se inserem.

Recentemente a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de Março, estabelece a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, de planos para a igualdade, estabelecendo os preceitos a seguir pelas empresas; determinando ainda, como objetivo, a presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização, devendo o Estado, enquanto acionista de empresas privadas propor aos restantes acionistas a adoção de políticas de promoção da igualdade de género.

No cumprimento das determinações da Resolução de Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 Março, a nível da ULSNA, E.P.E, com respeito e em defesa dos princípios da Constituição da República Portuguesa concretizados nos procedimentos administrativos desta Entidade, designadamente o princípio da igualdade e proporcionalidade, este plano pretende uma manifestação ativa, não discriminatória e subsquentemente mais justa e respeitadora do género em efetividade de funções, possibilitando a curto e médio prazo uma representatividade mais equitativa mas também mais participativa, corolários de uma sociedade mais justa.

2. Caracterização da ULSNA, EPE

2.1. Natureza e Regime Jurídico

A ULSNA, EPE é uma pessoa coletiva de direito público de natureza empresarial dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial nos termos do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro.

Rege-se pelo Decreto-Lei n.º 50-B/2007, de 28 de Fevereiro, e pelas demais normas em vigor aplicáveis às entidades integrantes do SNS que não sejam incompatíveis com a sua natureza jurídica.

2.2. Objeto e Área de influencia

A ULSNA, EPE tem por objeto principal a prestação de cuidados de saúde primários, secundários, reabilitação, continuados integrados e paliativos à população, designadamente aos beneficiários do Serviço Nacional de Saúde e aos beneficiários dos subsistemas de saúde, ou com entidades externas que com ele contratualizem a prestação de cuidados de saúde e a todos os cidadãos em geral, bem como a articulação das atividades de saúde pública e dos meios necessários ao exercício das competências da autoridade de saúde na área geográfica por ela abrangida.

A ULSNA, EPE tem ainda como intuito o desenvolvimento de atividades de investigação, formação e ensino, sendo a sua participação na formação de profissionais de saúde dependente da respetiva capacidade formativa, podendo ser objecto de contrato-programa em que se definam as respetivas formas de financiamento.

A área de influencia corresponde ao distrito de Portalegre abrangendo todos os seus concelhos.

È constituída pelos hospitais Dr. José Maria Grande de Portalegre e Santa Luzia de Elvas, bem como pelo Agrupamento de Centros de Saúde de São Mamede.

2.3. Missão, Visão e Valores

A ULSNA, EPE tem como missão a promoção do potencial de todos os cidadãos, através do fomento da saúde e da resposta à doença e incapacidade, garantindo a qualidade dos serviços prestados, a tutela da dignidade humana e a investigação permanente na procura contínua de soluções que reduzam a morbilidade e permitam obter ganhos em saúde.

A Visão da ULSNA, E.P.E. consiste em constituir uma imagem de excelência no atendimento dos cidadãos, na ligação à comunidade, na criação de parcerias, na investigação permanente e no impacto das atividades desenvolvidas.

De mencionar que a prossecução desta missão orienta-se por normas e princípios gerais de atuação, que consubstanciam os valores primordiais da ULSNA, EPE que devem ser salvaguardados, e que norteiam o comportamento individual e coletivo os seus colaboradores.

A ULSNA, E.P.E. rege-se pelos seguintes valores:

- Respeito pela dignidade e direitos dos cidadãos;
- Excelência técnica;
- Acessibilidade e equidade dos cuidados;
- Promoção da qualidade;
- Ética, integridade e transparência;
- Motivação e actuação pró-activa;
- Melhoria contínua;
- Trabalho de equipa;
- Respeito pelas normas ambientais.

3. Contexto da situação na ULSNA, E.P.E. a 31 de dezembro de 2012

A 31 de dezembro de 2012, o universo de trabalhadores da ULSNA, E.P.E. correspondia a 1615, sendo **476 do género masculino e 1139 do género feminino**.

Refira-se que os dados correspondem aos do balanço social.



De acordo com o quadro seguinte e a nível de carreiras, verifica-se que existe uma maior predominância do género feminino em todas as carreiras existentes na ULSNA, com exceção da carreira de informática e da carreira médica.

A nível de dirigentes superiores, também existe uma maior predominância do género masculino, sendo que o único elemento feminino é Presidente do Conselho de Administração.

	Feminino	Masculino	Total
Dirigente superior	1	4	5
Dirigente intermédio	1	1	2
Técnico superior	43	16	59
Assistente técnico	215	61	276
Assistente operacional	283	121	404
Informático	0	10	10
Educadores de infancia	2	0	2
Médico	87	97	184
Enfermeiro	403	136	539
Tec. Superior de Saúde	3	3	6
Tec. Diagnost. E Terapeutica	101	27	128
TOTAL	1139	476	1615

Relativamente às faltas no âmbito da proteção da parentalidade, de acordo com o quadro abaixo verificou-se uma predominância óbvia no sexo feminino relativamente ao número de dias de ausência, no que diz respeito às carreiras existentes na ULSNA, E.P.E.

	Feminino	Masculino	Total
Dirigente superior	0	0	0
Dirigente intermédio	0	0	0
Técnico superior	474	23	497
Assistente técnico	1032	12	1044
Assistente operacional	710	144	854
Informático	0	21	21
Educadores de infancia	3	0	3
Médico	172	47	219
Enfermeiro	2601	28	2629
Tec. Superior de Saúde	0	0	0
Tec. Diagnost. E Terapeutica	335	93	428
TOTAL	5327	368	5695

Considerando o contexto da ULSNA, E.P.E. a 31 de dezembro de 2012, este plano visa essencialmente uma manifestação ativa, não discriminatória e subsequentemente mais justa e respeitadora do género em efetividade de funções, possibilitando a curto e médio prazo uma representatividade mais equitativa mas também mais participativa.

4. Objetivos e medidas

O Plano para a igualdade concretiza-se pela definição de medidas e objetivos considerados oportunos e desenvolvimento de outras medidas já implementadas nesta Unidade Local de Saúde.

As medidas encontram-se estruturadas por 5 áreas de intervenção, com objetivos específicos a serem implementados em cada uma:

ÁREA 1. PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

Com o **objetivo** de salvaguardar os princípios da igualdade de género e da não discriminação entre homens e mulheres na organização, as **medidas** a propor são:

- a) Incluir na estratégia e na definição de valores da Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, E.P.E., os princípios da igualdade de género, utilizando uma linguagem inclusiva;
- b) Tratar os instrumentos de gestão (relatórios, inquéritos, formulários, planos de actividade, etc) relativos a dados de pessoal desagregados por sexo;
- c) Transversalizar o princípio da igualdade nos órgãos colegiais nomeados pelo conselho de administração.

ÁREA 2. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Com o **objetivo** de garantir as condições do princípio da igualdade de género na gestão dos recursos humanos, as **medidas** a propor são:

- a) Orientações por parte do conselho coordenador de avaliação (CCA), que visem prevenir a discriminação na avaliação de desempenho de trabalhadores;
- b) Criar respostas facilitadoras da conciliação trabalho/família, com base nas necessidades manifestadas pelos trabalhadores;
- c) Garantir em todo o processo de recrutamento e seleção a incorporação dos princípios da igualdade de género, como seja a constituição de um júri paritário, a utilização de uma linguagem inclusiva e conteúdos não discriminatórios nos anúncios;

ÁREA 3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Com o **objetivo** de promover a integração no Plano de formação de ações na área da igualdade de género, pretende-se propor a seguinte **medida**:

Realizar ações de formação em igualdade de género para todos os trabalhadores da Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano.

ÁREA 4. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES

Com o **objetivo** de promover a participação dos trabalhadores, através de inquéritos aos mesmos, que se anexa ao Plano, e recolha de sugestões para a definição de medidas relativas à igualdade de género nesta Unidade Local de Saúde.

ÁREA 5. DIGNIDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

Com o **objetivo** de promover a sensibilização dos direitos e deveres dos trabalhadores dentro do local de trabalho, propoe-se as seguintes **medidas**:

- a) Realização de foruns, palestras e campanhas com o objetivo de promover a dignidade das mulheres e homens no local de trabalho;
- b) Divulgação nos diversos suportes comunicacionais do organismo, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de dignidade no local do trabalho.

5. Áreas de Intervenção

ÁREA 1. PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela atividade
Salvaguardar os princípios da Igualdade de Género e da não discriminação entre mulheres e homens na ULSNA	Inclusão na estratégia e na definição de valores os princípios da igualdade de género	Regulamento interno	De 80 a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os trabalhadores	C. A.
	Tratar os instrumentos de gestão relativos a dados de pessoal desagregados por sexo	Planos de atividades, relatórios, inquéritos, formulários	De 80 a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os trabalhadores	Dirigentes, responsáveis
	Transversalizar o princípio da igualdade nos órgãos colegiais	Nomeações de órgãos colegiais	De 80 a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos	C.A.

ÁREA 2. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela atividade
Garantir as condições do princípio da Igualdade de Género na gestão de recursos humanos	Orientações pelo Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) que visem prevenir a discriminação na avaliação de desempenho de trabalhadores e de trabalhadoras	Serviços com orientações emanadas pelo CCA	De 80 a 100%	Anual	Todos os Serviços	CCA
	Garantir em todo o processo de recrutamento e seleção a incorporação dos princípios da igualdade de género	Procedimentos concursais de seleção	De 80 a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos	Júri dos procedimentos
	Desenvolver orientações que	Serviços com orientações	De 80 a 100%	Até ao final do período de vigência	Todos	Conselho de Administração

	facilitem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar			do Plano		
--	--	--	--	----------	--	--

ÁREA 3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela atividade
Promover a integração no Plano de Formação de ações de formação na área da Igualdade de Género	Promover ações de formação sobre a temática da Igualdade de Género	Ações de formação	X ações	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos	Serviço de formaçãp

ÁREA 4. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES/AS

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela atividade
Promover a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras na definição de medidas relativas à Igualdade de género e não discriminação entre homens e mulheres	Resposta a inquéritos e recolha de sugestões para a definição de medidas relativas à Igualdade de género e não discriminação entre homens e mulheres	Serviços que implementaram a recolha de sugestões, como os trabalhadores que responderam ao inquérito	De 70 a 80%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos	Grupo de trabalho para o Plano para a igualdade

ÁREA 5. DIGNIDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela atividade
Promover a sensibilização dos trabalhadores e das trabalhadoras dentro do local de trabalho dos seus direitos e devres	Realização de foruns, palestras e campanhas com o objectivo de promover a dignidade das mulheres e homens no local de tabalho	Foruns, Palestras e Campanhas	De 70 a 80%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos	Serviço de formação e grupo de trabalho do Plano
	Divulgação nos diversos suportes comunicacionais da ULSNA, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de dignidade no local de trabalho	Divulgação de Informação na Intranet da Ulsna	De 70 a 80%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos	Serviço de formação e grupo de trabalho do Plano

6. Revisão do Plano

O presente plano deverá ser revisto sempre que se altere a legislação base, ou sempre que se altere a legislação associada a alguma das medidas preconizadas.

7. Entrada em vigor

Este plano entra em vigor no dia de aprovação pelo conselho de administração.

ANEXO

Questionário

ÁREA 1. PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

Nº	Questão	Sim	Não
1	No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de atividade, regulamentos, é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio da ULSNA, E.P.E.?		
2	No planeamento estratégico estão definidos objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		
3	Na missão da ULSNA, E.P.E. existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?		

ÁREA 2. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Nº	Questão	Sim	Não
4	Os critérios e procedimentos de recrutamento e selecção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?		
5	Nos anúncios de oferta de emprego estão presentes os princípios de igualdade e da não discriminação não contendo elementos discriminatórios em função do sexo ou género (ex.: “robustez física”, “disponibilidade total”, “situação conjugal” e “situação familiar”)?		
6	A ULSNA, E.P.E. mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?		
7	A ULSNA, E.P.E. assegura os princípios de neutralidade da composição do júri e igualdade de condições e de oportunidades para todos os candidatos e candidatas?		
8	A ULSNA, E.P.E., quando da nomeação de uma pessoa para qualquer dos níveis da decisão, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?		

ÁREA 3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Nº	Questão	Sim	Não
9	A ULSNA, E.P.E., ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?		
10	A ULSNA, E.P.E. integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		
11	A ULSNA, E.P.E. incentiva a frequência de formação no âmbito da		

	igualdade entre mulheres e homens?		
12	A ULSNA, E.P.E. incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?		

ÁREA 4. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES/AS

Nº	Questão	Sim	Não
13	A ULSNA, E.P.E. incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a protecção da maternidade e da paternidade?		
14	A ULSNA, E.P.E. realiza reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde aborda as questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a protecção da maternidade e da paternidade?		

ÁREA 5. DIGNIDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

Nº	Questão	Sim	Não
15	A ULSNA, E.P.E. possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?		