





Unidade Local de Saúde
Castelo Branco, EPE

PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.17.02
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Edição n.º 02
	Revisão: 25/09/2020



PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2021-2023

Elaborado:  Dr. José António Basílio	Revisto:	Approvado: 25/9/2020  Conselho de Administração
---	----------	---



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.17.02
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Edição n.º 02
	Revisão: 25/09/2020

INDICE

1 ENQUADRAMENTO.....	3
2 IDENTIFICAÇÃO DA ULSCB, EPE.....	4
3 OBJETIVOS	4
4 ATRIBUIÇÕES, MISSÃO E VALORES.....	5
5 ÁREA DE INFLUÊNCIA.....	6
6 CARATERIZAÇÃO GERAL	8
7 PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO.....	14
8 PLANO DE ACÇÃO – MAPA DE MEDIDAS	17
9 ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DAS MEDIDAS	19
10 VALIDADE DO PLANO	19

Elaborado: O original é controlado pelo Gabinete da Qualidade Dr. José António Basílio	Revisto:	Aprovado: Conselho de Administração
---	-----------------	---



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.17.02
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Edição n.º 02
	Revisão: 25/09/2020

1 | ENQUADRAMENTO

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.

O sector empresarial representa uma parte importante da vida económica 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. (RCM 19/2012 de 08.03).

A Igualdade entre mulheres e homens é uma questão de direitos humanos e uma condição de justiça social, sendo igualmente um requisito necessário e fundamental para a igualdade e para o desenvolvimento. A Igualdade de género obriga e exige a que homens e mulheres gozem das mesmas oportunidades, condições, rendimentos, direitos e obrigações em todas as áreas. Importa, deste ponto de vista, assegurar e acautelar as diferentes componentes mais significativas do processo de igualdade e não discriminação.

- 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.

A Lei 62/2017 de 01.08 aprovou o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial. Em conformidade com o art.º 7º do referido diploma as entidades do setor público empresarial devem elaborar anualmente, *"... planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional ..."*.

Dando satisfação ao preconizado na Lei 62/2017 de 01.08, e demais legislação em vigor sobre a questão da igualdade, o presente Plano, pretende efetuar um retrato da realidade da ULSCB

Elaborado: Dr. José António Basílio	Revisto: 	Aprovado: Conselho de Administração
---	-------------------------	---



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.17.02
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Edição n.º 02
	Revisão: 25/09/2020

e demonstrar a sua posição na promoção de políticas e práticas que visam garantir os princípios de igualdade de oportunidades entre géneros, evitando toda e qualquer forma de discriminação.

2 | IDENTIFICAÇÃO DA ULSCB, EPE

A Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE é uma pessoa coletiva de direito público, de natureza empresarial, dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, criada nos termos dos respetivos estatutos, aprovados pelo Decreto-Lei 318/2009 de 2 de novembro, com as alterações decorrentes do Decreto-Lei 18/2017 de 10 de fevereiro.

A sede da ULSCB é na Avenida Pedro Álvares Cabral, 6000-084 Castelo Branco, estando inscrita na Conservatória do Registo Comercial de Castelo Branco identificada com o número de pessoa coletiva 509 309 844.

A ULSCB constitui uma entidade pública empresarial de capitais exclusivamente detidos pelo Estado e integrada no Serviço Nacional de Saúde.

3 | OBJETIVOS

A ULSCB tem por objetivo principal a prestação de cuidados de saúde primários, hospitalares e continuados à população, bem como assegurar as atividades de saúde pública e os meios necessários ao exercício das competências da Autoridade de Saúde na área geográfica por ela abrangida.

A ULSCB tem ainda por objetivo desenvolver atividades de investigação, formação e ensino, ficando a sua participação na formação de profissionais de saúde para hospitais e outras instituições de saúde, dependente da respetiva capacidade formativa.

Para efeitos de articulação das atividades de investigação, formação e ensino, com a atividade clínica desenvolvida, e nos termos da Portaria n.º 130/2017, de 07 de abril, a ULSCB integra o Centro Académico Clínico das Beiras (CACB), consórcio entre o Centro Hospitalar Cova da Beira, EPE., a Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE., o Centro Hospitalar Tondela-Viseu, EPE., a Universidade da Beira Interior através da sua Faculdade de Ciências da Saúde e do Centro de Investigação em Ciências da Saúde, o Instituto Politécnico de Castelo Branco

Elaborado: Dr. José António Basílio	Revisto: 	Aprovado: Conselho de Administração
---	-------------------------	---



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.17.02
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Edição n.º 02
	Revisão: 25/09/2020

através da sua Escola Superior de Saúde Dr. Lopes Dias, o Instituto Politécnico da Guarda através da sua Escola Superior de Saúde e, o Instituto Politécnico de Viseu através da sua Escola Superior de Saúde.

4 | ATRIBUIÇÕES, MISSÃO E VALORES

1.1 – ATRIBUIÇÕES

As atribuições da ULSCB constantes deste regulamento interno são fixadas de acordo com a política de saúde a nível nacional e regional e com os planos estratégicos superiormente aprovados, sendo desenvolvidas através de contratos-programa, em articulação com as atribuições das demais instituições do sistema de saúde.

1.2 – MISSÃO

Promoção da saúde, prevenção da doença e prestação de cuidados de saúde diferenciados / especializados, de forma abrangente, personalizada e integrada, em tempo útil com qualidade e equidade, dando execução às políticas superiormente definidas e aos respetivos planos estratégicos, tendo sempre em conta a respetiva adaptabilidade às necessidades regionais e locais. Participar na formação de novos profissionais de saúde e atualizar os conhecimentos daqueles que se encontram em funções nas várias instituições e serviços. Desenvolver direta ou indiretamente projetos de investigação clínica e científica.

1.3 – VALORES

Valores Integridade - Honestidade e ética presente em cada ação. Preservação da integridade científica e da excelência profissional.

Liderança - Capacidade de congregar vontades e inteligências orientadas de forma clara para a concretização de projetos.

Humanização - Respeito pelo Ser Humano e pela dignidade individual de cada pessoa.

Cidadania - Direitos e deveres. Responsabilidade na ação. Solidariedade social.

Elaborado: Dr. José António Basílio	Revisto: O original é controlado pelo Gabinete da Qualidade	Aprovado: Conselho de Administração
---	---	---



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.17.02
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Edição n.º 02
	Revisão: 25/09/2020

Qualidade total - Satisfação das necessidades das pessoas: qualidade no atendimento e no serviço prestado tendo em conta a segurança e o interesse do doente / utente.

Multidisciplinaridade – O utente no centro da atividade de saúde: a biológica, a psíquica, a social, a afetiva e a racional,

5 | ÁREA DE INFLUÊNCIA

A área de influência da ULSCB corresponde aos concelhos de Castelo Branco, Idanha-a-Nova, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertão, Vila de Rei e Vila Velha de Ródão.



Mapa 1

A atividade da ULSCB exerce-se repartida entre o Hospital Amato Lusitano e as UCSP's, extensões, sub-extensões de saúde e a USF Beira Saúde:

HOSPITAL AMATO LUSITANO



Foto 1

Elaborado: O original é controlado pelo Gabinete da Qualidade Dr. José António Basílio	Revisto:	Aprovado: Conselho de Administração
--	----------	--



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.17.02
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Edição n.º 02
	Revisão: 25/09/2020

UCSP's e USF

ACES	UCSPs	Extensão (Unidade)	ACES	UCSPs	Extensão (Unidade)	ACES	UCSPs	Extensão (Unidade)	
BIS	Cbranco - S. Tiago (8)	Cbranco - S. Tiago	BIS	Idanha-a-Nova (21)	Idanha-a-Nova	PIS	Sertã (7)	Sertã	
		Cabaleiros de Cima			Alcalá			Troviscal	
		Benquerença			Oleiros			Cernache do Bonjardim	
		Matias do Tojo			Romaninha			Pedregão Pequeno	
		Monte de Beira			Cegonha			Castelo	
		Cbranco S. Tiago			Saizelhas			Cabeçudo	
		Sarzedas			S. Miguel de Acha			Varzea dos Cavaleiros	
		S.º André das Tojeiras			Proença-a-Nova		Proença-a-Nova (6)	Proença-a-Nova	
	Cbranco S. Miguel (4)	Cbranco S. Miguel			Penha Garcia			Peral	
		Almaceda			Monfortinho			Sobreira Formosa	
		Salgueiro do Campo			Tomas Monfortinho			Alvito da Beira	
		Fraizal Campo - Amal Campo			Torre			S. Pedro Esteval	
	Alcalá (13)	Alcalá			Salvadora do Extremo		Vila de Rei (2)	Vila de Rei	
		Escalos de Baixo			Medeira			Fundada	
		Mais			Montanto	Oleiros (4)		Oleiros	
		Escalos de Cima			Idanha-a-Velha			Iena	
		Lousa			Alc. Santa Margarida			Estreito	
		Lardosa			Toudós			Orvalho	
		Lousal do Campo			Zebreira	Vila Velha de Rodão (4)		Sernades	
		Povos Rio Molinos			Sagres			Peral	
		Calado			Ladoeiro			Fratel	
		S. Vicente da Beira							
		Sobral do Campo							
		Ninho do Apor							
		Tinalhas							
	Penamacor (12)	Penamacor	USF - Beira Saúde			PIS - TOTAL - 19 + USF			
		Águas	BIS - TOTAL - 62						
		Alc. Do Bicho							
		Alc. João Pires							
		Arenhas							
		Benquerença							
		Melmão							
		Melmos							
		Salvador							
		Vale Sra. Da Povos							
		Benquerença							
		Pedregão S. Pedro							

Quadro 1

A delimitação geográfica referida no número anterior não conflitua com o direito consagrado de acesso universal e equitativo ao serviço público de saúde em que se insere a ULSCB.

Sempre que se considere estrategicamente oportuno e tendo por objetivo alcançar os níveis de eficiência e rentabilização de recursos, estabelecidos em sede de contrato-programa, a ULSCB poderá prestar cuidados de saúde fora da sua área de influência direta, nas especialidades já existentes ou noutras que venham a ser criadas.

Elaborado: O original é controlado pelo Gabinete da Qualidade Dr. José António Basílio	Revisto:	Aprovado: Conselho de Administração
---	-----------------	---



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.17.02
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Edição n.º 02
	Revisão: 25/09/2020

6 | CARATERIZAÇÃO GERAL

6.1 – TRABALHADORES POR GENERO

A 25 de Setembro de 2020, a ULSCB tem no seu mapa de pessoal em exercício de funções 1.437 trabalhadores, dos quais 1.065 são mulheres e 372 são homens, evidenciando-se, desta forma, uma predominância do sexo feminino (74,1%) face ao sexo masculino que representa apenas (25.9%).

GENEROS			REPRESENTAÇÃO	
MASCULINO	FEMININO	TOTAL	MASCULINO	FEMININO
372	1 065	1 437	25,9%	74,1%

Quadro 2

6.2 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DA ULSCB

O mapa de pessoal da ULSCB contempla 10 carreiras profissionais:

Médicos
Técnico Superior de Saúde
Técnico Superior
Técnico Superior Serviço Social
Técnico de Diagnostico e Terapêutica
Enfermagem
Assistente Técnico
Assistente Operacional
Informática
Educadora Infância

Quadro 3

Pode constatar-se no mapa a seguir o número de trabalhadores pertencentes ao mapa de pessoal da ULSCB identificados por carreira e sexo.

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 (13 homens e 12 mulheres) e da carreira de informática (8 homens e 3 mulheres). Nas demais carreiras constata-se uma significativa diferença no número de trabalhadores com substancial predominância do sexo feminino.

Elaborado: Dr. José António Basílio	Revisto:	Aprovado: Conselho de Administração
---	-----------------	---



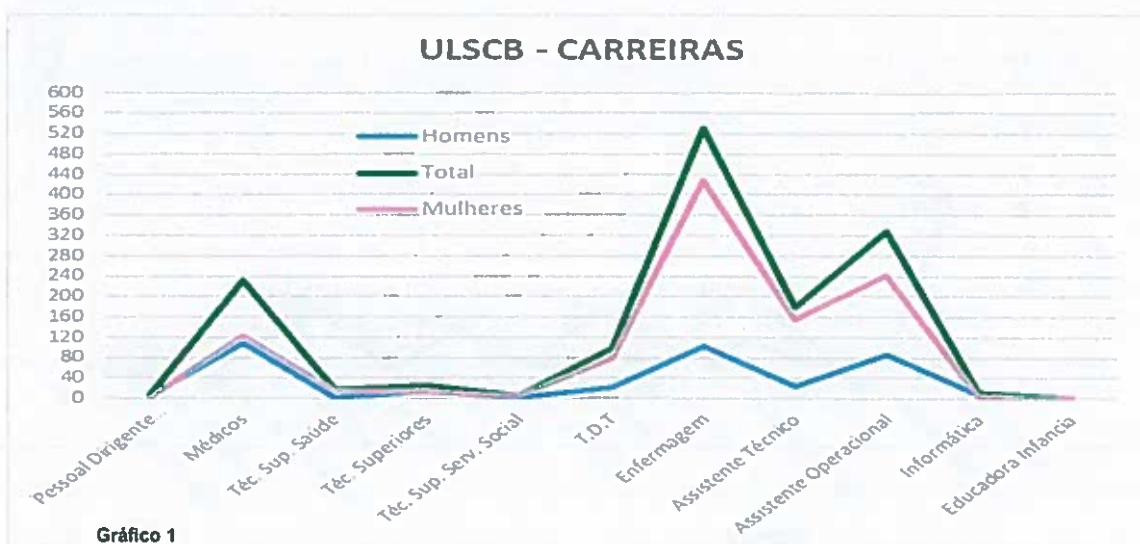
PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.17.02
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Edição n.º 02
	Revisão: 25/09/2020

Realçam-se como é natural e como diferenciadoras, pela expressão particular do numero de trabalhadores, existentes relativamente ao total, a carreira médica com 16,08%, a carreira de enfermagem com 36,95% e a carreira de assistente operacional com 22,89%,.

ULSCB						
GRUPOS SÓCIO-PROFISSIONAIS	Total Trabalhadores	Homens		Mulheres		% - TOTAL
Pessoal Dirigente (***)	7	5	0,3%	2	0,1%	0,49%
Médicos	231	108	7,5%	123	8,6%	16,08%
Téc. Sup. Saúde	17	2	0,1%	15	1,0%	1,18%
Téc. Superiores	25	13	0,9%	12	0,8%	1,74%
Téc. Sup. Serv. Social	6	1	0,1%	5	0,3%	0,42%
T.D.T	99	21	1,5%	78	5,4%	6,89%
Enfermagem	531	103	7,2%	428	29,8%	36,95%
Assistente Técnico	180	24	1,7%	156	10,9%	12,53%
Assistente Operacional	329	87	6,1%	242	16,8%	22,89%
Informática	11	8	0,6%	3	0,2%	0,77%
Educadora Infancia	1	0	0,0%	1	0,1%	0,07%
SUB-TOTAL	1 437	372	25,9%	1 065	74,1%	100,0%
TOTAL GERAL		1 437				

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

Quadro 4



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 (78 mulheres - representando 78,8%) face ao sexo masculino bastante menos numeroso (21 homens - representando 21,2%).

Elaborado: O original é controlado pelo Gabinete da Qualidade Dr. José António Basílio	Revisto:	Aprovado: Conselho de Administração
---	-----------------	---

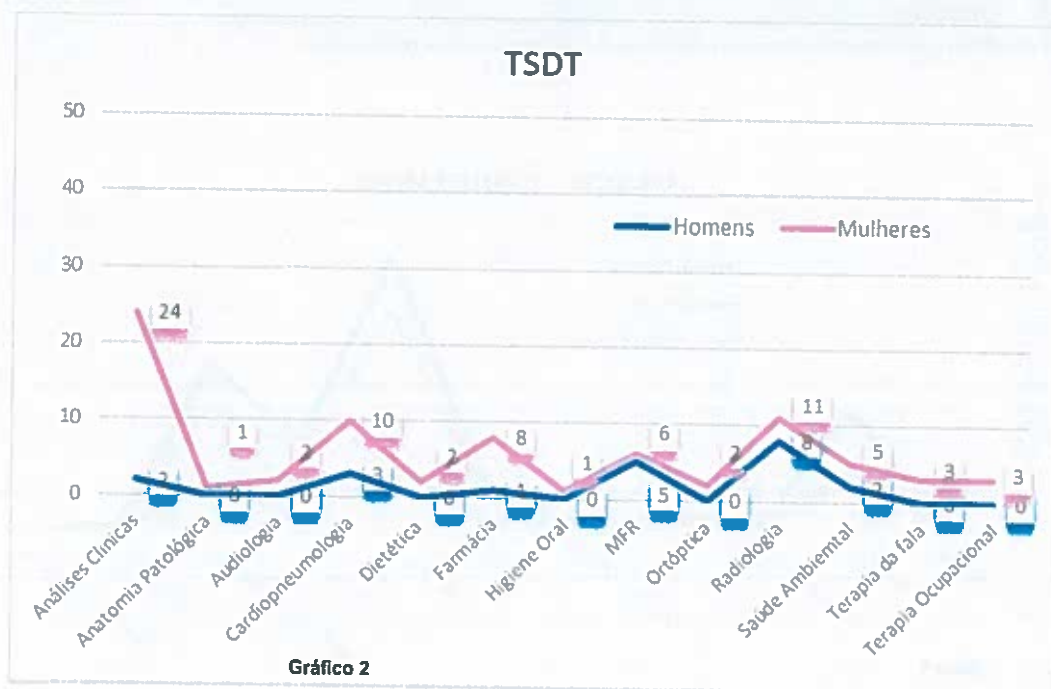


Unidade Local de Saúde
Castelo Branco, EPE

PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.17.02
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Edição n.º 02
	Revisão: 25/09/2020

TSDT - Especialidades			
Especialidade	Homens	Mulheres	TOTAL
Análises Clínicas	2	24	26
Anatomia Patológica	0	1	1
Audiologia	0	2	2
Cardiopneumologia	3	10	13
Dietética	0	2	2
Farmácia	1	8	9
Higiene Oral	0	1	1
MFR	5	6	11
Ortótica	0	2	2
Radiologia	8	11	19
Saúde Ambiental	2	5	7
Terapia da fala	0	3	3
Terapia Ocupacional	0	3	3
TOTAL	21	78	99
	%	21,2%	78,8%
			100,0%

Quadro 5



6.3 – ESTRUTURA ETÁRIA

Elaborado:	Revisto:	Aprovado:
Dr. José António Basílio		Conselho de Administração



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.17.02
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Edição n.º 02
	Revisão: 25/09/2020

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.

Percentagem sobre o género.

Estrutura etária	Percentagens representam o grupo no universo do respetivo género			
	Total Geral	Total Global Mapa		
		Masculino	Feminino	
de 18 a 24	28	10	18	1,7%
de 25 a 29	93	28	65	6,1%
de 30 a 34	134	39	95	8,9%
de 35 a 39	169	36	133	12,5%
de 40 a 44	185	46	139	13,1%
de 45 a 49	175	34	141	13,2%
de 50 a 54	193	36	157	14,7%
de 55 a 59	205	46	159	14,9%
de 60 a 64	175	58	117	11,0%
de 65 a 69	79	38	41	3,8%
>=70	1	1	0	0,0%
TOTAIS	1 437	372	1 065	74,1%

Quadro 6

Estrutura Etária da ULSCB - % sobre o Género



Gráfico 3

Tendo em conta os grupos etários identificados no quadro seguinte idêntica situação é possível verificar quando referenciamos o número de trabalhadores por grupos etários.

Elaborado: O original é controlado pelo Gabinete da Qualidade Dr. José António Basílio	Revisto:	Aprovado: Conselho de Administração
--	----------	--



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.17.02
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Edição n.º 02
	Revisão: 25/09/2020

Percentagem sobre o universo de trabalhadores da instituição.

Percentagens representam o grupo no universo do total de trabalhadores						
Estrutura Etária	Total Geral		Total Global Mapa			
			Masculino		Feminino	
de 18 a 24	28	1,8%	10	0,7%	18	1,3%
de 25 a 29	93	6,5%	28	1,9%	65	4,5%
de 30 a 34	134	9,3%	39	2,7%	95	6,6%
de 35 a 39	169	11,8%	36	2,5%	133	9,3%
de 40 a 44	185	12,9%	46	3,2%	139	9,7%
de 45 a 49	175	12,2%	34	2,4%	141	9,8%
de 50 a 54	193	13,4%	36	2,5%	157	10,8%
de 55 a 59	205	14,3%	46	3,2%	159	11,1%
de 60 a 64	175	12,2%	58	4,0%	117	8,1%
de 65 a 69	79	5,5%	38	2,6%	41	2,9%
>=70	1	0,1%	1	0,1%	0	0,0%
TOTAIS	1 437	100,0%	372	25,9%	1 065	74,1%

Quadro 7

Estrutura Etária da ULSCB - % sobre Universo de Trabalhadores



Gráfico 4

Habilitações literárias

Elaborado:	Revisto:	Aprovado:
Dr. José António Basílio		Conselho de Administração



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.17.02
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Edição n.º 02
	Revisão: 25/09/2020

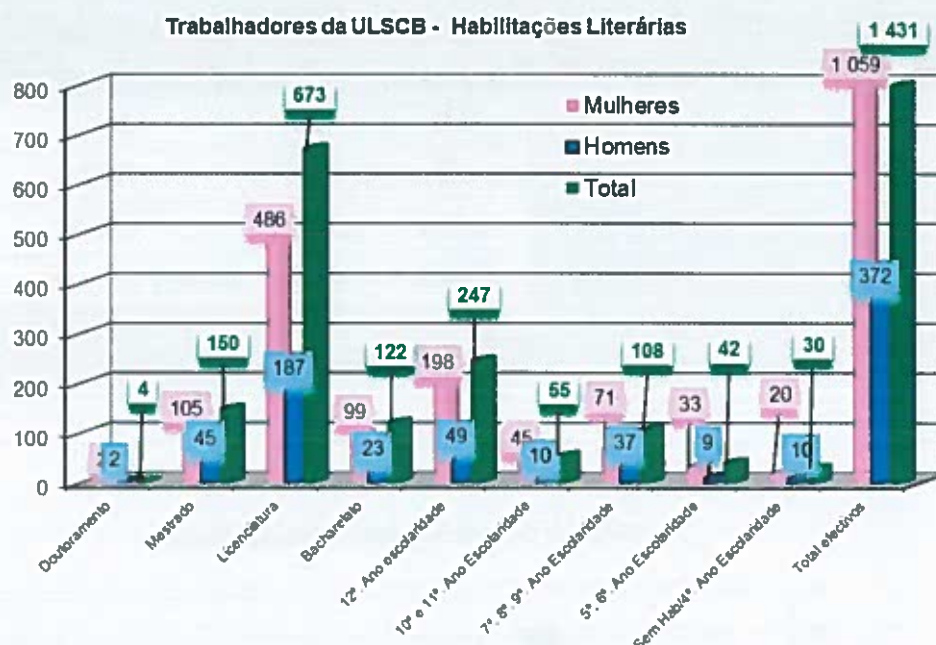


Gráfico 5

6. 4 – TRABALHADORES EM CARGOS DE CHEFIA E RESPONSABILIDADE

Na ULSCB existem diferentes denominações que abrangem as funções de responsabilidade. A multiplicidade de denominações inclui cargos dirigentes, chefias associadas às respetivas carreiras, coordenadores, diretores de serviço e responsáveis de serviço.

Num total de 102 lugares de responsabilidade, verifica-se uma paridade quase total entre homens (50 – 49,02%) e mulheres (52 – 50,98%), ainda que com uma margem muito ligeira e mínima superior por parte destas.

Elaborado:	Revisto:	Aprovado:
Dr. José António Basílio		Conselho de Administração



PROCEDIMENTO GESTÃO			PG.17.02		
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO			Edição n.º 02		
			Revisão: 25/09/2020		
Trabalhadores com Cargos de Responsabilidade	ANÁLISE				
	MASCULINO	FEMININO	TOTAL		DIFERENÇA
Total de trabalhadores	372	1065	1437		693
Total de cargos de responsabilidade	50	52	102		2
% de incidência sobre o total	3,48%	3,62%	7,10%		
% de incidencia sobre o genero	13,44%	4,88%	27,42%	9,58%	
% de incidencia do genero MASCULINO sobre o total					49,02%
% de incidencia do genero FEMININO sobre o total					50,98%

Quadro 8

Cargos de Chefia/Coordenação e Responsabilidade

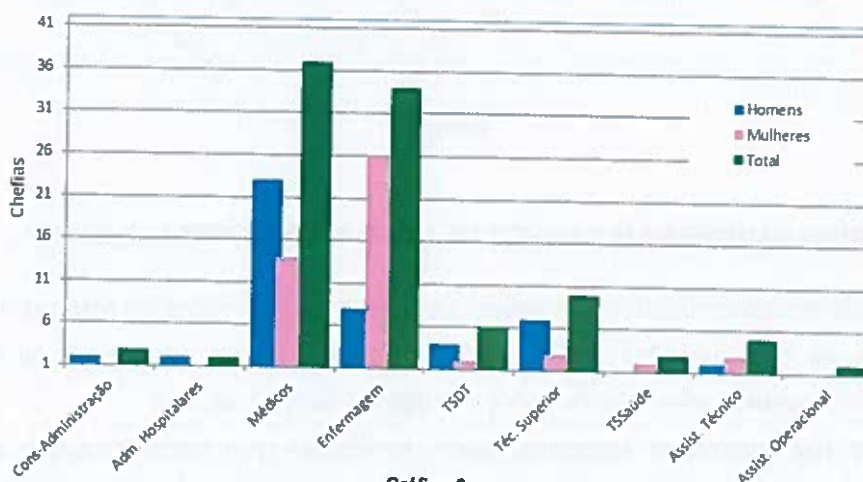


Gráfico 6

7 | PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Na esteira do disposto no art. 9º alínea h) da Constituição da República Portuguesa é tarefa fundamental do Estado e, por isso, em igual modo, das Instituições Públicas a promoção da igualdade entre homens e mulheres.

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.

Elaborado:	Revisto:	Aprovado:
Dr. José António Basílio		Conselho de Administração



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.17.02
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Edição n.º 02
	Revisão: 25/09/2020

A ULSCB, apresenta-se como uma instituição onde a igualdade de género é defendida e implementada em todos os setores de atividades, naturalmente condicionada apenas à disponibilidade dos recursos estando os seus profissionais sensibilizados para no desempenho da sua função atuarem de acordo com os princípios da integridade e dignidade individual, evitando ou denunciando qualquer prática que contrarie ou ponha em causa qualquer tipo de discriminação.

O presente plano tem como objetivo identificar as boas práticas desenvolvidas na ULSCB e estabelecer as medidas para suprimir eventuais desequilíbrios e desigualdades e melhorar as práticas existentes no âmbito da igualdade de género.

Importa, pois, definir no plano as áreas de intervenção privilegiadas, os objetivos a atingir, fixar as metas, os respetivos responsáveis e a calendarização das ações necessárias. São assim fixadas como áreas de intervenção as seguintes:

- a) – Diagnóstico, Planeamento e Gestão.
- b) – Recursos Humanos – Princípios de atuação.
- c) – Comunicação e Imagem.

7. 1 – PRINCIPIOS E BOAS PRÁTICAS DE ATUAÇÃO

A ULSCB mantém uma política de recursos humanos assente nos princípios da igualdade de género, na não discriminação entre homens e mulheres, igualdade de tratamento, oportunidade de acesso ao emprego através da publicidade da oferta de forma transparente.

Para alcançar este desiderato, o plano para a Igualdade da ULSCB assenta na defesa dos seguintes componentes fundamentais:

- a) - Observação dos princípios constitucionais sobre a igualdade;
- b) – Aplicação das normas sobre não discriminação entre sexos;
- c) – Política de igualdade, oportunidade e equidade total de tratamento entre géneros;
- d) – Política de transparência e igualdade na gestão dos recursos humanos.

Recrutamento e seleção

Elaborado:	Revisto:	Aprovado:
Dr. José António Basílio		Conselho de Administração



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.17.02
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Edição n.º 02
	Revisão: 25/09/2020

Os procedimentos de recrutamento e seleção de pessoal assentam nos princípios da igualdade e não discriminação em função do género. O recrutamento de profissionais, independentemente da categoria profissional, é realizado tendo como princípios a igualdade de género, a transparência, a publicidade da oferta proibindo a discriminação de tratamento dos candidatos, não podendo estes ser beneficiados ou prejudicados no acesso ao emprego em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas ou filiação sindical.

Formação

O acesso à formação e informação é igualitário para homens e mulheres, pelo que a ULSCB tem como prática incentivar a aprendizagem quer interna quer externa sem qualquer condicionalismo de género.

Gestão de carreiras e remunerações

Não obstante ser imagem de marca da Administração Pública a equidade salarial e remuneratória entre homens e mulheres e a não discriminação, quando os profissionais estão integrados na mesma carreira e/ou quando no exercício da mesma função ou atividade (aplicando-se o princípio de “a trabalho igual / salário igual”) ainda assim, a ULSCB prima por proporcionar ainda a igualdade entre os géneros no acesso à promoção e progressão salarial, bem como, no acesso aos diferentes regimes de trabalho.

Funções de chefia e responsabilidade

O acesso a funções e lugares de gestão, de chefia ou de responsabilidade ocorre, sem qualquer constrangimento ou diferenciação de género, como aliás ficou patente nos quadros e gráficos apresentados no presente plano, em que verifica uma paridade quase total entre os sexos (M-49,02% / F-50,98%) pese embora quando aferimos a incidência sobre o género a distancia se mostra bastante superior (M-27,4% / F-9,58%) que naturalmente tem a ver com o número de profissionais (H-372 / M-1065).

Participação dos trabalhadores na vida da instituição

Faz parte da política de recursos humanos da ULSCB, o acolhimento e a integração dos novos trabalhadores, com o acompanhamento aos serviços de colocação e apresentação aos seus superiores hierárquicos. A integração é muitas vezes implementada através de ações de formação e informação, fornecendo todas as orientações úteis e necessárias.

Elaborado: Dr. José António Basílio	Revisto: O original é controlado pelo Gabinete de Qualidade	Aprovado: Conselho de Administração
---	---	---



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.17.02
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Edição n.º 02
	Revisão: 25/09/2020

A ULSCB tem também como política, a articulação com outras instituições, no sentido de permitir a realização nas suas instalações de estágios profissionais a outros profissionais e alunos. Promove a participação, participa e facilita o apoio a estudos e projetos que lhe sejam apresentados e sejam considerados importantes ou relevantes nas diferentes áreas, com particular significado na área da saúde ou com ela relacionada.

Direitos decorrentes da vida profissional, familiar e pessoal

A ULSCB assegura, a observância da generalidade dos direitos dos seus trabalhadores particularmente os direitos sociais e de família, permitindo sempre que possível quando não exista prejuízo significativo para o serviço, a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Na vida da instituição, no exercício da atividade profissional e condições no seu exercício, a ULSCB propicia os meios necessários e indispensáveis que garantam o respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho.

Acresce referir que foram criadas as condições para a denúncia e proteção da identidade de vítimas de assédio físico ou sexual, bem como de violência profissional.

Comunicação

No âmbito da comunicação interna e externa, a ULSCB respeita a igualdade de género no que concerne ao tratamento dos conteúdos comunicacionais transmitidos e nos processos de recolha e tratamento de dados estatísticos.

8 | PLANO DE ACÇÃO – MAPA DE MEDIDAS

Nos quadros seguintes apresentados é dado conta dos objetivos e medidas a implementar e a alcançar no âmbito da igualdade de género, sendo ainda fixada a identidade dos respetivos responsáveis.

Elaborado: Dr. José António Basílio	Revisto: 	Aprovado: Conselho de Administração
---	-------------------------	---



PROCEDIMENTO GESTÃO				PG.17.02	
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO				Edição n.º 02	
				Revisão: 25/09/2020	
Domínio	Objetivos	Descrição	Medida(s) (*)	Responsáveis pela Implementação	Calendarização
DIAGNÓSTICO PLANEAMENTO E GESTÃO	Efetuar o diagnóstico da situação na ULSCB. Salvaguardar os Princípios da Igualdade de Género e da não discriminação.	Criar um grupo de trabalho para a igualdade de género e não discriminação (GTIG). 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).		CA / RIG / GTIG / CH	OUTUBRO 2020
	Garantir e preservar a equidade total possível entre géneros	Divulgar internamente nos serviços e unidades da ULSCB os princípios subjacentes à necessidade de procedimentos para garantia da igualdade de género e não discriminação	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	GTIG / RIG / CA	ATÉ FINAL DE JANEIRO 2020
	Motivar o reconhecimento por parte dos cidadãos e utentes da sintonia da ULSCB com a defesa da igualdade de género	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.	Efetuar a análise e estudo dos questionários e aplicá-los indo de encontro aos problemas identificados no âmbito da Igualdade de Género	GTIG / RIG	ATÉ FINAL DE MARÇO 2020

(*) Em articulação com o DPO

Quadro 9

Domínio	Objetivos	Descrição	Medida(s) (*)	Responsáveis pela Implementação	Calendarização
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.		RIG/SRH	ATÉ FINAL DE JANEIRO 2020
	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.		SRH / DPO	A PARTIR DE OUTUBRO 2020
	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		GTIG / RIG / SRH / CA	ATÉ FINAL DE JANEIRO 2020
	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		GC / GQI / GTIG / RIG	ATÉ FINAL DE JANEIRO 2020

(*) Em articulação com o DPO

Quadro 10

Elaborado:	Revisto:	Aprovado:
Dr. José António Basílio		Conselho de Administração



PROCEDIMENTO GESTÃO	PG.17.02
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Edição n.º 02
	Revisão: 25/09/2020

Domínio	Objetivos	Descrição	Medida(s) (*)	Responsaveis pela Implementação	Calendarização
COMUNICAÇÃO E IMAGEM	Promover a comunicação e informação e incentivar a comunicação interna e externa usando linguagem não discriminatória	Criação de um endereço eletrónico para denúncias e/ou sugestões relacionadas com a igualdade de género e não discriminação.		GC / SERVIÇO DE INFORMÁTICA / DPO	
		Não agregar a informação por género na elaboração das ferramentas de recolha de informação de gestão e dados estatísticos	Incrementar na recolha e gestão de dados, sempre que aplicável, em todas as situações, a não agregação da informação por género.	Todas as áreas de suporte com indicadores	
		Divulgação e informação de boas práticas ao nível da igualdade de género e não discriminação no site da ULSCB	Tomar publicas as políticas e procedimentos, no âmbito da igualdade de género, bem como, no plano de acção para a igualdade.	GC / GQJ / RIG	
(*) Em articulação com o DPO					

- DPO - (Data Protection Officer)

Quadro 11

9 | ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DAS MEDIDAS

O Conselho de Administração procederá à nomeação do grupo de Trabalho para a Igualdade de Género (GTIG) bem como, à designação do Responsável para a Igualdade de Género (RIG) a quem caberá: coordenar o GTIG e as ações necessárias à divulgação e implementação do presente Plano;

Caberá ainda ao RIG monitorizar a aplicação do presente plano e informar assiduamente (*com apresentação de relatório escrito*) o Conselho de Administração, sobre as medidas desenvolvidas e novas medidas a implementar sempre que sejam identificados desvios.

10 | VALIDADE DO PLANO

Ainda que na realidade a ULSCB sempre tenha atuado subordinada às exigências da proteção da igualdade de género e não discriminação, a implementação das medidas incluídas no presente plano consubstancia uma nova filosofia na abordagem e aplicação prática da política de igualdade de género e não discriminação na instituição, apresentando-se agora como um conjunto de procedimentos formalmente documentados, pelo que o presente Plano será aprovado pelo Conselho de Administração, para o triénio 2021-2023, sendo que o mesmo se deve também já aplicar no que se refere ao ano de 2020 no tempo ainda não percorrido.

Elaborado: Dr. José António Basílio	Revisto: O original é controlado pelo Gabinete da Qualidade	Aprovado: Conselho de Administração
--	--	--

