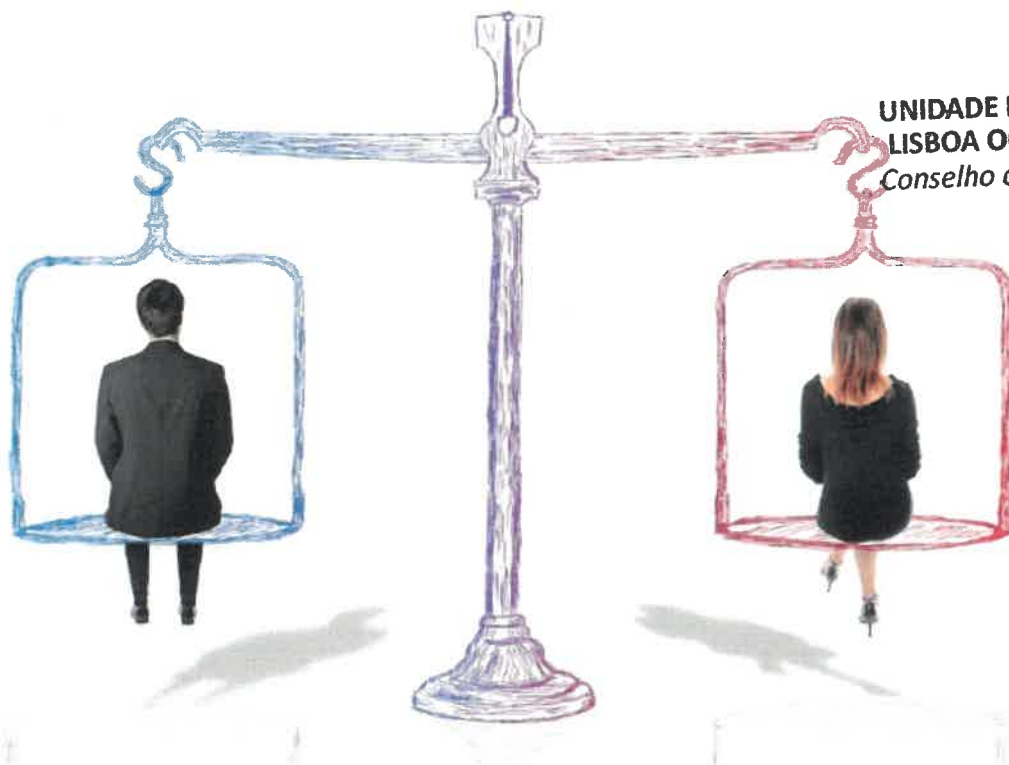


Atou unzo
24/4/2024


Ilda Ribeiro
Nº 30.110


PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO



UNIDADE LOCAL DE SAÚDE
LISBOA OCIDENTAL, E.P.E.
Conselho de Administração

2023/2024

Aprovado pelo CA: _____

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
ULSLO, E.P.E.

Entrada Nº 607

Data 24/04/2024

Índice

1. Enquadramento	2
2. Missão	3
3. Valores e Princípios	3
4. Caracterização do ULSLO	4
5. Estrutura remuneratória, por género	5
6. Igualdade no acesso a emprego	6
7. Formação inicial e contínua	6
8. Proteção na parentalidade	6
9. Apresentação do Plano para a Igualdade e das medidas a implementar em 2022	6
10. Monitorização da execução do plano	12

1. Enquadramento

A Constituição da República Portuguesa estipula no Artigo 13º - Princípio de Igualdade, que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. No Artigo 58º - Direito ao trabalho, frisa que todos têm direito ao trabalho, incumbindo, por conseguinte, ao Estado, assegurar a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais.

O Código do Trabalho, na Subsecção III - artigos 23º a 65º, dá relevância ao tema da Igualdade de Género, designadamente através de posições gerais sobre igualdade e não discriminação, proibição de assédio, igualdade e não discriminação em função do sexo e parentalidade.

A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular, num primeiro momento, a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal. Esta obrigatoriedade veio a ser alargada posteriormente às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulando no artigo 7.º a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade de género. Esta lei veio ainda estabelecer que a proporção de homens e mulheres designados de novo para cada órgão de administração e de fiscalização não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020.

Assim, e nos termos do disposto no artigo 7º da Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto de 2017, a ULSLO elaborou um plano que visa a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável aos (às) seus (suas) colaboradores (as).

2. Missão

A Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental (ULSLO) tem como missão a prestar cuidados de saúde humanizados, com elevados níveis de qualidade e rigor técnico e científico e elevada diferenciação clínica, em articulação com as entidades integradas na rede de prestação de cuidados de saúde, promovendo a investigação, o ensino e a formação pré e pós-graduada, a diferenciação e a realização profissional dos seus colaboradores.

3. Valores e Princípios

No exercício da sua atividade a ULSLO rege-se por diversos valores e princípios:

- Humanização e não discriminação;
- Respeito pela dignidade individual de cada pessoa;
- Excelência técnico-profissional;
- Ética e deontologia profissional;
- Atualização face aos avanços da investigação e da ciência;
- Promoção da multidisciplinaridade e do espírito de equipa;
- Promoção da saúde na comunidade;
- Sustentabilidade ambiental, económica e financeira.

Tem sempre em conta esta realidade, sendo que as políticas de Recursos Humanos tendem à promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e à eliminação de qualquer tipo de discriminação, designadamente:

- Ao nível do emprego
- Na esfera da tomada de decisão e liderança
- No acesso a oportunidades de formação
- Na articulação da vida profissional, pessoal e familiar

No que concerne à gestão do capital humano da ULSLO, o Conselho de Administração tem procurado gerir as oportunidades por forma a eliminar as discriminações, permitindo e possibilitando a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

Pode-se destacar a dimensão humana e o respeito pelas pessoas na estratégia e políticas de gestão de recursos humanos proporcionando a todos as mesmas oportunidades independentemente de qualquer condição.

4. Caracterização da ULSLO

Na ULSLO existe uma população de trabalhadores, maioritariamente feminina, dada a tipologia de profissões existentes. Os postos de trabalho no setor da saúde são ocupados na sua grande maioria por mulheres.

Grupo Profissional	Sexo		Total Geral
	Fem	Masc	
Administração Hospitalar	13	2	15
Assistente Operacional	192	124	316
Assistente Técnico	492	106	598
Conselho Fiscal	1	1	2
Investigadores	1		1
Outro Pessoal		3	3
Pessoal de Enfermagem	1498	264	1762
Pessoal de Informática	2	12	14
Pessoal Dirigente	18	14	32
Pessoal Docente	1		1
Pessoal formação pré carreira Médica	376	165	541
Pessoal em formação pré carreira TSS	4		4
Pessoal em formação pré-carreira Farmacêutica	4	3	7
Pessoal Farmacêutico	28	1	29
Pessoal Médico	581	311	892
Pessoal Téc. Sup. Diagnóstico e Terapêutica	303	78	381
Pessoal Técnico Superior de Saúde	19	4	23
Técnico Auxiliar de Saúde	650	138	788
Técnicos Superiores	87	13	100
Total Geral	4270	1239	5509

5. Estrutura remuneratória, por género

Quanto ao escalão de remunerações aplicado. Na ULSLO cumpre com o disposto no Decreto-Lei nº 108/2023 de 22 de novembro. Decreto-Lei que aprova a tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas.

Escalão de Remunerações	Sexo		Total Geral
	Feminino	Masculino	
821,83€ - 1000€	1044	321	1365
1001€ - 1250 €	317	63	380
1251€ - 1500 €	686	174	860
1501€ - 1750 €	276	65	341
1751€ - 2000 €	772	147	919
2001€ - 2250 €	313	98	411
2251€ - 2500 €	216	84	300
2501€ - 2750 €	43	9	52
2751€ - 3000 €	122	42	164
3001€ - 3250 €	35	22	57
3251€ - 3500 €	248	114	362
3501€ - 3750 €	19	6	25
3751 - 4000 €	74	41	115
4001€ - 4250 €	17	9	26
4251€ - 4500 €	6	3	9
4501€ - 4750 €	14	16	30
4751€ - 5000€	15	4	19
5001€ - 5250 €	16	7	23
5501€ - 5750€	28	10	38
5751€ - 6000€	8	3	11
6250€ - 6500€		1	1
6501€ - 6750€	1		1
Total Geral	4270	1239	5509

Fonte: RHV/SAG

6. Igualdade no acesso a emprego

A ULSLO promove a igualdade de oportunidades, independentemente do género.

No que diz respeito ao recrutamento e seleção de recursos humanos, a ULSLO tem presente o princípio de igualdade e não discriminação em função do género, sendo definidos critérios e procedimentos objetivos e transparentes cumprindo com a legislação em vigor respeitante ao recrutamento e seleção para os postos de trabalho das diferentes categorias existentes na ULSLO.

7. Formação inicial e contínua

Após a admissão do trabalhador, é integrado em uma equipa onde lhe é dada formação inicial.

A ULSLO tem como objetivo primordial valorizar os seus colaboradores, investindo na sua formação contínua.

A ULSLO possibilita ainda formação contínua, através de um Plano de Formação, que está disponível durante todo o ano, com cursos de formação dirigidos às várias categorias profissionais da ULSLO.

8. Proteção na parentalidade

A ULSLO assegura o direito ao gozo das licenças de parentalidade a todos os trabalhadores.

Com as várias atualizações Lei da Proteção Parental, tem-se verificado um aumento no pedido de licenças alargadas, havendo cada vez mais trabalhadores (homens) a usufruir desse direito.

Todos os trabalhadores que iniciem ausências por parentalidade são substituídos até à data de regresso.

9. Apresentação do Plano para a Igualdade e das medidas a implementar em 2024

A ULSLO adotou seis dimensões de atuação, permitindo-lhes intervir de forma abrangente no Centro Hospitalar:

- a) Estratégia, Missão e Valores
- b) Igualdade no acesso ao emprego
- c) Formação Inicial e contínua
- d) Igualdade nas condições de trabalho

e) Proteção na parentalidade

f) Prevenção da prática de assédio no trabalho.

As medidas já implementadas e em fase de implementação para cada uma destas dimensões serão apresentadas nos quadros infra:

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medida	Unidades responsáveis	Orçamento	Estado de implementação
Assumir publicamente o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	A ULSLO compromete-se a promover a igualdade entre homens e mulheres na missão e nos valores da Unidade Local.	Conselho de Administração	Sem custos específicos associados	Implementada
	Publicação, com visibilidade interna e externa, do plano para a igualdade de género, bem como do seu acompanhamento anual.	Gabinete de Comunicação	Sem custos específicos associados	Implementada
Informar os trabalhadores (as) relativamente aos direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação.	Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação em função do género. (Manual de Acolhimento)	Serviço de Gestão de Recursos Humanos e Gabinete de Comunicação	Sem custos específicos associados	Implementada

Dimensão: Igualdade no acesso a emprego

Objetivos	Medida	Unidades responsáveis	Orçamento	Estado de implementação
Contribuir para um processo de recrutamento e seleção justo e objetivos para homens e mulheres	Incentivo à candidatura de homens e mulheres para funções onde estejam sub-representados	Sector de Recrutamento e Seleção	Sem custos específicos associados	Implementada
	Explicitação dos princípios da igualdade de oportunidades por género nos processos de recrutamento interno e externo.	Sector de Recrutamento e Seleção	Sem custos específicos associados	Implementada
Garantir o princípio de igualdade entre homens e mulheres e não discriminação no acesso a emprego	Assegurar que durante o período experimental, a ULSLO respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar a sua continuidade.	Sector de Recrutamento e Seleção e Sector de Mobilidade e contratação	Sem custos específicos associados	Implementada
	Assegurar que a ULSLO substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, garantindo o seu regresso ao seu posto de trabalho findo a licença que está a gozar.	Conselho de Administração Serviço de Gestão de Recursos Humanos	Sem custos específicos associados	Implementada

Dimensão: Formação inicial e contínua

Objetivos	Medida	Unidades responsáveis	Orçamento	Estado de implementação
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre homens e mulheres	Desenvolvimento e integração no plano formativo de módulos relacionados com as temáticas da igualdade entre homens e mulheres.	Formação	Custos associados à ação de formação	Implementada

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos	Medida	Unidades responsáveis	Orçamento	Estado de implementação
Incentivar a participação equilibrada de homens e mulheres nos lugares de decisão	Controlo e minimização do risco de saída de mulheres de elevado talento e potencial, particularmente no nível estratégico	Conselho de Administração, Diretores de Serviço	Sem custos específicos associados	Implementação

Dimensão: Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medida	Unidades responsáveis	Orçamento	Estado de implementação
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores (as)	Divulgação das leis e normas respeitantes à assiduidade, bem como dar a conhecer as licenças existentes que os trabalhadores (as) podem requerer para efeitos de proteção na parentalidade	Sector de assiduidade	Sem custos específicos associados	Implementação

Dimensão: Prevenção da prática de assédio no local de trabalho

Objetivos	Medida	Unidades responsáveis	Orçamento	Estado de implementação
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no local de trabalho	Existência de um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.	Conselho de Administração Comissão de Ética	Sem custos específicos associados	Implementada
Combater a prática de ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidades dos trabalhadores (as)	Existência de procedimentos internos para reporte e análise de situações de potencial assédio no local de trabalho.	Conselho de Administração Serviço de Gestão de Recursos Humanos Comissão de Ética	Sem custos específicos associados	Implementada

10. Monitorização da execução do plano

O plano de igualdade será alvo de um processo sistemático de acompanhamento no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos, identificando potenciais melhorias a implementar.

Serão envolvidos ativamente na persecução dos objetivos, o Conselho de Administração, o Serviço de Gestão de Recursos Humanos e a Comissão de Ética da ULSLO.

“Por um mundo onde a raça e o género dominante seja a igualdade e o respeito”

