



PLANO DE IGUALDADE E GÉNERO 2024

Elaborado por Vitor Barrocas Paixão

Colaboração de Madalena Brito

Metodologia adotada: Despacho Normativo 18/2019, de 17 de junho
Modelo seguido: Infraestruturas de Portugal

Aprovado
ULSBA, EPE

[Signature]
Jose Queimado
Presidente do CA

[Signature]
Vanessa Faria
Vice-Presidente

[Signature]
António Pascoa
Enfermeiro Chefe

[Signature]
Vera Guerreiro
Diretora Clínica CSH

[Signature]
Luis Coentro
Diretor Clínico CSB

ATA N° 13
04.04.2024
Parto 7

Beja, Fevereiro de 2024

ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO.....	2
1.1.OBJECTO	4
1.2. ÂMBITO.....	5
2.CARACTERIZAÇÃO DA ULSBA, EPE	5
2.1. ENQUADRAMENTO REGIONAL DA ULSBA	5
2.2 MISSÃO, VISÃO E VALORES	6
2.3. CÓDIGO DE ÉTICA	7
2.4. INDICADORES	9
I - Distribuição por género	10
II - Distribuição por idades	12
III - Distribuição por qualificações	13
IV – Distribuição por áreas de estudo – ensino superior	14
V – Distribuição por grupo profissional	15
VI – Distribuição por cargos de chefia.....	16
VII – Distribuição por volume de formação.....	17
VIII – Distribuição por tipo de horário	17
10.AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NA ULSBA	18
11.PLANO DE AÇÃO	19
12.ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO	20
13.ANEXOS.....	21

1. ENQUADRAMENTO

Igualdade de género é sinónimo de igualdade não só de direitos mas também de oportunidades, igual valorização, visibilidade, poder, competência e participação, de homens e mulheres, em todas as tarefas da vida pública e privada, consubstanciando, sem dúvida alguma, uma matéria de cidadania e direitos humanos.

Tem sido gradual, durante os últimos anos, o incremento das políticas europeias e nacionais relacionadas com as questões de igualdade de género, contribuindo indubitavelmente para uma mais fácil inserção das mulheres no mercado de trabalho bem como permitindo um novo olhar para as condições que permitem e facilitam a conjugação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Isto porque têm sido adotados planos nacionais para a igualdade, quer no âmbito de iniciativas da União Europeia, neste caso a Comissão, quer da Estratégia Europeia para o Emprego, tendo como objetivo primordial esbater ou até mesmo colmatar desigualdades identificadas quanto à participação de homens e mulheres nos diferentes níveis sociais, particularmente no emprego.

O princípio da igualdade entre homens e mulheres em matéria de emprego implica, de acordo com os normativos legais vigentes:

- o direito a igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;
- a garantia de igualdade salarial, para trabalho igual ou de igual valor, entre homens e mulheres;
- o reconhecimento e valorização do trabalho de igual forma;
- a participação plena e efetiva de homens e de mulheres na tomada de decisões;
- a participação equilibrada de ambos na vida profissional e familiar, com igual partilha entre mães e pais, nomeadamente no que respeita à necessidade de ausência ao trabalho por

maternidade e paternidade e para a prestação de cuidados aos filhos ou a outros dependentes do agregado familiar.

Pese embora as visíveis melhorias relativamente à participação das mulheres no mundo do trabalho, ainda se verificam assimetrias que devem ser corrigidas e para tal é fundamental o envolvimento e compromisso das empresas, sejam públicas ou privadas, através das suas lideranças, pois só desta forma se contribui de forma significativa para alcançar os resultados mais positivos e equitativos num período de tempo mais reduzido.

De um ponto de vista cronológico/legislativo, a Resolução do Conselho de Ministros (RCM) nº 19/2012, de 8 de Março e o Decreto-Lei nº 133/2013, de 3 de Outubro, consagram a obrigatoriedade das Entidades Públicas Empresariais (EPE's) adotarem planos de igualdade de forma a eliminar discriminações e a facilitar a concretização de uma política de igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres.

Tal política de cariz legislativo tem vindo a ser aplicada mediante a feitura e publicação de alguns diplomas legais, a saber:

- A Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, que obriga as EPE's, desde 01/01/2018, a assegurar a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização não seja inferior a 33,3%;
- A Lei nº 60/2018, de 21 de Agosto, que aprova as medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, contribuindo também para mais e melhor informação para a opinião pública e para as próprias empresas, bem como a exigência a estas de uma política salarial transparente e o reforço do papel da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE);

- O Despacho Normativo nº 18/2019, de 17 de Junho, que estipula os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as EPE's e a produção de um guião tendo em vista a elaboração dos planos para a igualdade anuais.

O processo que tem em vista assegurar a pluralidade de representação de género, aos vários níveis da organização, implica as seguintes fases:

1. Elaboração de um diagnóstico prévio relativamente à situação de homens e mulheres, partindo de indicadores para a igualdade;
2. A conceção e elaboração de um plano para a igualdade em função da realidade da Empresa;
3. A implementação e acompanhamento desse plano;
4. A avaliação posterior do impacto das medidas executadas;
5. Um reporte semestral ao membro do Governo com a área da igualdade, informando sobre o resultado da avaliação.

1.1.OBJECTO

O presente Plano para a igualdade tem como objetivos gerais:

- a) Reconhecer sem qualquer tipo de reserva que a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é um direito fundamental, razão pela qual devemos apostar na implementação de políticas transversais e positivas que permitam que esse direito seja uma realidade;
- b) A aposta na promoção tendente à mudança de paradigma no que concerne à cultura de organização de forma a permitir a integração da igualdade nos atos de gestão;
- c) A redução dos desequilíbrios detetados e a prevenção para que não aconteçam no futuro.

1.2. ÂMBITO

O presente plano para a igualdade aplica-se a todos os colaboradores da ULSBA, independentemente da relação contratual vigente.

2. CARACTERIZAÇÃO DA ULSBA, EPE

2.1. ENQUADRAMENTO REGIONAL DA ULSBA

A Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE é uma entidade pública empresarial integrada no Serviço Nacional de Saúde, criada por Decreto-lei n.º 183/2008, de 4 de setembro, que resultou de uma preocupação pela mais-valia que pode trazer à efetiva prestação de cuidados aos cidadãos, a eficaz articulação entre os cuidados de saúde primários e os cuidados de saúde diferenciados.

A ULSBA, EPE tem como objetivos a prestação de cuidados de saúde primários, diferenciados e continuados à população, designadamente aos beneficiários dos subsistemas de saúde, ou de entidades externas que com ele contratualizem a prestação de cuidados de saúde, e a todos os cidadãos em geral, bem como assegurar as atividades de saúde pública e os meios necessários ao exercício das competências da autoridade de saúde na sua área geográfica de abrangência.

A ULSBA desenvolve a sua atividade em 3 níveis de prestação de cuidados:

- Cuidados de Saúde Primários I Agrupamento de Centros de Saúde do Baixo Alentejo, que integra as unidades funcionais dos Centros de Saúde de Aljustrel, Almodôvar, Alvito, Barrancos, Beja, Castro Verde, Cuba, Ferreira do Alentejo, Mértola, Moura, Ourique, Serpa e Vidigueira, bem como a Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados (*URAP*), Unidade de Saúde Pública (*USP*), Centro de Diagnóstico Pneumológico (*CDP*) e o Centro de Aconselhamento de Detecção (*CAD*).
- Cuidados de Saúde Hospitalares I Hospital José Joaquim Fernandes, Beja

- Cuidados Paliativos I Equipa Comunitária de Suporte em Cuidados Paliativos Beja+ (*apoio a todos os concelhos, com exceção de Moura, Barrancos e Mértola*), Equipa Comunitária de Suporte em Cuidados Paliativos de Moura e Barrancos e Equipa Comunitária de Suporte em Cuidados Paliativos de Mértola

Caracterização da População: População Residente (*Censos 2021*): 114.863 habitantes e destes 31.694 habitantes têm 65 ou mais anos. A população da área de influência da ULSBA, EPE apresenta uma grande dispersão geográfica, o que levanta grandes dificuldades de acesso aos cuidados de saúde, em especial no segmento populacional mais envelhecido e em zonas com baixa densidade populacional.

Também o **envelhecimento da população** resulta num aumento da incidência de certo tipo de patologias crónicas e incapacitantes (*tensão arterial alta, diabetes, AVC depressão e enfarte agudo do miocárdio*) que pressupõe a adaptação da capacidade de resposta dos cuidados de saúde. Os concelhos da área de influência da ULSBA, EPE com maior grau de envelhecimento são Mértola e Ourique, com mais de 300 idosos por cada 100 jovens. Os concelhos menos envelhecidos são Beja e Moura.

As **doenças Cardiovasculares representam a primeira causa de mortalidade**. Os problemas do foro da Saúde Mental têm uma grande relevância, sendo a região do país com a maior taxa de suicídio em idosos, em especial nos concelhos do sul do Distrito. A doença Oncológica apresenta um acréscimo de incidências.

2.2 MISSÃO, VISÃO E VALORES

A Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE visa o seu reconhecimento pela excelência clínica, garantindo a equidade e a integração eficaz dos vários níveis de cuidados, assumindo-se como uma Instituição de referência, com uma preocupação de qualidade, eficiência e eficácia, técnica e social.

É missão da ULSBA, a prestação de cuidados integrados, com qualidade e em tempo útil, a custos socialmente comportáveis, num quadro de eficiência e eficácia, em estreita articulação com outros serviços de saúde e instituições sociais da comunidade.

A par das atividades assistenciais, são desenvolvidas as funções de formação, treino e investigação consideradas necessárias ao desenvolvimento técnico-profissional dos trabalhadores e colaboradores da ULSBA.

No desenvolvimento da sua atividade, a ULSBA e os seus colaboradores adotam uma atitude centrada no utente/doente, no profundo respeito pela dignidade da vida humana, no sentido da prevenção e da promoção da saúde individual e da comunidade, na acessibilidade e equidade na prestação dos cuidados, bem como na obtenção de ganhos em saúde, visando a melhoria progressiva do nível de todos os indicadores de saúde da população do Baixo Alentejo.

2.3. CÓDIGO DE ÉTICA

A ULSBA, EPE tem um Código de Ética que contém os valores com os quais a Empresa está comprometida e que visa dar a conhecer aos seus destinatários, os princípios e valores pelos quais a unidade local de saúde pauta a sua atividade, tendo em vista o desenvolvimento de relações baseadas na confiança e no respeito mútuos, estimuladas pela promoção de um elevado grau de consciencialização e de exigência ética.

Para além de congregar um conjunto de princípios e normas de conduta aptas à valorização e dignificação da Empresa e dos seus colaboradores, destaca-se para o efeito o seu artigo 8º, sobre igualdade de oportunidades e não discriminação, nomeadamente que A ULSBA, E.P.E. se compromete *“a respeitar o princípio da igualdade de oportunidades e não admitir qualquer forma de discriminação individual, que seja incompatível com a dignidade da pessoa, nomeadamente, em razão do género, origem, etnia, confissão política, orientação sexual ou confissão religiosa, e condena qualquer forma de coação física ou verbal, incluindo qualquer forma de assédio.”*

Assim como *“em matéria de igualdade de género, a ULSBA, E.P.E. garante a efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminando as discriminações, facilitando a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e adotando medidas que conduzam ao objetivo da presença plural de mulheres e de homens nos cargos de direção e chefia”*

Releva também o artigo 9º sobre *(a proibição de) Assédio*, e que passamos a transcrever:

- “1. Em cumprimento do disposto na lei nº 73/2017, de 16 de agosto, a ULSBA, E.P.E. proíbe quaisquer práticas de assédio ou outras indesejáveis, nomeadamente baseadas em fator de discriminação, praticada no acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.*
3. *Os comportamentos que constituem assédio, moral ou sexual são os que promovam o isolamento social, por via da falta de contacto com os colegas e chefias, perseguição profissional, por via da definição de objetivos impossíveis de atingir, desvalorização sistemática do trabalho e funções desadequadas, intimidação, por via de ameaças sistemáticas de despedimento e prática de situações de stress com o objetivo de causar desconforto e humilhação pessoal das características físicas, psicológicas ou outras, insinuações sexuais, através de piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual, atenção sexual não desejada, traduzida em convites para encontros indesejados, propostas explícitas indesejadas de natureza sexual, sejam elas diretas, por e-mail, sms, sites ou redes sociais, telefonemas, cartas ou imagens, contacto físico não desejado e/ou agressão sexual, ainda que na forma tentada e aliciamento, com pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.*
4. *A prática de assédio confere à vítima o direito de ressarcimento dos danos, nos termos previstos na lei aplicável.*
5. *A prática de assédio constitui um comportamento inaceitável que será objeto de ação disciplinar nos termos previstos no Código do Trabalho.*

6. *O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, pelo facto de denunciarem ou prestarem declarações nesse âmbito.*
7. *Caso se comprove que a denúncia não é verdadeira, pode haver lugar a procedimento disciplinar e/ou judicial, designadamente com fundamento na prática de crime de denúncia caluniosa, previsto e punido nos termos do artigo 365.º do código penal.*
8. *Em caso de ocorrência de situação de assédio o trabalhador deverá comunicar ao conselho de administração tal situação, por escrito.*
9. *A ULSBA, E.P.E. atuará disciplinarmente, nos termos legalmente previstos, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.”*

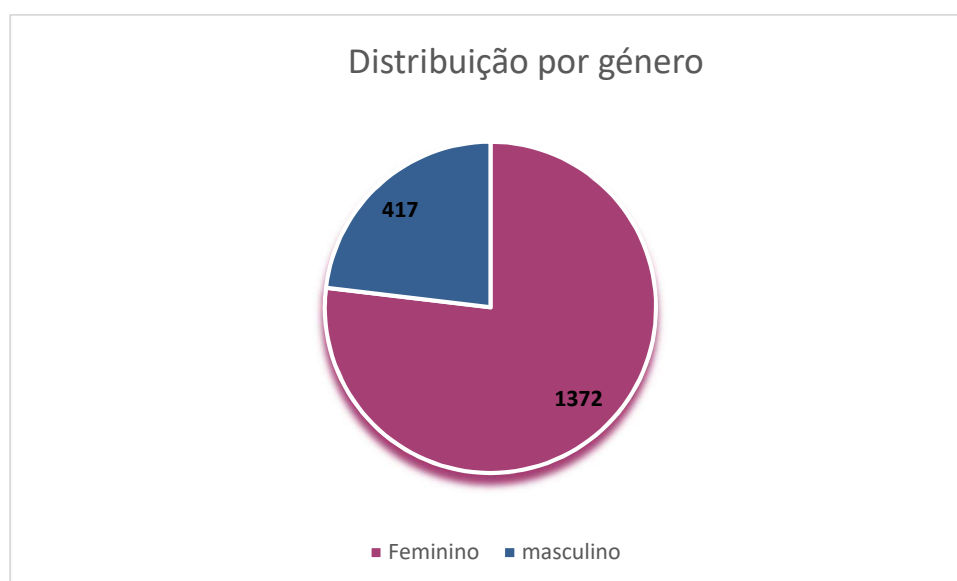
2.4. INDICADORES

O bem-estar e as condições proporcionadas pela ULSBA aos seus trabalhadores deverá ser um dos parâmetros a ter em conta para a avaliação do seu desempenho, enquanto organização. Passamos a apresentar alguns indicadores que resumem a sociografia de género na ULSBA (*dados reportados a 31 de dezembro de 2023*).

I - Distribuição por género

Local	Género (N.)			Género (%)	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Centro Saúde de Aljustrel	26	1	27	96%	4%
Centro Saúde de Almodôvar	21	2	23	91%	9%
Centro Saúde de Alvito	8	1	9	89%	11%
Centro Saúde de Barrancos	5	0	5	100%	0%
Centro Saúde de Beja	65	12	77	84%	16%
USF Alfa Beja	23	10	33	70%	30%
Centro Saúde de Castro Verde	30	1	31	97%	3%
Centro Saúde de Cuba	18	1	19	95%	5%
Centro Saúde de Ferreira Alentejo	19	6	25	76%	24%
Centro Saúde de Mértola	19	3	22	86%	14%
Centro Saúde de Moura	39	7	46	85%	15%
Centro Saúde de Ourique	15	6	21	71%	29%
Centro Saúde de Serpa	34	8	42	81%	19%
Centro Saúde de Vidigueira	18	3	21	86%	14%
Unidade Saúde Pública	19	6	25	76%	24%
CDP	8	2	10	80%	20%
DACES	53	5	58	91%	9%
TOTAL Cuidados Saúde Primários	420	74	494	85%	15%
Hospital José Joaquim Fernandes	952	343	1295	74%	26%
Total	1372	417	1789	77%	23%

Fonte: SAG/RHV - RH/UGE em 31/12/2023



O Gráfico demonstra que na ULSBA a grande maioria dos trabalhadores pertence ao género feminino, seja em termos globais (77%), seja em termos de distribuição pelas diferentes unidades funcionais.

II - Distribuição por idades

2. Distribuição por idades

Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo		
	Fem	Masc	Total Geral	Fem	Masc	Fem	Masc	Total Geral
< 30 anos	97	24	121	80%	20%	5%	1%	7%
Média Idade	27	27	26					
[30-39] anos	331	82	413	80%	20%	19%	5%	23%
Média Idade	35	35	35					
[40-49] anos	373	123	496	75%	25%	21%	7%	28%
Média Idade	45	45	45					
[50 -59] anos	365	99	464	79%	21%	20%	5%	26%
Média Idade	55	54	55					
>= 60 anos	206	89	295	70%	30%	12%	5%	16%
Média Idade	63	64	63					
Total Geral	1373	416	1789	77%	23%	77%	23%	100%
Média Idade	46	48	47					

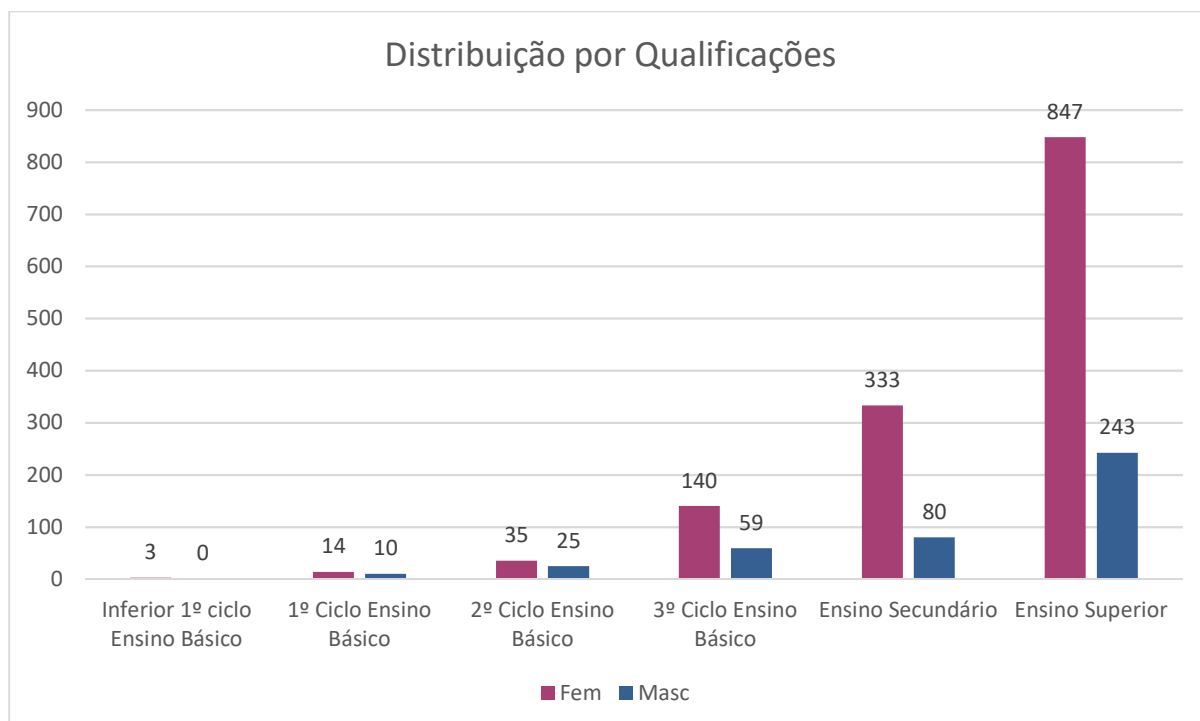
Fonte: SAG/RHV - RH/UGE em 31/12/2023

A média de idades, em termos brutos, situa-se nos 46 para o sexo feminino e 48 anos para o masculino, destacando-se para o efeito apenas uma minoria de 7% com idade inferior a 30 anos, pelo que traduz algum envelhecimento, resultante do número reduzido de admissões nos últimos 10 anos.

III - Distribuição por qualificações

Nível Habilitacao	Género			Representação		Peso Relativo		
	Fem	Masc	Total Geral	Fem	Masc	Fem	Masc	Total Geral
Inferior 1º ciclo Ensino Básico	3	0	3	100%	0%	0%	0%	0%
1º Ciclo Ensino Básico	14	10	24	58%	42%	1%	1%	1%
2º Ciclo Ensino Básico	35	25	60	58%	42%	2%	1%	3%
3º Ciclo Ensino Básico	140	59	199	70%	30%	8%	3%	11%
Ensino Secundário	333	80	413	81%	19%	19%	4%	23%
Ensino Superior	847	243	1090	78%	22%	47%	14%	61%
Total Geral	1372	417	1789	77%	23%	77%	23%	100%

Fonte: SAG/RHV - RH/UGE em 31/12/2023



Num total de 1789 trabalhadores e trabalhadoras, mais de metade (61%) têm formação superior, seguindo-se o ensino secundário, com 23%, verificando-se uma proporcionalidade entre os homens e as mulheres.

IV – Distribuição por áreas de estudo – ensino superior

Área de Estudo	Género			Representação		Peso Relativo		
	Fem	Masc	Total Geral	Fem	Masc	Fem	Masc	Total Geral
Ciências Farmacêuticas	18	3	21	86%	14%	2%	0%	2%
Direito	3	3	6	50%	50%	0%	0%	1%
Dietética / Nutrição	7	0	7	100%	0%	1%	0%	1%
Gestão	15	4	19	79%	21%	1%	0%	2%
Informática	2	8	10	20%	80%	0%	1%	1%
Psicologia	19	2	21	90%	10%	2%	0%	2%
Saúde	736	189	925	80%	20%	68%	18%	86%
Serviço Social	25	4	29	86%	14%	2%	0%	3%
Outras	23	15	38	61%	39%	2%	1%	4%
Total Geral	848	228	1076	79%	21%	75%	25%	100%

Fonte: SAG/RHV - RH/UGE em
31/12/2023

Como facilmente se compreende, a área da Saúde, donde se incluem os profissionais das carreiras médicas, de enfermagem e técnicas, é que se sobressai, destacando-se 736 trabalhadoras, de um total de 848 e 189 trabalhadores, de um total de 228, a que corresponde 80% e 20% respetivamente.

Se contabilizarmos com as ciências farmacêuticas, dietética e nutrição bem como psicologia clínica a média sobe para os 86% em termos absolutos. Destacar que apenas que nas áreas de informática é que o peso dos trabalhadores é manifestamente superior ao das trabalhadoras, nomeadamente 8 e 2 respetivamente.

V – Distribuição por grupo profissional

Grupo Profissional	Género			Representação		Peso Relativo		
	Fem	Masc	Total Geral	Fem	Masc	Fem	Masc	Total Geral
Administração Hospitalar	3	2	5	80%	20%	0%	0%	0%
Assistente Operacional	313	132	445	70%	30%	17%	7%	25%
Assistente Técnico	214	42	256	84%	16%	12%	2%	14%
Conselho de Administração	2	3	5	40%	60%	0%	0%	0%
Outro Pessoal	0	1	1	0%	100%	0%	0%	0%
Pessoal de Enfermagem	530	101	631	84%	16%	30%	6%	35%
Pessoal de Informática	1	11	12	8%	92%	0%	1%	1%
Pessoal Dirigente	4	4	13	50%	50%	0%	0%	1%
Pessoal em formação pré carreira Médica	47	20	67	70%	30%	3%	1%	4%
Pessoal Farmacêutico	8	0	8	100%	0%	0%	0%	0%
Pessoal Médico	77	62	139	55%	45%	4%	3%	8%
Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	116	25	141	82%	18%	6%	1%	8%
Pessoal Técnico Superior de Saúde	18	3	21	86%	14%	1%	0%	1%
Técnicos Superiores	39	11	50	78%	22%	2%	1%	3%
Total Geral	1372	417	1789	77%	23%	77%	23%	100%

Fonte: SAG/RHV - RH/UGE em
31/12/2023

Conforme tinha referido, verifica-se uma maior concentração de homens no grupo profissional de informática, destacando-se também a carreira médica em que existe um maior número de mulheres, nomeadamente 77 médicas (55%) e 62 médicos (45%).

Outro fator a destacar é a quantidade de pessoal dirigente (AH incluídos) em que de um total de 18, 9 são mulheres.

VI – Distribuição por cargos de chefia

Grupo Profissional	Género			Representação		Peso Relativo		
	Fem	Masc	Total Geral	Fem	Masc	Fem	Masc	Total Geral
Conselhos de Administração	2	3	5	40%	60%	2%	3%	4%
Assistente Técnico	11	2	13	85%	15%	9%	2%	11%
Assistente Operacional	1	3	4	25%	75%	1%	3%	3%
Pessoal Dirigente	7	5	12	58%	42%	6%	4%	10%
Pessoal Médico	19	10	29	66%	34%	16%	9%	25%
Pessoal Técnico Superior de Saúde	4	0	4	100%	0%	3%	0%	3%
Pessoal Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	10	1	11	91%	9%	9%	1%	9%
Pessoal de Enfermagem	18	13	31	58%	42%	16%	11%	27%
Pessoal de Informática	0	1	1	0%	100%	0%	1%	1%
Técnico Superior	5	1	6	83%	17%	4%	1%	5%
Total Geral	77	39	116	66%	34%	66%	34%	100%

Fonte: SAG/RHV - RH/UGE em
31/12/2023

Cargos Chefia	Fem	Masc	Total Geral
Dirigentes	77	39	116
Total Colaboradores	1372	417	1789
Representação	6%	9%	6%

Relativamente aos cargos dirigentes foram incluídas todas as chefias relativas a todos os grupos profissionais, inclusivamente das carreiras de assistente operacional e de assistente técnico, verificando-se um total de 77 mulheres e 39 homens no desempenho de tais funções a que corresponde 6% de pessoal com funções de chefia, quer ao nível da Coordenação dos Serviços quer

decorrente da ocupação de cargos públicos no âmbito do Estatuto de Pessoal Dirigente e do Decreto-Lei nº 18/2017, de 10 de Fevereiro.

VII – Distribuição por volume de formação

Género	Colaboradores	Horas Formação	N.º Formandos	Peso %
Feminino	1 373	9 172	327	24%
Masculino	416	4 076	126	30%
Total Geral	1 789	13 248	453	25%

Fonte: SAG/RHV - Gabinete Formação
em 31/12/2023

Proporcionalmente verifica-se que os homens têm uma maior percentagem de frequência de formação, pese embora tal diferença não seja muito significativa (6%).

VIII – Distribuição por tipo de horário

Tipo Horário	Género			Representação		Peso Relativo		
	Fem	Masc	Total Geral	Fem	Masc	Fem	Masc	Total Geral
Desfasado	113	74	187	60%	40%	6%	4%	10%
Flexível	11	2	13	85%	15%	1%	0%	1%
Reduzido	1	0	1	100%	0%	0%	0%	0%
Rígido	484	143	627	77%	23%	27%	8%	35%
Isenção Horário	9	8	17	53%	47%	1%	0%	1%
Jornada Continua	36	11	47	77%	23%	2%	1%	3%
Tempo Parcial	0	1	1	0%	100%	0%	0%	0%
Trabalho Turnos	718	178	896	80%	20%	40%	10%	50%
Total Geral	1372	417	1789	77%	23%	77%	23%	100%

Fonte: SAG/RHV - RH/UGE em
31/12/2023

A maior percentagem de horários são os denominados horários rígidos, seguindo-se o horário desfasado, verificando-se o princípio da proporcionalidade em praticamente todos os regimes, com exceção nos horários flexíveis, atribuídos ao abrigo da maternidade e no equilíbrio relativamente à isenção de horário.

10. AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NA ULSBA

Para a elaboração do presente plano de igualdade a metodologia adotada decorre do preenchimento de um questionário de auto diagnóstico de forma a permitir obter informação mais concreta e fidedigna no que concerne à atual situação da Empresa nesta matéria, instrumento este que constitui o anexo I e que foi o adotado no âmbito do “Guião para a Implementação de planos de Igualdade nas Empresas”, cuja responsabilidade pelo seu desenvolvimento e disponibilização pertence à Comissão para a Cidadania e Igualdade do Género (CIG).

É um questionário que contempla um total de 60 questões, sendo que cada uma dessas questões corresponde a uma dimensão específica que se equivale às constantes da Matriz de apoio ao diagnóstico, aprovada no âmbito do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de Junho.

Para o efeito, foram avaliadas as seguintes dimensões e indicadores da Igualdade do Género:

1. PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

- Estratégia, Missão e Valores da organização.

2. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

- Recrutamento e Seleção
- Formação Continua
- Gestão de Carreiras e Remunerações
- Diálogo Social e Participação de Colaboradores/as
- Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho
- Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

- Formas Inovadoras de Organização do Trabalho
- Benefícios Diretos a Colaboradores, Colaboradoras e suas Famílias
- Proteção na Maternidade e paternidade e Assistência á família

3. COMUNICAÇÃO

- Comunicação Interna e Externa

11. PLANO DE AÇÃO

Na ULSBA EPE, coabitam realidades distintas, fruto da fusão entre a Sub-região de Saúde de Beja e o Hospital José Joaquim Fernandes, pese embora tenham em comum o traço característico em que alguns aspetos da sua atual estrutura profissional e organizacional remontam a muitos anos atrás, em particular no que respeita às suas atividades core, àquelas que são o seu principal desígnio e de cariz mais operacional e que passa pela prestação de cuidados de saúde á população da região Baixo Alentejo.

Se atendermos ao facto de se tratar da maior região do país facilmente se compreenderá a existência de uma maior exigência quer de gestão, quer física e operacional de muitos dos seus trabalhadores, para o que contribui a enorme dispersão geográfica, obrigando em muitos casos ao afastamento do local de residência de muitos trabalhadores, agravado pelo facto de não se ter verificado, desde 2011, uma renovação do mapa de pessoal já que apenas nos é permitido, salvo raras exceções, admitir em função das saídas verificadas, o que contribui para a manutenção do padrão acima indicado.

Ciente desta realidade, o Conselho de Administração dentro das suas competências mas sem se conseguir libertar das limitações impostas pela Tutela, tem percorrido um caminho no sentido de proporcionar aos seus trabalhadores formação continua e medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como na proteção na parental idade o que nem sempre é fácil atendendo à necessidade de conseguir o ténue equilíbrio entre ter e manter os profissionais, nomeadamente os de prestação de cuidados de saúde, no sentido de prestarem esses cuidados à sua população e conceder-lhes o usufruto no âmbito dessas medidas.

Ainda assim, não obstante tais dificuldades, tendo em vista a promoção da igualdade de género na Empresa com o envolvimento dos seus colaboradores/as, a ULSBA compromete-se a seguir o presente Plano e a desenvolver as ações a que se propõe, plano este que tem por base os resultados do autodiagnóstico e na análise das oportunidades de melhoria identificadas, passando a sua aplicação pelo desenvolvimento de medidas já implementadas, encontrando-se estruturado de acordo com as dimensões mencionadas no Ponto 3 B.

Assim, em cada uma das dimensões da igualdade de género, são consideradas áreas onde é viável introduzir melhorias, ou propor novas medidas.

Chegados a este momento, as medidas que a ULSBA se propõe desenvolver poderão ser consultadas no **Anexo II** e incidem sobre as seguintes áreas de intervenção:

- I. Recrutamento e Seleção
- II. Formação Continua
- III. Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal – Formas Inovadoras de Organização do Trabalho/Benefícios Diretos a Colaboradores, Colaboradoras e suas Famílias/Proteção na Maternidade e Parentalidade e Assistência à Família
- IV. Comunicação interna e Externa
- V. Aplicação da Matriz CITE de Apoio ao Diagnóstico

O presente Plano para a Igualdade contempla um plano de ação com medidas definidas para o ano 2021, contudo a aplicar ainda no decorrer do presente ano, podendo ser revisto e alterado a todo o momento, decorrente de motivos relacionados com aspetos legais e/ou de cariz estratégico decididos pelo Conselho de Administração, sendo revisto anualmente.

12. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO

Mantém-se o Grupo de Trabalho para a Igualdade (GTI) constituído por deliberação do Conselho de Administração, de 28/04/202 (Enfermeiro-Gestor Joaquim Brissos, Administradores Hospitalares, Dr. Manuel Soares e

Dra. Vanessa faria e pelo Diretor do SGRH, Dr. Vítor paixão) com o objetivo de dinamizar e promover ações e atividades no âmbito da igualdade do género, proteção na parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, bem como acompanhar o cumprimento do presente plano, comprometendo-se a revê-lo e/ou atualizá-lo sempre que entenda justificar-se, mediante proposta ao Conselho de Administração e aprovação deste órgão; deverá também elaborar um relatório anual onde conste informação respeitante às medidas implementadas que será divulgado na intranet da ULSBA.

O referido grupo deverá ser revisto porquanto alguns dos seus elementos terem alterado o cargo anteriormente correspondente *(ver Nota de Serviço nº 21, de 03/05/2021)*.

13. ANEXOS

Auto Diagnóstico

Medidas do Plano para a Igualdade 2024/2025

Anexo I

AUTO-DIAGNÓSTICO

1- PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da Empresa?	x	
2. A Empresa aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		x
3. No planeamento estratégico estão definidos objetivos explícitos que visem a promoção da igualdade entre homens e mulheres?		x
4. No código de ética da Empresa existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?	x	
5. Na relação com as partes interessadas, nomeadamente no que concerne à externalização de serviços existe um código de conduta que mencione claramente as questões da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens?	x	



2- GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

	SIM	NÃO
6. Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?	x	
7. A Empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?		x
8. Os anúncios de oferta de emprego contêm elementos discriminatórios em função do sexo ou do género (ex: robustez física, disponibilidade total, situação conjugal e situação familiar)?		x
9. A Empresa mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção?		x
10. Quando o recrutamento é feito em regime de outsourcing, a Empresa preocupa-se em verificar a aplicabilidade dos princípios da igualdade de género e da não discriminação por parte da entidade que gere o processo, nomeadamente a nível da constituição das equipas de seleção?	x	

FORMAÇÃO CONTINUA

11. A Empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres?	x	
12. A Empresa integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		x
13. A Empresa possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?	x	
14. A Empresa incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	x	
15. A Empresa dá prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?		x
16. A Empresa assegura a mulheres e homens igual acesso ao número mínimo de h horas de formação certificada estabelecida por lei?	x	

GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

	SIM	NÃO
17. A Empresa assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de “salário igual para trabalho igual ou de valor igual” entre trabalhadores e trabalhadoras?	x	
18. A Empresa, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por ausência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?	x	
19. A Empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?	x	
20. As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via formal e informal) são reconhecidas pela Empresa, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira?	x	
21. Na Empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e a homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?	x	
22. Na Empresa são desenvolvidas ações positivas que contribuam para mulheres e homens se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções/cargos dirigentes?	x	
23. A Empresa, quando tem de selecionar alguém para uma posição internacional, preocupa-se em assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação dos princípios da igualdade de género?	x	

DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS

	SIM	NÃO
24. A Empresa 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 proteção da maternidade e paternidade?	x	
25. A Empresa realiza reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde aborda as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade?	x	
26. A Empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e paternidade?	x	

RESPEITO PELA DIGNIDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

	SIM	NÃO
27. A Empresa possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?	x	
28. Existem na Empresa procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo?	x	
29. Existem na Empresa procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?	x	

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL
FORMAS INOVADORAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

	SIM	NÃO
30. A Empresa possibilita a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação?	x	
31. A Empresa fomenta o trabalho a partir de casa e/ou o teletrabalho quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?	x	
32. A Empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?	x	
33. Na marcação dos horários por turnos rotativos, a Empresa considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?	x	
34. A Empresa possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	x	
35. A Empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras?	x	



BENEFÍCIOS DIRECTOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMÍLIAS

	SIM	NÃO
36. A Empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais (ex. famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos de filhos adolescentes)?	x	
37. A Empresa concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges de trabalhadores e trabalhadoras, com duração superior a 15 dias que se encontrem previstos na lei ou ao período previsto no contrato coletivo de trabalho ou no acordo de empresa?	x	
38. A Empresa facilita e/ou estabelece protocolos com serviços de proximidade nas suas instalações (ex. lavandaria, catering, take-away, lavagem do carro, farmácia)?	x	
39. A Empresa tem medidas específicas (ex. informação, formação adequada, reciclagem) com vista à reintegração na vida ativa de trabalhadores e de trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?	x	
40. A Empresa tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex. creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem-estar, cultura e lazer, ginásios)?		x
41. A Empresa tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex. creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)?		x
42. A Empresa tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (ex. apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?		x
43. A Empresa concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex. creche, jardim de infância, amas e baby-sitters)?		x
44. A Empresa concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (ex. subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónias de férias)?		x
45. A Empresa tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex. plano de saúde familiar, seguro, apoio domiciliário)?		x



46. A Empresa disponibiliza serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?		x
47. A Empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família (ex. creches/serviços de amas, instituições para pessoas idosas)?	x	

PROTECÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

	SIM	NÃO
48. A Empresa encara de modo igual o exercício de direitos da maternidade e da paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	x	
49. A Empresa concede a trabalhadoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?		x
50. A Empresa concede a trabalhadores licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?		x
51. A Empresa incentiva os homens a gozar o período de licença parental previsto na lei, que é remunerado pela Segurança Social e de uso exclusivo do pai?	x	
52. A Empresa incentiva os homens ao uso de parte do tempo de licença por maternidade/paternidade que pode ser partilhada com a mãe?	x	
53. A Empresa concede a trabalhadoras licenças por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?		x
54. A Empresa concede a trabalhadores licenças por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?		x
55. A Empresa procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?	x	

3- COMUNICAÇÃO

COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

	SIM	NÃO
56. Na comunicação externa, nomeadamente na dirigida às partes interessadas, a Empresa tem em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex. os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?	x	
57. Na comunicação interna, a Empresa tem em atenção o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex. os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?	x	
58. Nos documentos e relatórios internos, a Empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	x	
59. A Empresa utiliza linguagem e imagem não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?	x	
60. A Empresa divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?	x	

ANEXO II

I. Recrutamento e Seleção

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-Alvo	Responsabilidade pela Atividade
Garantir o princípio da equidade e não discriminação	1. Encorajar a candidatura e seleção de mulheres ou de homens para funções onde estejam sub-representados (as) em processos de recrutamento interno e/ou externo (quando aplicável)	Ocorrência da aplicação da medida de recrutamento interno ou externo (quando aplicável)	100% dos processos com aplicabilidade	Até ao final do período de vigência do Plano para 2024	Os envolvidos no processo de recrutamento e causa	SRH
	2. Utilização de linguagem inclusiva na divulgação da oferta	Avaliação da linguagem nos documentos formais utilizados para divulgação	100% dos processos	Até ao final do período de vigência do Plano para 2024	Todas as áreas da empresa	SRH

II. Formação Continua

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-Alvo	Responsabilidade pela Atividade
Sensibilizar para a igualdade de género e não discriminação entre homens e mulheres	Ações de sensibilização sobre temas relacionados com a IG com recurso a parceria com entidade relevante na coordenação do tema e sempre que possível com intervenção de personalidade pública	N.º Ações realizadas	1 Ação por ano	Até ao final do período de vigência do Plano para 2024	Todas as áreas da empresa	Gab. Formação

III. Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal – Formas Inovadoras de Organização do Trabalho / benefícios Diretos a Trabalhadores, trabalhadoras e suas Famílias / Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-Alvo	Responsabilidade pela Atividade
Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal	Implementar a realização dos campos de férias (CCD)	N.º ações realizadas	1 Ação por ano	Vigência de 1 ano. Revisto anualmente a possibilidade da sua continuação	Filhos (as) de colaboradores (as)	Conselho Administração CCD SRH
Dia de confraternização entre famílias e colegas	Dia do circo ou outro evento	Realização anual de evento pai / mãe e filhos (as)	1 Evento por ano	Vigência de 1 ano. Revisto anualmente a possibilidade da sua continuação	Colaboradores (as) e filhos (as)	Conselho Administração CCD SRH
Promover uma boa reintegração na empresa	Acolhimento da mãe e /ou do pai após o gozo da licença parental. No caso do pai, quando este goze no mínimo um período de 90 dias consecutivos	N.º de mães e / ou pais que recebem informação atualizada sobre o órgão e empresa, por parte da chefia ou outra pessoa nomeada, no regresso ao trabalho	90% das mães e / ou pais que regressam ao trabalho depois da licença parental recebem informação atualizada	Vigência de 1 ano. Revisto anualmente a possibilidade da sua continuação	Colaboradores (as) (mães e pais)	SRH Todas Unidades/Valências/ Serviços

(Continuação)

III. Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal – Formas Inovadoras de Organização do Trabalho / benefícios Diretos a Trabalhadores, trabalhadoras e suas Famílias / Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-Alvo	Responsabilidade pela Atividade
Pensar a família a partir do ponto de vista dos (as) filhos (as) menores, dos colaboradores (as) mobilizando-os para uma atividade lúdica partilhada entre os elementos da família	Celebração do Dia da Família, 15 de Maio; Concurso de artes plásticas (desenho, pintura, fotografia, texto) destinado a filhos (as) de colaboradores (as). Título: “A minha família é...”	Participação dos (as) colaboradores (as) da empresa na atividade lúdica partilhada entre os elementos da família	Participação de 30% de colaborador es com filhos (as) menores (até 12 anos)	Maio de 2024	Todos (as) Colaboradores (as)	SRH CCD CA Gab. Comunicação
Facilitar a gestão do trabalho tendo em conta a gestão do tempo destinado à família	Teletrabalho Desfasamento de horário Jornada Continua Horário Flexível	Quantidade dos horários atribuídos em função da totalidade dos pedidos	Atribuição dos horários a pelo menos 50% dos pedidos efetuados	Vigência de 1 ano	Todos (as) Colaboradores (as)	SRH Todas Unidades/Valências/ Serviços Conselho de Administração

IV. Aplicação da matriz de Apoio ao Diagnóstico (CITE)

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-Alvo	Responsabilidade pela Atividade
Aplicação da Matriz de Apoio ao diagnóstico (CITE)	Revisão do Plano de Igualdade com integração das Matrizes divulgadas pela CITE	Publicação do Plano	31 de março de 2024	Até ao final do período de vigência do Plano atual	Todos (as) colaboradores (as)	