



PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2025

Índice

1. Enquadramento	3
2. Diagnóstico	5
3. Caracterização da Unidade Local de Saúde de Santo António, EPE.....	5
3.1 Missão, Valores e Atribuições	5
3.2 Caracterização dos Recursos Humanos.....	7
3.2.1 Distribuição de profissionais por género.....	8
3.2.2 Distribuição de Pessoal Dirigente por género.....	8
3.2.3 Distribuição de Pessoal com funções de chefia por género.....	9
4. Análise das dimensões	9
4.1 Estratégia, Missão e Valores.....	9
4.2 Igualdade de acesso ao emprego	10
4.3 Formação Inicial e Contínua	10
4.4 Remunerações e Gestão da Carreira	10
4.5 Proteção na parentalidade	11
4.6 Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.....	12
4.7 Respeito pela Dignidade de Mulheres e Homens no Local de Trabalho.....	12
5. Medidas para execução do plano para a igualdade para o ano de 2025	13

1. Enquadramento

A intervenção ao nível do mercado de trabalho e da educação, da prevenção e combate à violência doméstica e de género, do combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, orientado pelos princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação e da promoção da igualdade entre mulheres e homens tem vindo a ser uma das prioridades fundamentais do Estado [artigos 13.º e 9.º, alínea h), respetivamente, da Constituição da República Portuguesa].” (República, 2018).

A eliminação de obstáculos no gozo dos direitos humanos quer sejam, direitos civis, políticos, económicos, sociais e culturais, constitui um meio para a promoção da igualdade de género e não discriminação.

A Resolução do Conselho de Ministros nº 92/2012, de 8 de março de 2012, alavancou 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, 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.

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor determinando que as empresas adquiram uma política remuneratória transparente.

A Resolução do Conselho de Ministros nº 92/2023, de 14 de agosto de 2013 aprova os Planos de Ação no âmbito da estratégia nacional para a igualdade e não discriminação- Portugal + Igual, para o período de 2023-2026. Na elaboração destes planos foram consideradas duas consultas públicas ocorridas durante 2022 e consideradas as recomendações das avaliações internas e externas independente e a aprendizagem decorrente dos anteriores planos nacionais.

As organizações desempenham um papel fundamental, no âmbito das suas competências e em colaboração com outros parceiros, para a consecução dos compromissos assumidos pelas políticas de igualdade de género, bem como para o desenvolvimento de uma sociedade inclusiva.

Importa referir que o compromisso da ULSSA no que toca à temática da igualdade de género está presente no Código de Ética que demonstra a sua posição quanto a esta temática.

Em cumprimento das orientações mencionadas, apresenta-se no presente documento o Plano de Ação para a Igualdade de Género e Não discriminação para 2025, ficando sujeito a eventuais atualizações, revisões e adaptações.

2. Diagnóstico

Ao diagnóstico realizado foram aplicados os pressupostos constantes do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela CITE.

3. Caracterização da Unidade Local de Saúde de Santo António, EPE

3.1 Missão, Valores e Atribuições

O Decreto-Lei n.º 102/2023 de 7 de novembro procede à criação de novas ULS, através da integração dos hospitais e centros hospitalares existentes com os ACES, adotando para isso o modelo de organização e funcionamento em ULS, nos termos previstos no Estatuto do SNS. Esta alteração visa a prestação integrada de cuidados de saúde primários e hospitalares, o reforço dos cuidados primários na resposta de proximidade e continuidade na assistência em saúde e a aposta na promoção da saúde. Neste sentido, o Centro Hospitalar Universitário de Santo António, E. P. E., com integração dos Agrupamentos de Centros de Saúde do Grande Porto II — Gondomar e do Grande Porto V — Porto Ocidental, dá origem à nova entidade que passa a denominar -se Unidade Local de Saúde de Santo António, E. P. E. (ULSSA).

A ULSSA no âmbito da entidade integradora (CHUdSA) pela sua associação que mantém ao Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar da Universidade do Porto, visa a excelência em todas as suas atividades numa perspetiva global e integrada da saúde.

A missão da atual ULSSA é o conjunto das missões já definidas no âmbito das entidades que lhe deram origem na área hospitalar e na área de cuidados de saúde primários:

Área Hospitalar

Missão e Visão:

O Santo António tem uma missão hospitalar ampla, da assistência corrente à de alta diferenciação científica, das doenças prevalentes na comunidade às patologias complexas, integrando-as com o ensino, a investigação, a formação e o desenvolvimento humano, em compromisso solidário com o sistema nacional de saúde.

Visa consolidar-se como um centro de inovação, reconhecido pela sociedade, desenvolvendo-se de acordo com modelos dinâmicos, criativos, competitivos e comprometidos com princípios de sustentabilidade global e cidadania, assentes em integridade e transparência, culminando em benefícios para as pessoas.

Valores e princípios:

- a) Empatia e inclusão - Respeito pela vulnerabilidade humana, liberdade intelectual, equidade e não discriminação;
- b) Integridade - Defesa do sigilo, da intimidade dos cidadãos e da proteção de dados;
- c) Compromisso - Sentido de serviço público, lealdade, eficiência e rigor;
- d) Interdisciplinaridade - Coerência com os objetivos institucionais, cooperação e trabalho interdisciplinar;
- e) Qualidade - Qualidade e segurança, dos grandes projetos aos detalhes, visando resultados de excelência;
- f) Proficiência e reconhecimento - Brio no aperfeiçoamento individual, concorrência sã e leal entre pares, reconhecimento e valorização do mérito.

Cuidados de Saúde Primários Porto Ocidental

Missão:

Garantir aos Cidadãos da sua área de influência o acesso a cuidados de saúde primários de qualidade e procurar obter ganhos em saúde.

Valores:

Ética, Cortesia, Cooperação, Efetividade, Eficiência

Visão:

Reconhecimento pelos seus níveis de excelência na prestação dos cuidados de saúde, com Equipas de Saúde motivadas e comprometidas com a satisfação dos Utentes e com o desenvolvimento dos seus Profissionais e da Comunidade.

Cuidados de Saúde Primários Gondomar

Missão:

Prestação de cuidados de saúde primários desenvolvendo atividades de promoção da saúde e prevenção da doença, prestação de cuidados na doença e articulação com outros serviços para a continuidade dos cuidados.

Atividades de vigilância epidemiológica, investigação em saúde, controlo e avaliação dos resultados e formação de diversos grupos profissionais nas suas diferentes fases, pré-graduada, pós-graduada e contínua

Valores:

Ética, Rigor, Inovação, Partilha, Equidade.

Visão:

Autonomia, interdisciplinaridade e excelência na prestação de cuidados de saúde primários e na partilha do conhecimento.

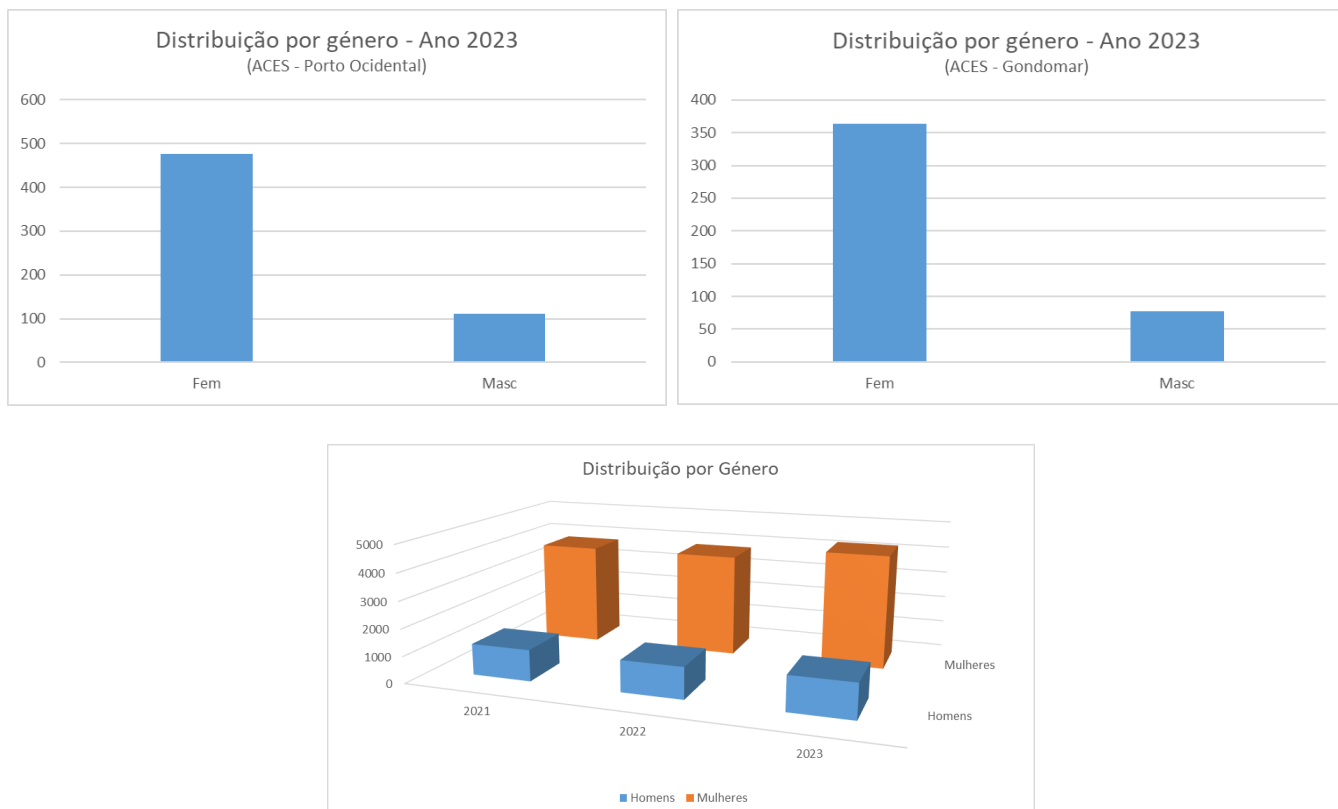
3.2 Caracterização dos Recursos Humanos

3.2.1 Distribuição de profissionais por género

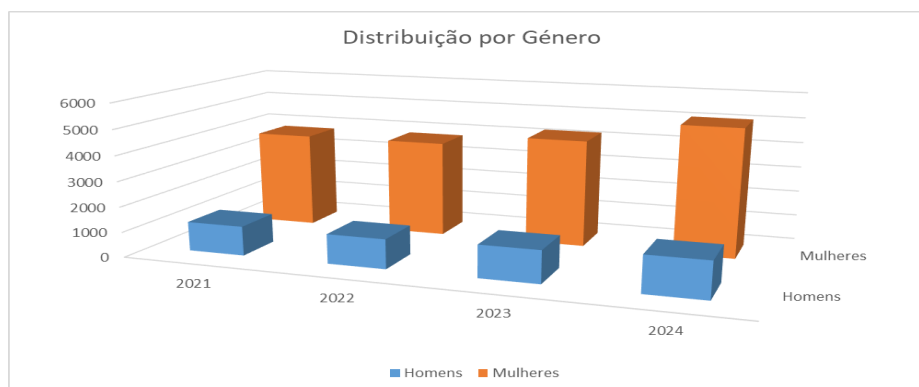
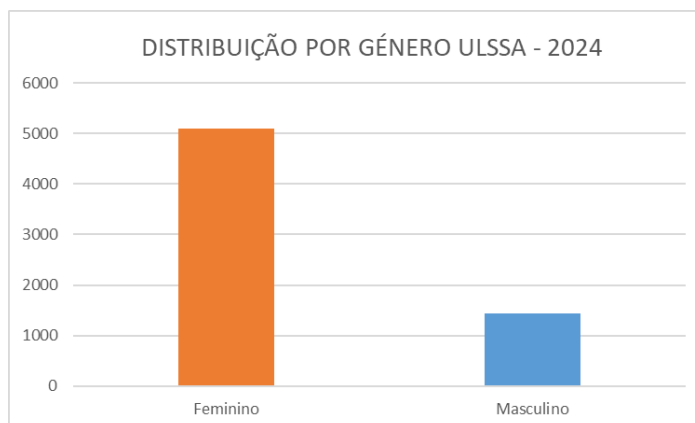
A distribuição de profissionais por género representada nos gráficos revela o predomínio das mulheres, uma tendência histórica que espelha o retrato global dos recursos humanos na área da saúde.

Considerando a criação da ULSSA em janeiro de 2024, é pertinente proceder-se à análise das diferentes realidades, que até 31/12/2023, eram distintas:

A. No âmbito dos cuidados de saúde primários, nomeadamente: ACES de Gondomar e ACES Porto Ocidental:



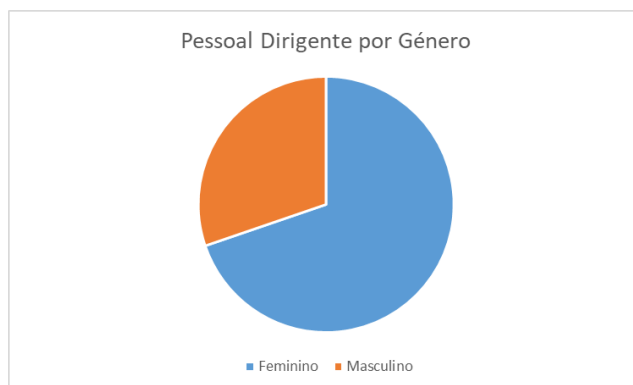
B. No âmbito da ULSSA, após integração dos CSP em 2024:



O recrutamento e seleção de profissionais obedece ao disposto no artigo 28º do Decreto-lei nº 18/2018, de 10/02, que define que os processos de recrutamento devem assentar na adequação dos profissionais às funções a desenvolver e assegurar os princípios da igualdade de oportunidades, da imparcialidade, da boa-fé e da não discriminação, bem como da publicidade exceto em casos de manifesta urgência devidamente fundamentada, pelo que a contratação de pessoal é precedida de procedimentos concursais.

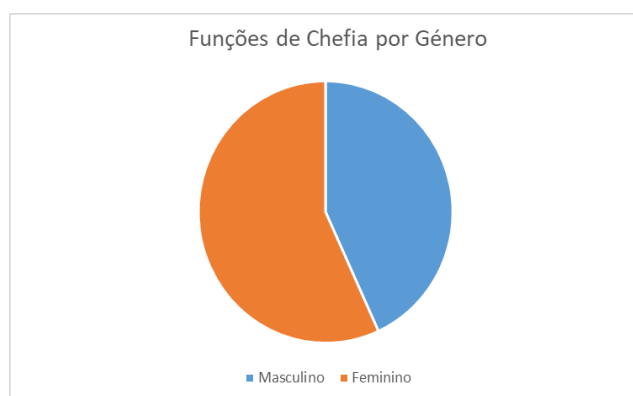
3.2.2 Distribuição de Pessoal Dirigente por género

No que respeita à distribuição de pessoal dirigente por género, verifica-se uma representatividade equilibrada entre homens e mulheres no que diz respeito aos órgãos de administração, de fiscalização, bem como o pessoal dirigente intermédio ao nível das duas áreas de cuidados (primários e hospitalares).



3.2.3 Distribuição de Pessoal com funções de chefia por género

Nesta análise não foi considerado o Pessoal dirigente, para os quais já foi verificada a paridade. Neste grupo de profissionais regista-se uma clara maioria de trabalhadoras com funções de chefia, representando 56,8% do total de profissionais considerados neste grupo. Esta predominância está intimamente ligada com a distribuição de profissionais por género que, como vimos, revela o predomínio das mulheres, conforme já justificado anteriormente. Importa referir que para o exercício de funções de chefia, procede-se à aplicação da norma 99º do Decreto-lei nº 52/2022, de 04/08 e ainda das normas vigentes e aplicáveis a algumas carreiras existentes na área da saúde.



4. Análise das dimensões

4.1. Estratégia, Missão e Valores

O universo Santo António orienta-se pelos princípios e valores universais, consignados nas leis, nas convenções internacionais de direitos humanos, de saúde global e promoção ambiental, nos códigos de ética e nas regras de conduta das associações profissionais.

Para o ano 2025 e em conformidade com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual aprovada em Conselho de Ministros nº 61/2018 de 21 de maio, a ULSSA prevê a implementação, promoção e reforço de políticas de gestão que garantam o combate à discriminação em razão do género e promoção de condições para a participação plena e igualitária de homens e mulheres no acesso ao emprego, na atividade profissional, bem como na formação e investigação. A ULSSA prevê ainda garantir condições de trabalho, respeito e dignidade, através da promoção e implementação de medidas potenciadoras de maior equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal e através da aplicação de medidas que visam prevenir e erradicar manifestações de violência no local de trabalho.

4.2. Igualdade de acesso ao emprego

Os processos de seleção e recrutamento de recursos humanos, realizados por esta Unidade Local, cumprem o princípio da igualdade e não discriminação em função do género. O recrutamento de recursos humanos é sempre precedido de publicitação de oferta de emprego, realizada através de meios idóneos. Os procedimentos concursais obedecem às regras estabelecidas nas normas legais, as quais potenciam a igualdade de oportunidades no acesso a emprego e não contêm elementos discriminatórios em função do género.

4.3. Formação Inicial e Contínua

O número de horas de formação não é homogéneo para os profissionais, porém as diferenças não residem no género, mas na disponibilidade manifestada pelos serviços face à necessidade de assegurar as tarefas assistenciais. Tal como aconteceu em 2024, pretende-se que o plano de formação para 2025 integre um módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens.

O Plano de Formação 2025 cumpre o princípio de igualdade de género e não discriminação, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, e capacitação para o exercício de cargos de chefia.

4.4. Remunerações e Gestão da Carreira

No que diz respeito à igualdade salarial, a ULSSA garante a aplicação da tabela remuneratória definida para os trabalhadores e trabalhadoras da Administração Pública assegurando a paridade de género nesta matéria. Também os procedimentos de promoção e progressão na carreira garantem iguais oportunidades e estão excluídos quaisquer critérios relativos à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou

às suas responsabilidades familiares. Nesta dimensão há a propor uma maior participação dos trabalhadores e trabalhadoras através da avaliação periódica das perceções dos(as) colaboradores(as) relativamente ao contexto de trabalho que se pretende isento de discriminação em função do género, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

No que concerne à gestão das carreiras avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens de forma a excluir qualquer discriminação baseada no género.

A capacitação e formação de profissionais sub-representados nos cargos de chefia, visam a atribuição de competências ao nível de gestão e liderança de forma a aumentar o equilíbrio para a igualdade de oportunidades de acesso aos cargos de chefia.

4.5. Proteção na Parentalidade

A Unidade Local de Saúde Santo António assegura o direito ao gozo das licenças de parentalidade por todos os trabalhadores e trabalhadoras que pretendam usufruir deste direito, bem como de horários flexíveis e de horários em regime de tempo parcial solicitados por trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades parentais. É compromisso da ULSSA garantir que todos os direitos dos colaboradores e das colaboradoras são salvaguardados.

Está também implícita a substituição temporária dos colaboradores e das colaboradoras em gozo de licença no domínio da parentalidade através da aplicação do previsto no nº 2, do artigo 17º, do Estatuto do Serviço Nacional de Saúde.

ULSSA			
2024	Género		Total
	M	F	
Horários T. Parcial (Parentalidade)	2	13	15
Horários flexíveis (Parentalidade)	31	202	233
Licenças Parentais	94	568	662

Relativamente a esta dimensão pretende-se alcançar um aumento na partilha das responsabilidades parentais entre homens e mulheres, bem como incentivar os homens ao uso de parte do tempo de licença por maternidade/paternidade que pode ser partilhada com a mãe.

4.6. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

A temática em análise deve ser percebida de uma perspetiva mais abrangente englobando o âmbito familiar, pessoal e profissional. Nesse sentido, a ULSSA tem vindo a desenvolver programas transversais que visam cumprir esta ambição. A atribuição de regimes de trabalho flexíveis permite maior facilidade para a conciliação entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores e trabalhadoras.

A tipologia de horários a que os trabalhadores e trabalhadoras das entidades integradas no serviço nacional de saúde estão sujeitos(as) dificultam a conciliação entre a vida profissional e pessoal, designadamente nos trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos de idade e com familiares que necessitam de assistência. Pretende-se encontrar soluções que minimizem esta dificuldade, pelo que a celebração de protocolos com entidades externas, bem como a divulgação de recursos existentes na área geográfica da entidade que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, pode ser um recurso para a conciliação destas dimensões.

Neste sentido, a ULSSA já aplicou a celebração de contratos para a prestação de trabalho a modalidade de teletrabalho nos termos previstos nos artigos 165º a 171º do código do trabalho, proporcionando ainda ao trabalhador os equipamentos e apoio técnico necessários para a execução da atividade contratada.

O equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal, reflete-se ainda na temática da promoção do bem estar e felicidade no local de trabalho, pelo que se prevê a implementação de medidas para o ano 2025 no âmbito desta área, proporcionando maior qualidade de vida generalizada para os profissionais e ao mesmo tempo, acarretando benefícios para a instituição nomeadamente, através do aumento da satisfação, motivação, produtividade, sentido de pertença e diminuição do nível de absentismo, insatisfação, sentimento de injustiça e não reconhecimento.

4.7. Respeito pela Dignidade de Mulheres e Homens no Local de Trabalho

A aplicação dos códigos de conduta e ética constantes no regulamento interno da ULSSA, representam um compromisso rigoroso da instituição e consagram a implementação de medidas e ações que previnem a violência no local de trabalho e no setor de saúde em geral.

PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2025

5. Medidas para execução do plano para a igualdade para o ano de 2025

Dimensão: Estratégia, missão e valores da empresa						
Objetivos	Medida	Serviços responsáveis	Serviços envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Elaboração de estratégia de bem-estar	Definir estratégia de valorização e Bem-estar dos profissionais da ULSSA	Conselho de Administração	Direção de Pessoas e Bem-Estar	Sem custos específicos alocados	Divulgação do Plano aos Trabalhadores	Informação publicitada

Dimensão: Igualdade de Acesso ao Emprego						
Objetivos	Medida	Serviços responsáveis	Serviços envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens e não discriminação no acesso ao emprego e atividade profissional	Garantir que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presentes o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo	Direção de Pessoas e Bem-Estar	Direção de Pessoas e Bem-Estar	Sem custos específicos alocados	100% cumprido o princípio	Nº de procedimento de recrutamento e seleção
	Garantir que os anúncios de oferta de emprego não contenham elementos indiretamente discriminatórios em função do género	Direção de Pessoas e Bem-Estar	Direção de Pessoas e Bem-Estar e Direção de Marketing e Comunicação	Sem custos específicos alocados	100% cumprido o princípio	Nº de publicações

Dimensão: Formação Inicial e Contínua						
Objetivos	Medida	Serviços responsáveis	Serviços envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Assegurar a todos os trabalhadores homens e mulheres sessões de formação sobre a temática da igualdade de género e não discriminação	Garantir que o Plano de Formação Anual, integra um módulo relacionado com a temática da igualdade de género e não discriminação	DEFI	DEFI	5000	Implementação	Sessões de formação realizadas
	Dinamização de ambientes promotores de saúde e bem estar laboral					
	Saúde em segurança – Prevenção da Violência no Setor da Saúde					
	Formação de Sensibilização para a Igualdade entre Mulheres e Homens					
	Formação Avançada - Prevenção da Violência nas Crianças e Jovens					
	Formação Inicial - Prevenção da Violência nas Crianças e Jovens					
	Promoção de Ambientes de trabalho seguros - Saúde Ocupacional e Prevenção do Risco Profissional					
	Identidade de género em contexto psicoterapêutico					
	Comunicação com Doentes com inconformidade de género					
	Disforia de Género					

PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2025

Dimensão: Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal						
Objetivos	Medida	Serviços responsáveis	Serviços envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos colaboradores	Celebração de protocolos com entidades externas para promover o equilíbrio profissional e familiar, tais como creche, jardim de infância, ATL, ludoteca, centros de dia e apoio a idosos	Direção de Pessoas e Bem-Estar	Direção de Pessoas e Bem-Estar	Sem custos específicos alocados	Aumento da aplicação do nº de medidas comparativamente ao ano anterior	Disponibilização de informação na intranet relativa aos protocolos estabelecidos / Nº de protocolos e sua disponibilização
	Garantir informação estatística desagregada por sexo.	Direção de Pessoas e Bem-Estar	Direção de Pessoas e Bem-Estar	Sem custos específicos alocados		Sistematização e divulgação de informação estatística, desagregada por sexo, no microsite da DPBE
	Reforçar as condições de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar na ULSSA	Direção de Pessoas e Bem-Estar / Gabinete Jurídico	Direção de Pessoas e Bem-Estar / Gabinete Jurídico	Sem custos específicos alocados		Aprovação de regulamento sobre regime de Teletrabalho

Dimensão: Respeito pela Dignidade de Mulheres e Homens no Local de Trabalho						
Objetivos	Medida	Serviços responsáveis	Serviços envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Prevenir e combater a violência e o assédio no local de trabalho	Divulgação por todos os serviços e profissionais da ULSSA, do código de conduta e ética, de forma a garantir o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	Comissão de ética	Direção de Pessoas e Bem-estar / Equipa de trabalho para o plano de igualdade de género e não discriminação / Comissão de Ética / DSIAD	Sem custos específicos alocados	Divulgação do Código de Ética de forma a garantir o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	Disponibilização da informação na Intranet