



REPÚBLICA DA GUINÉ-BISSAU  
Ministério da Saúde



Instituto Nacional de Saúde Pública

# PLANO DE IGUALDADE DE GÊNERO

[quinta.insumbo@inasa.gw](mailto:quinta.insumbo@inasa.gw)

## Índice

<b>Abreviaturas / Acrônimos .....</b>	<b>2</b>
<b>I. Introdução .....</b>	<b>3</b>
II.I. Missão e Visão .....	3
II.II. Objetivos do INASA .....	3
<b>II. Plano de Igualdade de Gênero no INASA .....</b>	<b>4</b>
II.I. Finalidade .....	4
II.II. Partes intervenientes do INASA na definição do Plano .....	4
II.III. Objetivos do Plano .....	4
II.IV. Ações a serem implementadas .....	5
II.V. Monitorização da execução do plano .....	11

## Abreviaturas / Acrônimos

<b>CDI</b>	Centro de Desenvolvimento Institucional
<b>CICS</b>	Centro de Informação e Comunicação para Saúde
<b>CPLP</b>	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
<b>IANPHI</b>	<i>The International Association of National Public Health Institutes</i>
<b>INASA</b>	Instituto Nacional de Saúde Pública
<b>MINSAP</b>	Ministério da Saúde Pública
<b>RH</b>	Recursos Humanos
<b>SNS</b>	Sistema Nacional de Saúde

## I. Introdução

O INASA (Instituto Nacional de Saúde Pública) é uma instituição dotada da autonomia técnica, administrativa, financeira e patrimonial sob a tutela do MINSAP (Ministério da Saúde Pública da Guiné-Bissau).

Ele é membro institucional da IANPHI (Associação Internacional dos Institutos Nacionais de Saúde Pública - sigla em inglês) e do seu Conselho Executivo, assim como da Rede de Institutos de Saúde Pública da CPLP (Comunidade dos Países da Língua Portuguesa).

### II.I. Missão e Visão

#### Missão

Contribuir para melhoria da qualidade de vida da população por meio da geração, absorção e difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos em saúde, prestação e defesa de serviços de qualidade.

#### Visão

Ser uma instituição de saúde pública de excelência e inovação em ciência e tecnologia de saúde, contribuindo de maneira destacada para a melhoria da qualidade de vida da população.

### II.II. Objetivos do INASA

1. Gerar, absorver e difundir conhecimentos científicos e tecnológicos em saúde com a finalidade de proporcionar apoio estratégico ao SNS (Sistema Nacional de Saúde) e contribuir para a melhoria da qualidade da vida da população e para o exercício pleno da cidadania;
2. Promover e efetuar a investigação em saúde com base nas prioridades definidas pela agenda nacional de pesquisa;
3. Incentivar a investigação em sistema de saúde como instrumento para a definição da Política de Saúde;
4. Formar e capacitar recursos humanos para a saúde, ciência e tecnologia;
5. Garantir a investigação científica multissetorial e disciplinar, através das instituições de investigação, afins e outros órgãos de reconhecida.

## II. Plano de Igualdade de Género no INASA

### II.I. Finalidade

A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é um direito fundamental para todos e todas, constituindo um valor capital para a democracia. Apesar dos progressos alcançados no reconhecimento informal da igualdade de género, ao nível das práticas, a igualdade dos homens e das mulheres no quotidiano ainda não é uma realidade. Para que esta igualdade seja completamente conseguida, é necessário que seja exercida em todos os aspetos da vida individual, social, económica, política e laboral.

A eliminação das desigualdades entre homens e mulheres é um objetivo que deve ser prosseguido por todos, mas sobretudo por aqueles cuja influência e posicionamento serve de referência social, como é o caso do INASA.

O INASA está atualmente consciente de que a igualdade de género é uma questão social que traz benefícios diretos e indiretos, tais como: (i) o aproveitamento do potencial e as capacidades de todo o pessoal, (ii) o aumento da motivação e do compromisso com o trabalho por parte dos colaboradores, (iii) a criação de uma força de trabalho diversificada nos vários níveis da organização e (iv) a criação de uma instituição de qualidade.

O Plano de Igualdade de Género que aqui se apresenta é o fruto do compromisso do INASA para trabalhar a favor de uma sociedade mais justa, tolerante e igualitária entre mulheres e homens, que favoreça o seu desenvolvimento e em que se respeitem os direitos fundamentais e liberdades de todas as pessoas que a compõem.

É o nosso desejo que este Plano seja uma alavanca para a mudança organizacional que nos conduza a uma sociedade mais justa e adaptada às necessidades e valores do século XXI. Pretendemos também que seja uma referência para os agentes económicos, sociais e políticos nacionais da Guiné-Bissau.

### II.II. Partes intervenientes do INASA na definição do Plano

- Presidente do INASA;
- Conselho Diretivo do INASA;
- Conselho Geral do INASA.

### II.III. Objetivos do Plano

#### Geral

Promover e garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no Instituto Nacional de Saúde Pública e favorecer a convivência entre mulheres e homens no seio da comunidade profissional do instituto e

constituir um exemplo de boas práticas para a sociedade e para as instituições públicas da Guiné-Bissau.

### Objetivos específicos

- Fomentar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no INASA;
- Desmotivar o uso da linguagem preconceituosa contra um gênero e promover a visibilidade igualitária de mulheres e homens, especialmente no âmbito da comunicação institucional;
- Contribuir para o desenvolvimento de medidas de conciliação da vida familiar e profissional, bem como de medidas de conciliação entre a vida familiar e vida laboral;
- Promover a erradicação da violência de gênero no contexto universitário.

### II.IV. Ações a serem implementadas

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores						
Objetivos	Medida	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Orçamento	Calendário	Indicadores
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da instituição	CICS	RH	Sem custos específicos alocados	Janeiro a Dezembro 2024	Explicitação do compromisso nos valores e princípios Sonae
	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/conduita) enquanto valor da instituição	CICS	RH	Sem custos específicos alocados	Janeiro a Dezembro 2024	Explicitação do compromisso no Código de Ética e Conduta
	Estabelecimento de parcerias estratégicas nacionais e internacionais com partes interessadas provenientes de diferentes quadrantes da comunidade	RH	Relações Institucionais e Comunicação	Sem custos específicos alocados	Janeiro a Dezembro 2024	Divulgação pública das parcerias estabelecidas através dos canais de comunicação da instituição

Instituto Nacional de Saúde Pública • Avenida dos Combatentes da Liberdade da Pátria, Enterramento" • Apartado: 861 Bissau, 1004 Bissau Códex • Administração TM: +245 551 5150 •

E-mail: [inasagb@gmail.com](mailto:inasagb@gmail.com) / [insumbjq@gmail.com](mailto:insumbjq@gmail.com)

	Publicação, com visibilidade interna e externa, do plano para a igualdade de género, bem como do seu acompanhamento anual, de modo a sublinhar o compromisso executivo com a temática	RH	CICS	Custos relacionados com o desenvolvimento de materiais de comunicação	Contínuo	Disponibilização dos documentos nos canais digitais apropriados
<b>Assegurar a implementação do plano para a igualdade de género, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade</b>	Introdução da temática da igualdade do género nas agendas dos fóruns de gestão existentes, de forma a garantir que os líderes acompanham a implementação das políticas definidas, se responsabilizam e se comprometem com o sucesso da sua execução	Conselho Diretivo e Conselho Geral	CDI	Sem custos específicos alocados	Janeiro a Dezembro 2024	Relatórios internos partilhados com os fóruns de gestão identificados
	Monitorização e reporte anual ao Conselho Diretivo e Conselho Geral	RH	RH	Sem custos específicos alocados	Janeiro a Dezembro 2024	Reporte anual com evolução dos principais indicadores
<b>Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens no INASA</b>	Definição de um modelo de governança para acompanhamento e monitorização da temática da igualdade do género, liderado pelo Conselho Diretivo do INASA	Conselho Geral	CDI	Sem custos específicos alocados	Contínuo	Evidência de aprovação do modelo em reunião do Conselho Diretivo
<b>Envolver todos(as) os(as) colaboradores(as) na implementação do Plano para a Igualdade</b>	Partilha com os(as) colaboradores(as) de indicadores relevantes no domínio da igualdade de género, através de canais designados para o efeito	RH	CICS	Sem custos específicos alocados	Janeiro a Dezembro 2024	Evidência da comunicação interna (mensagens) e externa (notícias publicadas nas mídias) divulgadas
<b>Garantir o acompanhamento e adoção das melhores práticas em matéria de igualdade de</b>	Constituição de uma comissão para igualdade de género	RH	RH	Sem custos específicos alocados	Janeiro a Junho 2024	Evidência de estudos realizados

<b>gênero</b>						
<b>Reconhecer e integrar a igual visibilidade de homens e mulheres em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo</b>	Alinhamento de publicações corporativas com os princípios de igualdade de género, não discriminação e não assédio, por exemplo: à nossa maneira, código de ética e documentos estratégicos	CICS	RH e Conselho Diretivo	Custos relacionados com a atualização de publicações	Janeiro a Dezembro 2024	Atualização das publicações nos diferentes canais
<b>Promover a dessegregação interna e um maior equilíbrio entre homens e mulheres na instituição</b>	Desenvolvimento e implementação de canais de comunicação, debate e partilha dedicados ao tema da igualdade de género nas suas diferentes dimensões	RH e CICS	Todas as direções	Custos relacionados com o desenvolvimento e implementação das iniciativas definidas	Contínuo	Evidência da existência dos canais e da realização das sessões de debate e partilha
<b>Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação</b>	Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos(as) colaboradores(as), em matéria de igualdade e não discriminação em função do género	RH	CICS	Sem custos específicos alocados	Janeiro a Dezembro 2024	Evidência do procedimento criado e respetiva disponibilização
<b>Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para</b>	Incentivo à candidatura e seleção de homens ou mulheres para funções/profissões onde estejam sub-representados(as)	RH	Equipas de recrutamento	Sem custos específicos alocados	Contínuo	Existência de programas dedicados à atração do género sub-representados para determinadas funções/áreas

<b>mulheres e homens</b>						
<b>Contrariar a perpetuação de estereótipos de gênero e reforçar uma cultura de igualdade entre homens e mulheres</b>	Implementação contínua de <i>short lists</i> de candidatos(as) que assegurem o princípio da igualdade e não discriminação em função do gênero	RH	Equipas de recrutamento	Sem custos específicos alocados	Contínuo	Recomendação criada e partilhada com as equipas envolvidas
	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamento de gênero	RH	Equipas de recrutamento	Sem custos específicos alocados	Contínuo	Sessões de formação realizadas
<b>Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego</b>	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no gênero	RH	Equipas de recrutamento	Sem custos específicos alocados	Contínuo	Anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no gênero
<b>Proteger a segurança e a saúde da colaboradora grávida, puérpera ou lactante</b>	Criação de procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a instituição respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção	RH	RH	Sem custos específicos alocados	Contínuo	Evidência de procedimento interno criado

	Criação de procedimento para assegurar que a empresa substitui temporariamente colaboradora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente do trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos	RH	RH	Sem custos específicos alocados	Janeiro a Dezembro 2024	Evidência de procedimento interno criado e implementado
--	--	----	----	---------------------------------	-------------------------	---

Dimensão: Formação inicial e contínua						
Objetivos	Medida	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Orçamento	Calendário	Indicadores
<b>Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre homens e mulheres</b>	Desenvolvimento e integração no plano formativo de módulos relacionados com as temáticas da igualdade entre homens e mulheres	RH	CICS	Sem custos específicos alocados	Janeiro a Dezembro 2024	Evidência dos conteúdos formativos disponibilizados sobre igualdade de gênero
<b>Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma</b>	Desenvolvimento e implementação de ações de sensibilização e consciencialização, que preparem os líderes para gerir a diversidade das equipas e a igualdade de gênero	RH	CICS	Custos relacionados com a implementação o das iniciativas	Janeiro a Dezembro 2024	Realização de série de eventos, dinamizados por influenciadores(as) internos e externos, para debater temas relacionados com a igualdade de gênero e as mulheres na liderança.
<b>Incentivar a participação equilibrada de homens e mulheres em</b>	Incorporação da temática da igualdade entre homens e mulheres em formações gerais e técnicas, sempre que aplicável	RH	Equipas de Formação	Sem custos específicos alocados	Janeiro a Dezembro 2024	Evidência de conteúdos sobre a igualdade de gênero nos materiais formativos

<b>lugares de decisão</b>	Controlo e minimização do risco de saída das mulheres de elevado talento e potencial, particularmente no nível estratégico	RH	RH	Sem custos específicos alocados	Janeiro a Dezembro 2024	Análise de percentagem de mulheres <i>top talent</i> e a sua variação
<b>Promover a igualdade entre homens e mulheres no domínio da progressão, desenvolvimento profissional e carreira</b>	Criação de programas de gestão de carreira para o gênero sub-representado, que disponibilizem as ferramentas necessárias para o seu desenvolvimento e potenciem a sua progressão	RH	RH	Sem custos específicos alocados	Janeiro a Dezembro 2024	Criação de Programa de Desenvolvimento Acelerado para as mulheres consideradas <i>top talent</i>
<b>Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual</b>	Desenvolvimento regular de estudos de avaliação e acompanhamento das condições salariais, procurando garantir mecanismos de controlo de paridade de gênero nesta matéria	RH	RH	Sem custos específicos alocados	Contínua	Reporte interno de acompanhamento da evolução das condições salariais do grupo
<b>Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do gênero, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</b>	Avaliação periódica das perceções dos(as) colaboradores(as) relativamente à temática da igualdade de gênero na organização, procurando aferir alavancas e barreiras existentes	RH	RH	Custos relacionados com o desenvolvimento e análise dos estudos internos realizados	Cada 6 meses	Evidência de estudos internos realizados (Clima Social) e respetivas conclusões
<b>Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da instituição</b>	Criação e implementação de procedimento que permita assegurar uma representação mínima de cada gênero nos órgãos de administração e fiscalização	Conselho Diretivo	RH	Sem custos específicos alocados	Janeiro a Dezembro 2024	Análise de representatividade de homens e mulheres nos órgãos de administração e fiscalização

**Dimensão: Prevenção da prática de assédio no local de trabalho**

<b>Objetivos</b>	<b>Medida</b>	<b>Unidades responsáveis</b>	<b>Unidades envolvidas</b>	<b>Orçamento</b>	<b>Calendário</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho</b>	Elaboração de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	CICS	RH	Sem custos específicos alocados	Janeiro a Dezembro 2024	Evidência do documento disponibilizado na internet do grupo
<b>Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do(a) colaborador(a)</b>	Elaboração de procedimento interno para reporte e análise de situações de potencial assédio no trabalho	CDI	RH	Sem custos específicos alocados	Janeiro a Dezembro 2024	Relatórios internos partilhados com a Comissão de Ética do grupo
	Formalização de canal de comunicação interna de forma alargada, como canal privilegiado para receber e gerir as sugestões e denúncias dos(as) colaboradores(as) no domínio da igualdade de gênero e assédio no trabalho	CDI	CICS	Sem custos específicos alocados	Janeiro a Dezembro 2024	Evidência da comunicação realizada

## **II.V. Monitorização da execução do plano**

A execução do plano de igualdade de género do INASA, será alvo de um processo sistemático de acompanhamento no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.