

Plano para a igualdade de Género

2021/2022



INDICE

Introdução.....	2
Caraterização da Instituição.....	3
Os princípios da Instituição.....	4
Caracterização do capital humano.....	4
Indicadores relativos ao ano de 2020.....	5
Total de profissionais por género.....	5
Profissionais por local e género.....	5
Profissionais por grupo etário e género.....	6
Por antiguidade e Género.....	6
Habilitações literárias por género.....	7
Grupo profissional e género.....	7
Remunerações e género.....	8
Remunerações máximas e mínimas.....	8
Políticas da Igualdade de Género no Centro Hospitalar Universitário do Algarve.....	9

Introdução

Desde 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem procurado garantir os direitos no trabalho e melhorar as condições de trabalho para mulheres e homens. A igualdade está consagrada na Constituição da OIT e, em 1951, a OIT adotou a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração (n.º 100). Sabendo que a discriminação na remuneração não poderia ser combatida efetivamente sem assegurar maior proteção contra a discriminação no emprego e na profissão, a OIT adotou a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) (n.º 111) em 1958.

Apesar de o relatório sobre a igualdade de género, cidadania e não discriminação do Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE, relativo a vários indicadores relevantes, e tendo por referência o ano de 2020, ser indicativo de que as mulheres são, atualmente, a grande força de trabalho na Saúde; e de o número de mulheres que hoje em dia trabalha na economia formal não ter, de facto, precedentes, é certo, que, não obstante, e apesar de todos os desenvolvimentos ocorridos nos últimos cinquenta anos, as mulheres continuam a enfrentar múltiplas formas de discriminação no mercado de trabalho.

O presente plano anual para a igualdade de género, aplicável desde a data da sua aprovação pelo Órgão de Gestão em 02.09.2021 até ao final do ano de 2022, pretende dar efetiva visibilidade e efetividade à questão da igualdade entre homens e mulheres como aspeto essencial da dignidade da pessoa humana, tal como prevista nos artigos 9º h) e 13º n.º 2 da Constituição da República Portuguesa.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos reconhece a igualdade de género como um direito fundamental e o Estado Português tem traduzido na sua moldura legal esse mesmo princípio e direito fundamental, desde logo ao consagrá-lo na Constituição da República Portuguesa e em outros diplomas legais e Resoluções de Conselho de Ministros:

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril,
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012,
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março,
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março
- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto;

- Lei nº 60/2018, de 21 de agosto;
- Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio.

Nos termos do Artigo 24º do Código do Trabalho, o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho entre homens e mulheres implica o direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, designadamente no que diz respeito a:

- a) critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer sector de atividade e a todos os níveis hierárquicos;
- b) acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- c) retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;
- d) filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

Tendo em conta os dados do relatório sobre o ano de 2020, estabelece-se neste plano, excecionalmente vigente por período superior a 1 ano, quais os eixos de ação e estratégias prioritárias nesta nobre e importante matéria.

Caraterização da Instituição

O Centro Hospitalar Universitário do Algarve, E. P. E. (CHUA) é a única instituição pública hospitalar no Algarve.

Enquanto entidade pública empresarial, o CHUA integra o sector público empresarial, tendo sido criada pelo DL 69/2013 (17.maio), que determinou a criação do Centro Hospitalar do Algarve, E. P. E. por fusão e conseqüente extinção do Hospital de Faro, E. P. E e do Centro Hospitalar do Barlavento Algarvio, E. P. E., e do DL 101/2017 (23.ago), que alterou a denominação do centro hospitalar, procedeu à integração do Centro de Medicina Física e Reabilitação do Sul e reforçou o papel do consórcio com a Universidade do Algarve relativa ao Mestrado Integrado em Medicina, no quadro do Centro Académico de Investigação e Formação Biomédica do Algarve).

Os princípios da Instituição

Missão

Prestar os melhores cuidados de saúde diferenciados em toda a região do Algarve, e parte do Alentejo, com elevado nível de rigor, competência e excelência, estimulando a formação pré e pós graduada e a investigação, assente na humanização dos cuidados e promoção do espírito de equipa e pertença institucional de todos os profissionais.

Visão

O CHUA pretende ser um exemplo na prestação de cuidados de saúde, evoluindo numa perspetiva de crescimento sustentável, compromisso, sentido de mudança e diferenciação, ambicionando a criação de valor para todos os seus utentes, tornando-se uma marca de referência no setor da saúde.

Valores

- Humanização, dedicação e empenho
- Competência, excelência e rigor;
- Contextos de trabalho saudáveis;
- Motivação e satisfação dos profissionais;
- Trabalho em equipa, com ênfase na multidisciplinaridade;
- Respeito pelos princípios éticos, dignidade humana, direitos dos utentes e por elevados padrões de segurança e qualidade assistencial;

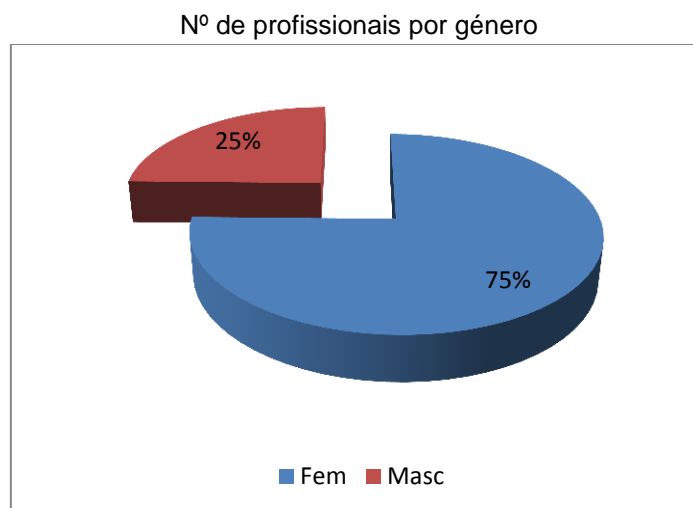
Caracterização do capital humano

As pessoas assumem um papel central na prossecução da missão do CHUA, sendo a qualificação dos colaboradores e o desenvolvimento das carreiras dos profissionais de saúde fundamentais para o cumprimento da missão do Centro Hospitalar.

Em 31 de Dezembro de 2020, o CHUA contava com um total de 4774 pessoas ao serviço, sendo 3596 do género feminino e 1178 do género masculino.

Indicadores relativos ao ano de 2020

Total de profissionais por género



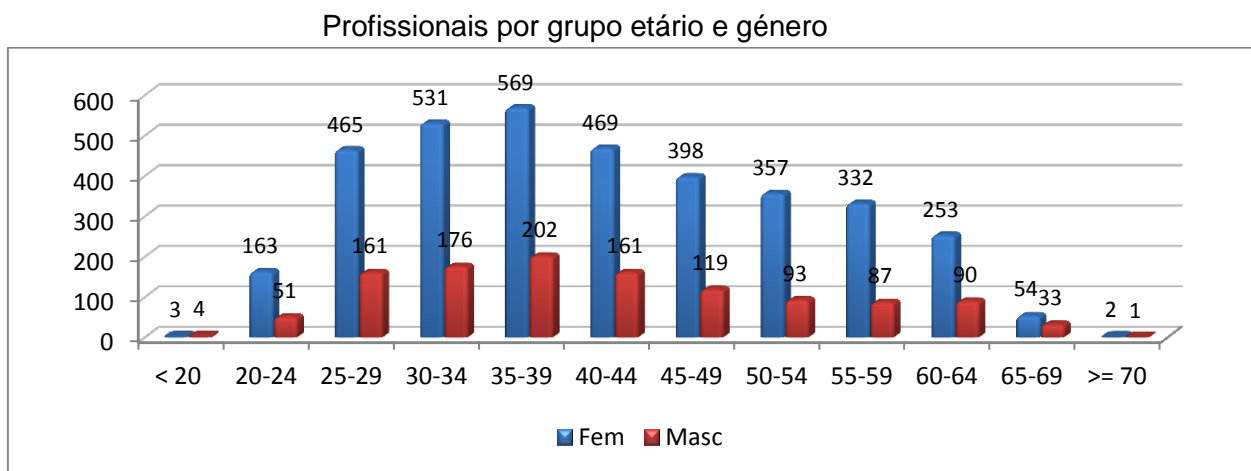
Quadro nº 1- Fonte RHV/SAG (dados de 31-12-2020)

Profissionais por local e género

Nº profissionais por local e género

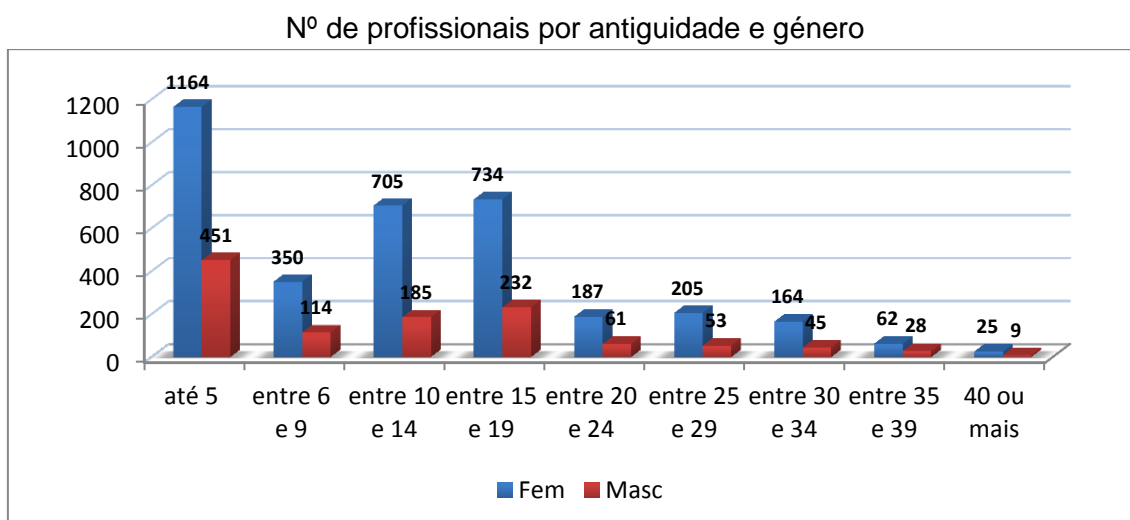
Local de Trabalho	Fem	Masc	total
Unidade Hospitalar de Faro	2108	703	2811
Unidade Hospitalar de Portimão	1212	400	1612
Unidade Hospitalar de Lagos	112	28	140
CMRSul	92	30	122
SUB - Albufeira	23	3	26
SUB- Loulé	22	5	27
SUB – Vila real Sto. António	27	9	36

Profissionais por grupo etário e género



Fonte RHV/SAG (dados de 31-12-2020)

Por antiguidade e Género

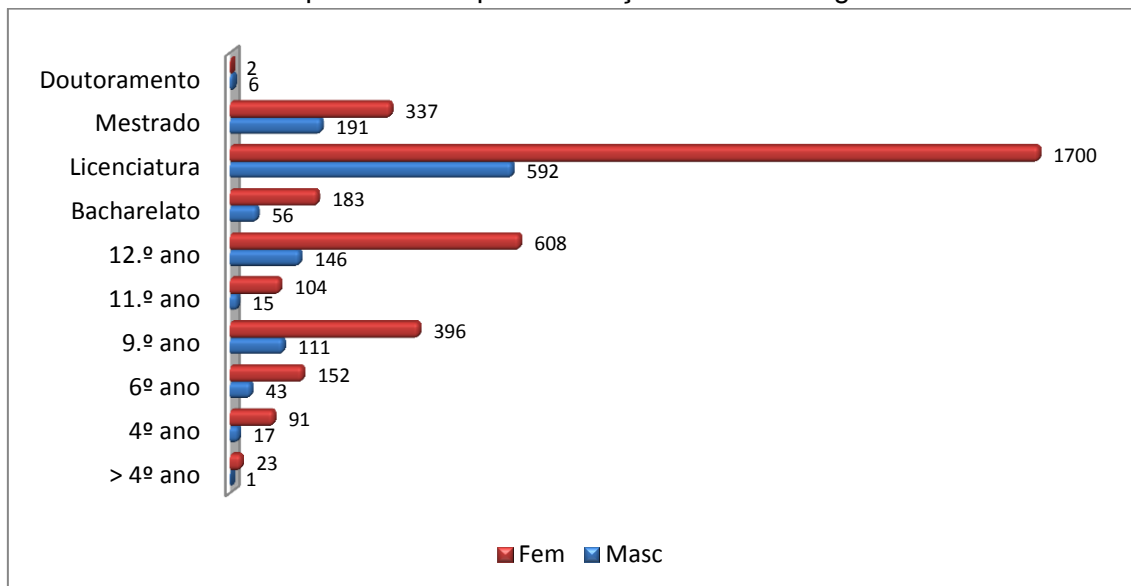


Fonte RHV/SAG (dados de 31-12-2020)

Em ambos os géneros o número máximo de anos de serviço situa-se em “até 5 anos”.

Habilitações literárias por género

Nº de profissionais por habilitações literárias e género



Fonte RHV/SAG (dados de 31-12-2020)

Dada a especificidade das carreiras em ambos os géneros a maioria detém como habilitações literárias a licenciatura

Grupo profissional e género

Grupo profissional e género

Grupo Profissional	Nº			%	
	Fem	Masc	Total	Fem	Masc
Administração Hospitalar	4	3	7	57%	43%
Assistente Operacional	920	257	1177	78%	22%
Assistente Técnico	452	85	537	84%	16%
Conselho Fiscal	1	2	3	33%	67%
Capelão	0	1	1	0%	100%
Pessoal de Enfermagem	1404	321	1725	81%	19%
Pessoal de Informática	6	14	20	30%	70%
Pessoal Dirigente	15	9	24	63%	38%
Pessoal Docente	2	0	2	100%	0%
Pessoal em formação pré carreira Médica	157	120	277	57%	43%
Pessoal Farmacêutico	27	6	33	82%	18%
Pessoal Médico	249	220	469	53%	47%
Pessoal Téc. Sup. de Diagnóstico e Terapêutica	255	112	367	69%	31%
Pessoal Técnico Superior de Saúde	37	4	41	90%	10%
Técnicos Superiores	67	24	91	74%	26%
Total Geral	3596	1178	4774	75%	25%

Fonte RHV/SAG (dados de 31-12-2020)

Na generalidade das carreiras profissionais predomina o género feminino exceto o Capelão e o pessoal de Informática (70%).

Remunerações e género

Remunerações mensais

Escala remuneratório	Nº			%		
	Fem	Masc	Total	Fem	Masc	Total
de 501 a 1000	1385	348	1733	80%	20%	36,30%
de 1001 a 1500	1419	382	1801	79%	21%	37,73%
de 1501 a 2000	458	212	670	68%	32%	14,03%
de 2001 a 2500	75	30	105	71%	29%	2,20%
de 2501 a 3000	157	108	265	59%	41%	5,55%
de 3001 a 3500	27	29	56	48%	52%	1,17%
de 3501 a 4000	6	15	21	29%	71%	0,44%
de 4001 a 4500	21	22	43	49%	51%	0,90%
de 4501 a 5000	33	28	61	54%	46%	1,28%
>5000	15	4	19	79%	21%	0,40%
Total Geral	3596	1178	4774	75%	25%	100%

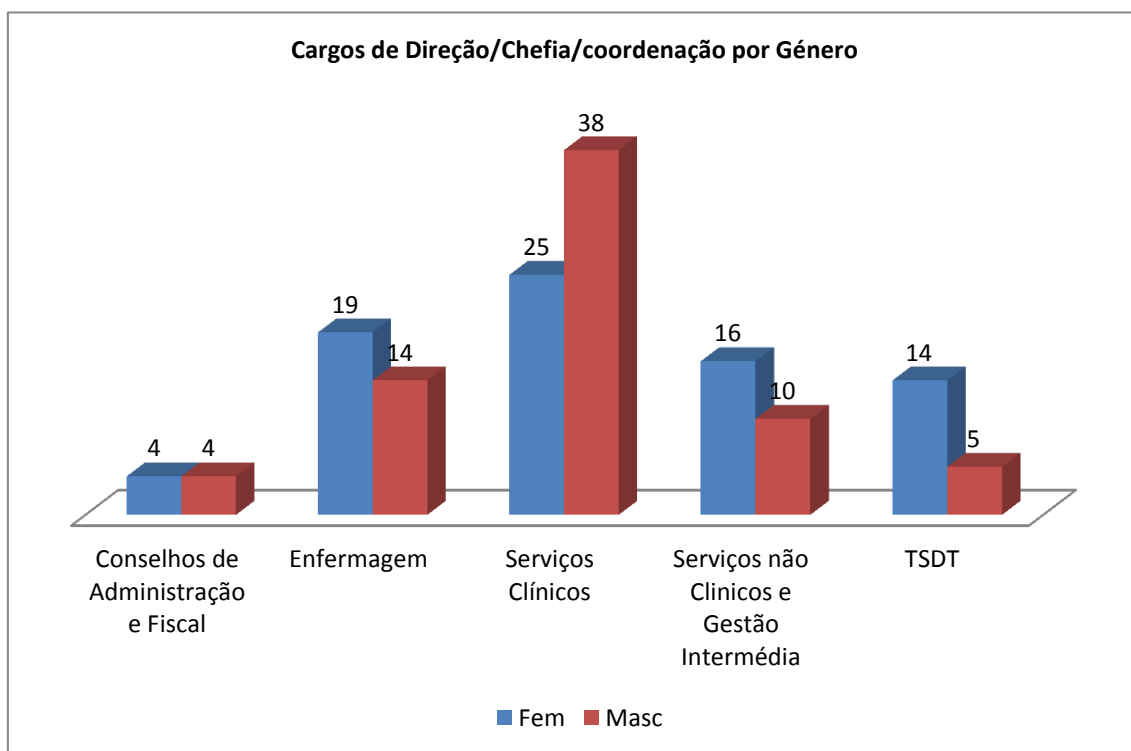
Fonte RHV/SAG (dados de 31-12-2020)

Remunerações máximas e mínimas

Remuneração mensal	Fem	Masc
Mínima (€)	645,07	645,07
Máxima (€)	5539,8	5539,8

As remunerações máximas e mínimas não diferem no género, uma vez que as remunerações são pagas mediante tabelas que decorrem da lei.

Profissionais em Cargos de Direção/chefia/Coordenação por género



À exceção dos Serviços Clínicos, onde o número é superior no género masculino as mulheres tem maior representatividade nos cargos de Chefia.

Políticas da Igualdade de Género no Centro Hospitalar Universitário do Algarve

Para que a igualdade de género seja uma realidade, é imprescindível que o respeito pelo princípio da igualdade se concretize.

O CHUA assume o compromisso da promoção da igualdade de direitos e liberdades para todos, reconhecendo e valorizando todos os profissionais independentemente do género, da condição física ou nacionalidade, reconhecendo e valorizando todos os profissionais.

Fruto das características e das carreiras e profissionais na área da saúde, existe uma muito elevada taxa de feminização (75%).

A representatividade do género masculino é reduzida em quase todos os grupos profissionais com exceção do capelão, pessoal de Informática e pessoal médico.

Relativamente aos processos de recrutamento e políticas salariais, o CHUA encontra-se obrigado a cumprir o normativo legal vigente, o que garante a existência de não discriminação, considerando nomeadamente o disposto no art. 28º do Decreto-Lei nº 28/2017, de 10 de fevereiro. Em termos de paridade está bastante afetada, não pela existência de políticas discriminatórias, mas pela pouca participação do género masculino nos processos de recrutamento.

Objetivos Genéricos do Plano para a Igualdade Género 2021/2022:

Considerando que são consideradas, nomeadamente pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, boas práticas de Igualdade de Género:

- a) Adoção de medidas de discriminação positiva em favor do sexo sub-representado no recrutamento e seleção;
- b) Promoção de forma sistemática de contratação de homens e mulheres para áreas onde estejam sub-representados/as;
- c) Promoção de uma representação mais equilibrada de homens e mulheres nas diversas categorias profissionais, principalmente nas de quadro de chefia, formalizando uma política que a enquadre;
- d) Tratamento de forma sistemática de toda a informação relativa aos recursos humanos da entidade desagregada por sexo;
- e) Implementação de Planos de Ação para a Igualdade;
- f) Utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação interna e externa da entidade
- g) Promoção de ações de formação interna e de ações de sensibilização em igualdade de género que abranjam o maior número de trabalhadores/as dos diferentes níveis e categorias profissionais da entidade, inclusive para os cargos dirigentes
- h) Sensibilização de raparigas estudantes para enveredarem áreas das tecnologias e engenharias onde estão sub-representadas
- i) Incluir nos mecanismos de avaliação de satisfação (clima social e organizacional) aos/às trabalhadores/as questões em matéria de Igualdade de Género e de Conciliação;
- j) Adoção de medidas específicas que favoreçam a reintegração na vida ativa de trabalhadores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares

- k) Adoção de normas que assegurem o respeito pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho e que os/as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, física, de índole sexual ou outra, criando igualmente medidas reparadoras;
- l) Adoção de medidas que reduzam na organização as disparidades salariais entre mulheres e homens;

Considerando que, no que diz respeito a políticas de recrutamento e políticas remuneratórias, não se considera que seja necessária a implementação de medidas específicas no lapso temporal 2021/2022, posto que a legislação aplicável já é garantia da paridade entre os géneros, definem-se como objetivos para o presente plano:

- Criação de um Grupo de Implementação do Plano de Igualdade de Género (GIPIG), que deverá estabelecer e definir as metas, valores e estratégias a implementar nas várias áreas de intervenção aqui definidas;
- Nomeação de uma conselheira e de uma provedora para a igualdade;
- Formação e ações de sensibilização em Igualdade de Género e no domínio da prevenção e combate à violência doméstica e de género;
- Divulgação do regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica e à proteção e assistência das suas vítimas, em particular os direitos que lhes assistem a título de tutela social, no âmbito laboral;
- Facilitação informal da organização do tempo de trabalho com vista à conciliação da vida profissional com a vida familiar e/ou pessoal;
- Celebração de protocolos com serviços de apoio para familiares;
- Celebração de protocolos de facilitação do acesso a serviços de apoio a familiares idosos/as ou com deficiência;
- Promoção de atividades direcionadas aos/às trabalhadores/as e suas famílias;
- Efetivação de práticas e discursos de Igualdade de Género nos serviços, criando uma cultura organizacional promotora da Igualdade de Género.