

# Relatório para a igualdade de género, cidadania e não discriminação

---

2020



## INDICE

Introdução.....	2
Caraterização da Instituição.....	2
Os princípios da Instituição.....	3
Caracterização do Capital Humano.....	4
Indicadores.....	4
Total de profissionais por género.....	4
Profissionais por local e género.....	5
Profissionais em Cargos de Direção/chefia/Coordenação por género.....	5
Por antiguidade e Género.....	6
Habilitações literárias por género.....	7
Grupo profissional e género.....	8
Remunerações e género.....	9
Remunerações máximas e mínimas.....	9
Conclusão.....	10

## Introdução

O presente relatório para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação do CHUA resulta da vontade institucional do Conselho de Administração de implementar medidas que visem garantir os princípios da igualdade de oportunidade em função do género.

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 Republica Portuguesa e em outros diplomas legais e Resoluções de Conselho de Ministros:

- Resolução do Conselho de Ministros nº 70/2008, de 22 de abril,
- Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012,
- Resolução do Conselho de Ministros nº 13/2013, de 8 de março,
- Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de março
- Lei nº 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.

De acordo com a Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 5 de março, as empresas do setor empresarial do Estado deverão promover, de três em três anos, à elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio da Internet, sobre as remunerações pagas a homens e mulheres tendo em vista o diagnóstico e a prevenção e correção de diferenças injustificadas nessas remunerações.

## 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 consequente 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;

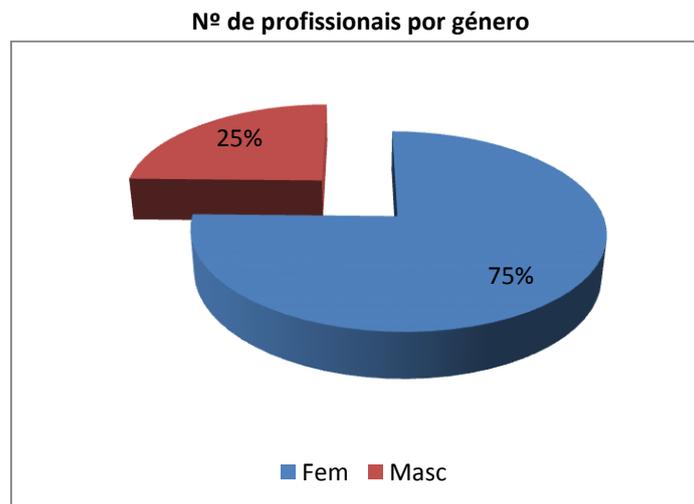
## Caracterização do Capital Humano

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

### Total de profissionais por género



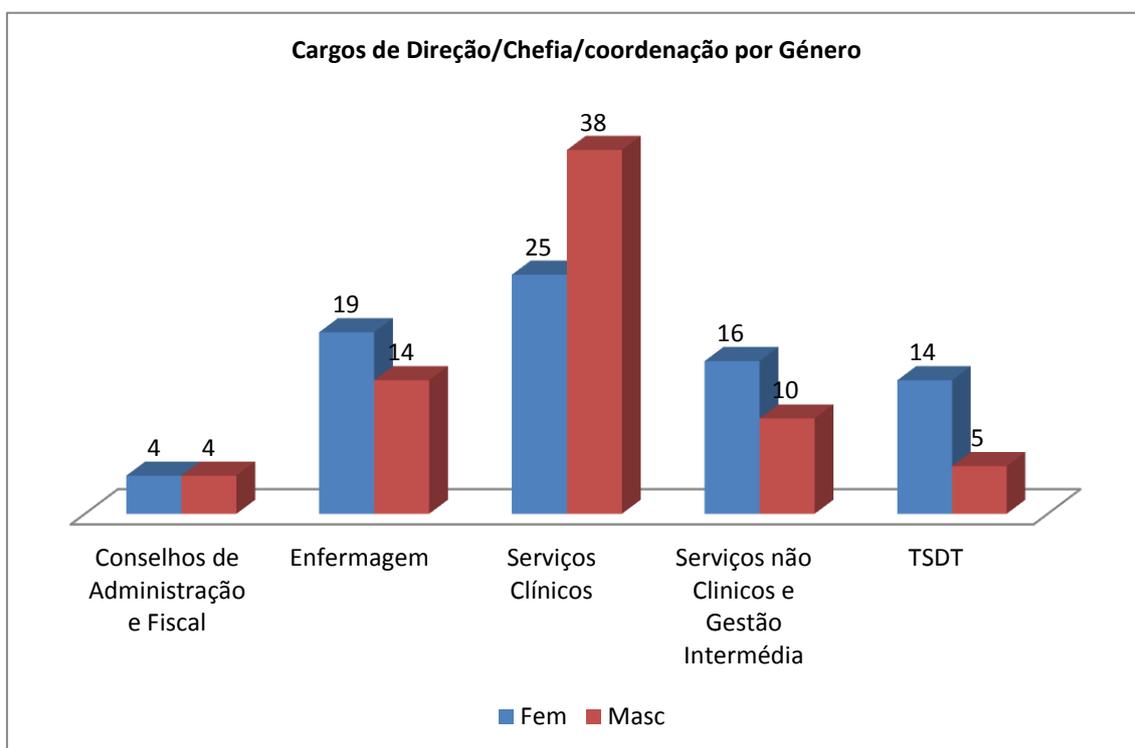
Quadro nº 1- Fonte RHV/SAG (dados de 31-12-2020)

## Profissionais por local e género

Nº profissionais por local e género

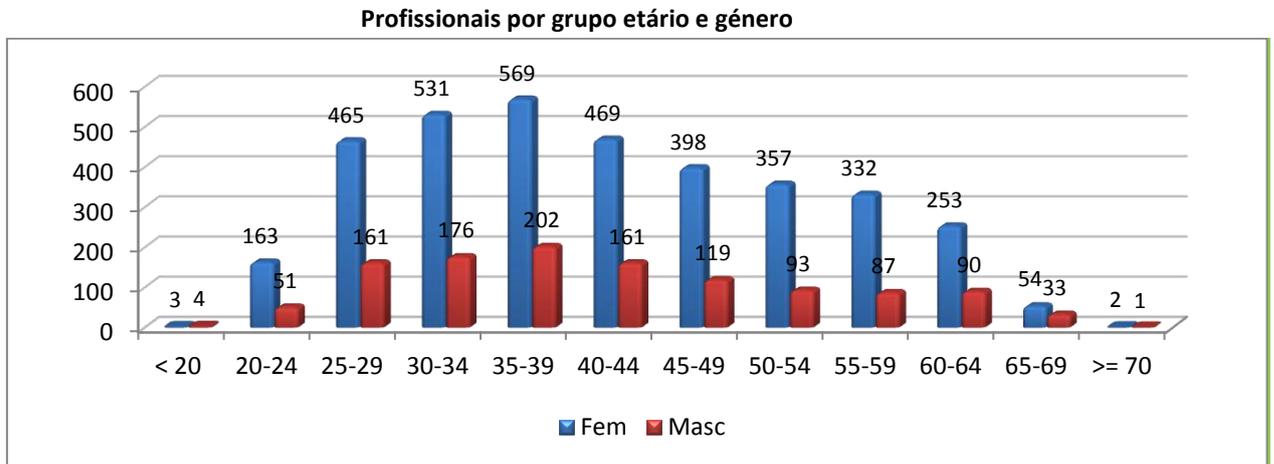
Local de Trabalho	Fem	Masc	total
Unidade Hospitalar de Faro	2108	703	2811
Unidade Hospitalar de Portimão	1212	400	1612
Unidade Hospitalar de Lagos	112	28	140
CMRSul	92	30	122
SUB - Albufeira	23	3	26
SUB- Loulé	22	5	27
SUB – Vila real Sto. António	27	9	36

## Profissionais em Cargos de Direção/chefia/Coordenação por género



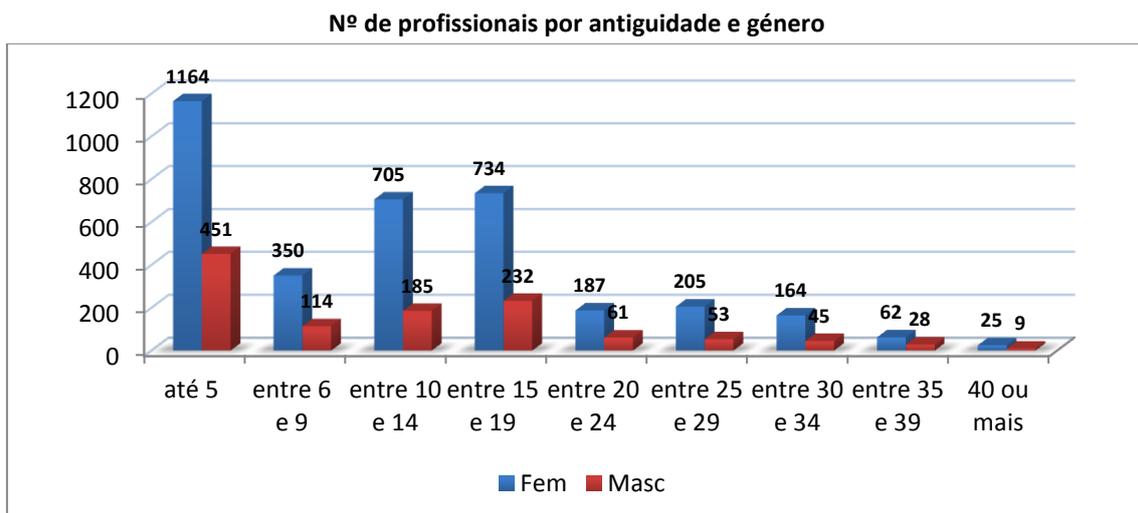
À exceção dos Serviços Clínicos, onde o número é superior no género masculino as mulheres tem maior representatividade nos cargos de Chefia.

## Profissionais por grupo etário e género



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

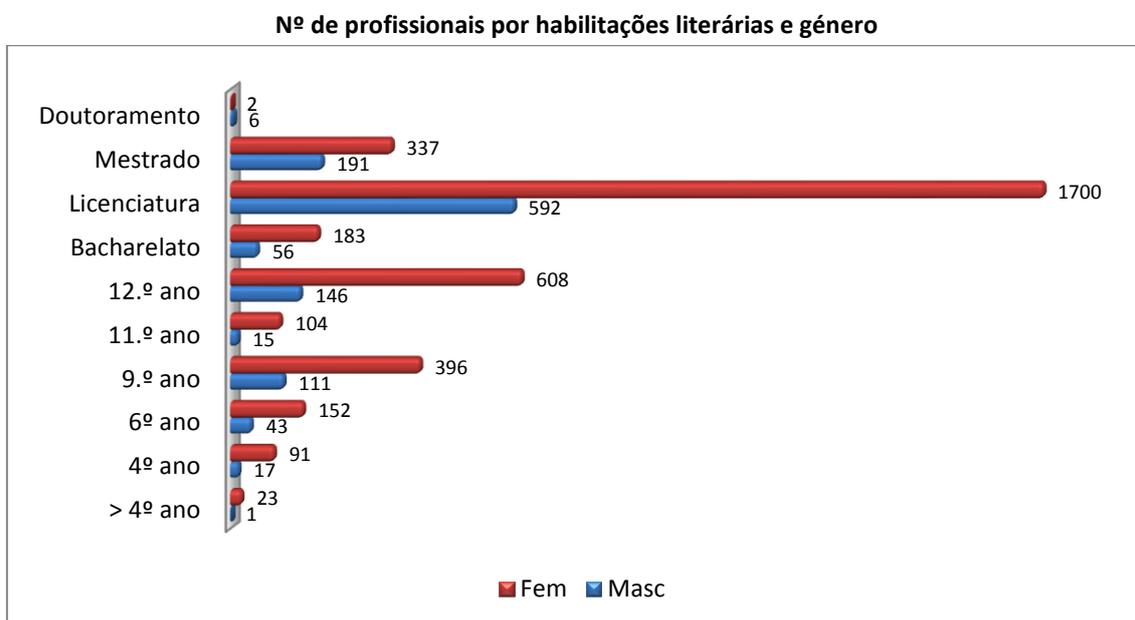
## Por antiguidade e Género



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



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

Dada a especificidade das carreiras independentemente do género 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%
<b>Total Geral</b>	<b>3596</b>	<b>1178</b>	<b>4774</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>

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 onde o género masculino representa (70%). No pessoal Médico a igualdade de género apresenta-se um pouco mais equilibrada, sendo de (57%) o género feminino e (43%) o masculino.

## Remunerações e género

Escala remuneratório	Remunerações mensais					
	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%
<b>Total Geral</b>	<b>3596</b>	<b>1178</b>	<b>4774</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>

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

Cerca de 74% dos colaboradores auferem entre 501 e 1500 euros mensais

## 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.

## Conclusão

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.

No que se refere aos processos de recrutamento e políticas salariais o CHUA encontra-se obrigado ao cumprimento da lei em vigor, o que garante a não discriminação.

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.