



Plano de Igualdade e Género 2023



ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1. Caracterização geral dos colaboradores do CHMA.....	7
Quadro 2. Habilitações literárias por faixa etária dos colaboradores do CHMA.....	9
Quadro 3. Cargos de chefia de colaboradores do CHMA.....	11

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico de grupo etário dos colaboradores do CHMA.....	8
Figura 2. Gráfico de nível de habilitação de colaboradores do CHMA.....	9
Figura 3. Gráfico de grupo profissional de colaboradores do CHMA.....	-10
Figura 4. Gráfico de cargos de chefia de colaboradores do CHMA.....	11

INDÍCE

1. Enquadramento.....	4
2. Caracterização da Instituição e Área de Influência	4
3. Caracterização Geral dos Colaboradores.....	7
3.1. Caracterização por Grupo Etário.....	7
3.2. Caracterização por Nível de Habilitação.....	8
3.3. Caracterização por Grupo Profissional.....	10
3.4. Caracterização por Cargos de Chefia.....	10
4. Plano de Ação.....	12
4.1. Boas Práticas no CHMA – Situação Atual.....	12
4.2. Domínios de Intervenção.....	13
5. Referências Bibliográficas.....	14

1. ENQUADRAMENTO

Nos termos do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaboram anualmente planos para a igualdade 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, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet.

Também ainda, segundo o artigo 23º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de Dezembro de 1948, Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego; Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual; Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social; Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

A situação de mulheres e homens no mercado de trabalho em Portugal sempre foi caracterizada por desigualdades significativas, ainda que o crescimento feminino seja cada vez mais notável e ocupe cada vez mais um lugar igualitário à posição masculina, anteriormente marcado por diferentes direitos e remunerações entre os sexos.

Deste modo, e para fazer valer a Lei acima mencionada, o Centro Hospitalar Médio Ave apresenta o plano de ação que se segue, de forma a realçar e promover políticas contínuas não discriminatórias a todos os níveis.

2. CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

O Centro Hospitalar do Médio Ave, E.P.E., adiante designado por CHMA, foi criado pelo Decreto-Lei nº50-A/2007 de 28 de Fevereiro, possui o número de identificação de pessoa coletiva 508093937 e tem sede em Santo Tirso.

O CHMA constitui, de acordo com o artigo 5º do Decreto - Lei nº 50-A/2007 DE 28 de Fevereiro, um Estabelecimento Público do Serviço Nacional de Saúde, de natureza empresarial, sendo uma Pessoa Coletiva dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, nos termos do Decreto - Lei nº 558/99, de 17 de Dezembro, e do artigo 18º do anexo da Lei nº27/2002 de 08 de Novembro, e resulta por fusão das seguintes unidades de saúde:

- a) Hospital Conde de São Bento – Santo Tirso;
- b) Hospital S. João de Deus, E.P.E. – Vila Nova de Famalicão

O CHMA tem como visão contribuir para ampliar e melhorar a acessibilidade das pessoas aos serviços do CHMA, E.P.E. e otimizar a utilização dos recursos existentes, através de um atendimento de qualidade, em tempo útil, com eficiência e humanidade no quadro dos recursos disponíveis e das capacidades instaladas e ainda apostar no desenvolvimento de parcerias sinérgicas e articulação com outros serviços de saúde, sociais e de ensino tornando o CHMA, E.P.E. uma instituição de referência nacional e internacional ao nível da prestação de cuidados e da investigação.

O CHMA, E.P.E. tem como missão prestar cuidados de saúde a toda a população, de forma integrada, através de uma rede de serviços de fácil acesso, com uma eficiência técnica e social de elevado nível, que permita a obtenção de ganhos em saúde. Colabora, ainda, no desenvolvimento dos programas de saúde de âmbito regional e ou nacional, promovidos pela tutela ou entidades parceiras.

O CHMA, E.P.E. tem como valores essenciais:

- a) Rigor. Promover a responsabilidade individual e coletiva na boa prática clínica e na adequada utilização de recursos;
- b) Transparência na governação. Privilegiar uma relação personalizada, escutar e dar resposta às preocupações e necessidades e oferecer sempre um serviço humanizado, seguindo elevados padrões de comportamento ético;
- c) Inovação. Adotar formas de atuação inovadoras, que promovam serviços mais eficazes, cómodos e rápidos. O mesmo princípio é válido para procedimentos internos que visam melhorar os serviços em rapidez e rigor;
- d) Qualidade. Promover o trabalho em equipa, a responsabilidade individual, a iniciativa, a confiança, o nível de serviço e a comunicação, conseguindo assim elevados níveis de participação entre todos. Apostar no desenvolvimento pessoal e profissional dos nossos

colaboradores, capitalizando todo o conhecimento criado numa importante fonte de informação e diferenciação para todos;

e) Responsabilidade Social e Ambiental. Respeitar o bem-estar e o futuro da comunidade onde estamos inseridos, fomentando um espírito ativo de responsabilidade social e ambiental;

f) Performance. Alcançar de uma forma continuada os melhores indicadores, com o objetivo de cumprir a nossa missão, garantindo o presente e sustentando o nosso desenvolvimento futuro;

g) Equidade. Imparcialidade no tratamento e igualdade no acesso.

Para satisfazer a sua missão, o CHMA, E.P.E. tem como objetivos:

a) Prestar cuidados de saúde diferenciados, de qualidade, em tempo adequado, com eficiência e em ambiente humanizado;

b) Intervir na prevenção da doença;

c) Constituir-se como entidade de referência na elaboração de padrões para a prestação de cuidados;

d) Promover o ensino e a formação, como condição para uma prática excelente;

e) Promover a investigação científica e a investigação em cuidados de saúde;

f) Prosseguir a melhoria contínua da qualidade;

g) Promover o desenvolvimento profissional dos seus colaboradores através da responsabilização por resultados, instituindo em simultâneo uma política de incentivos à produtividade, ao desempenho e ao mérito;

h) Otimizar a utilização dos recursos disponíveis;

i) Desenvolver programas de melhoria da eficiência operacional, tendentes a garantir o equilíbrio económico-financeiro.

O cumprimento dos objetivos quantificados e assumidos, através dos contratos programa e planos de ação, serão objeto de avaliação interna e externa, no sentido de assegurar a concretização das metas estabelecidas.

Importa ainda referir que a criação do CHMA, EPE pressupunha a agregação de duas unidades hospitalares numa entidade estrutural e economicamente mais robusta e com maior potencial de resposta às necessidades da população de referência. Para isso era necessária a unificação e otimização de serviços possibilitando gerar economias de escala e aproveitamento de sinergia.

O CHMA, E.P.E. tem como área de influência os concelhos de Santo Tirso, Trofa e Vila Nova de Famalicão, com aproximadamente 250 mil habitantes com resposta direta.

Pode, acessoriamente, explorar serviços e efetuar operações civis e comerciais relacionadas, direta ou indiretamente, no todo ou em parte, com o seu objeto social ou

que sejam suscetíveis de facilitar ou favorecer a sua realização, desde que devidamente autorizadas.

Sempre que oportuno e com o objetivo de alcançar níveis de eficiência e rentabilização de recursos estabelecidos em Contrato – Programa, o CHMA, E.P.E. poderá prestar cuidados de saúde fora desta área de influência direta referida no ponto dois, nas especialidades já existentes ou noutras que venham a ser possível criar.

3. CARACTERIZAÇÃO GERAL DOS COLABORADORES

A 28 de novembro de 2022, o Centro Hospitalar Médio Ave, EPE, tinha a exercer funções 1259 colaboradores, dos quais 999 são mulheres e 260 são homens, evidenciando-se, desta forma, uma predominância do sexo feminino (79,35%):

Género			Representação	
Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
999	260	1259	79,35%	20,65%

Quando.1. Caracterização geral dos colaboradores do CHMA.

3.1. CARACTERIZAÇÃO POR GRUPO ETÁRIO

O grupo etário com maior número de colaboradores encontra-se na faixa etária dos 38 aos 43 anos, com 244 (19,38%) colaboradores, onde 192 (78,69%) são mulheres e 52 (21,31%) são homens. Imediatamente de seguida encontra-se o grupo dos 44 aos 49 anos, com 198 (15,73%) colaboradores, onde o sexo feminino representa 82,32% (163 colaboradoras) e o sexo masculino encontra-se com 17,68% (35 colaboradores).

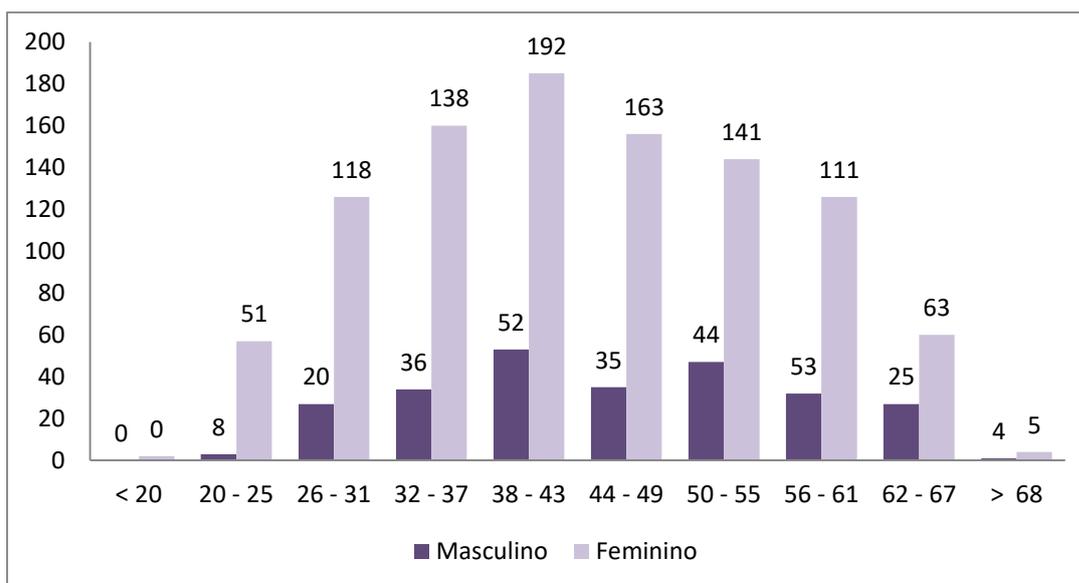


Fig.1. Gráfico de grupo etário dos colaboradores do CHMA.

3.2. CARACTERIZAÇÃO POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO

Após analisar os dados, podemos constatar que a grande maioria do número de colaboradores possui uma Licenciatura, com 661 pessoas (52,50%), onde 515 (77,91%) são mulheres e 146 (22,09%) são homens, seguindo-se assim os colaboradores com o 12º ano de escolaridade, com um total de 161 (12,79%), em que 133 (82,61%) são mulheres e 28 (17,39%) são homens.

Seguem-se as pessoas que possuem Mestrado, com 162 pessoas (12,87%), onde 123 (75,93%) são mulheres e 39 (24,07%) são homens.

Ao menor número de colaboradores corresponde o doutoramento, o 7º e 8º ano de escolaridade, com apenas 1 colaborador por nível de habilitação. No doutoramento e no 7º ano existe um total de 2 (0,16%) colaboradores do sexo feminino (1 por cada habilitação) e 1 (0,08%) do sexo masculino com o 8º ano de escolaridade.

De realçar que as faixas etárias mais baixas estão alocadas a colaboradores mais antigos.

Quando nos referimos às habilitações por faixa etária, verificamos que:

Faixa Etária	Habilitação Predominante	Total de Pessoas com essa Habilitação	Mulheres	Homens
< 20	12º ano e Ensino Secundário Não Superior de Nível IV	0 – 12º ano 0 – Ens. Sec. Não Sup.Nível IV	0	0
20 – 25	Licenciatura	30	27	3
26 – 31	Licenciatura	60	54	6
32 - 37	Licenciatura	103	83	20
38 – 43	Licenciatura	161	126	35
44 - 49	Licenciatura	104	83	21
50 - 55	Licenciatura	79	56	23
56 – 61	Licenciatura	74	59	15
62 -67	Licenciatura	41	23	18
> 68	Licenciatura	9	5	4

Quadro.2. Habilitações literárias por faixa etária dos colaboradores do CHMA.

Após analisar o quadro acima, podemos concluir que em todas as faixas etárias, a grande maioria possui uma Licenciatura e que em todas elas predomina o sexo feminino, o que faz sentido uma vez que o sexo feminino domina o número de colaboradores.

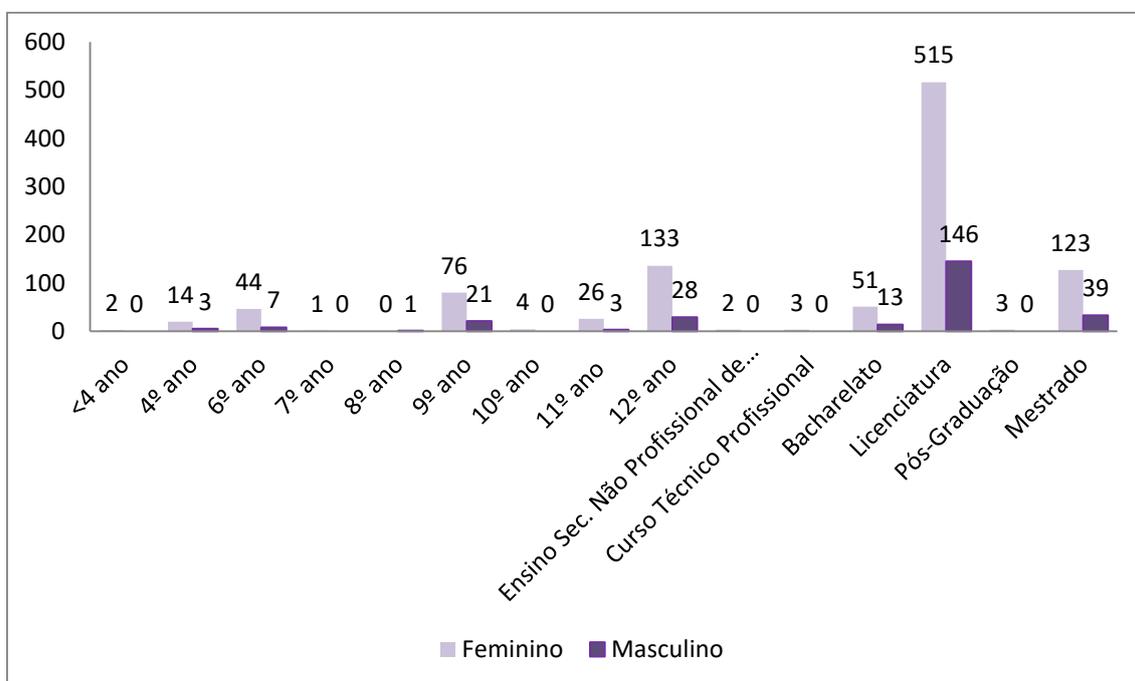


Fig.2. Gráfico de nível de habilitação de colaboradores do CHMA.

3.3. CARACTERIZAÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL

A distribuição dos grupos profissionais é feita por 12 grupos distintos, sendo que o mais expressivo é o Pessoal de Enfermagem, com 455 (35,63%) em que 386 são mulheres e representam 84,84% e 69 homens que representam 15,16%.

Todos os grupos, excepto o Pessoal de Informática, apresentam percentagens superiores relativamente ao sexo feminino, assim como o grupo “outro pessoal”, em que se encontram os 2 capelões, no caso do sexo masculino.

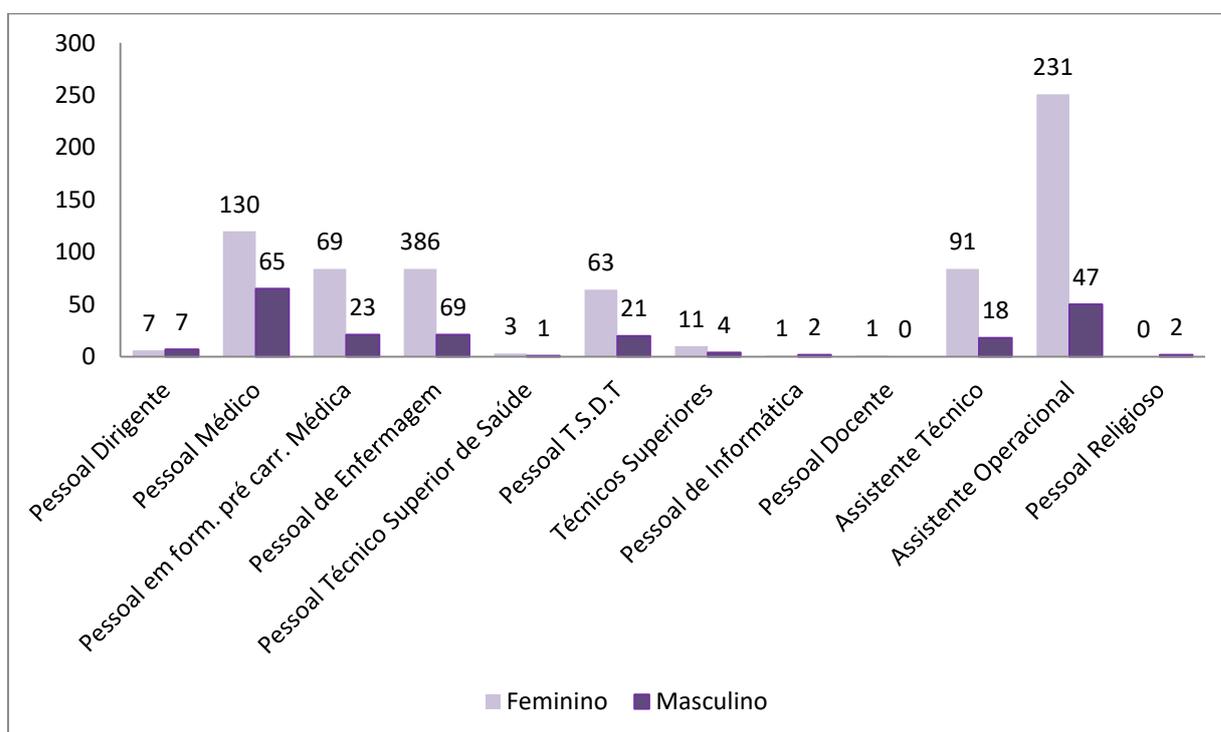


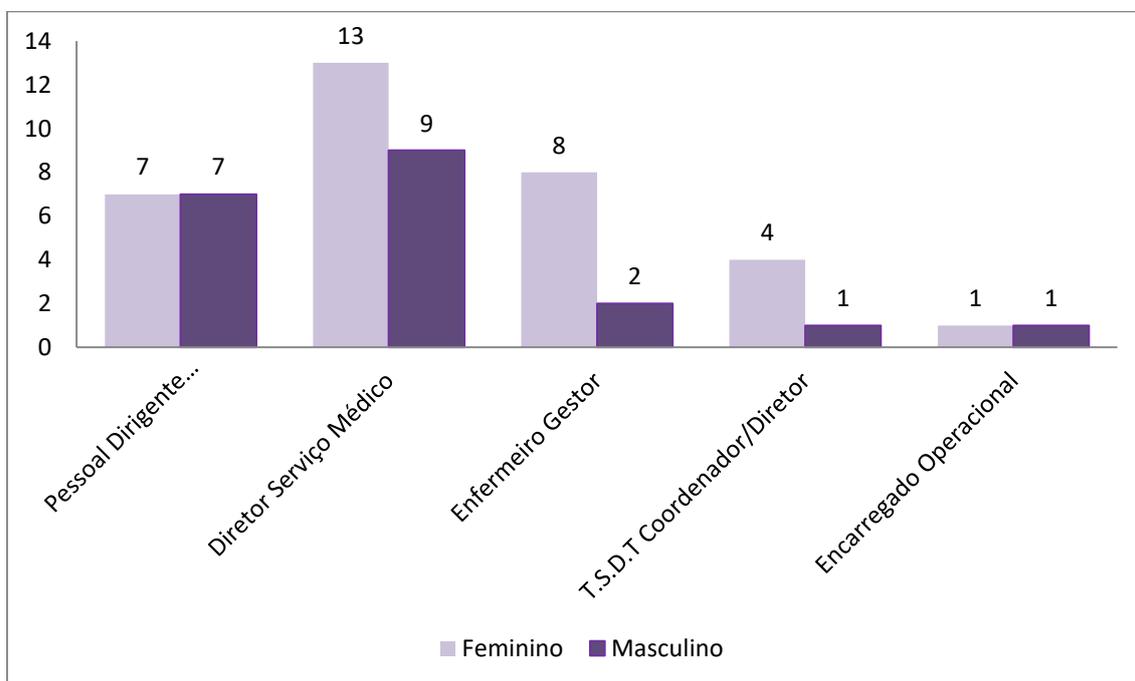
Fig.3. Gráfico de grupo profissional de colaboradores do CHMA.

3.4. CARACTERIZAÇÃO POR CARGOS DE CHEFIA

No Centro Hospitalar Médio Ave existem vários grupos de cargos de chefia, nomeadamente 7, que se encontram discriminados no gráfico abaixo representado.

A maioria dos colaboradores em cargos de chefia é do sexo feminino (34), com uma percentagem de 61,82%, ainda que o número de chefes do sexo masculino não seja uma diferença bastante desigual e de certa forma algo proporcional uma vez que o número

de colaboradores do sexo feminino é notoriamente maior, apresentando assim 21 chefes do sexo masculino, representados por 38,18%.



Legenda: Pessoal Dirigente (Administradores + Técnicos Superiores)

Fig.4. Gráfico de cargos de chefia de colaboradores do CHMA.

	Feminino		Masculino		Total
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	
Total de Colaboradores	999	79,35%	260	20,65%	1259 (100%)
Cargos de Chefia	30	54,55%	21	38,18%	55 (4,31%)

Quadro.3. Cargos de chefia de colaboradores do CHMA.

4. PLANO DE AÇÃO

4.1. BOAS PRÁTICAS NO CHMA - SITUAÇÃO ATUAL

De forma a assegurar igualdade no tratamento de todos os profissionais do Centro Hospitalar Médio Ave, são de base definidas algumas práticas que deverão ser tidas em conta por todos e cumpridas de forma categórica para que todos se sintam respeitados e representados, de modo a garantir a satisfação de todos, a liberdade para se poderem expressar e opinar sobre novas ideias e propostas, para que todos juntos possamos contribuir para o crescimento e o bom nome desta Instituição.

Este plano não será estático, sendo que desta forma sofrerá uma análise anualmente, com o objectivo de o melhorar, de aperfeiçoar as medidas já implementadas e introduzir novas ideias inovadoras.

Como boas práticas já implementadas e a serem cumpridas, seguem assim:

- No processo de recrutamento e selecção de novos profissionais, não há qualquer diferenciação de género e todos são possibilitadores das mesmas oportunidades;
- A escrita nos documentos de comunicação interna e externa não estão direccionados para um determinado género, referindo-se sempre ‘aos profissionais’;
- Remunerações iguais consoante a categoria profissional;
- Humanização na prestação de serviços, não dando lugar a qualquer tipo de discriminação;
- No código de ética do CHMA pode ler-se “garantir a não discriminação nomeadamente recorrente de convicções religiosas, ética, orientação sexual, origem geográfica ou condições socioeconómicas”;
- Garantia da privacidade no atendimento de cada utente/profissional, independentemente do assunto a ser tratado;
- Respeitar a autonomia de cada profissional, acreditando no potencial de cada qual;
- Igualdade de oportunidade para cargos de chefia;

- No código de ética pode ler-se “participação e livre expressão dos profissionais, com prevenção de comportamentos inaceitáveis, como seja o assédio, a intimidação e a discriminação, seja qua for a sua forma e género- sempre possibilitando a exposição de motivos, o apelo e a reclamação”;
- Acesso a Licenças parentais para todos os profissionais;
- Horários flexíveis de forma a poder agilizar assuntos fora horário laboral, proporcionando assim um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional;
- Estatuto de trabalhador estudante (ETE) para todos os profissionais;
- O acesso à formação, proporcionando os meios necessários à sua participação de forma a contribuir para profissionais mais e melhor qualificados.

4.2. DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO

Mais do que um documento em formato digital, este plano de igualdade e género deverá ser aplicado e encarado como uma prioridade acima de qualquer assunto no Centro Hospitalar Médio Ave.

Posto isto, e agindo em conformidade, propõe-se aqui alguns itens:

- ✓ Revisão anual do Plano de Igualdade e Género;
- ✓ Abertura a novas ideias e propostas por todos os profissionais da Instituição;
- ✓ Realização de ações de formação e sensibilização transversais ao CHMA;
- ✓ Revisão dos valores e objetivos da Instituição;
- ✓ Disponibilidade do documento no site do CHMA de forma a ser consultado por todos os profissionais e recorrido caso algo não esteja a decorrer de acordo com o previsto do Plano;
- ✓ Criar um local (online ou presencial) apropriado, onde o profissional possa participar a ocorrência de algum ato discriminatório, no caso de algum.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ <http://www.chma.pt/portal/images/docs/PlanoAcaoCHMA2016.pdf>
- ✓ <https://files.dre.pt/1s/2017/08/14700/0441404416.pdf>
- ✓ <http://www.chma.pt/portal/index.php/instituicao/missao-visao-valores-objectivos>
- ✓ <https://unric.org/pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>