



**Centro Hospitalar Barreiro Montijo,
E.P.E.**

**PLANO DE AÇÃO
PARA A IGUALDADE
DE GÉNERO
2022**

INDÍCE

1. Enquadramento	2
1.1 Objetivos Gerais	3
1.2 Objetivos Específicos	4
1.3 Âmbito	4
2. Caracterização do CHBM.....	4
2.1 Missão	4
2.2 Visão	5
2.3 Valores	5
2.4 Orientação Estratégica	5
2.5 Indicadores.....	5
3. Auto Diagnóstico da situação da Igualdade de Género no CHBM	11
4. Plano de Ação.....	12
5. Implementação das Medidas Previstas.....	13
6. Acompanhamento e Avaliação do Plano.....	13
7. ANEXOS	13

1. Enquadramento

A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é um direito fundamental, constituindo um valor capital para a democracia.

Para que esta igualdade seja completamente conseguida, é necessário que seja exercida em todos os aspetos da vida individual e social.

A eliminação das desigualdades entre homens e mulheres é um objetivo que deve ser prosseguido por todos, com especial enfoque naqueles cuja influência e posicionamento serve de referencial social, como é o caso das Unidades Prestadoras de Cuidados de Saúde.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, e o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, consagram a obrigatoriedade de as empresas do setor empresarial do Estado adotarem planos de igualdade, traduzindo desse modo o compromisso para a eliminação efetiva de discriminações e facilitando a concretização de uma política de igualdade de tratamento e oportunidade entre géneros.

Esta política legislativa tem vindo a ser materializada com a publicação de alguns diplomas legais, designadamente:

- A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, nos termos da qual as entidades do sector público empresarial estão obrigadas, desde 1 de janeiro de 2018, a garantir que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização não seja inferior a 33,3%;
- A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, tendo em vista mais e melhor informação para a opinião pública e para as próprias empresas, a exigência às empresas de uma política remuneratória transparente e o reforço do papel da Autoridade para as Condições do Trabalho e da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina nomeadamente os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do

sector público empresarial e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade.

O Conselho de Administração do Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE (CHBM) está 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 e das colaboradoras; (iii) a criação de uma força de trabalho diversificada nos vários níveis da organização e (iv) a criação de uma instituição de qualidade.

Neste contexto, o Conselho de Administração tem como objetivo promover medidas que favoreçam a incorporação, a permanência e o desenvolvimento da carreira profissional das pessoas que participam na organização, com vista à obtenção de uma participação equilibrada de homens e mulheres em todas as ocupações e em todos os níveis de responsabilidade.

Com o Plano de Ação para a Igualdade de Género que aqui se apresenta, pretende o Conselho de Administração contribuir para 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 nosso desejo que este Plano de Ação para a Igualdade de Género seja uma alavanca para a mudança organizacional e que conduza a uma sociedade mais justa e adaptada às necessidades e valores do século XXI. De igual modo, pretendemos que seja uma referência para os agentes económicos, sociais e políticos, nacionais e da região.

1.1 Objetivos Gerais

- Garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no CHBM.
- Constituir um exemplo, interno e externo, de boas práticas na área da saúde no que respeita à Igualdade de Género.

1.2 Objetivos Específicos

- Fomentar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no CHBM.
- Contribuir para o desenvolvimento de medidas de conciliação da vida familiar e profissional.

1.3 Âmbito

O presente Plano para a Igualdade aplica-se aos colaboradores/as do CHBM, EPE.

2. Caracterização do CHBM

O Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE (CHBM) foi criado a 1 de novembro de 2009, através do Decreto-lei n.º 280/2009 de 6 de outubro, com a natureza de entidade pública empresarial, por fusão do Hospital de Nossa Senhora do Rosário, EPE e do Hospital Distrital do Montijo.

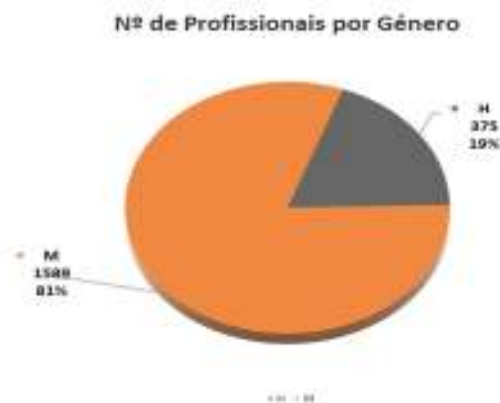
O CHBM presta assistência ao nível do Internamento, Consulta Externa, Urgência, Hospital de Dia, Assistência Domiciliária e assegura, praticamente, todos os Meios Complementares de Diagnóstico e Terapêutica daí decorrentes.

Com uma área de influência que engloba os concelhos do Barreiro, Moita, Montijo e Alcochete, a Instituição serve uma população com cerca de 216 mil habitantes.

2.1 Missão

O Centro Hospitalar tem como missão a prestação de cuidados de saúde diferenciados a todos os cidadãos no âmbito da responsabilidade e capacidade das unidades hospitalares que o integram, o Hospital Nossa Senhora do Rosário e o Hospital do Montijo, exercendo a sua atuação de acordo com as linhas estratégicas definidas pelo Conselho de Administração no âmbito da autonomia de gestão que legalmente lhe assiste, promovendo a execução local da política de saúde regional e nacional plasmada nos planos estratégicos superiormente aprovados e operacionalizada através de contrato programa.

I. Distribuição por Género



O gráfico demonstra que existe no CHBM, EPE uma desproporção entre o número de homens e de mulheres. As mulheres representam 81% do total da organização e os homens 19%, num total de 1964 colaboradores. Esta situação justifica-se por se tratar de um sector ligado a profissões tradicionalmente percebidas como femininas, tanto ao nível técnico, como ao nível operacional.

II. Distribuição por Grupo Etário

Grupo Profissional	-25 anos		+25 anos - 35 anos		+35 anos - 45 anos		+45 anos - 55 anos		+55 anos		TOTAL		TOTAL GERAL
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
Conselho de Administração	0	0	0	0	0	0	2	1	1	1	3	2	5
Pessoal Dirigente	0	0	1	0	2	1	5	3	2	2	10	6	16
Pessoal Médico	0	0	16	8	36	17	27	4	42	37	121	66	187
Pessoal em formação pré carreira Médica	16	13	59	27	2	5	0	1	0	0	77	46	123
Pessoal Farmacêutico	0	0	0	0	3	1	3	0	3	0	9	1	10
Pessoal Técnico Superior de Saúde	0	0	0	0	1	0	1	0	2	1	4	1	5
Técnicos Superiores	0	0	2	1	11	1	8	1	7	1	28	4	32
Pessoal de Enfermagem	51	4	172	23	158	21	143	22	102	16	626	86	712
Pessoal Técnico Sup. de Diagnóstico e Terapêutica	3	0	23	8	51	8	44	11	19	5	140	32	172
Pessoal Docente	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	2
Pessoal de Informática	0	0	0	0	0	6	0	2	0	0	0	8	8
Assistente Técnico	0	0	5	0	39	5	52	10	55	7	151	22	173
Assistente Operacional	13	4	50	13	89	32	118	28	148	23	418	100	518
Outro Pessoal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Total Geral	83	21	328	80	393	97	403	83	382	94	1589	375	1964

O grupo etário com maior número de efetivos encontra-se na faixa entre os 35 – 45 anos num total de 490 colaboradores (24,95%), sendo que 80,2% destes são mulheres e 19,8% são homens, logo de seguida, com 486 vêm a faixa etária entre os 45-55 anos, num total de 486 colaboradores (24,74%), sendo que 82,9% destes são mulheres e 17,1% são homens.

III. Distribuição por Nível Habilitacional

Ao analisar o Quadro supra constatamos que no género feminino prevalece o nível habilitacional da Licenciatura enquanto no género masculino prevalece o intervalo [>9 aos $\geq 12^{\circ}$ ano], poderá explicar-se pelo facto de ser onde este género têm um maior nº de trabalhadores.

Grupo Profissional	4ª Classe ≤ 9º ano		> 9º ano ≤ 12º ano		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Pós-Licenciatura		Pós-Graduação		Doutoramento		TOTAL		TOTAL GERAL
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
Conselho de Administração							1	2	1			1					2	3	5
Pessoal Dirigente			1				8	6	1								10	6	16
Pessoal Médico							94	52	26	14	1						121	66	187
Pessoal em formação pré carreira Médica							1	1	77	44							78	45	123
Pessoal Farmacêutico							8	1	1								9	1	10
Pessoal Técnico Superior de Saúde							3	1	1								4	1	5
Técnicos Superiores					1		24	3	1	1	1		1				28	4	32
Pessoal de Enfermagem	0	1	34	3	107	11	428	60	24	7	13	2	20	1		1	626	86	712
Pessoal Técnico Sup. de Diagnóstico e Terapêutica			4		33	9	94	20	7	2	2	1					140	32	172
Pessoal Docente							2										2	0	2
Pessoal de Informática				5				3									0	8	8
Assistente Técnico	15	4	124	12	1		11	5					1				151	22	173
Assistente Operacional	103	25	301	73			13	2	1								418	100	518
Outro Pessoal								1									0	1	1
Total Geral	118	30	464	93	142	20	687	157	140	68	17	4	21	2	0	1	1589	375	1964
%	6,01%	1,53%	23,63%	4,74%	7,23%	1,02%	34,98%	7,99%	7,13%	3,46%	0,87%	0,20%	1,07%	0,10%	0,00%	0,05%	80,91%	19,09%	100,00%

IV. Distribuição por Antiguidade

Grupo Profissional	até 5 anos		5-9		10-14		15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL GERAL
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
Conselho de Administração		2							1						1		1		2	3	5
Pessoal Dirigente *	3	3		1	1	1	4	1			1					1		10	6	16	
Pessoal Médico	28	17	15	9	19	10	8	6	6	3	10	2	20	7	14	9	3	121	66	187	
Pessoal em formação pré carreira Médica	66	42	12	3														78	45	123	
Pessoal Farmacêutico						1	2		3		2				2			9	1	10	
Pessoal Técnico Superior de Saúde	1						1				2			1				4	1	5	
Técnicos Superiores	3		3	1	6	1	8	1	1		2		3		2	1		28	4	32	
Pessoal de Enfermagem	184	21	66	9	60	11	62	8	65	8	78	13	73	7	35	3	3	626	86	712	
Pessoal Técnico Sup. de Diagnóstico e Terapêutica	33	7	5	2	22	4	21	7	17	2	24	5	12	3	6	2		140	32	172	
Pessoal Docente					1										1			2	0	2	
Pessoal de Informática		1				6		1										0	8	8	
Assistente Técnico	21	3	1		9	4	53	4	7	2	25	1	10	2	22	4	3	151	22	173	
Assistente Operacional	168	38	40	13	60	9	59	25	29	7	24	3	6	1	27	2	5	418	100	518	
Outro Pessoal				1														0	1	1	
Total Geral	505	134	142	38	178	47	218	53	129	22	168	24	124	21	110	21	15	1589	375	1964	
%	25,71%	6,82%	7,23%	1,93%	9,06%	2,39%	11,10%	2,70%	6,57%	1,12%	8,55%	1,22%	6,31%	1,07%	5,60%	1,07%	0,76%	80,91%	19,09%	100,00%	

Analisando os dados constata-se que prevalece em quase todas as carreiras a antiguidade até 5 anos, sendo transversal aos dois géneros (homens e mulheres), com respetivamente 6,82% e 25,71%. No entanto, relativamente aos restantes dados, prevalece o género feminino com a maior percentagem em quase todos os grupos profissionais.

V. Distribuição por Grupo Profissional

Avaliando a distribuição dos colaboradores por grupo profissional, constata-se uma vantagem representativa do género feminino, em praticamente todos os grupos, à exceção do Conselho de Administração, Pessoal de Informática e Outro “Religioso”. O género feminino representa 80,91% do total dos colaboradores do CHBM-EPE, enquanto o género masculino representa 19,09%, sendo essa representatividade praticamente transversal a todos os grupos profissionais, exceção dos supramencionados.

Grupo Profissional	Género		Total Geral
	M	H	
Conselho de Administração	2	3	5
Pessoal Dirigente*	10	6	16
Pessoal Médico	121	66	187
Pessoal em formação pré carreira Médica	78	45	123
Pessoal Farmacêutico	9	1	10
Pessoal Técnico Superior de Saúde	4	1	5
Técnicos Superiores	28	4	32
Pessoal de Enfermagem	626	86	712
Pessoal Técnico Sup. de Diagnóstico e Terapêutica	140	32	172
Pessoal Docente	2	0	2
Pessoal de Informática	0	8	8
Assistente Técnico	151	22	173
Assistente Operacional	418	100	518
Outro Pessoal	0	1	1
Total Geral	1589	375	1964
%	80,91%	19,09%	100,00%

VI. Distribuição por Cargos de Chefia

Grupo Profissional	M	H
Conselho de Administração	2	3
Pessoal Dirigente	10	6
Pessoal Médico	19	11
Pessoal Técnico Superior de Saúde	2	0
Técnicos Superiores	1	1
Pessoal de Enfermagem	18	5
Pessoal Técnico Sup. de Diagnóstico e Terapêutica	7	3
Pessoal de Informática	0	1
Assistente Técnico	1	1
Assistente Operacional	0	1
Total Geral	60	32
%	3,78%	8,53%

a percentagem é calculada:

n° de colaboradores de cada género em lugares de chefia/ n° total dos trabalhadores do CHBM,EPE daquele género

No CHBM, EPE existem 92 cargos de chefia. Dos 1.964 colaboradores, homens e mulheres, 4,68% desempenha cargos de chefia.

Num total de 1.589 mulheres, 3,78% ocupam cargos de chefia. Já no que respeita aos homens, num total de 375, exercem cargos de chefia 8,53%. Observa-se assim que, apesar de existirem mais mulheres do que homens no CHBM, os homens, representativamente, ocupam mais cargos de chefia comparativamente com as mulheres.

3. Autodiagnóstico da situação da Igualdade de Género no CHBM

A definição da metodologia de implementação do Plano para a Igualdade resultou do preenchimento de um questionário – auto diagnóstico – que permitiu obter informação mais concreta no que respeita a situação atual da empresa em matéria de igualdade entre mulheres e homens. O instrumento de auto diagnóstico (Anexo I), que tem vindo a ser utilizado, teve como fonte o “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas”, desenvolvido e disponibilizado pela CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Trata-se de um questionário com um total de 60 questões, correspondendo cada uma delas a uma dimensão específica equivalendo grosso modo às constantes da Matriz de apoio ao diagnóstico, aprovada no Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho.

Avaliaram-se as seguintes dimensões e indicadores da Igualdade de Género:

A. PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

- Estratégia, Missão e Valores da organização

B. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

- Recrutamento e Seleção
- Formação Contínua
- Gestão de Carreiras e Remunerações
- Diálogo Social e Participação de Colaboradores/as
- Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho
- Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal
- Formas Inovadoras de Organização do Trabalho
- Benefícios Diretos a Colaboradores, Colaboradoras e suas Famílias
- Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família

C. COMUNICAÇÃO

- Comunicação interna e externa

4. Plano de Ação

Tendo em vista a promoção da igualdade de género na organização com o envolvimento dos/as colaboradores/as, o CHBM compromete-se a seguir o presente Plano e a desenvolver as ações a que se propõe.

O Plano de Ação para a Igualdade no CHBM assenta nos resultados do autodiagnóstico e na análise das oportunidades de melhoria identificadas. A sua aplicação passa pelo desenvolvimento das medidas já implementadas, estando estruturado de acordo com as dimensões mencionadas no número 3 B.

Em cada uma das dimensões da igualdade de género, são consideradas áreas onde é viável introduzir melhorias, ou propor novas medidas.

As medidas que a empresa se propõe desenvolver podem ser consultadas no Anexo II e incidem sobre as seguintes áreas de intervenção:

- I. Igualdade no Acesso a Emprego
- II. Igualdade nas Condições de Trabalho
- III. Igualdade Remuneratória
- IV. Proteção na Parentalidade
- V. Conciliação da Atividade Profissional com a Vida Familiar e Pessoal
- V. Aplicação da Matriz CITE de Apoio ao Diagnóstico

O presente Plano para a Igualdade contempla um plano de ação com medidas definidas para o ano 2022, podendo ser alterado a todo o momento por motivos relacionados com aspetos legais e/ou de carácter estratégico de negócio da organização e é revisto com uma periodicidade no mínimo anual.

5. Implementação das Medidas Previstas

A implementação das medidas propostas neste Plano consubstancia uma nova dimensão da política de igualdade de género e não discriminação no CHBM, pelo que o presente Plano será aprovado pelo Conselho de Administração.

6. Acompanhamento e Avaliação do Plano

O Conselho de Administração procederá a uma monitorização contínua das ações implementadas em sede de Plano de Ação para a igualdade de Género de forma a ajustar e, se necessário, elaborar novas medidas para atingir os objetivos a que nos propusemos nesta matéria, nomeadamente através da realização de relatório anual.

7. ANEXOS

- A. Auto Diagnóstico
- B. Medidas do Plano para a Igualdade 2022