



Centro Hospitalar do
Tâmega e Sousa, E. P. E. 

Plano para a Igualdade de Género do Centro Hospitalar Tâmega e Sousa EPE

Maio de 2020

Índice

1. Introdução	2
2. Caracterização da Instituição	4
3. Os Princípios Orientadores da Instituição	5
4. Caracterização dos Recursos Humanos	5
5. Implementação e monitorização do plano de igualdade.....	10
6. Requisitos da implementação do plano para a igualdade	12

1. Introdução

O presente Plano para a Igualdade do Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, E.P.E. (CHTS, E.P.E.), resulta da vontade institucional do Conselho de Administração, para a implementação de medidas que visem garantir os princípios da igualdade de oportunidades em função do género.

A situação de mulheres e homens no âmbito do mercado de trabalho é caracterizada por apresentar um conjunto de assimetrias significativas, apesar de ser notável o crescimento da participação profissional das mulheres na segunda metade do século XX.

As preocupações das políticas nacionais e europeias, neste âmbito, pretendem definir medidas que alterem o quadro social e económico e promovam condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreiras em igualdade de circunstâncias para homens e mulheres.

A nível nacional, temos os planos nacionais de emprego¹ e os planos nacionais para a igualdade que visam apontar medidas para rectificar os desequilíbrios identificados na participação de mulheres e homens nos diversos domínios da vida social e profissional. Neste âmbito, destaca-se o III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género contempla um conjunto de acções especificamente dirigidas à promoção da igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres no trabalho².

Com idêntica semelhança, o Quadro de Referência Estratégica Nacional 2007-2013³, preconiza várias medidas dirigidas às entidades empregadoras, no sentido de estimularem políticas não discriminatórias em função do género, abrangendo um amplo conjunto de áreas transversais que se configuram como estratégicas para a igualdade de género no mundo do trabalho e na sociedade em geral.

O presente Plano para a igualdade no CHTS, EPE visa dar resposta ao previsto no III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género⁴, no sentido do CHTS, E.P.E. realizar diagnósticos e implementar planos que promovam a igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres e a conciliação entre actividade profissional.

A missão do CHTS, E.P.E., é orientada para a prestação de cuidados de saúde diferenciados e dirigidos às necessidades da população, promoção da saúde e prevenção da doença, intensificação do conceito de humanização e propugnação da valorização pessoal e profissional dos seus recursos humanos, tem um papel privilegiado e de excelência na

¹ Emanados da Estratégia Europeia para o Emprego

² Vide as Resoluções do Conselho de Ministros de 2007 e 2008.

³ QREN

⁴ No âmbito das determinações emanadas do Conselho de Ministros, através das resoluções nºs. 9/2007 de 28 de Março e nº 70/2008 de 22 de Abril e no Quadro de Referência Estratégica Nacional (2007-2013).

capacidade de influenciar e promover medidas que visem a tangibilidade da real igualdade entre homens e mulheres.

O CHTS, E.P.E., referenciado como uma unidade de saúde de excelência e indutora de desenvolvimento sustentável com elevado sentido de pertença dos seus utentes e profissionais, deve estabelecer um paradigma de procedimentos internos que sirva de alavanca à prossecução do estabelecimento de uma concreta e exequível política de igualdade de oportunidade entre mulheres e homens.

O presente plano, deverá constituir uma ferramenta que permita e favoreça a implementação, a transversalização e a operacionalização de medidas que diligenciem a igualdade de género no âmbito hospitalar. Neste âmbito, pretende-se que seja uma ferramenta de gestão que simplifique e organize todo o processo de operacionalização das Resoluções referidas. Deste modo, optou-se, por uma estrutura lógica, de fácil compreensão e aplicação.

2. Caracterização da Instituição

O CHTS, E.P.E., foi instituído pelo Decreto-Lei n.º 326/2007, de 28 de setembro, tendo iniciado funções a 1 de outubro de 2007. O Centro Hospitalar resulta da fusão entre o Hospital Padre Américo⁵-Vale de Sousa, E.P.E., e o Hospital de São Gonçalo⁶, E.P.E., nos termos e para os efeitos do disposto no Decreto-Lei n.º 50-A/2007, de 28 de fevereiro e Decreto-Lei n.º 233/2005, de 27 de dezembro.

A Instituição tem uma área de influência que resulta da Região do Vale do Sousa e Baixo Tâmega, reunindo os concelhos de Penafiel, Paredes, Castelo de Paiva, Lousada, Felgueiras, Paços de Ferreira, Amarante, Baião, Marco de Canaveses, Celorico de Basto, Cinfães e Resende, abrange aproximadamente 520.000 habitantes^{7 8}.

O Centro Hospitalar tem como missão a prestação de cuidados de saúde em tempo útil a todos os cidadãos no âmbito das responsabilidades e capacidades das unidades hospitalares que o integram, dando execução às definições de política de saúde a nível nacional e regional, aos planos estratégicos e decisões superiormente aprovados. O CHTS, E.P.E., intervém de acordo com as áreas de influência e redes de referência, cumprindo os contratos-programa celebrados, em articulação com as instituições integradas na rede de prestação de cuidados de saúde, sem prejuízo do direito de livre escolha dos doentes provenientes de outras áreas geográficas⁹.

O CHTS, E.P.E., é constituído, conforme o referido, por duas unidades hospitalares, uma localizada em Penafiel e outra em Amarante, tendo serviços, recursos humanos, tecnologias estruturadas integradas para proporcionar um atendimento humanizado, completo, próximo, confiável e transparente aos utentes que recorram aos seus serviços, assegurando o melhor nível de satisfação dos utentes e a reputação da instituição.

O Centro Hospitalar, distingue-se pela qualidade de cuidados, capacidade de investigação, inovação e pelo impacto positivo na comunidade, garantindo a eficiência e a sustentabilidade económica, financeira e ambiental, a médio e a longo prazo e permitindo que a população servida pelo CHTS, E.P.E., obtenha elevados cuidados de saúde, adequando a prestação de cuidados hospitalares às necessidades da população, perseguindo a melhoria contínua, o

⁵ Designado por UHPA.

⁶ Designado UHA.

⁷ De acordo com o exposto no plano de Actividades Investimento e Orçamento do CHTS, EPE, aprovado por deliberação do Exmo. Conselho de Administração de 12.10.2016.

⁸ Informação do Instituto Nacional de Estatística de 2011.

⁹ Regulamento Interno do Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, E.P.E., homologado em 22.07.2008.

elevado nível de organização dos serviços, o aproveitamento integral da capacidade instalada, contribuindo similarmente para a sustentabilidade do SNS¹⁰.

O CHTS, E.P.E., e os profissionais que constituem a sua equipa de trabalho orientam-se pelos seguintes valores e políticas de atuação¹¹:

- Valores;
- Competência;
- Humanismo;
- Rigor;
- Transparência;
- Solidariedade;
- União;
- Ambição.

3. Os Princípios Orientadores da Instituição

O CHTS, E.P.E., rege-se pelos seguintes princípios orientadores¹²:

- Reconhecimento da dignidade humana e da centralidade da pessoa;
- Postura e prática com elevados padrões éticos;
- Cultura do conhecimento como um bem em si mesmo;
- Cultura de excelência técnica e do cuidar, assegurando os melhores níveis de resultados e de serviço prestado às pessoas;
- Cultura interna de multidisciplinaridade, de bom relacionamento e cooperação no trabalho.

4. Caracterização dos Recursos Humanos

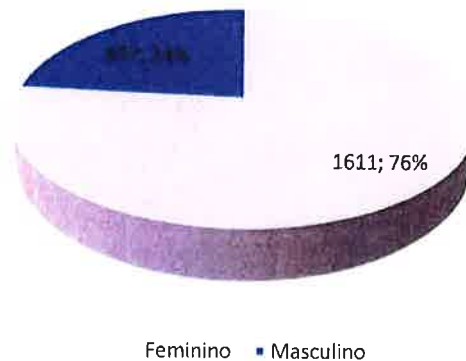
Em 31 de dezembro de 2019, o número de profissionais do CHTS, E.P.E., ascendia a 2.108, sendo que dos quais 497 (23,58%) pertenciam ao género masculino e 1.611 (76,42%) ao género feminino.

¹⁰ Vide, <http://www.chts.min-saude.pt/instituicao-2/>

¹¹ Regulamento Interno do Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, E.P.E., homologado em 22.07.2008.

¹² Conforme, <http://www.chts.min-saude.pt/instituicao-2/>

Distribuição por género

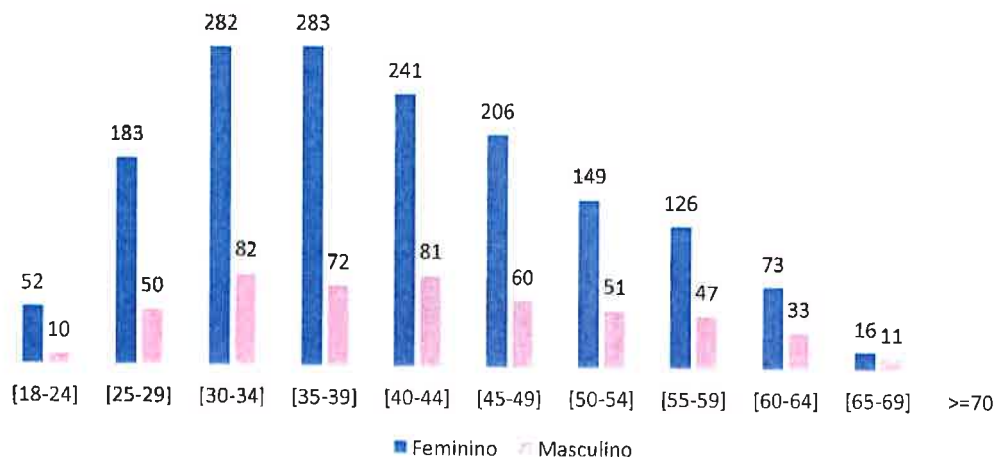


Quadro n.º 1 – Fontes de Relatório de Contas 2019

Relativamente à distribuição dos profissionais por escalões etários, existe uma maior representatividade do género feminino na totalidade dos escalões etários definidos.

Assim, aproximadamente 12.07% dos profissionais do género masculino, têm menos de 30 anos, ao invés dos profissionais do género feminino, que representam um valor 14,58%, com uma idade inferior a 30 anos.

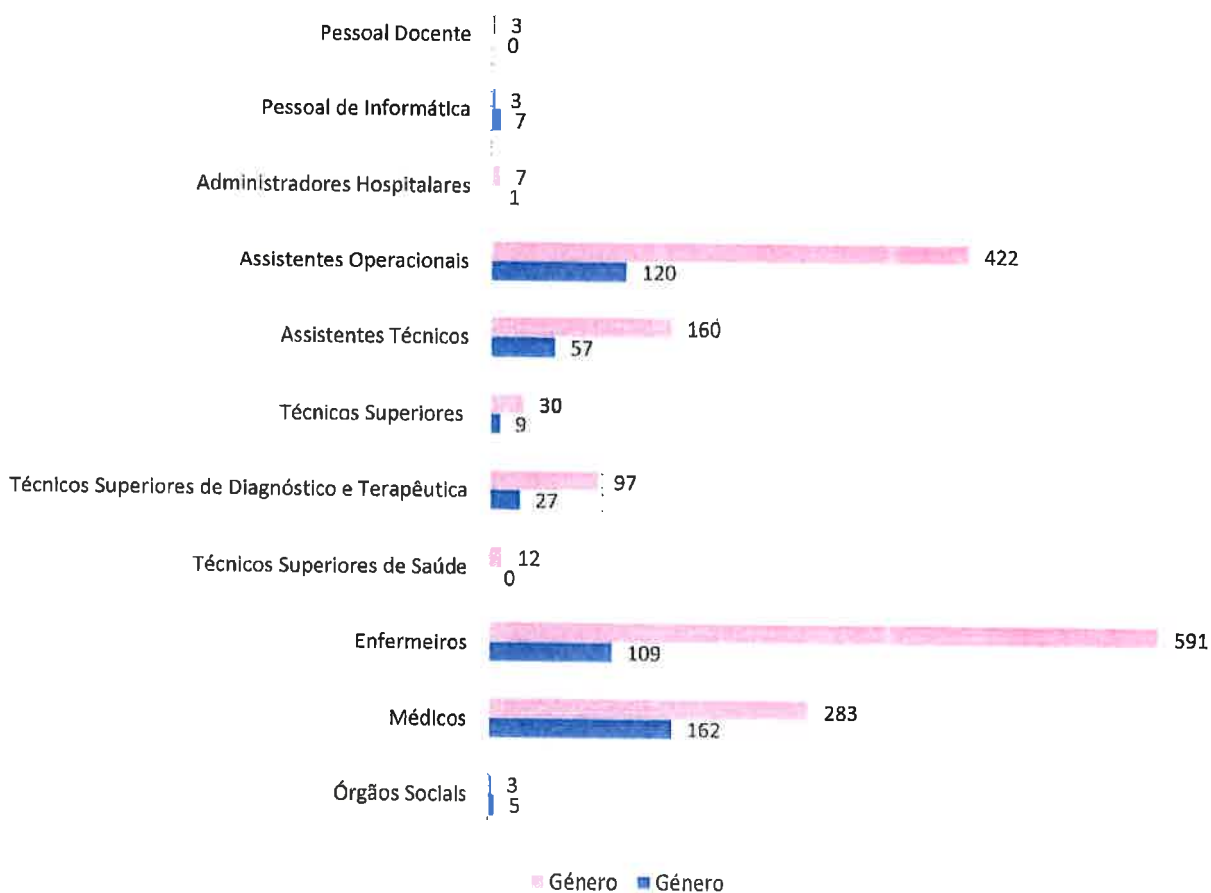
Distribuição por grupo etário e género



Quadro n.º 2 – Fontes de Relatório de Contas 2019

No que diz respeito, aos dados efetivos por Grupo Profissional, a preponderância de profissionais, são do género feminino, na generalidade das carreiras, acima dos 64%, com a exceção dos Órgãos Sociais (38%) e da área da Informática (30%). Analogamente aos demais grupos profissionais, Técnico Superior de Saúde e Docente, a predominância são profissionais do género feminino (100%).

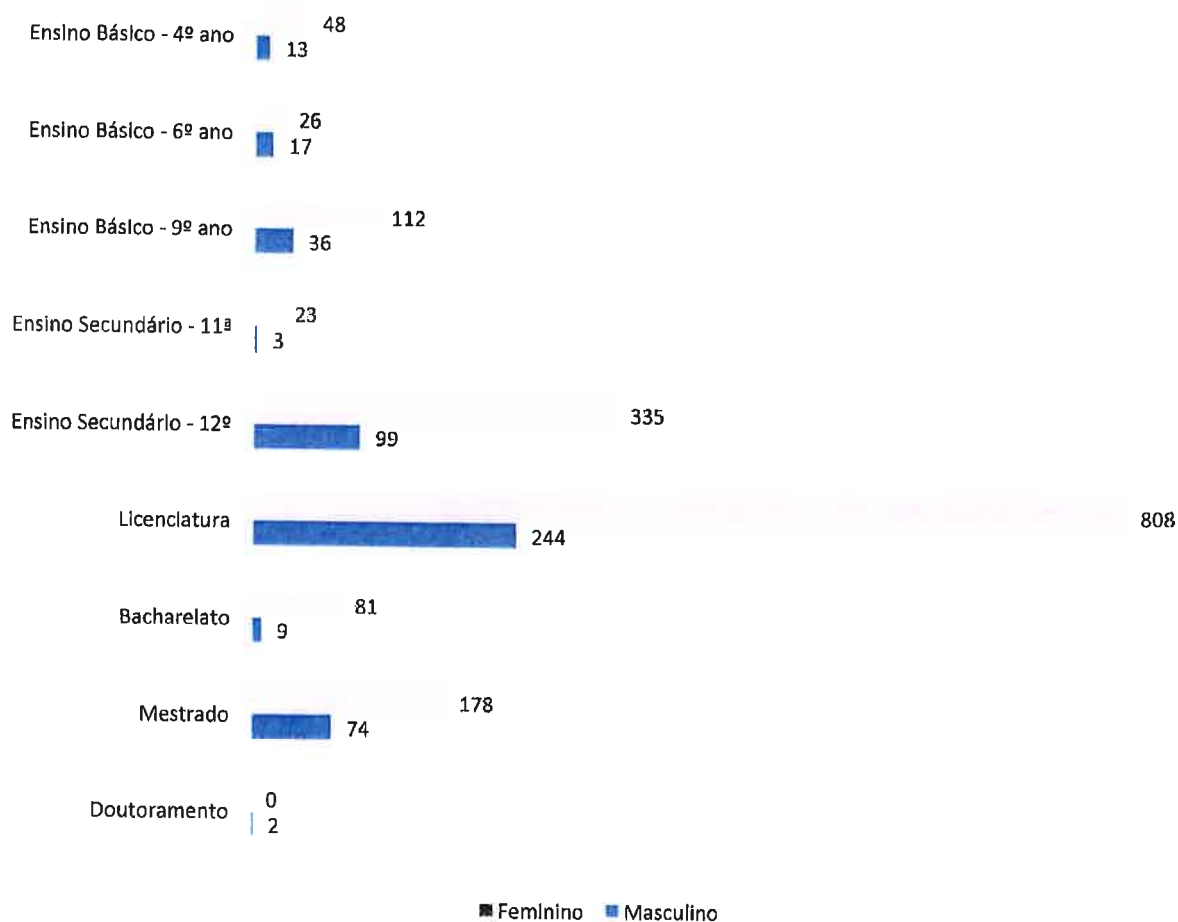
Distribuição por grupo profissional e género



Quadro n.º 3 – Fontes de Relatório de Contas 2019

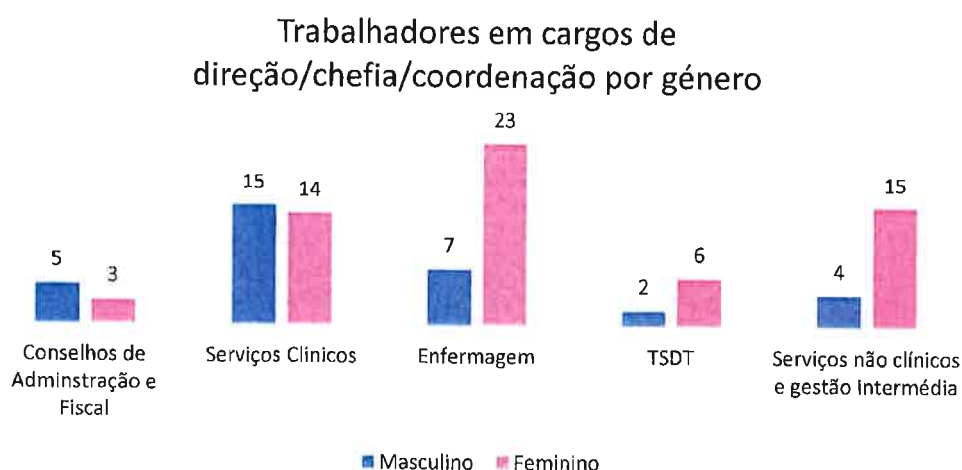
Em dezembro de 2019, no universo dos profissionais do CHTS, E.P.E., o grau de licenciatura foi o nível de escolaridade mais representativo, (49,91%). Este padrão verifica-se em ambos os géneros homens e mulheres (Feminino: 50,18%; Masculino: 49,09%). A taxa de formação superior é de 66% no universo dos profissionais do género masculino e no género feminino.

Nível Habilitacional por Género



Quadro n.º 4 – Fontes de Relatório de Contas 2019

Relativamente à composição dos Cargos de Direção, Chefia e Coordenação, averiguar-se que 64,9% são ocupados por profissionais do género feminino e 35,1% do género masculino. Consta-se, ainda, a predominância do género feminino nos grupos profissionais dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, Enfermagem e Serviços de Apoio à Gestão, ao passo que, analogamente ao género masculino, confirmar-se a sua maior representatividade nos Serviços Clínicos e Conselhos de Administração e Fiscal.



Quadro n.º 5 – Fontes de Relatório de Contas 2019

O CHTS, E.P.E., no âmbito dos Cargos de Direção e Chefia, não tem uma Política de Remunerações, pelo que, aos profissionais titulares dos cargos de direção e chefia, são atribuídos subsídios fixos de direção e coordenação, de modo a serem assegurados os princípios da igualdade, equidade e proporcionalidade.

No Centro Hospitalar o género feminino representa a maioria dos profissionais, tendo deste modo, um maior peso em quase todos os escalões etários e grupos profissionais. Portanto, na distribuição de géneros, por grupo profissional, os Assistentes Operacionais e Enfermeiros, representam 58,97% do total de profissionais, sendo 81,56% do género feminino.

No que concerne aos cargos de Direção e Chefia, na Instituição, não existe, segregação vertical no género feminino, atendendo que nos cargos com maior poder de decisão, as mulheres têm maior representatividade (64,9%) do que os homens.

Quanto ao nível de escolaridade, 65,28% dos profissionais de ambos os géneros, têm mais do que o 12º ano, sendo que, do género feminino são 50,62% e do género masculino são 15,61%.

5. Implementação e monitorização do plano de igualdade

A implementação de políticas de igualdade reproduz um processo moroso que só produz efeito quando inteiramente rotinizado. As ações constantes do plano deverão ser implementadas até ao final de 2022, pelo que, atendendo-se a este período temporal, priorizaram-se domínios de atuação que atuem como alicerces fortes através de um pequeno número de ações concretas que se espera sejam promotoras de um processo de continuidade. Adiantar-se de seguida com uma metodologia composta por 7 fases, através das quais pode ser efectuada a mudança organizacional com vista à integração da igualdade de género nas políticas de responsabilidade social da instituição.

Assim, o desenho do plano de igualdade de género, será constituído pelas seguintes fases¹³:

- 1) Igualdade de género na missão do CHTS, E.P.E.;
- 2) Aferir e mobilizar os atores-chave (criação do Comité para a Igualdade);
- 3) Aplicação de instrumento de diagnóstico e definição de Políticas;
- 4) Elaboração de um plano de igualdade de género com metas e indicadores e faseamento das ações;
- 5) Implementação das ações planeadas;
- 6) Acompanhamento e avaliação dos resultados;
- 7) Reajustamento das ações.

O sucesso da implementação de uma política de igualdade de género na instituição implica que esta seja plenamente incorporada e explicitamente consagrada na missão e princípios do hospital, devendo ser assumida pelo Exmo. Conselho de Administração.

Assim, no domínio do “estado de arte” da igualdade de género do CHTS, E.P.E, um dos objectivos passaria pela análise do referido domínio, através da concretização de um diagnóstico:

¹³ Pernas, Gonçalo, *et al.*, Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, julho 2008.

Objetivo	Medidas	Responsáveis pela Implementação	Calendarização
Objetivo 1: Conhecer o estado da arte no CHTS, E.P.E.	<p>Criação do Comité para a Igualdade</p> <p>Ações de formação e sensibilização</p> <p>Definição de domínios de intervenção</p> <p>Aplicação de um questionário sobre Igualdade de Género no CHTS, EPE</p>	Conselho de Administração	setembro 2020

Posteriormente aplicar um instrumento de auto-diagnóstico sobre a situação do hospital em matéria de políticas e práticas de igualdade de género, de modo a permitir identificar os principais aspectos na organização que, positiva ou negativamente, interferem na promoção da igualdade.

A partir da análise da igualdade de género na organização interna, poderá ser identificado os pontos fortes e pontos fracos nas suas políticas de igualdade de género e de conciliação entre vida profissional.

Objetivo	Medidas	Responsáveis pela Implementação	Calendarização
Objetivo 2: Tratar todas as mulheres e homens de forma justa e igual no trabalho	<p>Elaborar orientações no sentido de ser garantida a equidade na representação de género;</p> <p>Criação e aprovação de uma Política Remuneratória para o CHTS, E.P.E.</p>	Conselho de Administração	Junho 2021
Objetivo 3: Certificar que todas as políticas são sensíveis ao género	Elaborar procedimentos de atuação e identificação de riscos inerentes.	Conselho de Administração Comité para a Igualdade	

De seguida, assegura o acompanhamento das acções desenvolvidas e a avaliação dos resultados do processo no final das fases estipuladas, para se aferir dos progressos realizados quanto à política de responsabilidade social em igualdade de género, para posterior divulgação externa das políticas de igualdade de género no CHTS, E.P.E.

Objetivo	Medidas	Responsáveis pela Implementação	Calendarização
Objetivo 4: Avaliar as melhorias alcançadas na correção das assimetrias relacionadas com o género	Avaliar e relatar os avanços alcançados e a sustentabilidade dos resultados. Reajustar fases, a partir dos resultados de avaliação	Comité para a Igualdade e Conselho de Administração Conselho de Administração,	outubro 2022
Objetivo 5: Divulgar publicamente os avanços alcançados nas políticas de igualdade de género	Divulgação dos resultados, interna e externamente.		

A fase 7 corresponde ao momento em que a partir dos resultados da avaliação, se ponderam as correcções a introduzir e se redefine o plano de acções para um novo ciclo. Semestralmente, proceder-se-á à análise das medidas previstas, havendo actualizações ao plano, as mesmas são submetidas ao Conselho de Administração.

6. Requisitos da implementação do plano para a igualdade

Nas políticas de igualdade nas instituições reconhecem-se como estruturantes para a sua efectivação um leque amplo de medidas que envolvem desde o reconhecimento dos princípios da igualdade de género nos documentos estratégicos, a todo um outro conjunto de dimensões-chave da gestão e que devem abarcar os vários elementos da sua estrutura organizativa: informação e comunicação; recrutamento e selecção; acesso à formação; progressão na carreira; acesso a funções de chefia aos diversos níveis, incluindo a direcção de topo; sistemas de avaliação de desempenho; sistemas de remunerações; regimes de trabalho e vínculos contratuais¹⁴.

¹⁴ Pernas, Gonçalo, et al., Guião para a implementação de Planos de Igualdade nas Empresas, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Julho 2008.

Neste âmbito, importa garantir o sucesso do presente plano torna-se essencial assegurar as seguintes condições:

- O Conselho de Administração deverá aprovar o presente plano.

O Comité para a Igualdade de Género do CHTS, E.P.E, designado, deverá:

- Assegurar a divulgação da política de igualdade de género;
- Monitorizar o plano de igualdade de género e comunicar ao Conselho de Administração;
- Acompanhar as ações desenvolvidas, avaliar os resultados e propor ao Conselho de Administração novas ações, sempre que sejam identificados, reajustamento das ações.