

Plano de Ação para a Igualdade de Género 2021-2022 (PAIMH)
Centro Hospitalar Tondela Viseu-EPE (CHTV)



31 de março de 2021 – Versão 1

O Conselho de Administração

APROVADO
Reunião: 01/03/2021

CONSELHO
ADMINISTRAÇÃO

Presidente
(Nuno Duarte)

Vogal Executivo
(Bárbara Gil)

Vogal Executivo
(Mafalda Guimarães)

Director Clínico
(Eduardo Melo)

Enfermeiro Diretor
(José L. Gomes)

Plano de Ação para a Igualdade de Género 2021-2022 (PAIMH)

1 - Introdução

A Igualdade entre mulheres e homens constitui um aspeto essencial da dignidade da pessoa humana que a Constituição da República Portuguesa consagra no seu artigo 1º, como um dos seus princípios basilares, devendo ser promovida pelo Estado como uma tarefa fundamental (artigo 9º h) e 13.º n.º 2).

A Igualdade de Género, também designada por igualdade entre mulheres e homens (IMH), significa a igual visibilidade, poder e participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada.

Tal como previsto na legislação laboral (artigo 24.º n.º 1 da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação), o princípio da Igualdade entre mulheres e homens em matéria de trabalho e de emprego implica: o direito a igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira, a garantia de igualdade salarial entre mulheres e homens, a eliminação da segregação do mercado de trabalho, a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar com a igual partilha entre pais e mães no que toca, nomeadamente, à necessidade de ausência ao trabalho por maternidade e paternidade e para prestação de cuidados a filhas e filhos ou outras pessoas dependentes.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação “Portugal + Igual” (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de

maio, lançou um novo ciclo programático em 2018, estando apoiada em três Planos de Ação que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de não discriminação, sendo um deles o “Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)”.

O presente documento foi elaborado em conformidade com o regime jurídico do sector público empresarial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, na sua atual redação, designadamente do disposto no seu artigo 50.º n.º 2 que prevê a obrigatoriedade de adoção para todas as empresas públicas de “(...) *planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.*”

A título excepcional este PAIMH compreende um período temporal superior a um ano. A sua elaboração está alinhada, designadamente, com o artigo 7.º da Lei 62/2017, de 1 de agosto, diploma que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa e o “*Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas*”, disponível no sítio da Internet da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género¹.

¹ <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/08/guiao-plano-igualdade-empresas.pdf>

Assim, procedemos, previamente, a um diagnóstico institucional sumário e definimos uma política de igualdade de género que integram este PAIMH. No diagnóstico realizado salientamos algumas conclusões que foi possível extrair do “Relatório para a Igualdade de Género nas Remunerações pagas a Mulheres e Homens - 2018”, elaborado em 2020 (disponível na página eletrónica CHTV²):

- “...o género feminino é predominante no quadro de pessoal do CHTV. Com efeito, num total de 2413 Colaboradores, 74% são Mulheres e 26% Homens”;

- havia equidade de género em Cargos de Chefia/ Dirigentes e Coordenadores de Comissões do CHTV em 2018, sendo ocupados por 57,1% de Mulheres e 43,6% de Homens, num universo de 133 cargos;

- existia, globalmente, nas remunerações processadas em 2018, uma variação média da remuneração mensal base desfavorável para as mulheres de 467,82€, sendo em termos percentuais o valor médio mensal das remunerações das mulheres inferior em 26,90% ao dos homens. “Este desvio desfavorável às mulheres é mais significativo no agrupamento do pessoal de enfermagem (-8,46%) que representa 37,2% dos efetivos do CHTV e 33,8% do valor total de remunerações processadas em 2018.” Em 6 agrupamentos profissionais (assistente técnico, conselho fiscal, conselho de administração, pessoal em formação pré-carreira médica, pessoal farmacêutico e pessoal técnico superior) há uma variação média mensal de remunerações favorável

² <http://www.chtv.min-saude.pt/wp-content/uploads/sites/24/2021/04/Relatorio-sobre-Remuneracoes-2018.pdf>

às mulheres. O horário por turnos é a modalidade de horário predominante no CHTV, sendo praticado por 60,4% das mulheres e 42% dos homens, sendo o horário rígido praticado por 36,6% das mulheres e 54,9% dos homens.

- Entre os fatores determinantes das variações salariais entre mulheres e homens, dentro do mesmo grupo salarial é de salientar a posição remuneratória e o regime de trabalho, sendo de concluir que "...no CHTV não existe qualquer distinção de remuneração em função do género". "Em matéria de igualdade entre homens e mulheres, de oportunidades e da não discriminação em razão de deficiência, raça ou origem étnica, religião, crença, região ou orientação sexual o CHTV, EPE rege-se pelas prioridades nacionais e europeias em vigor".

2 - Política de Igualdade de Género do CHTV

A prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens (IMH) é uma obrigação de todos aqueles e aquelas que asseguram o serviço público em geral, constituindo uma prioridade institucional.

A nível laboral o Centro Hospitalar Tondela-Viseu promove ativamente estratégias e medidas tendentes a atingir a IMH, proporcionando as mesmas oportunidades,

rendimentos, direitos e obrigações a mulheres e homens, favorecendo a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A promoção de uma cultura organizacional promotora da Igualdade de Género e de combate à discriminação é suportada por programas de formação, e pela avaliação e reporte sistemático das condições de exercício profissional por parte de mulheres e homens.

No âmbito das políticas de saúde, o CHTV contribui para promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.

3 - Objetivos Genéricos do PAIMH 2021-2022

No final do primeiro ano de implementação do PAIMH deverão ser atingidos os seguintes objetivos:

- a) Nomear o(a) Conselheiro(a) em Igualdade e uma Equipa de Trabalho para a Igualdade, com as competências previstas no Anexo 1 - Competências do (a) Conselheiro(a) em Igualdade e Anexo 2 - Competências da Equipa de Trabalho para a Igualdade;
- b) Realizar um diagnóstico da igualdade de género (IMH) nos serviços e na globalidade do CHTV;
- c) Promover o cumprimento da legislação em vigor em matéria de IMH;

- d) Implementar, em 3 áreas de intervenção, as medidas promotoras da Igualdade que se encontram definidas no presente plano, sendo o seu grau de concretização consubstanciado em indicadores;
- e) Informar, sensibilizar e formar para a Igualdade de Género os/as seus trabalhadores/as;
- f) Efetivar práticas e discursos de Igualdade de Género nos serviços, criando uma cultura organizacional promotora da Igualdade de Género.

Neste primeiro plano as áreas de intervenção do PAIMH são:

- a) valores e estratégia;
- b) gestão de recursos humanos e formação;
- c) comunicação.

4 – Descrição do PAIMH 2021-2022

Área de intervenção: valores e estratégia		
Objetivos	Medidas / Indicadores	Responsável / Calendarização
<p>a) O Plano para a Igualdade de Género do Centro Hospitalar Tondela-Viseu, E.P.E., deve:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ser um referencial de intervenção para a perspetiva da Igualdade de Género, operacionalizando o valor da igualdade de oportunidades; 2. ser um instrumento preventivo de violações do princípio da Igualdade de Género em ambiente laboral e ao nível da gestão de recursos humanos; 3. instituir ações positivas que minorem ou eliminem as iniquidades ligadas ao género; 	<p>Medida 1: O CHTV defende uma política de igualdade de oportunidades, baseada na igualdade de tratamento e não discriminação, que também está consagrada no seu Código de Conduta Ética e noutros normativos institucionais;</p> <p>Medida 2: o PAIMH aprovado é enviado à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;</p> <p>Medida 3: Existência de um(a) Conselheiro(a) para a Igualdade e de uma Equipa de Trabalho para a Igualdade, coordenada pelo Conselheiro(a) para a Igualdade, dotada das necessárias competências - vide Anexos 1 e 2;</p> <p>Medida 4: Os resultados da implementação do PAIMH assentam numa cadeia de responsabilidades recíprocas e de responsabilização a todos os níveis, do topo à base da organização e envolvendo todos os Colaboradores do CHTV;</p> <p>Indicador: As iniciativas institucionais concretizadas no âmbito do PAIMH, são reportadas no “Inquérito Anual sobre Planos para a Igualdade nas Empresas do Setor Empresarial do Estado”;</p> <p>Indicador: O “Relatório de Monitorização do PAIMH 2021-2022” é publicado na página eletrónica do CHTV e em Boletim Informativo;</p> <p>Indicador: % de medidas/ indicadores do “PAIMH 2021-2022” que se encontram implementadas parcial ou totalmente, no “Relatório de Monitorização”;</p> <p>Indicador: Nº de reclamações / comunicações de irregularidades associadas a eventuais situações de discriminação com fundamento no género.</p>	<p>1 - Conselho de Administração e Equipa de Trabalho para a Igualdade – 30/6/2021</p> <p>2 - Conselho de Administração - 30/04/2021</p> <p>3 - Conselho de Administração - 15/4/2021</p> <p>4 - Conselho de Administração</p>



Objetivos	Medidas / Indicadores	Responsável / Calendarização
b) Realizar um diagnóstico, pelo menos anual, da situação existente no que concerne à igualdade entre mulheres e homens, identificando os aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir a mudança.	Medida 5: realização de diagnóstico anual com reporte para a DGAEP no "Inquérito Anual sobre Planos para a Igualdade nas Empresas S.E.E." Indicador: % de medidas/ indicadores do "PAIMH do CHTV" que se encontram implementadas parcial ou totalmente, no "Relatório de Monitorização do PAIMH"; Indicador: Relatório sobre remunerações pagas a mulheres e homens, disponível em http://www.chtv.min-saude.pt/ .	5 - Equipa de Trabalho para a Igualdade e Director do Serviço de Recursos Humanos – 15/02/2022
c) Elaborar um Relatório de Monitorização do PAIMH.	Medida 6: Proceder à monitorização e reporte periódico da implementação do PAIMH, através de um relatório anual de execução. A divulgação dos resultados será assegurada pelo Conselho de Administração.	6 - Conselho de Administração / Equipa de Trabalho para a Igualdade do CHTV – 31-03-2022
Área de intervenção: Gestão de Recursos Humanos e Formação		
Objetivos:	Medidas / Indicadores	Responsável / Calendarização
d) Garantir que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do género, quer no acesso ao emprego, quer na progressão profissional.	Medida 7: O recrutamento e seleção de pessoal é feito através de oferta pública, divulgada em meio de comunicação social e os critérios de seleção, classificação e ordenação dos candidatos assentam nas habilitações académicas e profissionais, na experiência profissional e outras que não o género. Medida 8: Nos avisos de abertura de procedimento concursal / oferta de emprego, é mencionado o cumprimento da política de igualdade de oportunidades (artigo 9º h) da Constituição República Portuguesa) no sentido de "...evitar toda e qualquer forma de discriminação"; Medida 9: Verificação de "avisos de abertura" e outras formas de publicidade, de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género. Indicador: % de procedimentos de recrutamento e seleção - concursos de promoção/ progressão – que têm predefinição dos critérios de avaliação de candidatos, não sendo considerado o género dos candidatos (meta 100%).	7/8 - Conselho de Administração e Director Serviço Recursos Humanos – continuamente 9- Equipa de Trabalho para a Igualdade e Director Serviço Recursos Humanos



Objetivos	Medidas / Indicadores	Responsável / Calendarização
<p>e) Garantir o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo, na nomeação de um trabalhador(a) para um cargo de chefia ou órgão de decisão.</p>	<p>Medida 10: avaliação sobre a equidade de Género em cargos de Chefia / Dirigentes e Comissões Técnicas do CHTV realizada no âmbito do "Relatório de Monitorização do PAIMH" (e do Relatório sobre Remunerações Pagas a Mulheres e Homens, que é elaborado a cada três anos);</p> <p>Indicador: % de nomeações, realizadas no período, para um cargo de chefia ou órgão de decisão por género, sendo reportadas no "Relatório de Monitorização do PAIMH", aferindo, complementarmente, sobre o cumprimento parcial ou total deste objetivo "e)".</p>	<p>10 - Conselho de Administração e Equipa de Trabalho para a Igualdade - 31/03/2022</p>
<p>f) Garantir que o CHTV em matéria de regimes remuneratórios se rege pelo regime jurídico aplicável às Entidades Públicas Empresariais, aplicando escrupulosamente as tabelas remuneratórias previstas na lei, seguindo o princípio de "<i>salário igual para trabalho igual ou de valor igual</i>", independentemente do género do trabalhador.</p>	<p>Medida 11: Reporte anual de remunerações auferidas por trabalhadores, com identificação do sexo, categoria profissional e antiguidade, no sentido de fundamentar as conclusões sobre eventual discriminação remuneratória por género e a prevenção de diferenças injustificadas no "Relatório de Monitorização do PAIMH de 2021-2022".</p> <p>Indicador: Diferencial salarial entre mulheres e homens;</p> <p>Indicador: Elaboração (a cada 3 anos) de "Relatório de Remunerações Pagas a Mulheres e Homens" - previsto no ponto 2 da Resolução de Conselho de Ministros nº 18/2014 de 7 de março;</p> <p>Indicador: Nº de reclamações / comunicações de irregularidades associadas a eventuais situações de discriminação com fundamento no género.</p>	<p>11 - Conselho de Administração e Director Serviço Recursos Humanos e Equipa de Trabalho para a Igualdade - 31-03-2022</p>
<p>g) Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens na atividade profissional e, sempre que possível, a concessão de horários flexíveis e trabalho a tempo parcial com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.</p>	<p>Medidas 12: Cumprimento estrito da lei em matéria de proteção da parentalidade e faltas para assistência à família, sendo analisados no "Relatório de Monitorização do PAIMH de 2021-2022", designadamente, dados sobre licenças parentais e licença facultativa do pai.</p> <p>Medida 13: Possibilidade de trabalhadores (as) com situações familiares especiais (exemplo: famílias monoparentais, familiares com deficiência), terem horários flexíveis e/ ou a tempo parcial, de forma a facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, excetuando exigências imperiosas do funcionamento do Serviço.</p>	<p>12 - Conselho de Administração</p> <p>13 - Conselho de Administração e Director de Serviço de Recursos Humanos</p>

Objetivos	Medidas / Indicadores	Responsável / Calendarização
<p>h) Promover iniciativas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos trabalhadores (as)</p>	<p>Medida 14: Apoiar iniciativas, nomeadamente promovidas pela Casa de Pessoal do CHTV, que visem melhorar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos trabalhadores (as).</p> <p>Indicador: Nº de Iniciativas do CHTV concretizadas que consubstanciem medidas de apoio excecionais destinadas a trabalhadores (as) com situações familiares especiais, reportadas no "Inquérito Anual sobre Planos para a Igualdade nas Empresas S.E.E." para a D.G.A.E.P.</p>	<p>14- Conselho de Administração, Diretor de Serviço de Recursos Humanos e Equipa de Trabalho para a Igualdade</p>
<p>i) Aplicar inquéritos à satisfação de trabalhadores(as), que considerem os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e paternidade, divulgando internamente os respetivos resultados.</p>	<p>Medida 15: Implementar inquérito institucional à satisfação dos Colaboradores do CHTV, sendo uma das vertentes de avaliação a sua perceção sobre a igualdade de Género no CHTV;</p> <p>Indicador: Grau de satisfação dos trabalhadores (as) nas questões relativas à igualdade entre mulheres e homens na gestão de recursos humanos do CHTV, bem como com os benefícios para conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.</p>	<p>15 - Conselho de Administração, Comissão de Qualidade e Segurança e Equipa de Trabalho para a Igualdade</p>
<p>j) Implementar um plano de formação em IMH, para o biénio 2021-2022, que permita capacitar os profissionais do CHTV para o cumprimento do PAIMH.</p>	<p>Medida 16: Disponibilizar formação interna, de integração e contínua, sobre IMH, nomeadamente com conteúdos que abordem, designadamente, a responsabilidade social do CHTV e a igualdade de género, a gestão da diversidade e a igualdade de género, a proteção na maternidade e parentalidade.</p> <p>Indicador: % de profissionais do CHTV com formação sobre Igualdade de Género – até 31/03/2022; Indicador: nº de sessões anuais de formação sobre IMH disponibilizadas.</p>	<p>16 - Conselho de Administração, Equipa de Trabalho para a Igualdade e Departamento de Educação Permanente - continuamente</p>

Área de Intervenção: Comunicação		
Objetivos	Medidas / Indicadores	Responsável / Calendarização
a) Assegurar a divulgação do PAIMH do CHTV em todos os Serviços / Unidades Funcionais.	Medida 17: Publicação interna do PAIMH do CHTV, incluindo via intranet.	17 - Conselho de Administração
b) Garantir que nos documentos e relatórios internos o CHTV (quando aplicável) apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo.	Medida 18: Promover a desagregação por sexo da informação estatística / epidemiológica / de reporte produzida (sempre que aplicável). Indicador: reporte no Balanço Social do CHTV e no Relatório de Contas de dados desagregados por sexo (sempre que aplicável).	18 - Conselho de Administração

Documentação de Suporte:

1 - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018 - 2030, anexa à Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, publicada em 21/5/2018;

2- Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de Junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Anexo 1- Competências do(a) Conselheiro(a) para a Igualdade

- Coordenar o(s) diagnóstico(s) sobre a situação do CHTV no que se refere à igualdade de género (IMH);
- Reportar ao Conselho de Administração do CHTV todas as questões relativas à não discriminação e igualdade de género;
- Promover, no âmbito da Equipa de Trabalho para a Igualdade, o cumprimento da legislação em vigor e normativos institucionais, sobre IMH;
- Promover o desenvolvimento de medidas institucionais que contribuam para a igualdade de género;
- Coordenar a elaboração e a revisão de Planos de Ação para a Igualdade de Género (PAIMH);
- Apresentar ao Conselho de Administração uma proposta de relatório de execução do PAIMH.

Anexo 2 – Competências da Equipa de Trabalho para a Igualdade:

- Desenvolver ações que visam, em articulação com outros Serviços / Unidades Funcionais, implementar o PAIMH e que alterem atitudes de oposição aos princípios da igualdade;
- Propor ao Conselho de Administração a adoção de normativos institucionais em matéria de igualdade de género;
- Colaborar na elaboração e monitorização de um plano de formação sobre a temática da igualdade, para todas as áreas funcionais, visando o envolvimento de todos os trabalhadores (as);
- Elaborar uma proposta de Relatório de Execução do PAIMH.