

## PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Palavras-Chave: IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

<b>Destinatários</b>	Profissionais do CHL	
	<b>Elaboração</b>	<b>Aprovação</b>
	Serviço de Gestão de Recursos Humanos	Conselho de Administração
<b>Data</b>	2020.03.31	2020.04.08
	<b>Assinatura (s) Responsável (eis) pela Aprovação</b>	

### MAPA DE REVISÕES

Revisão	Página(s)	Motivo	Responsável (eis) pela Revisão	Data da Aprovação	Assinatura do(s) responsável(eis) pela aprovação
01	4, 6-9, 13-17	Remissão da concretização dos objetivos definidos no presente plano para o ano de 2021	SGRH	2020.09.15	
02	4, 6-9, 13-17	Remissão da concretização dos objetivos definidos no presente plano para o ano de 2022	SGRH	2021.12.02	

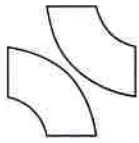
**DELIBERAÇÃO DO**  
Conselho de Administração  
Acta nº 49/2021/12/02

Alfonso  
21.12.2021

O Conselho de Administração

Licínio de Carvalho  
Presidente  
Alexandra Borges  
Vogal Executiva  
Salvato Feljó  
Diretor Clínico  
Emília Fael  
Enfª Diretora  
Inês Carlos  
Vogal Executiva





CENTRO  
HOSPITALAR  
LEIRIA

PLANO

## PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

---

# PLANO ANUAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

CENTRO HOSPITALAR DE LEIRIA (CHL)

E.P.E

(2022)

## PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

---

### ÍNDICE

Enquadramento .....	4
Caracterização da instituição .....	5
Caracterização dos recursos humanos .....	6
Domínios de Intervenção .....	11
Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação do Centro Hospitalar de Leiria (CHL) ...	13

## PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

---

### Enquadramento

A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março de 2012, veio determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, de um plano para a igualdade, tendente a alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar as discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

A 1 de agosto de 2017, através da publicação da Lei n.º 62/2017, foi aprovado 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. O seu artigo 7.º postula que as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaborem, anualmente, planos para promover a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens.

No sentido de, declaradamente, incorporar os princípios que fundamentam o enquadramento legal mencionado, o Centro Hospitalar de Leiria EPE define, nessa conformidade, um conjunto de objetivos e medidas que pretende integrar nas suas dinâmicas, no objetivo de garantir um tratamento mais justo e equilibrado das pessoas com que se relaciona.

Pese embora o CHL tenha já assumido a concretização de diversas medidas neste âmbito para o horizonte temporal de 2021, as circunstâncias extraordinárias que o país viveu motivaram que o foco de todos os esforços fosse recentrado na resposta à pandemia por COVID-19, o que se veio a refletir negativamente no cumprimento dos demais objetivos que, não obstante da sua importância, tiveram de ceder prioridade.

Por conseguinte, os objetivos que, por força da conjuntura, se revelaram impossíveis de cumprir em 2021, são novamente assumidos para 2022, mormente no primeiro semestre deste mesmo ano.

## **Caracterização da instituição**

O Centro Hospitalar Leiria E.P.E. (CHL) é composto por três unidades de saúde que surgiram, numa primeira fase da fusão realizada entre o Hospital de Santo André, E.P.E (HSA) situado em Leiria e o Hospital Distrital de Pombal (HDP), sito em Pombal no seguimento do Decreto-Lei nº30/2011 de 2 de Março, e numa segunda fase, em conformidade com o Decreto-Lei nº 116/2013, da integração do Hospital Bernardino Lopes de Oliveira, situado em Alcobaça.

O Centro Hospitalar tem por missão essencial prestar cuidados de saúde diferenciados, em articulação com os cuidados de saúde primários e com os demais hospitais integrados na rede do Serviço Nacional de Saúde. Faz igualmente parte da sua missão colaborar na prevenção e promoção da saúde da comunidade em geral e assegurar condições de investigação e de formação profissional aos respetivos trabalhadores.

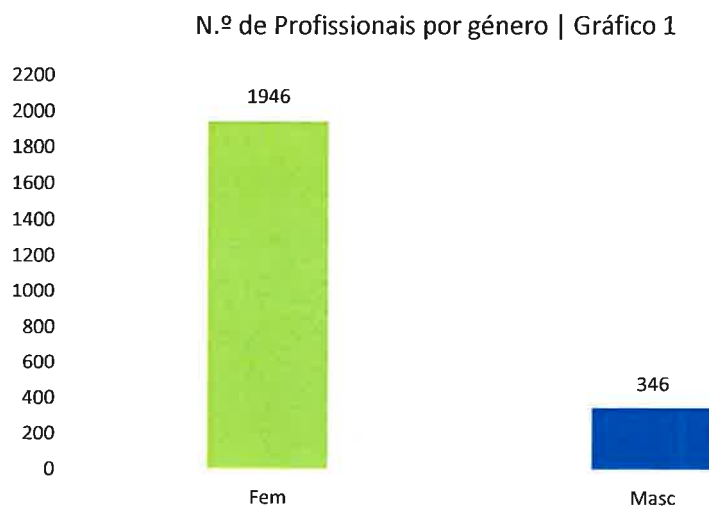
A consecução desta missão é orientada por uma visão centrada no desejo e empenho em construir um Centro Hospitalar de referência em termos de qualidade dos cuidados de saúde prestados, com reconhecimento da comunidade e elevada satisfação dos doentes e profissionais, utilizando altos padrões de eficiência e eficácia na utilização dos recursos disponíveis, subordinada ao seguinte quadro de valores essenciais:

- a) Respeito pela dignidade humana;
- b) Respeito pelos códigos de conduta próprios de cada grupo profissional, no quadro da prestação de cuidados em equipa;
- c) Prossecução da qualidade e da eficiência no desenvolvimento da sua atividade;
- d) Desenvolvimento de uma cultura de conhecimento e aperfeiçoamento técnico e profissional;
- e) Primado do doente.

Importa ainda referir que o CHL tem neste momento uma área de influência que abrange uma população na ordem dos 400.000 habitantes (residentes nos concelhos de Alcobaça, Batalha, Leiria, Marinha Grande, Porto de Mós, Nazaré, Pombal, Pedrógão Grande, Figueiró dos Vinhos, Castanheira de Pêra, Ansião, Alvaiázere e parte dos concelhos de Ourém e Soure).

## Caracterização dos recursos humanos

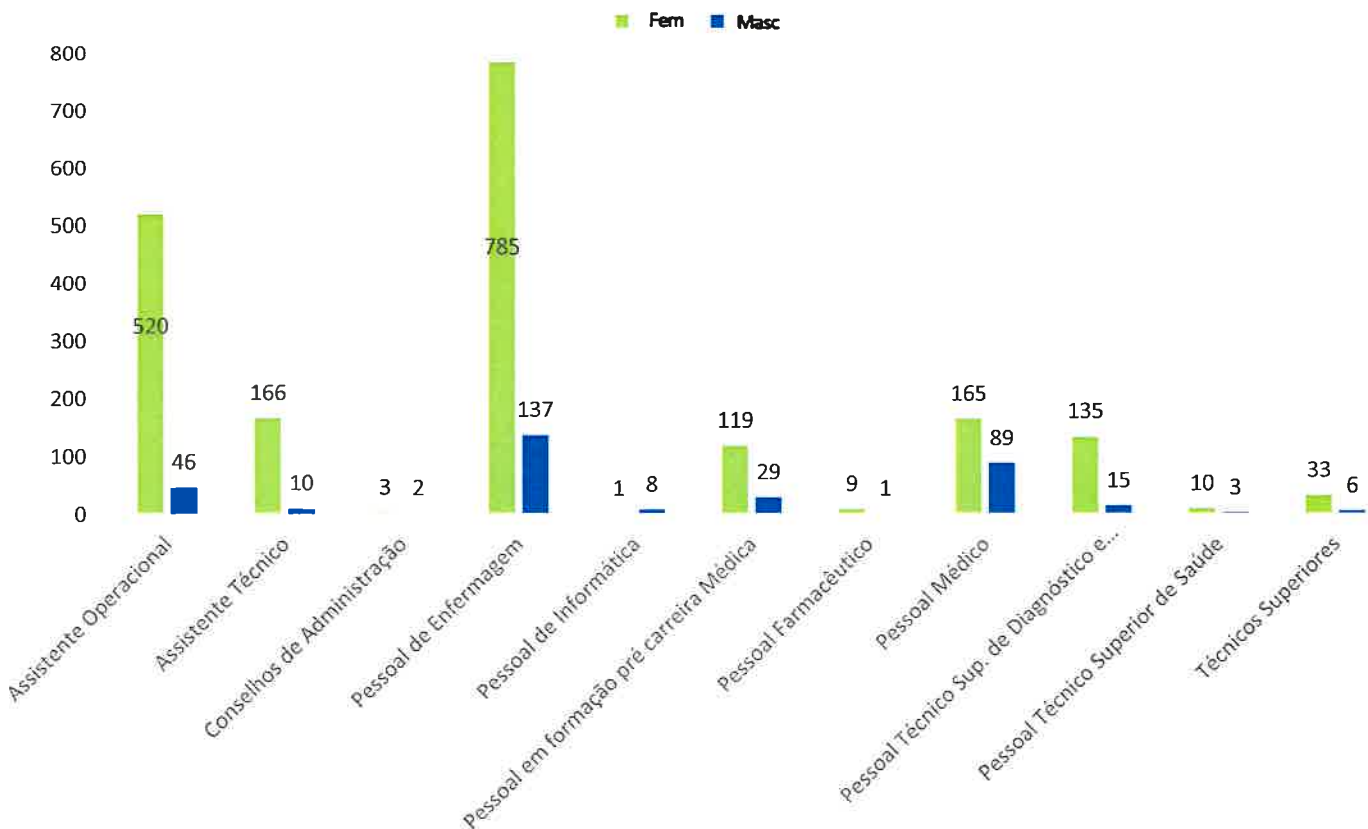
A 31 de agosto de 2021 o número de profissionais que compunha o CHL era um total de 2295 dos quais 1946 (84,9%) do género feminino e 346 (15,1%) do género masculino, verificando-se uma continuidade da predominância significativa do género feminino na constituição das equipas profissionais, tal como ilustra o gráfico 1.



## PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

No que diz respeito à distribuição de trabalhadores por grupos profissionais, continua denota-se uma vantagem representativa do género feminino em praticamente todos os grupos, à exceção do Pessoal de Informática. O género feminino assume uma larga representação nos seguintes grupos: “Assistente Técnico” (94%), “Assistente Operacional” (92%), “Técnico Sup. de Diagnóstico e Terapêutica” (90%) e “Enfermagem” (85%). Em contrapartida, parece existir um maior equilíbrio de representação de géneros nos grupos profissionais da área clínica como os médicos, e das áreas de gestão e administração de níveis superiores como é o caso dos técnicos superiores e conselhos de administração.

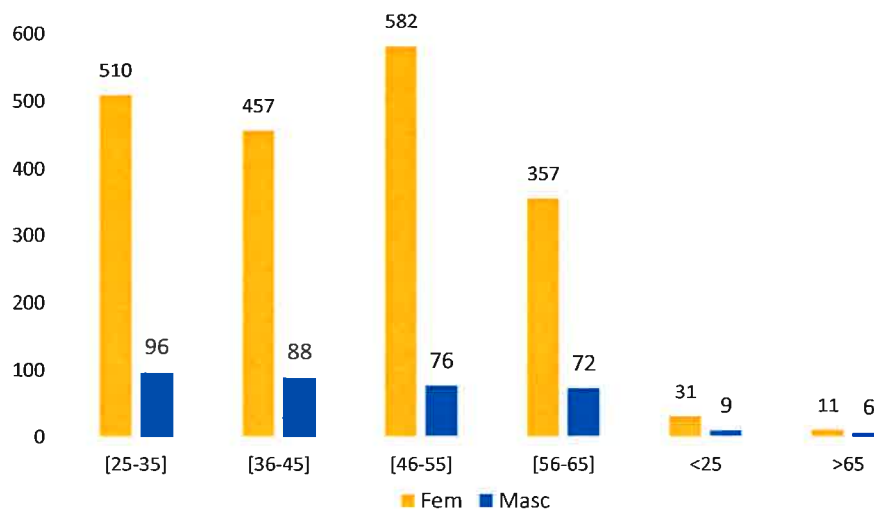
N.º de Profissionais por género e grupo profissional | Gráfico 2



## PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Avaliando a distribuição de género por faixa etária, percebe-se que as mulheres voltam a destacar-se em representação em todos os intervalos definidos sem exceção, contudo a sua maior expressão denota-se na faixa etária entre os 46 e os 55 anos, sendo esta maioria representada por enfermeiras (259), assistentes operacionais (213) e assistentes técnicas (80).

N.º de Profissionais por género e faixa etária | Gráfico 3



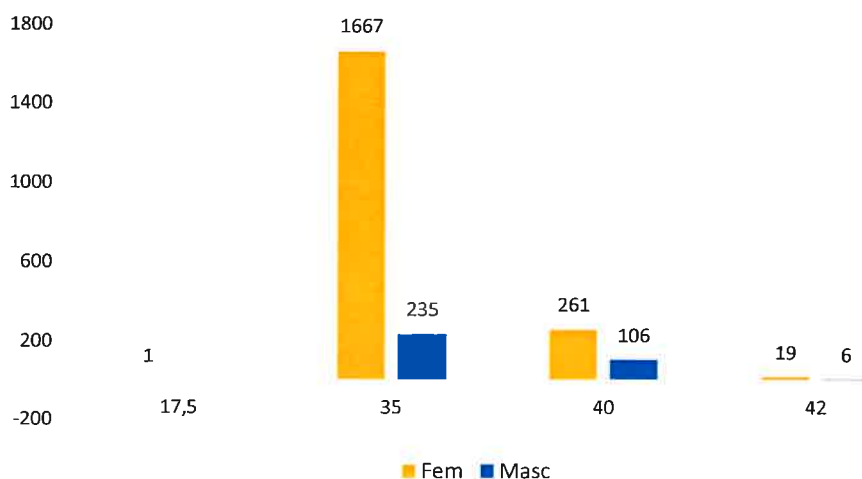
Se analisarmos a variável género por distribuição de carga horária de trabalho semanal percebemos que a maior discrepância de representação se encontra na adoção das 35 horas de trabalho semanal. Esta diferença pode ser justificada, tal como foi feito com a diferença de representação na faixa etária, pelo facto de o género feminino ser mais expressivo nos grupos profissionais de “Enfermagem” e “Assistente Operacional” cujas carreiras em que se encontram enquadrados preveem a realização de 35 horas de trabalho semanal.

Ainda no que diz respeito à representação de géneros que realizam menos de 35 horas de trabalho semanal (por redução ou condensação de horário) e aqueles que realizam 40 horas não se denota um desequilíbrio de representação de géneros expressivo.



## PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

N.º de Profissionais por género e carga horária | Gráfico 4

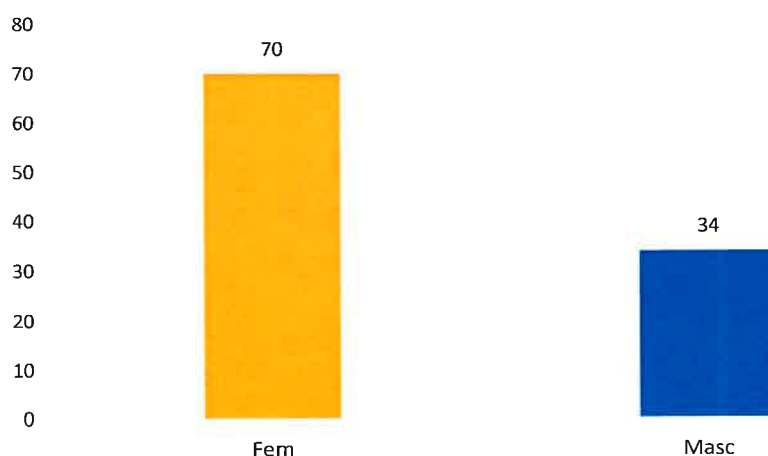


Por fim, se olharmos para a representação de géneros em cargos de direção/chefia e coordenação conseguimos perceber que existe novamente uma maior representação do género feminino em número. Contudo, quando analisamos a proporção percebemos que este género apenas assume 3,6 % de representação em lugares de decisão e que o género masculino, por outro lado, é representado em 9,8 %. Quanto aos grupos profissionais mais representados neste tipo de cargos, o género feminino apresenta um número mais elevado no grupo profissional de enfermagem (24) e que se aproxima à proporcionalidade de representação do género masculino no que diz respeito ao grupo profissional “Médicos”, em que apresenta 22 médicas em cargos de direção e/ou coordenação do género feminino e 19 do género masculino.

## PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

---

N.º de Profissionais com cargos de Chefia/Direção e Coordenação por género | Gráfico 5



Em suma, e em semelhança dos dados reportados no Plano de 2021, percebemos que o CHL continua a ser fortemente representado pelo género feminino nas mais diversas áreas e faixas etárias derivado, essencialmente, da sua área de atuação. Ainda que as áreas clínicas como a medicina pareçam estar mais equilibradas no que à representação de géneros diz respeito, a área de saúde e prestação de cuidados (e incluindo também nela as áreas de apoio administrativo) continua a ser, na generalidade, uma área representada em grande maioria pelas mulheres. Contudo, e ainda que o CHL assuma como ideologia um tratamento igualitário e humanizador que transporta para as suas práticas diárias quer na prestação de cuidados de saúde ao utente quer na forma como trata e gere as suas equipas de profissionais, quer assumir, com a reafirmação deste plano, a garantia de que continuará focado no objetivo de ser uma instituição de referência, incluindo na forma como trata os seus profissionais promovendo a eliminação da discriminação em função do género e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

## PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

---

### Domínios de Intervenção

O presente plano, e na linha daquilo que havia sido definido como objetivo para o ano de 2021, para a igualdade de género e não discriminação, tem como finalidade estabelecer medidas que visem melhorar as práticas organizacionais já existentes, assim como suprir alguns desequilíbrios que possam existir na gestão dos recursos humanos no que à igualdade de género diz respeito. Assim, durante o ano de 2022 o CHL assume como responsabilidade o cumprimento dos 10 objetivos, identificados no plano proposto para 2021, para a promoção da igualdade de género e não discriminação, organizados em cinco domínios específicos.

#### Domínio 1

##### Diagnóstico sobre Igualdade de género e não discriminação no CHL

- Objetivo 1: Conhecer as práticas para a igualdade já implementadas e as áreas com maior desequilíbrio através da realização de um diagnóstico

#### Domínio 2

##### Missão, Visão e Valores

- Objetivo 2: Proposta de inclusão da temática da igualdade de género e não discriminação na Missão, Visão e Valores da Instituição, assim como em todos os seus documentos estruturais.

#### Domínio 3

##### Igualdade de género na gestão de recursos humanos

- Objetivo 3: Prosseguir com o tratamento de homens e mulheres de forma igualitária e justa no acesso ao trabalho.
- Objetivo 4: Fomentar a participação de todos os profissionais na disseminação da temática da igualdade de género e das práticas a ser implementadas

## PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

---

- Objetivo 5: Continuar a pugnar por uma avaliação de desempenho unicamente baseada na meritocracia.
- Objetivo 6: Promover medidas de reintegração ajustadas após ausências por motivos familiares.
- Objetivo 7: Garantir uma representação equilibrada de géneros em posições de decisão.

### Domínio 4

#### Comunicação e imagem

- Objetivo 8: Garantir a comunicação interna e externa através de linguagem não discriminatória.

### Domínio 5

#### Monitorização e divulgação

- Objetivo 9: Avaliar o cumprimento das metas identificadas e o seu impacto na organização.
- Objetivo 10: Divulgar publicamente os avanços alcançados na persecução de uma política de igualdade de género.

Este plano assume um carácter integrador na medida em prevê que as medidas por ele criadas envolvam a responsabilização das várias estruturas da organização pelo seu cumprimento. O plano pressupõe a descentralização da responsabilidade e a identificação de vários agentes responsáveis pelo cumprimento das metas e fomentação dos seus pressupostos. Afinal de contas a promoção de uma sociedade mais equilibrada é, e deve ser, uma responsabilidade de todos.

## PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

---

### Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação do Centro Hospitalar de Leiria (CHL)

#### Domínio 1: Diagnóstico sobre Igualdade de género e não discriminação no CHL

Objetivo	Medidas	Responsáveis pela implementação	Calendarização
Conhecer as práticas para a igualdade já implementadas e as áreas com maior desequilíbrio através da realização de um diagnóstico	- Manter e reforçar a presença, no questionário de satisfação dos trabalhadores, referências à promoção da igualdade de género e equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal	Comissão da Qualidade em parceria com a Comissão de Humanização	30.04.2022
	- Criar um comité para a Igualdade de género e não discriminação;	Conselho de Administração	30.04.2022
	- Criar um canal de comunicação específico para esta temática para que os profissionais possam fazer chegar as suas queixas, sugestões ou opiniões.	Serviço de Sistemas Informáticos	30.04.2022

## PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

---

### Domínio 2: Missão, Visão e Valores

Objetivo	Medidas	Responsáveis pela implementação	Calendarização
Inclusão da temática da igualdade de género e não discriminação na Missão, Visão e Valores da Instituição, assim como em todos os seus documentos estruturais	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposta de Inclusão da Missão, Visão e Valores do CHL por forma a refletir a temática da igualdade de género e não discriminação</li> <li>- Atualizar o Manual de Acolhimento, Regulamento Interno e demais documentos estruturais da organização incluindo nos seus conteúdos esta temática e as medidas a ser disseminadas na organização no sentido de o fomentar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comissão da Qualidade em parceria com o Comité para a Igualdade de género e não discriminação</li> </ul>	30.06.2022

## PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

---

### Domínio 3: Igualdade de género na gestão de recursos humanos

Objetivo	Medidas	Responsáveis pela implementação	Calendarização
Tratar homens e mulheres de forma igualitária e justa no acesso ao trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adotar uma linguagem não discriminatória nos anúncios de admissão a procedimentos concursais ou de recrutamento direto</li> <li>- Garantir a adoção de critérios de admissão não discriminatórios, baseados somente numa análise de competências e motivações para a função</li> <li>- Elaborar orientações no sentido de ser garantida a equidade na representação de género (sempre que possível) nos júris ou equipas de seleção</li> </ul>	<p>Serviço de Gestão de Recursos Humanos em articulação com os júris nomeados para cada um dos processos de recrutamento</p> <p>Conselho de Administração</p>	<p>A implementar nos próximos procedimentos concursais</p> <p>30.06.2022</p>
Fomentar a participação de todos os profissionais na disseminação da temática da igualdade de género e das práticas a serem implementadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- manter e incrementar medidas de sensibilização, comunicação e discussão da temática da igualdade de género e proteção da parentalidade e assistência à família nos planos de ação da Comissão para a Humanização</li> </ul>	<p>Comissão de Humanização;</p> <p>Comité para a Igualdade de género e não discriminação</p>	<p>30.06.2022</p>

## PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

---

Permitir uma avaliação de desempenho unicamente baseada na meritocracia	- Monitorização de acompanhamento concretização dos objetivos e competências ( <i>hard</i> e <i>soft skills</i> ) definidos para as equipas, visando a prevenção da discriminação no ato de avaliação de desempenho	e Avaliadores de cada equipa em conjunto com o Serviço de Gestão de Recursos Humanos	31.12.2022
Promover medidas de reintegração ajustadas após ausências por motivos familiares	- Criar um plano de formação ajustado (se necessário), permitir a flexibilização de horário e adequação de funções	Chefias de cada equipa	31.12.2022

### Domínio 4: Comunicação e imagem

Objetivo	Medidas	Responsáveis pela implementação	Calendarização
Garantir a comunicação interna e externa através de linguagem não discriminatória	Elaborar orientações para aplicação na comunicação interna e externa (linguagem inclusiva ou neutra, sem recurso a imagens discriminatórias)	Comité para a Igualdade de género e não discriminação; Gabinete de Comunicação, Relações Públicas e Imagem	30.06.2022



## PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

---

### Domínio 5: Comunicação e imagem

Objetivo	Medidas	Responsáveis pela implementação	Calendarização
Avaliar o cumprimento das metas identificadas	- Elaborar e divulgar, anualmente e através de um relatório, o resultado da concretização do plano de ação	Comité para a Igualdade de género e não discriminação	31.12.2022
Divulgar publicamente avanços alcançados na persecução de uma política de igualdade de género	- Tornar públicas as políticas do Centro Hospitalar e o plano de implementação para promover a igualdade de género através de publicação nas várias plataformas de comunicação do CHL	Conselho de Administração; Gabinete de Comunicação, Relações Públicas e Imagem	31.12.2022