

# Plano para a Igualdade

2023



## Índice

1. Enquadramento
  
2. Caracterização do CHMT, E.P.E.
  - 2.1. Visão
  - 2.2. Missão
  - 2.3. Valores
  
3. Caracterização dos Recursos Humanos
  - 3.1. Caracterização dos colaboradores por género
  - 3.2. Caracterização dos colaboradores por grupo etário
  - 3.3. Caracterização dos colaboradores com cargos de chefia
  
4. Plano de Igualdade no CHMT
  
5. Boas práticas
  - 5.1. Igualdade no acesso a emprego
  - 5.2. Formação inicial e contínua
  - 5.3. Igualdade nas condições de trabalho
  - 5.4. Proteção na Parentalidade e conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal
  - 5.5. Prevenção da prática de assédio no trabalho
  
6. Domínios de Intervenção

## 1. Enquadramento

No âmbito do desenvolvimento organizacional e das políticas de gestão de pessoas baseadas na valorização do capital humano, das competências e da qualidade, reconhece-se uma cada vez maior importância quanto às questões relacionadas com a Igualdade entre Homens e Mulheres e a Não Discriminação.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, veio determinar a obrigatoriedade na conceção e implementação de planos que promovam a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, que contribuam para eliminar situações de discriminação e que permitam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Posteriormente, com a entrada em vigor da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, 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. Conforme decorre do artigo 7.º do referido diploma legal, as entidades do setor público empresarial 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 (...)".

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto veio aprovar 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.

Com a publicação do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho, foram determinados os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais. Para dar resposta aos objetivos previstos nos Planos Nacionais para a Igualdade e às determinações do Conselho de Ministros, pretende-se, com o presente Plano, demonstrar o atual posicionamento do Centro Hospitalar do Médio Tejo, adiante designado CHMT, E.P.E., na promoção de políticas e práticas que visam garantir os princípios de igualdade de oportunidades entre géneros, evitando toda e qualquer forma de discriminação.

## **2. Caracterização do CHMT, E.P.E.**

O Centro Hospitalar do Médio Tejo, E.P.E. integra três unidades hospitalares, localizadas em Abrantes, Tomar e Torres Novas. O CHMT tem uma área de influência que engloba 15 concelhos, servindo uma população de cerca de 266 mil habitantes.

O Centro Hospitalar do Médio Tejo, E.P.E. foi criado através do Decreto-Lei n.º 93/2005, de 7 de Junho, que concretizou a transformação das entidades públicas empresariais de hospitais anteriormente com a natureza de sociedade anónima, tendo visto aprovados os respetivos estatutos pelo Decreto-Lei n.º 233/2005, que transforma os Hospitais S.A. em Entidades Públicas Empresariais, E.P.E..

O CHMT, E.P.E. tem como missão a prestação de cuidados de saúde diferenciados, com eficiência e qualidade, em articulação com outros serviços de saúde e sociais da comunidade, a custos comportáveis, assumindo-se como um Centro de elevada competência na organização e prestação assistencial, uma referência no esforço de investigação, desenvolvimento e inovação, promovendo a complementaridade entre as três Unidades Hospitalares.

Tem como objetivo o tratamento e a reabilitação, em tempo clinicamente adequado, dos doentes, em condições ótimas de qualidade e humanidade dos serviços prestados, regendo-se pelo princípio de acesso ao Serviço Nacional de Saúde, de acordo com as regras de organização e as redes de cuidados de saúde.

### **2.1. Visão**

O CHMT pretende assumir-se como um Centro Hospitalar de referência na prestação de cuidados de saúde diferenciados, apostando na inovação e no desenvolvimento de serviços especializados e eficientes através de uma gestão criteriosa dos recursos, sempre com o objetivo de atingir a satisfação dos seus utentes/clientes.

### **2.2. Missão**

O CHMT enquanto agente da concretização da Missão do Serviço Nacional de Saúde, tem como missão a prestação de cuidados de saúde diferenciados, com eficiência e qualidade, em articulação com outros serviços de saúde e sociais da comunidade, assumindo-se como um Centro de elevada competência na organização e prestação assistencial, através de uma aposta na investigação, desenvolvimento e inovação promovendo a complementaridade entre as três Unidades Hospitalares que o integram, definindo assim um perfil assistencial coerente, garantindo-se a acessibilidade e uma melhor abordagem clínica através da

valorização e retenção de profissionais competentes e qualificados e em interação com outras Entidades para a melhoria das condições de saúde dos seus utentes/clientes.

### 2.3. Valores

No desenvolvimento sustentado da sua atividade, o CHMT tem como base os seguintes valores essenciais:

- Qualidade, procurando obter os melhores resultados e níveis de serviço na prestação de cuidados, tendo como base a satisfação das necessidades da comunidade, assumindo o princípio da melhoria contínua e promovendo a cooperação entre os diferentes Serviços;
- Ética e integridade, orientando as ações tomadas, de forma consistente, segundo os mais nobres princípios de conduta nas relações profissionais e pessoais;
- Respeito pelos direitos individuais, assumindo o compromisso de salvaguardar a dignidade de cada indivíduo nas relações que se estabelecem e no respeito pelo próximo e pelos seu direitos e valores;
- Competência e inovação, promovendo o desenvolvimento da Instituição e a implementação de novas soluções que permitam assegurar a prestação dos melhores cuidados de saúde.
- Sustentabilidade social e ambiental, promovendo iniciativas que procurem reduzir as assimetrias sociais facilitando a igualdade de acesso aos cuidados de saúde e diminuir o impacto da sua atividade no meio ambiente.

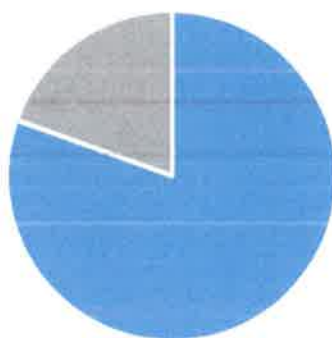
## 3. Caracterização dos Recursos Humanos

### 3.1. Caracterização dos colaboradores por género

Em outubro de 2022, o CHMT detinha 2238 colaboradores, dos quais 1801 são mulheres e 437 são homens, evidenciando-se, desta forma, uma predominância de mulheres (80,47%).

Género			Representação	
Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
1801	437	2238	80,47%	19,53%

### Distribuição dos colaboradores por género



■ Mulheres ■ Homens

### 3.2. Caracterização dos colaboradores por grupo etário

O grupo etário com maior número de efetivos encontra-se situado no intervalo entre os 40 e os 44 anos, num total de 337 colaboradores, o que representa 15,05% do total de colaboradores do CHMT, sendo que 11,75% são mulheres e 3,30% são homens.

Grupo Etário	Género			Representação	
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
< 20 anos	1	1	2	50,00%	50%
20 - 24	37	6	43	86,05%	14%
25 - 29	200	31	231	86,58%	13%
30 - 34	174	43	217	80,18%	20%
35 - 39	267	65	332	80,42%	20%
40 - 44	263	74	337	78,04%	22%
45 - 49	217	48	265	81,89%	18%
50 - 54	209	44	253	82,61%	17%
55 - 59	222	53	275	80,73%	19%
60 - 64	169	44	213	79,34%	21%
65 - 69	41	28	69	59,42%	41%
=/> 70	1	0	1	100,00%	0%
<b>Total</b>	<b>1801</b>	<b>437</b>	<b>2238</b>	<b>80,47%</b>	<b>19,53%</b>

### 3.3. Caracterização dos colaboradores com cargos de chefia

Da observação do quadro infra, constata-se uma clara maioria de colaboradores mulheres em cargos de chefia, o que é compatível com a distribuição por géneros, ou seja, se existem mais

mulheres que homens na distribuição global dos trabalhadores por género, é natural que existam mais mulheres em cargos de chefia.

Colaboradores com cargos de chefia	Análise		
	Mulheres	Homens	Total
Cargo de Chefia	51	25	76
Média de Incidência sobre o género	2,83%	5,72%	3,40%
Média de Incidência sobre o total	2,28%	1,12%	3,40%
Total de colaboradores	1801	437	2238

#### 4. Plano de Igualdade no CHMT

A Igualdade de Género é uma questão de direitos fundamentais dos profissionais e, por isso, a não discriminação em função do sexo, está expressamente assegurada no Código de Ética. O CHMT e os seus colaboradores/as estão assim comprometidos/as em pautar a sua atuação pelos mais elevados padrões de integridade e dignidade individual, devendo mitigar eventuais práticas que contrariem qualquer tipo de discriminação.

Desta forma, o Plano para a Igualdade do CHMT, E.P.E. tem como objetivo identificar as Boas Práticas desenvolvidas nesta Instituição, estabelecer as medidas para suprimir eventuais desequilíbrios e desigualdades que possam subsistir na gestão do Capital Humano, bem como melhorar as práticas existentes no âmbito da Igualdade. O processo que permite assegurar a Igualdade entre homens e mulheres numa organização deverá compreender as seguintes fases:

- Elaboração de um diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- Conceção de um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade;
- Implementação e acompanhamento do plano para a igualdade;
- Avaliação do impacto das medidas executadas;
- Reporte ao Conselho de Administração do resultado das avaliações efetuadas.

#### 5. Boas práticas

O CHMT tem vindo a incorporar na sua estratégia de gestão, ações que contribuem para que a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nos seus diferentes domínios, seja uma realidade, através da

adoção de uma política de recursos humanos assente no princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, nas normas de ética e conduta e no Código de Ética, nomeadamente:

### **5.1. Igualdade no acesso ao emprego**

A política e procedimentos de recrutamento e seleção de profissionais, assenta nos princípios da igualdade e não discriminação em função do sexo. Desta forma, o recrutamento de profissionais, independentemente da categoria profissional, é realizado tendo como princípio a igualdade entre homens e mulheres, proibindo a discriminação de tratamento dos candidatos/as, não podendo estes ser beneficiados/as ou prejudicados/as no acesso ao emprego em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical entre outras, previstas no artigo 24.º do Código do Trabalho.

O CHMT cumpre integralmente a legislação em vigor no que respeita a regras de publicitação nos anúncios de oferta de emprego, bem como ao tratamento da informação de forma desagregada por sexo.

Faz parte da Política de Recursos Humanos do CHMT, a personalização do processo de Acolhimento e Integração dos Novos Colaboradores, através da disseminação de um conjunto de informação e orientações úteis aos profissionais recém-admitidos no CHMT de modo a facilitar a sua integração (a título de exemplo, refira-se o Manual de Acolhimento). De entre outros instrumentos de comunicação, promotores e facilitadores, do desenvolvimento profissional e da comunicação dos trabalhadores, destaca-se a Intranet como sendo um importante meio de divulgação interno (divulgação de orientações, processos de recrutamento, etc.).

### **5.2. Formação inicial e contínua**

O CHMT considera o acesso à formação como um direito de mulheres e homens, proporcionando os meios necessários à sua participação e incentivando os processos de aprendizagem, sem qualquer tipo de discriminação, permitindo a interrupção na carreira para a formação dos seus profissionais. Neste seguimento, a formação interna e externa tem uma participação indiferenciada por sexo, adequada às competências de cada um.

### **5.3. Igualdade nas condições de trabalho**

O CHMT, enquanto Entidade Pública do Estado, assegura a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, em matéria de remunerações e processos de gestão de carreira, nomeadamente no que respeita à igualdade de remuneração por igual trabalho, existência de critérios transparentes na promoção e



progressão salarial e de carreiras, que assegurem a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos superiores.

O acesso a funções e lugares de gestão/decisão ocorre, igualmente, sem qualquer diferenciação de sexo. Atualmente, pelo menos um dos 5 membros nomeados para o Conselho de Administração é Mulher, registando no mandato atual uma distribuição equilibrada entre Homens (40%) e Mulheres (60%), cumprindo-se assim o disposto no n.º 1 do artigo 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

#### **5.4. Proteção na Parentalidade e conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal**

O CHMT assegura, com rigor, a observância dos direitos dos seus trabalhadores/as, designadamente no contexto da Parentalidade e da conciliação da vida profissional com a vida familiar, com especial destaque na assunção da flexibilização do horário de trabalho nos termos do artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho (Horário flexível de trabalhador com responsabilidades parentais).

#### **5.5. Prevenção da prática de assédio no trabalho**

O CHMT recrimina veementemente a prática de comportamentos indesejados com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, adotando medidas penalizadoras da prática de assédio moral ou de assédio sexual, que afetem a dignidade das mulheres e dos homens no trabalho.

### **6. Domínios de Intervenção**

O presente plano 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, o CHMT assume como responsabilidade o cumprimento dos 10 objetivos 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: Tratar 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.
- Objetivo 5: Promover 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.