



CENTRO HOSPITALAR UNIVERSITÁRIO LISBOA NORTE



Plano para a Igualdade de Género

2022



Índice

1. Introdução	4
2. Caracterização do CHULN	5
2.1. <i>Missão, visão e valores</i>	5
2.2. <i>Caracterização geral</i>	6
2.3. <i>Caracterização do universo laboral</i>	7
2.3.1. Colaboradores por antiguidade.....	7
2.3.2. Colaboradores por grupo etário.....	7
2.3.3. Colaboradores por nível de habilitação	8
2.3.4. Colaboradores por grupo profissional	8
2.3.5. Colaboradores com cargos de chefia.....	9
3. Pressupostos do Plano de Igualdade	10
3.1. <i>Estratégia</i>	10
3.2. <i>Igualdade no acesso a emprego</i>	11
3.3. <i>Formação inicial e contínua</i>	12
3.4. <i>Igualdade nas condições de trabalho</i>	12
3.5. <i>Proteção na parentalidade</i>	13
3.6. <i>Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal</i>	13
3.7. <i>Prevenção da prática de assédio no trabalho</i>	13
4. Consecução do Plano de Igualdade	15
4.1. <i>Monitorização da execução</i>	15
4.2. <i>Plano de ação</i>	16
5. Acompanhamento, comunicação e divulgação	18

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

ACSS -	Administração Central do Sistema de Saúde
CA -	Conselho de Administração
CHULN -	Centro Hospitalar Universitário Lisboa Norte
CIG -	Comissão para Cidadania e a Igualdade de Género
CITE -	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Fem -	Feminino
GCRP -	Gabinete de Comunicação e Relações Públicas
Masc -	Masculino
PALOP -	Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa
PI -	Plano de Igualdade
SGF -	Serviço de Gestão Financeira
SIADAP -	Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública
SIOE -	Sistema de Informação da Organização do Estado
SRH -	Serviço de Recursos Humanos
SSI -	Serviço de Sistemas de Informação
UE -	União Europeia

1. | Introdução

Face às desigualdades evidenciadas na sociedade e aos seus efeitos nas famílias e nas organizações, a promoção da igualdade de género assume-se como uma questão relevante, perante a qual as entidades empregadoras e os seus profissionais contribuem como agentes de mudança.

Valorizar as diferenças equivale a reconhecer que homens e mulheres têm papéis importantes nas empresas, independentemente das áreas e níveis de responsabilidade hierárquica ou funcional, em condições de igualdade de oportunidades e, por conseguinte, aproveitando experiências e perspetivas diferenciadas que se completam.

Em 2012, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012 de 8 de março veio determinar a obrigatoriedade da 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. Nos termos do n.º 1, do artigo 7º, deste diploma, *“as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa 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, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet”*.

Neste contexto, o Plano de Igualdade do Centro Hospitalar Universitário Lisboa Norte (CHULN) propõe-se promover políticas e práticas que visam garantir os princípios de igualdade de oportunidades de participação de homens e mulheres na vida pública e privada, anulando toda e qualquer forma de discriminação.

2. | Caraterização do CHULN

2.1. Missão, visão e valores

Missão

O CHULN, enquanto estabelecimento hospitalar público, geral, central e altamente diferenciado em tecnologias e saberes, presta cuidados de saúde ao cidadão dentro da sua capacidade e no âmbito da sua responsabilidade.

Fruto de uma simbiose histórica com a Faculdade de Medicina de Lisboa, com a qual partilha instalações, recursos humanos e conhecimento, o ensino e a formação pré e pós-graduada constituem-se como eixo fundamental, sem prejuízo de parcerias com outras instituições académicas nacionais e internacionais.

Para além da prestação direta de cuidados de saúde e da formação, a missão do CHULN comporta ainda as vertentes da inovação, do desenvolvimento científico e da investigação, como corolário lógico e aproveitamento das sinergias resultantes dos eixos da prestação e da formação.

Visão

A visão do CHULN privilegia a qualidade e segurança dos atos clínicos que pratica, a inovação dos processos, a excelência dos serviços prestados, a sustentabilidade e a criação de valor.

No âmbito do Centro Académico de Medicina de Lisboa, desenvolvem-se projetos de prestação de cuidados, de formação, ensino e investigação, a nível nacional e internacional.

Esta visão integrada tem como objetivo o crescimento e desenvolvimento sustentado do CHULN, assumindo-se como exemplo na prestação de cuidados de saúde, centrada na diferenciação, reforçando a sua marca de referência no sistema nacional de saúde.

Valores

No cumprimento da sua missão, o CHULN prossegue os seguintes valores e princípios:

- a) Serviço público com primado no doente;
- b) Justiça e equidade;
- c) Qualidade e inovação;
- d) Rigor, integridade e responsabilidade;
- e) Humanização e não discriminação;
- f) Cultura institucional e espírito de equipa;
- g) Ambição e empenho na melhoria contínua da qualidade;
- h) Valorização, motivação e envolvimento dos profissionais;
- i) Desempenho e sustentabilidade;
- j) Responsabilidade social e ambiental;
- k) Respeito pelos princípios éticos e deontológicos na atividade assistencial, formação pré e pós-graduada e investigação.

2.2. Caracterização geral

O CHULN assume-se como uma das principais instituições de saúde a nível nacional, com resposta em todas as áreas de cuidados, com capital humano diferenciado, e com enfoque na prestação de cuidados efetivos e de qualidade.

A elevada diferenciação, traduzida na qualidade dos cuidados prestados, colocam o CHULN num patamar único no contexto de saúde português. Atualmente, a sua área de influência direta, com 218.696 habitantes, abrange, no concelho de Lisboa, as freguesias de Alvalade, Avenidas Novas, Benfica, Campolide, Carnide, Lumiar, S. Domingos de Benfica e Santa Clara. Adicionalmente, constituiu-se também como instituição de referência para atendimentos de urgência, para 103.648 habitantes no concelho da Amadora, para a freguesia de Águas Livres, e no concelho de Loures, para a União de Freguesias de Santa Iria de Azóia, São João da Talha e Bobadela e União de Freguesias de Moscavide e Portela. Para além da sua área de referência direta, a instituição recebe ainda doentes de todas as zonas do país e estrangeiro, constituindo-se como referência indireta de toda a zona sul do país e Regiões Autónomas dos Açores e Madeira.

Ao longo dos últimos anos tem-se estimado um aumento da população residente na área de influência direta, o que implica um maior compromisso na reorganização dos serviços de forma a dar resposta adequada e efetiva às necessidades em saúde da população.

Destaca-se ainda o impacto da entrada em vigor do exposto no Despacho n.º 5911-B/2016, de 3 de maio, que aprovou o sistema de Livre Acesso e Circulação de Utentes no Serviço Nacional de Saúde e do qual resultou num aumento da procura de utentes referenciados a partir dos Cuidados de Saúde Primários que não pertencem à área de influência direta, aumentando assim o número de solicitações e influenciando os resultados em termos de resolução de listas de espera (consulta externa e cirurgia).

O CHULN apresenta uma carteira de serviços altamente especializada e diversificada, dirigindo a sua intervenção a um vasto leque de situações de saúde, com diferentes níveis de complexidade. De uma forma geral, a oferta assistencial abrange a área de ambulatório (consulta externa, hospital de dia, cirurgia de ambulatório e meios complementares de diagnóstico e terapêutica), internamento e urgência.

Para além dos diferentes serviços clínicos disponíveis, o CHULN apresenta 17 Centros de Referência, reconhecidos como centros de elevada diferenciação para a prestação de cuidados de saúde a utentes com situações clínicas específicas, com especial concentração de recursos, e constituídos por equipas multidisciplinares altamente qualificadas, visando a prestação de cuidados com elevado padrão de qualidade. O objetivo estratégico da instituição passa pelo reconhecimento de novos centros de referência e certificação dos existentes.

A nível de recursos humanos, o CHULN depara-se com o desafio de “criar, desenvolver e aplicar o conhecimento com vista à excelência” necessitando para isso de atrair e manter especialistas recém-formados para garantir a sustentabilidade das equipas e a capacidade formativa em várias especialidades.

Pretende-se que o CHULN se posicione como uma instituição de excelência, tanto a nível dos cuidados prestados, bem como ao nível de motivação e satisfação dos seus colaboradores.

2.3. Caracterização do universo laboral

2.3.1. Colaboradores por antiguidade

O grupo com maior representação na variável antiguidade encontra-se na faixa dos 1 a 4 anos, num total de 1.402 colaboradores (21,1%), sendo que 16,4% são mulheres e 4,7% são homens. O segundo maior grupo tem 1.193 efetivos com antiguidade entre os 10 e os 14 anos (17,9%), sendo que 13,7% são mulheres e 4,2% são homens. A antiguidade entre os 15 e os 19 anos é o grupo mais significativo dos restantes e tem 1.108 efetivos (16,6%), dos quais 12,9% são mulheres e 3,8% são homens.

Tabela 1. Distribuição dos colaboradores por antiguidade e sexo

Antiguidade	N.º trabalhadores			Representação (%)		Peso relativo (%)		
	Masc	Fem	Total	Masc	Fem	Masc	Fem	Total
< 1 ano	78	275	353	22,1	77,9	1,2	4,1	5,3
1 a 4 anos	310	1 092	1 402	22,1	77,9	4,7	16,4	21,1
5 a 9 anos	208	536	744	28,0	72,0	3,1	8,1	11,2
10 a 14 anos	278	915	1 193	23,3	76,7	4,2	13,7	17,9
15 a 19 anos	250	858	1 108	22,6	77,4	3,8	12,9	16,6
20 a 24 anos	78	304	382	20,4	79,6	1,2	4,6	5,7
25 a 29 anos	99	422	521	19,0	81,0	1,5	6,3	7,8
30 a 34 anos	89	346	435	20,5	79,5	1,3	5,2	6,5
Sup ou = 35	160	358	518	30,9	69,1	2,4	5,4	7,8
	1 550	5 106	6 656	23,3	76,7	23,3	76,7	100,0

2.3.2. Colaboradores por grupo etário

O grupo etário com maior número de efetivos encontra-se com idade igual ou superior a 30 anos e inferior ou igual a 39 anos, num total de 1.810 colaboradores (27,2%), sendo que 20,2% são mulheres e 7% são homens, logo seguido por 1.527 efetivos, com idade maior ou igual a 40 anos e inferior ou igual a 49 anos (22,9%), sendo que 17,8% são mulheres e 5,2% são homens.

Tabela 2. Distribuição dos colaboradores por peso relativo no grupo etário e sexo

Grupo etário	N.º trabalhadores			Representação (%)		Peso relativo (%)		
	Masc	Fem	Total	Masc	Fem	Masc	Fem	Total
< 30	268	945	1 213	22,1	77,9	4,0	14,2	18,2
30 a 39	466	1 344	1 810	25,7	74,3	7,0	20,2	27,2
40 a 49	344	1 183	1 527	22,5	77,5	5,2	17,8	22,9
50 a 54	134	538	672	19,9	80,1	2,0	8,1	10,1
55 a 59	155	581	736	21,1	78,9	2,3	8,7	11,1
> 60	183	515	698	26,2	73,8	2,7	7,7	10,5
	1 550	5 106	6 656	23,3	76,7	23,3	76,7	100,0

2.3.3. Colaboradores por nível de habilitação

A distribuição dos efetivos, segundo as habilitações literárias, demonstra que o maior grupo possui uma licenciatura, com um total de 2.769 colaboradores (41,6%), onde 32,8% correspondem a mulheres e 8,8% a homens. O segundo maior grupo tem 1.073 colaboradores com mestrado (16,1%), dos quais 11,1% são mulheres e 5,1% são homens.

Nos restantes, salienta-se um efetivo de 934 colaboradores (14%) com 12 anos de escolaridade, sendo que 11,1% são mulheres e 3% são homens.

Tabela 3. Distribuição dos colaboradores por peso relativo no nível de habilitação e sexo

Nível de Habilitação	N.º trabalhadores			Representação (%)		Peso relativo (%)		
	Masc	Fem	Total	Masc	Fem	Masc	Fem	Total
< 4 Anos Escolaridade	3	7	10	30,0	70,0	0,0	0,1	0,2
4 Anos Escolaridade	42	120	162	25,9	74,1	0,6	1,8	2,4
6 Anos Escolaridade	46	135	181	25,4	74,6	0,7	2,0	2,7
7 Anos de Escolaridade	3	15	18	16,7	83,3	0,0	0,2	0,3
8 Anos de Escolaridade	5	12	17	29,4	70,6	0,1	0,2	0,3
9 Anos Escolaridade	155	442	597	26,0	74,0	2,3	6,6	9,0
10 Anos de Escolaridade	8	30	38	21,1	78,9	0,1	0,5	0,6
11 Anos Escolaridade	20	113	133	15,0	85,0	0,3	1,7	2,0
12 Anos Escolaridade	198	736	934	21,2	78,8	3,0	11,1	14,0
Curso Técnico Profissional	4	10	14	28,6	71,4	0,1	0,2	0,2
Pós Secundário Não Superior Nível V		3	3	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Secundário Não Superior Nível IV		1	1	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Curso Médio		2	2	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Bacharelato	59	259	318	18,6	81,4	0,9	3,9	4,8
Licenciatura	587	2 182	2 769	21,2	78,8	8,8	32,8	41,6
Pós-Graduação	22	96	118	18,6	81,4	0,3	1,4	1,8
Pós-Licenciatura (Especialização)	44	184	228	19,3	80,7	0,7	2,8	3,4
Mestrado	337	736	1 073	31,4	68,6	5,1	11,1	16,1
Doutoramento	17	23	40	42,5	57,5	0,3	0,3	0,6
	1 550	5 106	6 656	23,3	76,7	23,3	76,7	100,0

2.3.4. Colaboradores por grupo profissional

O grupo profissional mais expressivo corresponde ao pessoal de enfermagem, com 2.052 (30,8%), dos quais 26,3% são mulheres e 4,5% são homens.

Com exceção do pessoal de informática e outro pessoal (residual), todos os restantes grupos profissionais apresentam um peso relativo superior nas mulheres.

Tabela 4. Distribuição dos colaboradores por peso relativo no grupo profissional e sexo

Grupos profissionais	N.º trabalhadores			Representação (%)		Peso relativo (%)		
	Masc	Fem	Total	Masc	Fem	Masc	Fem	Total
Dirigente	19	32	51	37,3	62,7	0,3	0,5	0,8
Médico	559	917	1476	37,9	62,1	8,4	13,8	22,2
Enfermagem	302	1750	2052	14,7	85,3	4,5	26,3	30,8
Farmacêutico	5	42	47	10,6	89,4	0,1	0,6	0,7
Técnico Superior de Saúde	7	18	25	28,0	72,0	0,1	0,3	0,4



Técnico Sup. Diag. e Terapêutica	96	445	541	17,7	82,3	1,4	6,7	8,1
Técnicos Superiores	35	164	199	17,6	82,4	0,5	2,5	3,0
Informática	18	6	24	75,0	25,0	0,3	0,1	0,4
Docente		13	13	0,0	100,0	0,0	0,2	0,2
Assistente Técnico	122	510	632	19,3	80,7	1,8	7,7	9,5
Assistente Operacional	383	1209	1592	24,1	75,9	5,8	18,2	23,9
Outro Pessoal	4		4	100,0	0,0	0,1	0,0	0,1
	1 550	5 106	6 656	23,3	76,7	23,3	76,7	100,0

2.3.5. Colaboradores com cargos de chefia

Atenta a diversidade de cargos de chefia, regista-se uma clara maioria de colaboradoras mulheres nestes lugares (107), representando 59,4% do total (180).

Tabela 5. Cargos de chefia por sexo

Cargos de chefia	N.º trabalhadores		
	Masc	Fem	Total
Total de colaboradores	1 550	5 106	6 656
Cargos de chefia	73	107	180

3. | Pressupostos do Plano de Igualdade

Para efeitos de diagnóstico interno da igualdade de género, foram consideradas as áreas contempladas no Despacho Normativo n.º 18/2019 de 21 de junho, da Presidência do Conselho de Ministros, Finanças, Administração Interna e Trabalho e Segurança Social (DR, 2.ª série, 117, 21/6/2019): igualdade no acesso a emprego; igualdade nas condições de trabalho; igualdade remuneratória; proteção na parentalidade; e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Na elaboração do Plano foram adotadas as orientações do “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas”, da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CITE) (n.º 8 do artigo 6.º do Despacho Normativo n.º 18/2019).

3.1. Estratégia

A ação estratégica do CHULN está sustentada na convergência para os melhores padrões de qualidade e eficiência na prestação de cuidados, com base nos princípios e regras aplicáveis ao hospitais do sector público (Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de Fevereiro), assim como nos quatro eixos fundamentais definidos no Plano Nacional de Saúde 2020:

- Cidadania em saúde;
- Equidade e acesso adequados aos cuidados de saúde;
- Qualidade em saúde;
- Políticas saudáveis.

Neste pressuposto, a gestão estratégica do CHULN assenta em medidas sustentáveis de promoção da qualidade e diferenciação dos cuidados prestados, do ensino e da investigação, da inovação, do desenvolvimento científico, da internacionalização e da articulação com outras instituições com vista à consolidação do conhecimento e práticas.

Na prossecução da estratégia, o CHULN instituiu e uma política de recursos humanos assente no princípio da igualdade de género e não discriminação entre homens e mulheres.

O CHULN está predominantemente representado pelo género feminino em praticamente todos os grupos profissionais. Neste ambiente, está generalizado o compromisso em promover o desenvolvimento do mérito entre homens e mulheres, apesar das regras e recomendações vigentes em matéria de igualdade de género.

Neste enquadramento, em cumprimento do disposto no ponto 2 da Resolução do Conselho de



Ministros n.º 18/2014 de 7 de março, foi produzido o relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas (executado e entregue na Administração Central do Sistema de Saúde – ACSS, em 24/3/2020).

No âmbito da não discriminação, prossegue-se a implementação de medidas como:

- Incrementar a utilização de linguagem inclusiva, não discriminatória, na documentação produzida;
- Aplicar o princípio da igualdade de oportunidades na gestão de recursos humanos, nomeadamente recrutamento, seleção e nomeação de cargos de chefia;
- Garantir a equidade na representação de género na composição de júris de procedimentos de seleção e recrutamento, com especial relevância para o género sub-representado;
- Atribuir as licenças de paternidade/maternidade sem discriminações e no estrito cumprimento da lei.
- O regresso ao trabalho após o gozo da licença de parentalidade é facilitado e, se necessário, facultadas atividades de formação profissional;
- O CHULN promove a conciliação de horários para que os seus colaboradores cumpram as suas obrigações parentais.

No âmbito do investimento na valorização profissional, o CHULN promove medidas de valorização dos seus colaboradores a vários níveis, nomeadamente:

- Implementação de uma estrutura formativa disponibilizando cursos de formação gratuita;
- Implementação de um centro de investigação apoiando e incentivando os colaboradores a desenvolverem e a publicarem artigos científicos;
- Incentiva e apoia a realização de eventos científicos internos (jornadas, seminários, congressos);
- Apoia a frequência exterior de cursos formativos de interesse institucional visando a disseminação, posteriormente, dessas técnicas/práticas profissionais;
- Colabora com outras instituições disponibilizando os colaboradores em parcerias institucionais disseminando as boas práticas (inclusive reconhecidas por entidades externas) através da colaboração da gestão de projetos e como formadores de cursos e oradores de eventos científicos;
- Promove o desenvolvimento de competências pedagógicas através do papel de tutores de alunos/formandos nacionais e estrangeiros (com especial relevância para a UE e os PALOP) de cursos da saúde abrangendo vários grupos profissionais e diversas modalidades formativas;
- Estabelece parcerias com instituições de ensino/formação visando o intercâmbio entre a *praxis* clínica e o ensino teórico e prático.

3.2. Igualdade no acesso a emprego

O CHULN divulga os anúncios de oferta de emprego nos termos legalmente estabelecidos, os quais não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo. Todas as publicações de oferta de emprego são claras, especificando as exigências pretendidas, as qualificações necessárias, os requisitos ao desempenho da função, a remuneração a atribuir e o tipo de contrato a celebrar.

O recrutamento para os vários grupos profissionais é indiferenciado entre mulheres e homens, respeitando a legislação que proíbe a discriminação de tratamento dos candidatos a emprego, não podendo estes serem beneficiados ou prejudicados no acesso ao emprego em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, nacionalidade,

origem ética ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical entre outras (artigo 24.º do Código do Trabalho).

Os registos e conservação dos processos de recrutamento efetuados mantêm-se segundo critérios de segurança, autenticidade e legalidade pelo prazo de cinco anos, com desagregação por sexo, e com os elementos descritos no n.º 1 do artigo 32.º do Código do Trabalho:

- Convites para o preenchimento de lugares;
- Anúncios de oferta de emprego;
- Número de candidaturas para apreciação curricular;
- Número de candidatos presentes em entrevistas de pré-seleção;
- Número de candidatos aguardando ingresso;
- Resultados de testes ou provas de admissão ou seleção;
- Balanços sociais relativos a dados, que permitam analisar a existência de eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

A rescisão no período experimental respeita o período da efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse, agindo, em caso de insuficiente desempenho, de acordo com o estipulado na lei.

3.3. Formação inicial e contínua

O CHULN 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.

Neste sentido, a formação interna e externa tem uma participação indiferenciada por género, adequada às competências de cada um.

Os planos de formação são delineados com base em necessidades formativas previamente identificadas, assegurando a oportunidade de mulheres e homens terem igual acesso à formação.

3.4. Igualdade nas condições de trabalho

Os profissionais do CHULN estão sujeitos à igualdade de condições de trabalho e aos mesmos critérios de determinação da retribuição.

O instrumento de gestão aplicado para avaliação do desempenho dos profissionais é o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP). Este sistema requer definição de objetivos estratégicos mensuráveis e exclui qualquer discriminação ou diferenciação de género.

As políticas salariais assentam no princípio do “salário igual para trabalho igual”, sem qualquer discriminação em função do género, e têm por base a tabela remuneratória em vigor para a Administração Pública, as tabelas das carreiras e os acordos coletivos de trabalho.

Enquanto entidade pública, o CHULN assegura a igualdade e não discriminação de género em processos de gestão de carreira, com critérios transparentes na promoção e progressão salarial que assegurem tratamento igual no acesso a categorias ou níveis hierárquicos superiores.

De igual modo, o acesso a funções e lugares de direção ocorre sem qualquer diferenciação de género.

3.5. Proteção na parentalidade

A proteção da maternidade e da paternidade é condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre a vida profissional e familiar.

Todos os direitos relativos à parentalidade são assegurados de acordo com a legislação em vigor.

As faltas dadas pelos progenitores não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho (número 4 do artigo 31.º e artigo 65.º do Código do Trabalho).

O CHULN permite, sempre que possível, a redução e/ou flexibilização do horário de trabalho para os profissionais com responsabilidades familiares.

São asseguradas condições de trabalho idênticas entre homens e mulheres, sendo integralmente respeitados os direitos consignados na legislação em vigor relativamente à proteção de grávidas, puérperas ou lactantes, nomeadamente quanto a licenças, restrições de trabalho noturno e/ou suplementar (artigo 33.º e artigo 62.º do Código do Trabalho e artigo 50.º a 60.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro).

O CHULN assegura que todos os profissionais que trabalhem em áreas que possam colocar em risco a saúde da mãe ou do feto, como nos serviços de medicina nuclear, radioterapia, radiologia, etc., tenham atividades adaptadas para sua proteção e segurança.

Além de proibido, não ocorre no CHULN o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo da licença parental. Também, não ocorre no CHULN a não renovação do contrato a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou com trabalhador/a no gozo da licença parental (comunicação obrigatória prevista no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho).

3.6. Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

Na organização do trabalho, considera-se importante a sensibilização para atender às necessidades dos colaboradores, integrada numa política de recursos humanos que promove o princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres e a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

Sempre que possível, e desde que não exista incompatibilidade ou perturbação das atividades assistenciais ou outras, possibilita-se o apoio dos trabalhadores ou trabalhadoras às suas famílias através, por exemplo, da flexibilização do horário de trabalho diário.

3.7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

O Código de Conduta Ética do Hospital, de 2015, regula as relações que decorrem da prossecução da missão e serviço público, assim como, as regras de conduta que, gestores, dirigentes, demais responsáveis e colaboradores devem observar. Contempla referências ao assédio no trabalho ao considerar “*inadmissíveis quaisquer formas de discriminação individual incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, relacionadas com origem étnica, sexo, convicções políticas, confissões religiosas ou condutas que se configurem como de assédio*”.

Entretanto, a Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto introduziu alterações importantes ao Código do Trabalho, reforçando o quadro legislativo no âmbito da prevenção e do combate às práticas de assédio no trabalho.

O referido diploma legal determinou o direito de indemnização à vítima e criou uma especial proteção para o denunciante e para as testemunhas. Por sua vez, o artigo 127.º do Código do Trabalho impõe ainda novos deveres ao empregador, designadamente, o dever de:

- Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Neste contexto, impõe-se reforçar as normas e procedimentos de boa conduta que promovam a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, permitindo mais facilmente identificar e reprimir eventuais situações que venham a ocorrer.

4. | Consecução do Plano de Igualdade

4.1. Monitorização da execução

Conforme previsto no n.º 4 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019 de 21 de junho, o Plano deve incluir uma secção relativa à monitorização da respetiva execução.

Em setembro de 2020, o Conselho de Administração acolheu um projeto de conceção e execução do Plano para a Igualdade de Género com as seguintes fases: autodiagnóstico; análise; elaboração; divulgação; implementação; monitorização; avaliação de impacto e correção de medidas.

Conforme descrito no ponto anterior “3. Pressupostos do Plano de Igualdade”, as iniciativas adotadas permitiram identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos no domínio da igualdade entre homens e mulheres, com particular destaque nas seguintes áreas:

- Igualdade no acesso a emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Igualdade remuneratória;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

O quadro que segue reflete o ponto de situação de algumas medidas adotadas que merecem monitorização contínua.

Quadro 1. Medidas de especial interesse na execução do Plano

Medidas	Em implementação	Implementado
Designação do responsável pelo Plano de Igualdade (comissão, grupo de trabalho, serviço ou pessoa singular), e formalização das respetivas competências.	X	
Divulgação de dados e informação sobre os direitos e deveres dos profissionais em matéria de igualdade e não discriminação, conforme disposto nos números 4 e 5 do artigo 24.º do Código do Trabalho.		X
Elaborar relatórios de registo dos processos de recrutamento com desagregação por sexo, de acordo com o artigo 32.º do Código do Trabalho.		X
Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho (alínea k) do n.º do artigo 127.º do Código do Trabalho),		X
Promover formação para a igualdade do género e não discriminação.	X	

4.2. Plano de ação

Para 2022 defende-se a implementação das medidas constantes do quadro que segue, não envolvendo custos específicos com impacto orçamental.

Quadro 2. Medidas para 2022

Objetivos	Medidas	Entidades envolvidas	Indicadores/metasp
1 - Promover os princípios da igualdade de género e da não discriminação.	Medida 1.1 - Divulgar o princípio da igualdade de género nos principais documentos oficiais do CHULN, designadamente, em relatórios e planos.	CA SRH SGF	Documentos oficiais do CHULN com referência à igualdade de género
	Medida 1.2 – Rever o princípio da igualdade de género nas próximas revisões dos códigos de ética e conduta, do regulamento interno ou outros documentos relevantes para a estrutura de gestão do CHULN.	CA SRH Todos os serviços	Documentos elaborados e/ou revistos
2 – Assegurar a divulgação de informação sobre o princípio da igualdade entre mulheres e homens.	Medida 2.1 - Instruir processos de recrutamento, concursos internos e estágios profissionais, de forma a garantir que não contêm qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, sendo redigida de forma comum a ambos os sexos, a utilização de linguagem inclusiva.	SRH	Processos isentos de qualquer menção, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo.
	Medida 2.2 - Promover mecanismos de divulgação de informação sobre a parentalidade e outros direitos e deveres relacionados com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.	SRH GCRP	Iniciativas de promoção.
3 – Promover ações de formação sobre a temática da igualdade de género.	Medida 3.1 – Integração, no plano de formação, de um módulo da temática de igualdade de género e questões associadas (liderança no feminino, sensibilização para a violência de género e doméstica, equidade nas horas para além do trabalho, estereótipos de género, linguagem inclusiva, proteção na parentalidade, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, assédio moral e sexual no trabalho).	Centro Formação	Módulo de formação sobre igualdade de género integrado no plano de formação

4 - Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.	Medida 4.1 – Criação de um canal de comunicação reconhecido, disponível a todos os profissionais, para questões relacionadas com a igualdade e não discriminação. Este instrumento deve permitir denúncias e/ou sugestões relacionadas com a igualdade de género, possibilitando a instauração de procedimento disciplinar pelo conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (alínea l) do artigo 127.º do Código do Trabalho).	SRH SSI	Procedimento implementado e divulgado
	Medida 4.2 - Com base nos “Balanços sociais”, disponibilizar dados que permitam analisar a existência de eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho (conforme n.º 1 do artigo 32.º do Código do Trabalho).	SRH	Análise anual, com base no Balanço social.
5 - Assegurar a implementação do Plano.	Medida 5.1 – Monitorização do Plano, acompanhamento da execução das medidas, revisão e ajustamento.	Responsável PI	Relatório semestral

5. | Acompanhamento, comunicação e divulgação

O presente plano de ação pretende implementar a dinamização e promoção das atividades no âmbito da igualdade entre homens e mulheres, podendo ser necessários alguns ajustamentos decorrentes do autodiagnóstico e monitorização, bem como outros associados a questões legais ou de planeamento.

A implementação das medidas propostas no ponto anterior consubstancia uma dimensão da política de igualdade e não discriminação que passará pela designação do responsável por identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e medidas no domínio da igualdade entre homens e mulheres e da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. Entre outras, importa garantir as seguintes atividades:

- Adotar as orientações do “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas”, da CITE;
- Coordenar as ações necessárias à divulgação e implementação do Plano;
- Monitorizar e informar semestralmente, bem como propor novas medidas face a desvios identificados.

O Plano será revisto anualmente através da avaliação do cumprimento das metas, de forma a determinar os seus efeitos, para decidir se as medidas devem ser mantidas ou transformadas.

Os planos para a igualdade relativos a cada ano são objeto de comunicação e divulgação em conformidade com as orientações vigentes (quadro que segue).

Quadro 3. Comunicação e divulgação do Plano

Orientações	Normativo
1. Os planos para a igualdade relativos a cada ano devem ser comunicados anualmente até 15 de setembro do ano anterior a que dizem respeito no sistema de informação da organização do Estado (SIOE) ficando imediatamente acessíveis à Comissão para Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), através da Plataforma de Interoperabilidade da Administração Pública (iAP).	Artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 18/2019 de 21 de junho (DR, 2.ª série, 117, 21/6/2019).
2. Até à conclusão do processo de adequação do SIOE que permita o carregamento dos planos para a igualdade anuais, as entidades do setor empresarial do Estado enviam os planos à CIG e à CITE por correio eletrónico.	N.º 3 do artigo 6.º do Despacho Normativo n.º 18/2019 de 21 de junho (DR, 2.ª série, 117, 21/6/2019).
3. O Plano deve ser publicado no respetivo sítio na Internet	N.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto

20220318
Mário Bernardino
(Adm. Hospitalar)