

Plano 2020 | igualdade e não discriminação



Índice:

1. Introdução página 3
2. Caracterização da Instituição página 4
3. Missão, Visão e Valores página 5
4. Estrutura Orgânica página 6
5. Descrição do Capital Humano página 6
6. Plano de ação página 9
 - 6.1. boas práticas página 9
 - 6.2. áreas estratégicas de intervenção página 10
 - 6.3. compromisso página 11
 - 6.4. implementação | divulgação página 11
 - 6.5. avaliação e monitorização página 12

1. Introdução

O princípio da igualdade é um direito proclamado há mais de 70 anos pela Organização das Nações Unidas (ONU), estando igualmente consagrado na Constituição da República Portuguesa.

Ao Estado Português cabe a função de garantir este princípio, fazendo cumprir o sistema político democrático onde vivemos, reforçando sempre que necessário que *“todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”* e que *“ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.”*

A reforçar este princípio constitucional surgiu, há quase 10 anos, a resolução do Conselho de Ministros 19/2012, de 8 de março, que determinou a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas para *“alcançar-se uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres”, “eliminar as discriminações e “facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.”*

Nos termos do artigo 7º, da Lei 62/2017, de 1 de agosto, publicada em Diário da República estabelece-se 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.

Em 2019, o Compromisso Estratégico Europeu (2016-2019) assumia intenções claras como o de aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, reduzindo diferenças salariais entre géneros, promovendo assim uma maior igualdade em termos de independência económica.

Em 2020, o Orçamento do Estado incide na continuidade de uma política de igualdade e de não discriminação, estando previstas respostas financeiras para uma *“Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030”*.

Igualdade de direitos e igualdade de oportunidades deve ser um princípio basilar no domínio pessoal, familiar ou profissional da vida de qualquer Ser Humano.

Assim, e para dar cumprimento à Lei acima mencionada, o Hospital de Braga apresenta o plano de ação que se segue, o qual pretende reforçar e dinamizar políticas contínuas não discriminatórias não apenas em função do género, mas também da raça ou etnia, nacionalidade, território de origem, convicções religiosas ou ideológicas e orientação sexual.

2. Caracterização da Instituição

O novo Hospital de Braga foi inaugurado, em maio de 2011, e contava já com um regime de parceria público-privada.

Esta nova estrutura hospitalar construída de raiz, conta com uma área de construção de 140.000 m², tendo substituído o antigo Hospital de São Marcos.

O Hospital de Braga conta com 3184 profissionais desde médicos, enfermeiros, assistentes técnicos, assistentes operacionais, técnicos de diagnóstico e terapêutica, técnicos superiores de saúde, entre outros.

Com uma capacidade de internamento até 704 camas, este Hospital dispõe de equipas clínicas multidisciplinares altamente qualificadas, na procura constante da valorização profissional e pessoal dos seus recursos humanos.

Estamos perante uma Instituição que presta cuidados de saúde de excelência, com uma grande vertente de investigação e ensino universitário.

O Hospital de Braga presta cuidados de saúde a cerca de 1.2 milhões de pessoas dos distritos de Braga e Viana do Castelo e conta com mais de 500 anos de História.

No ano passado, através do Decreto-Lei nº 75/2019, esta Instituição de Saúde passou a ter estatuto de E. P. E. e a sua gestão clínica passou a ser feita exclusivamente pelo Estado.

Um dia no Hospital de Braga (dados de janeiro a agosto de 2020):

Internamento (doentes saídos) - 74

Consultas – 1.089

Cirurgias Totais - 83

Cirurgias Ambulatório - 49

Partos – 9

Sessões de Hospital de Dia - 285

Urgências Adultos - 373

Urgências Crianças - 76

Exames e Análises - 12. 641

Nº de refeições servidas - 2. 683

Nº de kg de roupa lavada - 2. 591

Nº de kg de resíduos - 1. 627

3. Missão, Visão e Valores¹

O Hospital de Braga tem como missão prestar cuidados de saúde de excelência, através de uma prática caracterizada pela qualidade, competência, rigor, eficiência e diferenciação, fortalecendo o princípio da humanização e envolvimento com a comunidade, e promovendo simultaneamente a valorização pessoal e técnica dos seus profissionais. Paralelamente, incentiva o ensino pré e pós-graduado e fomenta a investigação, em estreita colaboração com instituições universitárias, nas várias vertentes das ciências da saúde.

O Hospital de Braga tem como visão ser uma referência na prestação de cuidados em saúde em Portugal, assente nas melhores práticas clínicas e na inovação, promovendo o desenvolvimento sustentado, a par de uma relação de excelência com os seus utentes, familiares e profissionais.

São valores:

- ♣ Respeito
- ♣ Desenvolvimento humano
- ♣ Competência
- ♣ Responsabilidade
- ♣ Paixão
- ♣ Compromisso
- ♣ Inovação

São princípios:

- ♣ Respeito pela dignidade humana e orientação com foco no utente
- ♣ Talento, formação, multidisciplinaridade e trabalho em equipa
- ♣ Cultura de gestão e prática assistencial centradas em elevados padrões éticos
- ♣ Promoção da saúde na sociedade e envolvimento na comunidade
- ♣ Fomentar práticas de sustentabilidade, nomeadamente ambiental
- ♣ Eficiência no uso dos recursos e probidade na conduta.

¹ Informação que consta no site www.hospitaldebraga.pt

4. Estrutura Orgânica

Devido à transição do Hospital de Braga para E.P.E, o atual Conselho de Administração procedeu à elaboração de um novo Regulamento Interno (RI) que se encontra em fase de aprovação ministerial.

O organograma será, também, elaborado com base neste novo RI.

5. Descrição do Capital Humano

A 31 de julho de 2020, o número de profissionais do Hospital de Braga, E.P.E. ascendia a 3184, dos quais 2448 (77%) pertenciam ao género feminino e 736 (23%) ao género masculino.

Esta distribuição é também verificada na distribuição dos profissionais por escalões etários, em que se verifica uma maior representatividade do género feminino em todos os escalões etários definidos.

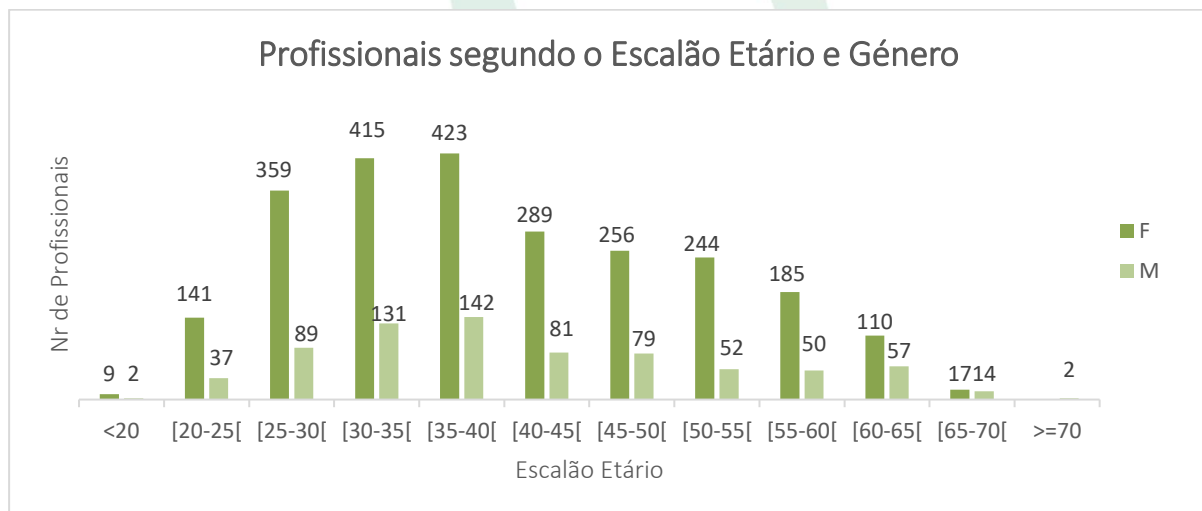


Gráfico 1.

No que se refere aos dados efetivos por Grupo Profissional, destaca-se a predominância, de profissionais do género feminino em todas as categorias, apenas com a exceção do Conselho Fiscal, do pessoal de informática e do outro pessoal, que aqui se refere aos Capelães do Hospital.

Constata-se que, no grupo profissional dos médicos, se regista alguma paridade entre os dois géneros (59% do género feminino e 41% do género masculino).

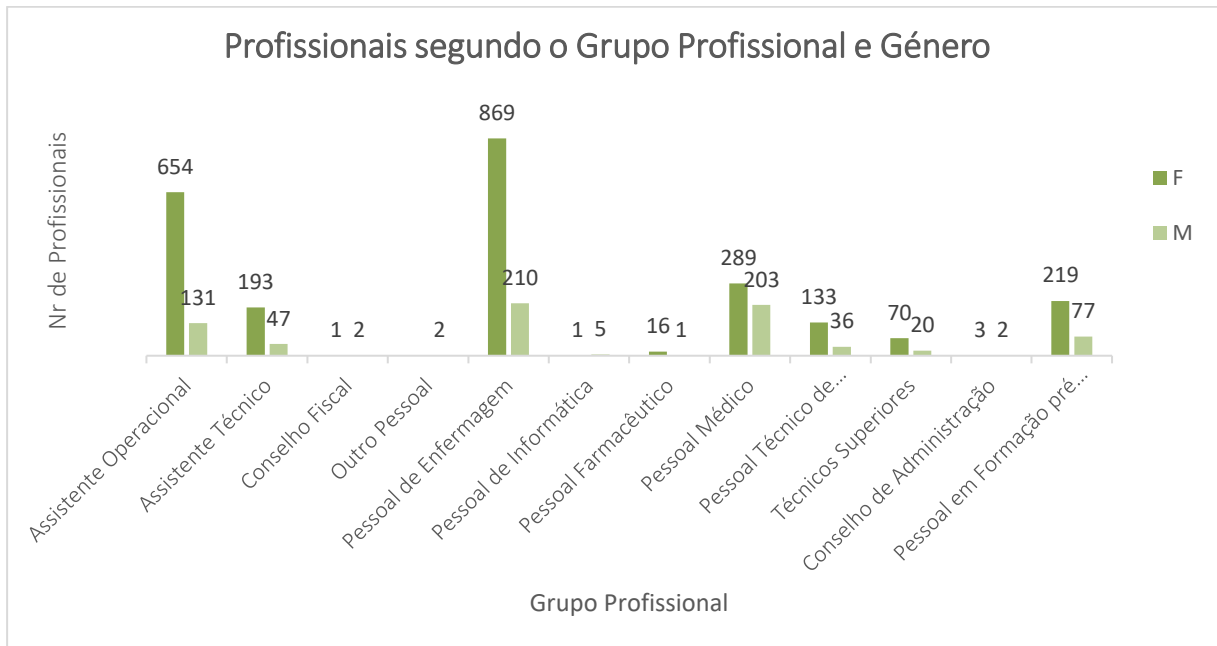


Gráfico 2.

No que concerne à composição dos Cargos de Direção, Chefia e Coordenação constata-se a predominância do género feminino, na composição do Conselho de Administração, nos grupos profissionais dos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica, Enfermagem e Serviços de apoio à gestão (Serviços Não Clínicos), ao passo que, relativamente ao género masculino, verifica-se a sua maior representatividade nos Serviços Clínicos e no Conselho Fiscal.

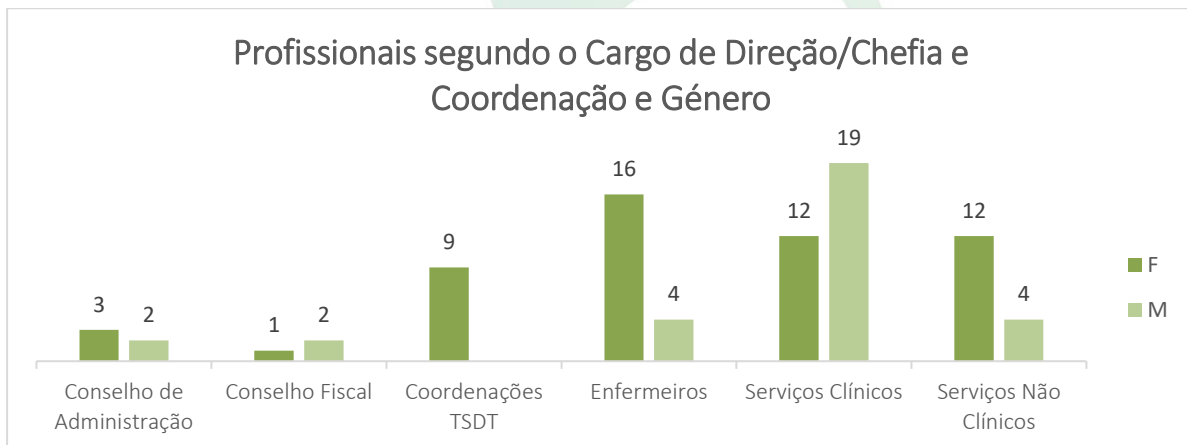


Gráfico 3.

Em julho de 2020, no universo dos profissionais Hospital de Braga, E.P.E., o grau de licenciatura é o nível de escolaridade mais representativo, (58%).

De igual modo, este padrão verifica-se em ambos os géneros (Feminino: 43%; Masculino: 15%). A taxa de formação superior é de 52% no universo dos profissionais do género feminino e de 18% no género masculino.

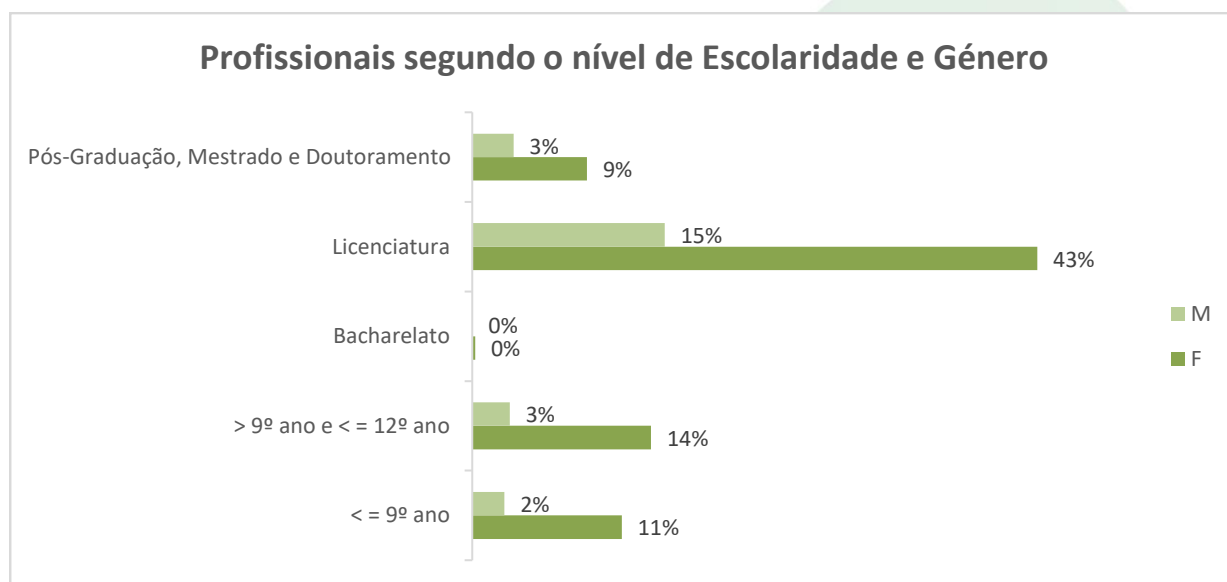


Gráfico 4.

Podemos constatar que, no Hospital de Braga, o género feminino representa a maioria dos profissionais, pelo que, naturalmente tem uma maior representatividade em quase todos os escalões etários e grupos profissionais.

Ainda sobre a distribuição de géneros por grupo profissional, importa referir que os grupos profissionais dos Assistentes Operacionais e Enfermeiros representam 59% do total de profissionais e que destes 82% pertencem ao género feminino.

No Hospital de Braga, nos cargos de Chefia e Direção constata-se que 63% são representados pelo género feminino e 37% pelo género masculino.

Em relação ao nível de escolaridade, 70% dos profissionais têm mais do que o 12º ano, destes 52% são do género feminino e 18% são do género masculino.

Indicadores	Feminino	Masculino
N.º Total de Profissionais	77%	23%
N.º de Dirigentes Superiores (Conselho de Administração)	60%	40%
N.º de Chefias e Diretores de Serviço	63%	37%
Taxa de Formação Superior	52%	18%

6. Plano de ação

O Plano para a Igualdade do Hospital de Braga constitui um instrumento de gestão interno que tem como objetivo a análise atual desta temática dentro da Instituição, bem como monitorizar e aperfeiçoar medidas já implementadas e introduzir outras novas que possam ser efetivamente diferenciadoras.

É objetivo que através de um diálogo integrador e produtivo se possa alcançar uma evolução cada vez mais positiva deste tema dentro do Hospital, perspetivando-se assim uma maior integração e transversalização destas medidas em vários domínios que façam a diferença na vida de todos os profissionais.

Continuar a trabalhar para uma efetiva igualdade e não discriminação dentro da Instituição, onde as oportunidades não têm género, raça, cor, religião ou orientação sexual será sempre um princípio basilar deste Hospital.

6.1. boas práticas

O Hospital de Braga tem um leque de boas práticas já definidas para combater os possíveis sentimentos de desigualdade e discriminação na Instituição, pretendendo assim demonstrar aos seus profissionais que apenas com eles é possível fazer-se cada vez mais e melhor e que, por isso, o seu bem-estar e satisfação são fundamentais para o crescimento desta Instituição.

Deixamos aqui mencionadas as boas práticas já implementadas:

» o “respeito” é um sentimento duplamente identificado nos princípios e valores da Instituição. De realçar, o “respeito pela dignidade humana”, onde se subentende o respeito pelas diferenças individuais de cada ser humano;

» a POL.069.00: “Política de Igualdade e Não Discriminação “já existente no Hospital e que será agora alvo de atualização e melhoria.

De salientar o objetivo desta política: *“O Hospital de Braga não utiliza qualquer forma de discriminação negativa. Este compromisso dá resposta, entre outros normativos, aos princípios comunitários de igualdade entre mulheres e homens, da não-discriminação em razão da raça ou etnia, da nacionalidade ou do território de origem, do sexo, da orientação sexual ou da situação familiar e das convicções religiosas ou ideológicas”*

- » no processo de recrutamento e seleção de novos profissionais, os candidatos têm direito às mesmas oportunidades e à não discriminação;
- » a contínua proteção à parentalidade e assistência à família
- » em matéria de formação, todos os profissionais da Instituição têm acesso à mesma, não havendo qualquer tipo de seleção prévia, com abolição total de qualquer ato discriminatório. Mais se informa que a formação constitui um valor maior para a capacitação dos profissionais do Hospital e, por isso mesmo, a diversificação das mesmas e o incentivo contínuo e habitual aos profissionais torna-se fundamental;
- » em matéria de comunicação (interna e externa), toda a informação de interesse sobre a Instituição é divulgada tendo em vista a receção da mesma por parte de todos os profissionais. Continuar a criar uma comunicação coesa e una é um dos objetivos comunicacionais da Instituição.
- » desenvolvimento de uma política remuneratória por parte do atual Conselho de Administração para uma maior igualdade e transparência nas remunerações das chefias
- » no Código de Ética do Hospital encontra-se bem definido que *“é vedado qualquer tipo de discriminação em relação ao sexo, idade, etnia, estatuto socio-cultural, convicção filosófica, opção religiosa e orientação sexual ou orientação política.”*

6.2. áreas estratégicas de intervenção

O presente Plano tem como finalidade estabelecer medidas que melhorem as práticas organizacionais nesta temática, posicionando o Hospital enquanto Instituição que cumpre com a lei estabelecida.

São áreas estratégicas de intervenção:

- » missão, visão e valores
- » código de ética
- » recursos humanos
- » formação
- » comunicação
- » diálogo e participação

6.3. compromisso

Definir este Plano não pode ser, de todo, apenas a materialização de ideias em papel.

Desenvolver um Plano com esta temática tem de ser encarado como uma prioridade institucional e como um COMPROMISSO para com as medidas nele definidas.

COMPROMISSO em nome da Instituição e de todos aqueles que fazem parte da mesma. Assim, torna-se **compromisso**:

- » incorporar na Missão, Visão e Valores da Instituição um tópico claro sobre a Igualdade e Não Discriminação, na próxima revisão do Regulamento Interno
- » continuar uma política de gestão de recursos humanos baseada no respeito pela dignidade e igualdade de género
- » atualizar e monitorizar a “Política de Igualdade e Não Discriminação” junto do Gabinete de Qualidade
- » criar um Comité que deverá incluir um profissional formado em psicologia (a ser nomeado pelo Conselho de Administração) para consolidar estas medidas e dar apoio, sempre que necessário, a algum caso de não igualdade e discriminação comprovada na Instituição
- » realizar ações de formação sobre esta temática
- » reforçar a linguagem inclusiva e não discriminatória na comunicação interna | externa da Instituição
- » em caso de situação discriminatória comprovada, assegurar apoio, nomeadamente psicológico, ao profissional
- » fomentar o diálogo e a participação dos profissionais no domínio da igualdade e não discriminação
- » criação de protocolos com Instituições que possam funcionar como parceria na conciliação da vida profissional, pessoal e familiar dos profissionais
- » incluir o Plano para a igualdade e género no site do Hospital

6.4. implementação | divulgação

Para a implementação deste Plano torna-se fundamental assegurar os seguintes passos:

- » aprovação do Plano pelo Conselho de Administração
- » assegurar a monitorização do Plano e proceder à sua revisão anualmente
- » sempre que necessário propor alterações | novas medidas no Plano

No que concerne à divulgação, propõe-se que o Plano seja divulgado na página da *intranet* (portal da qualidade) da Instituição, bem como no site em: www.hospitaldebraga.pt

6.5. avaliação e monitorização

Este Plano deverá ser monitorizado e revisto anualmente pelo Comité entretanto criado. O objetivo será a avaliação do cumprimento do compromisso definido.

Com esta monitorização pretende-se verificar a eficácia das medidas e introduzir, caso seja necessário, as devidas alterações.