

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA Hospital de Braga, E.P.E.
SETOR Setor empresarial do Estado

IDENTIFICADOR P-2022/67
DATA DE SUBMISSÃO 02-12-2022

CARACTERIZAÇÃO			
	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	105	9
	25-34 anos	851	241
	35-44 anos	865	282
	45-64 anos	945	277
	>65 anos	12	19
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	368	76
	Ensino secundário	501	100
	Ensino superior	1906	652
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	3	2
	Orgãos de fiscalização	1	2
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	0
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
	Direção Intermédia de 1º grau	0	0
	Direção Intermédia de 2º grau	0	0
	Pessoal Técnico Superior	1821	640
	Coordenação Técnica	0	0
	Pessoal Assistente Técnico	222	45
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	3	0

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	719	138
	Pessoal estagiário/a	3	1
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	2215	639
	Contrato de trabalho a prazo	41	13
	Contrato de trabalho incerto	440	113
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
	Outras situações(prestação de serviços)	79	63

PLANO PARA A IGUALDADE

MEDIDAS

DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	Comissão para a Igualdade	SGRH Comunicação e Imagem	Não envolve custos específicos	Nº de Protocolos Estabelecidos	Estabelecer 3 protocolos com Entidades Externas	
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios	Comissão para a Igualdade	SGRH Planeamento e Controlo de Gestão	Não envolve custos específicos	Nº de Relatórios efetuados em 2023 com desagregação de dados.	4 Relatórios em 2023 que garantam a desagregação de dados	
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Conselho de Administração	Comissão para a Igualdade Comunicação e Imagem	Não envolve custos específicos	Relatório Anual da Igualdade disponível para Consulta	Disponibilidade para consulta do Relatório Anual da Igualdade	

PLANO PARA A IGUALDADE

Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade e não discriminação	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa	Conselho de Administração	Comissão para a Igualdade Comunicação e Imagem	Não envolve custos específicos	Incluir o compromisso com a promoção da igualdade e não discriminação na Missão e Valores da Empresa	Inclusão na Missão e Valores da Empresa	
Abranger todos os trabalhadores na divulgação das boas práticas	Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Conselho de Administração	Comissão para a Igualdade Comunicação e Imagem	Não envolve custos específicos	Nº de Boas Práticas divulgadas	Divulgação da totalidade das boas práticas	
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	Criação de mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade	Comissão para a Igualdade	SGRH Comissão de Trabalhadores	Não envolve custos específicos	Nº de ideias sugeridas pelos trabalhadores e rececionadas pela Comissão para a Igualdade e Não discriminação	Envolvimento de 5% dos trabalhadores na promoção da igualdade e não discriminação	
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Afetação de verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens	Conselho de Administração	Comissão para a Igualdade	A definir à medida que decorre a implementação do plano	A definir à medida que decorre a implementação do plano	A definir à medida que decorre a implementação do plano	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

SUBDIMENSÃO: Anúncios, seleção e recrutamento

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Conselho de Administração	SGRH	Não envolve custos específicos	Nº de anúncios publicados	100% dos anúncios publicados garante, o mencionado na medida	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões	Participação em eventos na comunidade escolar e formativa que visem promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu sector de atividade, tendo em conta o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores de atividade económica	Comissão para a Igualdade	SGRH Comunicação e Imagem	Não envolve custos específicos	Nº de Eventos no Hospital em 2023 abertos à comunidade	3 Eventos do Hospital abertos à Comunidade	
Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	O Hospital de Braga, EPE rege-se ao abrigo da Lei, em relação à progressão na Carreira Profissional dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras

PLANO PARA A IGUALDADE

Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens em lugares de chefia de nível intermédio	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	O Hospital de Braga, EPE rege-se ao abrigo da Lei, em relação à progressão na Carreira Profissional dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Organização e disponibilização de sessões de apoio (formação, mentoria, coaching...) de modo a facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares	SGRH	Comissão para a Igualdade SGRH	Não envolve custos específicos	Nº de Profissionais que regressam em 2023 com interrupção da carreira superior a 2 anos	50% dos profissionais que regressam participam em ações de formação de acolhimento	
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento para pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e projeção do seu trabalho e desenvolver competências ao nível da liderança	Comissão para a Igualdade	SGRH	Não envolve custos específicos	Nº de ações de formação realizadas com este propósito	50 participantes no ano de 2023	

Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões	Estabelecimento de parcerias e protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	O Hospital de Braga, EPE rege-se ao abrigo da Lei, em relação à progressão na Carreira Profissional dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões	Estabelecimento de parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão / liderança / tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	O Hospital de Braga, EPE rege-se ao abrigo da Lei, em relação à progressão na Carreira Profissional dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	O Hospital de Braga, EPE rege-se ao abrigo da Lei, em relação à progressão na Carreira Profissional dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Criação e implementação de um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	O Hospital de Braga, EPE rege-se ao abrigo da Lei, em relação à progressão na Carreira Profissional dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras

PLANO PARA A IGUALDADE

Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento (sponsorship) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo e de direção e chefia	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	O Hospital de Braga, EPE rege-se ao abrigo da Lei, em relação à progressão na Carreira Profissional dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras
--	---	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---

SUBDIMENSÃO: Salários

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens Promover a transparência interna sobre a política salarial	Divulgação interna da informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, e respetiva disponibilização no respetivo sítio na Internet (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)	Conselho de Administração	SGRH Comunicação e Imagem	Não envolve custos específicos	Quando e onde foi divulgado	Divulgar o relatório diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens	

DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

SUBDIMENSÃO: Dispensas, faltas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de direitos a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos	Não se aplica	Não se aplica	Envolve custos	Não se aplica	Não são permitidas ausências com duração superior à prevista na lei sem perdas de direitos	A Natureza de Interesse Público da atividade Hospitalar obriga a um elevado grau de rigor no cumprimento da Lei.
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de direitos a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos	Não se aplica	Não se aplica	Envolve custos	Não se aplica	Não são permitidas ausências com duração superior à prevista na lei sem perdas de direitos	A Natureza de Interesse Público da atividade Hospitalar obriga a um elevado grau de rigor no cumprimento da Lei.
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de períodos de dispensa no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei	Não se aplica	Não se aplica	Envolve custos	Não se aplica	Não são permitidas ausências com duração superior à prevista na lei sem perdas de direitos	A Natureza de Interesse Público da atividade Hospitalar obriga a um elevado grau de rigor no cumprimento da Lei.

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Formação para reinserção profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Aplicação, por iniciativa própria, do direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após o gozo de licenças no domínio da parentalidade	Conselho de Administração	SGRH	Não envolve custos específicos	Nº de Profissionais ausentes por licença superior a 5 meses no âmbito da parentalidade	Garantir que são chamados todos os profissionais para formação de integração	

SUBDIMENSÃO: Licenças / Licenças partilhadas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão às trabalhadoras de licenças parentais com duração superior à prevista na lei	Não se aplica	Não se aplica	Envolve custos	Não se aplica	Não são permitidas ausências com duração superior à prevista na lei sem perdas de direitos	A Natureza de Interesse Público da atividade Hospitalar obriga a um elevado grau de rigor no cumprimento da Lei.
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei	Não se aplica	Não se aplica	Envolve custos	Não se aplica	Não são permitidas ausências com duração superior à prevista na lei sem perdas de direitos	A Natureza de Interesse Público da atividade Hospitalar obriga a um elevado grau de rigor no cumprimento da Lei.

Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e implementação de incentivos aos trabalhadores e às trabalhadoras para o uso partilhado da licença parental inicial, nos moldes previstos na lei	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	A Natureza de Interesse Público da atividade Hospitalar obriga a um elevado grau de rigor no cumprimento da Lei.
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão às trabalhadoras de licenças por adoção com duração superior à prevista na lei	Não se aplica	Não se aplica	Envolve custos	Não se aplica	Não são permitidas ausências com duração superior à prevista na lei sem perdas de direitos	A Natureza de Interesse Público da atividade Hospitalar obriga a um elevado grau de rigor no cumprimento da Lei.
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão aos trabalhadores homens que foram pais de benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei	Não se aplica	Não se aplica	Envolve custos	Não se aplica	Não se aplica	A Natureza de Interesse Público da atividade Hospitalar obriga a um elevado grau de rigor no cumprimento da Lei.
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão aos trabalhadores homens de licenças parentais com duração superior à prevista na lei	Não se aplica	Não se aplica	Envolve custos	Não se aplica	Não são permitidas ausências com duração superior à prevista na lei sem perdas de direitos	A Natureza de Interesse Público da atividade Hospitalar obriga a um elevado grau de rigor no cumprimento da Lei.
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão aos trabalhadores homens de licenças por adoção com duração superior à prevista na lei	Não se aplica	Não se aplica	Envolve custos	Não se aplica	Não são permitidas ausências com duração superior à prevista na lei sem perdas de direitos	A Natureza de Interesse Público da atividade Hospitalar obriga a um elevado grau de rigor no cumprimento da Lei.

PLANO PARA A IGUALDADE

Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei	Não se aplica	Não se aplica	Envolve custos	Não se aplica	Não são permitidas ausências com duração superior à prevista na lei sem perdas de direitos	A Natureza de Interesse Público da atividade Hospitalar obriga a um elevado grau de rigor no cumprimento da Lei.
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão às trabalhadoras que foram mães de benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei	Não se aplica	Não se aplica	Envolve custos	Não se aplica	Não se aplica	A Natureza de Interesse Público da atividade Hospitalar obriga a um elevado grau de rigor no cumprimento da Lei.

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar	Comissão para a Igualdade	SGRH Comunicação e Imagem	Não envolve custos específicos	Nº de protocolos criados	Criação de 3 Protocolos	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadoras e trabalhadores	Comissão para a Igualdade	SGRH Comunicação e Imagem	Não envolve custos específicos	Nº de protocolos Criados	Criação de 3 Protocolos	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de proximidade (ex: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)	Comissão para a Igualdade	SGRH	Não envolve custos específicos	Nº de protocolos criados	Criação de 3 Protocolos	

PLANO PARA A IGUALDADE

<p>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras</p>	<p>Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares.</p>	<p>Não se aplica</p>	<p>Não se aplica</p>	<p>Não se aplica</p>	<p>Não se aplica</p>	<p>Não se aplica</p>	<p>O Hospital de Braga, EPE rege-se ao abrigo da Lei na Progressão da Carreira Profissional dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras</p>
<p>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras</p>	<p>Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)</p>	<p>Comissão para a Igualdade</p>	<p>SGRH Comunicação e Imagem</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Divulgação aos trabalhadores e Trabalhadoras</p>	<p>Trabalhadores e Trabalhadoras com conhecimento</p>	
<p>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras</p>	<p>Definição e implementação de medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)</p>	<p>Comissão para a Igualdade</p>	<p>SGRH Comunicação e Imagem</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Elaboração de um plano de apoio</p>	<p>Definir um plano para autorização do Conselho de Administração</p>	

Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras	Comissão para a Igualdade	SGRH	Não envolve custos específicos	3 Protocolos criados	Criação de 3 Protocolos	
---	---	---------------------------	------	--------------------------------	----------------------	-------------------------	--

SUBDIMENSÃO: Faltas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Definição e concessão a trabalhadores e trabalhadoras de períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos	Não se aplica	Não se aplica	Envolve custos	Não se aplica	Não são permitidas ausências com duração superior à prevista na lei sem perdas de direitos	A Natureza de Interesse Público da atividade Hospitalar obriga a um elevado grau de rigor no cumprimento da Lei.
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Definição e concessão a trabalhadores e trabalhadoras de períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos	Não se aplica	Não se aplica	Envolve custos	Não se aplica	Não são permitidas ausências com duração superior à prevista na lei sem perdas de direitos	A Natureza de Interesse Público da atividade Hospitalar obriga a um elevado grau de rigor no cumprimento da Lei.

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Jornada contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Aplicação, por iniciativa própria, da modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares	Conselho de Administração	SGRH	Envolve custos decorrentes da redução do período de trabalho	Nº de profissionais em jornada contínua para conciliação da vida pessoal com a vida profissional	Dotar as chefias de ferramentas que permitam solicitar ao CA a JC para os seus profissionais	

SUBDIMENSÃO: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Encorajamento aos trabalhadores homens a usufruir de horário flexível	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	A natureza da atividade do Hospital de Braga, EPE, limita o âmbito de aplicação a áreas de apoio muito restritas.
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Concessão, por iniciativa da empresa, de horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	A natureza da atividade do Hospital de Braga, EPE, limita o âmbito de aplicação a áreas de apoio muito restritas.

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Teletrabalho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Conselho de Administração	SGRH	Envolve custos	Nº de Pedidos pra aplicação do regime de teletrabalho	Dotar as chefias de ferramentas que permitam solicitar ao CA o regime de teletrabalho para os seus profissionais	A Natureza de atividade do Hospital de Braga limita o âmbito de aplicação a áreas de apoio muito restritas.

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Conceção e lançamento de campanha de informação a todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Comissão para a Igualdade	SGRH Comunicação e Imagem	Envolve custos	Concessão da Campanha de Informação	Apresentação da Campanha de Informação para autorização do CA	