

Plano 2022 |

igualdade e não
discriminação



Índice:

- 1. Introdução** página 3
- 2. Caracterização do Hospital** página 4
- 3. Missão, Visão e Valores** página 5
- 4. Estrutura Orgânica** página 6
- 5. Descrição dos Recursos Humanos** página 6
- 6. Nomeação da Comissão para a Igualdade** página 9
- 7. Áreas estratégicas de intervenção** página 9
- 8. Breve sumário do Plano de 2020/2021** página 10
 - 8.1. avaliação das medidas propostas** página 10
- 9. Plano de ação para 2022** página 11
 - 9.1. novas atividades para 2022** página 12
 - 9.2. compromisso** página 12
 - 9.3. implementação | divulgação** página 12
 - 9.4. avaliação e monitorização** página 13

1. Introdução

O presente Plano de Igualdade e Não Discriminação do Hospital de Braga dá continuidade a um trabalho iniciado em setembro de 2020, aquando da realização do primeiro Plano, pretendendo ser um elemento de atualização das iniciativas propostas à data e que foram realizadas, bem como de novas ações.

Reitera-se, no entanto, que apesar do cumprimento estabelecido na Lei n.º 62/2017, a Comissão de Igualdade do Hospital de Braga (e dentro do quadro das responsabilidades que lhes é exigida) quis alargar um pouco o âmbito da mesma.

Assim, e no seguimento da política de igualdade e não discriminação já existente na Instituição, a Comissão trabalhou não apenas no que diz respeito às possíveis desigualdades de género, mas também de “raça ou etnia, nacionalidade ou do território de origem, sexo, orientação sexual ou da situação familiar e das convicções religiosas ou ideológicas”.

Trata-se, assim, de uma visão estratégica mais alargada e que vai de encontro ao princípio da igualdade referido na Constituição Portuguesa: *“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.”*

Pretende-se, assim, continuar a contribuir para uma sociedade mais igualitária, onde as Instituições se encontram particularmente atentas a situações de possível discriminação em diferentes domínios.

O objetivo é continuar a adotar-se medidas que façam das diferenças um elemento poderoso de coesão, valorizando a pessoa no seu todo, levando a uma maior integração e motivação.

2. Caracterização do Hospital

O novo Hospital de Braga foi inaugurado, em maio de 2011, em regime de parceria público-privada.

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

Em 2019, 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.

O Hospital de Braga conta com 3.092 profissionais desde médicos, enfermeiros, assistentes técnicos, assistentes operacionais, técnicos de diagnóstico e terapêutica, técnicos superiores de saúde, entre outros.

Com uma capacidade de internamento de mais de 700 camas, este Hospital dispõe de equipas multidisciplinares altamente qualificadas e diferenciadas, na procura constante da valorização profissional e pessoal dos seus profissionais.

O Hospital de Braga presta cuidados de saúde de excelência, respondendo a todos os doentes que o procuram, apostando também numa forte vertente de investigação e ensino universitário.

Com mais de 500 anos de história, este Hospital presta cuidados de saúde a cerca de 1.2 milhões de pessoas dos distritos de Braga e Viana do Castelo.

Um dia no Hospital de Braga (dados de janeiro a agosto de 2021):

Internamento (doentes saídos) - 85

Consultas - 2.041

Cirurgias Totais - 141

Cirurgias Ambulatório - 95

Partos - 8

Sessões de Hospital de Dia - 340

Urgências Adultos - 402

Urgências Crianças - 83

Exames e Análises - 16. 237

Nº de refeições servidas - 3.022

Nº de kg de roupa lavada - 3.239

Nº de kg de resíduos - 1. 969

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 Regulamento Interno aprovado em 2021

4. Estrutura Orgânica

O atual Conselho de Administração procedeu à elaboração de um novo Regulamento Interno (RI) com respetivo organograma que se encontra disponível no site² oficial do Hospital.

5. Descrição dos Recursos Humanos

A 31 de Julho de 2021, o número de profissionais que pertenciam ao quadro do Hospital de Braga, E.P.E. ascendia a 2798, dos quais 2170 (78%) pertenciam ao género feminino e 628 (22%) ao género masculino.

No cômputo global dos profissionais não foram incluídos os profissionais em Formação Pré-Carreira Médica, bem como se excluíram os Contratos Individuais de Trabalho a Termo Incerto por motivo de substituição temporária de colaboradores e por necessidade de combate à COVID-19.

No entanto, e de forma a garantir a normal manutenção de cuidados de saúde, importa referir que se procedeu à contratação de 93 profissionais para substituição temporária de profissionais ausentes, bem como à contratação de 104 profissionais para dar resposta à contenção, mitigação e tratamento de infeção epidemiológica por COVID-19.

No que concerne à distribuição dos profissionais por escalões etários salienta-se a representatividade do género feminino em todos os escalões definidos, destacando-se que a maioria dos profissionais se situa no intervalo de idades 35 - 40 anos (544 profissionais).

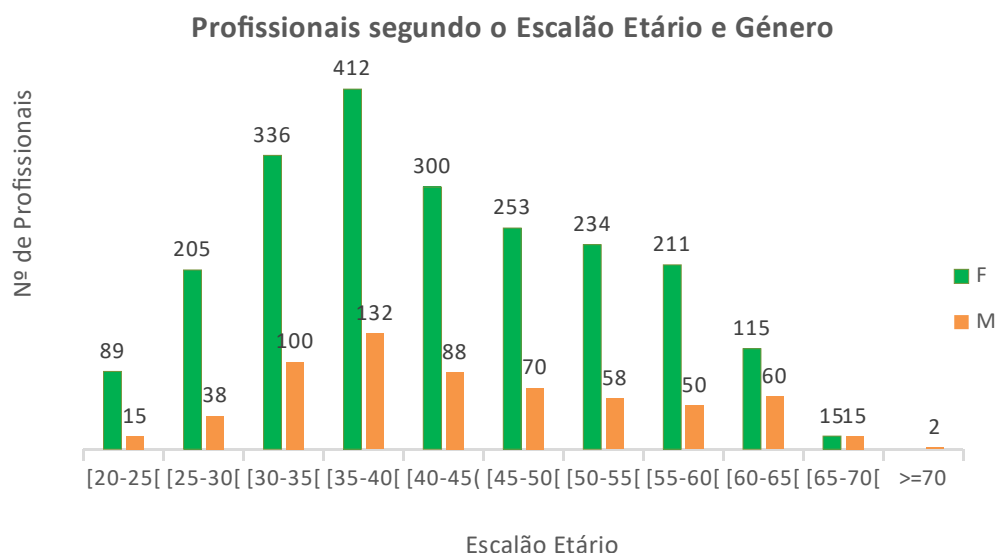


Gráfico 1.

² Em: www.hospitaldebraga.pt

Se atentarmos ao grupo profissional onde os colaboradores estão inseridos, mais uma vez se verifica a maior expressão do género feminino.

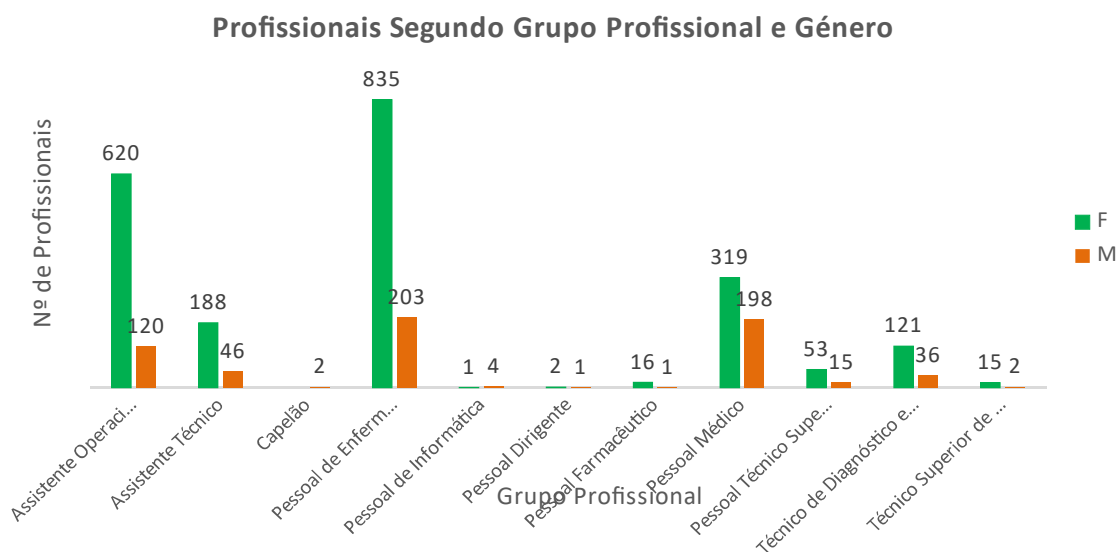


Gráfico 2.

No que concerne à composição dos Cargos de Direção, Chefia e Coordenação, e se excetuarmos os Serviços Clínicos, que integram maioritariamente profissionais do género masculino, a predominância do género feminino mantém-se, não só na composição do Conselho de Administração mas, igualmente nos grupos profissionais relativos aos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, Enfermagem e Serviços de Apoio à Gestão (Serviços Não Clínicos).

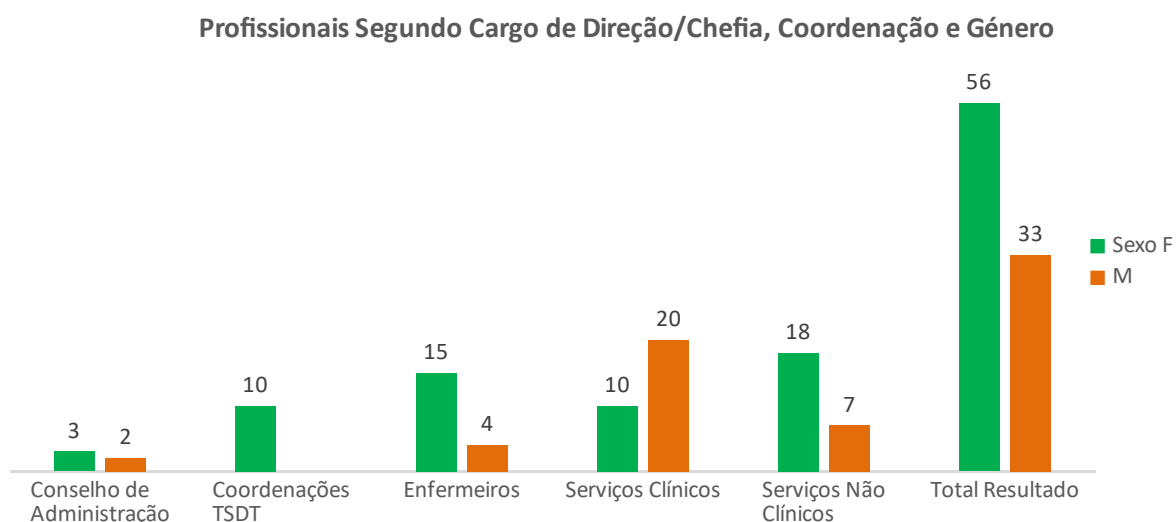


Gráfico 3.

Em Julho de 2021, no universo de profissionais do Hospital de Braga, E.P.E., o nível de escolaridade mais representativo (61%) é o correspondente à licenciatura, sendo que destes, 1279 profissionais são mulheres e 436 são homens.

Profissionais Segundo Nível de Escolaridade e Género

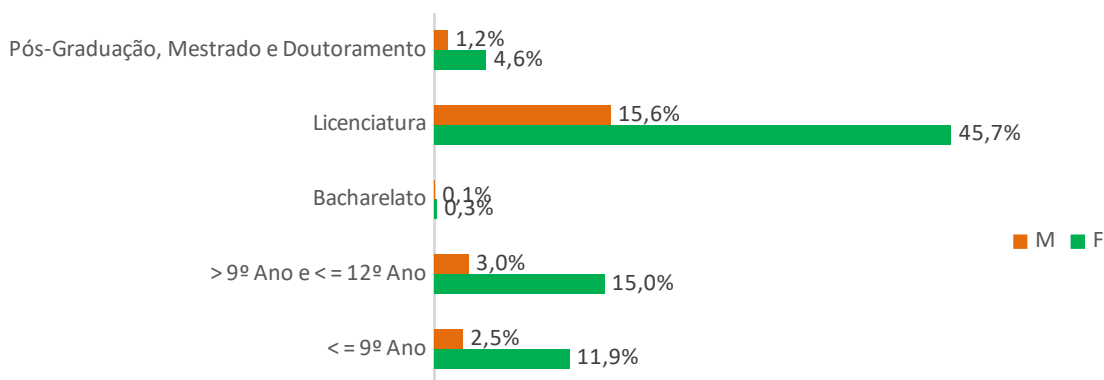


Gráfico 4.

Em jeito de conclusão, podemos constatar que o Hospital de Braga, E.P.E. fala no feminino, já que este 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 Assistentes Operacionais e Enfermeiros representam 64% do total de profissionais.

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

No que concerne ao nível de escolaridade, 67% dos profissionais têm mais do que o 12º ano, sendo que destes 50% são do género feminino e 17% são do género masculino.

Resumo Indicadores	Feminino	Masculino
n.º Total de Profissionais	78%	22%
n.º de Dirigentes Superiores (CA)	60%	40%
n.º de Chefias e Diretores de Serviço	63%	37%
taxa de Formação Superior	50%	17%

6. Nomeação da Comissão para a Igualdade

A 04 de março de 2021 foi nomeada pelo Conselho de Administração a Comissão para a Igualdade que trabalhará nesta temática.

Assim, compõem esta Comissão os seguintes elementos:

Catherine Alves Pereira (coordenadora) - Serviço de Comunicação e Imagem

Armanda Pereira - Serviço de Qualidade, Segurança e Epidemiologia

Marco Sameiro - Serviço de Qualidade, Segurança e Epidemiologia

Maria Jesus Marques – Serviço de Gestão de Recursos Humanos

Adelino Domingues – Serviço de Assistência Espiritual e Religiosa

7. Áreas estratégicas de intervenção

O presente Plano tem como finalidade definir e desenvolver ações que reforcem esta temática dentro do Hospital, cumprindo com a lei nº 62/2017 de 01 de agosto.

São áreas estratégicas de intervenção:

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

8. Breve sumário do Plano de 2020/2021

No Plano anterior ficaram definidas uma série de ações a serem desenvolvidas no Hospital de Braga.

Assim, e como forma de se avaliar o trabalho realizado, revemos quais as ações a que nos propusemos dentro desta classificação: **ações concretizadas | em fase de concretização | não concretizadas**

8.1. avaliação das medidas propostas

» concretizadas

1. atualização e monitorização da “ Política de Igualdade e Não Discriminação”.

2. realização de ações de formação sobre esta temática .

Assim através de proposta, a Comissão para a Igualdade conseguiu integrar o Plano de Formação do Hospital de Braga nas Boas Vindas aos novos colaboradores (13 de setembro e 08 de novembro de 2021).

3. inclusão do Plano para a igualdade e género no site do Hospital .

4. continuar uma política de gestão de recursos humanos baseada no respeito pela dignidade e igualdade de género.

5. reforçar a linguagem inclusiva e não discriminatória na comunicação interna | externa da Instituição.

6. em caso de situação discriminatória comprovar, assegurar apoio, nomeadamente psicológico ao profissional .

Não foi sinalizado nenhum caso de prática discriminatória, mas caso aconteça os mecanismos estão prontos para serem acionados.

7. fomentar o diálogo e a participação dos profissionais no domínio da igualdade e não discriminação.

Assim, foi realizada a apresentação desta Comissão em Comité de Eficiência para reforçarmos a existência da mesma, bem como quais são os seus princípios e objetivos.

8. criação de um projeto de gestão comunicacional que não estava como medida no Plano de 2020, mas que consideramos ser uma ação importante.

Assim, este projeto de gestão em parceria com a Escola de Gestão e Economia da Universidade do Minho tem como objetivo transmitirmos mensagens motivadoras dirigido às chefias para dar alguns *inputs* de motivação de equipas, sensibilizando estes responsáveis para a importância de uma comunicação transversal a todos os colaboradores, integrando-os cada vez mais na dinâmica do Serviço, promovendo-se assim a não discriminação entre equipas de uma forma positiva e inspiradora.

O objetivo é enviar às chefias, de forma quinzenal, um *e-mail* personalizado com um breve enquadramento deste projeto e uma frase destaque motivadora de gestão. O projeto iniciou-se a 15 de setembro e manter-se-á até final deste ano. Após avaliação do impacto do mesmo, analisaremos a possibilidade de continuidade em 2022.

» em fase de concretização

1. criação de 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
2. criação de protocolos com Instituições que possam funcionar como parceria na conciliação da vida profissional, pessoal e familiar dos profissionais

» não concretizadas

1. incorporar na Missão, Visão e Valores da Instituição um tópico claro sobre a Igualdade e Não Discriminação no Regulamento Interno. Esta medida apenas pode ser desenvolvida aquando da realização de um novo Regulamento definido pelo CA.

No entanto, e embora não tenha sido alterado o regulamento interno, foi revista e publicada a Política de Não Discriminação, incorporando nos seus princípios e diretrizes princípios valores e referenciais de atuação, nos quais se inclui uma inequívoca orientação para:

- Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho;
- Proibição de qualquer forma, direta ou indireta, de discriminação;
- Igualdade remuneratória entre géneros;
- Integração de Pessoas com Deficiência ou Incapacidade;
- Proteção da parentalidade e conciliação entra a vida profissional e familiar dos trabalhadores.

9. Plano de ação para 2022

O presente plano de ação pretende contribuir para o reforço de uma cultura organizacional no combate às desigualdades, estreitamente ligado aos valores intrínsecos da Instituição.

Pretendemos, assim, não só analisar o que foi proposto e realizado relativamente ao ano anterior, mas acima de tudo propor novas iniciativas para dar continuidade a este trabalho tão importante já iniciado.

Integrar e unir na diferença é o mote para as atividades pensadas e desenvolvidas.

Promover uma abordagem cada vez mais inclusiva é fundamental para o sucesso de uma Instituição, ajudando a reforçar uma liderança forte e estratégica, onde a igualdade facilita a cooperação entre equipas.

9.1. novas atividades para 2022

1. criar um projeto mais amplo sobre a Missão, Visão e Valores do Hospital

No âmbito do projeto a ser iniciado nas diferentes plataformas com as mensagens da Missão, Visão e Valores do Hospital surgiu a ideia de se dar maior visibilidade ao mesmo, sendo possível colocar estas (ou outras) mensagens em espaços físicos do Hospital

2. assinalar o “Dia da Promoção da Igualdade” a 24 de outubro.

9.2. compromisso

A presente Comissão compromete-se a realizar as atividades propostas.

9.3. implementação | divulgação

- » aprovação do Plano pelo Conselho de Administração
- » sempre que necessário propor alterações | novas medidas no Plano

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

9.4. avaliação e monitorização

Este Plano deverá ser monitorizado e revisto anualmente pela Comissão para a Igualdade. 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.