HOSPITAL DE
VILA FRANCA DE XIRA, EPE

Plano para Igualdade de Género e não Discriminação

INDÍCE:

ENQUADRAMENTO 4
CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE 5
VISÃO, MISSÃO E VALORES 6
CARACTERIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS 7
IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO DE IGUALDADE 11
PLANO DE AÇÃO 12
1. Boas Práticas 12
2. Áreas de Intervenção 14
3. Definição de Objetivos/Medidas 15
4. Implementação e Divulgação 16

INDÍCE DE FIGURAS:

Figura 1 - N.º profissionais por género 7
Figura 2 - Distribuição por grupo profissional e género 7
Figura 3 - Distribuição por faixa etária e género 8
Figura 4 - Distribuição por nível habilitacional e género 9
Figura 5 - Distribuição nível habilitacional e faixa etária 9

ENQUADRAMENTO

O princípio da igualdade é um direito fundamental e consagrado na Constituição da República Portuguesa.

É função do Estado Português garantir este princípio, de forma 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 Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular, num primeiro momento, a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, orientado 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."

Em 01 de agosto com a publicação da Lei n.º 62/2017, foi aprovado o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa.

No artigo 7.º encontra-se estipulada a obrigação de elaboração e afixação de planos, anuais, para promover a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens.

No sentido de, declaradamente, incorporar os princípios que fundamentam o enquadramento legal mencionado, o Hospital de Vila Franca de Xira, E.P.E., apresenta o plano de ação que pretende reforçar e dinamizar políticas contínuas não discriminatórias não apenas em função do género, mas também da raça ou etnia, nacionalidade, religião e orientação sexual.

CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE

O Hospital Vila Franca de Xira é um Hospital Público, que, entre 1 de junho de 2011 e 31 de maio 2021, foi gerido através de um modelo de parceria entre o Estado Português e a José de Mello Saúde (JMS).

No dia 3 de abril de 2013, o Hospital iniciou atividade plena no atual edifício, sob a designação Hospital Vila Franca de Xira.

Em março de 2020, com a publicação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 10/2020 de 3 de março, o Governo considerou a hipótese da internalização e a reversão da gestão do Hospital de Vila Franca de Xira para a esfera pública, por motivos de superior interesse público.

Deste modo, determinou o Governo, nos termos do disposto no n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 10/2020, de 3 de março de 2020, a reversão da gestão clínica a partir da data de término do contrato de gestão, em 31 de maio de 2021, para a esfera pública. Esta estipulação determinou, ainda, o início dos procedimentos tendentes à reversão para a esfera pública da gestão clínica do Hospital.

Através do Decreto-Lei n.º 33/2021, de 12 de maio foi criada a entidade pública empresarial com a denominação de Hospital de Vila Franca de Xira, E.P.E., pessoa coletiva de direito público de natureza empresarial dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial.

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 15.º do referido Decreto, a posição de empregador nos contratos de trabalho celebrados pela Escala Vila Franca, que estivessem a produzir efeitos à data de 31/05/2021, transmite-se para o HVFX EPE, nos termos do disposto na lei, designadamente nos artigos 285.º a 287.º do Código do Trabalho.

O HVFX, E.P.E., presta cuidados de Saúde a cerca de 254 000 habitantes dos concelhos de Alenquer, Arruda dos Vinhos, Azambuja, Benavente e Vila Franca de Xira, e possui valências básicas, intermédias e diferenciadas que são prestadas em regime de Internamento e de Ambulatório através de equipas clínicas multidisciplinares, altamente qualificadas para a prestação de serviços de Saúde de excelência contando com equipamentos tecnológicos de primeira linha.

VISÃO, MISSÃO E VALORES

Visão

O Hospital de Vila Franca de Xira, E.P.E. pretende ser um Hospital de referência na prestação de cuidados de Saúde, com especialidades diferenciadas, apostando no desenvolvimento de serviços eficientes e inovadores, com uma gestão adequada dos recursos, sempre com o objetivo de atingir a satisfação dos seus Utentes, no quadro da missão do SNS, numa busca permanente da excelência.

Missão

O Hospital de Vila Franca de Xira, E.P.E. tem como missão a prestação de cuidados de Saúde diferenciados, com eficiência e qualidade, em articulação com outros serviços de Saúde e Sociais da Comunidade, a custos comportáveis, assumindo-se como um Hospital de elevada competência na organização e prestação assistencial, uma referência no esforço de investigação, desenvolvimento e inovação, assente em efetivos critérios de qualidade organizativa e assistencial.

Valores

No desenvolvimento sustentado da sua atividade, o Hospital de Vila Franca de Xira, E.P.E. tem como base os seguintes valores essenciais:

1. Qualidade, procurando obter os melhores resultados e níveis de serviço na prestação de cuidados, tendo como base a satisfação das necessidades da Comunidade, assumindo o princípio da melhoria contínua e promovendo a cooperação entre os diferentes Serviços;
2. Ética e Integridade, orientando as ações tomadas segundo os mais nobres princípios de conduta nas relações;
3. Respeito pelos Direitos Individuais, assumindo o compromisso de salvaguardar a dignidade de cada indivíduo, promovendo estratégias de melhoria constante de humanização nos cuidados assistenciais que presta;
4. Competência e Inovação, promovendo o desenvolvimento da Instituição e a implementação de novas soluções que permitam assegurar a prestação dos cuidados de Saúde em claro propósito de equidade.

CARACTERIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

A 31 de dezembro de 2022 o número de profissionais que compunha o HVFX EPE totalizava 1416, dos quais 268 (19%) do género masculino e 1148 (81%) do género feminino, verificando-se uma predominância significativa do género feminino na constituição das equipas de profissionais, como ilustra o gráfico 1.

Figura 1 - N.º profissionais por género

No que diz respeito à distribuição dos trabalhadores por grupos profissionais, denota-se uma vantagem representativa do género feminino em praticamente todos os grupos profissionais, à exceção do Pessoal de Informática.

Figura 2 - Distribuição por grupo profissional e género

O género feminino assume uma larga representação dos seguintes grupos: Pessoal de Enfermagem (87%), Assistente Técnico (85%), Assistente Operacional (88%) e Técnico Diagnóstico e Terapêutica (76%), existindo um maior equilíbrio de representação de géneros nos grupos profissionais da área clínica como os médicos.

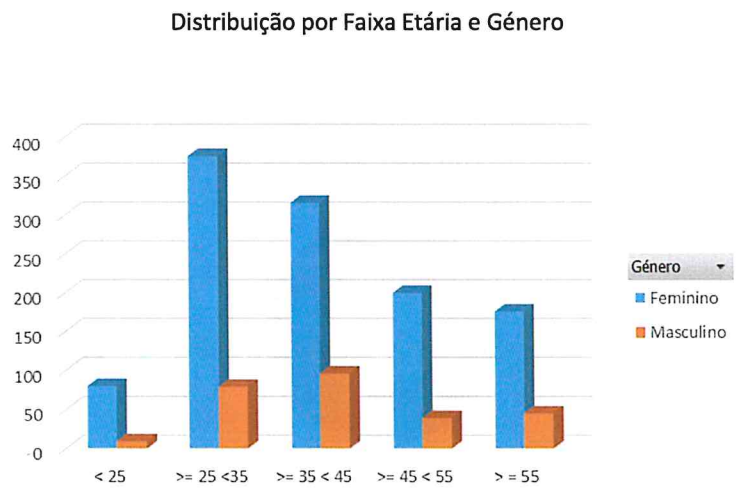

Figura 3 - Distribuição por faixa etária e género

No que diz respeito à faixa etária é evidente a predominância de profissionais com idade entre os 25 e 35 anos (32% do total). É ainda de realçar que 61% dos profissionais que trabalham no HVFX EPE têm idade superior a 35 anos e 15% tem idade superior a 55 anos.

A diferenciação de habilitações exigida aos profissionais de Saúde é visível nos dados constantes no gráfico seguinte, em ambos os géneros, onde se verifica que cerca de 67% dos profissionais possuem qualificações académicas de nível superior.

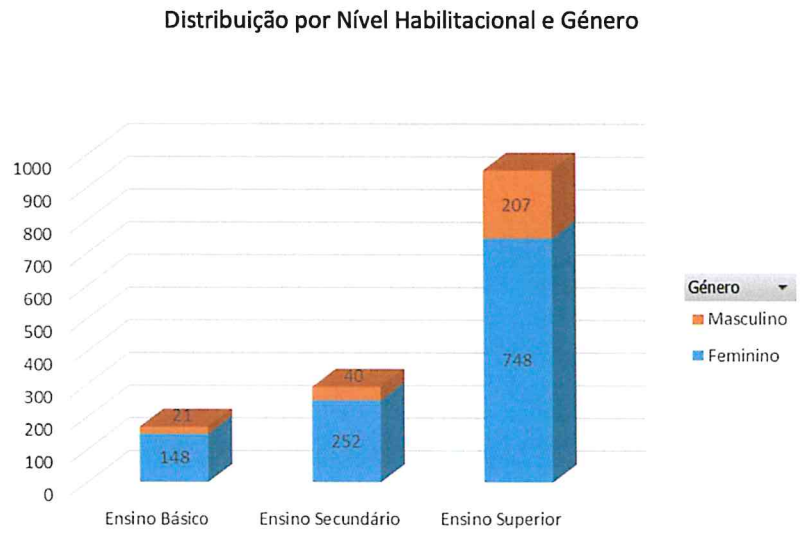

Figura 4 - Distribuição por nível habilitacional e género

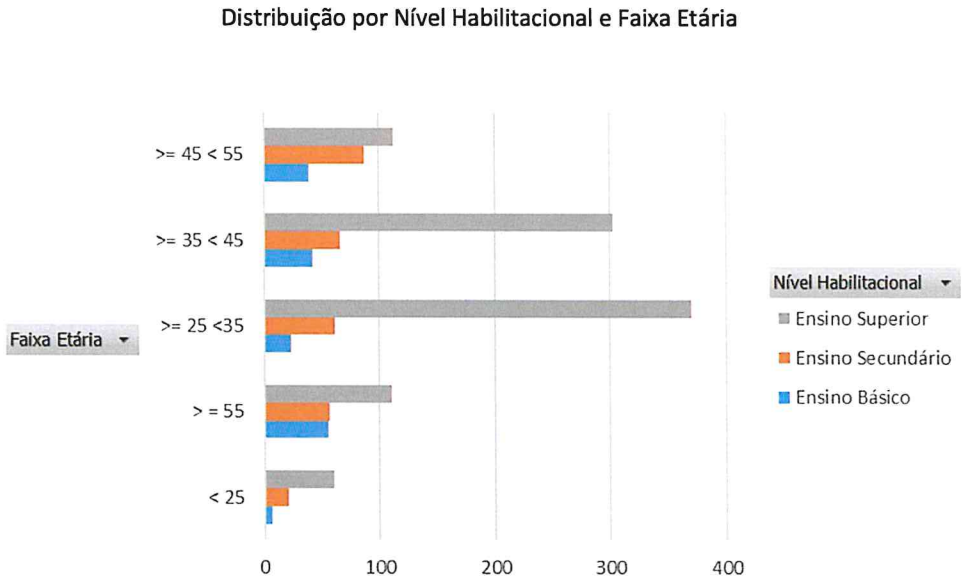

Figura 5 - Distribuição nível habilitacional e faixa etária

Em suma, e enquadrado na análise dos dados apresentados, é percetível que o HVFX EPE é fortemente representado pelo género feminino nas diversas áreas e faixas etárias em consequência, essencialmente, à área da respetiva atuação.

IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO DE IGUALDADE

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

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.

O processo que permite assegurar a Igualdade entre homens e mulheres numa organização deverá compreender as seguintes fases:

1. Elaboração de diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
2. Aferir e mobilizar os atores-chave;
3. Elaboração de um plano para a igualdade ajustado à realidade com metas e indicadores;
4. Implementação das ações planeadas;
5. Acompanhamento e avaliação do impacto das medidas executadas;
6. Reajustamento das ações.

O sucesso da implementação de uma política de igualdade de género no HVFX implica que esta seja plenamente incorporada na missão e princípios do Hospital.

PLANO DE AÇÃO

1. Boas Práticas

Seguindo as indicações da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) das boas práticas a implementar e de acordo com o conjunto que o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE., já tem definido para combater os possíveis sentimentos de desigualdade e discriminação na Instituição, referimos o seguinte:

- Nos processos de recrutamento e políticas salariais, o Hospital de Vila Franca de Xira, EPE encontra-se obrigado a cumprir o normativo legal vigente, o que garante a existência de não discriminação, considerando nomeadamente o disposto no art. 28º do Decreto-Lei nº28/2017, de 10 de fevereiro;
- Promoção de uma representação mais equilibrada de homens e mulheres nas diversas categorias profissionais, principalmente nas de quadro de chefia, formalizando uma política que a enquadre;
- A contínua proteção à parentalidade e assistência à família;
- Todos os profissionais da Instituição têm acesso a formação, 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;
- Promoção de ações de formação interna e de ações de sensibilização em igualdade de género que abranjam o maior número de trabalhadores/as dos diferentes níveis e categorias profissionais da entidade, inclusive para os cargos dirigentes
- Tratamento de forma sistemática de toda a informação relativa aos recursos humanos da entidade desagregada por sexo;
- Implementação de Planos de Ação para a Igualdade;
- Utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação interna e externa da entidade;
- Incluir nos mecanismos de avaliação de satisfação (clima social e organizacional) aos/às trabalhadores/as questões em matéria de Igualdade de Género e de Conciliação;

- Adoção de medidas específicas que favoreçam a reintegração na vida ativa de trabalhadores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares.

2. Áreas 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.

De acordo com o Guião para a Elaboração dos Planos da Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), o qual constitui um instrumento orientador para as entidades abrangidas pela Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, o mesmo deverá seguir as seguintes matrizes:

- Matriz de apoio ao diagnóstico;
- Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade.

As matrizes integram as cinco áreas contempladas no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

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

3. Definição de Objetivos/Medidas

Objetivo 1: Diagnosticar e avaliar a igualdade do género

Medidas a implementar:

i. Analisar a evolução de indicadores por género relativo aos Recursos Humanos;
ii. Identificar as áreas com maior desequilíbrio através da realização de inquérito de opinião;
iii. Elaborar relatório de Igualdade de género com o resultado da concretização do Plano de Ação.

Objetivo 2: Garantir a Igualdade de Género no HVFX

Medidas a implementar:

i. Aprovação de Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
ii. Adotar na elaboração de documentos a presentação de dados desagregados por género;
iii. Incluir no Plano de Formação ações com a temática da igualdade de género.

Objetivo 3: Publicitação interna e externa das políticas de Igualdade de Género

Medidas a implementar:

i. Divulgação dos Planos e Relatórios de Igualdade de Género;
ii. Criação de formulário de denúncia anónimo em caso de queixa de violência de género no trabalho;
iii. Menção expressa à igualdade de género nos documentos institucionais.

4. Implementação e 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 ou novas medidas no Plano.

No que concerne à divulgação, propõe-se que o Plano seja divulgado no site em: www.hospitalvilafrancadexira.pt.

Este Plano deverá ser monitorizado e revisto anualmente.
O objetivo será a avaliação do cumprimento do compromisso definido e a monitorização da eficácia das medidas e introduzir, caso seja necessário, as devidas alterações.