



UNIDADE LOCAL DE SAÚDE
BRAGA

Plano 2025 |

Para a igualdade e não
discriminação





Índice

1. Introdução.....	3
2. Caracterização da Instituição	4
3. Missão, Visão e Valores.....	5
4. Estrutura Orgânica	5
5. Descrição do Capital Humano	6
6. Plano de ação	10
6.1. Boas práticas.....	10
6.2. Áreas estratégicas de intervenção.....	11
6.3. Compromisso	12
6.4. Implementação divulgação.....	12



1. Introdução

O presente Plano de Igualdade e Não Discriminação da Unidade Local de Saúde de Braga dá continuidade à elaboração de um plano iniciado em setembro de 2020, no âmbito do desenvolvimento organizacional e de políticas de gestão de pessoas baseadas na valorização do capital humano, das competências e da qualidade, reconhecendo-se cada vez mais a importância dada às questões relacionadas com a Igualdade de Género.

Com a entrada em vigor Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, a Comissão de Igualdade da Unidade Local de Saúde de Braga, (dentro do quadro das responsabilidades que lhes é exigida) quis alargar um pouco o âmbito da mesma.

A Unidade Local de Saúde de Braga não utiliza qualquer forma de discriminação. Este compromisso dá resposta, entre outros normativos, aos princípios comunitários de igualdade de géneros, da não discriminação em razão da raça ou etnia, de nacionalidade ou do território de origem, do sexo, da 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 da Instituição

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

A 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 n.º 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.

Atualmente, no âmbito do **Decreto-Lei n.º 102/2023 de 7 de novembro**, a partir de 1 de Janeiro de 2024, a nossa instituição passou a Unidade Local de Saúde de Braga, E.P.E., integrando o ACES I – Braga e ACES II-Gerês Cabreira.

A ULS de Braga (ULSB) é Entidade Pública Empresarial (EPE) integrada no Serviço Nacional de Saúde constituída pelo Hospital de Braga e pelas Unidades de Cuidados de Saúde Primários pertencentes a 6 municípios do distrito de Braga (Amares, Braga, Póvoa de Lanhoso, Terras de Bouro, Vieira do Minho e Vila Verde), abrangendo diretamente 317 766 utentes.

Conciliando unidades de prestação de cuidados de saúde, investigação e ensino universitário, a ULS Braga dispõe de equipas clínicas multidisciplinares, altamente qualificadas para a prestação de serviços de saúde de excelência, assim como dispõe de equipamentos com tecnologias de primeira linha.

No fim do ano de 2024, a ULS Braga, contava com 4603 profissionais, desde médicos, enfermeiros, assistentes técnicos, assistentes operacionais, técnicos de diagnóstico e terapêutica, técnicos superiores de saúde, entre outros.

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.

Abaixo apresentamos um quadro onde é possível resumir um dia no hospital:

Um dia no Hospital de Braga (dados de janeiro a dezembro de 2024):

ATIVIDADE	jan.-dez. 24
Internamento (Doentes Saídos)	92
Consultas	2 242
Cirurgias Totais	148
Cirurgias Ambulatório	102
Partos	8
Sessões de Hospital de Dia	426
Urgências Adultos	447
Urgências Crianças	137
Exames e Análises	19 632



3. Missão, Visão e Valores¹

Missão

A Unidade Local de Saúde de Braga (ULSB) pretende garantir os mais elevados níveis de saúde da população, adotando as melhores práticas nos vários níveis de prevenção em saúde e tratamento da doença.

Paralelamente, incentivar o ensino pré e pós-graduado e fomentar a investigação, em estreita colaboração com instituições universitárias, nas várias vertentes das ciências da saúde.

Visão

A ULS Braga pretende ser reconhecida como modelo de excelência do SNS, pela comunidade como uma organização de referência, na prevenção da doença e prestação de cuidados de saúde, centrados na pessoa e na sustentabilidade financeira e ambiental.

Valores e princípios:

- Exigência e rigor
- Transparência
- Paixão
- Humanismo
- Respeito
- Inovação
- Desenvolvimento humano

4. Estrutura Orgânica

Devido à transição para Unidade Local de Saúde 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 foi, também, elaborado com base neste novo RI (REG.001.05).

¹ Informação que consta no site www.hospitaldebraga.pt



5. Descrição do Capital Humano

A 31 de dezembro de 2024, o número de profissionais da Unidade Local de Saúde de Braga, E.P.E. ascendia a 4603, dos quais 3641 (79%) pertenciam ao género feminino e 962 (21%) ao género masculino.

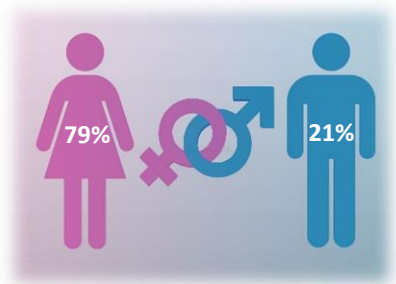


FIGURA 1

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, onde é evidente a predominância de profissionais com idade entre os 35 e 39 anos (16% do total). É de realçar ainda que 44% dos profissionais que trabalham na ULS Braga têm idade inferior a 40 anos e cerca de 9% tem idade superior a 60 anos.

Nº Profissionais por Faixa Etária e Género

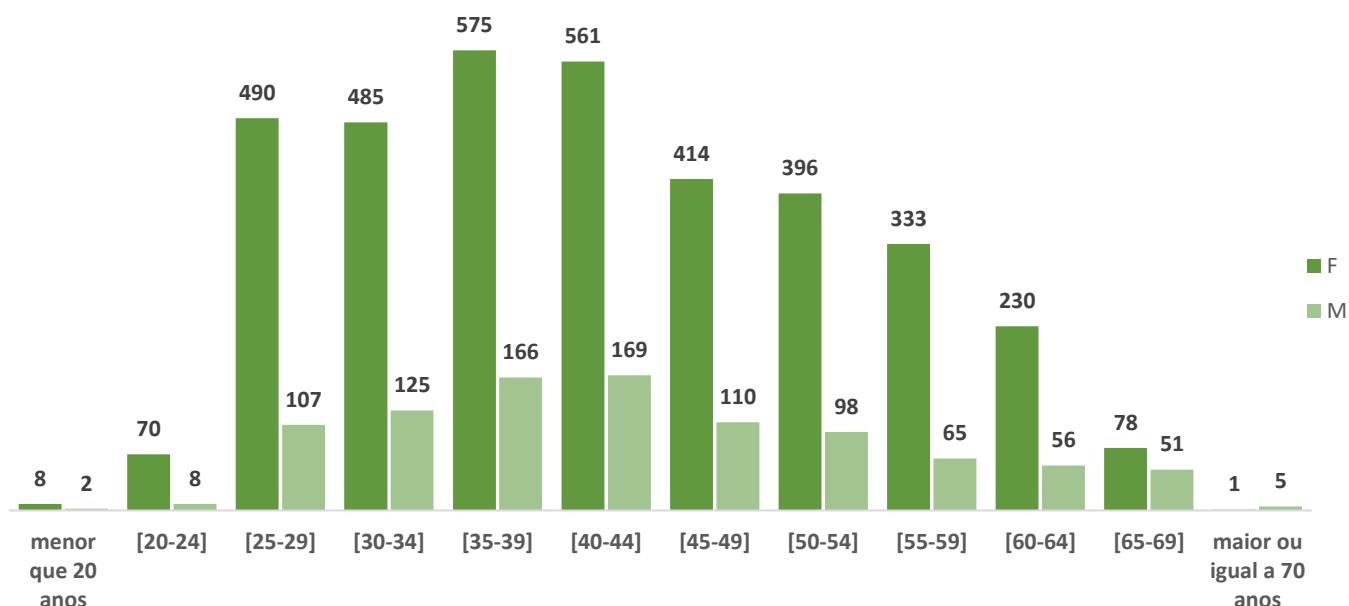


GRÁFICO 1



Se atentarmos ao grupo profissional onde os colaboradores estão inseridos, mais uma vez se verifica a maior expressão do género feminino, principalmente no grupo de Enfermagem.

Nº Profissionais por Grupo Profissional e Género

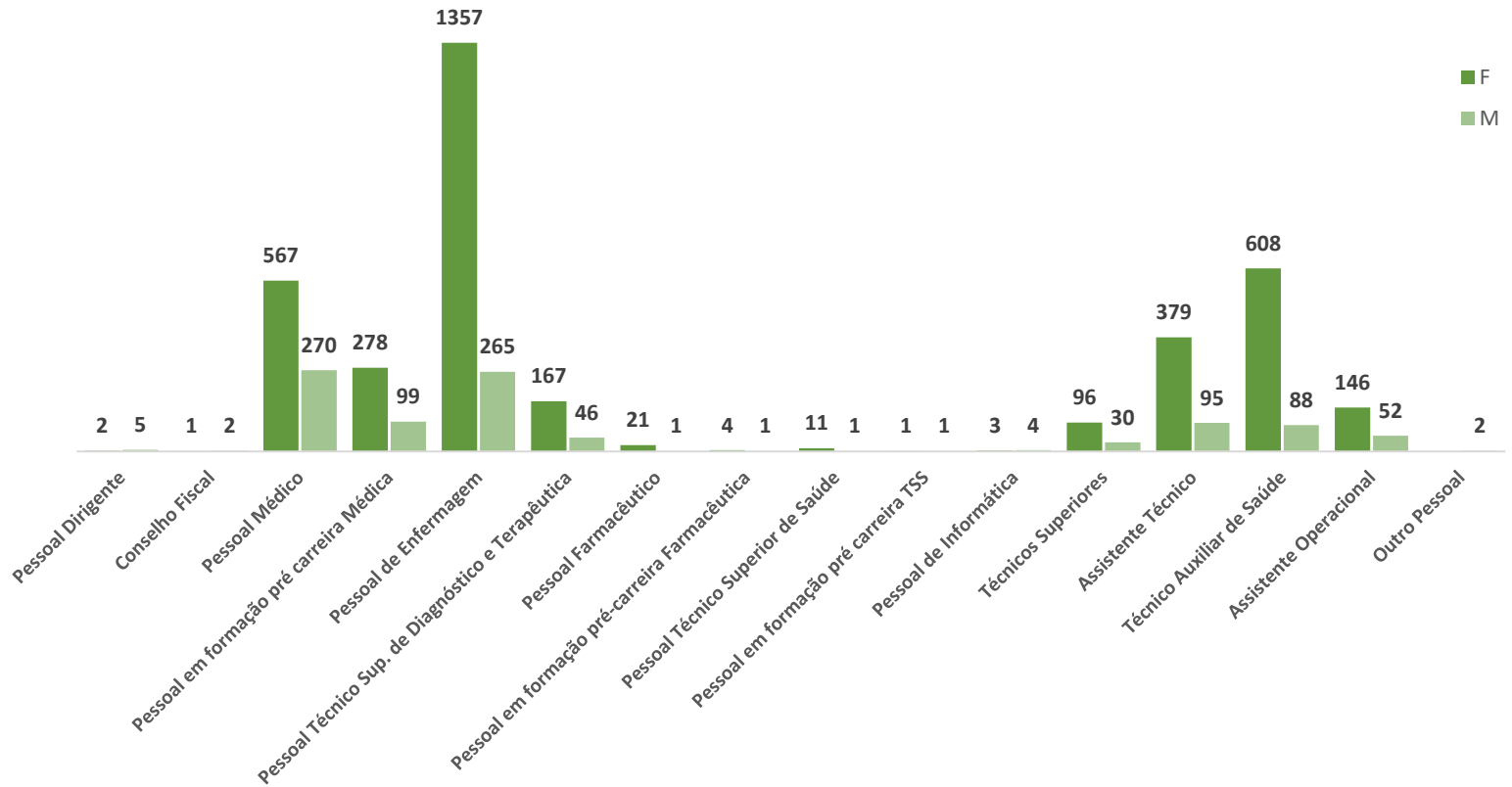


GRÁFICO 2



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).

Profissionais segundo Cargo de Direção/Chefia, Coordenação e Género

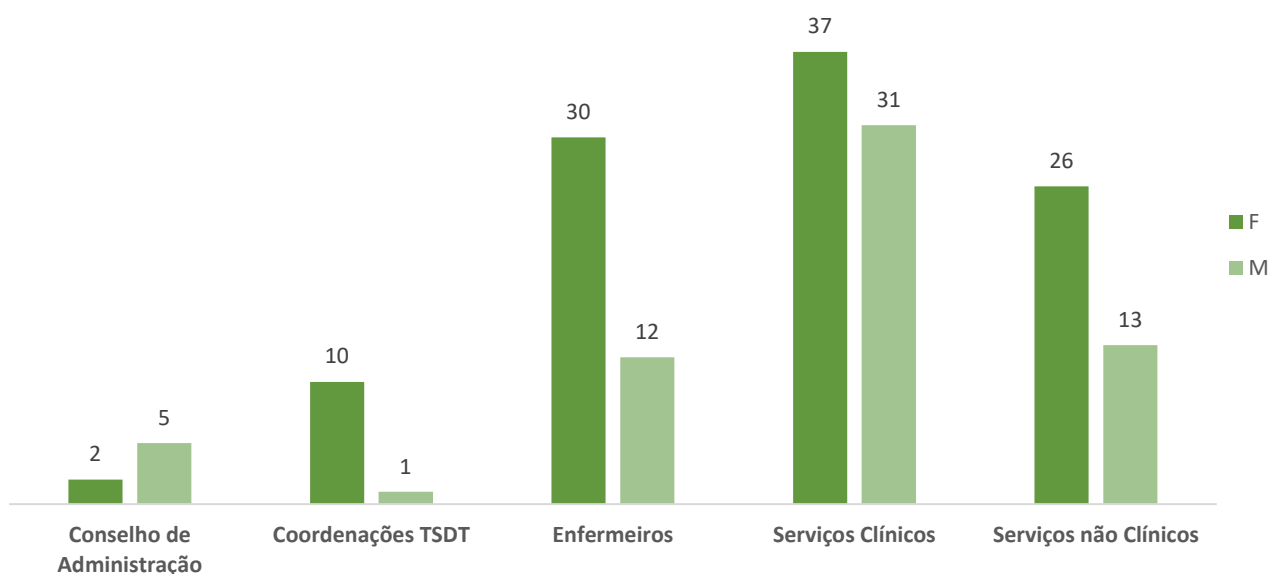


GRÁFICO 3



Denota-se que, a diferenciação habilitacional exigida aos profissionais de Saúde é realçada no gráfico abaixo, em ambos os géneros, onde se verifica que cerca de 73% dos profissionais da ULS Braga possuem qualificações académicas de nível superior, sendo que dentro destes 57% correspondem ao sexo feminino.

No universo de profissionais da Unidade Local de Saúde de Braga, E.P.E., o nível de escolaridade mais representativo (52%) é o correspondente especificamente a licenciatura, sendo que destes, 1876 profissionais são mulheres e 511 são homens.

Distribuição por nível habilitacional e género

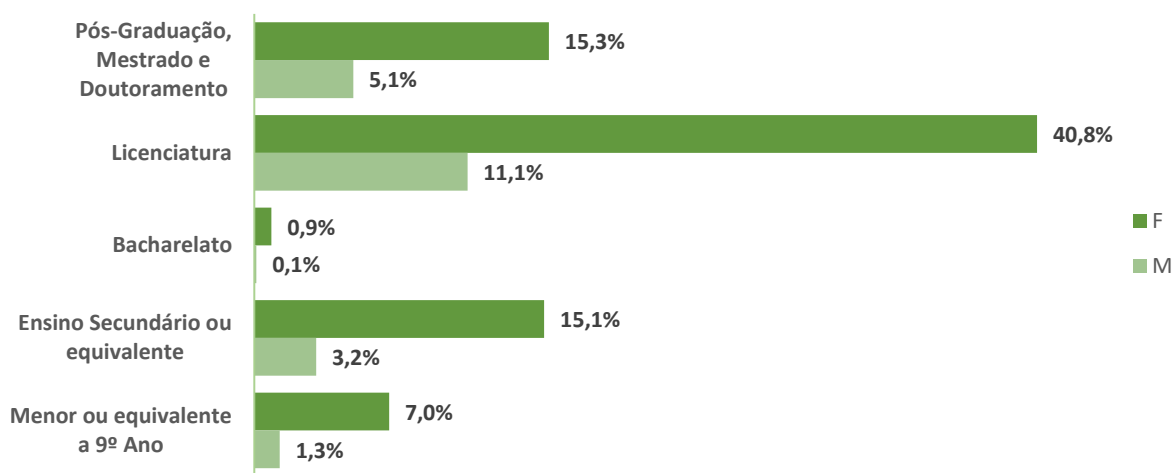


GRÁFICO 4

Em conclusão, podemos constatar que a Unidade Local de Saúde de Braga, E.P.E., o género feminino representa a maioria dos profissionais, pelo que naturalmente tem uma maior representatividade em quase todos os escalões etários e grupos profissionais.

Na ULS 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, cerca de 73% dos profissionais possuem licenciatura ou acima, sendo que destes 57% são do género feminino e 16% são do género masculino.

Resumo Indicadores	F	M
Total Profissionais	79%	21%
Dirigentes Superiores (CA)	30%	70%
Chefias e Diretores de Serviço	63%	37%
Tx. Formação Superior	57%	16%



6. Plano de ação

O Plano para a Igualdade e não discriminação da ULS 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