



Plano para a Igualdade Biénio 2025/2026

.....

Unidade Local de Saúde Amadora-Sintra
Comissão para a Igualdade

.....



UNIDADE LOCAL DE SAÚDE
AMADORA / SINTRA

Índice

1 Enquadramento	4
2 Caracterização do HFF	5
2.1 Missão	6
2.2 Valores	6
2.3 Código de Ética	6
2.4 Caracterização geral	6
2.5 Caracterização dos/AS Colaboradores/AS por Antiguidade	7
2.6 Caracterização dos/AS Colaboradores/AS por Grupo Etário	7
2.7 Caracterização dos/AS Colaboradores/AS por Nível de Habilitação	8
2.8 Caracterização dos/AS Colaboradores/AS por Grupo Profissional	9
2.9 Caracterização dos/AS Colaboradores/AS com Cargos de Chefia	9
3 A Igualdade de Género no HFF	10
3.1 O autodiagnóstico	10
3.2 Boas práticas no HFF	11
3.3 Plano para a igualdade 2022 - Medidas	Erro! Marcador não definido.
3.4 Plano para a Igualdade 2023	12
4 Implementação das Medidas Previstas	13
5 Acompanhamento, Avaliação e Vigência	13

Índice de Tabelas

Tabela 1. Distribuição dos/as colaboradores/as do HFF por sexo. _____	7
Tabela 2. Remuneração média mensal dos/as colaboradores/as do HFF por sexo. _____	7
Tabela 3. Distribuição dos/as colaboradores/as do HFF por antiguidade e sexo. _____	7
Tabela 4. Distribuição dos/as colaboradores/as do HFF por grupo etário e sexo. _____	8
Tabela 5. Distribuição dos/as colaboradores/as do HFF por nível de habilitação e sexo. _____	8
Tabela 6. Distribuição dos/as colaboradores/as do HFF por grupo profissional e sexo. _____	9
Tabela 7. Caracterização dos cargos de chefia existentes no HFF por grupo profissional e sexo. ____	9

1 | Enquadramento

No âmbito da sua política de desenvolvimento organizacional e de valorização do capital humano, a Unidade Local de Saúde Amadora/Sintra (ULS Amadora/Sintra) assume a promoção da igualdade entre mulheres e homens como um princípio estruturante da sua governação.

Nos últimos anos tem-se assistido a um incremento de políticas europeias e nacionais ligadas a questões de igualdade de género, que contribuíram para uma clara melhoria das condições no mercado de trabalho e a um novo olhar para as condições que permitem e facilitam a conjugação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

O presente Plano para a Igualdade para o biénio 2025/2026 enquadra-se no quadro legal aplicável às entidades do setor público empresarial, designadamente:

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março;
- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto;
- Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto;
- Código do Trabalho (artigos 23.º a 65.º);
- Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho;
- Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, veio determinar a obrigatoriedade na conceção e implementação de planos que promovam a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, que contribuam para eliminar situações de discriminação e que permitam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Posteriormente, com a entrada em vigor Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi aprovado 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. Conforme decorre do artigo 7.º do referido diploma legal, as entidades do setor público empresarial elaboram anualmente, “(...) planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional (...)”.

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto veio aprovar medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, tendo em vista mais e melhor informação para a opinião pública e para as próprias empresas, a exigência às empresas de uma política remuneratória transparente e o reforço do papel da Autoridade para as Condições do Trabalho e da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Com a publicação do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho, foram determinados os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais.

A Declaração n.º 14/2024/1 da Assembleia da República procede à designação de membros para a Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial, assegurando a renovação e funcionamento deste órgão independente responsável pela promoção da igualdade e pelo combate à discriminação racial em Portugal. Através desta nomeação, são definidos representantes com competências técnicas e institucionais adequadas, reforçando o papel da Comissão na prevenção, monitorização e acompanhamento de situações de discriminação, bem como na emissão de recomendações e apoio à implementação de políticas públicas nesta área.

O Código do Trabalho, nos artigos 23º a 65º, da Subsecção III, imprime relevância do tema da Igualdade de Género, nomeadamente assumindo posições gerais sobre igualdade de não discriminação, proibição de assédio, igualdade de não discriminação em função do sexo e parentalidade.

Através da Lei nº90/2019, de 4 de setembro, o Código do Trabalho foi alterado permitindo reforçar a proteção da parentalidade designadamente a proibição de discriminação em função do exercício pelas trabalhadoras e trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.

de igualdade de oportunidades entre géneros, evitando toda e qualquer forma de discriminação.

A ULS Amadora/Sintra reconhece que a igualdade de género constitui não apenas uma exigência legal, mas também um fator determinante para:

- a qualidade e segurança dos cuidados prestados;
- o clima organizacional e bem-estar profissional;
- a retenção e valorização de talento;
- a reputação institucional;
- a eficiência e sustentabilidade organizacional.

A promoção da igualdade alinha-se igualmente com princípios de sustentabilidade organizacional (ESG), reforçando a humanização dos cuidados e a qualidade global da governação.

O presente Plano assegura a continuidade dos instrumentos anteriores, reforçando uma abordagem estruturada, orientada para resultados, suportada em indicadores e alinhada com princípios de melhoria contínua que visam garantir a igualdade de oportunidades entre géneros, evitando toda e qualquer forma de discriminação.

2 | Caracterização da ULS Amadora/Sintra

A Unidade Local de Saúde Amadora/Sintra foi criada pelo Decreto-Lei n.º 102/2023, de 7 de novembro e agrega o Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca e os Cuidados de Saúde Primários de Amadora e Sintra, com a área de influência nos concelhos de Amadora e Sintra, servindo uma população que ronda os 550 mil habitantes.

2.1 | MISSÃO

A Unidade Local de Saúde Amadora/Sintra (ULS Amadora/Sintra) tem por missão melhorar a saúde e o bem-estar das comunidades que serve, fornecendo cuidados de saúde de qualidade, baseados na proximidade, no respeito e dignidade do utente.

A Unidade Local de Saúde Amadora/Sintra pretende colocar o utente no centro da sua atuação, promovendo a prevenção e o tratamento de doenças e, com a integração de profissionais de saúde de todas as especialidades para oferecer um atendimento holístico, personalizado, empenhado na integração de cuidados e no acesso aos cuidados de saúde

2.2 | VALORES

A atividade desenvolvida pelos/as colaboradores/as da ULS Amadora/Sintra A atuação assenta num conjunto de valores fundamentais que orientam a prestação de cuidados e a relação com a comunidade. Privilegia-se a proximidade, através da construção de relações de confiança com utentes, famílias e comunidades, colocando sempre o utente no centro das decisões e adaptando os cuidados às suas necessidades, preferências e valores. Promove-se a excelência clínica e a inovação, com aposta contínua na melhoria da qualidade dos serviços e na adoção de novos métodos e tecnologias. Valoriza-se a integração de cuidados e a estratificação de risco, garantindo uma resposta coordenada, eficiente e equitativa às necessidades de saúde. O trabalho em equipa multidisciplinar é essencial, fomentando a colaboração entre profissionais de diferentes áreas. Assegura-se o acesso universal a cuidados de saúde de qualidade, independentemente de características individuais ou condição socioeconómica. Paralelamente, incentiva-se a investigação, a formação e o desenvolvimento profissional contínuo, contribuindo para o avanço do conhecimento. A sustentabilidade é igualmente uma preocupação, promovendo práticas que minimizem o impacto ambiental, a par de um compromisso com a responsabilidade social, através da promoção da saúde e do bem-estar das comunidades.

2.3 | CÓDIGO DE ÉTICA

O Código de Ética da ULS Amadora/Sintra contém valores, princípios éticos e normas de conduta profissional que regem a atuação da ULS Amadora/Sintra e dos seus colaboradores/as, incluindo designadamente as matérias que dizem respeito à não discriminação, à igualdade de tratamento e à prevenção ao combate ao assédio no trabalho.

2.4 | CARACTERIZAÇÃO GERAL

A 31 de dezembro de 2025, a ULS Amadora/Sintra tinha a exercer funções 5.040 colaboradores/as, dos quais 4.104 são mulheres e 936 homens, evidenciando-se, desta forma, uma predominância do sexo feminino (81,4%):

Sexo			Representação	
Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
4.104	936	5.040	81,4%	18,6%

Tabela 1. Distribuição dos/as colaboradores/as da ULS Amadora/Sintra por sexo.

Relativamente à remuneração base média, temos que esta é inferior no sexo feminino, tendo diminuído ligeiramente a diferença desde 2024, de 14% para os atuais 13,5%:

Remuneração Média Mensal				
Feminino	Masculino	Média	Diferença (€)	Diferença (%)
1.818,68 €	2.102,47 €	1.960,57 €	283,79 €	13,5%

Tabela 2. Remuneração média mensal dos/as colaboradores/as da ULS Amadora/Sintra por sexo.

2.5 | CARACTERIZAÇÃO DOS/AS COLABORADORES/AS POR ANTIGUIDADE

O grupo com maior representação na variável antiguidade encontra-se na faixa dos 1 a 4 anos a trabalhar na ULSASI, num total de 1.596 profissionais (31,7%), sendo que 26,5% são mulheres e 5,1% são homens, logo seguido por 982 efetivos/as, com uma antiguidade inferior a 1 ano (19,5%), sendo que 16,3% são do sexo feminino e 3,2% do sexo masculino:

Antiguidade	Número			Representação		Peso Relativo		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Total
< 1 ano	822	160	982	83,7%	16,3%	16,3%	3,2%	19,5%
1 a 4 anos	1337	259	1596	83,8%	16,2%	26,5%	5,1%	31,7%
5 a 9 anos	571	144	715	79,9%	20,1%	11,3%	2,9%	14,2%
10 a 14 anos	278	92	370	75,1%	24,9%	5,5%	1,8%	7,3%
15 a 19 anos	362	120	482	75,1%	24,9%	7,2%	2,4%	9,6%
20 a 24 anos	265	54	319	83,1%	16,9%	5,3%	1,1%	6,3%
> 25 anos	469	107	576	81,4%	18,6%	9,3%	2,1%	11,4%
Total	4104	936	5040	81,4%	18,6%	81,4%	18,6%	100,0%

Tabela 3. Distribuição dos/as colaboradores/as da ULS Amadora/Sintra por antiguidade e sexo.

2.6 | CARACTERIZAÇÃO DOS/AS COLABORADORES/AS POR GRUPO ETÁRIO

O grupo etário com maior número de efetivos/as encontrasse com idade igual ou superior a 30 anos e inferior ou igual a 34 anos, num total de 688 colaboradores/as (13,7%), sendo 10,8% mulheres e 2,9% homens, logo seguido por 680 profissionais, com idade maior ou igual a 40 anos e inferior ou igual a 44 anos (13,5%), o que se revela estar em concordância com o aumento da idade média dos/as colaboradores/as da ULSASI.

Grupo Etário	Número			Representação		Peso Relativo		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Total
<20 anos	2		2	100,0%		0,0%		0,0%
20 - 24	161	30	191	84,3%	15,7%	3,2%	0,6%	3,8%
25 - 29	439	100	539	81,4%	18,6%	8,7%	2,0%	10,7%
30 - 34	544	144	688	79,1%	20,9%	10,8%	2,9%	13,7%
35 - 39	530	147	677	78,3%	21,7%	10,5%	2,9%	13,4%
40 - 44	546	134	680	80,3%	19,7%	10,8%	2,7%	13,5%
45 - 49	483	94	577	83,7%	16,3%	9,6%	1,9%	11,4%
50 - 54	526	114	640	82,2%	17,8%	10,4%	2,3%	12,7%
55 - 59	411	69	480	85,6%	14,4%	8,2%	1,4%	9,5%
60 - 64	319	58	377	84,6%	15,4%	6,3%	1,2%	7,5%
65 - 69	131	40	171	76,6%	23,4%	2,6%	0,8%	3,4%
>70	12	6	18	66,7%	33,3%	0,2%	0,1%	0,4%
Total	4104	936	5040	81,4%	18,6%	81,4%	18,6%	100,0%

Tabela 4. Distribuição dos/as colaboradores/as da ULS Amadora/Sintra por grupo etário e sexo.

2.7 | CARACTERIZAÇÃO DOS/AS COLABORADORES/AS POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO

A distribuição dos/as efetivos/as segundo as suas habilitações literárias demonstra claramente que a maioria dos/as profissionais possui habilitações ao nível da licenciatura, com um total de 1.813 colaboradores/as (44,8%), onde 36% correspondem a mulheres e 8,9% a homens.

Se adicionarmos o bacharelato e a formação pós-graduada (pós-graduação, Mestrado e Doutoramento), a predominância do ensino superior aumenta, com 3.363 profissionais e 66,7% do total.

Dos restantes 33,3%, temos um peso significativo de 27,6%, que equivale a 1.393 colaboradores/as com formação ao nível do ensino secundário (12.º ano ou equivalente), seguindo-se o 9.º ano ou equivalente com 232 efetivos/as e um peso relativo de 4,6%, com 201 mulheres (4%) e 31 homens (0,6%).

Formação	Número			Representação		Peso Relativo		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Total
4 anos de escolaridade	28	4	32	87,5%	12,5%	0,6%	0,1%	0,6%
6 anos de escolaridade	14	6	20	70,0%	30,0%	0,3%	0,1%	0,4%
9.º ano ou equivalente	201	31	232	86,6%	13,4%	4,0%	0,6%	4,6%
12.º ano ou equivalente	1178	215	1393	84,6%	15,4%	23,4%	4,3%	27,6%
Bacharelato	206	37	243	84,8%	15,2%	4,1%	0,7%	4,8%
Licenciatura	1813	447	2260	80,2%	19,8%	36,0%	8,9%	44,8%
Pós-Graduação	36	6	42	85,7%	14,3%	0,7%	0,1%	0,8%
Mestrado / Doutoramento	628	190	818	76,8%	23,2%	12,5%	3,8%	16,2%
Total	4104	936	5040	81,4%	18,6%	81,4%	18,6%	100,0%

Tabela 5. Distribuição dos/as colaboradores/as da ULS Amadora/Sintra por nível de habilitação e sexo.

2.8 | CARACTERIZAÇÃO DOS/AS COLABORADORES/AS POR GRUPO PROFISSIONAL

A distribuição dos/as profissionais é feita por 12 grupos profissionais, sendo o mais expressivo o pessoal de enfermagem, com 31,8%, dos quais 1.346 são mulheres e 256 são homens, tendo um peso relativo respetivamente de 26,7% e 5,1%:

Grupo Profissional	Número			Representação		Peso Relativo		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Total
Órgãos Sociais	2	5	7	28,6%	71,4%	0,0%	0,1%	0,1%
Dirigentes	24	11	35	68,6%	31,4%	0,5%	0,2%	0,7%
Médicos	521	223	744	70,0%	30,0%	10,3%	4,4%	14,8%
Médicos Internos	272	87	359	75,8%	24,2%	5,4%	1,7%	7,1%
Enfermeiros	1346	256	1602	84,0%	16,0%	26,7%	5,1%	31,8%
Técnicos Superiores de Saúde	68	9	77	88,3%	11,7%	1,3%	0,2%	1,5%
Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica	322	55	377	85,4%	14,6%	6,4%	1,1%	7,5%
Técnicos Superiores	103	24	127	81,1%	18,9%	2,0%	0,5%	2,5%
Informáticos	2	11	13	15,4%	84,6%	0,0%	0,2%	0,3%
Educadores de Infância	2		2	100,0%		0,0%		0,0%
Assistentes Técnicos (ADM)	592	87	679	87,2%	12,8%	11,7%	1,7%	13,5%
Assistentes Operacionais (AUX)	850	168	1018	83,5%	16,5%	16,9%	3,3%	20,2%
Total	4104	936	5040	81,4%	18,6%	81,4%	18,6%	100,0%

Tabela 6. Distribuição dos/as colaboradores/as da ULS Amadora/Sintra por grupo profissional e sexo.

2.9 | CARACTERIZAÇÃO DOS/AS COLABORADORES/AS COM CARGOS DE CHEFIA

Na ULSASI existe uma diversidade de denominações de cargos de chefia, mais especificamente, 17 diferentes, não contemplando nesta análise os Órgãos Sociais, anteriormente analisados na caracterização por Grupo Profissional:

Grupo Profissional	Cargo	Número			Representação		Peso Relativo		
		Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Total
Dirigentes	Diretor/a de Serviço	10	3	13	76,9%	23,1%	5,3%	1,6%	7,0%
	Gestor/a de Produção	6	4	10	60,0%	40,0%	3,2%	2,1%	5,3%
	TS Coordenador/a	8	4	12	66,7%	33,3%	4,3%	2,1%	6,4%
Médicos	Adjunto Direção Clínica	2	1	3	66,7%	33,3%	1,1%	0,5%	1,6%
	Diretor/a de Serviço Hospitalar	19	13	32	59,4%	40,6%	10,2%	7,0%	17,1%
	Responsável Unidade Autónoma	4	6	10	40,0%	60,0%	2,1%	3,2%	5,3%
	Responsável Unidade Integrada	10	7	17	58,8%	41,2%	5,3%	3,7%	9,1%
	Director/a Departamento	1		1	100,0%		0,5%		0,5%
	Coordenador/a de Unidade Hospitalar	1		1	100,0%		0,5%		0,5%
	Coordenador USF	16	9	25	64,0%	36,0%	8,6%	4,8%	13,4%
	Coordenador USP	1		1	100,0%		0,5%		0,5%

	Autoridade de Saúde	2	3	5	40,0%	60,0%	1,1%	1,6%	2,7%
	Coordenador Internato	1		1	100,0%		0,5%		0,5%
	Coordenador UF	1		1	100,0%		0,5%		0,5%
Enfermeiros	Adjunta Direção Enfermagem	3		3	100,0%		1,6%		1,6%
	Enfermeiro/a Chefe	27	4	31	87,1%	12,9%	14,4%	2,1%	16,6%
Técnicos Sup. de Saúde	TS Coordenador/a	1		1	100,0%		0,5%		0,5%
Técnicos Diagnóstico e Terapêutica	TDT Coordenador/a	11	2	13	84,6%	15,4%	5,9%	1,1%	7,0%
Assistentes Técnicos	Chefia Administrativa	6	1	7	85,7%	14,3%	3,2%	0,5%	3,7%
Total		130	57	187	69,5%	30,5%	69,5%	30,5%	100,0%

Tabela 7. Caracterização dos cargos de chefia existentes na ULS Amadora/Sintra por grupo profissional e sexo.

3 | A Igualdade de Género na ULS Amadora/Sintra

O Plano para a Igualdade da ULS Amadora/Sintra, tem como objetivo identificar as Boas Práticas desenvolvidas na ULS Amadora/Sintra, estabelecer as medidas para suprimir eventuais desequilíbrios e desigualdades que possam subsistir na gestão do Capital Humano, bem como melhorar as práticas existentes no âmbito da Igualdade.

O processo que permite assegurar a Igualdade entre homens e mulheres na ULS Amadora/Sintra compreende as seguintes fases:

- elaboração de um diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- conceção de um plano para a igualdade ajustado à realidade;
- implementação e acompanhamento do plano para a igualdade;
- avaliação do impacto das medidas executadas;
- reporte ao Conselho de Administração, do resultado das avaliações efetuadas;

3.1 | O AUTODIAGNÓSTICO

A elaboração do presente plano tem como base o *Questionário de Autodiagnóstico* que consta no “Guião para a Elaboração de Planos de Igualdade nas Empresas”, desenvolvido pela CITE e a reflexão sobre o Plano para a Igualdade 2024, permitindo obter uma visão mais profunda da realidade atual da ULS Amadora/Sintra, em matéria de igualdade entre mulheres e homens.

Este questionário é essencial como instrumento de suporte e assenta em dimensões chave fundamentais de gestão:

- Estratégia, missão e valores;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Formação inicial e continua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;

- Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

As conclusões da análise do questionário de autodiagnóstico e da matriz de apoio foram essenciais para uma reflexão sobre as medidas de suporte ao presente plano, identificando novas oportunidades de melhoria nas diversas dimensões que abarca.

3.2 | BOAS PRÁTICAS NA ULS AMADORA/SINTRA

A ULS Amadora/Sintra tem vindo a incorporar na sua estratégia de gestão, ações que contribuem para que a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nos seus diferentes domínios, seja uma realidade.

A ULS Amadora/Sintra adota uma política de recursos humanos assente no princípio da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres, consagrada no seu Código de Ética, onde se encontram salvaguardados os princípios de igualdade de tratamento e de respeito pela diversidade.

Para assegurar a implementação destas políticas, foi criada a Comissão para a Igualdade que, em articulação com o/a Consultor/a para a Igualdade, é responsável pela dinamização, promoção e monitorização das medidas nesta área, incluindo a elaboração e acompanhamento do Plano para a Igualdade.

No sentido de promover uma comunicação inclusiva, foi desenvolvido e divulgado o “Guião para a Linguagem Inclusiva e Promotora da Igualdade entre Homens e Mulheres”, incentivando a sua aplicação transversal em todos os contextos institucionais. Complementarmente, foi instituído o “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho”, que estabelece princípios e orientações para prevenir e responder a situações de assédio.

Os processos de recrutamento e seleção seguem rigorosamente os princípios da igualdade e da não discriminação, garantindo o acesso equitativo ao emprego, em conformidade com o artigo 24.º do Código do Trabalho, sendo assegurada a ausência de discriminação com base em fatores pessoais ou sociais. A instituição cumpre igualmente as regras legais de publicitação de ofertas de emprego e assegura a análise de dados desagregados por sexo.

No domínio da formação, a ULS Amadora/Sintra garante o acesso equitativo de todos os profissionais, promovendo o desenvolvimento de competências sem discriminação, quer em ações de formação interna quer externa, ajustadas às necessidades profissionais.

Em matéria de remuneração e progressão na carreira, a instituição assegura o cumprimento do princípio de igualdade de remuneração por trabalho igual, bem como a transparência nos critérios de evolução profissional, em conformidade com os instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis, que garantem a não discriminação em função do sexo ou situação pessoal.

O acesso a funções de gestão e decisão ocorre sem diferenciação de género, sendo assegurada uma representação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos de gestão, em conformidade com o enquadramento legal aplicável.

A ULS Amadora/Sintra promove o diálogo social, assegurando a presença e atuação das estruturas sindicais, contribuindo para a defesa dos direitos dos trabalhadores e para um ambiente organizacional participativo.

O processo de acolhimento e integração de novos colaboradores é estruturado e personalizado, facilitando a sua adaptação à organização, sendo a Intranet um instrumento central de comunicação interna e de partilha de informação relevante.

A instituição assegura o cumprimento dos direitos dos trabalhadores em matéria de parentalidade e conciliação entre a vida profissional e familiar, promovendo medidas como a flexibilização do horário de trabalho.

Existe ainda um canal de comunicação dedicado às questões de igualdade e não discriminação, que permite a apresentação de denúncias ou sugestões, garantindo a confidencialidade dos processos.

Por fim, o Inquérito de Satisfação aos/às Colaboradores/as integra dimensões relacionadas com a igualdade de género e a conciliação, permitindo monitorizar a perceção interna e apoiar a melhoria contínua das práticas institucionais.

3.3 | MEDIDAS IMPLEMENTAS – PLANO 2024

No seguimento do plano de ação definido para o ano de 2024, foram implementadas e continuadas medidas e práticas nos diferentes vetores da Igualdade de Género, tais como:

- Dinamização de parcerias com instituições da comunidade que permitem a promoção da conciliação entre a vida profissional e familiar dos profissionais (protocolos com creches, ginásios, centros de estudo, etc);
 - Inclusão da temática sobre a Igualdade e Diversidade no Plano de Formação da ULSASI;
 - Assegurado o compromisso do HFF no respeito pela Igualdade entre Homens e Mulheres e a não discriminação, na contratação de fornecedores;
 - Divulgação interna da Política para a Igualdade e a publicação do Plano para a Igualdade.
- Outras medidas prevêem-se em continuidade para o Plano de 2025/2026.

3.4 | PLANO PARA A IGUALDADE PARA O BIÉNIO 2025/2026

O Plano para a Igualdade para o biénio 2025/2026 pretende manter-se promotor na continuidade do empenho da ULS Amadora/Sintra na implementação de práticas de excelência, de acordo com os desafios encontrados nesta temática.

As medidas que a ULS Amadora/Sintra propõe desenvolver destacam-se nas seguintes dimensões e podem ser consultadas no Anexo I:

- I. Estratégia, missão e valores;

- II. Igualdade no acesso a emprego;
- III. Formação inicial e continua;
- IV. Proteção na Parentalidade;
- V. Prevenção da prática de Assédio no Trabalho;
- VI. Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

4 | Implementação das Medidas Previstas

O presente plano de ação pretende implementar a dinamização e promoção das atividades no âmbito da igualdade entre homens e mulheres e a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos/as colaboradores/as da ULS Amadora/Sintra, podendo ser necessários alguns reajustes associados a questões legais ou de planeamento estratégico.

A implementação das medidas acima propostas consubstancia uma nova dimensão da política de igualdade e não discriminação da ULS Amadora/Sintra, pelo que o presente Plano será aprovado pelo Conselho de Administração, para o biénio 2025/2026.

5 | Acompanhamento, Avaliação e Vigência

Compete à Comissão para a Igualdade, coordenar as ações necessárias à divulgação e implementação deste Plano, monitorizar e informar o Conselho de Administração e propor novas medidas a implementar sempre que sejam identificados desvios.

A Comissão para a Igualdade é composta por representantes de diferentes grupos profissionais, onde está igualmente integrada a Consultora para a Igualdade.