



ANEXO I

PLANO DE AÇÃO

Plano para a Igualdade 2025/2026

Unidade Local de Saúde Amadora/Sintra

Comissão para a Igualdade



UNIDADE LOCAL DE SAÚDE
AMADORA / SINTRA



Objetivos	Medidas	Departamentos / Unidades envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa					
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Identificar e acompanhar objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	CA/ Serviço Recursos Humanos		Identificar indicadores de RH: % mulheres e homens total/GP no ULSASI; % mulheres e homens em cargos de liderança/coordenação Total/GP no ULSASI; % mulheres e homens por habilitações académicas Total/GP; taxa de turnover Sexo/Total/GP no ULSASI; admissões Sexo/Total/GP no ULSASI	Definir objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, incluindo os indicadores definidos em relatórios internos e externos. Incluir e monitorizar os indicadores desagregados por sexo nos principais Instrumentos de gestão: trimestralmente SIOE; Relatório e Contas 2024; Relatório RH Semestral
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Reforçar e divulgar o compromisso do ULSASI na temática da igualdade entre mulheres e homens, igualdade de oportunidades, parentalidade e conciliação entre a vida familiar e profissional. Criação de logotipo para a Comissão . Subscrição da "Carta Portuguesa para a Diversidade" que descreve medidas concretas que podem ser tomadas para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades no trabalho	Comissão para a Igualdade/ Serviço de Recursos Humanos/ Unidade de Comunicação e Informação	Não envolve custos específicos	Divulgar o Plano para a Igualdade na intranet e site do ULSASI. Divulgar a missão, objetivos e mail da Comissão para a Igualdade no ambiente de trabalho e por mailing interno. Promover, interna e externamente, a consciencialização de dias comemorativos no âmbito das temáticas da igualdade: Dia Mundial para a Igualdade de Género (8 de novembro); Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro); Dia da Igualdade Salarial (2 de novembro); Dia Internacional da Não Violência (2 de outubro); Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as Mulheres (25 de novembro); Dia Internacional da Mulher (8 de março); Dia Internacional do Homem (19 de novembro); Dia Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial (21 de março); Dia Internacional das Pessoas com Deficiência (3 dezembro); Dia da Discriminação zero (1 de março).	Divulgar o Plano para a Igualdade na intranet e site Divulgar e reforçar o compromisso na temática da igualdade entre mulheres e homens, igualdade de oportunidades, parentalidade e conciliação entre a vida familiar e profissional, internamente e o logo da Comissão Promover, interna e externamente, a consciencialização de dias comemorativos no âmbito das temáticas da igualdade, reforçando o compromisso do ULSASI nestas temáticas.
Incentivar a participação dos/as trabalhadores/as no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Reforçar a existência de mecanismos de comunicação que permitam a participação/ sugestões dos/as trabalhadores/as, sugestões dos/as trabalhadores/as no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, proteção na parentalidade, avaliação de desempenho, política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial - @comissaoigualdade			Número de mail rececionados @comissaoigualdade	Assinatura da Carta Portuguesa para a Diversidade https://www.appdi.pt/adesao-a-carta-da-diversidade/#procedimentos-adesao (aprovado em 2023 para implementar em 2024) Divulgar e dinamizar a existência de mecanismos de comunicação/sugestões, no domínio da igualdade - @comissaoigualdade. Avaliar anualmente o clima organizacional no âmbito do domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, proteção na parentalidade, avaliação de desempenho, política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens	Reforçar a adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão do ULSASI (ex.: relatórios, regulamentos, emails formais). Reforçar o uso da linguagem inclusiva em todos os documentos e peças de comunicação interna e externa	Comissão para a Igualdade/ Unidade de Comunicação e Informação		Totalidade da documentação e instrumentos de gestão com uso da linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género, de acordo com as orientações do Guião para a Linguagem Inclusiva do ULSASI. Nova divulgação do "Guião para a Linguagem Inclusiva" (publicação no fundo de ecrã; mail através do @ULSASI geral). Todas as peças de comunicação e atividades de promoção, internas ou externas, devem respeitar o uso de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género .	Documentos e instrumentos de gestão consideram o uso de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género, de acordo com as orientações do Guião para a Linguagem Inclusiva do ULSASI. Peças de comunicação e atividades de promoção, internas ou externas, respeitam a linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género, de acordo com as orientações do Guião para a Linguagem Inclusiva do ULSASI
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas. Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Estabelecer 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		Nr de protocolos/acordos de parceria totais estabelecidos anualmente	Estabelecer protocolos de cooperação/ acordos de parceria com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens

Subdimensão: Promoção/Progressão na carreira profissional					
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras	Manter parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação em áreas de gestão/ liderança/ tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional	Unidade de Formação e Ensino	Não envolve custos específicos	Nr de protocolos com instituições de ensino; Nr de trabalhadores/as que usufruem das contrapartidas.	Promover e divulgar contrapartidas no âmbito da formação pretendida com instituições de ensino superior.
Dimensão: Proteção na Parentalidade					
Promover uma cultura de incentivo à parentalidade, através da organização e divulgação dos instrumentos de apoio existentes para o efeito	Divulgar e implementar o "kit Parentalidade, enquanto documento de auxílio para as fontes de informação sobre o regime da Parentalidade. Definição e implementação de incentivos aos trabalhadores e trabalhadoras para o uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade e licença parental inicial, nos moldes previstos na lei.	Serviço de Recursos Humanos/ Unidade de Comunicação e Informação	Não envolve custos específicos	Implementação do "kit parentalidade"; identificar nr de colaboradores/as abrangidos anualmente	Promover anualmente uma cultura de incentivo à parentalidade.
Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal					
Identificar medidas que permitam a flexibilização de horário, promovendo a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Avaliar a aplicabilidade, por iniciativa do ULSASI, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, sempre que as funções o permitam.	Serviço de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Avaliar a operacionalidade da implementação do regime de teletrabalho (ex. avaliação de exequibilidades das funções a beneficiar, avaliação de meios informáticos). Nr de pedidos de teletrabalho ou redistribuição da carga horária de trabalho semanal, atribuídos à necessidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar. Nr de dias de teletrabalho registados.	Aplicar o regime de teletrabalho a trabalhadores/as das áreas de suporte, a implementar de acordo com regras a definir, de forma faseada durante o biénio 2025/2026, permitindo a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as.
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Celebrar protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras	Serviço de Recursos Humanos / Unidade de Comunicação e Informação	Não envolve custos específicos	Nr e tipo de e protocolos /parcerias /acordos com serviços de apoio para filhos/as de trabalhadores/as. Rácio entre o número de trabalhadores/as com filhos/as que beneficiaram dos equipamentos disponibilizados e o total de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/as. Divulgar anualmente os recursos existentes juntos dos trabalhadores/as na intranet e através do @ULSASIGeral.	Estabelecer anualmente um mínimo de dois protocolos /parcerias /acordos com serviços de apoio para filhos/as de trabalhadores/as.
	Divulgar os recursos existentes na área geográfica do ULSASI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal - equipamentos de apoio ao idoso, creches, centros de estudo			Identificar e divulgar recursos existentes anualmente na intranet e através do @ULSASIGeral,	Divulgar anualmente os recursos existentes juntos dos trabalhadores/as
	Celebrar protocolos com serviços de proximidade geográfica do ULSASI (ex.: lavandaria, catering, pequenas reparações)			Nr e tipo de protocolos com serviços de proximidade; Rácio entre o número de trabalhadores/as que beneficiaram dos serviços de proximidade disponibilizados e o total de trabalhadores/as por ano. Divulgar anualmente os recursos existentes juntos dos trabalhadores/as na intranet e através do @ULSASIGeral	Estabelecer anualmente um mínimo de dois protocolos com serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering, pequenas reparações) geográfica do ULSASI.
	Celebrar protocolos no âmbito do bem-estar e lazer dos trabalhadores/as do ULSASI.			Nr e tipo de protocolos no âmbito do bem-estar e lazer. Divulgar anualmente os recursos existentes juntos dos trabalhadores/as na intranet e através do @ULSASIGeral	Estabelecer anualmente um mínimo de dois protocolos no âmbito do bem-estar e lazer
Dimensão: Prevenção da prática de Assédio no Trabalho					
Prevenir e combater o assédio e violência no local de trabalho	Manter as campanhas de divulgação no âmbito do combate ao assédio e violência no local de trabalho	GOI /Unidade de Comunicação e Informação	Não envolve custos específicos	Campanhas de divulgação	Realizar campanhas de divulgação semestrais
Dimensão: Formação Inicial e Contínua					
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integrar um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho	Unidade de Formação e Ensino	Não envolve custos	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual; Rácio entre nr de colaboradores/as elegíveis/formandos/as/acções realizadas.	Disponibilizar módulo de formação e-learning sobre igualdade entre mulheres e homens a ser integrado no plano de formação de 2025/2026 (incluindo a abordagem das temáticas de esteriótipos de genero e linguagem inclusiva)