



# *Plano para a Igualdade de Género*

## *2018-2020*

.....

Hospital Prof. Doutor Fernando Fonseca, EPE

Direção de Recursos Humanos

2018

.....



## Índice

1   Enquadramento	5
2   Caracterização do HFF	5
2.1   Caracterização Geral	6
2.2   Caracterização dos Colaboradores por Antiguidade	6
2.3   Caracterização dos Colaboradores por Grupo Etário	7
2.4   Caracterização dos Colaboradores por Nível de Habilitação	7
2.5   Caracterização dos Colaboradores por Grupo Profissional	8
2.6   Caracterização dos Colaboradores com Cargos de Chefia	9
3   Plano para a Igualdade de Género no HFF	9
3.1   Boas Práticas no HFF – Situação Atual	10
3.1   Plano de Ação – O Futuro no HFF	12
4   Implementação das Medidas Previstas	13
5   Acompanhamento, Avaliação e Vigência	13

## Índice de Tabelas

Tabela 1. Distribuição dos colaboradores do HFF, EPE por género _____	6
Tabela 2. Distribuição dos colaboradores do HFF, EPE por antiguidade e género. _____	6
Tabela 3. Percentagem da incidência de cargos de chefia no HFF, EPE por género. _____	9

## Índice de Gráficos

Gráfico 1. Distribuição dos colaboradores do HFF, EPE por peso relativo no grupo etário e género..	7
Gráfico 2. Distribuição dos colaboradores do HFF, EPE por peso relativo no nível de habilitação e género.....	8
Gráfico 3. Distribuição dos colaboradores do HFF, EPE por peso relativo no grupo profissional e género.....	8

## 1 | Enquadramento

No âmbito do desenvolvimento organizacional e das políticas de gestão de pessoas baseadas na valorização do capital humano, das competências e da qualidade, reconhece-se uma cada vez maior importância às questões relacionadas com a Igualdade de Género.

A Resolução do Conselho de Ministros nº 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 (...)”.

Para dar resposta aos objetivos previstos nos Planos Nacionais para a Igualdade e às determinações do Conselho de Ministros, pretende-se, com o presente Plano, demonstrar o atual posicionamento do Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, E.P.E., adiante designado por HFF, na promoção de políticas e práticas que visam garantir os princípios de igualdade de oportunidades entre géneros, evitando toda e qualquer forma de discriminação.

## 2 | Caracterização do HFF

O HFF foi criado pelo Decreto-Lei nº 382/91, de 9 de outubro. Foi a primeira experiência de gestão privada de um Hospital do SNS, tendo sido transformado em Entidade Pública Empresarial pelo Decreto-Lei 203/2008, de 10 de outubro. É um Hospital integrado na rede do Serviço Nacional de Saúde e tem a sua área de influência nos concelhos de Amadora e Sintra, servindo uma população que ronda os 600 mil habitantes.

### Missão

O HFF tem por missão a prestação de cuidados diferenciados, de qualidade, adequados e em tempo útil, de forma integrada com as restantes unidades de saúde da sua região, garantindo padrões elevados de desempenho técnico-científico, de eficaz e eficiente gestão de recursos e de humanização e promovendo o desenvolvimento profissional dos seus colaboradores.

## Valores

A atividade desenvolvida pelos colaboradores do Hospital pauta-se por procedimentos e atitudes assentes em práticas humanistas e princípios estruturais, num quadro de permanente e atuante disponibilidade, de dignificação humana e profissional, de responsabilização, participação e diálogo e orienta-se em função dos interesses dos utentes e suas famílias, num perspetiva de defesa do direito à proteção da saúde e da satisfação das suas necessidades e preferências individuais.

Fazem igualmente parte dos valores institucionais a honestidade e retidão com terceiros, sejam doentes, fornecedores ou entidades técnicas e oficiais, obrigando-se todos os colaboradores do HFF a pautarem o seu comportamento pelas normas de ética e deontologia aplicáveis.

## 2.1 | CARACTERIZAÇÃO GERAL

A 30 de Setembro de 2018, o HFF, EPE tinha a exercer funções 2.950 colaboradores, dos quais 2.281 são mulheres e 669 são homens, evidenciando-se, desta forma, uma predominância do sexo feminino (77,3%):

Género			Representação	
Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
2281	669	2950	77,3%	22,7%

Tabela 1. Distribuição dos colaboradores do HFF, EPE por género

## 2.2 | CARACTERIZAÇÃO DOS COLABORADORES POR ANTIGUIDADE

O grupo com maior representação na variável antiguidade encontra-se na faixa dos 5 a 9 anos a trabalhar no HFF, EPE, num total de 617 colaboradores (20,9%), sendo que 15,4% são mulheres e 5,5% são homens, logo seguido por 539 efectivos, com uma antiguidade superior a 20 anos (18,3%), sendo que 14,7% são do sexo feminino e 3,6% do sexo masculino.

Antiguidade	Número			Representação	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
< 1 ano	315	103	418	75,4%	24,6%
1 a 4 anos	397	111	508	78,1%	21,9%
5 a 9 anos	454	163	617	73,6%	26,4%
10 a 14 anos	352	104	456	77,2%	22,8%
15 a 19 anos	329	83	412	79,9%	20,1%
> 20 anos	434	105	539	80,5%	19,5%
<b>Total</b>	<b>2281</b>	<b>669</b>	<b>2950</b>	<b>77,3%</b>	<b>22,7%</b>

Tabela 2. Distribuição dos colaboradores do HFF, EPE por antiguidade e género.

### 2.3 | CARACTERIZAÇÃO DOS COLABORADORES POR GRUPO ETÁRIO

O grupo etário com maior número de efectivos encontra-se com idade igual ou superior a 30 anos e inferior ou igual a 34 anos, num total de 590 colaboradores (20,0%), sendo que 14,9% são mulheres e 5,1% são homens, logo seguido por 504 efectivos, com idade maior ou igual a 25 anos e inferior ou igual a 29 anos (17,1%), sendo que 12,7% são do sexo feminino e 4,4% do sexo masculino.

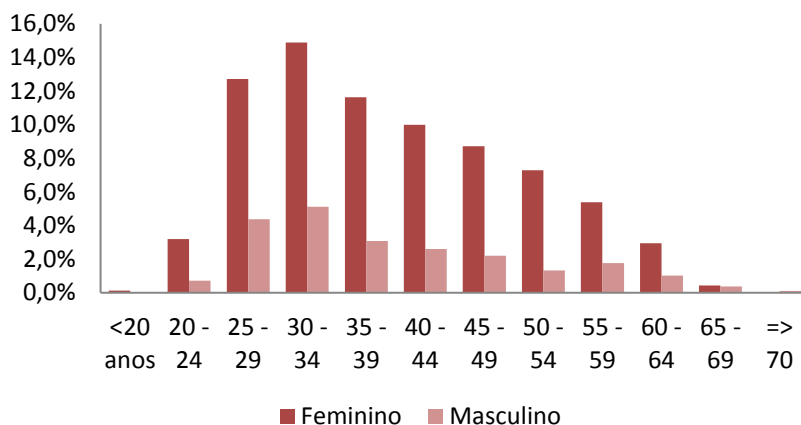


Gráfico 1. Distribuição dos colaboradores do HFF, EPE por peso relativo no grupo etário e género.

### 2.4 | CARACTERIZAÇÃO DOS COLABORADORES POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO

A distribuição dos efectivos segundo as suas habilitações literárias demonstra claramente que o maior grupo possui uma licenciatura, com um total de 1.813 colaboradores (61,5%), onde 45,8% correspondem a mulheres e 15,7% a homens.

Dos restantes 38,5%, verifica-se um peso significativo de 24,9%, que equivale a 736 colaboradores com formação ao nível do ensino secundário (12.º ano ou equivalente), seguindo-se o bacharelato com 193 efectivos e um peso relativo de 6,5%, com 151 mulheres (5,1%) e 42 homens (1,4%).

O nível de habilitação com menor número de colaboradores é o 6.º ano de escolaridade, com apenas dois colaboradores do sexo feminino e um colaborador do sexo masculino, o que corresponde a um peso relativo de 0,1%.

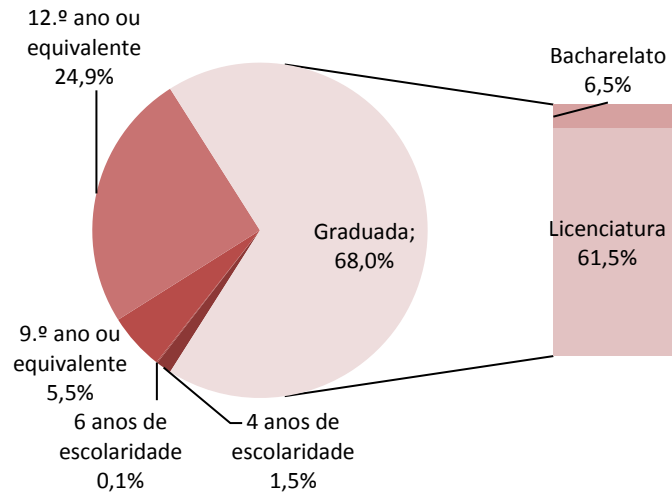


Gráfico 2. Distribuição dos colaboradores do HFF, EPE por peso relativo no nível de habilitação e género.

## 2.5 | CARACTERIZAÇÃO DOS COLABORADORES POR GRUPO PROFISSIONAL

A distribuição dos trabalhadores é feita por 11 grupos profissionais, sendo o mais expressivo o pessoal de enfermagem, com 33,3%, dos quais 796 são mulheres e 186 são homens, tendo um peso relativo respectivamente de 27,0% e 6,3%.

Com excepção dos Órgãos Sociais e Informáticos, todos os restantes grupos profissionais apresentam um peso relativo superior no sexo feminino.

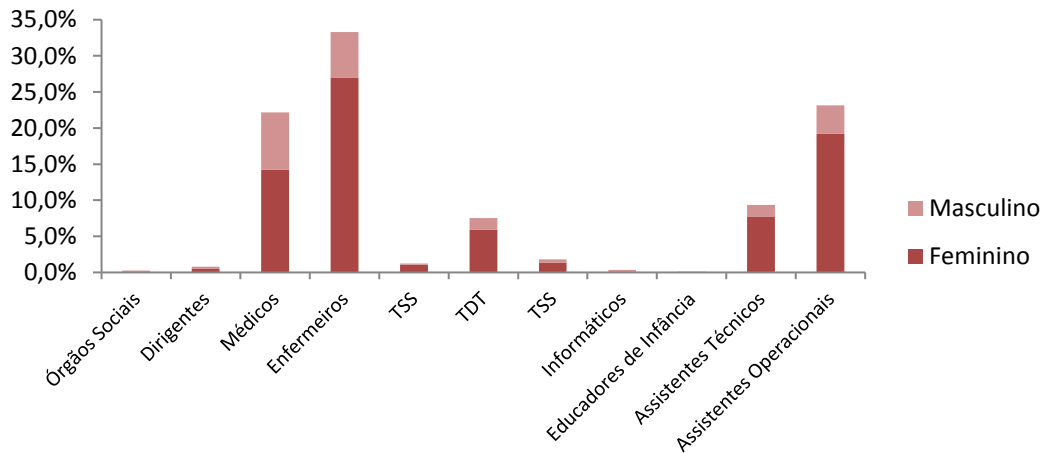


Gráfico 3. Distribuição dos colaboradores do HFF, EPE por peso relativo no grupo profissional e género.



## 2.6 | CARACTERIZAÇÃO DOS COLABORADORES COM CARGOS DE CHEFIA

No Hospital existe uma diversidade de denominações de cargos de chefia, conforme estabelecido no Acordo de Empresa, mais especificamente, 13 diferentes, não contemplando nesta análise os Órgãos Sociais, anteriormente analisados na caracterização por Grupo Profissional.

Regista-se uma clara maioria de colaboradoras do sexo feminino em cargos de chefia (72), representando 63,5% do total. Esta predominância é mais notória no cargo de enfermeiro chefe, em que 94,7% do total existente são mulheres. Adicionalmente, existem cargos que, actualmente, apenas são exercidos por mulheres, como é o caso das Directoras de Departamento, as Enfermeiras Adjuntas e as Chefias Administrativas. No sentido oposto, apenas os Coordenadores (administrativos) são representados exclusivamente por homens.

No entanto, ao analisarmos a incidência dos mesmos sobre o total dos colaboradores ou o total do género, temos resultados bem diferentes. Se, por um lado, existem mais mulheres que homens no HFF, EPE, é natural que existam mais colaboradoras em cargo de chefia.

Por outro lado, ao analisar a incidência por género, verifica-se que 1 em cada 3 homens tem um cargo de chefia, enquanto que apenas 1 em 6 mulheres desempenha esse cargo, o que corresponde a um diferencial de 51,0%.

Colaboradores com Cargo de Chefia	Análise			
	Feminino	Masculino	Total	Diferença
Total de Colaboradores	2281	669	2950	1612
Cargo de Chefia	73	42	115	31
Média da Incidência sobre o Total	2,5%	1,4%	3,9%	57,5%
Média da Incidência sobre o Género	3,2%	6,3%	3,9%	51,0%

Tabela 3. Percentagem da incidência de cargos de chefia no HFF, EPE por género.

## 3 | Plano para a Igualdade de Género no HFF

Para o HFF, a Igualdade de Género é uma questão de direitos fundamentais e por isso, a não discriminação em função do género, está expressamente assegurada no Código de Ética. O HFF e os seus colaboradores/as estão assim comprometidos/as em pautar a sua atuação pelos mais elevados padrões de integridade e dignidade individual, devendo mitigar eventuais práticas que contrariem qualquer tipo de discriminação.

O presente plano tem como objetivo identificar as Boas Práticas desenvolvidas no HFF, 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 de Género.

O Plano para a Igualdade do HFF assenta na análise de três componentes fundamentais de gestão: o planeamento estratégico, a gestão dos recursos humanos e a comunicação.

### 3.1 | BOAS PRÁTICAS NO HFF – SITUAÇÃO ATUAL

#### a) Planeamento Estratégico

- **Estratégia, missão e valores**

O HFF,EPE mantém uma política de recursos humanos assente no princípio da igualdade de género e não discriminação entre homens e mulheres. Nas normas de ética e conduta, presentes no Código de Ética do HFF, a igualdade de tratamento e a não discriminação estão salvaguardadas.

#### b) Gestão de Recursos Humanos

- **Recrutamento e seleção**

A política e procedimentos de recrutamento e seleção de pessoal assentam nos princípios da igualdade e não discriminação em função do género. O recrutamento de profissionais, independentemente da categoria profissional, é realizado tendo como princípio a igualdade de género, proibindo a discriminação de tratamento dos candidatos, não podendo estes ser beneficiados ou prejudicados no acesso ao emprego em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical entre outras, previstas no artigo 24.º do Código do Trabalho.

O HFF cumpre igualmente a legislação em vigor no que respeita a regras de publicitação nos anúncios de oferta de emprego, bem como ao tratamento da informação de forma desagregada por género.

- **Formação**

O HFF considera o acesso à formação como um direito de mulheres e homens, proporcionando os meios necessários à sua participação e incentivando os processos de aprendizagem, sem qualquer tipo de discriminação, permitindo a interrupção na carreira para a formação dos seus profissionais. Neste seguimento, a formação interna e externa tem uma participação indiferenciada por género, adequada às competências de cada um.

- **Gestão de carreiras e remunerações**

O HFF, enquanto entidade pública do Estado, assegura a igualdade e não discriminação de género em matéria de remunerações e processos de gestão de carreira, nomeadamente no que respeita à igualdade de remuneração por igual trabalho; existência de critérios transparentes na promoção e progressão salarial e de carreiras que assegurem a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos superiores.

Os Instrumentos de Regulamentação Coletiva aplicáveis em específico ao HFF (Acordo de Empresa publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 45, de 8/12/2003 com as alterações que constam dos Boletim do Trabalho e Emprego n.º 26, de 15/07/2008 e n.º 22, de 15/06/2009 para as designadas Carreiras Gerais, e o Acordo de Empresa publicado no Boletim do Trabalho e Emprego,

1.ª série, n.º 39, de 22/10/1999 com as alterações que constam do Boletim do Trabalho e Emprego n.º 33, de 8/09/2005, para a Carreira Médica) celebrados com as estruturas representativas dos trabalhadores preveem a não diferenciação: salarial, de enquadramento profissional, progressão na carreira, direitos genéricos dos trabalhadores nomeadamente em função do género, estado civil ou situação familiar.

O acesso a funções e lugares de gestão/decisão ocorre, igualmente, sem qualquer diferenciação de género. Desde a transformação do Hospital em Entidade Pública Empresarial, os mandatos do conselho de administração e do órgão de fiscalização (por nomeação do governo, à qual a Empresa é alheia), foram sempre exercidos por Homens. No entanto, desde 2008 que pelo menos um dos 5 membros nomeados é Mulher, registando no mandato atual (iniciado em 2017) maior proporção de mulheres (66,7%), cumprindo-se assim o disposto no n.º 1 do artigo 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

- **Diálogo social e participação de trabalhadores**

O HFF promove o diálogo social dentro das suas instalações, permitindo o acesso e circulação dos sindicatos e respetivos delegados sindicais, na promoção e divulgação dos seus direitos.

Faz parte da Política de Recursos Humanos do HFF, a personalização do processo de Acolhimento e Integração dos Novos Colaboradores, através da disseminação de um conjunto de informação e orientações úteis aos profissionais recém-admitidos no HFF de modo a facilitar a sua integração (a título de exemplo, refira-se o Manual de Acolhimento e Programa de Acolhimento e Integração aos Novos Colaboradores). De entre outros instrumentos de comunicação, promotores e facilitadores, do desenvolvimento profissional e da comunicação dos trabalhadores, destaca-se a Intranet como sendo um importante meio de divulgação interno (divulgação de orientações, nova legislação, processos de recrutamento, ações de formação, agradecimentos, etc).

- **Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**

O HFF assegura, com rigor, a observância dos direitos dos seus Trabalhadores(as), designadamente no contexto da Parentalidade e da conciliação da vida profissional com a vida familiar, com especial destaque na assumpção da flexibilização do horário de trabalho.

- **Respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho**

O HFF criou procedimentos e mecanismos que identificam, orientam e contribuem para a resolução de situações de assédio, físico e não físico, das quais os profissionais poderão ser alvo.

### **c) Comunicação**

- **Comunicação interna e externa**

No âmbito da comunicação interna e externa, o HFF,EPE respeita a igualdade de genero no que concerne ao tratamento dos conteúdos comunicacionais transmitidos e nos processos de recolha e tratamento de dados estatísticos.

### 3.1 | PLANO DE AÇÃO – O FUTURO NO HFF

Dominio	Objetivos	Descrição	Medida/ Acção	Responsaveis pela Implementação	Calendarização
Planeamento Estratégico	Salvaguardar os Principios da Igualdade de Genero e da Não Discriminação	Selecionar profissional com competência na área da Igualdade de Oportunidades, para coordenar e implementar medidas no âmbito da temática em causa.	Nomear responsável pela implementação da política e matérias no âmbito da Igualdade de Género no HFF.	CA	Junho/2019
		Integrar e divulgar o Princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação nos principais documentos do HFF.	Apresentar proposta de alteração da Missão, Valores, Regulamento Interno e outros documentos oficiais do HFF para a inclusão expressa do Princípio da Igualdade de Género nos principais.	CA	Junho/2019
	Reconhecimento do estado do HFF na temática da Igualdade de Oportunidades	Preenchimento de questionário sobre Igualdade de Género e Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal, previsto no Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas.	Aplicar questionário de avaliação do Princípio da Igualdade de Género previsto no Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas.	Responsavel Igualdade Genero HFF ( RIG)	Dezembro/ 2019

Dominio	Objetivos	Descrição	Medida/ Acção	Responsaveis	Calendarização
Gestão de Recursos Humanos	Promover a participação dos trabalhadores e o diálogo social na empresa	Auscultar os profissionais sobre as condições laborais do HFF, incluindo aspetos relacionados com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.	Promover mecanismos de informação sobre a parentalidade e outros direitos e deveres relacionados com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.	SRH	Dezembro/2019
	Promover acções de responsabilidade social e de apoio aos profissionais	Criar parcerias com empresas de fornecimento de serviços de apoio por forma a promover a conciliação entre a vida profissional e familiar.	Estabelecer novos protocolos e revêr os existentes ( serviços de creches, lares, babysitting, etc) promovendo a conciliação entre a vida profissional e familiar dos profissionais.	GC	Dezembro/2020
	Promover a participação dos trabalhadores nas acções de formação sobre a temática	Implementação de práticas de sensibilização para a Igualdade de Género e para a Responsabilidade Social junto dos trabalhadores.	Desenvolver e promover acções de sensibilização para a Igualdade de Género e Não Discriminação.	UEF	Dezembro/2020

Dominio	Objetivos	Descrição	Medida/ Acção	Responsaveis	Calendarização
Comunicação	Promover a comunicação e informação e incentivar as políticas internas de Igualdade de Género e Não Discriminação	Criação de um canal de comunicação reconhecido para questões relacionadas com a Igualdade de Género e Não Discriminação.	Criação de um endereço eletrónico para denúncias e/ou sugestões relacionadas com a Igualdade de Género e Não Discriminação.	DGTI	Dezembro/2019
		Integrar a desagregação da informação por género na elaboração das ferramentas de recolha de informação de gestão e dados estatísticos.	Incrementar a recolha e gestão de dados, sempre que aplicável, em todas as situações, a desagregação da informação por género.	Todas as áreas de suporte com indicadores	Dezembro/2019
		Disseminação de Boas Práticas ao nível da Igualdade de Género e Não Discriminação.	Tornar publicas as politicas e procedimentos, no âmbito da Igualdade de Genero, bem como Plano de Acção para a Igualdade.	SRH, GC, RIG	Dezembro/2019

## 4 | Implementação das Medidas Previstas

A implementação das medidas acima propostas consubstancia uma nova dimensão da política de igualdade de género e não discriminação do HFF, pelo que o presente Plano será aprovado pelo Conselho de Administração, para o triénio 2018-2020.

## 5 | Acompanhamento, Avaliação e Vigência

O Conselho de Administração designará um Interlocutor/ Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação, a quem caberá: coordenar as ações necessárias à divulgação e implementação deste Plano; monitorizar o plano e informar semestralmente/anualmente o Conselho de Administração; propor novas medidas a implementar sempre que sejam identificados desvios.