



Plano para a Igualdade 2023

.....
Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE
Comissão para a Igualdade
.....



Índice

1 Enquadramento	4
2 Caracterização do HFF	5
2.1 Missão	5
2.2 Valores	5
2.3 Código de Ética	5
2.4 Caracterização geral	6
2.5 Caracterização dos/AS Colaboradores/AS por Antiguidade	6
2.6 Caracterização dos/AS Colaboradores/AS por Grupo Etário	6
2.7 Caracterização dos/AS Colaboradores/AS por Nível de Habilitação	7
2.8 Caracterização dos/AS Colaboradores/AS por Grupo Profissional	8
2.9 Caracterização dos/AS Colaboradores/AS com Cargos de Chefia	8
3 A Igualdade de Género no HFF	9
3.1 O autodiagnóstico	9
3.2 Boas práticas no HFF	10
3.3 Plano para a igualdade 2022 - Medidas	12
3.4 Plano para a Igualdade 2023	14
4 Implementação das Medidas Previstas	14
5 Acompanhamento, Avaliação e Vigência	14

Índice de Tabelas

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

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 quanto às questões relacionadas com a Igualdade entre Homens e Mulheres e a Não Discriminação.

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.

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.

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.

Para dar resposta aos objetivos previstos nos Planos Nacionais para a Igualdade e às determinações legais 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 550 mil habitantes.

2.1 | MISSÃO

O HFF tem por missão a prestação de cuidados de saúde humanizados e diferenciados em todo o ciclo de vida da pessoa, em articulação com os cuidados de saúde primários e continuados, bem como com os demais Hospitais integrados na rede do Serviço Nacional de Saúde, utilizando, adequadamente, os recursos humanos e materiais, em obediência aos princípios da qualidade, de efetividade e eficiência, e promovendo o desenvolvimento profissional e a igualdade de género dos seus trabalhadores. A missão do HFF abrange ainda a investigação, o ensino e a formação pré e pós-graduada de profissionais de saúde e de outros profissionais.

2.2 | VALORES

A atividade desenvolvida pelos/as colaboradores/as 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/as utentes e suas famílias, numa 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/as colaboradores/as do HFF a pautarem o seu comportamento pelas normas de ética e deontologia aplicáveis.

2.3 | CÓDIGO DE ÉTICA

O Código de Ética do HFF contém valores, princípios éticos e normas de conduta profissional que regem a atuação do HFF 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 30 de junho de 2022, o HFF tinha a exercer funções 3.362 colaboradores/as, dos quais 2.637 são mulheres e 725 homens, evidenciando-se, desta forma, uma predominância do sexo feminino (78,4%):

Sexo			Representação	
Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
2637	725	3362	78,4%	21,6%

Tabela 1. Distribuição dos/as colaboradores/as do HFF por sexo.

Relativamente à remuneração base média, temos que esta é inferior no sexo feminino, tendo aumentado ligeiramente a diferença desde 2021, de 13,8% (228,22€) para os atuais 14,0%:

Remuneração Média Mensal				
Feminino	Masculino	Média	Diferença (€)	Diferença (%)
1.451,76 €	1.687,18 €	1.569,47 €	235,42 €	14,0%

Tabela 2. Remuneração média mensal dos/as colaboradores/as do HFF 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 no HFF, num total de 573 profissionais (17,0%), sendo que 13,9% são mulheres e 3,2% são homens, logo seguido por 560 efetivos/as, com uma antiguidade inferior a 1 ano (16,7%), sendo que 12,9% são do sexo feminino e 3,8% do sexo masculino:

Antiguidade	Número			Representação		Peso Relativo		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Total
< 1 ano	433	127	560	77,3%	22,7%	12,9%	3,8%	16,7%
1 a 4 anos	466	107	573	81,3%	18,7%	13,9%	3,2%	17,0%
5 a 9 anos	415	129	544	76,3%	23,7%	12,3%	3,8%	16,2%
10 a 14 anos	401	137	538	74,5%	25,5%	11,9%	4,1%	16,0%
15 a 19 anos	314	75	389	80,7%	19,3%	9,3%	2,2%	11,6%
20 a 24 anos	273	80	353	77,3%	22,7%	8,1%	2,4%	10,5%
> 25 anos	335	70	405	82,7%	17,3%	10,0%	2,1%	12,0%
Total	2637	725	3362	78,4%	21,6%	78,4%	21,6%	100,0%

Tabela 3. Distribuição dos/as colaboradores/as do HFF 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 35 anos e inferior ou igual a 39 anos, num total de 580 colaboradores/as (17,3%), sendo 13,1% mulheres e 4,2% homens, logo seguido por 535 profissionais, com idade maior ou igual a 30 anos e inferior ou igual a 34 anos (15,9%), o que se revela estar em concordância com o aumento da idade média dos/as colaboradores/as do HFF que está cada vez nos 41 anos:

Grupo Etário	Número			Representação		Peso Relativo		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Total
<20 anos	1	1	2	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,1%
20 - 24	99	16	115	86,1%	13,9%	2,9%	0,5%	3,4%
25 - 29	390	95	485	80,4%	19,6%	11,6%	2,8%	14,4%
30 - 34	399	136	535	74,6%	25,4%	11,9%	4,0%	15,9%
35 - 39	439	141	580	75,7%	24,3%	13,1%	4,2%	17,3%
40 - 44	337	81	418	80,6%	19,4%	10,0%	2,4%	12,4%
45 - 49	334	86	420	79,5%	20,5%	9,9%	2,6%	12,5%
50 - 54	253	62	315	80,3%	19,7%	7,5%	1,8%	9,4%
55 - 59	224	42	266	84,2%	15,8%	6,7%	1,2%	7,9%
60 - 64	127	49	176	72,2%	27,8%	3,8%	1,5%	5,2%
65 - 69	34	16	50	68,0%	32,0%	1,0%	0,5%	1,5%
Total	2637	725	3362	78,4%	21,6%	78,4%	21,6%	100,0%

Tabela 4. Distribuição dos/as colaboradores/as do HFF 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 1.723 colaboradores/as (51,2%), onde 39,7% correspondem a mulheres e 11,6% a homens.

Se adicionarmos o bacharelato e a formação pós-graduada (pós-graduação, Mestrado e Doutoramento), a predominância do ensino superior aumenta, com 2.265 profissionais e 67,4% do total.

Dos restantes 32,6%, temos um peso significativo de 24,8%, que equivale a 834 colaboradores/as com formação ao nível do ensino secundário (12.º ano ou equivalente), seguindo-se o 9.º ano ou equivalente com 219 efetivos/as e um peso relativo de 6,5%, com 182 mulheres (5,4%) e 37 homens (1,1%).

Formação	Número			Representação		Peso Relativo		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Total
4 anos de escolaridade	30	4	34	88,2%	11,8%	0,9%	0,1%	1,0%
6 anos de escolaridade	7	3	10	70,0%	30,0%	0,2%	0,1%	0,3%
9.º ano ou equivalente	182	37	219	83,1%	16,9%	5,4%	1,1%	6,5%
12.º ano ou equivalente	684	150	834	82,0%	18,0%	20,3%	4,5%	24,8%
Bacharelato	146	38	184	79,3%	20,7%	4,3%	1,1%	5,5%
Licenciatura	1334	389	1723	77,4%	22,6%	39,7%	11,6%	51,2%
Pós-Graduação	17	3	20	85,0%	15,0%	0,5%	0,1%	0,6%
Mestrado / Doutoramento	237	101	338	70,1%	29,9%	7,0%	3,0%	10,1%
Total	2637	725	3362	78,4%	21,6%	78,4%	21,6%	100,0%

Tabela 5. Distribuição dos/as colaboradores/as do HFF 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 33,1%, dos quais 908 são mulheres e 204 são homens, tendo um peso relativo respetivamente de 27,0% e 6,1%:

Grupo Profissional	Número			Representação		Peso Relativo		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Total
Órgãos Sociais	3	4	7	42,9%	57,1%	0,1%	0,1%	0,2%
Dirigentes	15	8	23	65,2%	34,8%	0,4%	0,2%	0,7%
Médicos	280	138	418	67,0%	33,0%	8,3%	4,1%	12,4%
Médicos Internos	192	100	292	65,8%	34,2%	5,7%	3,0%	8,7%
Enfermeiros	908	204	1112	81,7%	18,3%	27,0%	6,1%	33,1%
Técnicos Superiores de Saúde	39	6	45	86,7%	13,3%	1,2%	0,2%	1,3%
Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica	219	51	270	81,1%	18,9%	6,5%	1,5%	8,0%
Técnicos Superiores	51	13	64	79,7%	20,3%	1,5%	0,4%	1,9%
Informáticos	3	7	10	30,0%	70,0%	0,1%	0,2%	0,3%
Educadores de Infância	2		2	100,0%		0,1%		0,1%
Assistentes Técnicos (ADM)	244	52	296	82,4%	17,6%	7,3%	1,5%	8,8%
Assistentes Operacionais (AUX)	681	142	823	82,7%	17,3%	20,3%	4,2%	24,5%
Total	2637	725	3362	78,4%	21,6%	78,4%	21,6%	100,0%

Tabela 6. Distribuição dos/as colaboradores/as do HFF por grupo profissional e sexo.

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

No Hospital existe uma diversidade de denominações de cargos de chefia, mais especificamente, 15 diferentes, não contemplando nesta análise os Órgãos Sociais, anteriormente analisados na caracterização por Grupo Profissional:

Grupo Profissional	Cargo	Número			Representação		Peso Relativo		
		F	M	Total	F	M	F	M	Total
Dirigentes	Diretor/a de Serviço	4	5	9	44,4%	55,6%	3,0%	3,8%	6,8%
	Gestor/a de Produção	4	3	7	57,1%	42,9%	3,0%	2,3%	5,3%
	TS Coordenador/a	4	1	5	80,0%	20,0%	3,0%	0,8%	3,8%
	Coordenador/a		1	1		100,0%		0,8%	0,8%
Médicos	Adjunto Direção Clínica		4	4		100,0%		3,00%	3,0%
	Diretora Departamento	2		2	100,0%		1,5%		1,5%
	Diretor/a de Serviço Hospitalar	16	11	27	59,3%	40,7%	12,0%	8,3%	20,3%
	Responsável Unidade Autónoma	3	4	7	42,9%	57,1%	2,3%	3,0%	5,3%
Enfermeiros	Responsável Unidade Integrada	11	12	23	47,80%	52,20%	8,3%	9,0%	17,3%
	Adjunta Direção Enfermagem	3		3	100,0%		2,3%		2,3%
Técnicos Superiores de Saúde	Enfermeiro/a Chefe	22	1	23	95,7%	4,3%	16,5%	0,8%	17,3%
	TSS Coordenadora	1		1	100,0%		0,8%		0,8%
Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica	TDT Coordenador/a	9	3	12	75,0%	25,0%	6,8%	2,3%	9,0%

Técnicos/as Superiores	TS Coordenador/a	1		1	100,0%		0,8%		0,8%
Assistentes Técnicos/as	Chefia Administrativa	7	1	8	87,5%	12,5%	5,3%	0,8%	6,0%
Total		87	46	133	65,4%	34,6%	65,4%	34,6%	100,0%

Tabela 7. Caracterização dos cargos de chefia existentes no HFF por grupo profissional e sexo.

3 | A Igualdade de Género no HFF

Para o HFF, a Igualdade de Género é uma questão de direitos fundamentais dos/as seus/as profissionais e, por isso, a não discriminação em função do sexo, está expressamente assegurada no Código de Ética. O HFF, e os/as seus/as 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 Plano para a Igualdade do HFF, 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.

O processo que permite assegurar a Igualdade entre homens e mulheres no HFF 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 2022, permitindo obter uma visão mais profunda da realidade atual do HFF, 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 NO HFF

O HFF 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:

- O HFF mantém uma política de recursos humanos assente no princípio da igualdade 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.
- 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 políticas de igualdade, elaboração do Plano de Igualdade e implementação das medidas aprovadas;
- Foi criado e divulgado o “*Guião para a Linguagem Inclusiva e Promotora da Igualdade entre Homens e Mulheres*”, com o intuito de estimular a adoção de linguagem inclusiva em todos os documentos, comunicações e atividades de promoção do HFF, internas e/ou externas;
- Foi criado e divulgado o “*Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho*”, que sistematiza um conjunto de princípios e regras de comportamentos para orientação dos/as colaboradores/as, na prevenção e combate a qualquer prática de assédio em contexto de trabalho.
- A política e procedimentos de recrutamento e seleção de profissionais, assenta nos princípios da igualdade e não Discriminação em função do sexo. O recrutamento de profissionais, independentemente da categoria profissional, é realizado tendo como princípio a igualdade entre homens e mulheres, proibindo a discriminação de tratamento dos candidatos/as, não podendo estes ser beneficiados/as ou prejudicados/as 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 sexo.
- 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 sexo, adequada às competências de cada um.
- Enquanto Entidade Pública do Estado, o HFF assegura a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, 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/as preveem a não diferenciação salarial, de enquadramento profissional, progressão na carreira, direitos genéricos dos trabalhadores/as nomeadamente em função do sexo, estado civil ou situação familiar.

- O acesso a funções e lugares de gestão/decisão ocorre, igualmente, sem qualquer diferenciação de sexo. 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), têm mantido a equidade no que respeita ao sexo. Desde 2008, pelo menos 2 dos 5 membros nomeados são Mulheres, registando no mandato atual, 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.
- O HFF promove o diálogo social dentro das suas instalações, permitindo o acesso e circulação dos sindicatos e respetivos delegados/as 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. 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).

- O HFF assegura, com rigor, a observância dos direitos dos seus/as profissionais, designadamente no contexto da Parentalidade e da conciliação da vida profissional com a vida familiar, com especial destaque na assunção da flexibilização do horário de trabalho.
- Disponível a todos os/as profissionais, existe um canal de comunicação reconhecido, para as questões relacionadas com a Igualdade e Não Discriminação entre homens e mulheres (denúncias e/ou sugestões), sendo asseguradas todas as condições de confidencialidade;
- O Inquérito de Satisfação aos/às Colaboradores/as inclui questões relacionadas com o Princípio para a Igualdade entre Homens e Mulheres e a Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, no Inquérito de Satisfação aos Colaboradores;

3.3 | PLANO PARA A IGUALDADE 2022 - MEDIDAS

No seguimento do plano de ação definido para o ano de 2022, foram implementadas 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 no *"Programa de Acolhimento e Integração aos Novos Colaboradores"*;
- Na documentação de contratação de fornecedores foi assegurado o compromisso do HFF no respeito pela Igualdade entre Homens e Mulheres e a não discriminação;
- Foi promovida a disseminação das Boas Práticas ao nível da Igualdade e Não Discriminação entre homens e mulheres, com a publicação interna da Política para a Igualdade e a publicação do Plano para a Igualdade no site do HFF;

Ainda em fase de implementação, encontram-se medidas que, aprovadas para implementação, foram aprovadas para continuidade de implementação em 2023.

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Estado implementação
Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa						
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no site, intranet do HFF.	Comissão para a Igualdade	Não envolve custos	Divulgação do Plano para a Igualdade na intranet e site do HFF	Divulgar Plano para a Igualdade na intranet e site do HFF	Implementado
		Unidade de Comunicação e Informação	Não envolve custos	Espaço específico na intranet para divulgação de informação sobre a igualdade de oportunidades, igualdade entre Mulheres e Mulheres, parentalidade e conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional (protocolos, informação interna, atividades, formação interna e externa, etc), em vigor/desenvolvidas pelo HFF. Informação	Criação de espaço específico na intranet para divulgação e atualização de toda a informação relacionada com a igualdade de oportunidades, igualdade entre Mulheres e Mulheres, parentalidade e conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional (protocolos, informação interna, atividades, formação interna e externa, etc), em vigor/desenvolvidas pelo HFF - a implementar em 2022	Implementado Parcialmente Medida a propor para 2023
			Não envolve custos	Espaço específico no site e redes sociais para divulgação e atualização das atividades e informação no âmbito igualdade de oportunidades, igualdade entre Mulheres e Mulheres, parentalidade e conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional , desenvolvidas pelo HFF.	Criação de espaço específico no site e redes sociais para divulgação e atualização das atividades e informação no âmbito igualdade de oportunidades, igualdade entre Mulheres e Mulheres, parentalidade e conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional , desenvolvidas pelo HFF - a implementar em 2022	Implementado Continuidade da medida para 2023
	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	Conselho de Administração/ Comissão para a Igualdade	Não envolve custos	Carta Portuguesa para a Diversidade	Assinatura da Carta Portuguesa para a Diversidade https://www.appdi.pt/adesao-a-carta-da-diversidade/#procedimentos-adesao - a implementar em 2022	Em implementação
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	Adoção de linguagem inclusiva em todos os documentos e peças de comunicação interna e externa	Conselho de Administração/ Comissão para a Igualdade	Não envolve custos	Totalidade da documentação, instrumentos de gestão e peças de comunicação (interna e externa) com linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género, de acordo com as orientações do Guião para a Linguagem Inclusiva do HFF	Incluir em toda a documentação, instrumentos de gestão e peças de comunicação com linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género, de acordo com as orientações do Guião para a Linguagem Inclusiva do HFF - implementar em 2022	Implementado Parcialmente Continuidade da medida para 2023
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, parentalidade e/ou conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional	Inclusão de perguntas diretas no Inquérito de Satisfação aos Colaboradores sobre: Igualdade de Género, Igualdade de Oportunidades, conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional	Serviço de Recursos Humanos		Questões no Inquérito de Satisfação aos Colaboradores sobre: Igualdade de Género, Igualdade de Oportunidades, conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional	Incluir pelo menos 2 questões no Inquérito de Satisfação aos Colaboradores sobre: Igualdade de Género, Igualdade de Oportunidades, conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional - implementar em 2022	Implementado
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	Integração de 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	Comissão para a Igualdade	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/ações realizadas.	Criar módulo de formação e-learning sobre igualdade entre mulheres e homens a ser integrado no plano de formação de 2022 (incluindo a abordagem das temáticas de estereótipos de género e linguagem inclusiva)- implementar em 2022	Em implementação. Continuidade da medida para 2023
Dimensão: Proteção na Parentalidade						
Assegurar a informação a trabalhadores/as sobre direitos e deveres em matéria da igualdade e não discriminação	Divulgar a todos/as trabalhadores conjunto de normas aplicáveis às matérias de igualdade e não discriminação e parentalidade.	Serviço de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Documento disponível no SRH sobre todas as normas aplicáveis às matérias de igualdade e não discriminação e parentalidade	Informação disponível no SRH sobre todas as normas aplicáveis às matérias de igualdade e não discriminação e parentalidade - implementar em 2022	Implementado
Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal						
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras	Serviço de Recursos Humanos	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.	Estabelecer dois protocolos /parcerias /acordos com serviços de apoio para filhos/as de trabalhadores/as, ano ano de 2021	Em implementação
	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica do HFF que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)	Serviço de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Identificar e divulgar recursos existentes anualmente;	Divulgar anualmente os recursos existentes juntos dos trabalhadores/as	Em implementação
	Celebração de protocolos com serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering/ take away, pequenas reparações) geográfica do HFF	Serviço de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	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;	Celebração de dois protocolos com serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering/ take away, pequenas reparações) geográfica do HFF, durante o ano de 2021	Em implementação
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento das carreiras	Estabelecimento de parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado 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; Rácio de contrapartidas no âmbito de formação e os protocolos existentes com as instituições de ensino	Reavaliar contrapartidas no âmbito da formação pretendida com pelo menos duas instituições de ensino até ao final de 2021	Em implementação
Dimensão: Prevenção da prática de Assédio no Trabalho						
Prevenir e combater o assédio e violência no local de trabalho	Realizar campanha de divulgação no âmbito do combate ao assédio e violência no local de trabalho	Unidade de Comunicação e Informação	Não envolve custos específicos	Campanhas de divulgação	Realizar campanhas de divulgação semestrais - implementar em 2022	Implementado

3.4 | PLANO PARA A IGUALDADE 2023

O Plano para a Igualdade 2022 foi promotor na continuidade do empenho do HFF na implementação de práticas de excelência, sendo este ano atualizado e melhorado de acordo com os desafios encontrados nesta temática, definindo assim o novo Plano para a Igualdade entre Homens e Mulheres para 2023.

As medidas que o HFF 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 do HFF, 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 do HFF, pelo que o presente Plano será aprovado pelo Conselho de Administração, para o ano de 2023.

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.