



Associação para Investigação e Desenvolvimento
da Faculdade de Medicina



Plano para a igualdade de Género 2022

Índice

O compromisso da AIDFM com a igualdade de Género.....	3
Objetivos e Medidas.....	4
Plano para a igualdade de Género.....	5
Conclusão.....	11

O compromisso da AIDFM com a Igualdade de Género

A igualdade de género é um direito consagrado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, sendo considerado um direito humano fundamental para o desenvolvimento da sociedade e para participação integral do género feminino e género masculino enquanto indivíduos.

O conceito de igualdade de género compreende a existência de uma igualdade de direitos, liberdades e oportunidades para o género feminino e masculino, com o fim último de promover igual valorização, reconhecimento e participação em todos os setores da vida pública e privada.

De facto, ao longo dos últimos anos, este conceito tem vindo a destacar-se e a ganhar uma importância significativa por parte das entidades internacionais e nacionais, uma vez que em Portugal é notório o gap salarial existente entre trabalhadores de género feminino e masculino no desempenho de funções similares, assim como as desigualdades na utilização do tempo direcionado à vida familiar e pessoal.

Desta forma, a Resolução nº19/2012 do Conselho de Ministros, de 8 de março de 2012, estipulou a obrigatoriedade da adoção de um plano para a igualdade em todas as organizações, direcionado para a concretização da igualdade de tratamento e oportunidades entre géneros, eliminando a discriminação e facilitando o equilíbrio entre a vida pessoal, profissional e familiar.

Posto isto, o estabelecimento e implementação do Plano para a Igualdade de Género da AIDFM estipula a existência de planos de ação que visem a introdução de mudanças organizacionais no âmbito da igualdade, de modo a colmatar os desequilíbrios existentes e contribuir para uma sociedade igualitária, aumentando a aposta na melhoria contínua das condições laborais e na valorização do capital humano.

Face ao exposto, a AIDFM assume como parte integrante da sua missão a promoção da igualdade de direitos e liberdades para todos e a igual oportunidade/participação na vida profissional, independentemente das habilitações literárias, competências profissionais e géneros, comprometendo-se em promover a igualdade e terminar com algum tipo de processo discriminatório que possa existir, reconhecendo e valorizando todos os seus colaboradores.

Objetivos e Medidas

Em conformidade com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND 2018/2030), e com o Plano de Ação para a Igualdade entre o género feminino e masculino (Resolução de Conselho de Ministros N.º 61/2018), o plano do ano de 2022 da AIDFM apresenta um conjunto de fatores que pretendem abranger a estratégia, a missão e valores da organização, nomeadamente a igualdade no acesso ao emprego, a formação inicial e contínua, e a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

Os fatores, mencionados anteriormente, são constituídos por objetivos e por medidas de intervenção, com a finalidade de suprimir desequilíbrios e desigualdades que possam existir, melhorar as boas práticas institucionais, reforçar a igualdade de género e atribuir um maior grau de responsabilidade social à Instituição.

Dada a importância do plano anual e das medidas previstas para a igualdade de género, a AIDFM compromete-se a acompanhar e a realizar a revisão dos objetivos e das medidas, verificando a sua concretização ou implementando novas medidas tendo em conta as necessidades sentidas no período em questão.

Desta forma, com a execução deste plano será possível a posterior análise evolutiva da AIDFM nas várias matérias no âmbito da igualdade de género, reavaliar e executar novos diagnósticos, desta temática.

Assim, tendo em consideração a importância do contributo das instituições para a promoção de uma sociedade mais inclusiva e dadas as vantagens da integração de um plano de igualdade de Género, a Direção da AIDFM responsabiliza-se a:

- Implementar o presente Plano para a Igualdade de Género;

Direção da AIDFM

Plano para a Igualdade de Género 2022

Principais Áreas de Atuação

1. Estratégia missão e valores

- Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre o género feminino e o género masculino;
- Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade;
- Aumentar a transparência dos recursos humanos da empresa;

2. Igualdade no acesso ao emprego: Recrutamento e Seleção

- Garantir que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos tenham em conta o princípio da igualdade e não discriminação em função do género;
- Incentivar a candidatura e seleção do género feminino e do género masculino em áreas onde eles estão sub-representados;

3. Formação inicial e contínua

- Disponibilizar ações/cursos de formação para investir no desenvolvimento pessoal e profissional de ambos os géneros

4. Avaliação de desempenho e progressão na carreira

- Garantir processos transparentes e objetivos de promoção e desenvolvimento de carreira para o género feminino e para o género masculino;
- Implementar procedimentos que garantam oportunidades iguais de promoção e desenvolvimento na carreira;
- Adoção de medidas, práticas de mentoria, aconselhamento e/ou coaching para alcançar uma participação equilibrada do género masculino e do género feminino nos cargos de topo da tomada de decisão e gestão/liderança.

5. Igualdade nas condições de trabalho

- Incentivar a participação equilibrada do género feminino e do género masculino nos lugares de decisão;
- Identificar e eliminar diferenças remuneratórias entre o género feminino e o género masculino, promovendo a transparência interna sobre a política salarial;
- Promover a transparência interna sobre a política salarial;

6. Conciliação da vida Profissional, familiar e pessoal

- Implementar ações que estimulem a participação equilibrada do género feminino e do género masculino na vida familiar;
- Oferecer opções de trabalho flexíveis e oportunidades de desenvolvimento profissional considerando responsabilidades específicas, dos trabalhadores ao nível familiar;
- Divulgar os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade, paternidade, maternidade e assistência à família, incluindo serviços e protocolos com serviços de apoio a filhos dependentes dos trabalhadores;

7. Informação e comunicação interna e externa

- Promover exemplos/modelos e disseminar boas práticas entre os trabalhadores;
- Utilização de linguagem inclusiva na comunicação interna.

8. Prevenção da prática de assédio no local de trabalho

- Fornecer informações sobre as políticas de prevenção do assédio sexual a todos os colaboradores;
- Desenvolver um clima organizacional aberto e positivo, de forma que existam diversas formas para os colaboradores apresentarem denúncias ou relatos;
- Criar e implementar um procedimento interno para garantir que a empresa garante que o denunciante e as testemunhas não recebem sanções disciplinares;
- Implantar procedimento interno para garantir indemnização por danos decorrentes decorrentes do assédio sexual.

Área de Atuação	Objetivos	Iniciativas	Alvo	Quem está responsável?
Estratégia, missão e valores	Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade do género feminino e género masculino.	Divulgar o Plano de Igualdade a todos os colaboradores.	Empregados	Recursos humanos e Administração da Empresa
Estratégia, missão e valores	Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização e acompanhamento.	Divulgar o Plano de Igualdade a todos os colaboradores.	Empregados	Recursos humanos e Administração da Empresa
Estratégia, missão e valores	Aumentar a transparência dos recursos humanos da empresa.	Divulgar o Plano de Igualdade a todos os colaboradores.	Empregados	Recursos humanos e Administração da Empresa
Igualdade no acesso ao emprego: Recrutamento e Seleção	Garantir que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos tenham em conta o princípio da igualdade e não discriminação em função do género.	Adoção de práticas de Igualdade de Género durante todo o processo de recrutamento.	Potenciais Candidatos	Recursos humanos e Administração da Empresa
Igualdade no acesso ao emprego: Recrutamento e Seleção	Incentivar a candidatura e seleção do género feminino e género masculino em áreas onde eles estão sub-representados.	Garantir a representatividade de ambos os géneros em ofertas de trabalho.	Potenciais Candidatos	Recursos humanos e Administração da Empresa
Formação inicial e contínua	Disponibilizar ações/cursos de formação para investir no desenvolvimento pessoal e profissional de ambos os géneros	Suprimir as necessidades formativas dos trabalhadores.	Empregados	Recursos humanos e Administração da Empresa
Avaliação de desempenho e progressão na carreira	Garantir processos transparentes e objetivos de promoção e desenvolvimento de carreira para o género feminino e género masculino.	Implementar procedimentos de avaliação de desempenho de forma a promover a igualdade de representação de ambos os géneros	Empregados	Recursos humanos e Administração da Empresa

		em cargos de gestão e liderança		
Avaliação de desempenho e progressão na carreira	Implementar procedimentos que garantam oportunidades iguais de promoção e desenvolvimento na carreira.	Implementar procedimentos de avaliação de desempenho de forma a promover a igualdade de representação de ambos os géneros em cargos de gestão e liderança	Empregados	Recursos humanos e Administração da Empresa
Avaliação de desempenho e progressão na carreira	Adoção de medidas, práticas de mentoria, aconselhamento e/ou coaching para alcançar uma participação equilibrada do género feminino e do género masculino nos cargos de topo da tomada de decisão e gestão/liderança.	Implementar procedimentos de avaliação de desempenho de forma a promover a igualdade de representação de ambos os géneros em cargos de gestão e liderança	Empregados	Recursos humanos e Administração da Empresa
Igualdade nas condições de trabalho	Incentivar a participação equilibrada do género feminino e do género masculino nos lugares de decisão.	Implementação de programas de mentoria, para que os trabalhadores aumentem a sua rede de contactos, a visibilidade e projeção do seu trabalho e/ou desenvolver competências ao nível da liderança	Empregados	Recursos humanos e Administração da Empresa
Igualdade nas condições de trabalho	Identificar e eliminar diferenças remuneratórias entre o género feminino e o género masculino, promovendo a transparência interna sobre a política salarial	Tabela Salarial determinada segundo o sistema de enquadramento profissional vigente, com indicação dos valores a atribuir por função, por referência à descrição atualizada dos conteúdos funcionais, contribuindo para o princípio de salário igual para trabalho	Empregados	Recursos humanos e Administração da Empresa

		igual ou de valor igual.		
Igualdade nas condições de trabalho	Promover a transparência interna sobre a política salarial.	Comunicação anual da tabela salarial em vigor, assegurando a sua transparência junto dos trabalhadores e das respetivas estruturas representativas.	Empregados	Recursos humanos e Administração da Empresa
Conciliação da vida Profissional, familiar e pessoal	Implementar ações que estimulem a participação equilibrada do género feminino e do género masculino na vida familiar.	Disponibilizar um conjunto vasto de benefícios para os colaboradores que promovem o seu bem-estar e o da sua família.	Empregados	Recursos humanos e Administração da Empresa
Conciliação da vida Profissional, familiar e pessoal	Oferecer opções de trabalho flexíveis e oportunidades de desenvolvimento profissional considerando responsabilidades específicas, dos trabalhadores ao nível familiar.	Disponibilizar um conjunto vasto de benefícios para os colaboradores que promovem o seu bem-estar e o da sua família.	Empregados	Recursos humanos e Administração da Empresa
Conciliação da vida Profissional, familiar e pessoal	Divulgar os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade, paternidade, maternidade e assistência à família, incluindo serviços e protocolos com serviços de apoio a filhos dependentes dos trabalhadores;	Criação de conteúdos e iniciativas relevantes de promoção da conciliação da vida profissional e familiar.	Empregados	Recursos humanos e Administração da Empresa
Informação e comunicação interna e externa	Promover exemplos/modelos e disseminar boas práticas entre os trabalhadores.	Divulgar o Plano de Igualdade a todos os colaboradores.	Empregados	Recursos humanos e Administração da Empresa
Informação e comunicação interna e externa	Utilização de linguagem inclusiva na comunicação interna.	Divulgar o Plano de Igualdade a todos os colaboradores.	Empregados	Recursos humanos e Administração da Empresa
Prevenção da prática de assédio no local de trabalho	Fornecer informações sobre as políticas de prevenção do assédio sexual a todos os colaboradores;	Formação para todos os colaboradores em matéria de Código de Ética.	Empregados	Recursos humanos e Administração da Empresa
Prevenção da prática de assédio no local de trabalho	Desenvolver um clima organizacional aberto e positivo, de forma que	Formação para todos os colaboradores com	Empregados	Recursos humanos e Administração da Empresa

	existam diversas formas para os colaboradores apresentarem denúncias ou relatos;	responsabilidades de gestão em matéria de Código de Ética		
Prevenção da prática de assédio no local de trabalho	Criar e implementar um procedimento interno para garantir que a empresa garante que o denunciante e as testemunhas não são sancionados disciplinarmente a menos que tenham atuado com dolo.	Prestar todo o apoio à vítima de assédio sexual.	Empregados	Recursos humanos e Administração da Empresa
Prevenção da prática de assédio no local de trabalho	Implantar procedimento interno para garantir indemnização por danos decorrentes do assédio sexual.	Prestar todo o apoio à vítima de assédio sexual.	Empregados	Recursos humanos e Administração da Empresa

Conclusão

O Plano de Igualdade de Género da AIDFM será sujeito a uma monitorização e acompanhamento constante, além disso este plano contará também com uma revisão sistemática, de modo a alcançar a eficácia na aplicação dos objetivos e medidas estabelecidas para o ano de 2022.

Desta forma, a AIDFM, tendo em conta a sua responsabilidade social, compromete-se com os seus colaboradores a promover a não discriminação com base no género, zelando pelas boas práticas institucionais, fomentando ações de formação sobre igualdade de género a toda a sua comunidade.

Neste sentido, a definição e a concretização de objetivos direcionados ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, proporciona à empresa o aumento da satisfação profissional e, consecutivamente, fortalece a confiança entre os colaboradores e a própria AIDFM.

Em suma, a Associação pretende promover uma cultura que atrai e potencia talento, estimulando o desenvolvimento pessoal e profissional, que aposta na flexibilidade, na colaboração e na participação ativa de todos, que reconhece e recompensa excelência e o mérito, e que cria um ambiente de bem-estar, de respeito e de igualdade de oportunidades, tornando-se assim numa aliada na luta pela Igualdade de Género.