

PROMOÇÃO DE POLÍTICAS DE GESTÃO ORIENTADA PARA AS PESSOAS NA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO-DISCRIMINAÇÃO

Fevereiro de 2024



ÍNDICE

1.	Enquadramento	4
2.	Diagnóstico	7
2.1.	Estratégia, Visão, Missão e Valores	7
2.2.	Igualdade no Acesso ao Emprego.....	8
2.3.	Formação Inicial e Contínua	9
2.4.	Igualdade nas Condições de Trabalho.....	10
2.5.	Proteção na Parentalidade	11
2.6.	Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	12
2.7.	Prevenção da prática de assédio no trabalho	13
2.8.	Comunicação e parcerias.....	14
3.	Plano para a Igualdade de Género	17
3.1.	Política de Recursos Humanos.....	17
3.2.	Estratégia, Visão, Missão e Valores	19
3.3.	Igualdade no acesso ao emprego	23
3.4.	Formação inicial e contínua.....	25
3.5.	Igualdade nas condições de trabalho	26
3.6.	Proteção na parentalidade	28
3.7.	Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	29
3.8.	Prevenção da prática de assédio no local de trabalho	31
4.	Grupo de Trabalho e monitorização da execução do plano.....	33
5.	Conclusão	36
6.	Glossário	38

ENQUADRAMENTO



1. ENQUADRAMENTO

A igualdade de género é um dos 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável para a concretização da “Agenda 2030-Objetivos de Desenvolvimento Sustentável”, definida pela Organização das Nações Unidas para um mundo mais justo e equilibrado, com a premissa de que o mercado de trabalho é o tabuleiro onde todos os *stakeholders* – governos, empresas, sindicatos e profissionais – podem dar o seu contributo para promover a igualdade de género e a não-discriminação.

A conciliação da vida profissional, familiar e pessoal é uma das prioridades estabelecidas pela Comissão Europeia no âmbito da igualdade entre homens e mulheres, existindo atualmente um grande enfoque neste tema a nível nacional e regional.

Neste sentido, e seguindo as diretrizes nacionais relativas a políticas públicas em matéria de Igualdade de Género, constantes da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação (ENIND), o Programa do XIV Governo Regional da Madeira tem como objetivo, entre outros, o de implementar melhores práticas de gestão nas empresas que integram o Sector Empresarial da Região Autónoma da Madeira (SERAM).

Por esse motivo e na sequência das alterações ao Regime Jurídico do Sector Empresarial da Região Autónoma da Madeira (RJSERAM), a Resolução do Conselho de Governo Regional nº 75/2022, de 18 de fevereiro, aprovou as orientações estratégicas de gestão destinadas à globalidade do Sector Empresarial da RAM, chamando todas as empresas públicas a assumir uma mudança cultural que exige o compromisso de todos os parceiros num ajuste coletivo com medidas de impacto a curto, médio e longo prazo, com vista, nomeadamente, a promover uma política de gestão orientada para as pessoas, divulgando e implementando medidas de promoção do objetivo pretendido, designadamente, concebendo e implementando planos de igualdade entre homens e mulheres, conforme previsto na Orientação Estratégica 4, no objetivo 2.

Ora, sem prejuízo dos princípios internacionais orientadores, as empresas do SERAM, enquanto empresas públicas, são socialmente responsáveis e, além de promoverem a competitividade do mercado, investem na valorização pessoal e profissional e devem promover a igualdade de género e a não-discriminação, assegurando assim o respeito pelos direitos, liberdades e garantias fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa.

Nessa esteira, a Horários do Funchal (HF), tem estado empenhada e tem investido no desenvolvimento de projetos e programas destinados a implementar e promover a igualdade no seio da sua organização, orientados para a promoção da cidadania, da não-discriminação, da informação e da participação, com

consciência da sua responsabilidade pública, com vista a uma melhor qualidade de vida e de uma maior participação cívica.

DIAGNÓSTICO



02.

2. DIAGNÓSTICO

A Horários do Funchal atende à representatividade de mulheres nos órgãos de administração, de direção, e de gestão e prossegue políticas de igualdade salarial entre mulheres e homens que desempenham as mesmas, ou idênticas funções.

Na Horários do Funchal, temos políticas que promovem a natalidade, que protegem a maternidade, a paternidade e que integram a família. Criamos oportunidade de valorização pessoal e de progressão profissional. Respeitamos os tempos de trabalho e fora dele, considerando a vida profissional, pessoal e familiar.

Não obstante, e considerando a necessidade de realização de um diagnóstico atinente à situação presente da Horários do Funchal, em matéria de igualdade de género e não-discriminação, foram utilizados contributos de diversas fontes, nomeadamente:

- Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicados pelo CITE;
- Matriz de apoio a diagnóstico;
- Análise pormenorizada ao ciclo de gestão estratégica dos recursos humanos, que acompanha as diferentes etapas do ciclo de vida dos(as) colaboradores(as);
- Monitorização da evolução dos indicadores e das metas subscritos.

2.1. Estratégia, Visão, Missão e Valores

No âmbito do seu planeamento estratégico, a Horários do Funchal tem como **Visão** ser a melhor empresa de transportes públicos de passageiros do País, na Sustentabilidade, na Mobilidade e nos Recursos Humanos.

A **Missão** da Horários do Funchal é prestar o melhor serviço de mobilidade às pessoas, com qualidade e pontualidade, no concelho do Funchal.

Os **Valores** da Horários do Funchal fundam-se numa abertura à mudança e à inovação, na cooperação e no espírito de equipa, na honestidade e na transparência, no foco no cliente, na valorização dos colaboradores, na competência e eficiência e na definição de objetivos e metas aliciantes.

Ciente do seu papel social, a Horários do Funchal tem vindo a desenvolver propostas de estratégia de continuidade do serviço público que presta, aliadas à promoção da igualdade de género e da não-discriminação.

Na sua política de Recursos Humanos, a Horários do Funchal reconhece e valoriza o capital humano da sua organização, fornecendo-lhes condições de trabalho, formação e remuneração de acordo com a respetiva contribuição para a atividade, proporcionando aos(as) colaboradores(as), condições para a sua satisfação, evolução pessoal e profissional num ambiente saudável, marcado pelo bem-estar e pelos valores que definem a organização.

Ao longo dos últimos anos, a Horários do Funchal implementou mudanças de cultura organizacional, integrando novos requisitos mais eficazes em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, identificando as necessidades dos(as) colaboradores(as), nesse âmbito.

As medidas adotadas permitiram reduzir os conflitos de articulação entre os diversos aspetos da vida quotidiana e melhorar o clima de bem-estar na organização. Com esta atuação, a Horários do Funchal tem vindo a cimentar a sua posição no mercado regional dos transportes, sendo reconhecida como uma organização apetecível, o que nos permite atrair e reter talento, demonstrando que somos uma empresa que valoriza a equidade e a gestão da conciliação da vida pessoal, profissional e familiar.

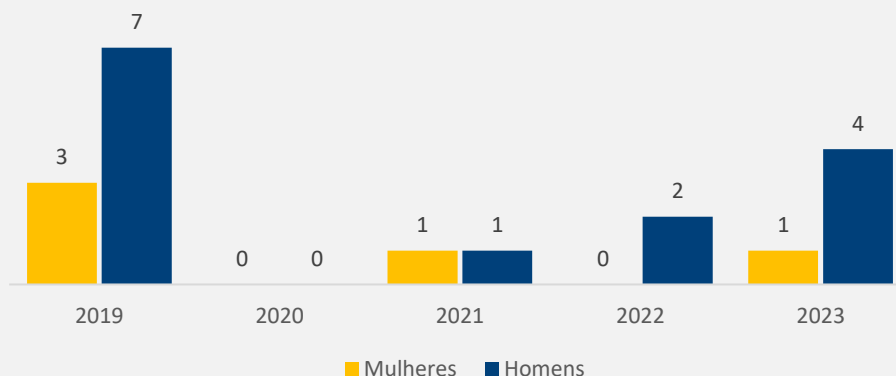
2.2. Igualdade no Acesso ao Emprego

A política de gestão de recursos humanos da Horários do Funchal valoriza de igual forma as competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de homens e mulheres. Neste sentido os processos de recrutamento e seleção, assentam no princípio de igualdade e não-discriminação em função do género.

A Horários do Funchal encoraja a candidatura e a seleção de homens e mulheres em profissões, ou funções, onde um dos géneros esteja sub-representado. Durante o processo de recrutamento e seleção são sempre fornecidas informações sobre a função e o valor da retribuição.

A título de exemplo veja-se o número de admissões para administrativos e técnicos superiores entre os anos de 2019 a 2023:

Admissões Administrativos e Técnicos Superiores 2019-2023



2.3. Formação Inicial e Contínua

Temos vindo a fazer uma aposta na formação dos nossos recursos humanos, garantindo que essas pessoas detêm os conhecimentos, a formação académica e/ou profissional e a experiência adequados para as funções.

A importância da envolvimento de todos(as) os(as) colaboradores(as) nas ações de formação, é transversal à Horários do Funchal, existindo sempre igualdade de oportunidades e de género. Nos últimos meses de cada ano é realizado todo o levantamento das necessidades de formação em todas as áreas de atuação, em que existe a descrição da formação que o(a) colaborador(a) pretende frequentar, os principais objetivos da formação e o orçamento da formação pretendida. No ano seguinte, é a fase da execução e realização das ações de formação. Este investimento feito pela organização comprova que a Horários do Funchal investe no seu capital mais precioso que é o seu capital humano, atribuindo valências e certificações de extrema importância para o desempenho dos(as) colaboradores(as).

Os(as) nossos(as) colaboradores(as) conhecem e compreendem as políticas de gestão de pessoas orientadas para a igualdade de género e não discriminação, que valorizam os(as) colaboradores(as) e que os(as) envolve no processo de tomada de decisão, aumentando a sua produtividade, num quadro de equilíbrio compatível com a dimensão e com a situação económica e financeira da empresa.

2.4. Igualdade nas Condições de Trabalho

A igualdade de género no mercado de trabalho é essencial e é um direito humano fundamental numa sociedade justa, previsto no artigo 13º da Constituição da República Portuguesa.

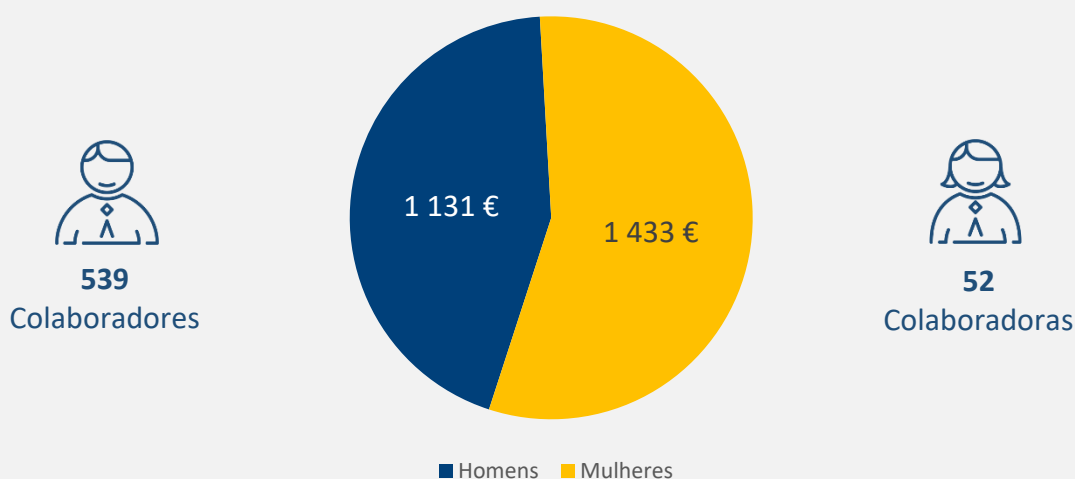
A Horários do Funchal, estabeleceu um “Código de Ética e de Conduta” onde espelha um conjunto de princípios de atuação que devem ser orientadores para os(as) colaboradores(as). Este documento foi divulgado a todos(as) os(as) colaboradores(as) através de e-mail, estando também disponibilizado pelos meios habituais, através da intranet e na sua página de internet.

De acordo com o princípio da igualdade e não-discriminação do “Código de Ética e Conduta” da Horários do Funchal, todos os(as) colaboradores(as), sem exceção têm direito à igualdade de oportunidades e tratamento no acesso ao emprego, formação, progressão na carreira e condições de trabalho.

Na Horários do Funchal, são asseguradas iguais oportunidades de acesso ao emprego a mulheres e homens na contratação, havendo um combate à segregação profissional.

Na nossa organização, mulheres e homens são remunerados em função das suas competências. Valorizamos a contribuição das pessoas e garantimos um salário igual, para trabalho igual ou de igual valor, contribuindo assim para uma sociedade mais coesa e solidária.

Média vencimento base por género

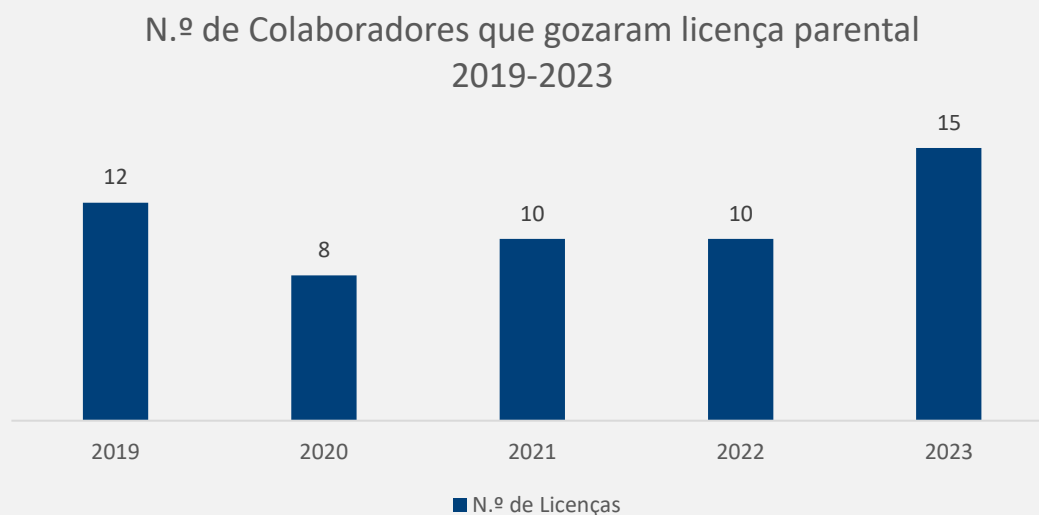


Promovemos o trabalho digno, o talento e reconhecemos o mérito. Estimulamos os nossos colaboradores e as nossas colaboradoras a desenvolverem as suas capacidades e a identificarem-se com a organização. Não permitimos, nem toleramos, práticas que afetem a dignidade ou comportamentos hostis e intimidatórios.

Na Horários do Funchal, temos políticas que promovem a natalidade, que protegem a maternidade, a paternidade e que integram a família, cumprindo e fazendo cumprir os normativos legais no que respeita à licença para assistência a filhos, à licença para amamentação ou aleitação, à licença parental complementar e outras, ajustando, quando possível e sempre que se mostre necessário, os horários dos(as) colaboradores(as) às suas necessidades pessoais e familiares. Criamos oportunidade de valorização pessoal e de progressão profissional, com uma clara aposta na formação. Respeitamos os tempos de trabalho e fora dele, considerando a vida profissional, pessoal e familiar.

2.5. Proteção na Parentalidade

A Horários do Funchal, garante o gozo das licenças de parentalidade pelos(as) colaboradores(as), uma vez que é nosso compromisso assegurar que todos os direitos do(a) colaborador(a) são salvaguardados e a nossa organização encara de igual modo, o exercício de direitos de maternidade e paternidade, às colaboradoras e aos colaboradores.



2.6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

No âmbito da conciliação da vida profissional e da vida familiar dos(as) colaboradores(as), a Horários do Funchal promove:

- a) Em parceria com o Centro de Cultura e Desporto dos Trabalhadores da Horários do Funchal (CCDTHF) a realização de campos de férias para os(as) filhos(as) dos(as) colaboradores(as), com idades compreendidas entre os 6 e os 10 anos;
- b) Passe gratuito para os(as) filhos(as) dos(as) colaboradores(as), com idade inferior ou igual a 24 anos, que frequentem estabelecimentos de ensino até e inclusive ao grau superior de ensino, durante o período de férias da páscoa, verão e natal;
- c) Passe gratuito para os(as) filhos(as) dos(as) colaboradores(as) com mobilidade reduzida, através do serviço especial de transporte para PMR e nas condições definidas pela empresa Horários do Funchal;
- d) Realização de um conjunto de protocolos, na área da educação, automóvel, comércio, farmácias, lazer, restauração, saúde, entre outros, com excelentes benefícios para todos os colaboradores e colaboradoras, sendo que alguns são extensivos ao agregado familiar;
- e) Possibilidade de os(as) colaboradores(as) e seus familiares se associarem ao Centro de Cultura e Desporto dos Trabalhadores da Horários do Funchal (CCDTHF), que tem como missão proporcionar aos seus sócios atividades lúdicas e desportivas, promovendo o convívio entre os seus membros e desenvolver ações de responsabilidade social com os seus sócios;
- f) Disponibilização dos Serviços de Medicina durante todos os dias úteis da semana, tanto na área da medicina do trabalho, como da medicina curativa.

A igualdade que se assume na Horários do Funchal, é material (real ou substancial) e reconhece as diferenças entre os indivíduos nas ações quotidianas.

Assim, a Horários do Funchal assume a máxima Aristotélica na qual a igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, não para disseminar o preconceito entre as diferenças, mas assumindo que, já que essas diferenças existem, que sejam tratadas como tais, com a finalidade de que haja uma plena integração e equidade na nossa organização.

Desta forma, considerando ainda que as doenças e incapacidades podem surgir em qualquer etapa da vida dos indivíduos, a organização tem vindo a desenvolver ferramentas para alocar os(as) colaboradores(as) que, por motivos de incapacidade e/ou doença, fiquem inaptos para o desempenho das suas funções de origem. Neste sentido, e em cooperação direta com os serviços de medicina do trabalho, os casos onde é necessária esta intervenção são analisados e os(as) colaboradores(as) recebem formação e são integrados em novas funções, promovendo a não-discriminação e a igualdade.

A Horários do Funchal, tem ainda o cuidado de promover a harmonia entre a vida profissional com a vida pessoal e familiar, tentando, na medida do possível, e atendendo ao serviço público que presta, adequar os horários de trabalho para uma maior satisfação de todos(as) os(as) colaboradores(as).

2.7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

A Horários do Funchal, privilegia uma cultura organizacional assente em valores e regras de ética e conduta de não-discriminação, qualquer que seja, e de não tolerância da prática de qualquer tipo de assédio ou de atos de intimidação, pelo que o cumprimento do respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho, é uma prioridade.

Nesse sentido e tendo por base a Lei nº 73/2017 de 16 de agosto, que veio reforçar o quadro legislativo para prevenção da prática de assédio no trabalho, através de alterações ao Código do Trabalho e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a Horários do Funchal está a elaborar o “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho”, que visa, entre outros aspetos, prevenir a prática de assédio seja ele sexual ou moral, enquanto formas de atentar contra a dignidade das pessoas, no local de trabalho. São exemplos de assédio sexual: comentários indesejados, piadas ou atitudes menos próprias ao nível do vestuário, olhares, toques, convites repetidos, entre outros. São exemplos de assédio moral, a intimidação, a humilhação por características físicas e/ou psicológicas e a perseguição profissional.

As denúncias poderão ser efetuadas junto da Direção de Recursos Humanos (DRH), que diligenciará pela averiguação célere e eficiente dos factos participados, no estrito cumprimento das leis em vigor à data dos factos. Do processo de averiguações, o qual será conduzido com a confidencialidade e dignidade necessárias, poderá resultar procedimento disciplinar sujeito a sanções disciplinares, no caso de esses comportamentos serem comprovados, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil e/ou criminal prevista na lei.

Em alternativa ao procedimento suprarreferido, poderão ainda utilizar o Canal de Denúncias Anónima (Whistleblowing) implementado pela Horários do Funchal à luz da Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro, que

estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações, transpondo a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União. O aludido canal visa permitir o reporte de comportamentos irregulares, discriminatórios ou eticamente questionáveis, com o objetivo, entre outros, de aperfeiçoar a cultura ética organizacional da Horários do Funchal.

2.8. Comunicação e parcerias

Consciente da necessidade da sua participação em medidas transversais de cooperação, sensibilização e capacitação, a nossa organização promove decisões práticas e ações que concretizam o desígnio da igualdade de género e não-discriminação, criando sinergias que contribuam para a resolução de problemas, para a aprendizagem conjunta e para a dinamização de parcerias.

A Horários do Funchal, tem vindo a promover e a dinamizar diversas iniciativas, nomeadamente:

- No plano de formação anual, é feito um levantamento de necessidades tendo em conta os objetivos definidos para o desenvolvimento das competências pessoais e profissionais para o sector de atividade, definindo-se quais os objetivos das formações e qual o orçamento previsto, promovendo-se assim a igualdade de oportunidades, entre homens e mulheres;
- Execução das ações de formação, nas mais variadas áreas de atuação, consoante a posição e função que o(a) colaborador(a) assume na organização;
- Interação com entidades terceiras, nomeadamente escolas e instituições, mediante visitas às instalações da Horários do Funchal, promovendo o diálogo com diversas gerações e géneros, contribuindo para a responsabilidade social que a empresa tem com a comunidade, criando uma maior proximidade da população com o seu serviço, valores e princípios, enquanto organização;
- Publicação de artigos de interesse nesta área, na revista social interna da organização (HF Notícias), de forma a esclarecer e desmitificar conceitos;
- Afixação de cartazes alusivos à Igualdade e Não-Discriminação (com a inclusão dos temas relacionados com o direito à igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho, a proibição de discriminação, a igualdade e não-discriminação em função do sexo e igualdade de condições de trabalho);
- Promoção de programas de estágio, em articulação com o Instituto de Emprego da Madeira, a Direção Regional da Juventude, as escolas profissionais e a empresa Horários do Funchal;

- Implementação e Divulgação do “Código e Ética e Conduta” a todos(as) os(as) colaboradores(as) da Horários do Funchal, disponível para consulta na Intranet e na página institucional da empresa.

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO



03.

3. PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

3.1. Política de Recursos Humanos

A Horários do Funchal, reconhece a transversalidade do trabalho relativo à igualdade de género e à não-discriminação e valoriza o capital humano da organização, fornecendo-lhes condições de trabalho, formação e remuneração de acordo com a respetiva contribuição para a atividade.

A Horários do Funchal, proporciona aos(as) colaboradores(as) condições para a sua satisfação, evolução pessoal e profissional num ambiente saudável, marcado pelo bem-estar e valores que definem a organização.

No que respeita à igualdade e não-discriminação e de acordo com a legislação em vigor, a nossa organização tem em consideração o seguinte:

- a) É proibido qualquer ato de discriminação ao nível da raça, sexo, orientação sexual, idade, capacidade física, opiniões políticas ou religiosas, convicções étnicas ou ideológicas e filiação sindical;
- b) Todos(as) os(as) colaboradores(as), sem exceção, têm direito à igualdade de oportunidades e tratamento no acesso ao emprego, formação, progressão na carreira e condições de trabalho;
- c) Não são toleradas quaisquer ofensas à integridade moral ou física, liberdade, honra ou dignidade do(a) colaborador(a).

Tendo por base o disposto supra, as medidas que são aplicadas na Horários do Funchal, focam-se essencialmente nas seguintes dimensões práticas:

- i. Estratégia, Visão, Missão e Valores;
- ii. Igualdade no acesso ao emprego;
- iii. Formação inicial e contínua;
- iv. Igualdade nas condições de trabalhos e de salário;
- v. Proteção na parentalidade;
- vi. Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- vii. Prevenção na prática de assédio no local de trabalho.

A empresa Horários do Funchal está comprometida com a implementação das iniciativas propostas, bem como com a respetiva monitorização e melhoria constantes, o que fará de acordo com os seguintes indicadores.

3.2. Estratégia, Visão, Missão e Valores

Dimensão: Estratégia, Visão, Missão e Valores						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Assumir publicamente, interna e externamente, o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres na missão e nos valores da organização	CA	DRH	Sem custos específicos alocados	Implementada	Explicitação do compromisso no Código de Ética e Conduta e Plano de Igualdade de Género e Não-Discriminação
	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres nos documentos estratégicos (relatórios, regulamentos, código de ética e conduta) enquanto Valor da organização.	CA	DRH	Sem custos específicos alocados	Implementada	Explicitação do compromisso no Código de Ética e Conduta
		CA	DRH	Sem custos específicos alocados	A implementar	Execução e posterior implementação do manual de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual
	Inclusão de uma página no site da Horários do Funchal (intranet e internet) dedicada ao tema da Diversidade e Inclusão, focando a igualdade de género como um dos seus âmbitos de intervenção	DC		Sem custos específicos alocados	Por implementar	Evidência das páginas criadas nos diferentes canais

Dimensão: Estratégia, Visão, Missão e Valores						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Assegurar a implementação do plano para a igualdade de género, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de um <i>KPI</i> estratégico sustentado num aumento de representatividade de mulheres em funções de liderança e monitorização da sua evolução.	CA	DRH	Sem custos específicos alocados	Implementada	Relatório anual de acompanhamento de evolução do indicador; Relatório de Sustentabilidade
	Monitorização e reporte anual ao Conselho de Administração dos indicadores relativos à igualdade de género ao longo do ciclo de vida do(a) colaborador(a)	DRH	DRH e GJ	Sem custos específicos alocados	Implementada	Relatório anual com evolução dos principais indicadores
Assegurar a implementação do Plano de Igualdade e a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade. Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na organização.	Definição de um modelo de orientação para acompanhamento e monitorização da temática da Igualdade de Género, liderado pelo Conselho de Administração. Publicação, com visibilidade interna e externa, do plano para a igualdade de género, bem como do seu acompanhamento anual de modo a sublinhar o compromisso da Administração com esta temática.	CA	DRH e DC	Custos relacionados com o desenvolvimento e implementação de materiais de comunicação.	Implementada	Evidência de aprovação do modelo em sede de Conselho de Administração. Disponibilização dos documentos nos canais digitais apropriados.

Dimensão: Estratégia, Visão, Missão e Valores						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Envolver todos(as) os(as) colaboradores(as) na implementação do Plano para a Igualdade.	Monitorização e acompanhamento da implementação, com o compromisso de envolvimento de todos os colaboradores.	CA	DRH	Sem custos específicos alocados	A implementar	Constituição do Grupo interno de Trabalho para a Igualdade de Género e Não-Discriminação
Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma. Promover a dessegregação interna e um maior equilíbrio entre homens e mulheres.	Desenvolvimento de uma estratégia de comunicação e ativação, com o objetivo de potenciar o impacto dos <i>role models</i> da Horários do Funchal para disseminar práticas inclusivas e promotoras da igualdade de género.	DRH e DC	DRH e DC	Custos relacionados com o desenvolvimento e implementação de materiais de comunicação	Implementada	Evidência de momentos de comunicação interna, em eventos, e-mail empresarial, no HF Notícias, bem como externa, em notícias publicadas nos média, com a participação dos <i>role models</i> da Horários do Funchal.
Envolver todos(as) os(as) colaboradores(as) na implementação do Plano de Igualdade.	Partilha com os(as) colaboradores(as) de indicadores relevantes no domínio da igualdade de género, através dos canais designados para o efeito	DRH e DC	DRH e DC	Sem custos específicos alocados	Implementada	Publicado no site no Relatório de Sustentabilidade e Relatório e contas
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de homens e mulheres 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 homens e mulheres	Alinhamento de publicações corporativas com os princípios da igualdade de género, não discriminação e não assédio, por exemplo através do código de ética conduta e de documentos estratégicos	DC	DC e GD	Custos relacionados com a atualização de publicações	Em implementação	Em constante atualização nas publicações nos diferentes canais, através do Código de Ética e Conduta e no Plano de Igualdade.

Dimensão: Estratégia, Visão, Missão e Valores						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Promover a dessegregação interna e um maior equilíbrio entre homens e mulheres na organização	Desenvolvimento e implementação de canais de comunicação, debate e partilha dedicados ao tema da igualdade de género, nas suas diferentes dimensões	DRH e DC	Todos os Departamentos	Custos relacionados com o desenvolvimento e implementação das iniciativas a definir	A implementar	Evidência da existência dos canais e da realização de sessões de debate e partilha
Assegurar a informação a todos(as) os(as) colaboradores(as) relativa aos direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Criação de procedimento interno que permita a divulgação, em local apropriado e acessível, de informação relativa aos direitos e deveres dos(as) colaboradores(as), em matéria de igualdade e não discriminação em função do género	DRH	DC	Sem custos específicos alocados	Implementada	Evidência do procedimento criado e respetiva disponibilização em cartazes internos.

3.3. Igualdade no acesso ao emprego

Dimensão: Igualdade no acesso ao emprego						
Objetivos	Medida	Departament o Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre homens e mulheres	Incentivo à candidatura e seleção de homens ou mulheres para funções/profissões onde estejam sub-representados (as)	DRH	DRH e Equipa de Recrutamento	Sem custos específicos alocados	Em constante implementação	Existência de programas dedicados à atração do género sub-representado para determinadas funções/áreas.
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para homens e mulheres	Implementação contínua de <i>short lists</i> de candidatos(as) que assegurem o princípio da igualdade e não-discriminação em função do género	DRH	Equipa de Recrutamento	Sem custos específicos alocados	Em constante implementação	Recomendação criada e partilhada com as equipas envolvidas
	Explicitação dos princípios da igualdade de oportunidades por género nos processos de recrutamento interno e externo, assim como em ações de <i>employer branding</i> relevantes.	DRH	Equipa de Recrutamento e GCM	Sem custos específicos alocados	Implementada	Evidência das iniciativas a realizar
	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento, sem enviesamento de género	DRH	Equipa de Recrutamento	Custos relacionados com o desenvolvimento e implementação das iniciativas a definir	Implementada	Sessões de informação

Dimensão: Igualdade no acesso ao emprego						
Objetivos	Medida	Departament o Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Garantir o princípio da igualdade entre homens e mulheres e a não-discriminação no acesso ao emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação, ou preferência, baseada no género	DRH	Equipa de Recrutamento	Sem custos específicos alocados	Implementada	Anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação, ou preferência, baseada no género
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a organização mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados.	DRH	DRH	Sem custos específicos alocados	Implementada	Evidência documental do procedimento
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição	DRH	DRH	Sem custos específicos alocados	Implementada	Evidência documental do procedimento

3.4. Formação inicial e contínua

Dimensão: Formação inicial e contínua						
Objetivos	Medida	Departament o Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre homens e mulheres	Desenvolvimento e integração no plano formativo de módulos relacionados com as temáticas da igualdade entre homens e mulheres (ex. preconceito inconsciente)	DRH	Equipa de Formação	Sem custos específicos alocados	Implementada	Evidência dos conteúdos formativos disponibilizados sobre igualdade de género nas ações de sensibilização aos motoristas (Ex: convite de associações para abordar sobre esta temática).
		DRH	Equipa de Formação	Sem custos específicos alocados	A implementar	Evidência dos conteúdos formativos disponibilizados sobre igualdade de género nas ações de sensibilização aos restantes colaboradores (Ex: convite de associações para abordar sobre esta temática).
<p>Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma</p> <p>Incentivar a participação equilibrada de homens e mulheres em lugares de decisão</p>	Criação de iniciativas de mentoria, aconselhamento e <i>coaching</i> que contribuam para o desenvolvimento de novas competências e, consequentemente, conduzam a uma participação mais equilibrada entre homens e mulheres.	DRH	DRH e Equipa de Formação	Custos relacionados com a implementação das iniciativas	Em implementação	Evidência de círculos de mentoria e discussão, capacitação e orientação, num conjunto diversificado de tópicos (ex. parentalidade, equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, preconceito inconsciente).

3.5. Igualdade nas condições de trabalho

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Incentivar a participação equilibrada de homens e mulheres nos lugares de decisão	Valorização da Carreira e retenção de talento	DRH	DRH	Sem custos específicos alocados	Em implementação	Análise de % de mulheres e sua variação
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de igual valor	Desenvolvimento regular de estudos e avaliação e acompanhamento das condições salariais, procurando garantir mecanismos de controlo de paridade de género nesta matéria	DRH	DRH e equipas de Formação	Sem custos específicos alocados	Implementada	Acompanhamento da evolução das condições salariais da organização constantes dos Acordo Empresa
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do género, da parentalidade e/ou conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Avaliação periódica das perceções dos(as) colaboradores(as) relativamente à temática de igualdade de género na organização, procurando aferir alavancas e barreiras existentes	DRH	DRH	Custos relacionados com o desenvolvimento e análise dos estudos internos realizados	Em implementação	Evidência de estudos realizados, nomeadamente estudo do clima organizacional e as respetivas conclusões
Assegurar o respeito pelo princípio de igualdade entre homens e mulheres e não discriminação.	Avaliação da participação pública dos elementos dos diferentes géneros em eventos nacionais e internacionais, de modo a atuar sobre eventuais assimetrias	DC	DRH e DC	Sem custos específicos alocados	Implementada	Definição de estratégia anual de presenças, assegurando a diversidade de género nas representações externas da organização <i>Dashboard</i> interno de controlo de presenças
Promover o equilíbrio entre homens e mulheres nos lugares estratégicos da organização	Criação e implementação de procedimento que permita assegurar uma representação mínima de cada género nos Órgãos Sociais	CA	CA e DRH	Sem custos específicos alocados	Implementada	Análise de representatividade de homens e mulheres nos órgãos sociais de cada empresa, através do Relatório de Sustentabilidade

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Assegurar e divulgar as políticas de Igualdade e Não-Discriminação no seio organizacional	Desenvolvimento de uma estratégia de comunicação com o objetivo de incentivar uma maior literacia dos(as) nossos(as) colaboradores(as) nas matérias de Igualdade e Não-Discriminação, com base na legislação em vigor	DRH	DRH	Sem custos específicos alocados	Implementada	Comunicação interna através da afixação de cartazes informativos, do Manual de Acolhimento e do envio de e-mail empresarial, assim como a publicação de artigos na revista HF Notícias

3.6. Proteção na parentalidade

Dimensão: Proteção na parentalidade						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos(as) colaboradores(as)	Robustecimento contínuo de portfolio de benefícios associados a colaboradores(as) de modo a facultar um apoio mais efetivo à parentalidade	DRH	DRH	Sem custos específicos alocados	Implementada	Publicação no site de internet os benefícios e vantagens disponível para todos(as) os(as) colaboradores(as) com atualização de todas as (novas) parcerias criadas
Assegurar e divulgar as políticas de Direito da Parentalidade, no seio organizacional	Desenvolvimento de uma estratégia de comunicação, com o objetivo de incentivar uma maior literacia dos(as) nossos(as) colaboradores(as) nas matérias do Direito da Parentalidade, com base na legislação em vigor	DRH	DRH	Sem custos específicos alocados	Implementada	Comunicação interna, através da afixação de cartazes informativos e de envio de e-mail empresarial, assim como a publicação de artigos na revista HF Notícias

3.7. Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Dimensão: Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos(as) colaboradores(as)	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios ou celebração de protocolos com serviços de apoio não só para os colaboradores como para os seus familiares, nomeadamente os (as) filhos(as)	DRH	DRH	Sem custos específicos alocados	Em constante implementação	<p>Evidência da atribuição de passe gratuito aos(às) filhos(as) dos(as) colaboradores(as) com idade igual ou inferior a 24 anos, que frequentem estabelecimento de ensino, durante o período das férias da páscoa, verão e natal;</p> <p>Evidência de atribuição de utilização de serviço especial de PMR para filhos(as) dos(as) colaboradores(as), com mobilidade reduzida;</p> <p>Realização, por parte do CCDTHF, de campo de férias gratuito para os(as) filhos(as) dos(as) colaboradores(as), com idades entre os 6 e os 10 anos, durante o mês de agosto;</p> <p>Possibilidade de os(as) colaboradores(as) se associarem ao CCDTHF, que proporciona atividades lúdicas, desportivas e realiza ações de responsabilidade social;</p> <p>Disponibilização de informação relativa aos protocolos estabelecidos e respetivas condições oferecidas aos(às) colaboradores(as) e por vezes extensivas a familiares.</p>

Dimensão: Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos(as) colaboradores(as)	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da organização e/ou da residência dos colaboradores(as) que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (creches, lares, lavandarias, <i>take away</i> , pequenas reparações)	DRH	DC	Sem custos específicos alocados	A implementar	Evidência de comunicação interna criada para o efeito e mecanismo de reforço de comunicação utilizados, nomeadamente através do HF Notícias e de e-mails enviados pelos canais habituais
	Promover a assinatura de protocolos com creches e jardins de infância que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	DC	DC	Sem custos específicos alocados	A implementar	Evidência da realização de protocolos com creches e jardins de infância, através da divulgação destas parcerias através dos canais habituais
	Disponibilização da possibilidade de atribuição de novas funções por inaptidão para as funções de origem por motivos de incapacidade e doença	DRH	DRH e Serviços de Medicina no Trabalho	Custos relacionados com a colocação em novas funções, nomeadamente com formação	Implementada	Evidência da alocação de colaboradores(as) em novas funções, por motivos de doença e incapacidade, quando os(as) mesmos(as) ficam inaptos para as suas funções de origem
	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios, ou celebração de protocolos de serviços de saúde ou bem-estar	DRH	DRH	Sem custos específicos alocados	Implementada	Evidência de condições oferecidas a colaboradores(as) através da disponibilização do ginásio, na sede da HF e da criação de protocolos com ginásios; Disponibilização de médicos especialistas na área da medicina curativa e do trabalho, promovendo uma cultura de saúde e bem-estar

3.8. Prevenção da prática de assédio no local de trabalho

Dimensão: Prevenção da prática de assédio no local de trabalho						
Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
<p>Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho</p> <p>Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do(a) colaborador(a)</p>	Existência de Código de Ética e de Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	DRH	DRH e GJ	Sem custos específicos alocados	Implementada	Evidência do documento disponibilizado na intranet da organização e afixado nos locais apropriados
	Existência de procedimento interno para reporte e análise de situações de potencial assédio no trabalho	DRH	DRH E GJ	Sem custos específicos alocados	Implementada	Relatórios internos partilhados com o Conselho de Administração (CA)
	Criação de um meio para reportar comportamentos irregulares, discriminatórios ou eticamente questionáveis, com o objetivo de, entre outros, aperfeiçoar a cultura ética organizacional da HF, nomeadamente no domínio da igualdade de género e assédio no trabalho	DRH	DRH e GJ	Sem custos específicos alocados	Implementada	Evidência da criação de um Canal de Denúncia Anónima (Whistleblowing)

GRUPO DE TRABALHO E MONITORIZAÇÃO DA EXECUÇÃO DO PLANO



04.

4. GRUPO DE TRABALHO E MONITORIZAÇÃO DA EXECUÇÃO DO PLANO



A monitorização e avaliação contínua deste Plano são fundamentais no seu processo de implementação, permitindo aferir os progressos atingidos e identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

A Horários do Funchal, definiu um modelo que se baseará na criação de um Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género e Não-Discriminação, interno, permanente e multidisciplinar, de reflexão e de ação, com a missão de promover a discussão, a definição e a implementação de boas práticas.

Este Grupo de Trabalho, será constituído de acordo com uma representação equitativa de género e incorporando elementos oriundos dos diferentes órgãos da organização.

O mesmo, deverá ser constituído por 5 membros efetivos. A composição dos efetivos será feita por nomeação do Conselho de Administração.

O mandato dos membros do Grupo de Trabalho será de três anos e o primeiro Grupo de trabalho iniciará funções até noventa dias após a aprovação e publicação do presente Plano para a Igualdade de Género e Não-Discriminação.

Caso seja necessário discutir alguma situação sobre o próprio Grupo de Trabalho, os membros efetivos não farão parte nessas reuniões, devendo ser substituídos pelos membros suplentes.

Este Grupo de Trabalho, será responsável pela recolha e análise de dados, com o objetivo de monitorizar os indicadores associados a cada uma das medidas que compõem o presente Plano, propondo medidas corretivas em situações que o justifiquem, de acordo com o seguinte:

Órgão	Principais responsabilidades
Conselho de Administração	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Acompanhar a evolução da Horários do Funchal, com vista à Igualdade de Género e Não-discriminação; ♦ Patrocinar o plano para a igualdade de género definido; ♦ Validar decisões estratégicas; ♦ Capacitar equipas e liderar pelo exemplo.
Grupo de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Monitorizar a diversidade e inclusão como um todo, dentro da organização; ♦ Definir estratégias para a criação de um ambiente mais inclusivo; ♦ Reforçar a gestão da mudança; ♦ Gerir riscos; ♦ Alavancar o processo de decisão; ♦ Garantir a implementação do Plano para a Igualdade de Género e Não-discriminação por todos os Órgãos de Direção Superior, nos respetivos departamentos e gabinetes; ♦ Monitorizar, semestralmente, a evolução dos indicadores e propor medidas de reforço, quando necessário; ♦ Assumir um papel ativo no debate e partilha de tendências e boas práticas no âmbito da igualdade de género.

CONCLUSÃO



05.

5. CONCLUSÃO



Para melhorar a sua atuação, a Horários do Funchal, tem vindo a desenvolver mecanismos e instrumentos que têm permitido definir com maior acuidade os requisitos de um sistema de gestão da conciliação com mais qualidade, aumentando o grau de satisfação dos nossos colaboradores, demonstrando a capacidade da nossa organização em definir políticas e boas práticas de concertação, em sintonia com a nossa missão estratégica.

Desta forma, em sede de elaboração e recolha de propostas de objetivos, ações e medidas enquadradas nos eixos estratégicos, a Horários do Funchal está comprometida em manter os meios físicos e humanos e os recursos financeiros já alocados à manutenção das medidas implementadas, promovendo a igualdade de género e a não discriminação.

A manutenção das condições das nossas instalações, a formação contínua, a igualdade em termos salariais e a igualdade de tratamento no gozo dos direitos parentais, são o garante da capacidade da Horários do Funchal em continuar a promover políticas de igualdade de género e bem-estar a todos os seus colaboradores.

Mantemos o nosso compromisso em continuar a implementar as práticas mais adequadas, promovendo assim um ambiente de trabalho resiliente, competitivo, não-discriminatório e que respeita os colaboradores em todas as vertentes das suas vidas.

GLOSSÁRIO



06.

6. GLOSSÁRIO

Assédio - todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Assédio sexual - todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Conciliação da vida profissional com a vida privada - visa atingir o equilíbrio entre a vida profissional e as tarefas domésticas, os cuidados a pessoas dependentes, as responsabilidades extracurriculares ou outras prioridades importantes da vida.

Dessegregação do mercado de trabalho - políticas que visam reduzir ou eliminar a segregação de género (vertical e/ou horizontal) no mercado de trabalho.

Dignidade no trabalho - direito de todos os trabalhadores/as a serem tratados com dignidade e respeito e, em particular, desfrutar de um ambiente de trabalho seguro, livre de assédio, seja assédio moral ou assédio sexual e qualquer outro ato de violência de género ou de alguma forma discriminatória.

Discriminação - situação em que uma pessoa é tratada desfavoravelmente em razão do sexo e género, idade, nacionalidade, raça, etnia, religião ou crença, saúde, deficiência, orientação sexual ou identidade de género do que outra pessoa é, foi ou seria tratada em uma situação comparável; Discriminação racial - todos os comportamentos que direta ou subtilmente, prejudiquem uma pessoa em razão da sua cor de pele, da sua nacionalidade, da sua raça ou da sua origem étnica.

Grupos vulneráveis - grupos de pessoas que apresentam maior risco de pobreza, exclusão social, discriminação e violência do que a população em geral, incluindo, entre outras, minorias étnicas, migrantes, pessoas com deficiência, idosos isolados e crianças.

Igualdade de género - direitos, responsabilidades e oportunidade iguais entre mulheres e homens e meninas e meninos.

Igualdade de oportunidades - é um princípio fundamental da justiça social, considerando que diferentes contextos, sociais e territoriais, exigem diferentes respostas com vista a assegurar a igualdade de oportunidades. O princípio de igualdade de direitos significa que as necessidades de cada pessoa têm igual importância, que essas necessidades devem constituir a base da planificação das sociedades e que os recursos devem ser utilizados, de maneira a garantir que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades de participação [Fonte: in Dicionário do desenvolvimento, Centro de Informação das Nações Unidas em Portugal].

Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens - ou ausência de barreiras à participação económica, política e social em razão de sexo e género.

Igualdade salarial - remuneração igual por trabalho ao qual é atribuído igual valor, sem discriminação em razão do sexo ou estado civil, em relação a todas as condições remuneratórias; Linguagem não sexista e inclusiva - realização da igualdade de género na linguagem escrita e falada, alcançada quando mulheres e homens e aqueles que não se enquadram no sistema binário de género são tornados visíveis e abordados na linguagem como pessoas de igual valor, dignidade, integridade e respeito.

Participação equilibrada por género - representação de mulheres ou homens em qualquer órgão de decisão na vida pública e política não inferior a 40% como limite de paridade.

Pessoas LGBTI - termo usado para referir de forma conjunta as pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo.

Profissões com sub-representação de género no mercado de trabalho - aquelas em que se verifica uma representatividade inferior a 33,3% em relação a um dos sexos.

Segregação em função do género - diferenças nos padrões de representação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, na vida pública e política, no trabalho e na prestação de cuidados domésticos não remunerados, e nas escolhas de educação de jovens.

Segregação horizontal - concentração de mulheres e homens em sectores e ocupações específicos.

Segregação vertical - concentração de homens e mulheres em graus, níveis de responsabilidade ou cargos específicos.

Violência doméstica - todos os atos de violência física, sexual, psicológica ou económica que ocorrem no seio família ou na unidade doméstica, independentemente de laços familiares biológicos ou legais, ou entre cônjuges/ex-cônjuges ou parceiros/ex-parceiros, independentemente de o autor partilhar ou não a mesma residência que a vítima.

Fontes:

Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR)

Link: <https://www.cicdr.pt/-/faq>

Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.)

Link: <https://www.iefp.pt/apoios-a-contratacao>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Link: <https://cite.gov.pt/web/pt>

Dicionário do desenvolvimento, Centro de Informação das Nações Unidas em Portugal

Link: https://ddesenvolvimento.com/wp-content/uploads/2020/01/Dicionario_do_Desenvolvimento_2020.pdf

