



# *Plano para a Igualdade*

## *2021*

.....

Hospital Prof. Doutor Fernando Fonseca, EPE  
Serviço de Recursos Humanos

.....



## Índice

1   Enquadramento	4
2   Caracterização do HFF	4
2.1   Missão	5
2.2   Valores	5
2.3   Caracterização geral	5
2.4   Caracterização dos Colaboradores por Antiguidade	5
2.5   Caracterização dos Colaboradores por Grupo Etário	6
2.6   Caracterização dos Colaboradores por Nível de Habilitação	6
2.7   Caracterização dos Colaboradores por Grupo Profissional	7
2.8   Caracterização dos Colaboradores com Cargos de Chefia	8
3   Plano para a Igualdade no HFF	8
3.1   o autodiagnóstico	9
3.2   Boas práticas no HFF	9
3.3   plano para a igualdade HFF 2018-2020	11
3.4   Plano de ação - o futuro no HFF	12
4   Implementação das Medidas Previstas	13
5   Acompanhamento, Avaliação e Vigência	13

## Índice de Tabelas

Tabela 1. Distribuição dos colaboradores do HFF, por sexo _____	5
Tabela 2. Distribuição dos colaboradores do HFF, por antiguidade e sexo. _____	6
Tabela 3. Distribuição dos colaboradores do HFF, por peso relativo no grupo etário e sexo. _____	6
Tabela 4. Distribuição dos colaboradores do HFF por peso relativo no nível de habilitação e sexo _	7
Tabela 5. Distribuição dos colaboradores do HFF por peso relativo no grupo profissional e sexo. __	7
Tabela 6. Incidência de cargos de chefia no HFF, por sexo. _____	8

## 1 | Enquadramento

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

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.

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

## 2 | Caracterização do HFF

O HFF foi criado pelo Decreto-Lei n.º 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 colaboradores do Hospital pauta-se por procedimentos e atitudes assentes em práticas humanistas e princípios estruturais, num quadro de permanente e atuante disponibilidade, de dignificação humana e profissional, de responsabilização, participação e diálogo e orienta-se em função dos interesses dos utentes e suas famílias, num perspetiva de defesa do direito à proteção da saúde e da satisfação das suas necessidades e preferências individuais.

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

## 2.3 | CARACTERIZAÇÃO GERAL

A 30 de junho de 2020, o HFF tinha a exercer funções 3.424 colaboradores, dos quais 2.635 são mulheres e 789 são homens, evidenciando-se, desta forma, uma predominância de mulheres (77,0%).

Género			Representação	
Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
2635	789	3424	77,0%	23,0%

Tabela 1. Distribuição dos colaboradores do HFF, por sexo

## 2.4 | CARACTERIZAÇÃO DOS COLABORADORES 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 899 colaboradores (26,3%), sendo que 20,6% são mulheres e 6,3% são homens, logo seguido por 698 efetivos, com uma antiguidade superior a 20 anos (20,4%), sendo que 16,2% são mulheres e 4,2% são homens.

Grupo Profissional	Número			Representação		Peso Relativo		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Total
< 1 ano	256	77	333	76,9%	23,1%	7,5%	2,2%	9,7%
1 a 4 anos	685	214	899	76,2%	23,8%	20,0%	6,3%	26,3%
5 a 9 anos	405	137	542	74,7%	25,3%	11,8%	4,0%	15,8%
10 a 14 anos	421	148	569	74,0%	26,0%	12,3%	4,3%	16,6%
15 a 19 anos	313	70	383	81,7%	18,3%	9,1%	2,0%	11,2%
> 20 anos	555	143	698	79,5%	20,5%	16,2%	4,2%	20,4%
<b>Total</b>	<b>2635</b>	<b>789</b>	<b>3424</b>	<b>77,0%</b>	<b>23,0%</b>	<b>77,0%</b>	<b>23,0%</b>	<b>100,0%</b>

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

## 2.5 | CARACTERIZAÇÃO DOS COLABORADORES POR GRUPO ETÁRIO

O grupo etário com maior número de efetivos encontra-se com idade igual ou superior a 30 anos e inferior ou igual a 34 anos, num total de 614 colaboradores (17,9%), sendo que 13,5% são mulheres e 4,4% são homens, logo seguido por 570 efetivos, com idade maior ou igual a 25 anos e inferior ou igual a 29 anos (16,6%), sendo que 12,7% são mulheres e 4,0% são homens.

Grupo Etário	Número			Representação		Peso Relativo		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Total
<20 anos	1		1	100,0%		0,0%		0,0%
20 - 24	83	20	103	80,6%	19,4%	2,4%	0,6%	3,0%
25 - 29	434	136	570	76,1%	23,9%	12,7%	4,0%	16,6%
30 - 34	463	151	614	75,4%	24,6%	13,5%	4,4%	17,9%
35 - 39	419	125	544	77,0%	23,0%	12,2%	3,7%	15,9%
40 - 44	320	88	408	78,4%	21,6%	9,3%	2,6%	11,9%
45 - 49	314	86	400	78,5%	21,5%	9,2%	2,5%	11,7%
50 - 54	241	54	295	81,7%	18,3%	7,0%	1,6%	8,6%
55 - 59	200	54	254	78,7%	21,3%	5,8%	1,6%	7,4%
60 - 64	131	52	183	71,6%	28,4%	3,8%	1,5%	5,3%
65 - 69	28	21	49	57,1%	42,9%	0,8%	0,6%	1,4%
=> 70	1	2	3	33,3%	66,7%	0,0%	0,1%	0,1%
<b>Total</b>	<b>2635</b>	<b>789</b>	<b>3424</b>	<b>77,0%</b>	<b>23,0%</b>	<b>77,0%</b>	<b>23,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabela 3. Distribuição dos colaboradores do HFF, por peso relativo no grupo etário e sexo.

## 2.6 | CARACTERIZAÇÃO DOS COLABORADORES POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO

A distribuição dos efetivos, segundo as suas habilitações literárias, demonstra claramente que o maior grupo possui uma licenciatura, com um total de 1.935 colaboradores (56,5%), onde 42,1% correspondem a mulheres e 14,5% a homens. Se englobarmos os colaboradores com habilitações literárias ao nível do ensino superior (bacharelato, licenciatura, mestrado), registamos um total de 2.390 (69,8%), sendo que 51,9% são mulheres e 17,9% são homens.

Dos restantes, verifica-se um peso significativo de 22,6%, que equivale a 773 colaboradores com formação ao nível do ensino secundário (12.º ano ou equivalente). O nível de habilitação com menor

número de colaboradores é o 7.º ano de escolaridade, com apenas uma mulher, o que corresponde a um peso relativo de 0,03%.

Grupo Profissional	Número			Representação		Peso Relativo		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Total
4 anos de escolaridade	31	4	35	88,6%	11,4%	0,9%	0,1%	1,0%
6 anos de escolaridade	7	2	9	77,8%	22,2%	0,2%	0,1%	0,3%
7 anos de escolaridade	1		1	100,0%		0,0%		0,0%
8 anos de escolaridade	4		4	100,0%		0,1%		0,1%
9.º ano ou equivalente	178	34	212	84,0%	16,0%	5,2%	1,0%	6,2%
12.º ano ou equivalente	638	135	773	82,5%	17,5%	18,6%	3,9%	22,6%
Bacharelato	152	41	193	78,8%	21,2%	4,4%	1,2%	5,6%
Licenciatura	1440	495	1935	74,4%	25,6%	42,1%	14,5%	56,5%
Mestrado	184	78	262	70,2%	29,8%	5,4%	2,3%	7,7%
<b>Total</b>	<b>2635</b>	<b>789</b>	<b>3424</b>	<b>77,0%</b>	<b>23,0%</b>	<b>77,0%</b>	<b>23,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabela 4. Distribuição dos colaboradores do HFF por peso relativo no nível de habilitação e sexo

## 2.7 | CARACTERIZAÇÃO DOS COLABORADORES POR GRUPO PROFISSIONAL

A distribuição dos trabalhadores é feita por 11 grupos profissionais, sendo o mais expressivo o pessoal de enfermagem, com 31,2%, dos quais 859 são mulheres e 210 são homens, tendo um peso relativo respetivamente de 25,1% e 5,1%.

Com exceção dos Informáticos, todos os restantes grupos profissionais apresentam um peso relativo superior nas mulheres.

Grupo Profissional	Número			Representação		Peso Relativo		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Total
Órgãos Sociais	3	4	7	42,9%	57,1%	0,1%	0,1%	0,2%
Dirigentes	14	10	24	58,3%	41,7%	0,4%	0,3%	0,7%
Médicos(as)	587	322	909	64,6%	35,4%	17,1%	9,4%	26,5%
Enfermeiros(as)	859	210	1.069	80,4%	19,6%	25,1%	6,1%	31,2%
Técnicos(as) Superiores de Saúde	36	6	42	85,7%	14,3%	1,1%	0,2%	1,2%
Técnicos (as) Diagnóstico Terapêutica	201	46	247	81,4%	18,6%	5,9%	1,3%	7,2%
Técnicos(as) Superiores	47	13	60	78,3%	21,7%	1,4%	0,4%	1,8%
Informáticos(as)	3	6	9	33,3%	66,7%	0,1%	0,2%	0,3%
Educadores de Infância	3		3	100,0%		0,1%		0,1%
Assistentes Técnicos(as) (ADM)	234	49	283	82,7%	17,3%	6,8%	1,4%	8,3%
Assistentes Operacionais (AUX)	648	123	771	84,0%	16,0%	18,9%	3,6%	22,5%
<b>Total</b>	<b>2.635</b>	<b>789</b>	<b>3.424</b>	<b>77,0%</b>	<b>23,0%</b>	<b>77,0%</b>	<b>23,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabela 5. Distribuição dos colaboradores do HFF por peso relativo no grupo profissional e sexo.

## 2.8 | CARACTERIZAÇÃO DOS COLABORADORES COM CARGOS DE CHEFIA

No Hospital existe uma diversidade de denominações de cargos de chefia, conforme estabelecido no Acordo de Empresa, mais especificamente, 14 diferentes, não contemplando nesta análise os Órgãos Sociais, anteriormente analisados na caracterização por Grupo Profissional.

Regista-se uma clara maioria de colaboradoras mulheres em cargos de chefia (88), representando 66% do total. Esta predominância é mais notória no cargo de enfermeiro/a chefe, em que 96% do total existente são mulheres. Adicionalmente, existem cargos que, atualmente, apenas são exercidos por mulheres, como é o caso das Diretoras de Departamento, as Enfermeiras Adjuntas.

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

Por outro lado, ao analisar a incidência por sexo, verifica-se que 1 em cada 3 homens tem um cargo de chefia, enquanto que apenas 1 em 6 mulheres desempenha esse cargo, o que corresponde a um diferencial de 57%.

Colaboradores com Cargo de Chefia	Análise			
	Mulheres	Homens	Total	Diferença
Total de Colaboradores	2635	789	3424	1846
Cargo de Chefia	88	46	134	42
Média da Incidência sobre o Total	2,6%	1,3%	3,9%	52,3%
Média da Incidência sobre o Sexo	3,3%	5,8%	3,9%	57,3%

Tabela 6. Incidência de cargos de chefia no HFF, por sexo.

## 3 | Plano para a Igualdade no HFF

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

O 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 numa organização deverá compreender as seguintes fases:

- elaboração de um diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;



- b) conceção de um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade;
- c) implementação e acompanhamento do plano para a igualdade;
- d) avaliação do impacto das medidas executadas;
- e) reporte ao Conselho de Administração, do resultado das avaliações efetuadas;
- f) reporte ao Conselho de Administração, do resultado das avaliações efetuadas;

### 3.1 | O AUTODIAGNÓSTICO

A metodologia de implementação do Plano para a Igualdade resultou do preenchimento de um questionário de autodiagnóstico que permitiu obter uma visão mais profunda da realidade atual do HFF, em matéria de igualdade entre mulheres e homens. O *Questionário de Autodiagnóstico* (Anexo I) utilizado, teve como fonte o “Guião para a Elaboração de Planos de Igualdade nas Empresas”, desenvolvido e disponibilizado pela CITE – Comissão a Igualdade no Trabalho e no Emprego. 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 foram essenciais para que o HFF, continue a desafiar-se, mantendo as suas práticas de excelência, criando novas oportunidades de melhoria e propondo novas medidas nesta temática, definindo assim o novo Plano para a Igualdade entre Homens e Mulheres para 2021.

As medidas que o HFF, propõe desenvolver podem ser consultadas no Anexo II.

### 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.

- 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.
- O HFF, enquanto Entidade Pública do Estado, 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), foram sempre exercidos por homens.

No entanto, desde 2008 que pelo menos um dos 5 membros nomeados é Mulher, registando no mandato atual (iniciado em 2020) 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 (a título de exemplo, refira-se o Manual de Acolhimento e o Programa de Acolhimento e Integração aos Novos Colaboradores). De entre outros instrumentos de comunicação, promotores e facilitadores, do desenvolvimento profissional e da comunicação dos trabalhadores, destaca-se a Intranet como sendo um importante meio de divulgação interno (divulgação de orientações, nova legislação, processos de recrutamento, ações de formação, agradecimentos, etc).
- O HFF assegura, com rigor, a observância dos direitos dos seus trabalhadores/as, designadamente no contexto da Parentalidade e da conciliação da vida profissional com a vida familiar, com especial destaque na assunção da flexibilização do horário de trabalho.
- O HFF criou procedimentos e mecanismos que identificam, orientam e contribuem para a resolução de situações de assédio, físico e não físico, das quais os profissionais poderão ser alvo.
- No âmbito da comunicação interna e externa, o HFF respeita a igualdade entre homens e mulheres no que concerne ao tratamento dos conteúdos comunicacionais transmitidos e nos processos de recolha e tratamento de dados estatísticos.

### 3.3 | PLANO PARA A IGUALDADE HFF 2018-2020

No seguimento do plano de ação definido para o triénio 2018/2020, foram implementadas diversas iniciativas e ações nos diferentes vetores da Igualdade de Género, tais como:

- Nomeação do Consultor para a Igualdade, responsável pela promoção das políticas de igualdade e respetiva monitorização, elaboração do Plano de Igualdade e implementação das medidas aprovadas;
- Revisão da missão do HFF, por forma a fazer menção direta ao Princípio da Igualdade e Não Discriminação entre homens e mulheres;

- Criação de um canal de comunicação reconhecido, disponível a todos os profissionais, para questões relacionadas com a Igualdade e Não Discriminação entre homens e mulheres (denúncias e/ou sugestões);
- Criação e dinamização de mecanismos de informação sobre a parentalidade e outros direitos e deveres relacionados com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nomeadamente divulgação da legislação referente ao direito de parentalidade e aos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação, através dos diversos meios de comunicação interna existentes no HFF;
- Dinamização de parcerias com instituições da comunidade que permitam a promoção da conciliação entre a vida profissional e familiar dos profissionais (estabelecimento de protocolos com creches, ginásios, centros de estudo, etc);
- Promoção, junto das diversas direções, da desagregação da informação por sexo, utilizada na elaboração das ferramentas de recolha de informação de gestão e dados estatísticos;
- Inclusão de 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, aplicado bienalmente;
- Disseminação das Boas Práticas ao nível da Igualdade e Não Discriminação entre homens e mulheres, com a publicação interna das Políticas e Procedimentos de Recursos Humanos na matéria e publicação do Plano para a Igualdade no site do HFF.

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

A aplicação do Questionário de Autodiagnóstico permitiu identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e medidas no domínio da Igualdade entre homens e mulheres e da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Para o ano de 2021, destacamos o investimento nas seguintes dimensões, de acordo com o Plano de Ação presente no Anexo II:

- I. Estratégia, missão e valores;
- II. Igualdade no acesso a emprego;
- III. Formação inicial e continua;
- IV. Igualdade nas condições de trabalho;
- V. 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, 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 2021.

## 5 | Acompanhamento, Avaliação e Vigência

Compete ao Consultor/a para a Igualdade, coordenar as ações necessárias à divulgação e implementação deste Plano, monitorizar e informar semestralmente o Conselho de Administração e propor novas medidas a implementar sempre que sejam identificados desvios.