

RECOMENDAÇÃO Nº 72/CITE/2021

Nome da entidade: Hospital da Senhora da Oliveira Guimarães E.P.E.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade do Hospital da Senhora da Oliveira Guimarães E.P.E.

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade do Hospital da Senhora da Oliveira Guimarães E.P.E. (HSOG).

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

O HSOG, com base na matriz do diagnóstico, caracteriza de forma detalhada a sua organização, evidenciando as suas boas práticas e cumprimento da legislação. Refere como primeiro objetivo no seu documento, e para garantir a implementação do plano de igualdade do ano em curso, a criação de um Comité para a igualdade de género, para a aplicação dos instrumentos indicados no Guião de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais.

Este instrumento que inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias permitiu à organização, conhecer as necessidades e posteriormente delinear as medidas que irão melhorar as práticas nas áreas obrigatórias, a saber: Igualdade no acesso a emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, estão a ser cumpridos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivos

Os objetivos do plano de atividades do HSOG, visam os princípios de uma política de igualdade de género e a otimização das suas práticas, operacionalizadas tendo em conta as necessidades diagnosticadas e relacionando-as com as áreas de intervenção em matéria de igualdade.

É assumido, logo numa fase inicial do ano em curso, nomear uma *Task force* interna para coordenar e implementar as medidas, conhecer as práticas e envolver os sistemas na identificação das necessidades.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade do HSOG, está mencionada a criação de um comité para a igualdade entre mulheres e homens, que será responsável por implementar o plano em articulação com outros departamentos da organização e conseqüente divulgação.

A execução da intervenção identifica três pilares estratégicos ao nível do planeamento estratégico, gestão de recursos humanos e comunicação, calendarizados para 2021.

Consideradas as áreas estratégicas de intervenção e as medidas apresentadas no documento, realça-se a necessidade da monitorização e avaliação da execução dos objetivos, com referência a indicadores, metas e orçamento.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é para o ano de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A responsabilidade da verificação interna da execução do plano de igualdade, fica a cargo do Comité para a igualdade entre mulheres e homens, que terá também como incumbência, coordenar as ações necessárias à divulgação, implementação e monitorização do plano.

O acompanhamento e avaliação é reportado ao Conselho de Administração do HSOG semestralmente/anualmente, para avaliação e conseqüente aprovação, ou atualização e implementação de correções aos desvios.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho, foi utilizado “um Guião para o efeito de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, sendo apresentado e enviado o autodiagnóstico interno tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada.
- Realçando o detalhe da caracterização da organização, destaca-se que aos vários níveis das categorias profissionais e chefias, o HSOG apresenta dados estatísticos maioritariamente femininos, comuns ao setor da saúde.
- No Plano para a Igualdade apresentado pelo HSOG está mencionado como objetivo, a realização de questionários para avaliação das necessidades e identificação das prioridades nestes domínios, bem como das dimensões nas quais será necessário introduzir mudanças.

- Na elaboração do plano, o HSOG deve apresentar dados relacionados com as áreas obrigatórias em matéria de igualdade, preenchendo todos os elementos relativos às dimensões da matriz, nomeadamente os indicadores de resultados, metas, os recursos humanos e recursos financeiros e a sua calendarização, e afetar orçamento sempre que aplicável.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade do HSOG:

- O Plano é um documento estratégico para a empresa e deve incidir sobre as áreas funcionais da organização, nas quais seja necessário intervir e implementar medidas, com base na análise do diagnóstico, centrando-se nas dimensões obrigatórias em matérias de igualdade, plasmadas nos normativos em vigor.
- Dando cumprimento ao **Despacho Normativo n.º 18/2019**, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, informa-se que se encontra disponível no site da CITE o Guião em: http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, o plano deve evidenciar elementos mais específicos, nomeadamente os indicadores de gestão, de resultado e de impacto, e respetivas metas. É também importante indicar, quando aplicável, o orçamento afeto, requisitos essenciais para que se possa executar e avaliar as mudanças positivas que se querem concretizar.
- Os dados quantitativos do Plano, utilizam o conceito de Género em vez do conceito de Sexo, sendo necessário a alteração dessa nomenclatura nos quadros e legendas apresentadas. Assim, na caracterização e apresentação de dados estatísticos desagregados por sexo, a terminologia a usar deverá ser sempre “Sexo”, referindo-se a “Sexo Masculino” e “Sexo Feminino”, em vez de “Género”, ou “Género Masculino” e “Género Feminino”.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2021

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 25 de fevereiro de 2021, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.