

## RECOMENDAÇÃO Nº 37/CITE/2021

**Nome da entidade:** Hospital Garcia da Horta E.P.E.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade do Hospital Garcia da Horta 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 Garcia da Horta E.P.E. (HGO).

## **I. Caracterização do Plano para a Igualdade**

### **1. Diagnóstico**

O HGO, caracteriza de forma detalhada a sua organização, evidenciando as suas boas práticas e cumprimento da legislação. Refere como objetivo no seu plano de atividade, para a implementação do plano de igualdade do ano em curso, a criação de uma comissão para a igualdade de género, para a aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa.

Este instrumento, que inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias, irá permitir à comissão nomeada conhecer as necessidades e posteriormente delinear as medidas para melhoria das práticas nas áreas obrigatórias: 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 HGO visam os princípios de uma política de igualdade de género, bem como a otimização das suas práticas, que devem ser operacionalizados, tendo em conta as necessidades diagnosticadas, relacionando-as com as áreas de intervenção em matéria de igualdade.

É assumido o compromisso de, no início do ano em curso, nomear uma comissão para posterior aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico sobre a igualdade de género e não discriminação.

Sistematizados os objetivos, que devem cumprir as dimensões obrigatórias, é priorizado o compromisso de conhecer as práticas para a igualdade de género e envolver os sistemas na identificação das necessidades.

## 1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade do HGO, está mencionada a criação de uma comissão para a igualdade de género e não discriminação, que será responsável pela implementação do plano, em articulação com outros departamentos da organização.

A execução da intervenção identifica objetivos calendarizados para o ano de 2020, que só após a sua concretização, torna possível a implementação das medidas que se projetam para o ano em curso de 2021. Consideradas as áreas estratégicas de intervenção e as medidas apresentadas, realça-se a necessidade da monitorização e avaliação da execução dos objetivos com menção a indicadores, metas e orçamento.

Assim, a criação desta comissão, implica a existência de condições para a organização cumprir a finalidade do plano para a igualdade e não discriminação, possibilitando a curto e médio prazo a elaboração criteriosa e segundo os normativos existentes deste instrumento essencial ao cumprimento da finalidade referida no documento existente.

## 1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021, retomando medidas de 2020.

## 1.4. Acompanhamento e avaliação

A responsabilidade da verificação interna da execução do plano de igualdade fica a cargo da comissão para a igualdade de género e não discriminação, que terá também como incumbência, coordenar as ações necessárias à divulgação, implementação e monitorização do plano. O acompanhamento e avaliação, é reportado semestralmente ao Conselho de Administração do HGO para conseqüente aprovação, atualização e envio da respetiva versão anual.

## 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 produzido “um Guião para o efeito de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, sendo que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada.
- Realçando o detalhe da caracterização da organização, destaca-se que, considerando a categoria profissional, o HGO, apresenta dados estatísticos maioritariamente de mulheres, comuns ao setor da saúde.

- No Plano de Igualdade apresentado pelo HGO está mencionado como objetivo a realização de inquéritos para avaliação das necessidades e identificação das prioridades nestes domínios e das dimensões sobre as quais será necessário introduzir mudanças.
- Na elaboração do diagnóstico, o HGO deve apresentar dados relacionados com as áreas obrigatórias em matéria de igualdade, certificando-se do cumprimento de todos os preceitos legais relativos às dimensões presentes no respetivo guião e matriz.

### III – Recomendações:

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

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e seus resultados. Assim, o Plano para a Igualdade 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 de igualdade, plasmados 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](http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html);
- A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, é a metodologia indicada, e é parte integrante do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas o plano carece de elementos essenciais e específicos, nomeadamente os indicadores de gestão, de resultado e de impacto, para a monitorização e execução das respetivas metas.
- Presente nos instrumentos do Guião já referido, é também importante indicar o orçamento a afetar, se e quando aplicável, para a implementação das medidas. Estes requisitos são fundamentais para que se possa executar e avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar e corrigir desvios, e realizar as mudanças positivas que se querem concretizar, com a implementação do Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação.

- Os dados estatísticos 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”, “Sexo Masculino” e “Sexo Feminino” em vez da palavra “Género”, ou as palavras “Género Masculino” e “Género Feminino”.
- Na redação do Plano deve ser utilizada uma linguagem inclusiva, que mencione a realidade dos recursos humanos, relativamente aos sexos existentes na empresa. Assim, deve ser utilizada a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, utilizando a terminologia trabalhadores/as ou colaboradores/as. Sempre que possível, poderá utilizar a terminologia neutra, como por exemplo “pessoas trabalhadoras”, ou “direção”, substituindo o chamado “masculino padrão” ou o “falso neutro”.

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.**