

RECOMENDAÇÃO Nº 36/CITE/2021

Nome da entidade: Hospital Distrital de Santarém E.P.E.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade do Hospital Distrital de Santarém 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 Distrital de Santarém E.P.E. (HDS).

I. Caracterização do Plano para a Igualdade 1. Diagnóstico

O HDS, não refere a aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa. Esta matriz, inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite a empresa certificar-se de que, 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 para a igualdade do HDS, visam melhorar as práticas organizacionais existentes e otimizar a gestão dos recursos humanos. Numa fase inicial e para o ano em curso, a prioridade é o diagnóstico sobre a igualdade de género e não discriminação, assumido como primeira área de intervenção e essencial na definição das medidas futuras em áreas de intervenção em matéria de igualdade.

Os objetivos para as áreas e dimensões contempladas nas matrizes, devem ser operacionalizados, tendo em conta indicadores concretos e mensuráveis, relacionados com as dimensões descritas no guião em matéria de igualdade.

1.2. Componentes de intervenção

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

A criação deste grupo 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 para o ano de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A divulgação e acompanhamento do plano está a cargo do grupo de trabalho para a igualdade de género e não discriminação a criar até junho de 2021, utilizando os canais internos e externos do HDS. A avaliação do cumprimento das medidas identificadas será feita através de um relatório anual estando previsto como um dos objetivos a sua divulgação.

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. No Plano de Igualdade apresentado pelo HDS, está mencionado como objetivo, a realização de um diagnóstico para conhecer as práticas, bem como a identificação das prioridades nestes domínios e das dimensões sobre as quais será necessário introduzir mudanças.
- Na caracterização por categoria profissional, o HDS apresenta dados desagregados por sexo maioritariamente de mulheres, comuns ao setor da saúde, assumindo a intenção do cumprimento e otimização nas áreas de intervenção em matéria de igualdade.
- Na sua caracterização o HDS, 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.
- As medidas não estão nomeadas no quadro do plano de ação existente e devem ser descritas substituindo o preenchimento atual pelas nomenclaturas constantes da matriz de apoio à elaboração do Plano e respetivas fontes de verificação.

III – Recomendações:

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

- O Plano para a Igualdade 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 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 da 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.
- 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.
- 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”, e “Sexo Masculino” ou “Sexo Feminino”, em vez de “Género”, “Género Masculino” ou “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.