

RECOMENDAÇÃO Nº 71/CITE/2021

Nome da entidade: Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E.P.E.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade do Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, 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 Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E.P.E. (IPOC)

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

O IPOC, 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, 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 quatro (4) objetivos do plano para a igualdade do IPOC, visam a otimização das áreas de intervenção em matéria de igualdade, não contemplando nas cinco (5) medidas existentes, todas as dimensões obrigatórias estabelecidas na matriz de apoio à monitorização da execução do plano de igualdade que consta no guião.

Os objetivos devem ser operacionalizados em medidas concretas, tendo em conta as necessidades refletidas no autodiagnóstico e a matriz de apoio do guião para a elaboração dos planos para a igualdade.

Incluindo todos os elementos essenciais apresentados no guião, será possível saber, para cada medida, quem são as unidades envolvidas e responsáveis, qual o orçamento afeto, quando aplicável, elementos esses, expressos em indicadores mensuráveis, que permitem avaliar os resultados alcançados, nas mudanças pretendidas.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade do IPOC, é assumida a sua cultura igualitária de direitos e oportunidades, assumindo a igualdade de género como uma prioridade.

Consideradas as áreas de intervenção e as medidas apresentadas no plano, realça-se a necessidade de apresentação dos dados do autodiagnóstico para caracterização das necessidades sentidas. Assim, a operacionalização dos objetivos gerais e específicos será facilitada, e as medidas devem ser relacionadas com as dimensões obrigatórias em matéria de igualdade, conforme os instrumentos disponibilizados e já referidos.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021 com medidas que transitam de 2020.

1.4. Acompanhamento e avaliação

É referida a questão relativa à divulgação e outros procedimentos e boas práticas para a execução e cumprimento das medidas adotadas no plano, não sendo descrita a metodologia a aplicar.

Relativamente ao item em apreciação, não são estabelecidas as metas nem os indicadores para a realização de cada medida, bem como a forma de acompanhamento, monitorização e avaliação, para validação das medidas ou eventuais correções.

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 IPOC, está mencionado como objetivo a auscultação e envolvimento das pessoas da organização para avaliação das necessidades e resolução de problemas nestes domínios e das dimensões sobre as quais será necessário introduzir mudanças.
- Na sua caracterização, o IPOC 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 pelos elementos 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 IPOC:

- 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. A elaboração dos objetivos e medidas do documento, devem ser operacionalizados através de indicadores e metas, 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 monitorização do Plano é essencial para a avaliação e o acompanhamento necessário de 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/ou de impacto para se alcançar as respetivas metas. Presente nos instrumentos do Guião já referido, é também importante indicar o orçamento a afetar, (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.

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.