

RECOMENDAÇÃO Nº 84/CITE/2022

Nome da entidade: Hospital de Braga, E.P.E.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade do Hospital de Braga, E.P.E.

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de julho, que regulamenta a Lei N.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade do Hospital de Braga, E.P.E.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

O Hospital de Braga, E.P.E., não aplicou a Matriz de apoio ao autodiagnóstico da situação de homens e mulheres. O Guião para efeito da elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, e respetiva matriz, inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite a organização certificar-se que, nas áreas de intervenção prioritárias, a saber: Igualdade no acesso a emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; a 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 Hospital de Braga, E.P.E., visam os princípios de uma política de igualdade de género que devem ser operacionalizados, através do Guião e os indicadores de resultados, tendo em conta as áreas de intervenção identificadas em autodiagnóstico.

1.2. Componentes de intervenção

Abrangendo as áreas de intervenção avaliadas, as medidas definidas devem ser apresentadas em conformidade com a matriz de apoio ao autodiagnóstico, com referência aos indicadores de resultado e orçamento, quando aplicável.

As áreas de intervenção descritas no Plano visam reforçar a cultura organizacional no combate às assimetrias de género e estão ligadas aos valores intrínsecos do Hospital. As medidas definidas no Plano devem ser apresentadas em conformidade com as matrizes disponíveis no Guião ou no Portal para a Igualdade no Trabalho e no Emprego da CITE e nos normativos em vigor.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do Plano é para o ano de 2022 e contempla uma revisão às medidas anteriores e outras em curso.

1.4. Acompanhamento e avaliação

O Hospital de Braga, E.P.E., criou uma Comissão para a Igualdade no Hospital com o compromisso de monitorizar o seu Plano com uma periodicidade anual. Terminada a execução em curso, será realizado um novo autodiagnóstico para revisão e verificação da sua eficácia.

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 N.º 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 autodiagnóstico, tendo como base a referida Matriz de apoio ao diagnóstico.
- No Plano de Igualdade apresentado pelo Hospital, as dimensões, os objetivos e as medidas operacionalizadas, devem ser relacionadas com os indicadores de resultados, para que a implementação possa ser avaliada, quanto ao seu impacto.
- Na caracterização do Hospital de Braga, E.P.E., os dados existentes demonstram a realidade do setor da saúde. Em 2021, o Hospital tinha 2798 de profissionais, dos quais 2170 (78%) são mulheres e 628 (22%) são homens. A composição dos órgãos sociais são 3 mulheres e dois homens.
- As medidas são generalizadas e não especificam as dimensões de intervenção, existindo a intenção de cumprir os normativos legais para a mudança positiva.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Hospital de Braga, E.P.E.:

- 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, está disponível no site da CITE o Guião já referido em: https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf.
- De acordo com a legislação acima referida, a CITE, desenvolveu um Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>

- Assim, sugere-se que na elaboração do Plano para a Igualdade devem ser utilizados os seguintes instrumentos: o Guião e/ou o Portal para elaboração do autodiagnóstico e do Plano para a Igualdade Anual.
- O Plano para a Igualdade deve integrar o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e analisar as assimetrias de género, com base na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, intervir nas seguintes dimensões da igualdade de género, designadamente: Igualdade no acesso ao emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade e na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, de forma a alcançar a igualdade entre mulheres e homens na organização.
- Saliencia-se também a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, para adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular, assim como em sede da monitorização, para que se possa validar que os efeitos requeridos através da implementação das medidas que estão a ser alcançados.
- 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, este documento não apresenta indicadores de gestão, de resultado ou de impacto, para ser possível medir os resultados finais. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e realizar as mudanças positivas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação.

Lisboa, 24 de fevereiro de 2022

Aprovada por unanimidade pelos membros da CITE, a 16 de março de 2022, conforme consta da respetiva ata e lista de presenças anexas.