

## RECOMENDAÇÃO Nº 75/CITE/2022

**Nome da entidade:** Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade do Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE.

### **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 Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE (CHTMAD).

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

### **1. Diagnóstico**

O CHTMAD, estabelece como um dos seus objetivos, diagnosticar e avaliar a igualdade de género na organização, para posteriormente implementar as medidas de intervenção necessárias à melhoria dos seus procedimentos. A entidade não refere a aplicação da Matriz de apoio ao autodiagnóstico, nem ao Portal para a Igualdade, no trabalho e nas empresas, permitindo a organização certificar-se de que, nas áreas de intervenção prioritárias, estão a ser cumpridas com os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

#### **1.1. Objetivos**

Os objetivos expressos no Plano de Igualdade, consubstanciam um compromisso pela política de igualdade de género e não discriminação do CHTMAD. Assim, priorizam diagnosticar e avaliar os resultados, para implementarem as medidas necessárias ao sucesso desejado. Não está expresso no Plano, ou visível na operacionalização, a utilização dos instrumentos disponíveis nos normativos, facilitadores da elaboração dos Planos para a Igualdade.

#### **1.2. Componentes de intervenção**

As áreas de intervenção descritas no Plano, não têm as dimensões da igualdade de género e devem ser apresentadas em conformidade com a Matriz de apoio ao diagnóstico. No Plano deve haver menção aos indicadores de resultado, as metas, o orçamento e os recursos humanos afetos, sempre que se aplique.

#### **1.3. Calendário de execução**

O período de abrangência e de análise deste plano é o ano de 2022.

#### **1.4. Acompanhamento e avaliação**

Caberá ao Comité para a Igualdade de Género e Não Discriminação, criado em 2021 e que integra 1 elemento do Conselho de Administração, elaborar, implementar e avaliar

o Plano. Este Comité assegura a monitorização e as sugestões das partes envolvidas, propondo ao Conselho de Administração, novas medidas de intervenção sempre e quando necessário.

## II – Análise Técnica

Da análise do Plano apresentado, cujos pontos fundamentais foram anteriormente 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 apresentado pelo CHTMAD, devem contemplar os objetivos, os indicadores de resultado, as metas, o orçamento e os recursos humanos, as medidas operacionalizadas devem estar relacionadas com as necessidades detetadas, para que estas possam ser avaliadas, quanto à eficiência e eficácia.
- Na caracterização da organização, os dados estatísticos existentes demonstram a generalidade das entidades do sector da saúde.
- O Plano, apresenta algumas medidas de continuidade do plano anterior e outras medidas que são generalizadas e não especificam as áreas de intervenção em matéria de igualdade de género.

## III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano do CHTMAD:

- 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](https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf).
- De acordo com a legislação acima referida, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (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 deverá utilizar 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 a igualdade no acesso ao emprego; a igualdade nas condições de trabalho; a igualdade remuneratória; a 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.
- Salienta-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 de monitorização, para que se possa validar que os efeitos requeridos através da implementação das medidas que estão a ser alcançados.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, este Plano não apresenta os indicadores de resultado ou de impacto, as metas, o orçamento para cada medida para possibilitar medir os resultados finais. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e realizar as mudanças a concretizar no Plano para a Igualdade.
- A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e monitorização 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.

Lisboa, 21 de fevereiro de 2022

Aprovada por unanimidade pelos membros da CITE, a 2 de março de 2022, conforme consta da respetiva ata e lista de presenças anexas.