

## RECOMENDAÇÃO Nº 26/CITE/2023

**Nome da entidade: Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, E.P.E.**

**Assunto:** Análise técnica do Plano para a Igualdade do **Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, 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 **Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, E.P.E.**

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

O Plano para a Igualdade do **Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, E.P.E.** corresponde a 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

#### **1. Diagnóstico**

O Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE, assumiu que realizou o autodiagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados para a elaboração do Plano de Igualdade de Género de 2024, tendo em conta o Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade anuais e a matriz de diagnóstico disponibilizada na plataforma da CITE.

Este Plano apresenta uma caracterização geral dos recursos humanos da organização, desagregados por sexo, em termos de igualdade de género a 30 de junho de 2023 – evolução da distribuição dos efetivos entre homens e mulheres por escalões etários, por grupo profissional, por nível de escolaridade e composição dos cargos de direção, chefia e coordenação.

#### **1.1. Objetivo**

O plano para a igualdade do Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE tem por objetivo ser uma ferramenta que permita e favoreça a implementação, a transversalização e a operacionalização de medidas que diligenciem a igualdade de género no âmbito hospitalar, assumindo-se como uma ferramenta de gestão que simplifique e organize todo o processo de operacionalização das resoluções referidas.

## 1.2. Componentes de intervenção

Os objetivos deste Plano encontram-se divididos pelas seguintes dimensões, associadas às áreas constantes no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, concretamente:

- Informação e comunicação;
- Recrutamento e seleção;
- Acesso à formação;
- Progressão na carreira;
- Acesso a funções de chefia, incluindo a direção de topo;
- Sistemas de avaliação de desempenho;
- Regimes de trabalho e vínculos contratuais.

## 1.3. Calendário de execução

O período de vigência do Plano para a Igualdade é de 2024.

## 1.4. Acompanhamento e avaliação

O Plano refere que o Comité para a Igualdade de Género do Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE tem a responsabilidade de monitorizar anualmente o respetivo plano para a igualdade de género, assumindo o compromisso de o comunicar, rever ou atualizar sempre que entender necessário, com a aprovação do Conselho de Administração do referido Centro Hospitalar.

## II – Análise Técnica

Da análise do referido Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- O Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, E.P.E. fez um balanço ao efetuar o seu autodiagnóstico em matéria de igualdade de género, especificando as suas práticas empresariais que intervêm nas diversas dimensões da igualdade de género. Refere ter tido em conta o Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade anuais, a respetiva Matriz do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas. E submeteu o respetivo autodiagnóstico em matéria de igualdade de género.
- O Plano para a Igualdade - documento em formato *pdf* enviado para o correio eletrónico da CITE, refere que os questionários relativos ao autodiagnóstico, plano e índice foram submetidos no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas - <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>. Na referida Plataforma apenas se encontram registadas as respostas ao questionário relativo ao autodiagnóstico, não tendo sido apresentado o Plano com o conjunto de medidas a implementar, de acordo com a Matriz do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, conforme disponibilizado e recomendado pela CITE.

- Desta forma, verifica-se uma total ausência na apresentação de um plano de ação com a indicação de: objetivos, medidas, departamentos responsáveis, calendarização, indicadores de resultado, metas, o impacto esperado para cada medida e a respetiva identificação dos recursos financeiros envolvidos em cada uma delas.
- Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, elementos esses que se revestem de extrema importância, uma vez que permitem proceder aos ajustamentos necessários ou para reforçar as medidas que assim o exijam.
- Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das medidas e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.

### III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade do **Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, 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, informa-se que se encontra disponível no site da CITE o Guião em: [https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos\\_Igualdade\\_Guiao.pdf](https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf).
- 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>.
- Congratula-se o facto de o Plano para a Igualdade integrar o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e analisar as assimetrias de género, com base na análise dos resultados do diagnóstico.
- É essencial a apresentação de um plano de ação com a indicação de: objetivos, medidas, departamentos responsáveis, calendarização, indicadores de resultado, metas, o impacto esperado para cada medida e a respetiva identificação dos recursos financeiros envolvidos em cada uma delas.
- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis, devendo cada medida ter definida, além da calendarização específica, uma metodologia de monitorização da medida e o impacto esperado da mesma.

- Recomenda-se a utilização de linguagem inclusiva ao longo do Plano. Esta deve especificar o sexo e neutralizar ou abstrair-se a referência sexual. A linguagem não deve reforçar estereótipos e papéis sociais de género. Deve ser utilizada a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja o uso da terminologia: “trabalhadoras/es”.
- Por fim, sugere-se a alteração da linguagem inclusiva no tratamento dos dados estatísticos, ou seja, utilizar o termo sexo em vez do termo género, e não usar o termo género no contexto da promoção da igualdade entre mulheres e homens.
- Informa-se que a CITE se encontra disponível para eventuais esclarecimentos e/ou apoio na utilização do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, através do e-mail: [planosigualdade@cite.pt](mailto:planosigualdade@cite.pt), bem como no apoio às entidades/empresas na elaboração do plano para a igualdade, através de formação nos Laboratórios de Igualdade, presencialmente e a distância.

Lisboa, 22 de novembro de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 20 de dezembro de 2023, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata.

AMC/MRF