

RECOMENDAÇÃO N.º 25/CITE/2023

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

Assunto: Análise técnica do Plano para a Igualdade do Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil.

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**.

I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade do **Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil** corresponde a 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

O Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, 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 31 de dezembro de 2022 – evolução da distribuição dos efetivos entre homens e mulheres por tipo de vínculo, por grupo profissional e por escalões de remuneração.

1.1. Objetivo

O Plano para a Igualdade do Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil tem como objetivo promover um ambiente de trabalho assente em princípios da igualdade, dignidade e respeito mútuo, através da promoção da igualdade de oportunidades para todas as pessoas.

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:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho,

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 a execução do mesmo é assumida pela gestão de topo da instituição e será alvo de acompanhamento contínuo, no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos seus objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

II – Análise Técnica

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

- O Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil 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, bem como as recomendações da CITE ao Plano de Igualdade de Género para 2021 – tendo em conta que os planos relativos a 2022 e 2023 não mereceram recomendações por parte da CITE.
- O Plano está construído em termos de objetivos, medidas, departamentos responsáveis e calendarização, estando em falta os indicadores de resultado, metas, o impacto esperado para cada medida e a respetiva identificação dos recursos financeiros envolvidos em cada uma delas. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.

- Não há indicação da calendarização de execução das medidas, apenas a referência ao ano de 2024, pelo que não se consegue perceber se existe uma precedência ou prioridades na sua execução.
- 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.
- Também os indicadores não são mensuráveis, o que não irá facilitar a avaliação dos mesmos e conseqüente monitorização.
- 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 **Instituto Português de Oncologia de Coimbra**:

- 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.
- 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 do 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 e, por conseguinte, intervir nas seguintes dimensões da igualdade de género, designadamente: a igualdade no acesso ao emprego; formação inicial e contínua, a igualdade nas condições de trabalho, a proteção na parentalidade, na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e na prevenção da prática de assédio no trabalho, de forma a alcançar a igualdade entre mulheres e homens na organização.
- 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.

- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, o Plano necessita de dar visibilidade aos indicadores de resultado, pois estes deverão ser mensuráveis, para serem acompanhados. Sugere-se, por exemplo: i) número de notícias ou visualizações divulgadas no website e na internet; ii) número de pessoas envolvidas desagregadas por sexo; iii) número de mulheres e homens abrangidos/as pelas diferentes medidas. Em relação às metas, poderão ser utilizadas, por exemplo, a percentagem de pessoas a abranger num determinado período de tempo.
- 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.
- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras, ou às suas estruturas representativas, relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da empresa do Instituto Português de Oncologia de Coimbra.
- 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, 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