

RECOMENDAÇÃO N.º 30/ CITE/ 2024

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade do **Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, E.P.E..**

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

I – 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 do Porto Francisco Gentil, E.P.E..**

II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade do **Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, E.P.E.**, corresponde a 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

2.1. Diagnóstico

O **Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, E.P.E.**, refere ter efetuado o autodiagnóstico com base na Matriz de apoio ao diagnóstico, elaborada nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e do Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade. Na caracterização dos recursos humanos da organização foram apresentados os dados desagregados por sexo, à data de 31/12/2023, concretamente: evolução da distribuição dos efetivos entre homens e mulheres por faixa etária, por nível de escolaridade, por grupo profissional, por antiguidade, por vínculo, por cargos de direção/chefia e por remuneração.

2.2. Objetivo

O **Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, E.P.E.**, assume respeitar e reconhecer que os direitos humanos devem ser considerados fundamentais e universais, pautando a sua conduta pelo seu rigoroso respeito; compromete-se assim a promover o respeito pela igualdade de oportunidades para todas as suas pessoas trabalhadoras e potenciais trabalhadores/as.

2.3. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado em três componentes da gestão empresarial, com um conjunto de dimensões associadas no âmbito da igualdade de género, e que integram o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, concretamente:

1. Planeamento estratégico
 - Estratégia, missão e valores da empresa
2. Gestão de recursos humanos e recrutamento e seleção
 - Gestão de carreiras e remunerações
 - Diálogo social, participação de profissionais
 - Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho
 - Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
 - Formas inovadoras de organização do trabalho
 - Benefícios diretos a profissionais, trabalhadoras e suas famílias
 - Proteção na maternidade e na paternidade e assistência à família
3. Comunicação
 - Comunicação interna e externa

2.4. Calendário de execução

Apesar da referência no Plano ao ano de 2025, nenhuma das medidas surge com a devida calendarização de execução.

2.5. Acompanhamento e avaliação

O Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, E.P.E. não refere como serão efetuados o acompanhamento e a monitorização do Plano para a Igualdade.

III – ANÁLISE TÉCNICA

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

- Foi realizado o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género, e foram identificados os instrumentos utilizados para a realização do mesmo e apresentados os resultados obtidos.
- O Plano está construído apenas em termos de medidas, estando em falta os departamentos responsáveis, as áreas envolvidas, os indicadores de resultado, as metas e a calendarização, bem como o impacto esperado para cada medida e respetiva identificação dos recursos financeiros envolvidos em cada medida.

- Enumera-se um conjunto de medidas a implementar, como sendo as áreas a melhorar ou de reforço das boas práticas da organização. Contudo, não há elementos que permitam fundamentar a necessidade de intervir nestas áreas funcionais da organização, de forma a contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos.
- Não há indicação da calendarização de execução das medidas, 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.
- 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.

III – RECOMENDAÇÕES

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade IPO Porto:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, está disponível no website da CITE um Guião de apoio à 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.
- Para ser eficaz, o processo de construção de um Plano para a Igualdade deve ter em conta as necessidades identificadas na organização, através do respetivo diagnóstico que integra as medidas que devem ser operacionais, mensuráveis e com indicação do orçamento (em espécie ou com verbas).
- Sugere-se a criação de um Comité para a Igualdade ou uma Task-Force que possa potenciar a implementação do Plano preconizado, envolvendo toda a organização, que deverá incorporar não apenas os elementos da Administração e do departamento de Recursos Humanos mas, igualmente, elementos oriundos de todos os departamentos/unidades da organização em questão, tendo em conta a representatividade de ambos os sexos.
- 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.
- A monitorização e a avaliação do Plano consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir

correções.

- Para além da identificação da equipa responsável e referência à monitorização regular do Plano, recomenda-se a concretização do sistema de monitorização intercalar, nomeadamente através da indicação dos instrumentos a utilizar, bem como dos indicadores que se pretende acompanhar. Podem, ainda, ser identificados os riscos inerentes à execução de cada medida, assim como os procedimentos de atuação caso tal ocorra, quer em sede de monitorização ou de avaliação.
- Recomenda-se a utilização de linguagem inclusiva ao longo do Plano. 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, 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.
- 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 de 2025.

Lisboa, 12 de dezembro de 2024

Aprovada por maioria dos membros da CITE, em 30 de dezembro de 2024, com declaração de voto 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.

AMC/MRF