

RECOMENDAÇÃO Nº 138/CITE/2021

Nome da entidade: Centro Hospitalar Universitário Cova da Beira, E.P.E.

Assunto: Análise Técnica de Plano para a Igualdade do Centro Hospitalar Universitário Cova da Beira, 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 Centro Hospitalar Universitário Cova da Beira, E.P.E.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

O Centro Hospitalar Universitário Cova da Beira, E.P.E., aplicou o autodiagnóstico para avaliação da situação de igualdade de género na entidade através do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas da CITE. O Centro Hospitalar apenas programa uma medida para o ano em curso, desconhecendo-se a necessidade de outras dimensões de igualdade de género de intervenção prioritárias: a Igualdade nas condições de trabalho; a Proteção na parentalidade; a Igualdade remuneratória; a Igualdade no acesso a emprego e a Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, que deverão ser cumpridos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivos

Os objetivos do Plano para a Igualdade anual do Centro Hospitalar Universitário Cova da Beira, E.P.E. visam promover a dessegregação sexual e promover um maior equilíbrio entre mulheres e homens na organização.

1.2. Componentes de intervenção

As áreas de intervenção descritas no Plano para a Igualdade do Centro Hospitalar Universitário Cova da Beira, E.P.E., priorizam o lançamento de uma campanha de incentivo à participação de homens ou de mulheres através de ações de formação dirigidas a profissionais com funções em que um dos sexos esteja sub-representado.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é para o ano de 2022.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Centro Hospitalar Universitário Cova da Beira, E.P.E. não menciona a forma de monitorização do Plano para a Igualdade anual, mas a medida apresentada no Plano será assegurada pelos Serviços de Recursos Humanos e dos responsáveis pela formação.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, 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 o Centro Hospitalar Universitário Cova da Beira, E.P.E. realizou o respetivo diagnóstico, tendo como base a Matriz de apoio constante no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas da CITE.
- No Plano de Igualdade apresentado, foi identificada a intervenção na dimensão da igualdade de género, designadamente na “Formação inicial e contínua”, com um objetivo e uma medida descrita sobre o “lançamento de uma campanha de incentivo à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado, no sítio eletrónico da empresa”. Esta medida apresenta um indicador de resultado, uma meta, um orçamento e os departamentos envolvidos na sua execução.

MEDIDAS

DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Lançamento de uma campanha de incentivo à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado, no	Serviço de Recursos Humanos	Serviço de Recursos Humanos e Formação	2100	Nº colaboradores com formação	200 Colaboradores	

sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente), por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, durante o período em que decorrem as inscrições para a ação de formação [especificar o período]						
---	--	--	--	--	--	--

III – Recomendações

- 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 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 intervir nas seguintes dimensões da igualdade de género: 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 a importância de, previamente à elaboração do Plano, auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como as suas estruturas representativas, 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 estão a ser alcançados.

Lisboa, 14 de março de 2022

Aprovada por unanimidade pelos membros da CITE, na reunião plenária de 30 de março 2022, conforme consta da respetiva ata e lista de presenças anexas.