

RECOMENDAÇÃO Nº 2/CITE/2024

Nome da entidade: Unidade Local de Saúde do Arco Ribeirinho, E.P.E.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa Unidade Local de Saúde do Arco Ribeirinho, 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 da **Arco Ribeirinho, E.P.E.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da empresa **Arco Ribeirinho, E.P.E.** corresponde a 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A empresa **Arco Ribeirinho, E.P.E.** efetuou o diagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas da CITE, utilizando a Matriz de Apoio ao Diagnóstico. A partir dos resultados obtidos no autodiagnóstico, identificou as dimensões, tendo apresentado 17 medidas para implementação no Plano para a Igualdade de 2025.

Na elaboração do Plano para a Igualdade, a empresa caracterizou os seus recursos humanos desagregados por sexo, aplicando o n.º 1 do art.º 4.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, com a proporção de pessoas de cada sexo designadas para os órgãos de administração e órgãos de fiscalização.

1.1. Objetivos

O plano foi elaborado representa o compromisso da **Arco Ribeirinho, E.P.E.** em matéria de igualdade de género, definindo objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

1.2. Componentes de intervenção

A **Arco Ribeirinho, E.P.E.** apresentou o seu o Plano para a Igualdade em 2025, de acordo com a Matriz de apoio de diagnóstico do Guião para efeito de elaboração dos Planos de Igualdade anuais, conforme artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Para efeitos de execução do Plano para a Igualdade de 2025, e conforme o n.º 1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, a empresa **Arco Ribeirinho, E.P.E.** propõe-se a implementar as 17 medidas identificadas e assentes no resultado do diagnóstico, nas seguintes dimensões:

- Estratégia missão e valores;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;

- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;
- Prevenção de práticas de assédio.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do Plano para a Igualdade é o ano de 2025.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Para além da elaboração do presente Plano para a Igualdade, a **Arco Ribeirinho, E.P.E.** assegura a implementação do Plano, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, tendo sido criada uma *Task Force* para acompanhamento da temática da Igualdade.

II – Análise Técnica

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

- A **Arco Ribeirinho, E.P.E.** realizou o diagnóstico diretamente no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, utilizando os seus resultados para a elaboração do seu Plano para a Igualdade de 2025, cumprindo os termos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- O Plano está construído de acordo com a Matriz de Apoio à Monitorização da Execução do Guião para efeito da elaboração do Plano para a Igualdade anual, nos termos do disposto do n.º 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

II – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **Arco Ribeirinho, 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 em https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf/b4797134-20e2-4132-bbf7-525d5e80a5d6
- De acordo com a legislação acima referida, a CITE disponibiliza o 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 em: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- Ressalva-se a importância na elaboração do plano centrado nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir, bem como prever situações futuras e padrões discriminatórios para alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens na empresa.

- Salieta-se a importância de auscultar os/as trabalhadores/as da **Arco Ribeirinho, E.P.E.**, bem como as suas estruturas representativas, de modo a adequar as medidas estratégicas ao contexto organizacional, e validar quais os efeitos requeridos para a sua implementação e monitorização.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, recomenda-se que os indicadores sejam mensuráveis e quantificáveis, e que incluam as metas a serem atingidas, a fim de possibilitar a avaliação dos resultados das ações deste Plano.
- 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 medidas, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se pretendem implementar com o Plano para a Igualdade da **Arco Ribeirinho, E.P.E.**

Lisboa, 11 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.

CSS/MRF