

RECOMENDAÇÃO N.º 33/CITE/2024

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da **Unidade Local de Saúde do Tâmega e Sousa, E.P.E.**

Nome da entidade: **Unidade Local de Saúde do Tâmega e Sousa, 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 da **Unidade Local de Saúde do Tâmega e Sousa, E.P.E.**

II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da **Unidade Local de Saúde do Tâmega e Sousa, E.P.E.** corresponde ao ano 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

2.1. Diagnóstico

A **Unidade Local de Saúde do Tâmega e Sousa, E.P.E.** afirma 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 31/07/2024, concretamente: 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.

Objetivo

O Plano para a Igualdade da **Unidade Saúde Local de Saúde do Tâmega e Sousa, E.P.E.** tem por objetivo ser um instrumento 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 na organização.

Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade não se encontra estruturado nas seguintes dimensões da igualdade de género, que integram o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Equilíbrio saudável da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

2.2. Calendário de execução

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

2.3. Acompanhamento e avaliação

A **Unidade de Saúde Local de Saúde do Tâmega e Sousa, E.P.E.** refere que assume o compromisso de acompanhar e monitorizar o Plano para a Igualdade, envolvendo o Conselho de Administração e o Comité para a Igualdade de Género.

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.
- O Plano está construído apenas em termos de medidas, estando em falta os departamentos responsáveis, as áreas envolvidas, os indicadores de resultado, metas e 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.

III – RECOMENDAÇÕES

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **Unidade de Saúde Local do Tâmega e Sousa, E.P.E.:**

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, está disponível no website da CITE de 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.
- O processo de construção de um Plano para a Igualdade, para ser eficaz, deve ter em conta as necessidades identificadas na organização através do respetivo diagnóstico, e as medidas que integra devem ser operacionais, mensuráveis. Deve, igualmente, indicar a definição do orçamento (em espécie ou com verbas).
- 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 são etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir correções.
- 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”.
- Sugere-se, ainda, 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