

## RECOMENDAÇÃO N.º 14/CITE/2023

**Nome da entidade: Viseu Novo – Sociedade de Reabilitação Urbana, S.A.**

**Assunto: Análise técnica de Plano para a Igualdade da empresa Viseu Novo – Sociedade de Reabilitação Urbana, S.A.**

### 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 empresa **Viseu Novo – Sociedade de Reabilitação Urbana, S.A.**

### I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da empresa **Viseu Novo – Sociedade de Reabilitação Urbana, S.A.** corresponde a 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

#### • Diagnóstico

A empresa **Viseu Novo – Sociedade de Reabilitação Urbana, S.A.** efetuou um autodiagnóstico tendo por base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponível no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas.

Apresentou uma caracterização dos recursos humanos da empresa para a elaboração do Plano para a Igualdade de 2024, bem como indicadores com os dados desagregados por sexo.

O Plano para a Igualdade norteou-se pelas orientações da metodologia definida no Guião produzido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e utilizou a segunda Matriz para a monitorização das medidas do Plano para a Igualdade.

#### .1. Objetivos

O Plano para a Igualdade da empresa **Viseu Novo - Sociedade de Reabilitação Urbana, S.A.** contempla um conjunto de medidas a desenvolver na área da igualdade de género.

O presente Plano para a Igualdade tem como objetivos os princípios de uma Política de Igualdade de Género que visam à implementação de um conjunto de medidas a promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, consagrando os princípios e valores inerentes a todas as dimensões da igualdade de género.

O Plano, a **Viseu Novo – Sociedade de Reabilitação Urbana, S.A.**, pretende promover a igualdade de género e corrigir as assimetrias existentes entre mulheres e homens na empresa.

## .2. Componentes de intervenção

As áreas estratégicas do Plano para a Igualdade estão em conformidade com os compromissos assumidos em matéria de responsabilidade social, diversidade e direitos humanos, mas as medidas estão de acordo com a segunda Matriz do Guião conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

A empresa propõe uma intervenção de continuidade nas políticas de igualdade de género nos planos transatos. Propõem para o plano 2024, medidas de igualdade entre homens e mulheres, designadamente: a igualdade de acesso ao emprego, a proteção na parentalidade e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

## .3. Calendário de execução

O período para a aplicação do Plano para a Igualdade é de 2024.

## .4. Acompanhamento e avaliação

A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e a monitorização das medidas quer na execução, quer na implementação e correção das mesmas.

Para o efeito, a aplicação da Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano é a metodologia indicada no Guião para a elaboração do Plano para a Igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

## II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade apresentado, há a realçar os seguintes pontos:

- O Plano para a Igualdade da empresa **Viseu Novo – Sociedade de Reabilitação Urbana, S.A.**, encontra-se 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 cada entidade deve começar por realizar um autodiagnóstico tendo como base a Matriz de apoio ao autodiagnóstico.

## III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **Viseu Novo – Sociedade de Reabilitação Urbana, S.A.**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião de apoio à elaboração do Plano para a Igualdade anual, 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 o mesmo está disponível em [https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos\\_Igualdade\\_Guiao.pdf/b4797134-20e2-4132-bbf7-525d5e80a5d6](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, 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 em: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- Para o efeito, os objetivos e as medidas do Plano devem estar relacionados com os indicadores de resultado e as metas, tendo em conta as respostas identificadas no autodiagnóstico. A calendarização deverá ser mais específica para se definir melhor a periodicidade das medidas no desenvolvimento do Plano.
- Sugere-se, ainda, para que a monitorização seja efetiva, devendo ter um/a interlocutor/a para a área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens (Conselheiro/a, ou outro modelo task-force, comité de igualdade), designado pelo Conselho de Administração, que coordenará a implementação e a monitorização do Plano para a Igualdade.
- Para haja uma melhor adequação dos indicadores de resultado, os mesmos devem ser operacionais e mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados, como exemplos: n.º de notícias ou n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo.
- Quanto às metas, sugere-se alterações, damos como exemplos de metas: as percentagens %; 100% de pessoas abrangidas; ou o período de tempo, por semestre, por trimestre, de forma a medir os resultados das medidas deste Plano.
- 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 proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- Todos os requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar novas medidas que se querem concretizar no Plano para a Igualdade desta empresa.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da empresa **Viseu Novo – Sociedade de Reabilitação Urbana, S.A.**
- 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](mailto: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, 20 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.

PN/MRF

