

RECOMENDAÇÃO N.º 21/CITE/2024

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa **WISEU NOVO - SOCIEDADE DE REABILITAÇÃO URBANA S.A.**

Nome da entidade: **WISEU NOVO - SOCIEDADE DE REABILITAÇÃO URBANA S.A.**

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 empresa **WISEU NOVO - SOCIEDADE DE REABILITAÇÃO URBANA S.A.** para o ano 2025.

II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da **WISEU NOVO - SOCIEDADE DE REABILITAÇÃO URBANA S.A.**, correspondente ao ano 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

2.1. Diagnóstico

A empresa **Viseu Novo - Sociedade de Reabilitação Urbana S.A.** efetuou uma análise interna de autodiagnóstico, tendo por base a segunda 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.

A empresa **Viseu Novo - Sociedade de Reabilitação Urbana S.A.** procedeu à caracterização dos recursos humanos da organização com apresentação dos dados desagregados por sexo, mas não foi mencionada a composição dos órgãos sociais da empresa.

2.2. Objetivo

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

O presente Plano para a Igualdade tem como objetivos garantir a promoção da igualdade entre mulheres e homens e criar mecanismos institucionais que promovam as questões da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e na proteção da parentalidade.

2.3. Componentes de intervenção

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

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Proteção da parentalidade;
- Conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar;
- Prevenção do assédio no trabalho.

2.4. Calendário de execução

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

2.5. Acompanhamento e avaliação

A monitorização das medidas será realizada anualmente, de forma a parametrizar o início e o fim da medida, com o intuito se de poder observar ao longo do processo de implementação, se as estratégias a serem aplicada cumprirão e/ou alcançar os resultados desejados.

Esta monitorização deverá ser levada a cabo por um/a interlocutor/a para a área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens (Conselheiro/a, *Task-Force* ou Comité de Igualdade), designado pelo Conselho da Administração, que coordenará a implementação e a monitorização do plano para a igualdade. O Plano para a Igualdade da empresa não menciona o tipo de monitorização a ser usado no processo de acompanhamento das medidas no plano.

III – ANÁLISE TÉCNICA

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

- A empresa **Viseu Novo - Sociedade de Reabilitação Urbana S.A.** realizou o autodiagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados como input para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2025.
- O Plano contempla as dimensões de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, as medidas, as unidades orgânicas responsáveis e suas metas. Quanto aos indicadores, apesar de terem definido, não são muito claros e nem mensuráveis, sendo este requisito fundamental para que se possa avaliar a execução das ações, bem como a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- As medidas estão em conformidade com os três objetivos, mas não ficaram definidos os indicadores de resultado e as metas para cada uma das medidas, com vista à

implementação do Plano para a Igualdade.

III – RECOMENDAÇÕES

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

- 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 e mensuráveis.
- 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 e 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 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.
- Recomenda-se a identificação dos órgãos de administração e de fiscalização de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- 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, 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.

PN/MRF