

## RECOMENDAÇÃO Nº 52/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**

#### **1. Diagnóstico**

A empresa **Viseu Novo – Sociedade de Reabilitação Urbana, S.A.** não efetuou um autodiagnóstico sobre a igualdade de género na empresa, através do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas. Mas usou os resultados do anterior autodiagnóstico de 2021, para a elaboração do Plano para a Igualdade de 2023.

A empresa não apresentou uma caracterização dos recursos humanos atualizada com os dados estatísticos desagregados por sexo. Apresentou os indicadores entre mulheres e homens nos órgãos sociais da empresa de forma muito equilibrada.

O Plano para a Igualdade norteou-se pelas orientações e a metodologia definidas 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.

#### **1.1. Objetivos**

Os objetivos do Plano para a Igualdade da empresa **Viseu Novo – Sociedade de Reabilitação Urbana, S.A.** enquadram-se num conjunto de medidas selecionadas a desenvolver na área da Igualdade de Género, devendo ser operacionalizados através de indicadores relacionados com as medidas apresentadas.

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.

#### **1.2. 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 não 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 espelhadas nos planos anteriores (2021 e 2022) através da implementação de

medidas que visam à igualdade entre homens e mulheres, designadamente a igualdade de acesso de trabalho, a proteção na parentalidade, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

O Plano apresenta três medidas de continuidade do ano anterior.

### 1.3. Calendário de execução

O período para a aplicação do Plano para a Igualdade é de 2023.

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

A monitorização das medidas deve ser 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 aplicadas cumprirão e/ou alcançar os resultados desejados.

Para além de que, a 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.

## 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 diagnóstico interno, tendo como base a matriz de apoio ao autodiagnóstico disponibilizada.
- A empresa **Viseu Novo – Sociedade de Reabilitação Urbana, S.A.**, não realizou o autodiagnóstico sobre a situação das mulheres e dos homens da empresa.
- O plano apresentado pretende dar continuidade do plano anterior, mas também pretende melhorar e definir as metas aplicáveis para a concretização das medidas.
- A empresa seguiu a segunda Matriz do Guião da CITE para a elaboração do plano para a igualdade, tendo delineado três medidas, tendo por base as cinco áreas de acordo com o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- 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, que determina a produção de um Guião para efeito da 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, está disponível no website da CITE.

Sugere-se a utilização da Matriz de apoio ao autodiagnóstico do Guião da CITE ou do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, para caracterizar a situação das mulheres e dos homens da empresa, com os dados desagregados por sexo.

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.

As monitorizações de medidas deverão compreender os indicadores de resultados de forma mensurável, o departamento responsável, os recursos humanos e os recursos financeiros, tal como o aplicaram em algumas medidas, mas também o deverão fazê-lo em termos de metodologia de monitorização, avaliação e calendarização. Para o efeito, procura-se que seja definida uma estratégia de forma a monitorizar e avaliar o Plano para a Igualdade.

Para a operacionalização dos objetivos e medidas, o Plano requer a reformulação de alguns dos indicadores de resultado nomeadamente, tornando-os mesuráveis e operacionais. Estes requisitos 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 da empresa **Viseu Novo – Sociedade de Reabilitação Urbana, S.A.**

Lisboa, 12 de abril de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 12 de abril de 2023, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, 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