

## **RECOMENDAÇÃO Nº 137/CITE/2022**

**Nome da entidade:** Grupo Vista Alegre e Atlantis, SGPS, S.A.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade do Grupo Vista Alegre Atlantis, 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 Vista Alegre.

### **Caracterização do Plano para a Igualdade**

O Plano para a Igualdade da Vista Alegre, de 2022, surge na sequência da legislação em vigor, dando continuidade ao plano anteriormente apresentado em 2021.

#### **1. Diagnóstico**

Segundo a VAA, realizou-se o autodiagnóstico nos termos propostos pela matriz de apoio, conforme Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de junho. Foram identificadas as dimensões da igualdade de género que mais careciam de intervenção, os objetivos as ações, as medidas, a caracterização em matéria de igualdade de género com os dados desagregados por sexo.

##### **1.1 Objetivo**

A VAA sempre se pautou por uma visão focada na inovação e qualificação dos seus produtos, tendo por base atração, a integração, a retenção de talentos e a igualdade de género, promovendo as melhores condições para trabalhadores/as concretizarem os seus objetivos profissionais e pessoais bem como os familiares.

##### **1.2. Componentes de intervenção**

Os objetivos deste Plano encontram-se divididos pelas seguintes dimensões:

A Estratégia, Missão e Valores da empresa; a Igualdade no Acesso ao Emprego, a Formação inicial e contínua; a Igualdade nas condições de trabalho; a Proteção na parentalidade; a Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e a Prevenção da prática de assédio no trabalho. Existem também medidas que são de continuidade do Plano para Igualdade do ano anterior.

##### **1.3. Calendário de execução**

O período de vigência abarca o período correspondente ao ano de 2022.

##### **1.4. Acompanhamento e avaliação**

A VAA criou em 2021 um “Comité para a Igualdade”, que assegurará a monitorização, avaliação e execução das medidas do presente Plano.

## II – Análise Técnica

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

- De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4.º do Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de junho, foi produzido um Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, sendo que cada entidade deve começar por realizar o autodiagnóstico tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada online pela CITE.
- No Plano é referido a constituição dos órgãos sociais (33.36% de mulheres e 66.77% de homens), que estão de acordo com o cumprimento do disposto na Lei N.º 62/2017, de 1 de agosto.
- Face aos resultados do autodiagnóstico, a VAA referiu no seu Plano para a Igualdade a informação sobre as dimensões em matéria de igualdade de género, os objetivos, as medidas, as unidades orgânicas, os recursos humanos responsáveis, o orçamento, os indicadores de resultado e as metas para cada medida.
- A VAA, considerou prioritária a adoção de medidas transversais de comunicação, formação e o acompanhamento das trabalhadoras/as em matéria de igualdade de género, ainda que os valores e os princípios associados à temática em causa já integrem a cultura organizacional do Grupo Vista Alegre Atlantis.
- Das doze medidas apresentadas no Plano, existem três medidas de carácter obrigatório, sendo as restantes medidas facultativas, algumas de continuidade do Plano do ano anterior. Todas as medidas são relevantes para a concretização da política de igualdade de género na empresa.
- A título de exemplo, a VAA procedeu à divulgação da política de prevenção do assédio, consagrada no Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho adotado pelo Grupo Vista Alegre Atlantis, dando a conhecer o que se entende por assédio, quais os procedimentos que as trabalhadoras/os dispõem quando são vítimas de assédio ou têm conhecimento da existência de situações de assédio, informando do procedimento de denúncia a seguir.
- As recomendações elaboradas pela CITE ao Plano para a Igualdade do ano anterior, foram todas incorporadas neste Plano para a Igualdade de 2022.

### III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da Vista Alegre e Atlantis:

- 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 o Guião em: [https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos\\_Igualdade\\_Guiao.pdf](https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf).
- A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (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 através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>.
- Assim, sugere-se que na elaboração do Plano para a Igualdade deverá utilizar os seguintes instrumentos: o Guião e/ou o Portal para elaboração do autodiagnóstico e do Plano para a Igualdade Anual.
- O Plano para a Igualdade deve integrar o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e analisar as assimetrias de género, com base na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, intervir nas seguintes dimensões da igualdade de género, designadamente a igualdade no acesso ao emprego; a igualdade nas condições de trabalho; a igualdade remuneratória; a proteção na parentalidade e na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, de forma a alcançar a igualdade entre mulheres e homens na organização.
- Salienta-se também a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, para adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular, assim como em sede da monitorização, para que se possa validar que os efeitos requeridos através da implementação das medidas estão a ser atingidos.

Lisboa, 23 de fevereiro de 2022

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, a 2 de março de 2022, conforme consta da respetiva ata e lista de presenças anexas.