

RECOMENDAÇÃO Nº 51/CITE/2023

Nome da entidade: Grupo Vista Alegre e Atlantis, S.G.P.S., S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade do Grupo Vista Alegre e Atlantis, S.G.P.S., 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 do **Grupo Vista Alegre e Atlantis, S.G.P.S., S.A.**

I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade do **Grupo Vista Alegre e Atlantis, S.G.P.S., S.A.** de 2023. E surge na sequência da legislação em vigor, dando continuidade ao plano anteriormente apresentado em 2022.

1. Diagnóstico

O **Grupo Vista Alegre e Atlantis, S.G.P.S., S.A.**, utilizou o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, para a realização do autodiagnóstico e a elaboração do Plano para a Igualdade, de acordo com a Matriz de apoio do Guião, produzido pela CITE.

Referenciou um conjunto de indicadores de resultado sobre a caracterização dos recursos humanos, com os dados desagregados por sexo.

1.1 Objetivo

O **Grupo Vista Alegre e Atlantis, S.G.P.S., S.A.** sempre se pautou por uma visão focada na inovação e qualificação dos seus produtos, tendo por base a integração das pessoas, a retenção de talentos e melhores condições de trabalho para os/as trabalhadores/as concretizarem os seus objetivos profissionais, familiares e pessoais.

1.2. Componentes de intervenção

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

- Estratégia, Missão e Valores da empresa;
- Igualdade no Acesso ao Emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da vida profissional e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

As medidas são de continuidade do Plano para Igualdade do ano anterior.

1.3. Calendário de execução

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

1.4. Acompanhamento e avaliação

Grupo Vista Alegre e Atlantis, S.G.P.S., S.A. criou em 2021 um Comité para a Igualdade, que assegura a monitorização, avaliação e a execução das medidas do presente Plano para a Igualdade.

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 diagnóstico interno tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada no website da CITE.
- O **Grupo Vista Alegre e Atlantis, S.G.P.S., S.A.** referiu que tem uma taxa de representatividade de mulheres e homens nos órgãos sociais: 33.36% de mulheres e 66.77% de homens.
- O Plano para a Igualdade contempla as diversas dimensões da igualdade de género, tem doze medidas e em cada uma das medidas tem os objetivos, as medidas, as unidades orgânicas; os recursos humanos responsáveis e envolvidos na implementação, o orçamento, os indicadores de resultado e as metas.
- Verificou-se que o Plano tem algumas das medidas que são do anterior Plano e foram também adotadas as recomendações aprovadas pela CITE.

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade do **Grupo Vista Alegre e Atlantis, S.G.P.S., 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 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 website da CITE.
- 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>.

- A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, é a metodologia indicada, e é parte integrante do Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, o Plano deu visibilidade na maioria dos indicadores de resultado, pois só desta forma permitem ser mensuráveis, para melhor serem acompanhados. Sugere-se, por exemplo: i) número de notícias ou visualizações divulgadas no website e na internet; ii) número pessoas envolvidas desagregadas por sexo; iii) número de mulheres e homens abrangidos/as pelas diferentes medidas. Em relação às metas, poderão ser utilizadas, por exemplo, a percentagem de pessoas a abranger num determinado período de tempo.
- 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.
- Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar atempadamente as necessárias medidas corretivas.
- Recomenda-se a utilização de linguagem inclusiva ao longo do Plano. Esta deve especificar o sexo e neutralizar ou abstrair-se a referência sexual. A linguagem não deve reforçar estereótipos e papéis sociais de género. Deve utilizar a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja o uso da terminologia “trabalhadoras/es”, e não o chamado “masculino genérico” ou “falso neutro”, que torna as mulheres invisíveis na linguagem, e hierarquiza as relações de género, colocando as mulheres numa posição subalterna à dos homens;
- Por fim, sugere-se 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 géneros no contexto da promoção da igualdade entre mulheres e homens.
- No caso de haver interesse por uma formação sobre Linguagem Inclusiva entre outras temáticas de Igualdade de Género, poderá inscrever-se nos Laboratórios de Igualdade promovidos pela a CITE.

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.

MDC