

# PLANO PARA A IGUALDADE 2020

VAA - VISTA ALEGRE ATLANTIS SGPS, S.A.



## VAA – Vista Alegre Atlantis SGPS, S.A.

### Plano para a Igualdade 2020

#### PREÂMBULO

A VAA – Vista Alegre Atlantis SGPS, S.A., constitui-se como um grupo posicionado no sector da cerâmica e cristalaria, cujo percurso histórico, desde a sua génese em 1 de Julho de 1824, sempre se pautou por uma visão focada na inovação e na qualificação dos seus produtos tendo por base uma matriz de atração, integração, retenção de talentos e igualdade, com uma orientação objectiva para criar as melhores condições para os seus colaboradores concretizarem os objectivos profissionais (*numa óptica de capacitação e condições de sucesso no trabalho*) e pessoais (*com base no fomento de uma conjuntura na envolvente à empresa que garanta aos colaboradores as condições sociais e familiares para a sua plena realização numa matriz que inclui habitação, cultura, desporto, lazer, saúde, tempos livres e ensino*).

A sua sede, localizada no Lugar da Vista Alegre, é espelho desta política ao integrar com a fábrica, o bairro operário, o teatro, a capela, o museu, o clube desportivo e todas as outras valências que constituem o universo Vista Alegre.

#### INTRODUÇÃO

No contexto da experiência de um percurso histórico de quase dois séculos, que a empresa vai completar em 2024, em que, desde a sua fundação, assumiu uma vontade de inovação numa óptica abrangente, começando nos processos, fabrico e *design*, que sempre integrou com pilares essenciais para a sua dinâmica como são o garantir condições pessoais, sociais, culturais e profissionais no âmbito do seu universo, privilegiando temas como a igualdade e o bem-estar.

Por isso, a igualdade de género constitui um dos princípios fundacionais do Grupo Vista Alegre e da matriz de empresas que o constituem. É esse princípio, interiorizado por toda a equipa de gestão, que orienta as bases e as medidas que constam do presente Plano para a Igualdade. O mesmo prevê a concepção, definição e desenvolvimento de medidas e acções, que se consubstanciam num plano a implementar em 2020, que difundam a orientação e promovam condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreiras que privilegiam a igualdade de circunstâncias para homens e mulheres,

incentivando a eliminação de eventuais discriminações em matéria de género e alavancando práticas facilitadoras da conciliação entre a vida pessoal e familiar com a vida profissional.

Um exemplo que compagina a orientação da empresa no caminho da igualdade e diversidade é a afirmação da política de diversidade nos órgãos de administração e fiscalização da VAA que está hoje consubstanciada formalmente num documento que foi aprovado em reunião de Conselho de Administração de 4 de dezembro de 2017, em que “a VAA – Vista Alegre Atlantis SGPS, S.A. pretende adotar e implementar uma política de diversidade tendo em vista promover a diversidade de género e idade adequadas, assim como de capacidades e experiência académica e profissional complementares, no seio dos respectivos órgãos de administração e fiscalização, alicerçada em particular nos seguintes princípios: i) diversidade de conhecimentos, experiência e *know-how*, assim como de género, tanto a nível nacional como internacional; ii) equilíbrio adequado entre idades e senioridades para um processo de tomada de decisões mais ágil, ponderado, inovador e sustentável; iii) adequada combinação de habilitações académicas; iv) domínio eclético nas várias áreas de conhecimento e experiência profissional pluri sectorial; monitorização regular da implementação dos princípios que alicerçam a política de diversidade adotada, revendo-a com uma periodicidade anual.”

Neste contexto, as preocupações e princípios subjacentes a essa política de diversidade têm estado presentes nas sucessivas eleições dos órgãos de administração e fiscalização da Sociedade, fazendo integrar, nomeadamente, no Conselho de Administração, e também no Conselho Fiscal, pessoas de diversas idades, géneros e habilitações e com experiências profissionais também diferentes, com o propósito de promover não só um maior equilíbrio e desempenho no seio desses órgãos, bem como o reforço dos processos de tomada de decisão e de controlo.

É com este enquadramento que se redefinem agora as bases do presente plano que tem como primordial objectivo atingir níveis cada vez mais exigentes no domínio da igualdade e do bem-estar de toda a equipa, como alavanca catapultadora do sucesso da empresa e dos seus colaboradores.

## OBJECTIVOS

### 1. Missão, visão e valores da empresa

Na identidade da empresa diligenciar a maximização do alinhamento estratégico para, a todos os níveis do Grupo Vista Alegre, motivar para a sensibilização e melhoria, nas suas diferentes áreas, na temática da igualdade de género e promover o alinhamento de todos os níveis hierárquicos da organização nesta matéria.

#### Ações:

- i) Reforçar o compromisso da organização quanto à diversidade e igualdade de géneros.
- ii) Criação de indicadores de monitorização, relativos á igualdade de géneros, dentro da organização.
- iii) Promover a realização de inquéritos a colaboradores dos diferentes níveis da organização com o objetivo de avaliar a perceção dos mesmos em relação às diferentes dimensões da igualdade de géneros.
- iv) Delinear um plano de acções de formação em igualdade de género para lugares de direcção de primeira linha e de chefia de nível intermédio com o objetivo de promover o equilíbrio de género no processo de tomada de decisão e subsequente implementação.
- v) Promover a comunicação aos vários níveis e nos vários segmentos da empresa os principais vetores da política de igualdade.
- vi) Monitorização do programa de política de diversidade nos órgãos de administração e fiscalização da VAA, aprovado em 2017.

Responsabilidade: Administrador do pelouro / DRH / Chefias

### 2. Diálogo social

No âmbito da temática envolvendo o diálogo social e a participação de trabalhadores e suas organizações, promover o diálogo com trabalhadores e diligenciar a sua participação no estudo das medidas que promovam a igualdade.

Ações:

- i) Estudo de um modelo de implementação de canais de comunicação dedicados ao tema da igualdade de género.
- ii) Integrar e divulgar o princípio da Igualdade de género e não discriminação na comunicação corporativa.

Responsabilidade: Administrador do pelouro

### **3. Conciliação vida profissional vs familiar e pessoal**

Promover a optimização da organização do trabalho adequando-a cada vez mais às necessidades pessoais e familiares dos colaboradores.

Ações:

- i) Estudo e avaliação de áreas onde seja possível a eventual implementação de polos com recurso ao fomento da opção do teletrabalho.
- ii) Estudo de medidas de flexibilização de horário de trabalho que se mostrem possíveis e adequadas ao exercício de funções e respetiva conciliação com a vida familiar e pessoal.

Responsabilidade: Administrador do pelouro / DRH / Chefias

### **4. Assistência à família**

No âmbito da protecção na maternidade, paternidade e assistência à família, no domínio do exercício das responsabilidades familiares.

Ações:

- i) Fomentar a divulgação de um plano de informações referentes aos direitos de parentalidade e à partilha entre homens e mulheres dos direitos de assistência à família.
- ii) Promover a implementação de medidas de apoio ao exercício do direito de parentalidade, bem como dos mecanismos que se revelem possíveis e adequados a promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos colaboradores.

Responsabilidade: DRH

## **CONCLUSÕES**

O presente Plano tem uma calendarização definida para o ano 2020, com instrumentos de acompanhamento e monitorização, com base na planificação e cumprimento das acções planeadas para cada um dos objectivos definidos.

As acções serão internamente monitorizadas e serão alvo de reavaliação anual, procedendo-se à sua revisão no final de cada ano.

O acompanhamento do processo, monitorização de acções e avaliação de resultados serão da responsabilidade do Administrador do pelouro e/ou da Direcção de Recursos Humanos.

Setembro de 2019