



VISTA ALEGRE

1824



PLANO PARA A IGUALDADE 2023

VAA - VISTA ALEGRE ATLANTIS SGPS, S.A.

VAA – VISTA ALEGRE ATLANTIS SGPS, AS

Plano para a Igualdade 2023

INTRODUÇÃO

Desde a sua génese, com a fundação da Fábrica de Porcelana da Vista Alegre em 1 de julho de 1824, através da concessão de Alvará Régio pelo Rei D. João VI, que o hoje denominado “Grupo Vista Alegre Atlantis” tem vindo a trilhar um caminho de inovação, iniciado com a construção da primeira unidade industrial dedicada à produção da porcelana em Portugal.

O reconhecimento desta visão pioneira, da sua arte e sucesso industrial, teve expressão desde cedo, com o recebimento do título de “Real Fábrica”, volvidos apenas 5 anos após a sua constituição.

Ao longo do seu percurso, a Vista Alegre, que sempre esteve intimamente associada à História e à vida cultural portuguesas, adquiriu uma notoriedade ímpar e de enorme projeção.

A sua visão de carácter humanizante, marcada pela preocupação com a promoção do bem-estar das suas trabalhadoras e trabalhadores, tem expressão desde o surgimento da Fábrica de de Porcelana da Vista Alegre, sendo disso reflexo emblemático a construção do Bairro Operário da Vista Alegre.

Representando um dos poucos casos portugueses em que a iniciativa privada funda uma aldeia industrial de grande escala, com o objetivo de albergar as operárias e operários que aí afluíam, esta visão marcada por preocupações de carácter social, adquiriu expressão singular através das diversas vertentes em que se projetou a integração das trabalhadoras e trabalhadores, como são exemplos, a promoção da formação artística dos trabalhadores, através da educação, a criação de um colégio onde se ministrava a escolaridade primária e aulas de desenho, pintura e música, assegurando a longo prazo operários para diferentes áreas funcionais da fábrica, a criação de um teatro, que para além de promover o lazer da comunidade de trabalhadoras e trabalhadores, favorecia o fortalecimento da consciência coletiva de comunidade, a criação de uma banda de música, de um clube de futebol e ainda de diversas valências assistenciais à comunidade, promotoras da qualidade de vida das trabalhadoras e trabalhadores, destacando-se, pela sua singularidade, a criação do próprio corpo de bombeiros.

Assumindo como valores essenciais o rigor, a sofisticação e a versatilidade, aliando harmoniosamente tradição e modernidade nas suas criações, a Vista Alegre tem sabido evoluir em sintonia com a cultura do seu tempo, projetando-a universalmente através de produtos que traduzem as mais recentes tendências do design, fabricados de acordo com os mais elevados padrões de qualidade e funcionalidade.

Ao mesmo tempo, o Grupo Vista Alegre Atlantis continua a trilhar o caminho encetado há quase 200 anos, marcado pela promoção do bem-estar das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores, ajustando as suas respostas à realidade dos dias de hoje, marcada por novos desafios.

Nesta senda, a igualdade de género constitui um dos princípios fundamentais do Grupo Vista Alegre Atlantis e da matriz das empresas que o constituem, orientando as bases, as medidas e os instrumentos adotados e encontrando expressão respetivamente no Código de Ética, no Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e na Política de Diversidade.

O presente Plano de Igualdade traduz-se num instrumento estratégico e determinante na afirmação e na concretização do compromisso do Grupo Vista Alegre Atlantis e das empresas que o compõem na prossecução de medidas que visem garantir a igualdade entre mulheres e homens, determinante para a atração e desenvolvimento de talento e para a construção de uma sociedade mais inclusiva, diversa e responsável.

A VAA -Vista Alegre Atlantis SGPS, SA, tem uma visão integral para todo o Grupo Vista Alegre Atlantis, partilhando com as suas participadas valores e princípios comuns, como seja a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens e a promoção da eliminação da discriminação, concretamente em função do sexo.

ENQUADRAMENTO

Materializando o quadro legislativo adotado, a Vista Alegre Atlantis tem vindo a elaborar anualmente os seus Planos para a Igualdade, definindo objetivos, medidas e as metas a atingir para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, identificando os aspetos organizacionais relativamente aos quais se afigura necessário intervir e introduzir alterações, realidade que se traduz num processo dinâmico,

evolutivo, cujo escopo é a otimização das medidas adotadas com vista ao cumprimento dos objetivos identificados.

Nesta senda, o Comitê para a Igualdade de Gêneros, criado em 2021, cujas competências foram definidas no início do corrente ano e que a seguir se assinalam, tem vindo a monitorizar o cumprimento do Plano de Igualdade em execução no corrente ano de 2022, contribuindo de forma decisiva para assegurar a sua boa execução.

COMPETÊNCIAS DO COMITÉ

1. Missão e valores da empresa

Assegurar a integração do princípio da igualdade de género nos valores e missão da empresa.

2. Divulgação do plano de igualdade de géneros

3. Recrutamento e seleção

- a) Acompanhar a política de seleção e recrutamento no que concerne ao princípio da igualdade de géneros e da não discriminação em função do sexo.
- b) Monitorização dos procedimentos de anúncios de ofertas de emprego.
- c) Monitorização do tratamento de dados por sexo, relativa aos processos de seleção de recursos humanos.

4. Formação

- a) Monitorizar a elaboração dos planos de formação tendo em conta o princípio da igualdade de géneros e da não discriminação.
- b) Monitorizar o acesso a ambos os sexos em condições idênticas, à formação ao longo do ciclo de vida da relação laboral
- c) Monitorizar a incorporação de módulos formativos em igualdade de géneros.

5. Indicadores de Recursos Humanos

- a) Número de mulheres e homens.
- b) Número de mulheres e homens em cargos de chefia.
- c) Número de entradas e saídas.
- d) Motivos das saídas.
- e) Trabalhadoras e trabalhadores em gozo de licença maternidade/paternidade.
- f) Percentagem de formação ministrada a mulheres e homens.
- g) Outros.

6. Dignidade no local de trabalho

- a) Identificar práticas e mecanismos que garantam o direito ao respeito no local de trabalho e de proteção de dignidade de mulheres e homens.
- b) Averiguar princípios éticos e normas que assegurem essa dignidade e previnam comportamentos contrários, seja de forma verbal/não verbal.

7. Informação, comunicação e imagem

- a) Monitorizar a conformidade dos procedimentos da empresa em matéria de conteúdos comunicacionais escritos e não escritos com os valores e boas práticas em matéria de igualdade de géneros.
- b) Monitorizar a divulgação da informação relativa a direitos e deveres das trabalhadoras e trabalhadores e ao tratamento desagregado por sexo dos dados e da informação relevante.

8. Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família

Monitorizar o exercício dos direitos com vista à proteção na maternidade/paternidade e o direito de assistência à família.

9. Outras medidas a implementar/implementadas

- a) Protocolos internos com benefícios para as trabalhadoras e trabalhadores.
- b) Protocolos externos.
- c) Existência de máquinas de café, snack-bar e máquinas de água para acesso das trabalhadoras e trabalhadores.
- d) Existência de casa de banho para trabalhadoras e trabalhadores com deficiências motoras.
- e) Disponibilização de multibanco nas instalações.
- f) Divulgação de vagas internas às trabalhadoras e trabalhadores, com possibilidade de candidaturas internas.
- g) Divulgação no site do modelo de candidaturas espontâneas.
- h) Medidas de responsabilidade social implementadas:
 - i. Festa de Natal (almoço) para as trabalhadoras e trabalhadores.
 - ii. Presente de Natal oferecido às filhas e filhos das trabalhadoras e trabalhadores com idade inferior a 9 anos.
 - iii. Presente atribuído às trabalhadoras e trabalhadores pela antiguidade no serviço.
 - iv. Almoço convívio com as trabalhadoras e trabalhadores, cônjuges e filhas e filhos, aquando da comemoração do aniversário da empresa.
 - v. Atribuição de presente às trabalhadoras e trabalhadores no aniversário da empresa.
 - vi. Disponibilização de serviços de medicina curativa para todos os colaboradores.

Assim, e no que respeita ao Plano para a Igualdade definido para o corrente ano de 2022, assinala-se que as empresas integrantes do Grupo Vista Alegre Atlantis implementaram até à presente data diversas medidas e têm ainda em curso a implementação de outras até ao final do ano com vista cumprimento dos objetivos e métricas definidos no Plano de Igualdade de Géneros no ano de 2022, que a seguir se assinalam.

Todavia, não podemos deixar de dar nota que o cumprimento das medidas propostas no Plano de 2022 ficou marcado pela necessidade de encetar um esforço adicional com vista a alcançar tais objetivos, em resultado das vicissitudes que se refletiram na organização na sequência da crise Pandémica.

MONITORIZAÇÃO DO PLANO DE IGUALDADE (ANO DE 2022)

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da empresa:

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	META	CUMPRIMENTO
1. Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	1.1. Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da Empresa.	Missão e valores da Empresa têm inscrito o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens em 2022.	A missão e os valores da Empresa têm inscrito, até final do primeiro semestre de 2022, o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Foi introduzido no relatório e contas do Grupo Vista Alegre um capítulo dedicado à Igualdade de gêneros.
(...)	1.2. Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da Empresa.	Documentos estratégicos têm inscrito a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da Empresa em 2022.	Os documentos estratégicos têm inscrito, até final do primeiro semestre de 2022, o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Divulgado o Plano de igualdade de gêneros nos locais de trabalho, no portal de recursos humanos, no site da empresa.
2. Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.	2.1. Definição e formalização das competências do Comité para a Igualdade e calendarização dos respetivos trabalhos e reuniões.	Comité para a Igualdade com competências formalmente definidas e calendarização dos trabalhos e reuniões em 2022.	Comité para a Igualdade com competências formalmente definidas e calendarização dos trabalhos e reuniões, nos primeiros dois meses de 2022.	Elaborado, conforme indicado no presente documento.
(...)	2.2. Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da Empresa (designadamente relatórios e diagnósticos).	Instrumentos de gestão com dados desagregados por sexo em 2022.	Todos os instrumentos de gestão contemplam dados desagregados por sexo, até final de 2022.	Em todos os relatórios produzidos são desagregados os dados por sexo, incluindo no relatório e contas da Vista Alegre consolidado
3. Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a Empresa.	3.1. Publicação do Plano para a Igualdade na intranet, bem como no sítio eletrónico da internet da Empresa; Disponibilização do Plano, em suporte físico, nas instalações de trabalho.	Publicação do Plano para a Igualdade na intranet, bem como no sítio eletrónico da internet da Empresa; Disponibilização do Plano, em suporte físico, nas instalações de trabalho em 2022.	Plano para a Igualdade disponível em suporte digital e físico a todos os trabalhadores e trabalhadores da Empresa até final do primeiro trimestre de 2022	Divulgado o Plano de igualdade de gêneros nos locais de trabalho, no portal de recursos humanos e no site da empresa.

Dimensão: Igualdade no acesso a emprego:

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	META	CUMPRIMENTO
4. Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens.	4.1. Realização de ação de formação dirigida às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de géneros.	Rácio entre o número de pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento abrangidas pela ação de formação e o número total de pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção em 2022.	50% de pessoas responsáveis pelas entrevistas e recrutamento abrangidas por ações de formação até final de 2022.	Em curso análise de propostas de empresas externas para fazer esta formação.

Dimensão: Formação inicial e contínua:

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	META	CUMPRIMENTO
5. Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com as mesmas.	5.1. Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual (designadamente sobre estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação das dimensões pessoal, profissional e familiar; assédio moral e sexual no trabalho)	Módulo de formação sobre a igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual de 2022.	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, a ministrar a, pelo menos, 33% das trabalhadoras e trabalhadores até final de 2022.	Em curso: Este Curso está desenhado de forma a ter uma componente teórica baseada numa metodologia ativa, que concilia exposições do formador, debate e reflexão conjunta de ideias. Conteúdos Programáticos: Estereótipos de género; Linguagem inclusiva; Proteção na parentalidade; Conciliação das dimensões pessoal, profissional e familiar; Assédio moral e sexual no trabalho.
(...)	5.2. Promoção de reuniões de sensibilização entre as chefias diretas e as trabalhadoras e trabalhadores que promovam a participação destas e destes e a apresentação de sugestões nos diversos domínios da igualdade (seleção e recrutamento; conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar; proteção na parentalidade; condições do trabalho).	Rácio entre as trabalhadoras e trabalhasdores que reuniram com as chefias diretas sobre a temática da igualdade entre géneros e o número total de trabalhadoras e trabalhadores da Empresa até final de 2022.	Participação de, pelo menos, 60% das trabalhadoras e trabalhadores em reuniões com as chefias diretas sobre a temática da igualdade de géneros ao longo de 2022.	Em todas as fábricas são feitas reuniões com todas as equipas diariamente. O incentivo à participação é um dos motes do Grupo Vista Alegre.

Dimensão: Proteção na parentalidade:

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	META	CUMPRIMENTO
7. Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelas trabalhadoras e trabalhadores.	7.1. Elaboração e disponibilização de Guião sobre a proteção na parentalidade às trabalhadoras e trabalhadores.	Guião sobre a proteção na parentalidade criado e disponibilizado em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) em 2022.	Guião sobre a proteção na parentalidade criado e disponibilizado em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) em 2022.	Afixado em todas os locais de trabalho.

Dimensão: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal:

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	META	CUMPRIMENTO
8. Promover a conciliação entre a vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e trabalhadores	8.1. Levantamento, análise e divulgação dos recursos existentes na área geográfica da Empresa que facilitem a conciliação da atividade profissional e a vida familiar e pessoal (designadamente, creches, instalações de acolhimento de idosos; centros de apoio à saúde; ginásios; restauração e outros serviços, etc.).	Listagem e disponibilização de tal informação em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) dos recursos existentes na área geográfica suscetíveis de facilitar a conciliação das dimensões profissional, pessoal e familiar das trabalhadoras e trabalhadores em 2022.	Lista elaborada e disponibilizada em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) sobre os recursos existentes na área geográfica suscetíveis de facilitar a conciliação das dimensões profissional, pessoal e familiar das trabalhadoras e trabalhadores até final de 2022.	Divulgado no portal de Recursos Humanos. Em implementação a disponibilização física até final do ano de 2022.
9. Prevenir e combater o assédio no trabalho.	9.1. Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade das trabalhadoras e trabalhadores e consequente divulgação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	Rácio entre o número de trabalhadoras e trabalhadores abrangidas/os por ações de sensibilização e o total de trabalhadoras de trabalhadores em 2022.	33% de trabalhadoras e trabalhadores abrangidas/os por ações de sensibilização até final de 2022.	Em curso ação de formação, que abrange nesta fase 33% das trabalhadoras e trabalhadores, que ficará concluída até final do corrente ano.

DIAGNÓSTICO PARA A ELABORAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE 2023.

O diagnóstico realizado, enquanto instrumento fulcral para a elaboração do Plano para a Igualdade a implementar, incorporou diversos contributos, designadamente:

- Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela CITE;
- Recurso a ferramenta de diagnóstico disponibilizada on line pela CITE;
- Recomendações, decorrente da análise técnica da CITE ao plano publicado pelo Grupo Vista Alegre Atlantis em 2021;
- Monitorização da evolução de indicadores, metas e compromissos definidos;

A utilização deste instrumento de diagnóstico disponibilizada para o efeito on line pela CITE, a que se alude atrás, para além de facilitador do diagnóstico, traduziu uma garantia de maior assertividade nos resultados alcançados.

Com efeito, o apelo aos citados contributos permitiu alcançar um retrato atual do Grupo Vista Alegre Atlantis, SGPS, SA mais rigoroso em matéria de igualdade de género nas suas diversas dimensões, possibilitando aferir de forma mais assertiva o percurso evolutivo por parte da organização neste âmbito, identificando os pontos fortes e os que importa ainda melhorar.

O resultado do diagnóstico apontou assim o conjunto de medidas que deverão ser implementadas com vista a assegurar o cumprimento dos objetivos definidos dentro de cada uma das diversas dimensões, a saber, a *“Estratégia, Missão e Valores da empresa”*, *“Igualdade do acessos ao emprego”*, *“Formação inicial e contínua”*, *“Igualdade nas condições de trabalho”*, *“Proteção na Parentalidade”* e por último, a *“Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”*.

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

No que concerne a esta dimensão, o diagnóstico assinalou como objetivo a promoção da melhoria da participação das trabalhadoras e dos trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens, através do desenvolvimento de medidas específicas com vista a fortalecer a participação, cuja expressão concreta passará pela adoção de medidas de incentivo a esta prática, fortalecendo a interação entre a empresa e as trabalhadoras e trabalhadores neste domínio.

Apesar da interação em equipa de trabalho ser já uma prática de longa data enraizada no seio da cultura organizacional do Grupo Vista Alegre Atlantis, entendeu-se incorporar no Plano de Igualdade medidas específicas com vista a dar resposta a este desiderato, designadamente, incentivando o incremento do nível da participação/interação das trabalhadoras e trabalhadores nas reuniões com as chefias diretas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade.

Ainda com este objetivo, decidiu-se introduzir um mecanismo para apresentação de sugestões, materializado na designada “*Caixa de Sugestões*”.

De igual modo, ainda nesta dimensão, assinala-se a necessidade da promoção de contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, assumindo-se o compromisso de implementação de medida corporizada em questionário (s) às trabalhadoras e trabalhadores para avaliação da satisfação do clima organizacional, refletindo neste os aspetos relativo à igualdade, entre mulheres e homens, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade.

Por último, identificou-se a necessidade de promover e consolidar as relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, objetivo a corporizar através do estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens.

IGUALDADE NO ACESSO NO EMPREGO

O Grupo Vista Alegre promove a igualdade de oportunidades, independentemente do género, desde o momento em que enceta o processo de seleção e recrutamento de trabalhadoras e trabalhadores e até ao termo do ciclo da relação laboral.

Assinalou o diagnóstico neste âmbito a necessidade de dar continuidade à promoção de um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo de mulheres e homens, objetivo este cuja materialização será assegurada no Plano de Igualdade através da realização de ação de formação dirigida às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de géneros.

FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA.

No que concerne a esta dimensão, identificou-se com objetivo a melhoria da promoção dentro da organização de uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com as mesmas.

Neste âmbito, a medida identificada traduz-se na continuidade do processo já encetado no ano de 2022, materializado na criação de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens, integrado no plano de formação anual (designadamente sobre estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação das dimensões pessoal, profissional e familiar; assédio moral e sexual no trabalho), a abranger mais 33% das trabalhadoras e trabalhadores, elevando assim a formação ministrada para 66% do universo abarcado, considerando os 33% de trabalhadoras e trabalhadores a abranger no corrente ano de 2022.

IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.

A fim de assegurar este escopo, resultou identificado como objetivo a incorporar no plano de igualdade a necessidade de dar continuidade às medidas já implementadas com vista à promoção da participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão, que refletem a cultura vigente na organização.

Neste sentido, todas as medidas com vista a consolidar este desiderato traduzem sempre um contributo relevante, assinalando-se como medidas a incorporar no plano, uma política mais ativa com vista à identificação de trabalhadoras e trabalhadores com perfil/aptidões para lugares de topo, direção e chefia, a organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/ amadrinhamento para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo e de direção e chefia.

Ainda no que concerne a esta dimensão, por último, persegue-se o objetivo da promoção da igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras, através da dessegregação sexual das profissões, objetivo a materializar através de medidas que passarão pelo estabelecimento de parcerias e protocolos com universidades e instituições similares e modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão/liderança/tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional.

PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE.

No que concerne a esta dimensão, resultou identificado como objetivo garantir o direito ao gozo das licenças, dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e trabalhadores, aliás, tal como é prática, assegurando a Vista Alegre Atlantis o direito ao gozo das licenças, dispensas e faltas no âmbito da parentalidade nos termos consignados na lei, incentivando-se o gozo partilhado.

A promoção deste objetivo passará pela elaboração e disponibilização de um “Guião” sobre os direitos no âmbito da proteção na parentalidade às trabalhadoras e trabalhadores.

CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

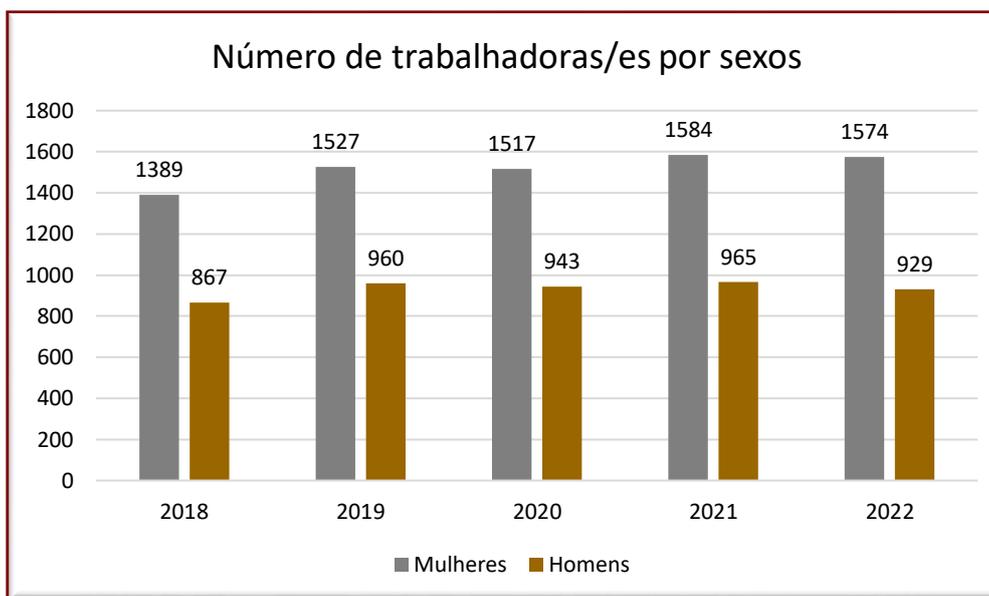
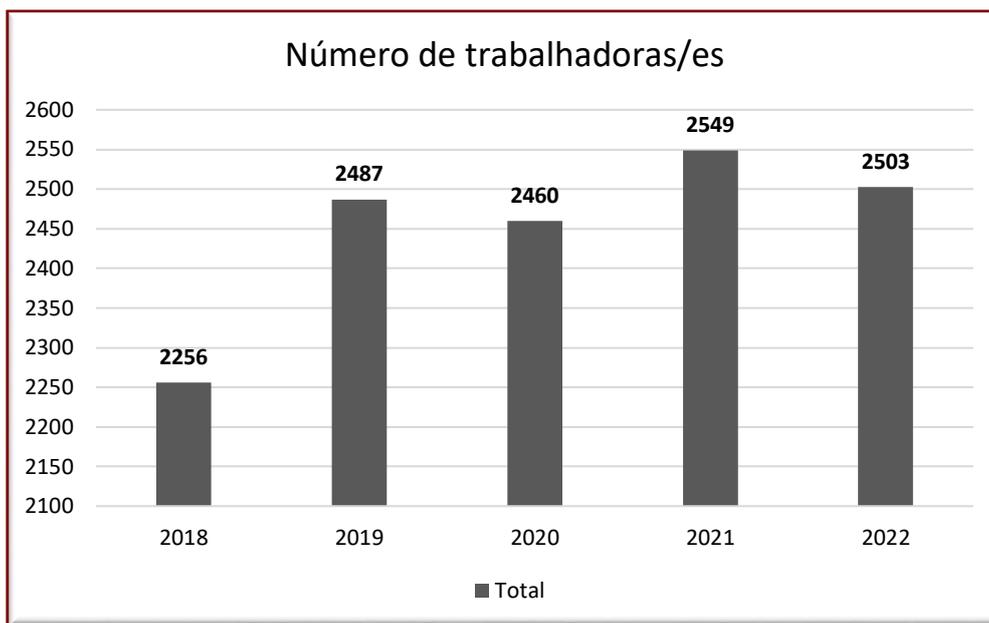
Por último, dá-se nota, com vista a melhor enquadrar o resultado do diagnóstico realizado no site da CITE no que concerne à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e trabalhadores, que algumas das medidas associadas à promoção dos objetivos de consolidação desta dimensão, por razões que se prendem com a organização da produção industrial em regime de laboração por turnos, encontram espaço de implementação diferenciados, atentas as limitações intrínsecas a esta realidade de organização do trabalho, como é expressão disso o horário flexível e o teletrabalho.

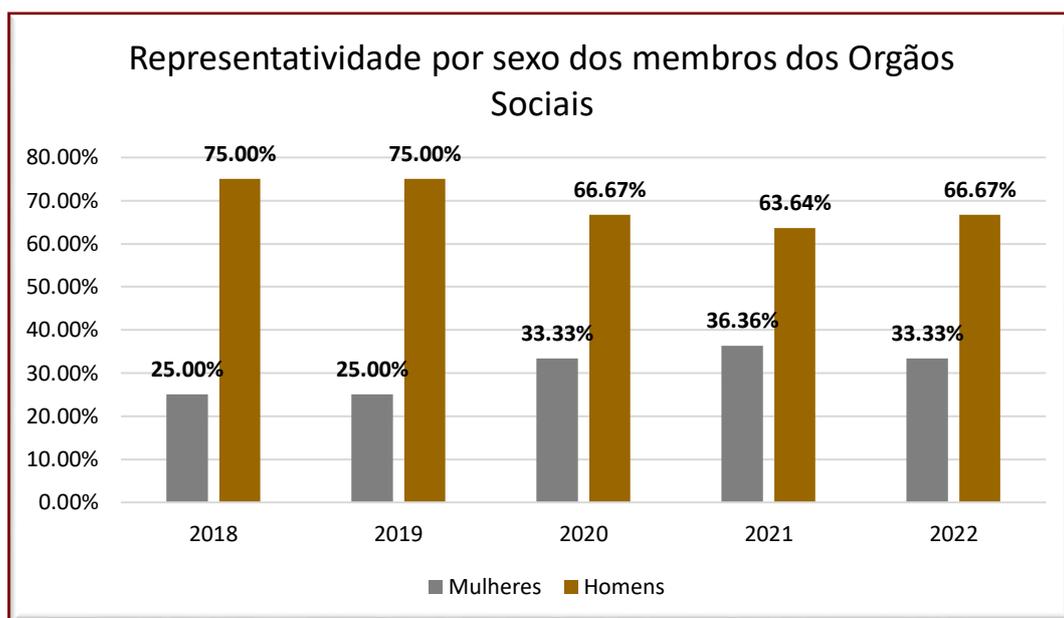
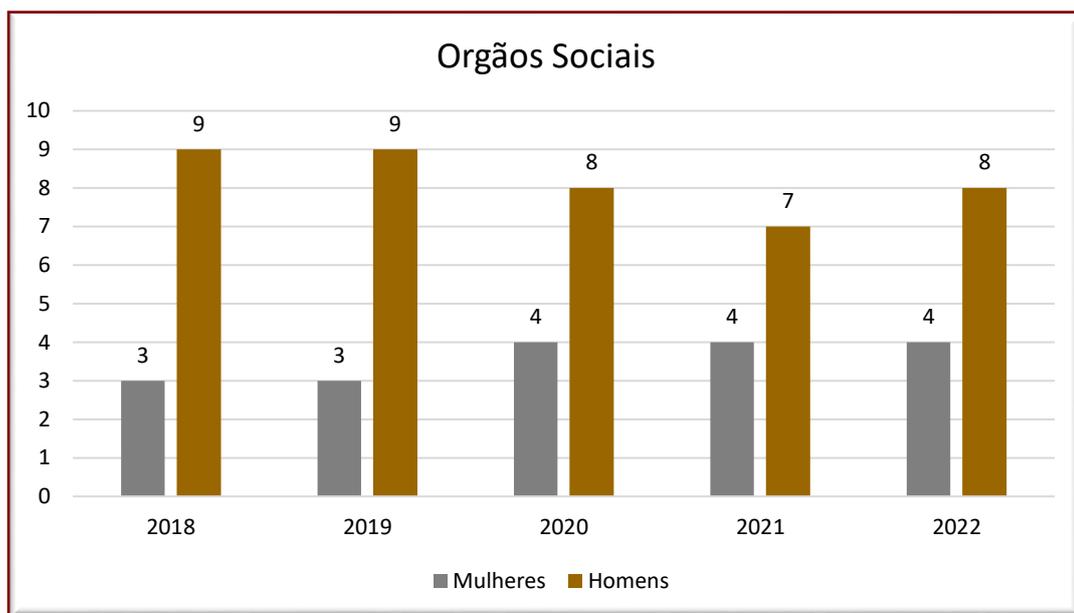
O escrutínio do cumprimento da legalidade no que concerne ao exercício dos direitos sobre parentalidade, considerando os constrangimentos assinalados, mostra-se assegurado pelo cumprimento escrupuloso por parte da Vista Alegre dos procedimentos legais aplicáveis, nos termos consignados nos artigos 33º e seguintes do Código do Trabalho, sob o título “Parentalidade”, sublinhando-se a inexistência até à presente data de propostas de recusa de horários flexíveis.

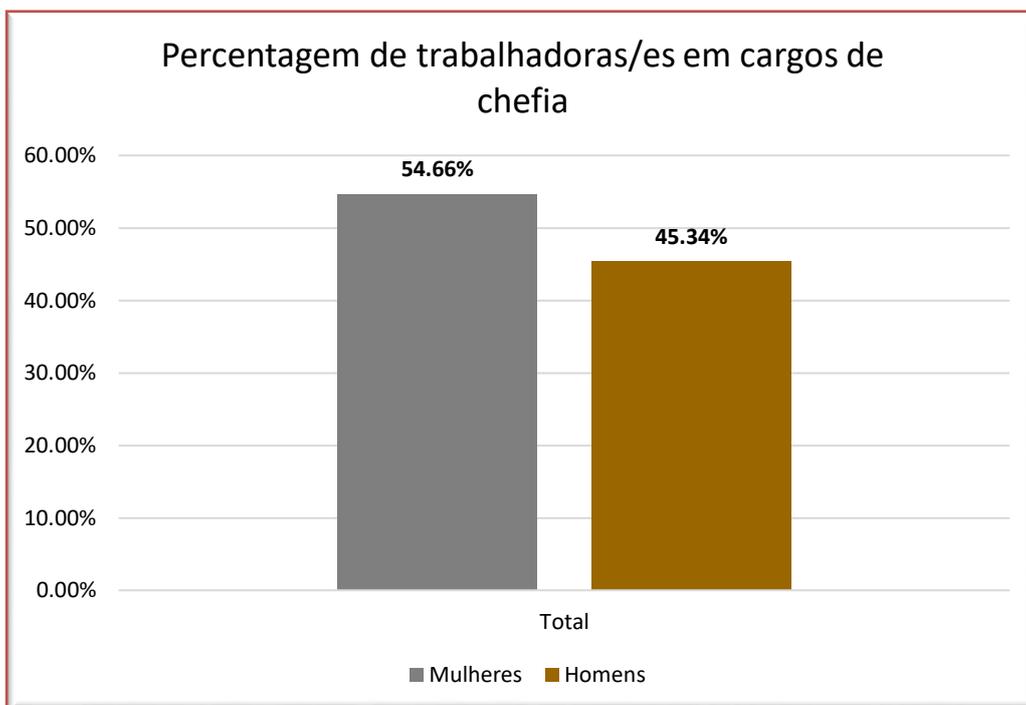
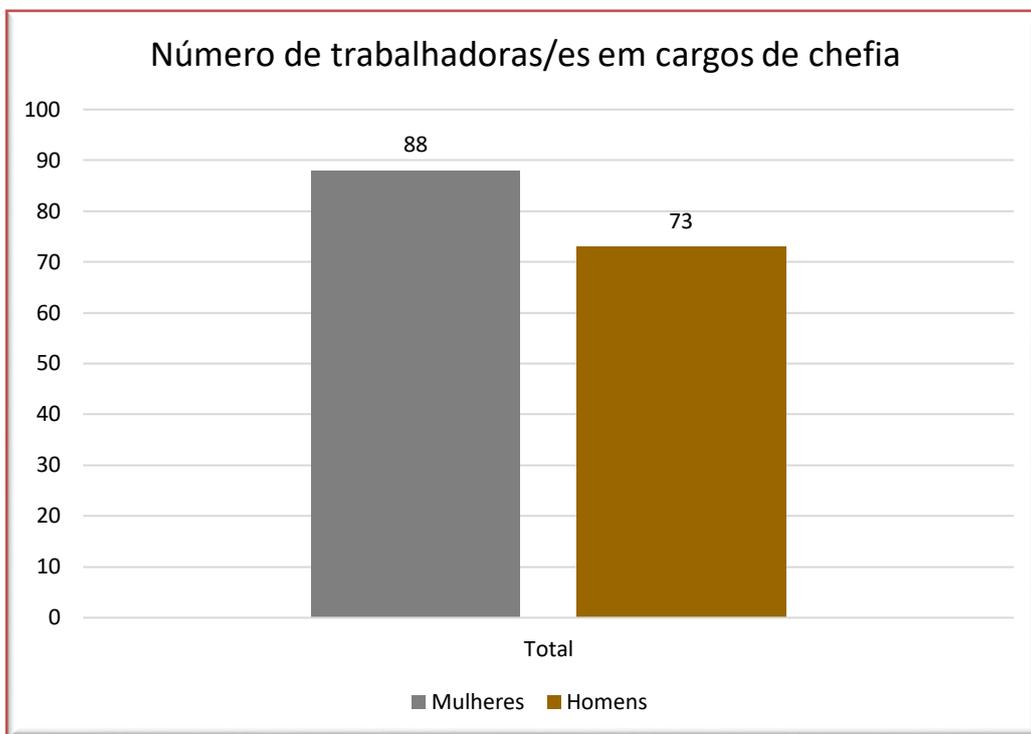
Resultou assim identificado como objetivo a prosseguir com vista à consolidação desta dimensão a necessidade de reforçar a rede de instituições/serviços de apoio à conciliação da atividade profissional e a vida familiar e pessoal, designadamente, através do incremento de protocolos com serviços de apoio dependentes das trabalhadoras e trabalhadores nas diversas vertentes, tais como, creches, instalações de acolhimento de idosos; centros de apoio à saúde; ginásios; restauração e outros serviços a identificar.

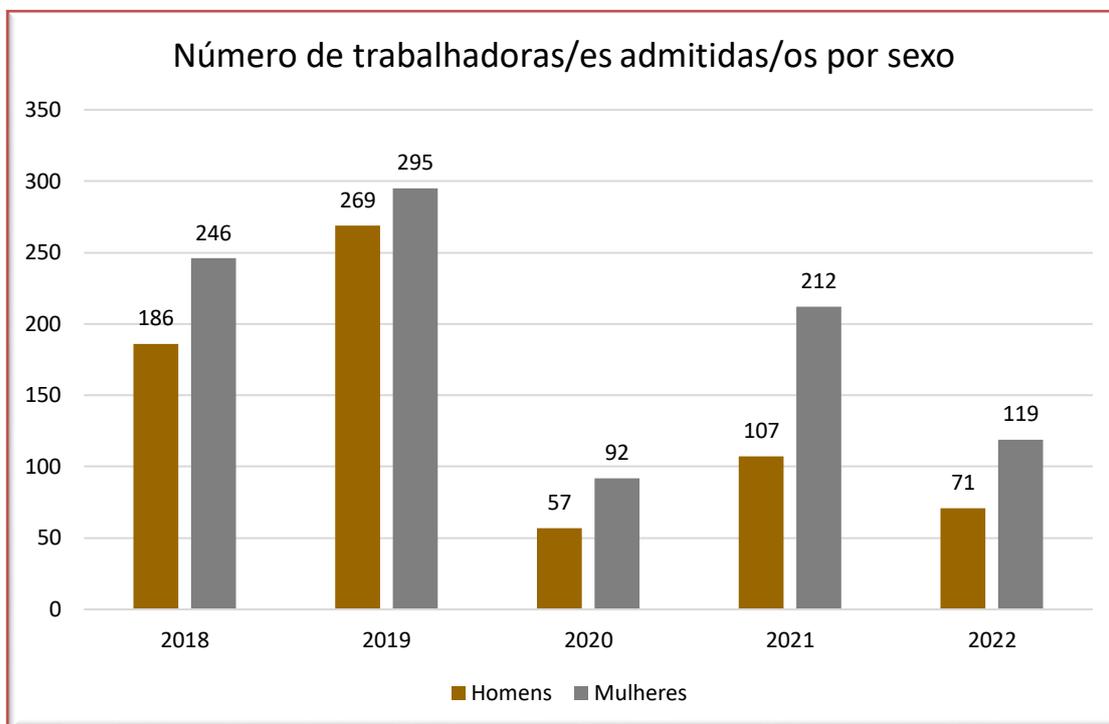
INDICADORES SOBRE A CARACTERIZAÇÃO SOCIAL

Principais indicadores do Grupo Vista Alegre Atlantis em matéria de igualdade de género:









PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2023

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da empresa

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPART/ UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPART/ UNIDADE ENVOLVIDA	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
1. Incentivar a participação das trabalhadoras e trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	1.1 Criação de mecanismos institucionalizados e de informação e consulta a trabalhadoras e trabalhadores relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade.	Direção de Recursos Humanos.	Departamento de Comunicação.	Não envolve custos específicos.	Implementação de uma Caixa de sugestões nos locais de trabalho/portal de recursos Humanos	No decurso do 1º semestre de 2023.
1. Incentivar a participação das trabalhadoras e trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	1.2 Criação de mecanismos internos e de informação e consulta a trabalhadoras e trabalhadores relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial.	Direção de Recursos Humanos.	Departamento de Comunicação.	Não envolve custos específicos.	Número de sugestões dadas por trabalhadoras e trabalhadores no ano de referência.	Ter no mínimo cerca de 5% de trabalhadoras e trabalhadores com apresentação de sugestões.
1. Incentivar a participação das trabalhadoras e trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	1.3 Realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade.	Direção de Recursos Humanos.	Áreas funcionais.	Não envolve custos específicos.	Rácio entre as/os trabalhadoras/es que reuniram com as chefias diretas sobre a temática da igualdade entre géneros e o número total de trabalhadoras e trabalhadores da Empresa até final de 2023.	Participação de, pelo menos, 60% das trabalhadoras e trabalhadores em reuniões com as chefias diretas sobre a temática da igualdade de géneros ao longo de 2023.
2. Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	2.1. Integração dos aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade nos instrumentos de avaliação de satisfação dos trabalhadores e do clima organizacional.	Direção de Recursos Humanos.	Departamento de Comunicação.	Não envolve custos específicos.	Disponibilização de um questionário às trabalhadoras e trabalhadores para avaliação da satisfação do clima organizacional, refletindo os aspetos relativo à igualdade, entre mulheres e homens, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade	Ter no mínimo cerca de 10% das trabalhadoras e trabalhadores a responder ao inquérito.
3. Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	3.1. Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens.	Direção de Recursos Humanos.		Não envolve custos específicos	Listagem e disponibilização de tal informação em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) dos diversos protocolos.	No decurso do 1º semestre de 2023.

Dimensão: Igualdade no acesso a emprego

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPART/ UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPART/ UNIDADE ENVOLVIDA	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
4. Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens.	4.1. Realização de ação de formação dirigida às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de géneros.	Comité para a Igualdade.	Comité para a igualdade/ Responsável pelo departamento de Formação da Direção de Recursos Humanos) Mário Oliveira.	2,500 €	Rácio entre o número de pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento abrangidas pela ação de formação e o número total de pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção em 2023.	100% de pessoas responsáveis pelas entrevistas e recrutamento abrangidas por ações de formação até final de 2023.

Dimensão: Formação inicial e contínua

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPART/ UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPART/ UNIDADE ENVOLVIDA	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
5. Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com as mesmas.	5.1. Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual (designadamente sobre estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação das dimensões pessoal, profissional e familiar; assédio moral e sexual no trabalho).	Comité para a Igualdade / Direção de Recursos Humanos.	Comité para a igualdade/ Responsável pelo departamento de Formação da Direção de Recursos Humanos) Mário Oliveira.	3,500 €	Módulo de formação sobre a igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual em 2022.	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual. Ministrado em 2023 a mais 33% das/os trabalhadoras e trabalhadores, elevando assim a formação ministrada para 66% (considerando os 33% ministrados ao longo de 2022).

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPART/ UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPART/ UNIDADE ENVOLVIDA	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
6. Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão.	6.1 . Identificação de colaboradores(as) com perfil/aptidões para lugares de topo, direção e chefia.	Direção de Recursos Humanos.	Áreas funcionais.	Não envolve custos específicos	Nº de trabalhadoras e trabalhadores identificados com perfil/aptidões para lugares de topo, direção e chefia.	No decurso do 1º semestre de 2023.
6. Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão.	6.2. Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/ amadrinhamento para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens os lugares de decisão de topo e de direção e chefia.	Direção de Recursos Humanos.		3,500 €	No mínimo 30% das trabalhadoras e trabalhadores identificados com perfil/aptidões para lugares de topo, direção e chefia.	Final do ano 2023.
6. Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - promover a dessegregação sexual das profissões.	6.4. Estabelecimento de parcerias e protocolos com universidades e instituições similares e modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão /liderança /tecnológicas(ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional	Direção de Recursos Humanos.	Departamento de Comunicação.	Não envolve custos específicos.	Listagem e disponibilização de tal informação em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) dos diversos protocolos.	No decurso do 1º semestre de 2023.

Dimensão: Proteção na parentalidade

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPART/ UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPART/ UNIDADE ENVOLVIDA	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
7. Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelas trabalhadoras e trabalhadores.	7.1. Elaboração e disponibilização de Guião sobre a proteção na parentalidade às trabalhadoras e trabalhadores.	Direção de Recursos Humanos.		Não envolve custos específicos	Guião sobre a proteção na parentalidade criado e disponibilizado em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) em 2022. Com vista à promoção desta medida, irá ser também disponibilizado em suporte físico a cada trabalhadora e trabalhador.	No decurso do 1º semestre de 2023.

Dimensão: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPART/ UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPART/ UNIDADE ENVOLVIDA	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
8. Promover a conciliação entre a vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e trabalhadores	8.1. Celebração de protocolos com serviços de apoio dependentes de trabalhadoras e trabalhadores: Levantamento, análise e divulgação dos recursos existentes na área geográfica da Empresa que facilitem a conciliação da atividade profissional e a vida familiar e pessoal (designadamente, creches, instalações de acolhimento de idosos; centros de apoio à saúde; ginásios; restauração e outros serviços, etc.)	Direção de Recursos Humanos.		Não envolve custos específicos.	Listagem e disponibilização de tal informação em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) dos recursos existentes na área geográfica suscetíveis de facilitar a conciliação das dimensões profissional, pessoal e familiar das trabalhadoras e trabalhadores em 2023.	Lista elaborada e disponibilizada em formato digital (intranet) e físico (em local visível nas instalações) sobre os recursos existentes na área geográfica suscetíveis de facilitar a conciliação das dimensões profissional, pessoal e familiar das trabalhadoras e trabalhadores até final de 2023.

Ílhavo, 09 de setembro de 2022

www.vistaalegre.com


VISTA ALEGRE
1824



VAA - VISTA ALEGRE ATLANTIS SGPS, S.A.

INVESTOR RELATIONS

Romas Viesulas
romasviesulas@vistaalegre.com

Reuters: VAF.LS e VAFe.LS
Bloomberg: VAFK:PL e VAF:PL