

**A IGUALDADE
É O NOSSO
COMPROMISSO.”**

IGEN

FÓRUM EMPRESAS PARA A IGUALDADE

A close-up, profile view of a man on the left and a woman on the right, both looking towards the center. The man has short hair and a slight stubble. The woman has dark hair and is wearing eye makeup. The background is a plain, light gray color.

IGUALDADE
O NOSSO COMPROMISSO

01 FÓRUM EMPRESAS PARA A IGUALDADE

P.08 A IGUALDADE DE GÉNERO COMO MOTOR DO DESENVOLVIMENTO - A RETENÇÃO DE TALENTO

02 TESTEMUNHOS DAS ORGANIZAÇÕES ADERENTES AO FÓRUM

P.10 APDL | ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DO DOURO, LEIXÕES E VIANA DO CASTELO
 P.11 APS | ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE
 P.12 APSS | ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SETÚBAL E SESIMBRA
 P.23 AUCHAN PORTUGAL HIPERMERCADOS
 P.14 BAÍA DO TEJO
 P.15 BANCO SANTANDER TOTTA
 P.16 CARRIS | METRO | SOFLUSA | TRANSTEJO
 P.17 CTT – CORREIOS DE PORTUGAL
 P.18 EDP
 P.19 GALP ENERGIA
 P.20 GEBALIS
 P.21 GRUPO CH
 P.22 GRUPO PSA
 P.23 IBM
 P.24 INCM
 P.25 INFRAESTRUTURAS DE PORTUGAL
 P.26 L'ORÉAL
 P.27 MERCER
 P.28 MICROSOFT
 P.29 NESTLÉ PORTUGAL
 P.30 NOVO BANCO
 P.31 PSA MANGUALDE
 P.32 PT PORTUGAL
 P.33 REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS
 P.34 RTP
 P.35 XEROX PORTUGAL

03 CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES E ANÁLISE DAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS

P.36 CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES
 P.40 ANÁLISE DAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS
 P.41 FATORES DE SUCESSO E CONSTRANGIMENTOS NA IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS
 P.43 APRECIACÃO GLOBAL DO TRABALHO DESENVOLVIDO PELAS ORGANIZAÇÕES MEMBROS

04 CONCLUSÕES E LINHAS DE ATUAÇÃO PARA 2016

P.44 CONCLUSÕES E LINHAS DE ATUAÇÃO PARA 2016

“66 MEDIDAS PROPOSTAS POR 29 ORGANIZAÇÕES.”

FÓRUM EMPRESAS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO
 – O NOSSO COMPROMISSO”

A IGUALDADE DE GÉNERO COMO MOTOR DO DESENVOLVIMENTO - A RETENÇÃO DE TALENTO

A igualdade entre homens e mulheres é uma matéria que, embora reconhecida como um valor fundamental para que as sociedades sejam mais equilibradas, justas, inclusivas e coesas, e apesar dos progressos alcançados, de geometria muito variável, quer nas dimensões da igualdade alcançada, quer nos países em que esta realidade seja observada, tem, ainda, um longo caminho a percorrer como demonstram os estudos mais recentes e as estratégias, objetivos e orientações definidos, seja no plano internacional e europeu, seja no plano nacional.

O estudo da OIT 'Mulheres no trabalho – Tendências 2016' identifica um conjunto de aspetos que evidenciam a persistência das desigualdades de género e o ritmo lento das evoluções ocorridas globalmente no mundo, sublinhando que: as disparidades de género na população ativa e nas taxas de emprego diminuiram apenas marginalmente; as mulheres jovens enfrentam o maior risco de desemprego; a qualidade do emprego

das mulheres continua um desafio; as diferenças entre homens e mulheres na distribuição das tarefas não remuneradas e nos cuidados significam que há uma maior probabilidade das mulheres trabalharem menos horas numa atividade remunerada de qualquer natureza; com as tendências atuais serão necessários 70 anos para eliminar as disparidades salariais de género; e as desigualdades no trabalho entre homens e mulheres resultam em disparidades de género no acesso à proteção social, nomeadamente nas prestações por maternidade e de velhice.

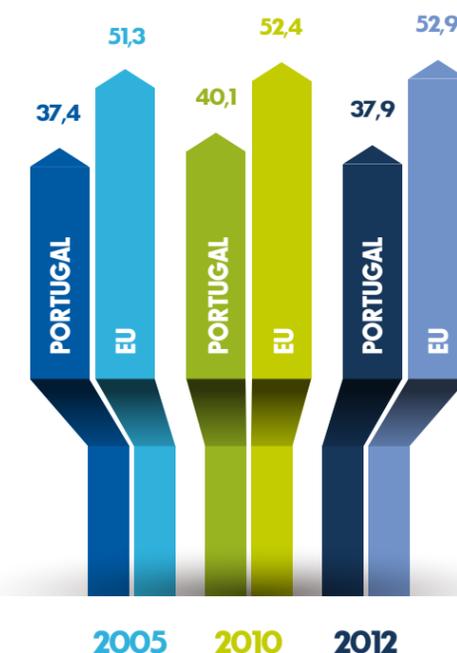
Por seu lado, o Index da Igualdade de Género 2015 (*Gender Equality Index 2015- Measuring gender equality in the European Union 2005-2012 – Country profiles*), que mede a igualdade de género na União Europeia no período de 2005-2012 – baseando-se em domínios como trabalho, dinheiro, conhecimento, tempo, poder e saúde, demonstra globalmente a existência de melhorias, embora também elas marginais.

Ainda que a média da EU-28 melhora de forma gradual entre 2005 e 2012, evoluindo de 51,3 para 52,9, apresentando em 2010 um valor de 52,4, Portugal regista um índice de 37,4 em 2005, e de 37,9 em 2012, depois de, em 2010, apresentar 40,1, revelando, assim, um retrocesso.

Importará, por isso, continuar a assumir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres como um compromisso e uma prioridade estratégica e tê-la em consideração em todos os aspetos da tomada de decisão pública e política.

A existência de condições que promovam a igualdade de género nas organizações e, de forma mais abrangente, a diversidade, está provado, permite que as pessoas, individualmente e integradas em equipas, se revelem mais criativas, com níveis mais elevados de motivação, de realização e de satisfação, mais produtivas e mais capazes de corresponder aos objetivos e aos desafios colocados às e pelas entidades empregadoras.

Trata-se de uma relação *win-win*. Organizações mais conscientes da importância da afirmação de uma cultura coletiva de responsabilidade social e justiça, que incorporam nas suas estratégias de gestão os princípios de igualdade e de não discriminação entre mulheres e homens, e que obtêm, por esta via, o melhor aproveitamento de todo o potencial existente nas pessoas, fazendo prevalecer o talento em detrimento de estereótipos infundados, têm trabalhadores e trabalhadoras mais produtivos/as, empenhados/as e felizes e são agentes mais fortes de desenvolvimento económico e social e, em regra, também, mais bem-sucedidas, mais sustentáveis e, de forma crescente, mais valorizadas e a merecer a preferência e a confiança de clientes e *stakeholders*.



INDEX DA IGUALDADE DE GÉNERO 2015

(Fonte: Gender Equality Index 2015 - Measuring gender equality in the European Union 2005-2012 – Country profiles)

APDL | ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DO DOURO, LEIXÕES E VIANA DO CASTELO

TESTEMUNHOS



A APDL, S.A. é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, que visa a exploração económica, conservação e desenvolvimento dos portos de Leixões, de Viana do Castelo e da via navegável do Douro.

Em 2015, a empresa teve o desafio de promover a fusão, por incorporação, da APVC – Administração do Porto de Viana do Castelo, S.A., e a transferência da jurisdição portuária direta das zonas marítimas, fluvio-marítimas e terrestres necessárias à exploração da via navegável do rio Douro.

Em resultado disso verificou-se um significativo aumento dos efetivos da empresa, que no final do ano totalizava 256 trabalhadores/as, mais 56 que no final de 2014.

Os homens representam 68% da força de trabalho e encontram-se em maioria em todos os escalões etários, grupos de habilitação e grupo de qualificação profissional. As mulheres representam cerca de 1/3 da força de trabalho, tendo 90% idades compreendidas entre os 35 e os 59 anos.

A estrutura hierárquica era composta por 4 cargos de administração (integrando 1 mulher), 8 cargos de direção e 25 cargos de chefia, representando as mulheres 32,4% destes cargos, a maioria em cargos de chefias intermédias.

Em 2015, além de acompanhar e participar nos trabalhos desenvolvidos no âmbito do Fórum, a APDL organizou a 13ª plenária do Fórum, sob o tema “Apresentação de Redes de Igualdade, Europeias e Internacionais”.

Os compromissos da empresa têm recaído em ações de conciliação trabalho, família e vida pessoal, designadamente, através da promoção da qualidade de vida, saúde e bem-estar dos/as trabalhadores/as e respetivos agregados familiares diretos. Destaca-se em 2015 a realização de uma ação de formação em “Iniciação ao Xadrez” dirigida a filhos/as dos trabalhadores/as até aos 12 anos de idade, na qual participaram 35 crianças. Esta ação além de um objetivo lúdico, já que se realizou durante as férias escolares da Páscoa, pretendeu também ajudar no desenvolvimento da atenção e do processo cognitivo das crianças.

APS | ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINÉS E DO ALGARVE

TESTEMUNHOS



PELA PRIMEIRA VEZ, FORAM PUBLICADAS NO RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE PARA 2015, AS MEDIDAS IMPLEMENTADAS NO ÂMBITO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2014/2017.



No ano de 2015, foi firmado um Acordo Coletivo de Trabalho entre as Administrações Portuárias e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias (SNTAP), publicado no BTE n.º 46, de 15-12-2015, que é transversal ao setor portuário, redigido em linguagem inclusiva, e que permite responder às medidas n.º 47 e n.º 48 do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017 e às dimensões da igualdade de género, referentes ao diálogo social e participação de trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas organizações representativas, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e à dimensão respeitante à informação, comunicação e imagem.

Referência ainda para a publicitação, pela primeira vez, no Relatório de Sustentabilidade para 2015, das medidas implementadas no âmbito do Plano para a Igualdade de Género 2014/2017, da Administração dos Portos de Sinés e do Algarve, S.A.

APSS | ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SETÚBAL E SESIMBRA

TESTEMUNHOS



SE TIVESSE QUE ESTAR NO TRABALHO TODOS OS DIAS ÀS 08.00H DA MANHÃ NÃO PODIA LEVAR A MINHA FILHA À ESCOLA. A PRÁTICA DE UM HORÁRIO FLEXÍVEL VEIO PERMITIR DAR-LHE ESTE APOIO, O QUE ME DEIXA MAIS TRANQUILO, POIS, SEI QUE CHEGA EM SEGURANÇA À ESCOLA E PERMITE-ME COMEÇAR OS MEUS DIAS DE TRABALHO COM MENOS STRESS.

AMÂNDIO ADÉRITO SEIXAS BORGES
AGENTE DE EXPLORAÇÃO



Desde que integrou, no ano da sua criação, o IGEN - Fórum empresas para a igualdade – o nosso compromisso que a APSS-Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S.A., ciente das suas responsabilidades e mais desperta para as questões da igualdade de género e de oportunidades entre mulheres e homens, vem procurando adotar medidas que promovam a efetiva igualdade profissional e acabem com a discriminação entre sexos, bem como de outras que facilitem a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. A adoção de horários flexíveis é uma das medidas que serve este objetivo e da qual beneficiam, indistintamente, homens e mulheres.

AUCHAN PORTUGAL HIPERMERCADOS

TESTEMUNHOS



FACILITA A COORDENAÇÃO ENTRE O HORÁRIO DE TRABALHO DOS PAIS COM O DA CRECHE.

JOSÉ MANUEL FERNANDES DA ROCHA
PÃO DE AÇÚCAR AMOREIRAS



Na medida em que decidi ser mãe, já depois de ser diretora de loja, sempre me foi possível conciliar o trabalho, sendo que existe também uma partilha de tarefas em casa, pois, ambos trabalhamos em grandes empresas. Nunca senti por parte da empresa falta de oportunidades para o que fosse, pois, da Auchan a imagem e a ideia que tenho é que, mais do que ser homem ou mulher, velho ou novo, interessam as competências! Considero que tenho tido um grande respeito por parte das minhas hierarquias... Eu nunca sou abordada pelos mesmos em horas fora do conceito normal e por regra nunca me fazem abordagem em tempo de férias. Inclusive, quando há situações de urgência, são os primeiros a "libertarem-me" para o assunto em causa (ex. doença). É fundamental a organização pessoal, mas sobretudo ter uma relação de confiança e respeito mútuo com as nossas hierarquias e com a empresa...

MARIA DO CARMO CARMELO
DIRETORA DO JUMBO DE CASTELO BRANCO

BAÍA DO TEJO

TESTEMUNHOS



Durante o ano de 2015, a Baía do Tejo viu consolidar-se, no discurso de cada colaborador/a, a Igualdade de Género como uma prática constante nesta organização e sempre presente em todas as tomadas de decisão.

Em plena implementação do seu 1.º Plano de Igualdade, este instrumento tem vindo a ser utilizado como ferramenta e materialização de uma prática de gestão que veio para ficar.

Tendo a Baía do Tejo abraçado a Igualdade como boa prática de gestão, interiorizando como objetivo a desconstrução dos fatores que funcionam (e que funcionaram no passado) como barreiras ao compromisso com a Igualdade de tratamento e de oportunidades para todos os colaboradores e colaboradoras, o desafio é constante, mas muito gratificante se atendermos à análise comparativa com o

passado, ainda recente, anterior ao compromisso da Igualdade de Género como um desígnio estratégico e integrador da Missão da organização.

Sentimos que 2015 foi o ano da interiorização, em cada um/a, da importância deste pensar.

DR. JACINTO PEREIRA

PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



2015 FOI O ANO DA INTERIORIZAÇÃO, EM CADA UM/A, DA IMPORTÂNCIA DESTE PENSAR.



BANCO SANTANDER TOTTA

TESTEMUNHOS



O ano de 2015 foi marcado por um processo de transformação cultural designado por Santander Way. Foi redefinida a Missão, Visão e Valores do Banco. Contribuímos para o progresso das pessoas e das empresas, sendo o melhor Banco comercial ganhando a confiança e lealdade dos/as nossos/as colaboradores/as, clientes, acionistas e sociedade, para tal temos 3 Valores: sermos um Banco cada vez mais Simples, Próximo e Justo. Este processo permitir-nos-á no futuro definir objetivos mais ambiciosos em áreas como diversidade de género, nível de compromisso dos/as nossos/as colaboradores/as, retenção de talento, entre outros.

Foi lançada a Política de Flexiworking que tem como propósito fomentar a diversidade e a flexibilidade para alcançar maior compromisso das equipas. Como principais medidas de apoio à conciliação entre a vida pessoal e profissional temos o Horário Flexível, o Flex Friday, o Flex Day, a “Compra” de Férias e o Teletrabalho. Estas medidas juntam-se às mais de 50 que já se encontram em vigor.

Desenvolvemos um *dashboard* específico de seguimento de igualdade do género.

Recomendamos a todos/as os/as fornecedores/as a implementação de medidas desta natureza no âmbito de Empresa Familiarmente Responsável.



FLEXIWORKING, UMA NOVA FORMA DE TRABALHAR MAIS SIMPLES, PRÓXIMA E JUSTA. UMA INICIATIVA DESTINADA A CRIAR UM AMBIENTE DE TRABALHO QUE SE ADAPTE ÀS CIRCUNSTÂNCIAS PESSOAIS E FAMILIARES DE CADA UM/A, SEM PERDER A EXIGÊNCIA E O FOCO NOS RESULTADOS.



CARRIS | METRO | SOFLUSA | TRANSTEJO

TESTEMUNHOS



A Carris, Metropolitano de Lisboa e Grupo Transtejo, predisuseram-se a realizar um conjunto de ações, que não tendo, contudo, sido concretizadas na sua totalidade, realizaram-se, em parte, as que se destacam:

- À medida que os documentos estratégicos são revistos, bem como a comunicação interna/ externa, produzida, editada e distribuída na e pela Empresa, formalizamos a incorporação dos princípios da Igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, adotando a linguagem inclusiva (escrita, não escrita e imagens).
- Divulgamos, via intranet, de acesso generalizado aos/trabalhadores/as, informação sobre a temática Igualdade de Género, bem como brevemente esperamos lançar um espaço específico na intranet dedicado ao tema.
- O Plano de Ação para a Igualdade de Género, compreendendo várias fases de elaboração, preparamos o diagnóstico anual

da situação, adequado à realidade das Empresas, com o intuito de identificar fragilidades e ajustamentos tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.



FORMALIZAMOS A INCORPORAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES, ADOTANDO A LINGUAGEM INCLUSIVA.



CTT – CORREIOS DE PORTUGAL

TESTEMUNHOS



SEMPRE QUE FOI NECESSÁRIO, CONSEGUIU TRATAR DO FILHO. A EMPRESA FOI SEMPRE MUITO COMPREENSIVA EM RELAÇÃO ÀS SUAS NECESSIDADES FAMILIARES.



Ela tem uma profissão dita “masculina”. A Natália é condutora de camiões na área dos Transportes, desde 2001. “Gosto muito do que faço. Não troco a minha profissão por outra.” Só trabalham mais duas mulheres na área, noutras funções. Confessa que, de início, a adaptação às funções e à equipa, constituída maioritariamente por homens, teve as suas dificuldades. Eles pensaram que ela não iria aguentar e que desistiria ao final de duas semanas. Fizeram apostas. Perderam.

Superado o desafio, eles acolheram as novas colegas e atualmente formam uma equipa coesa, 3 mulheres e 85 homens. E quanto à rotatividade dos horários e aos dias em que o trabalho se faz durante a madrugada? Natália diz que tudo é uma questão de hábito, mas, claro, para a conciliação da vida profissional com a maternidade, o horário da manhã é o mais favorável. No entanto, sempre que foi necessário, conseguiu tratar do filho. A empresa foi sempre muito compreensiva em relação às suas necessidades familiares.

NATÁLIA RAMALHO

EDP

TESTEMUNHOS



REALÇA-SE, AINDA, O COMPROMISSO ASSUMIDO COM O GOVERNO EM INTEGRAR NOS SEUS ÓRGÃOS SOCIAIS 30% DO GÉNERO MENOS REPRESENTADO ATÉ 2018.



O compromisso da EDP traduziu-se, em 2015, na criação de uma nova área de Diversidade e Inclusão, responsável por garantir a promoção e incorporação de uma cultura de diversidade, que, por sua vez, levou à criação e aprovação de um plano de ação a 3 anos com um conjunto significativo de medidas relevantes para a igualdade de género.

Tendo em conta os objetivos assumidos com o Fórum, a EDP reforçou e implementou medidas que promovem a igualdade de oportunidades, nomeadamente: a parceria com PWN (*Professional Women Network*), a proporcionalidade da representação do sexo feminino nos programas de desenvolvimento do Grupo, a revisão da metodologia de recrutamento do EDP *Trainee Program* e a revisão das medidas de parentalidade promovidas pelo programa interno de conciliação e bem-estar. Para além destas iniciativas foi feito um grande investimento na recolha e sistematização dos dados referentes à igualdade de género. Realça-se, ainda, o compromisso assumido com o Governo em integrar nos seus órgãos sociais 30% do género menos representado até 2018.

GALP ENERGIA

TESTEMUNHOS



A Diversidade e a Inclusão não são apenas um direito humano fundamental, mas uma base necessária para um mundo pacífico, próspero e sustentável. As empresas têm um papel fundamental na promoção da igualdade, na criação de um ambiente organizacional que fortaleça a criação de um ambiente diverso e inovador, resultante da pluralidade de pessoas talentosas que criam e enriquecem as vantagens competitivas das empresas, contribuindo para o desenvolvimento de uma sociedade que promove a igualdade de oportunidades. Para que tal aconteça cada um/a de nós tem que assumir o seu papel de guardiões/ãs deste compromisso, atuando de forma responsável no nosso trabalho, no seio da nossa família, do nosso círculo social, através do exemplo e da influência da adoção de comportamentos que respeitam e valorizam o indivíduo. Como Mulher, como profissional, como Mãe tenho essa missão, esse dever.

SANDRA APARÍCIO

RESPONSÁVEL DE AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE, GALP

A Galp tem assumido compromissos que incorporam os princípios da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, implementando medidas que contribuirão para consolidar a igualdade de oportunidades, bem como a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e proteção na parentalidade. Tem sido evidente a crescente incorporação do princípio da igualdade de género na estratégia de gestão da empresa, o que se poderá traduzir numa capacidade de decisão mais inclusiva e abrangente e na promoção da satisfação de colaboradores e colaboradoras.

TANYA LEE ALMEIDA

GESTORA DE FORMAÇÃO E REPRESENTANTE DA GALP NO FÓRUM IGEN, GALP

GEBALIS

TESTEMUNHOS



Na GEBALIS, EM, acreditamos que a promoção da igualdade de género contribui para a melhoria das condições de trabalho, do ambiente interno e é um potenciador do bom relacionamento entre trabalhadores/as. Não se trata apenas de uma questão de justiça social, é uma temática assumida como necessária para o desenvolvimento da criatividade, da produtividade e do desempenho da empresa.

PEDRO PINTO DE JESUS

PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Relativamente a uma medida em vigor na minha empresa, o meu testemunho é de gratidão, uma vez que, benefico de um abono a filho/a portador/a de deficiência. Esta medida veio colmatar algumas das várias despesas extras que tenho regularmente com a minha filha, nomeadamente receitas médicas, consultas, viagens para fora de Lisboa, exames, etc. . . Obrigada!!

SANDRA SARAIVA

ADJ. TÉCNICA

Demonstrando uma crescente atenção para com a envolvente familiar dos/as seus/suas colaboradores/as, a extensão da comemoração do dia do aniversário aos/as filhos/as (até ao 1º Cíclo), permitindo que o/a funcionário/a passe a tarde com a criança, evidencia uma valorização do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

PAULA DE PINA

GAB. ESTUDOS E PLANEAMENTO

GRUPO CH

TESTEMUNHOS



É visível o esforço e preocupação da CH, nos últimos anos, em intensificar o número de protocolos com serviços de apoio com benefícios especiais para os/as colaboradores/as e seus familiares, bem como promover internamente o usufruto dos mesmos. Sei que neste âmbito, foi efetuado um diagnóstico com o intuito de identificar as necessidades efetivas dos/as colaboradores/as e adequar a nossa atividade, o que para mim é essencial. Temos e devemos perceber o que cada um/a valoriza.

É, ainda, notória a prioridade dada à sensibilização dos/as colaboradores/as para a temática e a partilha de informação sobre os direitos em matéria de igualdade de género nos nossos meios de comunicação interna.

Para nós, Grupo CH e colaboradores/as, a Igualdade é uma das nossas obsessões.

Consideramos que o equilíbrio e a estabilidade garantidos pelo núcleo extraprofissional são elementos indispensáveis

à tranquilidade que é exigida. Neste sentido, a CH tem criado uma série de condições que nos permitem viver de forma saudável e em equilíbrio entre o trabalho e a família.

JOANA ALMEIDA

COLABORADORA DO GRUPO CH

“

FOI EFETUADO UM DIAGNÓSTICO COM O INTUITO DE IDENTIFICAR AS NECESSIDADES EFETIVAS DOS/AS COLABORADORES/AS E ADEQUAR A NOSSA ATIVIDADE.

”

GRUPO PSA

TESTEMUNHOS



No Grupo PSA as políticas de igualdade de género não são apenas um mero conjunto de medidas e vontades, essas políticas fazem parte da estratégia corporativa que se assume em diversos compromissos internos e externos.

Há mais de uma década que o Grupo PSA subscreve o Pacto Mundial das Nações Unidas pretendendo contribuir para o respeito dos direitos humanos e para a implementação de políticas sociais e de desenvolvimento RH que valorizem o crescimento do emprego feminino e a igualdade profissional entre homens e mulheres.

A política de igualdade do Grupo PSA está orientada para reforçar a presença equilibrada de homens e mulheres nas diferentes funções e níveis da organização como fator de valor acrescentado e de competitividade económica. Ao promovermos a igualdade de oportunidades, apoiando as ações em critérios objetivos de competências e resultados, estamos a favorecer o compromisso e a motivação dos/as nossos/as colaboradores/as e a desenvolver uma cultura de resultados e eficácia económica.

Foi neste contexto que já em 2016 o Grupo PSA deu mais um passo no fortalecimento da sua política de igualdade ao aderir ao *Women's Empowerment Principles* das Nações Unidas reconhecendo a necessidade de fortalecer o poder das mulheres nas nossas organizações e entidades como um dos pilares do nosso desenvolvimento dinâmico e responsável.



A POLÍTICA DE IGUALDADE DO GRUPO PSA TEM COMO OBJETIVOS PRIORITÁRIOS A PROMOÇÃO DA PRESENÇA EQUILIBRADA DE MULHERES E HOMENS NAS EQUIPAS E A PREVENÇÃO DE QUAISQUER DISCRIMINAÇÕES.



IBM

TESTEMUNHOS



DESTACAMOS O EX.I.T.E., UM PROGRAMA GLOBAL DA IBM, DESENVOLVIDO EM PORTUGAL DESDE 2005, QUE TEM COMO PROPÓSITO MOTIVAR JOVENS RAPARIGAS PARA AS ÁREAS DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA, ENGENHARIA E MATEMÁTICA (CTEM).



“Para a IBM é uma missão poder contribuir para que um maior número de raparigas, em idades de opção académica e vocacional, desenvolva o interesse por áreas científicas e tecnológicas”, sustentou António Raposo de Lima, Presidente da IBM Portugal. “O EX.I.T.E. Camp é uma demonstração viva da nossa preocupação social e mais um exemplo concreto do investimento que continuamos a fazer na Ciência e na Tecnologia e, neste caso, endereçando a disparidade de género nestas áreas.”

ANTÓNIO RAPOSO DE LIMA

PRESIDENTE DA IBM PORTUGAL

“Inovar com Tecnologia” foi o mote desta 11ª edição em Portugal, que contou com 20 alunas da Escola do Bom Sucesso, em Alverca, e 10 filhas de colaboradores/as da IBM, acompanhadas por 50 voluntários/as, com o propósito de tornar a sociedade mais equitativa, e sensibilizando entidades públicas e privadas e a comunidade em geral para esta temática.

INCM

TESTEMUNHOS



A INCM sempre foi uma empresa comprometida com a temática da Igualdade de Género, prova disso foi a atribuição das menções honrosas recebidas nos anos de 2011 e 2013, aquando da sua candidatura ao prémio “Igualdade é Qualidade”.

Ao nível das boas práticas gostaríamos de realçar algumas das medidas que foram adotadas no ano de 2015, como seja, a incorporação nos valores da INCM do valor do princípio de igualdade e da não discriminação, a instituição do dia da Igualdade de Género que foi assinalado a 1 de junho pela primeira vez, com várias iniciativas divulgadas interna e externamente, bem como a sua integração como empresa âncora no projeto liderado pelo ISEG, Igualdade de Género nas Empresas.

As medidas propiciadoras da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, ainda que seja uma área em que a empresa sempre apostou fortemente, continuam a merecer particular atenção como forma também de retenção dos seus quadros, designadamente através da celebração de protocolos com

entidades externas e incentivo ao gozo da licença parental pelo pai. Como perspetiva futura, gostaríamos de introduzir mecanismos que potenciassem o acréscimo de mulheres em cargos de chefias e a menção no instrumento de regulamentação coletiva sobre a igualdade de género, diversidade e não discriminação.

RODRIGO LUCENA

VOGAL DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



GOSTARÍAMOS DE INTRODUIR MECANISMOS QUE POTENCIASSEM O ACRÉSCIMO DE MULHERES EM CARGOS DE CHEFIAS.



INFRAESTRUTURAS DE PORTUGAL

TESTEMUNHOS



Em junho de 2015, no decurso do processo de fusão entre a REFER e as Estradas de Portugal, foi criada a IP Infraestruturas de Portugal, no âmbito da qual foi dada continuidade à implementação de uma estratégia de gestão comprometida com a promoção da igualdade de oportunidades, de direitos e de condições entre homens e mulheres. É nesse sentido que testemunham Eugénia Correia e André Melrinho.

A Pavimentação Rodoviária, da minha experiência em grupos de trabalhos nacionais e internacionais, tem tendencialmente mais profissionais do sexo masculino. Contudo, essa tendência tem vindo a diminuir em Portugal. Lembro o ano 2012, quando fui à minha primeira reunião do Comité Técnico de Pavimentos Rodoviários da Assoc. Mundial Estradas, sentei-me numa mesa com cerca de 40 colegas, dos quais 2 do sexo feminino. Foi a primeira vez que senti realmente “ok, aqui eles são mais do que elas”. O 1.º impacto foi intimidante. Contudo, quando temos uma linguagem e uma paixão comum, os pavimentos, (..)

somos apenas colegas, amigos, profissionais, juntos a partilhar conhecimento e experiências.

EUGÉNIA CORREIA

ENG.ª RESPONSÁVEL PELA PAVIMENTAÇÃO E DRENAGEM

Foram 65 dias alucinantes! Ou melhor, foram os primeiros 65 dias alucinantes vividos em família a 3. A princesa Carolina acabava de nascer e eu tinha a possibilidade de viver com intensidade máxima todos esses momentos, a 1.ª fralda, o 1.º banho, o umbigo a cair, a 1.ª vacina, a 1.ª cólica, a 1.ª papa, enfim, um sem número de primeiras vezes que ficarão para sempre, pois eu estava ali!

ANDRÉ MELRINHO

ENG.º NA TOPOGRAFIA

L'ORÉAL

TESTEMUNHOS



A temática da igualdade de género deve ser central num negócio como o nosso, que promove a beleza e as mulheres e é sem dúvida um dos compromissos mais importantes da L'Oréal.

No nascimento da minha 2ª filha, 1ª na L'Oréal, e durante a licença de maternidade, expandi a minha função, fui promovida e deram-me o espaço para definir e criar um novo departamento. O foco a 100% na maternidade é um privilégio que deveria durar para sempre, mas é encorajador trabalhar num ambiente que respeita e entende os detalhes desta nova fase.

C. ALMEIDA

COMMUNICATION & DIGITAL MANAGER

O equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal é fundamental. Não é possível ter boa *performance* no trabalho com a casa "desarrumada" e vice-versa. Como pai de 5 filhos e marido de uma mãe com atividade profissional intensa, a flexibilidade que a L'Oréal proporciona é um importante ativo no meu dia de trabalho. Esta flexibilidade é norteada sempre pelo binómio liberdade/responsabilidade!

T. SILVA

BUSINESS DEVELOPMENT DIRECTOR

MERCER

TESTEMUNHOS



Em 2015, o grupo Women@Mercer desempenhou diversas iniciativas das quais destacamos duas mais relevantes.

O *Workshop* sobre Maternidade e Paternidade foi muito interessante. Permite abordar um conjunto de temas relacionados com os desafios à parentalidade e como a parentalidade se pode conciliar mais harmoniosamente com a vida profissional, bem como um conjunto de estratégias para lidar com algumas dificuldades típicas (birras, sono, imposição de regras e limites, etc.).

TIAGO BORGES

Mais uma vez, o Kids & Teens @ Mercer (festa para os filhos dos/as colaboradores/as) permitiu aproximar duas das principais dimensões da nossa vida: a família e o trabalho. Os meus filhos puderam (voltar a) conhecer o escritório do pai e, claro, divertirem-se com os/as animadores/as e brincadeiras programadas. Este evento cria nas nossas crianças uma imagem alegre e positiva do trabalho dos pais, que ajuda muito na compreensão dos momentos em que lhes digo "o pai agora vai para o trabalho".

ANDRÉ HERDADE

MICROSOFT

TESTEMUNHOS



É um privilégio trabalhar numa empresa em que a diversidade é algo maior que a elementar justiça. Na Msft, Diversidade+Inclusão=Sucesso. Acreditamos naquilo que as pessoas, independentemente do género, raça... tornam possível. A nossa missão *Empower every person (...) to achieve more* é uma missão de pessoas para todas as pessoas! E, para chegar a todos/as, é crítico ter representatividade cá dentro. Ter um bocadinho de cada coisa é uma enorme riqueza!

Em relação à igualdade do género, mais que uma meta finita, encaramo-la como uma jornada de compromisso: incentivando as estudantes, recrutando, garantindo planos de carreira e, mais importante, criando as condições para que seja possível conciliar carreira e família. Aqui, destaco a nossa política de *remote working*. Qualquer um/a pode trabalhar de casa! Para tal, utilizamos as nossas ferramentas tecnológicas,

que, aliás, são parte da oferta que disponibilizamos ao mercado e que com orgulho julgamos contribuir inequivocamente para esta matéria.

ANA RITA PEREIRA



CRIANDO AS CONDIÇÕES PARA QUE SEJA POSSÍVEL CONCILIAR CARREIRA E FAMÍLIA. AQUI, DESTACO A NOSSA POLÍTICA DE REMOTE WORKING. QUALQUER UM/A PODE TRABALHAR DE CASA!



NESTLÉ PORTUGAL

TESTEMUNHOS



Associo a Nestlé à imagem de uma mãe a cuidar dos seus/suas filhos/as e sinto que a empresa procura refletir isso na forma como enquadra as suas Colaboradoras, ajudando-as a articular os seus múltiplos papéis de mães, mulheres e profissionais. Um exemplo pessoal foi o facto de a Nestlé me ter apoiado num momento em que precisei de dedicar mais tempo à minha família e, antes de existirem as medidas de flexibilidade que temos hoje, a empresa me ter permitido estar menos tempo fisicamente presente na empresa e complementar o horário de trabalho a partir de casa. Enquanto Colaboradora nunca me senti limitada ao nível de oportunidades de desenvolvimento da minha carreira. Pelo contrário, sinto que as competências "mais femininas" são cada vez mais valorizadas e que é reconhecida a importância de ter equipas mistas e equilibradas, constituídas por mulheres e homens.

ANA LEONOR PERDIGÃO

MARKET NHW MANAGER,
HÁ 16 ANOS NA NESTLÉ

A Nestlé proporciona diferentes benefícios que apoiam a maternidade e a conciliação entre a vida pessoal e profissional. Temos um excelente benefício durante o 1.º ano de vida dos nossos filhos que é a alimentação gratuita, por exemplo, leites, papas, comida para bebé. Temos ainda um apoio à escolaridade que também nos ajuda anualmente após a criança ter 1 ano de idade.

Um ótimo exemplo de como a Nestlé é uma empresa que se destaca na igualdade de género é o facto de eu ter ficado efetiva quando regresssei ao trabalho após a minha licença de maternidade, e estando com um contrato a termo.

FILIPA LORY

DELEGADA DE INFORMAÇÃO MÉDICA,
HÁ 5 ANOS NA NESTLÉ

NOVO BANCO

TESTEMUNHOS



O NOVO BANCO é feito por Pessoas para Pessoas, feito por Colaboradoras e Colaboradores para Clientes, mulheres e homens.

Pensar NOVO significa que o Banco se reinventa continuamente num cada vez melhor contributo para uma sociedade socialmente mais responsável. O respeito pela diversidade é para nós um desígnio, inscrito no nosso Código de Conduta e na Política de Recursos Humanos. Atingimos a paridade em termos de distribuição de colaboradores por sexo e a representatividade feminina nas Funções Diretivas é de cerca de 32%.

Enquanto colaboradora do NOVO BANCO a minha perceção é de que o Banco assume a igualdade de género como um tema, que diz respeito não só a mulheres, mas a todos, e para assumir explicitamente a relevância do tema, desenvolveu no início de 2014 uma ação de formação obrigatória para todos os Quadros Diretivos sobre igualdade de género. Adicionalmente, tem vindo a desenvolver um conjunto

de boas práticas, nomeadamente no âmbito da conciliação entre a vida profissional e pessoal (ex: dispensas em dias especiais da vida dos colaboradores/as).

Está tudo feito? Não! É por isso que o nosso desafio é PENSAR NOVO, caminhando no sentido da inovação, mas sempre mantendo o respeito pela diversidade.



ATINGIMOS A PARIDADE EM TERMOS DE DISTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES POR SEXO E A REPRESENTATIVIDADE FEMININA NAS FUNÇÕES DIRETIVAS É DE CERCA DE 32%.



PSA MANGUALDE

TESTEMUNHOS



Após a implementação do plano e medidas de igualdade nos anos anteriores, no ano 2015 destacamos a implementação de medidas na área da conciliação da vida pessoal com a vida profissional, no apoio à natalidade e de ajuda aos/às filhos/as dos/as nossos/as colaboradores/as. Estas medidas que realizámos consistiram em presentear os colaboradores (pai ou mãe) aquando do nascimento dos/as filhos/as, com um cabaz de produtos de nascimento e a oferta do seguro de saúde da criança durante o primeiro ano; e na abertura do ano letivo oferta de material escolar aos/às filhos/as em idade escolar até aos 18 anos. Para os colaboradores/as com filhos/as jovens, abrimos um programa de estágios, visitas à fábrica. Fizemos ainda várias negociações/parcerias nas áreas da saúde, educação, bem-estar e na aquisição de bens e serviços por forma a aumentar o número de benefícios sociais. O bem-estar social é uma das nossas principais preocupações.



FIZEMOS AINDA VÁRIAS NEGOCIAÇÕES/PARCEIRIAS NAS ÁREAS DA SAÚDE, EDUCAÇÃO, BEM-ESTAR E NA AQUISIÇÃO DE BENS E SERVIÇOS POR FORMA A AUMENTAR O NÚMERO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS.



PT PORTUGAL

TESTEMUNHOS



Na PT a igualdade de género é um princípio fundamental para o sucesso da empresa e uma prática enraizada na empresa. Fortemente focada em práticas que respeitem os direitos humanos, a PT aderiu, desde o seu início, ao Fórum Empresas para a Igualdade de Género, reforçando compromissos claros com a promoção da igualdade profissional e com a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego. O aumento de mulheres em cargos diretivos para 39,1% reflete este compromisso.

Para alcançar melhorias no plano da sustentabilidade, da justiça organizacional e da satisfação dos seus trabalhadores e trabalhadoras, a PT tem vindo a implementar também medidas que facilitem a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

A flexibilidade ao nível dos horários, a disponibilização das tecnologias para comunicação e trabalho em mobilidade ou à distância ou a prática de regimes de parentalidade e assistência à família mais benéficos do que os legalmente previstos são alguns exemplos.



O AUMENTO DE MULHERES EM CARGOS DIRETIVOS PARA 39,1% REFLETE ESTE COMPROMISSO.



REN – REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS

TESTEMUNHOS



O TALENTO NÃO TEM GÉNERO

Mais de 130 kms percorridos e centenas de alunos/as. É este o saldo do desafio que levou os/as estagiários/as da REN, sob o mote da igualdade de género, a conceber e implementar um plano destinado a desmistificar, junto das jovens, a ideia de que a área das engenharias é território exclusivamente masculino. Este ano, o lema foi “O talento não tem género”, uma opção motivada pelo compromisso assumido pela REN junto do Fórum IGEN. Em parceria com a Fórum Estudante, foram selecionadas 4 escolas secundárias nas quais se realizaram ações de sensibilização dirigidas a alunas da área de ciências. Duas estagiárias explicaram as suas funções e por que razões optaram por estudar engenharia e guiaram as alunas por um circuito de experiências científicas. Para Elsa Carvalho, Diretora de RH “Este desafio foi motivado pela dificuldade que sentimos diariamente em recrutar

jovens engenheiras. O *feedback* que recebemos leva-nos a acreditar que deixámos a nossa marca. Esperamos um dia encontrar algumas destas jovens em futuros processos de recrutamento e que nos digam que a nossa presença influenciou positivamente a sua escolha”.



ESPERAMOS UM DIA ENCONTRAR ALGUMAS DESTAS JOVENS EM FUTUROS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E QUE NOS DIGAM QUE A NOSSA PRESENÇA INFLUENCIOU POSITIVAMENTE A SUA ESCOLHA.



RTP

TESTEMUNHOS



RÁDIO E TELEVISÃO DE PORTUGAL

No âmbito da representação da RTP no Fórum Empresas para a Igualdade – IGEN fórum, em 2015, desenvolvidas as ações e a participação nas atividades agendadas no âmbito dos compromissos assumidos.

A estratégia de recursos humanos que a empresa tem realizado e mantido é baseada em princípios de valorização dos/as seus/suas trabalhadores e trabalhadoras, garantindo condições de igualdade, nomeadamente ao nível da seleção, recrutamento e formação.

No decorrer do ano de 2015 foi assumida a intenção de assinar mais uma série de protocolos com empresas, com vista a facilitar serviços de proximidade e eventuais reduções de custos de bens essenciais, tendo como objetivo a conciliação trabalho/vida pessoal e familiar.

A missão da RTP como interveniente de responsabilidade social traduziu-se também em ações concretas nos domínios da proteção da parentalidade e na conciliação do trabalho

com a vida familiar, tendo sido negociada a implementação de diversas práticas em concertação com os parceiros sociais no âmbito da conciliação entre a vida familiar e o trabalho, proteção à família e ações de promoção na área da Responsabilidade Social.

Em matéria de inclusão a Empresa tem uma política junto dos trabalhadores e das trabalhadoras com deficiência, em colaboração com entidades promotoras, no âmbito da integração e da adaptação ao meio laboral aumentando capacidades de autonomia e igualdade.

Assim, a RTP mantém uma política de igualdade de oportunidades e de intervenção em áreas da Responsabilidade social.

MARIA HELENA PEREIRA

DIRETORA RECURSO HUMANOS

XEROX PORTUGAL

TESTEMUNHOS



A Xerox tem uma longa tradição em promover políticas de igualdade de género e de diversidade sendo estes valores que nos definem como empresa e que devem fazer parte dos deveres de qualquer organização.

A promoção da igualdade de oportunidades entre todos/as os/as colaboradores/as sempre ocupou um lugar de relevância na nossa política e faz parte dos nossos princípios gerais de gestão. Por isso, devemos promover um ambiente de trabalho e de igualdade de oportunidades com base no mérito e na competência dos/as colaboradores/as sem que exista qualquer tipo de discriminação.

A sociedade é composta por esta pluralidade de pessoas com perspetivas diferentes e é esse espelho da sociedade que pretendemos ter em todas as áreas e níveis hierárquicos da organização.

“

PROMOVER UM AMBIENTE DE TRABALHO E DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES COM BASE NO MÉRITO E NA COMPETÊNCIA DOS/AS COLABORADORES/AS SEM QUE EXISTA QUALQUER TIPO DE DISCRIMINAÇÃO.

”

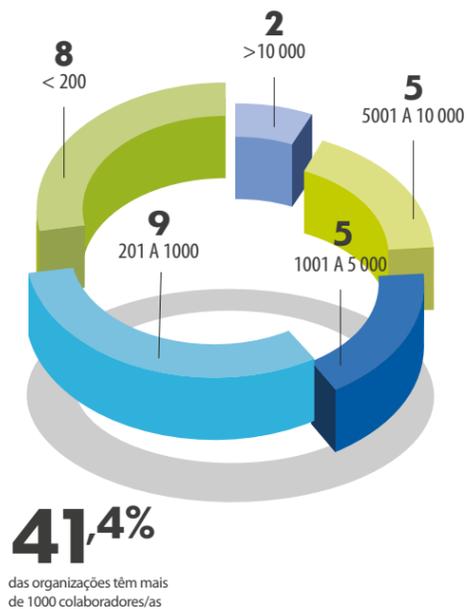
CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES

A participação no IGEN - Fórum Empresas para a Igualdade de Género pressupõe a definição e o cumprimento de metas assumidas por cada organização, tendo em vista a melhoria das políticas internas em matéria de igualdade de género.

As medidas propostas e a implementar destinam-se a dar resposta às necessidades internas identificadas e enquadram-se em 9 dimensões de igualdade:



- 1] MISSÃO E VALORES DA ORGANIZAÇÃO
- 2] RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL
- 3] APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA
- 4] REMUNERAÇÃO E GESTÃO DA CARREIRA
- 5] DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS E/OU SUAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS
- 6] DEVER DE RESPEITO PELA DIGNIDADE DE MULHERES E DE HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO
- 7] INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM
- 8] CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL
 - > NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO
 - > BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES E TRABALHADORAS
 - > BENEFÍCIOS DIRETOS A FAMILIARES DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS
- 9] PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

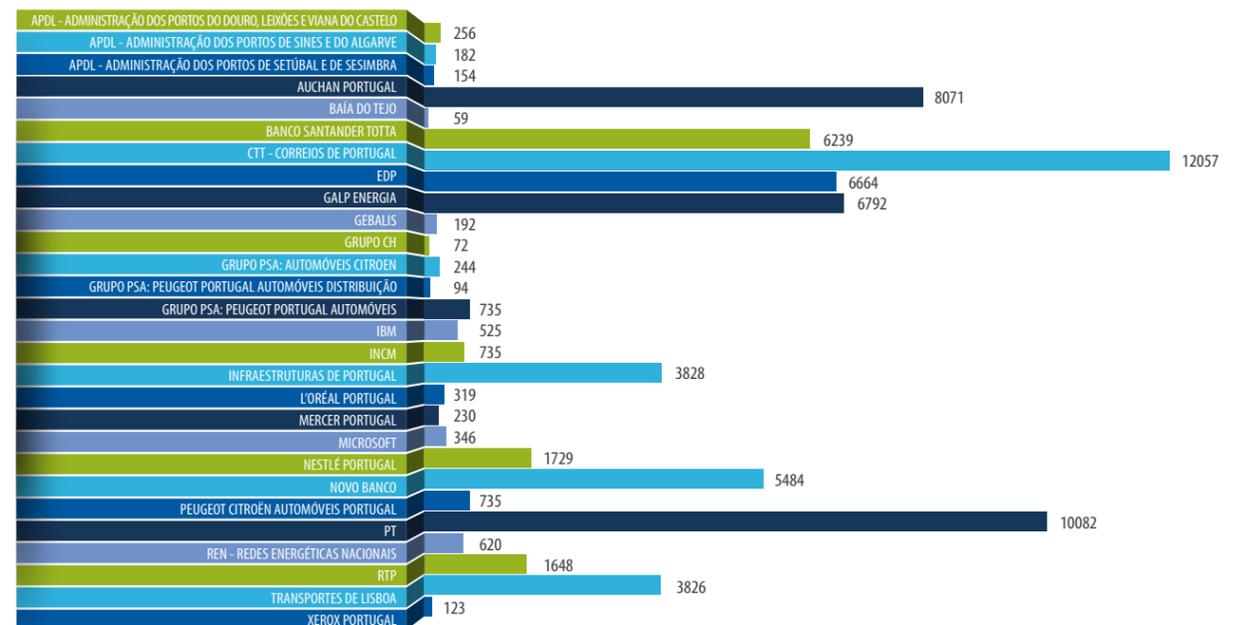


DIMENSÃO DAS ORGANIZAÇÕES DO FÓRUM

A 31 de dezembro de 2015, 29 organizações integravam o Fórum IGEN, e, no conjunto, propuseram-se implementar um total de 66 medidas.

Com o objetivo de efetuar um acompanhamento da implementação destas medidas foi preparado um questionário, enviado a cada organização, que obteve 100% de respostas. Este questionário pretende conhecer o nível de concretização de cada uma das medidas, incluindo algumas que, embora não previstas na lista de compromissos assumidos na renovação ou celebração do Acordo de Adesão, foram definidas e ou implementadas concorrendo para o cumprimento dos mesmos objetivos. Foi, igualmente, disponibilizada uma área de *feedback*, para que as organizações se pronunciassem sobre o interesse que reconhecem a esta participação bem como a apreciação que fazem da dinâmica e da estrutura do Fórum.

O presente capítulo reflete os resultados obtidos pelas 29 organizações membros, iniciando-se com uma breve caracterização das mesmas.

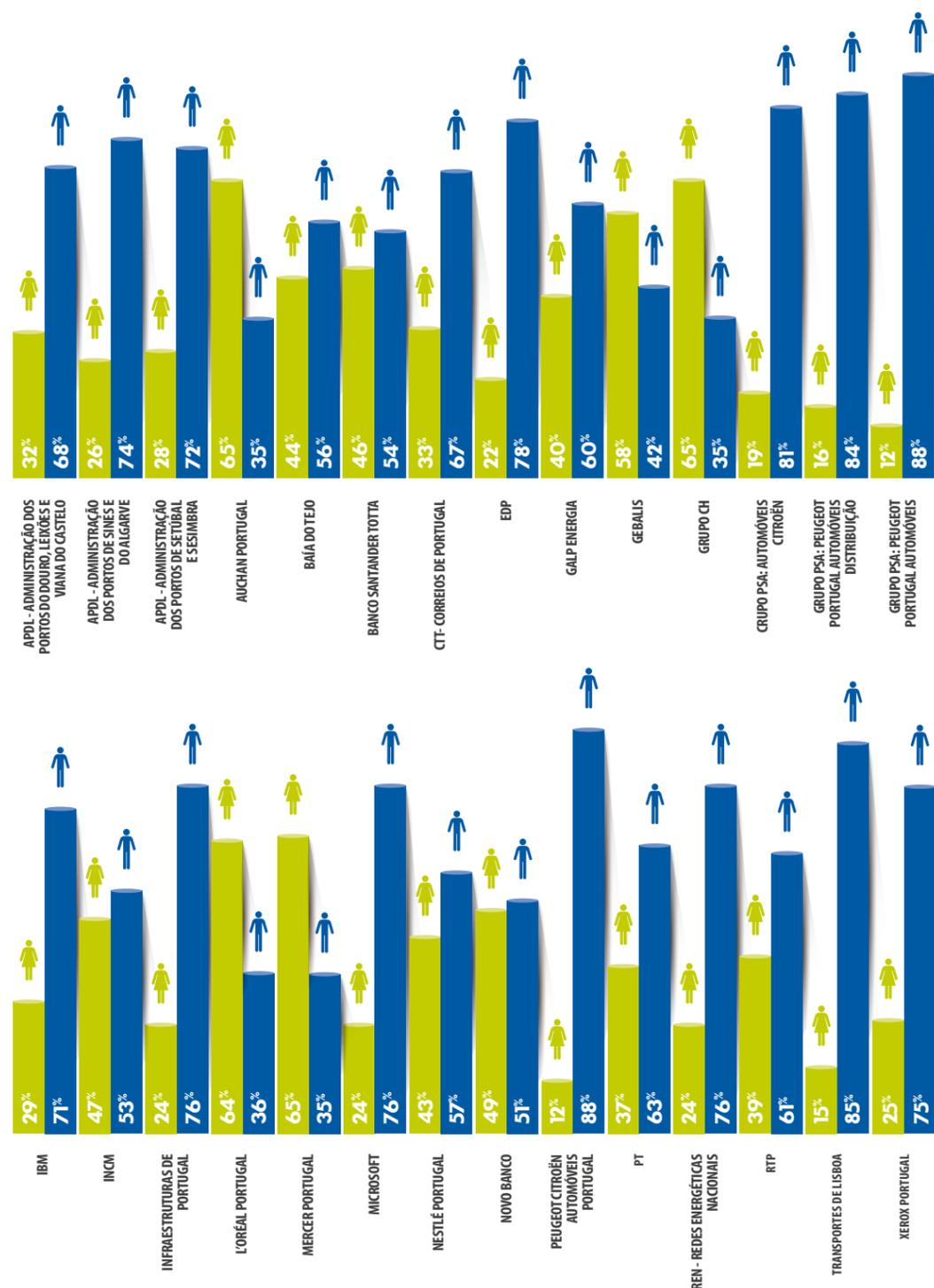


N.º DE TRABALHADORES/AS DE CADA ORGANIZAÇÃO

Automóveis Citroen S.A. e Peugeot Portugal Automóveis S.A. apresentam dados conjuntos. Metropolitano de Lisboa e Carris passaram a pertencer a uma única empresa - Transportes de Lisboa.

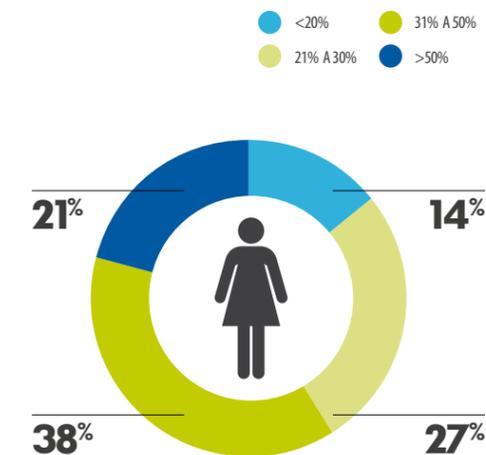
O Fórum Empresas para a Igualdade é constituído por organizações de dimensão variável (grandes, médias e pequenas), dos setores público, privado e cooperativo e de diferentes setores de atividade. Esta composição heterogénea enriquece o Fórum com experiências e realidades distintas, unidas em torno de um objetivo comum: promover a igualdade de género.

RÁCIO M/H

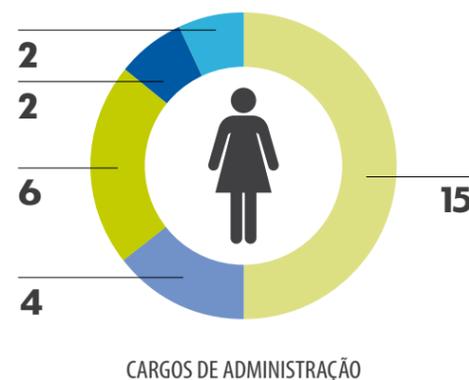


% DE MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES DO IGEN

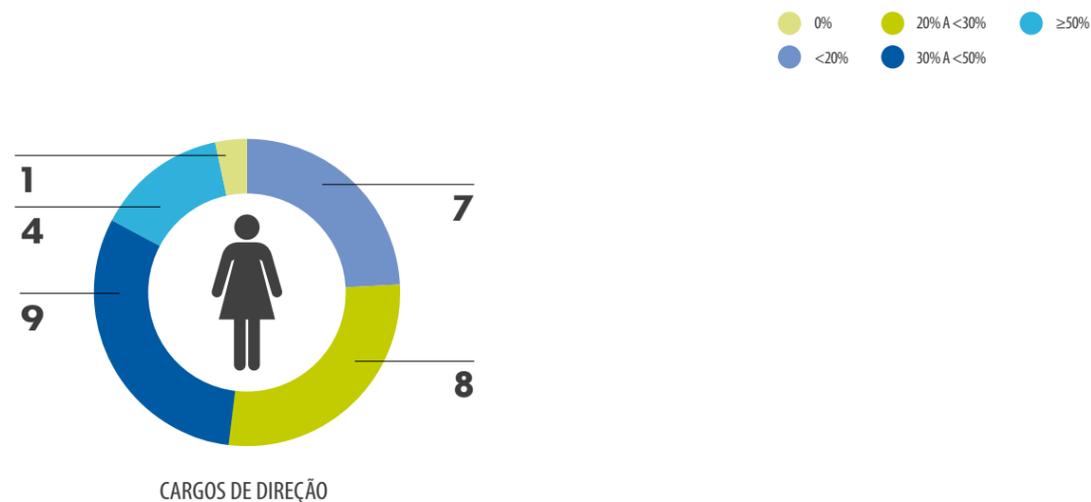
Verifica-se que a maioria das organizações emprega mais homens do que mulheres, em proporções idênticas às de 2013 e 2014. Trata-se de setores de atividade em que os homens se encontram maioritariamente representados, gerando rácios desequilibrados. O Fórum IGEN constitui uma oportunidade privilegiada para permitir esta tomada de consciência e, como resultado, estabelecer e implementar medidas que contrariem esta realidade ou tendência. Das 29 organizações, 41% apresentam nos seus quadros uma percentagem de trabalhadoras inferior a 30%. E tal como em 2014, apenas 6 organizações têm um número de mulheres superior, o que reflete atividades/profissões mais feminizadas. No entanto, verifica-se o esforço de algumas destas organizações para aumentar o recrutamento do sexo sub-representado.



CARGOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE DIREÇÃO - RÁCIO M/H (%)



Do total das organizações, 14 não têm mulheres em nenhum cargo da Administração (48%) e apenas 2 apresentam uma distribuição equilibrada de M/H neste nível hierárquico. No que respeita a mulheres em cargos de direção, 16 organizações têm um rácio de mulheres inferior a 30% e apenas 3 organizações apresentam um número superior de mulheres nestas funções.



ANÁLISE DAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS

Fazendo o balanço das medidas propostas pelas organizações para concretização durante o ano de 2015, de um total de 66 medidas, 59 foram totalmente operacionalizadas, ou seja, a capacidade de implementação foi de 89%, superior à do ano anterior em 6 pontos percentuais. Este número reflete a importância crescente do tema no seio das organizações e um processo de mudança cultural progressivo e firme.

Em 2013, das 91 medidas inicialmente propostas pelas 21 organizações, 63% foram totalmente implementadas e em 2014, das 115 medidas propostas, 83% foram totalmente implementadas.



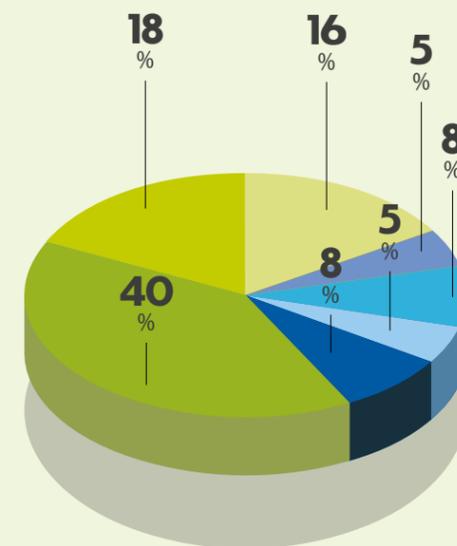
Esta progressão indicia, por um lado, uma identificação mais criteriosa das medidas a implementar e, por outro, um maior investimento na sua concretização, o que se entende como sinal positivo da determinação no caminho de mudança que está a ser percorrido.

- MISSÃO E VALORES DA EMPRESA
- APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA
- REMUNERAÇÃO E GESTÃO DE CARREIRA
- DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS E/OU SUAS ORGANIZAÇÕES
- INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM
- CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL
- PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

As medidas implementadas tiveram como principal objetivo melhorar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (40%), bem como assegurar a proteção da maternidade e paternidade e assistência à família (18%).

A consciência da necessidade de mudança no domínio da “Missão e valores da empresa” ganha, igualmente, destaque com 16% das medidas implementadas, o que gera impactos ainda mais marcantes na forma como a igualdade de género é e pode ser vivida no ambiente de trabalho.

A concentração das medidas nas dimensões constantes do Gráfico evidencia a baixa incidência de ações noutras dimensões, nomeadamente ‘Recrutamento e seleção de pessoal’ e ‘Dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho’.



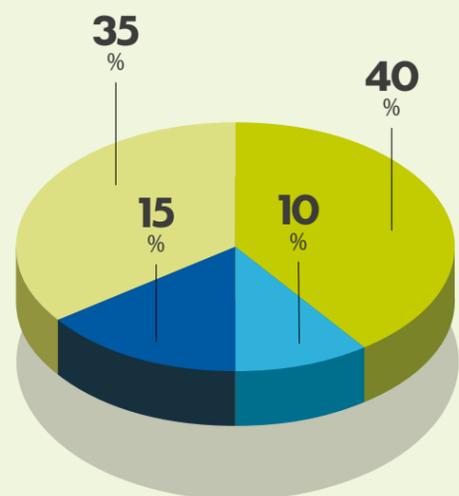
DIMENSÕES DAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS

FATORES DE SUCESSO E CONSTRANGIMENTOS NA IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS

Como fatores de sucesso, as organizações referem que as medidas implementadas trouxeram significativos benefícios, desde logo, uma maior perceção pelos/as colaboradores/as do envolvimento da organização e da gestão em relação à igualdade de género e à responsabilidade social (40%), assim como a própria sensibilização dos/as colaboradores/as para estas temáticas (40%). As organizações referem, ainda,

que 98% das ações tiveram o impacto esperado. A maioria dos obstáculos identificados centrou-se nos encargos financeiros envolvidos (40%), na resistência à mudança de cultura organizacional (15%) e na necessidade de estabelecer parcerias com outras entidades (10%).

- ENCARGOS FINANCEIROS
- NECESSIDADE DE ESTABELECE PARCERIAS COM ENTIDADES E EMPRESAS DO GRUPO
- RESISTÊNCIA À MUDANÇA CULTURAL
- OUTROS



BARREIRAS À IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS



BENEFÍCIOS DECORRENTES DA IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS

APRECIACÃO GLOBAL DO TRABALHO DESENVOLVIDO PELAS ORGANIZAÇÕES MEMBROS

Para permitir avaliar o grau de satisfação e adequabilidade das diferentes atividades realizadas ao longo do ano, foram solicitadas às organizações respostas a várias questões, de que destacamos as seguintes:

As ações apresentadas pelas organizações corresponderam às expectativas iniciais?

Sim - 100%

A dinâmica do Fórum correspondeu às suas expectativas?

Sim - 100%

Identificou vantagens da participação no Fórum?

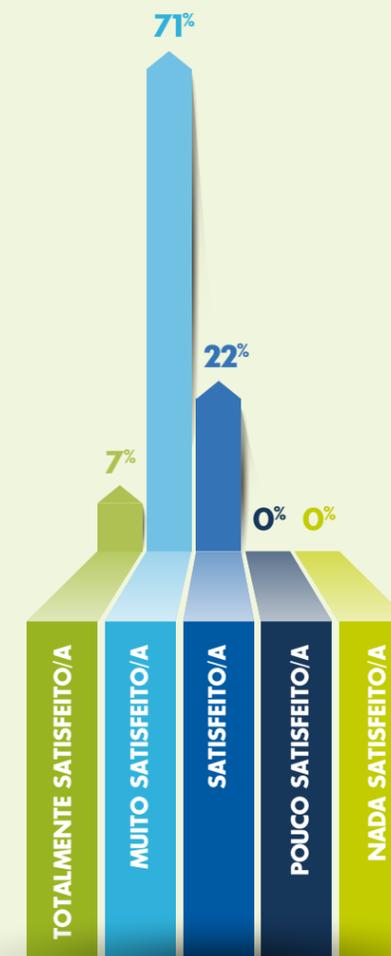
Sim - 100%

Existe alguma ação apresentada neste Fórum que considere interessante implementar na sua organização?

Sim - 86%

Quanto ao grau de satisfação relativamente à participação no Fórum Empresas para a Igualdade 78% das organizações afirmam estar totalmente satisfeitas ou muito satisfeitas com a sua participação.

Sendo um dos objetivos estratégicos do Fórum promover a ascensão de mulheres a posições de topo, questionaram-se também as organizações se perspetivam definir objetivos para aumentar o número de mulheres em cargos diretivos. Mais de 30% das organizações confirmaram o seu compromisso em trabalhar neste sentido.



GRAU DE SATISFAÇÃO GLOBAL

CONCLUSÕES E LINHAS DE ATUAÇÃO PARA 2016



O Fórum IGEN, criado em 2013, é um Fórum de organizações provenientes de setores diversos, reunido em torno de um compromisso comum - promover medidas para a Igualdade de Género nas políticas internas, em linha com a Estratégia Europeia 2020, as prioridades do Estado Português e os objetivos da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE.

Assente numa metodologia de trabalho, com e para as organizações, o Fórum Empresas para a Igualdade reuniu em 2015 um conjunto de 29 organizações que reconhece a igualdade de género como um pilar de desenvolvimento, sustentabilidade e competitividade.

A sua natureza dinâmica, em constante crescimento e renovação, promoveu a adesão de novas organizações que partilham os valores comuns no domínio da igualdade de género. O Fórum foi, pelo terceiro ano consecutivo, um grupo aberto em que as organizações aderentes afirmaram, reforçaram e evidenciaram a sua cultura coletiva de responsabilidade social e justiça, num compromisso claro com a promoção da igualdade no trabalho e no emprego, com a proteção na parentalidade e com a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

É este compromisso constante com os valores da igualdade de género e a abertura à inclusão de novas organizações, que garantem o valor e a sustentabilidade do Fórum, estando prevista

para 2016 a adesão de novas organizações, que integrem e reforcem aquele que foi e continua a ser um projeto pioneiro em Portugal e na Europa.

Após três anos de trabalho conjunto, salientamos algumas conclusões ditadas pelos números e pela experiência de partilha:

- › Face às últimas adesões, obteve-se um maior equilíbrio na dimensão das organizações representadas no IGEN (41,4% das organizações tem mais de 1 000 trabalhadores/as *versus* 52,4% em 2014);
- › 98% das ações implementadas tiveram um impacto positivo, correspondendo ao que era esperado;
- › As organizações participantes continuam a apresentar um rácio M/H tendencialmente desequilibrado com predominância do sexo masculino;
- › No universo de cargos diretivos, 86% das organizações tem uma representação de mulheres na gestão inferior a 50%, sendo que 55% das organizações tem uma representação do sexo feminino inferior a 30%;
- › As dimensões da igualdade de género com uma taxa superior de concretização de medidas são a “Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal”; a “Proteção da maternidade/paternidade e assistência à família”; e “Missão e valores da empresa”;

› Continua a ser pouco expressivo o número de medidas apresentadas/implementadas nas dimensões “Dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho” e “Recrutamento e seleção de pessoal”, sendo importante estimular o surgimento de ações nestas temáticas;

› Existe plena satisfação com a existência, funcionamento e trabalho do grupo;

› A partilha de medidas, práticas e experiências continua a ser a vantagem destacada para a participação neste Fórum.

No ano 2016, o Fórum Empresas para a Igualdade, alinhado com os eixos estratégicos da CITE, pretende prosseguir a procura de soluções/respostas inovadoras, de modo a combater as disparidades salariais (*pay gap*); a fomentar o diálogo social; a promover uma maior presença de mulheres em lugares de alta direção e a facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada e o exercício da parentalidade, dando continuidade ao trabalho desenvolvido nos anos anteriores.

Para tal, as organizações do Fórum irão privilegiar, em 2016, a continuidade da implementação das linhas estratégicas definidas para 2015:

- › Aumentar a visibilidade interna e externa do Fórum, dos seus membros e das medidas implementadas;

› Reforçar o funcionamento em *lobby* através de “tomadas de posição públicas”;

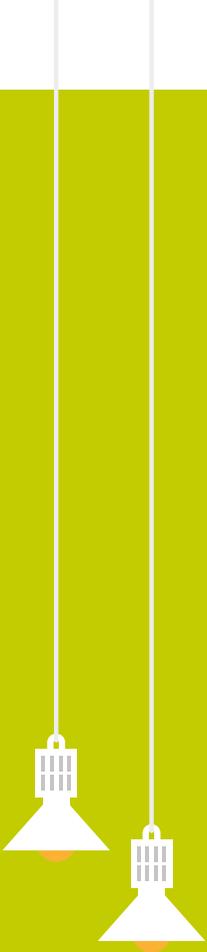
› Realizar ciclos de debates dirigidos a partes interessadas estratégicas (parceiros sociais; academia; organizações internacionais; organismos públicos e outros);

› Promover a organização de visitas mútuas, potenciando as sinergias existentes, a partilha do conhecimento e da experiência já adquiridos neste percurso e o estabelecimento de projetos comuns;

› Organizar as medidas a implementar por dimensão e alinhá-las com as prioridades nacionais e internacionais;

› Continuar a procurar modelos de organização das reuniões plenárias que respondam às necessidades das organizações e estimulem a discussão e a mudança em temas relevantes para o IGEN: disparidades salariais; liderança feminina; diálogo social; conciliação e parentalidade e assédio moral e sexual.

O Fórum Empresas para a Igualdade pretende continuar a dar o seu contributo para fomentar a adoção de princípios e de práticas favoráveis à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no quadro de cada organização membro, e, numa perspetiva mais abrangente, para apoiar a definição de políticas públicas que concorram para melhorar os indicadores nacionais no domínio da igualdade de género.



TÍTULO

**FÓRUM EMPRESAS PARA A IGUALDADE:
O NOSSO COMPROMISSO**
RELATÓRIO 2015

AUTORIA

Fórum Empresas para a Igualdade

EDIÇÃO

Comissão para a Igualdade no Trabalho
e no Emprego

Rua Américo Durão n.º 12-A, 1º e 2º andares
Olaias 1900-064 LISBOA

Tel. 215 954 000

geral@cite.pt

www.cite.gov.pt

