

Apoio à conceção de planos para a igualdade e sua monitorização

IGEN
**Fórum Organizações para a
Igualdade**

Sara Falcão Casaca
sarafc@iseg.ulisboa.pt

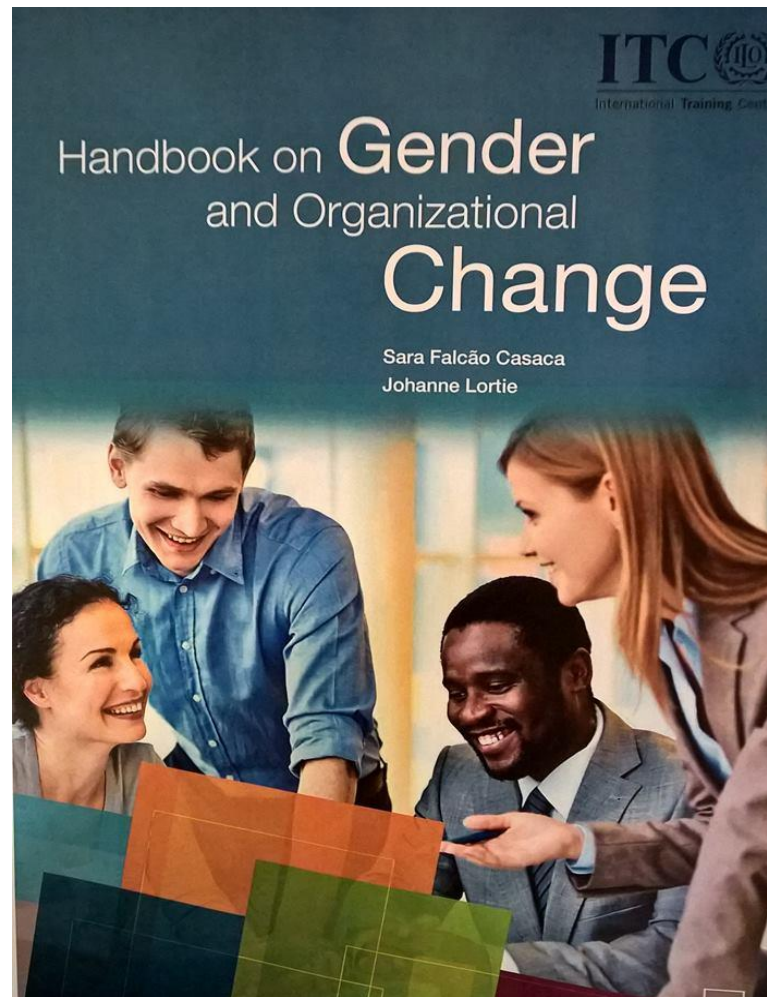
Objetivo Geral

- Apoiar as/os participantes na concepção de planos para a igualdade entre mulheres e homens, numa perspetiva de integração, coerência, operacionalização e sustentabilidade.

Roadmap para a igualdade de género

- a promoção da mudança nas organizações

1. Preparar cuidadosamente o terreno – “Tempo de planear e criar os alicerces”
2. Diagnosticar (Auditoria de género) - “Tempo de ‘desocultar’ as barreiras à igualdade entre mulheres e homens e legitimar a mudança”
3. Elaborar o plano de ação e assegurar a implementação “Tempo de mudar: rumo à igualdade entre mulheres e homens”
4. Acompanhar. Consolidar as mudanças e celebrar – “Tempo de beneficiar, sustentar e contagiar”



- VER para um maior desenvolvimento:

HANDBOOK ON GENDER AND ORGANIZATIONAL CHANGE

Task force e alianças

➤ **Equipa**

- Líder/Pessoa coordenadora
- Agentes de mudança

➤ **Em articulação c/:**

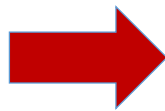
- Pontos focais
- *Stakeholders* (internos/as e externos/as)
- *Sponsors* (Administração)
- Alianças externas

Roadmap para a igualdade de género

- a promoção da mudança

1. Preparar cuidadosamente o terreno – “Tempo de planear e criar os alicerces” (seja a nível nacional, regional, local, organizacional...)
2. **Diagnosticar (Auditoria de género) - “Tempo de ‘desocultar’ as barreiras à igualdade entre mulheres e homens e legitimar a mudança”**
3. Elaborar o plano de ação e assegurar a implementação “Tempo de mudar: rumo à igualdade entre mulheres e homens”
4. Consolidar as mudanças e celebrar – “Tempo de beneficiar, sustentar e contagiar”

Um exemplo de
uma abordagem de
mudança a nível
organizacional...



IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS

BREAK EVEN -
GUIA PARA A PROMOÇÃO DA
IGUALDADE ENTRE
MULHERES E HOMENS



Fonte:

<https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/unidade/CeS/projetos/projetos/projeto-igualdade-de-genero-nas-empresas---break-even>



iG EMPRESAS
BREAK EVEN

IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS

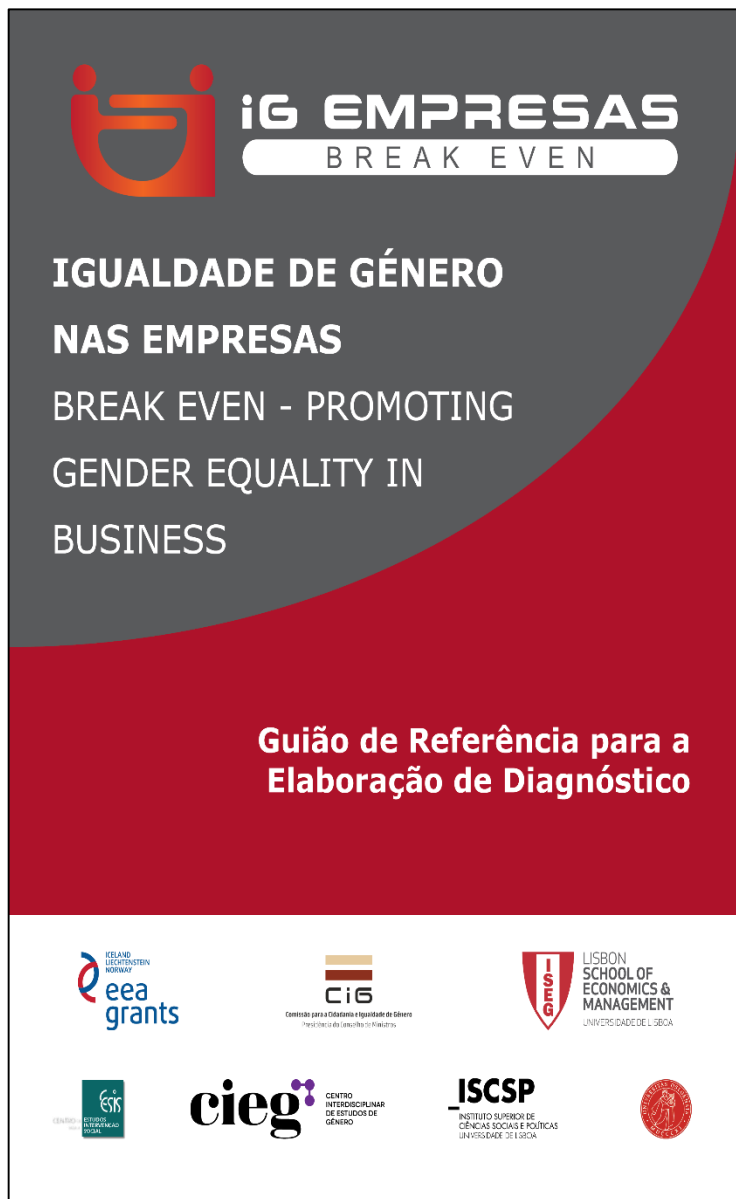
BREAK EVEN - PROMOTING
GENDER EQUALITY IN
BUSINESS

**Guião de Referência para a
Elaboração de Diagnóstico**



Fonte:

<https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/unidade/CeS/projetos/projetos/projeto-igualdade-de-genero-nas-empresas---break-even>



Introdução

Guião de Referência para a Elaboração de Diagnóstico 100 questões de investigação (indicadores)

Anexos

- ✓ Responsabilidades e Atribuições da *Task Force*
- ✓ Fontes documentais
- ✓ Dados sobre Pessoal (Relatório Único)
- ✓ Guiões das entrevistas:
 - Administração/Direção
 - Outros cargos de Chefia e Direção
 - Recursos Humanos/Formação
 - Comissão de Trabalhadoras/es | Delegadas/os sindicais
- ✓ Guião do inquérito por questionário

Fonte:

<https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/unidade/CeS/projetos/projetos/projeto-igualdade-de-genero-nas-empresas---break-even>

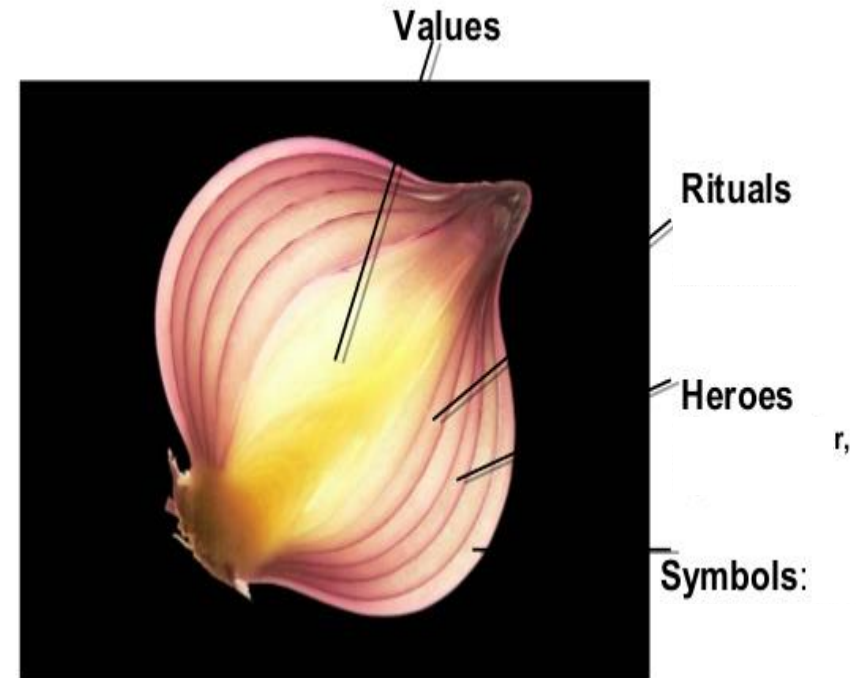
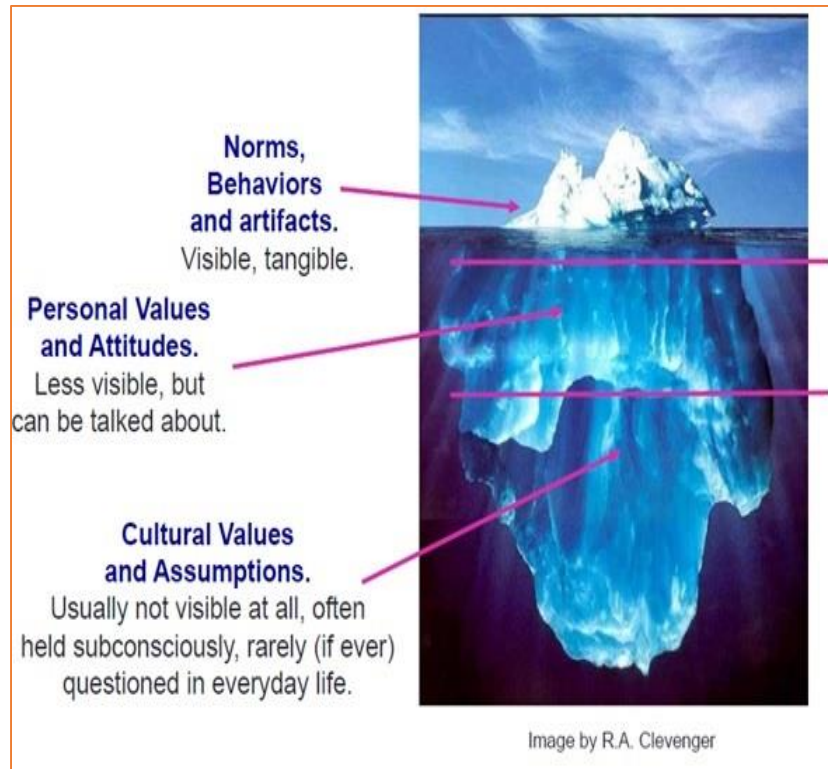
Dimensão: Gestão de Recursos Humanos: *Subdimensão:*
Recrutamento e Seleção

	Verificação da informação		Observações
	Metodologia Métodos e Técnicas de recolha de informação	Fontes	
Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	Análise documental Entrevista Inquérito por questionário	Regulamentos Missão e valores Código de ética Processos de recrutamento (CV) Informação obtida através das entrevistas e do inquérito por questionário	Entrevistas junto de Administração, Direções, Trabalhadores/as e/ou as suas estruturas representativas. Questionário a todas/os as/os trabalhadoras/os da empresa (ou a uma amostra representativa)

Fonte:

<https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/unidade/CeS/projetos/projetos/projeto-igualdade-de-genero-nas-empresas---break-even>

Gender audit: uma abordagem compreensiva

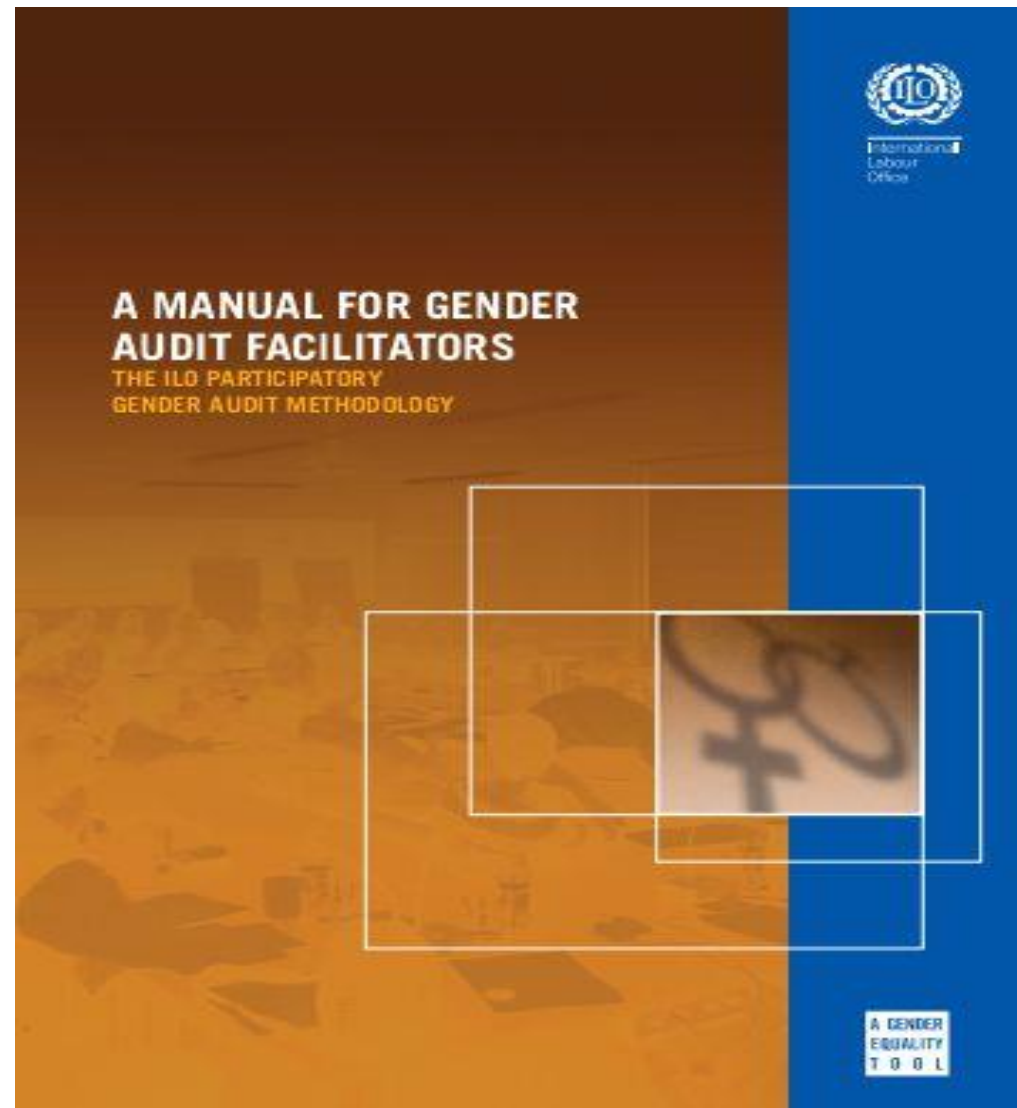


Hofstede's Cultural onion

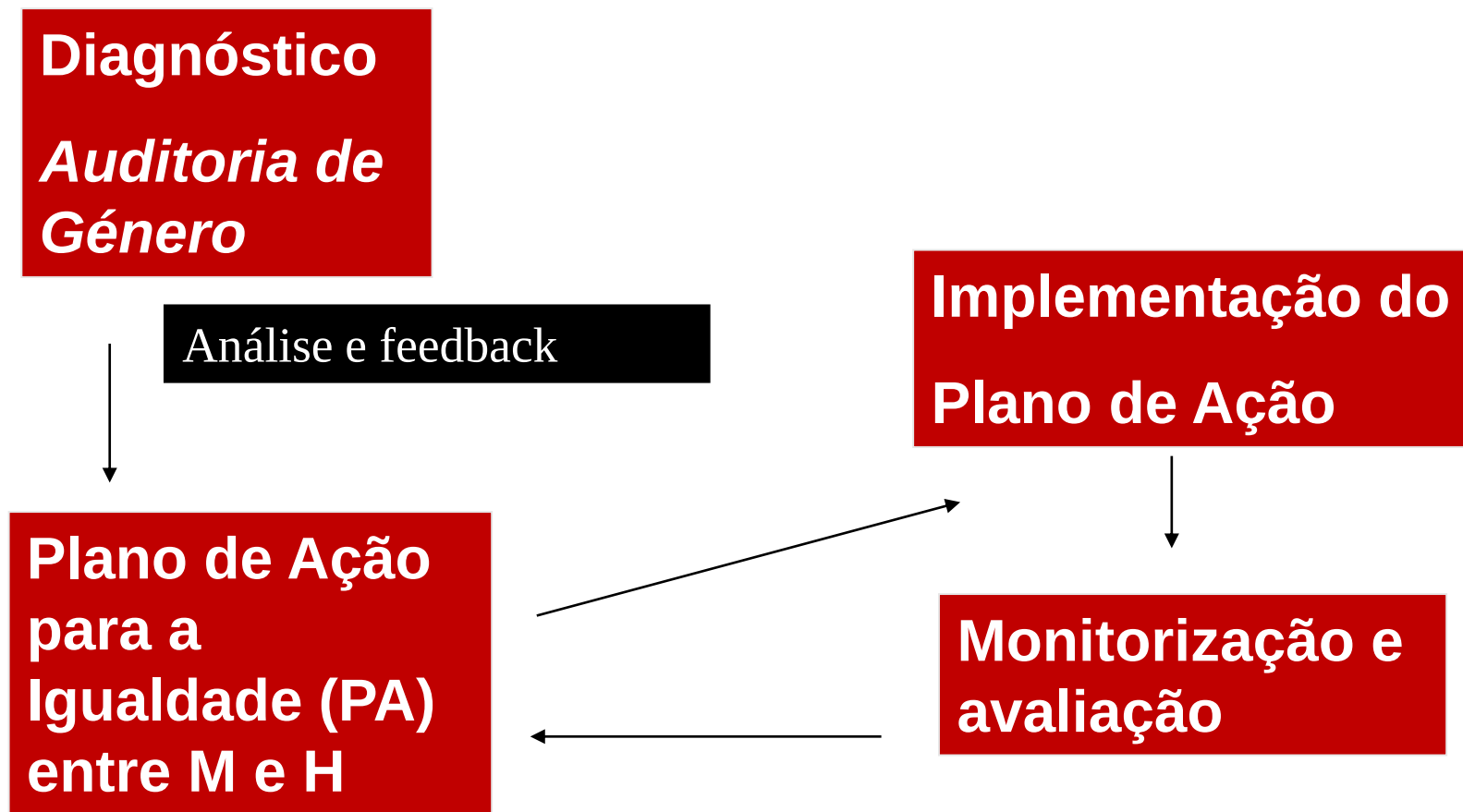
Instrumentos de apoio à auditoria de género

- Entrevistas formais e informais (individuais e em grupo / “focus groups”)
- Workshops
- Questionários
- Observação directa
- Análise de conteúdo (documentos, imagens, linguagem, símbolos)

- http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_187411/lang--en/index.htm



Abordagem metodológica

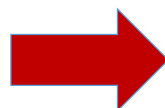


Roadmap para a igualdade de género

- a promoção da mudança

1. Preparar cuidadosamente o terreno – “Tempo de planear e criar os alicerces” (seja a nível nacional, regional, local, organizacional...)
2. Diagnosticar (Auditoria de género) - “Tempo de ‘desocultar’ as barreiras à igualdade entre mulheres e homens e legitimar a mudança”
3. **Elaborar o plano de ação e assegurar a implementação “Tempo de mudar: rumo à igualdade entre mulheres e homens”**
4. Consolidar as mudanças e celebrar – “Tempo de beneficiar, sustentar e contagiar”

Um exemplo de
uma abordagem de
mudança a nível
organizacional...





Introdução

Declaração de Compromisso da Administração/Direção

55 Medidas

1. Missão e estratégia da empresa
2. Gestão de recursos humanos
 - 2.1. Recrutamento e seleção
 - 2.2 Aprendizagem e formação contínua
 - 2.3 Análise de funções, avaliação de desempenho e remunerações
 - 2.4 Progressão e desenvolvimento de carreiras
3. Articulação da vida profissional, familiar e pessoal
4. Organização do trabalho
5. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas trabalhadoras
6. Diálogo social e participação
7. Comunicação interna e externa
8. Relações externas no plano da igualdade

Fonte:

<https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/unidade/CeS/projetos/projetos/projeto-igualdade-de-genero-nas-empresas---break-even>



- ✓ Medidas a implementar, por dimensão de intervenção
- ✓ Departamento (Direção ou Unidade) responsável pela implementação e monitorização de cada medida
- ✓ Outros Departamentos (Direções ou Unidades) envolvidos na implementação de cada medida,
- ✓ Objetivos que a implementação de cada medida permitirá concretizar.
- ✓ Metas previstas para a implementação de cada medida.
- ✓ Impactos esperados da implementação de cada medida.
- ✓ Recursos (financeiros, técnicos, logísticos) requeridos para a execução de cada medida.
- ✓ Calendarização prevista para a execução de cada medida.
- ✓ Metodologia de avaliação definida para monitorizar a execução de cada medida.
- ✓ Indicadores de resultado a partir dos quais se avalia a execução de cada medida.

Fonte:

<https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/unidade/CeS/projetos/projetos/projeto-igualdade-de-genero-nas-empresas---break-even>

Área de Intervenção	Medida	Departamento unidade responsável /ponto focal	Outros departamentos/ unidades envolvidos/as	Objetivo/ meta	Impacto esperado	Recursos	Calend	Metodologia de monitorização	Indicador(es) de resultados
Gestão de Recursos Humanos 2.4. Progressão e desenvolvimento de carreiras	Nomear, pelo menos, 33% de mulheres no conselho de administração da empresa	Administração	Assembleia Geral de Acionistas (órgão externo à orgânica da empresa)	Alcançar um maior equilíbrio entre mulheres e homens no CA. Obter, de uma forma faseada, uma representação mínima de 33% de mulheres no conselho de administração da empresa.	Uma representação equilibrada na tomada das decisões estratégicas da empresa. Impacto simbólico: desconstrução de estereótipos de género. Reforço de uma imagem interna e externa como empresa que promove a igualdade entre mulheres e homens. Empresa mais atrativa em termos de recrutamento de pessoas qualificadas e motivadas, e da respetiva retenção	-	2017: 25% 2018: 33%	Análise dos Quadros de Pessoal e do Relatório Único	33% de mulheres (no mínimo) no CA da empresa

Fonte:

<https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/unidade/CeS/projetos/projetos/projeto-igualdade-de-genero-nas-empresas---break-even>

As primeiras realizações (*early/small wins*)

Que objetivo específico pode ser alcançado no segundo ou terceiro mês?

- Tangível / Concretizável
 - Particularmente simbólico
-

Roadmap para a igualdade de género

- a promoção da mudança

1. Preparar cuidadosamente o terreno – “Tempo de planear e criar os alicerces” (seja a nível nacional, regional, local, organizacional...)
2. Diagnosticar (Auditoria de género) - “Tempo de ‘desocultar’ as barreiras à igualdade entre mulheres e homens e legitimar a mudança”
3. Elaborar o plano de ação e assegurar a implementação “Tempo de mudar: rumo à igualdade entre mulheres e homens”
4. **Acompanhar. Consolidar as mudanças e celebrar – “Tempo de beneficiar, sustentar e contagiar”**

A importância de indicadores SMART

- Específicos (“Specific”)
- Mensuráveis (“Mensurable”)
- Alcançáveis (“Achievable”)
- Relevantes (“Relevant”)
- Calendarizados (articulação com metas) (“Time-bound”)

Como monitorizar?

Função da task force (coordenação)

Definição de uma metodologia de monitorização que permita, de forma sistemática e durante a vigência do PA:

- ✓ acompanhar a execução das medidas, em articulação com os ministérios, outros organismos públicos... (nível nacional...) ou departamentos (se for a nível organizacional) e pontos focais envolvidos/as.
 - Atender aos objetivos/metastas e indicadores de progresso
 - Prever reunião inicial, iniciativas de “reporte” (relatórios de intercalares) e reuniões de “follow-up”, a respetiva periodicidade...
 - Prever a avaliação após a intervenção (implementação do PA). Indicadores de resultado. Conclusões. Recomendações para o futuro.
- ✓ Alimentar o plano de comunicação/mobilização
- ✓ Introduzir medidas corretivas/preventivas atempadamente: assegurar a qualidade e a sustentabilidade da intervenção.

Fonte:

<https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/unidade/CeS/projetos/projetos/projeto-igualdade-de-genero-nas-empresas---break-even>

Para monitorizar, garantir...

Método “gender-responsive”

- Garantir sempre que a informação interna é desagregada por sexo.
- Garantir que os conceitos fundamentais estão claros e apropriados.
- Garantir que os recursos estão devidamente alocados.
- Garantir, sempre que possível, a complementaridade entre uma análise de informação tanto quantitativa como qualitativa.
- Garantir que há o envolvimento e a formação adequadas (áreas estruturantes relativas à igualdade de género).

Fase 4 - Consolidar as mudanças e celebrar
“Tempo para beneficiar, sustentar e contagiar”

Celebrate
Change

