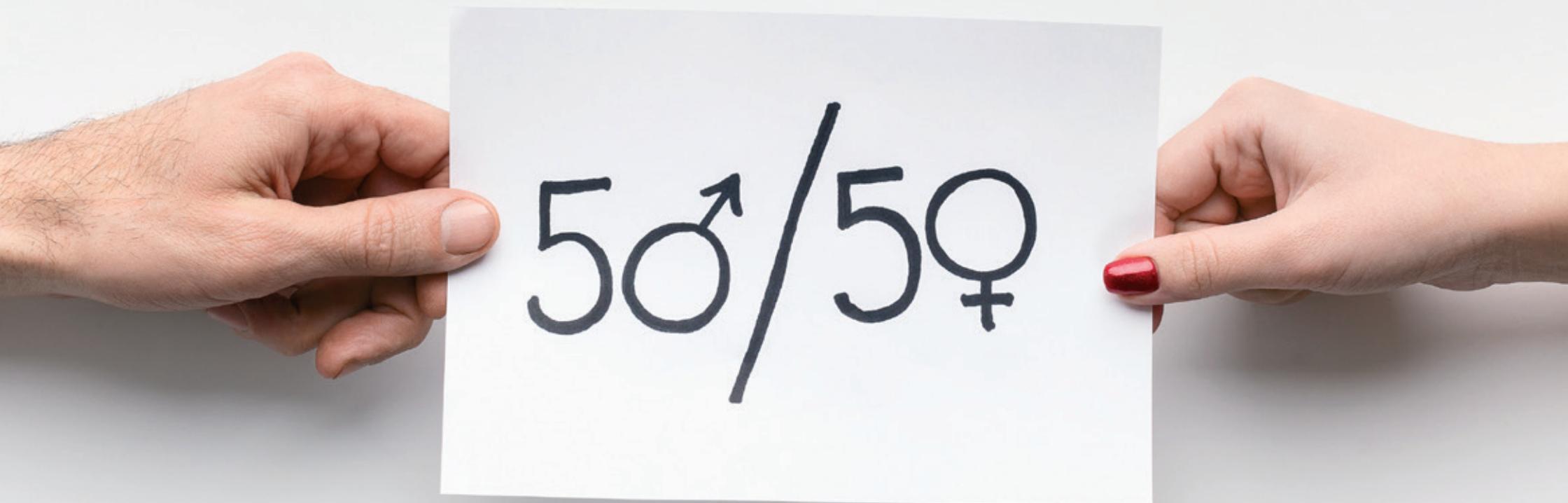


O NOSSO COMPROMISSO

IGEN-FÓRUM ORGANIZAÇÕES PARA A IGUALDADE



RELATÓRIO 2018



PREFÁCIO

Mafalda Veiga
Escritora de canções

MUDAR DE CANÇÃO

Embora não tenha nenhuma formação específica sobre igualdade de género enquanto objecto de estudo, procurando bem, todos sabemos de cor, mesmo inadvertidamente, cada uma das “deformações” que dá origem ao mundo em que vivemos. A mim, basta-me lembrar a primeira vez que percebi que qualquer coisa não “batia certo” no que se referia a este assunto: a primeira vez que ouvi e reparei, com espanto, na inocência dos meus quatro, cinco, seis anos, que chamar “menina” a um menino era uma terrível forma de insulto. O menino, que ingenuamente tinha revelado medo por alguma coisa que já não recordo o que era, chorava de ofensa, e os outros insistiam no coro, a esganiçar as vozes: “menina, menina”.

Lembro-me que eu, que não tinha grande tendência para medos,

e era uma menina, achei aquilo completamente absurdo e passei a reparar, quase sempre.

Se fossem só “os outros”, mas não eram apenas as crianças à volta, com a mesma idade, inocentes, cada uma à sua maneira. Eram “os outros todos”, pais incluídos, mães incluídas, professores e professoras, tios, primos, amigos, vida fora aquela lengalenga, ainda, tantas vezes, em vigor: “não chores, pareces uma menina”, “não tenhas medo, pareces uma menina”, “não brinques com isso, pareces uma menina”.

Para as meninas, serem “o insulto” torna-se normal. Algumas delas passarão a “insultar” os seus amigos da mesma maneira. Para os meninos, terem de ser “melhores”, mais capazes, mais audazes, passa a ser obrigatório, mesmo que não o sejam, mesmo ▶



©Joana Lima Rocha

que tenham de esconder que não o são através da prepotência, da violência, da provocação ou da humilhação.

Assim se deformam mentalidades que é preciso reformar. Porque, na verdade, todos sabemos, no fundo, de onde isto tudo vem quando somos confrontados com os números assustadores da violência contra as mulheres em todas as suas formas, desde o horror do homicídio às injustiças sociais, culturais, de oportunidades e de reconhecimento de mérito que elas sofrem em todo o mundo, única e exclusivamente... por serem mulheres.

É por isto que a “promoção da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, no respeito pela Diversidade”, objectivo comum de todas as organizações que integram o iGen-Fórum, na tomada de medidas e compromissos concretos, diários, que mudem de facto a vida dos seus

colaboradores e, conseqüentemente, das suas famílias, é tão importante e pode ser tão determinante na construção de uma sociedade mais justa no presente. Assim como a educação, no seu sentido mais lato (para a cidadania, para o respeito pelo outro, para a igualdade de género, para a intervenção cívica), é o maior dos investimentos no futuro e a base de tudo o que for preciso transformar.

No fundo, somos tanto um produto deste patriarcado, tão conveniente a quem o perpetua, que não nos damos conta dos danos tremendos que causamos a moldar mentalidades e comportamentos, agora e para o futuro. Cantamos a canção - e não estou a falar de música - sem ligar à letra, tantas vezes.

Convém “mudar de canção”, desta vez. Ouvir bem a letra e, em caso de dúvida, escolher, de facto, “amar perdidamente” e, já agora, dizê-lo, cantando, “a toda a gente”. ●



INTRODUÇÃO





O Fórum iGen, que teve a sua génese em 2013 com 21 empresas, integra 68 organizações no ano de 2018. O Fórum conta com entidades empregadoras de diversos setores de atividades que favorecem a produtividade, a competitividade e o bem-estar social e económico baseando-se no compromisso com a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Esta rede de partilha e confiança pressupõe a adesão voluntária de cada organização ao Fórum o que, desde logo, demonstra a responsabilidade que individualmente é assumida no âmbito do compromisso com as dimensões presentes no acordo, encarando-as como potencial de transformação. O Fórum tem criado momentos de partilha de boas práticas e discussão de temas relevantes para as organizações membros e, também, para as entidades observadoras, facilitando o contacto direto, potenciando o desenvolvimento de projetos e ações conjuntas de valor acrescentado para cada entidade e, globalmente, para toda a sociedade.

Ao longo do presente ano de 2018, fomos dando nota dos vários instrumentos legais e administrativos em curso que visam criar soluções inovadoras.

Assim, a nível legislativo é de enfatizar a recente publicação de três diplomas: 1. A Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto, que estabelece limites para a proporção de pessoas de cada sexo nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial (33,3 %, a partir de 1 de janeiro de 2018) e das empresas cotadas em bolsa (20 %, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e 33,3 %, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020). O diploma impõe obrigações acessórias, como a elaboração anual de planos para a igualdade – em linha com os que atualmente já são elaborados pelas empresas que seguem as diretrizes em matéria de igualdade entre homens e mulheres, podendo a CITE emitir recomendações sobre os planos para a Igualdade. ►

#iGenPelaligualdade



2. A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, prevendo expressamente a proibição da prática de assédio e a reafirmação do direito a indemnização da vítima, bem como o reforço de proteção de trabalhadores e trabalhadoras vítimas de assédio. A lei tem impacto direto nas organizações que empreguem 7 ou mais pessoas, através da exigência da adoção de códigos de boa conduta para prevenção e combate ao assédio.
3. A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que introduz medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e visa promover um combate eficaz às desigualdades remuneratórias entre mulheres e homens, no sentido de efetivar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de igual valor.

Para além dos diplomas legais referidos, outros instrumentos são de relevar.

- I. O Programa 3 em Linha, para a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional que foi lançado pelo Governo no passado dia 5 de dezembro e tem como objetivo promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e para uma cidadania plena, que permita a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida;
- II. A colaboração da CITE com a ACT, no âmbito da formação que a CITE ministrou a inspetores e inspetoras do trabalho, durante o ano de 2018, em todo o território nacional, visando contribuir para a alteração de comportamentos, com especial enfoque em quatro grandes temas no domínio da igualdade e não discriminação: recrutamento e seleção, igualdade salarial, conciliação da vida pessoal e familiar e prevenção e combate ao assédio;
- III. A elaboração e a divulgação, em 2018, do Guia para a elaboração do código de boa conduta para ►

#iGenPelaligualdade



-
1. Remunerações e avaliação de postos de trabalho sem enviesamentos de género;
 2. Recrutamento & seleção, avaliação de desempenho e desenvolvimento de carreiras;
 3. Articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal; proteção da parentalidade; assistência à família;
 4. Comunicação e linguagem;
 5. Apoio à conceção de planos para a igualdade e sua monitorização.

a prevenção e combate ao assédio no trabalho, com um duplo objetivo: orientar as entidades empregadoras na elaboração do documento que é obrigatório e esclarecer e sensibilizar instituições empregadoras e trabalhadores/as sobre o fenómeno do assédio no trabalho;

IV. O desenvolvimento, nos últimos dois anos, do Ciclo de Laboratórios de Igualdade, com o objetivo de trabalhar a dimensão da igualdade no trabalho e no emprego, combater a segregação das profissões e eliminar as discriminações laborais. O Ciclo de Laboratórios da Igualdade tem por finalidade capacitar as pessoas de diversas organizações e empresas no âmbito da operacionalização de estratégias e práticas internas em matéria de igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego;

V. A formação ministrada por especialistas da academia e dirigida às organizações do Fórum que integra cinco temas sobre Igualdade de Género, com o intuito de dar resposta a necessidades

identificadas e considerados relevantes para a generalidade das organizações do iGen, tendo em vista uma maior harmonização do nível de informação sobre diversas temáticas¹ e a redução do período de integração das novas organizações.

O Relatório de Atividades 2018 do iGen evidencia dados gratificantes e entusiasmantes. Mais e melhores medidas do que no ano anterior e todas suplantadas.

No próximo ano, a CITE completa 40 anos de existência, e o fórum completa 6.

Preparamos iniciativas diversas e diferentes, capazes de convocar toda a sociedade para um 2019 melhor, com mais igualdade.

Como diria António Machado: “O caminho faz-se caminhando”.

Continuemos o nosso. ●

Joana Gíria, presidente da CITE-Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego Lisboa, dezembro de 2018

#iGenPelaligualdade



QUEM SOMOS

- ▶ O iGen - FÓRUM ORGANIZAÇÕES PARA A IGUALDADE
- ▶ CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES
- ▶ ANÁLISE DAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS
- ▶ FATORES DE SUCESSO E CONSTRANGIMENTOS
- ▶ APRECIÇÃO GLOBAL



O iGen FÓRUM ORGANIZAÇÕES PARA A IGUALDADE

Somos um conjunto de organizações dos mais diversos setores de atividade, movidas por um objetivo comum: promover a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, no respeito pela Diversidade.

Pertencer ao iGen Fórum significa assim assumir o compromisso pela Igualdade de Género, que se materializa anualmente, em cada organização membro, pela definição, cumprimento e partilha de objetivos/medidas a implementar em prol de uma Sociedade mais justa em termos de Género.

Cada organização fez uma autoavaliação do “estado da arte” nesta matéria, apontando as dimensões, as medidas a implementar e as que devem ser melhoradas.

A 31 de dezembro de 2017 57 organizações integravam o iGen - Fórum Organizações para a Igualdade. Destas, 38 propuseram 152 medidas a implementar em 2018, das quais 117 foram concretizadas nesse ano*.

Com o objetivo de efetuar um acompanhamento dessas medidas, foi remetido um questionário a todas as organizações, que obteve uma taxa de resposta de 67%.

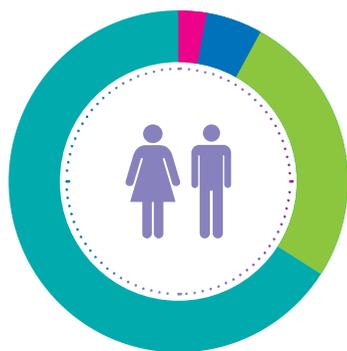
Com base nessas respostas, apresenta-se em seguida uma caracterização geral das organizações, a par de uma avaliação do nível de concretização de cada uma das medidas. ●

* Com base no universo das organizações respondentes.

#iGenPelaligualdade

DIMENSÃO DAS ORGANIZAÇÕES DO iGen - FÓRUM ORGANIZAÇÕES PARA A IGUALDADE

- < 10 PESSOAS MICROEMPRESA
- ≥ 10 a 49 PESSOAS PEQUENA EMPRESA
- ≥ 50 a 249 PESSOAS MÉDIA EMPRESA
- ≥ 250 PESSOAS GRANDE EMPRESA

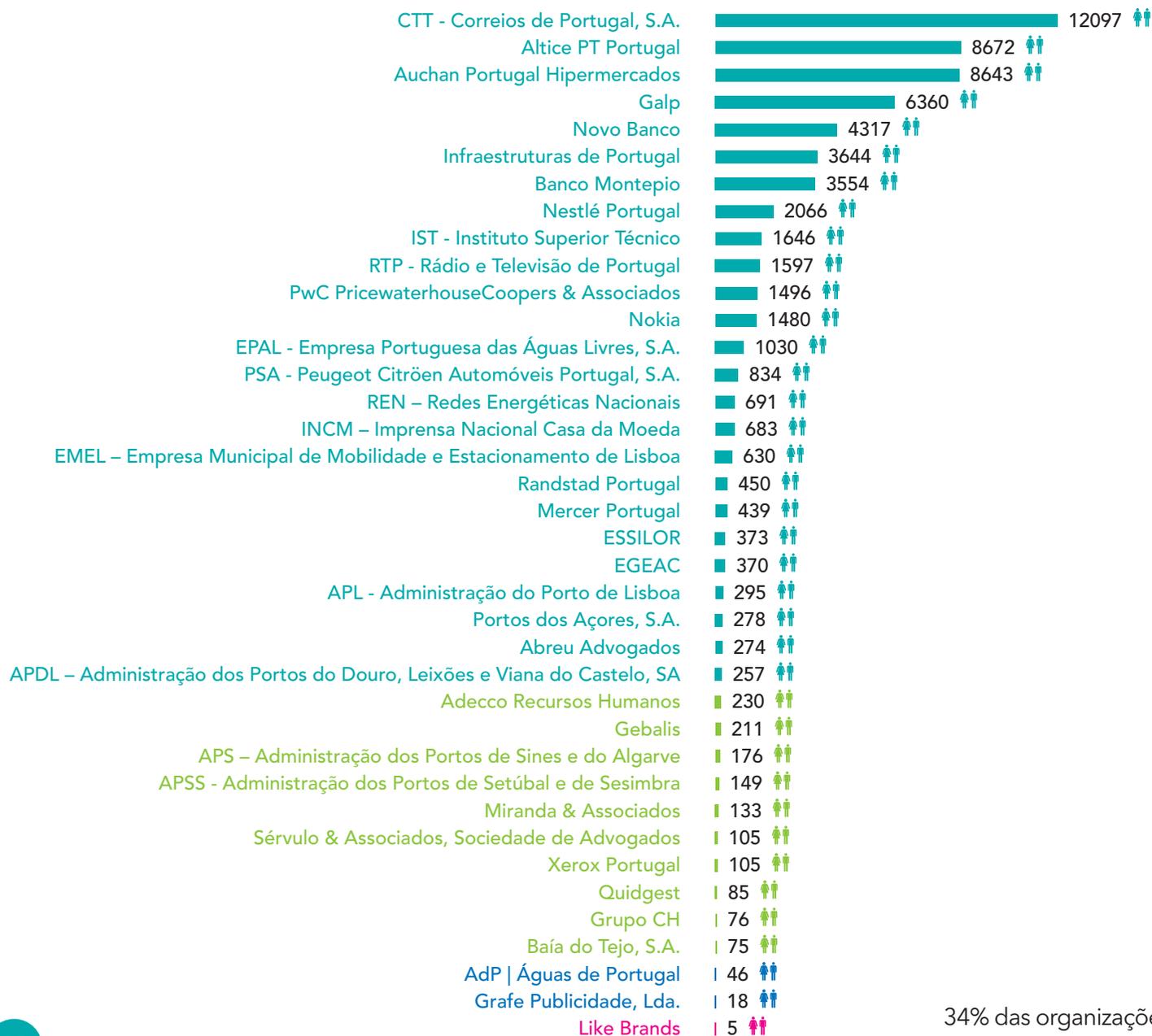


- 3% MICROEMPRESAS
- 5% PEQUENAS EMPRESAS
- 26% MÉDIAS EMPRESAS
- 66% GRANDES EMPRESAS

CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES

Diversidade é uma característica do iGen - Fórum Organizações para a Igualdade. Constituído por instituições de dimensão variável, dos setores público e privado, de diferentes ramos de atividade, com um peso significativo das grandes organizações. Esta composição heterogênea enriquece o Fórum com experiências e realidades distintas.

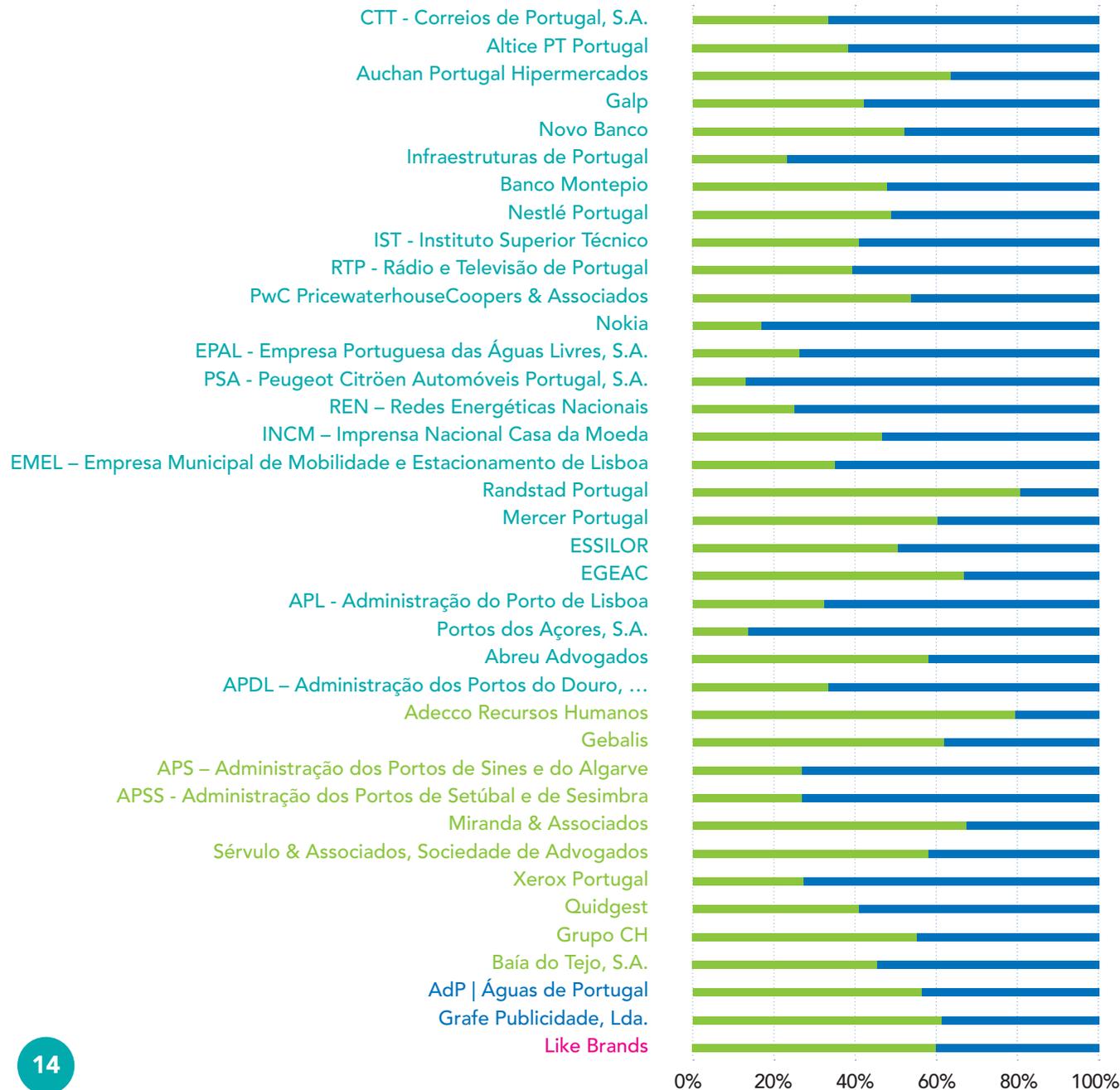
TOTAL DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS POR ORGANIZAÇÃO



34% das organizações têm mais de 1000 trabalhadores e trabalhadoras.

#iGenPelaligualdade

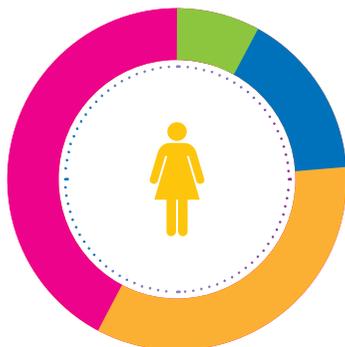
DISTRIBUIÇÃO TOTAL DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS POR SEXO



Verifica-se que a maioria das organizações emprega mais homens do que mulheres. Contudo 15 das 38 que responderam ao questionário, têm mais de 50% de mulheres trabalhadoras. Relativamente ao ano anterior salienta-se um acréscimo significativo de 12% na percentagem de mulheres, atenuando significativamente o desequilíbrio existente neste rácio.

	2016	2017	2018
Homens	74%	70%	58%
Mulheres	26%	30%	42%

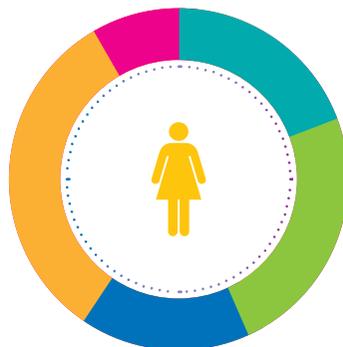
% DE MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES



- 8% ORGANIZAÇÕES < 20%
- 16% ORGANIZAÇÕES ≥ 21% a 30%
- 34% ORGANIZAÇÕES ≥ 31% a 50%
- 42% ORGANIZAÇÕES > 50%

Destaca-se que o acréscimo de 12% acompanha um significativo aumento da percentagem de organizações com mais de 50% de mulheres: de 27,3% em 2017 para 42% em 2018.

REPRESENTATIVIDADE FEMININA NOS CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO

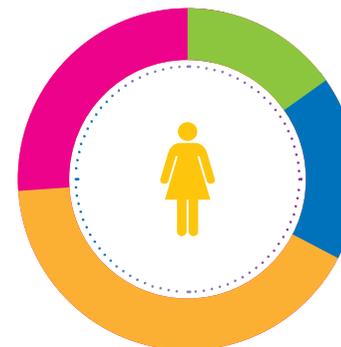


- 19% ORGANIZAÇÕES 0%
- 24% ORGANIZAÇÕES > 0% a 20%
- 16% ORGANIZAÇÕES ≥ 21% a 30%
- 32% ORGANIZAÇÕES ≥ 31% a 50%
- 8% ORGANIZAÇÕES > 50%

A percentagem de empresas sem mulheres em cargos de Administração voltou a decrescer: de 27%, em 2017, para 19% em 2018. Em simultâneo, verifica-se um aumento bastante significativo das organizações que contam com mais de 21% de representatividade feminina nos Conselhos de Administração: de 43%, em 2017, para 56% em 2018.

Cerca de 12 organizações apresentam uma distribuição equilibrada (entre 31% e 50%) de mulheres e homens nestes órgãos.

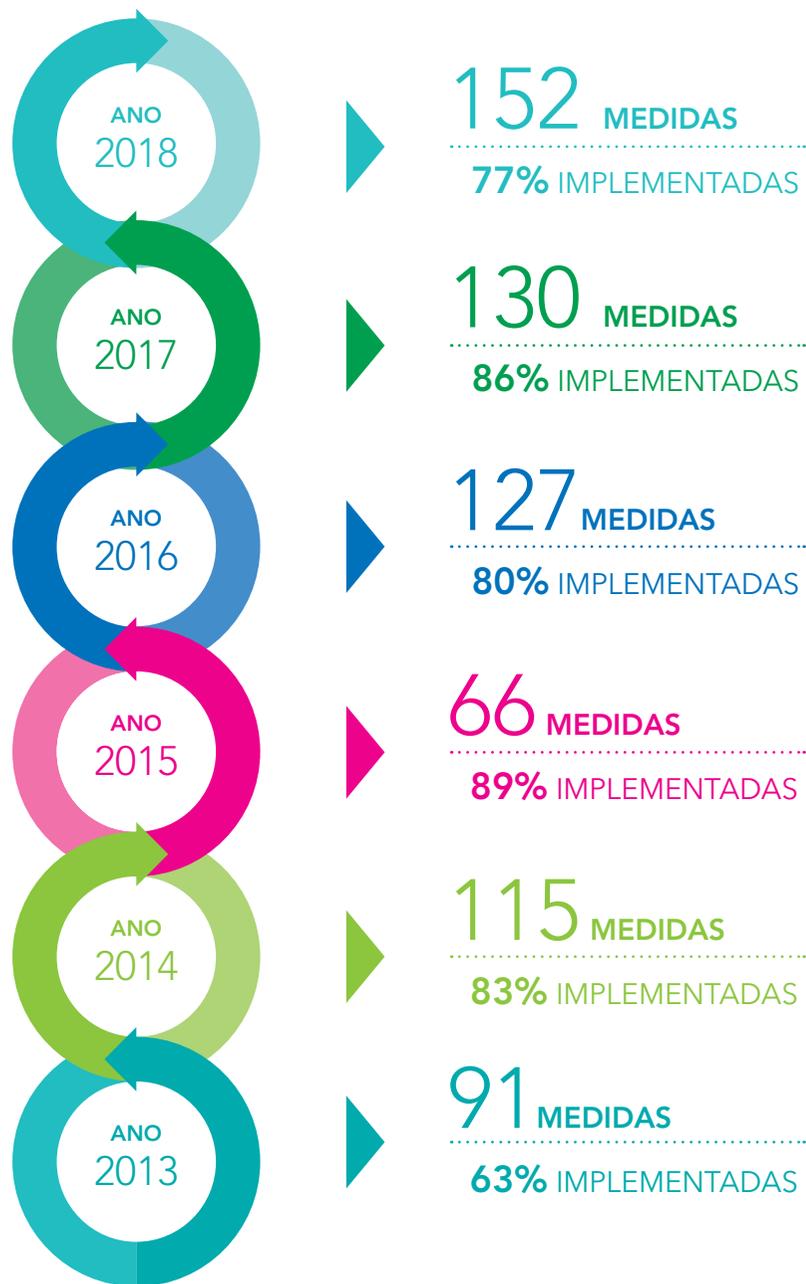
REPRESENTATIVIDADE FEMININA EM CARGOS DE DIREÇÃO



- 0% ORGANIZAÇÕES 0%
- 15% ORGANIZAÇÕES > 0% a 20%
- 18% ORGANIZAÇÕES ≥ 21% a 30%
- 41% ORGANIZAÇÕES ≥ 31% a 50%
- 26% ORGANIZAÇÕES > 50%

Quanto à representatividade das mulheres em Cargos de Direção, houve também alterações significativas, sendo que todas as organizações apresentam pelo menos uma mulher nesta posição. Comparando com os dados de 2017, para além deste facto (0% de organizações sem representatividade feminina nos Cargos de Direção), verifica-se um aumento substancial na quantidade de organizações que têm mais de 50% de mulheres nestes cargos (de 13,6% em 2017 para 26% em 2018).

Em suma, pode-se afirmar que, em termos de posições de liderança nas organizações, se verifica um aumento de 32% para 36% de mulheres representadas tanto em cargos de Administração como de Direção. ●

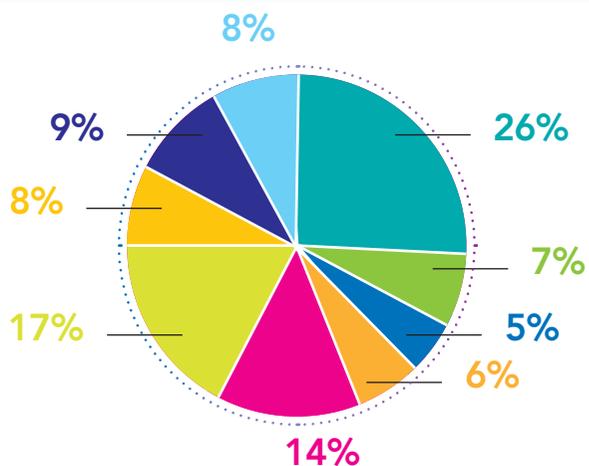


ANÁLISE DAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS

Mais uma vez se verificou uma subida no número de medidas de promoção da igualdade propostas pelas organizações para 2018.

Foram propostas 152 medidas, face às 130 de 2017, das quais 117 foram implementadas, esperando-se que as restantes 35 terminem em anos posteriores.

Relativamente às que transitaram de 2017 (cerca de 50) mais de 80% foram implementadas em 2018.



- Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal
- Dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho
- Diálogo social
- Formatação e aprendizagem ao longo da vida
- Informação, comunicação e imagem
- Missão e valores da empresa
- Proteção da parentalidade e assistência à família
- Recrutamento e seleção de pessoal
- Remunerações e gestão de carreira

Entre as medidas que foram implementadas em 2018, o maior enfoque incidiu na dimensão “Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal” que aumentou mais de 10% face a 2017. Este aumento traduz claramente uma mudança cultural, ao perceber cada trabalhador/a dum modo holístico. É esperado que a aposta destas organizações na flexibilização, disponibilizando aos seus trabalhadores e trabalhadoras medidas e tempo

DIMENSÕES DAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS

que lhes permite melhor gerirem o seu quotidiano conduza a um retorno em termos de produtividade, satisfação e seja um contributo para uma melhor sociedade.

Esta mudança de mentalidades observa-se igualmente ao nível da estratégia das organizações com medidas implementadas nas dimensões “Missão e valores da empresa” (17%) e “Informação, comunicação e imagem” (14%). ●

FATORES DE SUCESSO E CONSTRANGIMENTOS

FATORES DE SUCESSO/BENEFÍCIOS	%
Alinhamento da Gestão de Topo	19,2%
Sensibilização para a Igualdade de Género	14,4%
Conciliação trabalho família	12,9%
Perceção dos/as trabalhadores/as sobre o envolvimento da organização na promoção da igualdade	12,5%
Partilha de boas práticas	11,4%
Visibilidade e importância do tema na estratégia de gestão e valores da organização	10,3%
Benefícios para os/as colaboradores/as para além da Lei	10,3%
Maior envolvimento e diálogo com os/as trabalhadores/as	7,4%
Outros	0,7%
Flexibilização da legislação no que respeita à admissão de pessoal	0,4%
Implementação de recrutamento digital	0,4%

De acordo com as respostas das organizações membro, os fatores que mais contribuem para o sucesso das medidas são o alinhamento da gestão de topo, e as ações de sensibilização para as questões da Igualdade de Género, somando perto de 34%.

Também a perceção dos/as colaboradores/as sobre o envolvimento da organização na promoção da igualdade, e as oportunidades de conciliação trabalho-família, em muito contribuem para o sucesso das iniciativas propostas.

FATORES DE SUCESSO E CONSTRANGIMENTOS

BARREIRAS À IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS	%
Encargos financeiros	24,0%
Necessidade de investimento em comunicação interna e externa	21,9%
Resistência à mudança na organização	14,6%
Reestruturação da empresa e do negócio	8,3%
Necessidade de estabelecer parcerias com entidades e empresas do grupo	7,3%
Não se verificaram	7,3%
Outros	6,3%
Disponibilidade de trabalhadores/as	5,2%
Dificuldades do foro logístico, geográfico e/ou informático	5,2%

As maiores dificuldades apontadas pelas organizações na implementação das medidas foram os encargos financeiros e a necessidade de investimento em comunicação interna e externa (cerca de 46%). Também resistência à mudança é identificada como um constrangimento significativo (15%).

Aparentemente, as questões financeiras foram determinantes na avaliação das dificuldades dado que, ao contrário do ano passado, em 2018 apenas 7% das organizações afirmaram que não verificaram qualquer barreira na implementação das medidas propostas (em 2017 eram 47%).

APRECIÇÃO GLOBAL

A avaliação do grau de satisfação e adequabilidade das diferentes atividades desenvolvidas ao longo do ano de 2018, no âmbito do iGen - Fórum Organizações para a Igualdade, baseou-se num conjunto de respostas obtidas no questionário enviado às organizações.

A dinâmica do iGen - Fórum Empresas para a Igualdade correspondeu às suas expectativas?



SIM
84%

Identificou vantagens da participação no iGen - Fórum Organizações para a Igualdade?

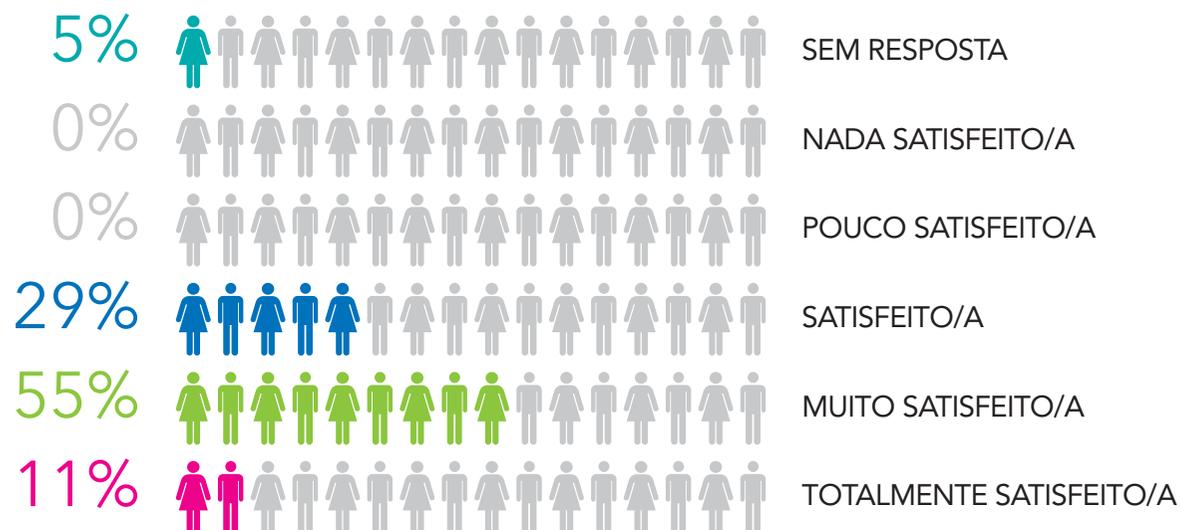


SIM
97%

Quase todas as organizações membro que responderam ao questionário (97%) identificam vantagens na participação no iGen - Fórum Organizações para a Igualdade.

A partilha de boas práticas/medidas inovadoras, a troca de experiências e discussão de temáticas atuais, o enriquecimento das próprias organizações com estas partilhas e o acesso a informação especializada sobre o tema da Igualdade de Género, são os pontos positivos de mais destaque nas respostas.

GRAU DE SATISFAÇÃO GLOBAL



Cerca de 66% das organizações membro que responderam ao questionário afirmam estar muito ou totalmente satisfeitas com a sua participação no iGen - Fórum Organizações para a Igualdade, o que revela um ligeiro aumento (5%) face a 2017.

Para melhorar o funcionamento do Fórum as organizações apresentaram algumas propostas, algumas das quais reforçam as sugestões apresentadas em 2017:

- Uma abordagem menos processual e regulamentar, com menos procedimentos administrativos ligados à avaliação das ações;

- Maior enfoque na concretização e promoção de medidas com o “selo” iGen;
- Considerar formatos distintos de realização das reuniões, nomeadamente para partilha das maiores dificuldades das organizações, e que podem passar pelo incentivo à realização de reuniões bilaterais para partilha de experiências concretas de implementação de medidas, obstáculos sentidos, como foram ultrapassados, ganhos obtidos, impactos, ...;
- Identificação de temas mais desafiantes para estimular a discussão com as organizações nas Reuniões Plenárias e prever mais tempo de debate;

- Convidar entidades externas, nacionais e internacionais, que possam partilhar a sua experiência;
- Apresentação de estudos académicos (nacionais e internacionais);
- Criação de condições tecnológicas que permitam a participação virtual das organizações nos diferentes eventos dinamizados pelo Fórum e que potenciem uma maior participação das organizações e menor dispêndio de tempo com deslocações;
- Criar condições para maior envolvimento das organizações e seus representantes, principalmente nos Grupos de Trabalho, com eventual aumento da exigência e maior rigor no cumprimento dos compromissos por parte das organizações signatárias nomeadamente a participação nos Grupos de Trabalho;
- Maior participação junto do Governo para adoção de medidas legislativas que promovam a igualdade de género e atribuição de benefícios às empresas que as adotam;
- Melhor divulgação, comunicação e visibilidade dos trabalhos que vão sendo desenvolvidos ao longo do ano.



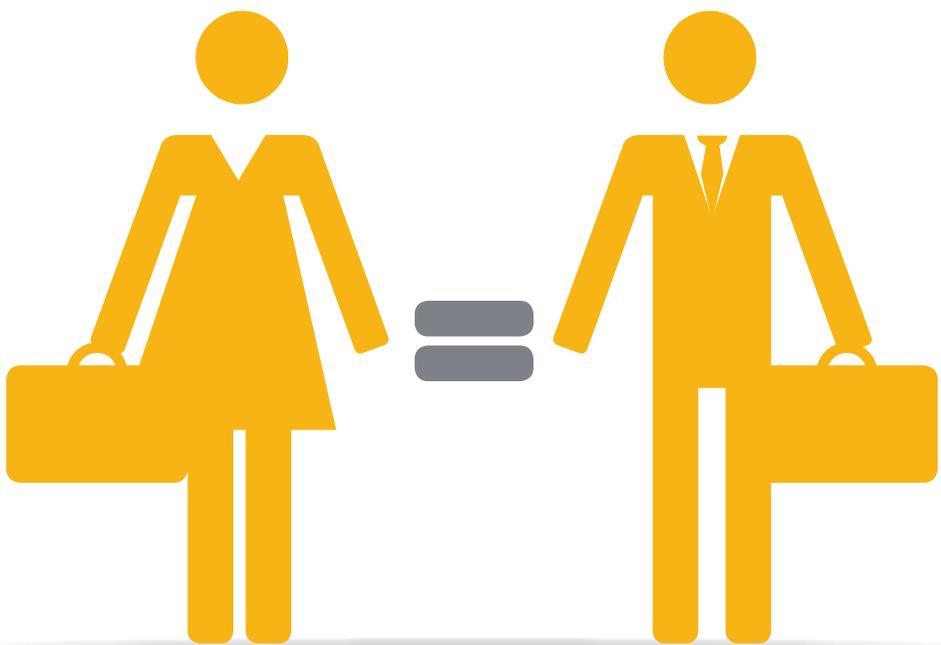
O QUE FIZEMOS



O iGen - Fórum Organizações para a Igualdade (doravante Fórum iGen) preconiza a consolidação de uma cultura coletiva de responsabilidade social e de políticas e estratégias de gestão que incorporem o princípio da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação. As boas práticas do Fórum iGen devem, portanto, ser distintivas deste compromisso, favorecendo a partilha entre as organizações-membros, o interesse e a disseminação alargada, e o reconhecimento público em torno das mesmas.

Entendemos que uma boa prática (BP), para que possa cumprir estes objetivos, deve orientar-se por requisitos fundamentais, alicerçados no conhecimento científico

e nas orientações técnicas sobre igualdade de género nas organizações, mudança organizacional e sustentabilidade. Para que possa ser reconhecida e partilhada, a BP deve obedecer aos seguintes requisitos: (1) estar ancorada numa política e estratégia coerente para a efetivação da igualdade entre mulheres e homens, plenamente articulada com a missão e os valores da organização, e em total coerência com a sua gestão e a estratégia global; 2) estar integrada em pelo menos uma das dimensões constantes do Acordo de Adesão ao Fórum iGen (Missão e valores da empresa; Recrutamento e seleção de pessoal; Formação e aprendizagem ao longo da vida; Remunerações e gestão da carreira;



Diálogo social; Dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho; Informação, comunicação e imagem; Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal; Proteção da parentalidade e assistência à família); (3) estar devidamente articulada com a implementação de um Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens, adequadamente publicitado e conhecido por todas as pessoas que trabalham na organização; (4) estar implementada, apresentando-se com indicadores de resultado que demonstrem a sua efetividade e a concretização dos objetivos inerentes (caso esteja em fase

de implementação, devem ser apresentados os respetivos indicadores de progresso); (5) estar acompanhada de evidência(s) de que os resultados alcançados contribuíram para a efetiva promoção da igualdade entre mulheres e homens na organização; (6) estar associada a evidência(s) de que se encontra inteiramente integrada nos processos internos, no quotidiano e rotinas da organização; (7) contemplar a descrição das ações que garantem a sustentabilidade da BP na organização. ●

Sara Falcão Casaca e Heloísa Perista
Consultoras do Fórum iGen
Novembro, 2019



O QUE FIZEMOS

ABREU ADVOGADOS **GRUPO ADECCO** **ADP - ÁGUAS DE PORTUGAL** **SGPS**
APDL- ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DO DOURO, LEIXÕES E VIANA DO CASTELO, S.A.
APL - ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE LISBOA **ALTICE**
APS - ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
APSS - ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SETÚBAL E DE SESIMBRA
AUCHAN RETAIL PORTUGAL **BAIA DO TEJO** **CTT - CORREIOS DE PORTUGAL**
EMEL - EMPRESA MUNICIPAL DE MOBILIDADE E ESTACIONAMENTO DE LISBOA **EPAL** **ESSILOR**
GALP **GEBALIS** **GRAFE PUBLICIDADE** **INCM**
INFRAESTRUTURAS DE PORTUGAL **INSTITUTO SUPERIOR TÉCNICO**
LIKEBRANDS **MERCER** **BANCO MONTEPIO** **NESTLÉ PORTUGAL**
NOKIA **NOVO BANCO** **PORTOS DOS AÇORES** **PwC** **QUIDGEST** **RANDSTAD**
RTP **SÉRVULO & ASSOCIADOS** **XEROX PORTUGAL**

Abreu:

advogados

274
PESSOAS



58%

42%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Outras boas práticas de responsabilidade social.

DESIGNAÇÃO

Apoio na doença.

OBJETIVOS

Garantir apoio na doença aos/às profissionais liberais.

GRUPO-ALVO

Advogados/as e solicitadores/as.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Sempre que necessário, por doença, pagamento da remuneração, uma vez que os profissionais liberais não são abrangidos pelo mesmo sistema de proteção social que os trabalhadores dependentes.

ABREU
ADVOGADOS

www.abreuadvogados.com



THE ADECCO GROUP

230
PESSOAS



79%

21%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

DESIGNAÇÃO

Programa “Mais Família”.

OBJETIVOS

Permitir que os/as nossos/as colaboradores/as com filhos/as tenham a possibilidade de estar mais presentes em dias importantes na educação/acompanhamento dos/as filhos/as, aumentando o nível de satisfação dos/as mesmos/as com a Adecco, ao mesmo tempo que permite ao colaborador/a ter um sentido de realização pessoal e profissional. Unir o ambiente familiar ao ambiente profissional através de atividades que agregam ambas.

GRUPO-ALVO

Todos/as os/as colaboradores/as.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

A Adecco implementou uma política de conciliação da vida familiar e profissional (para além do que está determinado na lei) com a implementação de dias/horas adicionais de férias. Esta medida permite que os pais (mãe e pai) possam usufruir do seguinte tempo livre: tarde de aniversário dos/as filhos/as, possibilidade de sair mais cedo no dia do Pai e no dia da Mãe no primeiro dia útil seguinte, manhã livre para acompanhar os/as filhos/as no primeiro dia de aulas e, para todos/as os/as colaboradores/as, um dia extra de férias no seu aniversário e um dia na véspera de Natal ou Ano Novo.

Organização anual de um piquenique para colaboradores/as e suas famílias, onde todos/as se juntam num ambiente informal, familiar e partilham atividades fora do âmbito profissional.

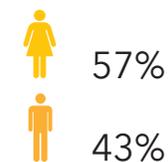
As referidas ações tiveram uma recetividade muito positiva nos/as colaboradores/as da Adecco.

GRUPO ADECCO

www.adecco.pt



46
PESSOAS



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

DESIGNAÇÃO

Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal - Implementação e certificação do sistema de gestão NP 4552:2016

OBJETIVOS

Promover o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal. Facilitar e melhorar o acesso a ferramentas/serviços que permitam aos trabalhadores e às trabalhadoras, assumir o compromisso de uma gestão equilibrada da sua vida profissional, familiar e pessoal, que promove tanto a igualdade de oportunidades, como de género.

Exemplo 1: A medida de flexibilização de horário, com possibilidade de ajuste da hora de entrada entre as 7:00 e as 10:00, e saída entre as 17:30 a as 20:00, permite que o/a trabalhador/a possa ajustar os horários de trabalho às exigências da sua vida familiar e pessoal.

Exemplo 2: A medida de disponibilização de Ginástica no local de trabalho, permite que o/a trabalhador/a faça actividade física, importante para a saúde e bem-estar pessoal, sem despendar tempo nas deslocações ao ginásio e sem custos acrescidos.

Exemplo 3: A medida de disponibilização de serviços de medicina curativa (exercício de clínica geral nas instalações da empresa, doze horas por semana), permite o acesso facilitado a cuidados gerais de saúde, sem despendar tempo nas deslocações e sem custos acrescidos.

O bem-estar pessoal e familiar tem repercussões a nível profissional, levando a uma maior satisfação e motivação dos/as trabalhadores/as no desempenho das suas funções.

O objectivo deste projecto-piloto, implementado nas empresas da sede do Grupo AdP, será replicado nas restantes empresas do Grupo.

GRUPO-ALVO

Trabalhadoras e Trabalhadores das empresas da sede do Grupo AdP

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Na AdP SGPS e instrumentais estavam já implementadas excelentes práticas de conciliação.

Com a implementação do sistema de gestão, foi possível sistematizar o que já estava implementado e abrir caminho para melhorar.

Foi realizado um diagnóstico às boas práticas existentes, nomeadamente ao nível da satisfação e da relevância das medidas implementadas.

Foram definidos objetivos concretos com metas tangíveis na área da conciliação e foram definidas prioridades.

O sistema de gestão foi implementado com base na norma NP 4552:2016, e foi auditado por entidade externa, tendo sido obtida a certificação do mesmo.

ADP
ÁGUAS DE PORTUGAL SGPS

www.adp.pt



APDL

ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS
DO DOURO, LEIXÕES E
VIANA DO CASTELO

257
PESSOAS



33%



67%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

8. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal: Novas formas de organização do trabalho

9. Proteção da maternidade e paternidade e assistência à família.

DESIGNAÇÃO

Implementação de regimes de horário flexível e ajustados que permitam uma melhor conciliação entre a vida familiar e profissional.

OBJETIVOS

Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

GRUPO-ALVO

Trabalhadoras e trabalhadores da empresa.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Implementação de horário flexível e ajustado à medida, de acordo com pedido específico e devidamente fundamentado, dos trabalhadores/as que necessitem de ajustar o horário de trabalho às necessidades de:

- acompanhamento das crianças, após os períodos de licenças parentais, até ao final do período de amamentação.
- conciliação com necessidades específicas da vida pessoal ou do agregado familiar.

APDL

ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS
DO DOURO, LEIXÕES
E VIANA DO CASTELO, S.A.

www.apdl.pt



Porto de Lisboa

295
PESSOAS



32,5%



67,5%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Formação e aprendizagem ao longo da vida

DESIGNAÇÃO

Integração no planeamento anual da formação contínua na empresa pelo menos uma iniciativa sobre a Igualdade de Género.

OBJETIVOS

Sensibilizar para a importância da temática da Igualdade de Género nas suas diferentes dimensões; procurar um envolvimento tão efetivo e transversal de trabalhadores/as e de chefias aproveitando para o efeito as instalações do Centro de Formação do Porto de Lisboa.

GRUPO-ALVO

Generalidade do pessoal ao serviço da empresa.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

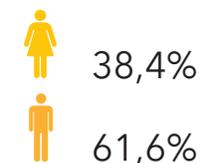
Concretização de ação formativa sobre Comunicação e Linguagem Inclusiva em 2018; Programação de 2 novas ações em 2019.

APL
ADMINISTRAÇÃO DO PORTO
DE LISBOA

www.portodelisboa.pt



8.672
PESSOAS



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Diálogo social.

DESIGNAÇÃO

Diálogo social no âmbito da Igualdade de Género, quer a nível nacional quer a nível europeu, que se concretiza na consagração de regime de parentalidade e assistência à família mais favorável que a Lei no Acordo Coletivo de Trabalho Altice Portugal e na partilha de boas práticas e assinatura de declaração conjunta, a nível europeu, com vista a reforçar o compromisso das organizações com esta matéria.

OBJETIVOS

Reforço do compromisso da Altice Portugal e das Estruturas de Representação Coletiva dos Trabalhadores (ERCT) com a Igualdade de Género através da consagração de um regime reforçado de parentalidade e da assistência à família, da partilha de boas práticas e da assinatura de declaração conjunta referente à Igualdade de Género, a nível europeu.

GRUPO-ALVO

Atribuição de novos direitos às/aos trabalhadoras/es Altice Portugal e sensibilização da organização e Estruturas de Representação Coletiva de Trabalhadores.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

O reforço do compromisso refletiu-se na consagração em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) de regime mais favorável ao previsto na Lei, em matéria de parentalidade, assistência à família e outras ausências, que promovem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Destaca-se a dispensa de 2 dias/mês nos primeiros 12 meses de vida de filha/o de trabalhador/a e de 1 dia/ano para assistência a filha/o, neta/o, bisneta/a menor de idade ou com deficiência ou doença crónica. Acresce a partilha de boas práticas e assinatura de declaração conjunta em matéria de Igualdade de Género, entre operadores de telecomunicações e associações sindicais, no âmbito Sectoral Social Dialogue Committee on Telecommunications (SSDC).

ALTICE

www.telecom.pt



176
PESSOAS

27%
73%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal.

DESIGNAÇÃO

Criação do “Programa APS Apoia”.

OBJETIVOS

Promover o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores e trabalhadoras, através da disponibilização de um conjunto de serviços gratuitos, 24 horas por dia, 7 dias por semana, nas áreas de apoio jurídico/legal, financeira/fiscal e psicológica/pessoal, com o objetivo de ajudar as pessoas a encontrar soluções para os seus problemas, assegurando-se total confidencialidade e independência dos/as participantes. O Programa funciona com aconselhamento telefónico e presencial, sessões com profissionais na área da especialidade, encaminhamento para outras instituições e/ou profissionais de apoio caso seja identificada alguma ação que esteja fora do âmbito de aconselhamento previsto no Programa, e eventuais sessões adicionais em caso de necessidade.

GRUPO-ALVO

Trabalhadores e trabalhadoras e membros do agregado familiar direto (cônjuge e filhos/as).

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Ações de esclarecimento e divulgação de informação nas áreas de apoio jurídico/legal, financeira/fiscal e psicológica/pessoal.

APS
ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS
DE SINES E DO ALGARVE, S.A.

www.apsinesalgarve.pt

APSS

Administração dos Portos
de Setúbal e Sesimbra, SA



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Recrutamento e seleção de pessoal

DESIGNAÇÃO

Igualdade de género nos processos de recrutamento e contratação de pessoal

OBJETIVOS

Com a presente boa prática pretende-se reduzir a assimetria existente na empresa entre homens e mulheres, encorajando a candidatura e seleção de mulheres ou homens onde um dos sexos esteja sub-representado e, ao mesmo tempo, assegurar o princípio da paridade entre homens e mulheres na constituição das equipas de seleção de candidatos no âmbito de processos de recrutamento e contratação de pessoal.

GRUPO-ALVO

Todas as carreiras profissionais onde a representatividade de mulheres ou homens seja nula ou muito reduzida.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Alteração do procedimento de Recrutamento, contratação e acolhimento existente no âmbito do sistema de gestão da qualidade, ambiente e segurança em vigor na empresa, de modo a consagrar regras que disciplinem a elaboração dos anúncios a publicitar as ofertas de emprego assegurando a utilização da designação M/F e dando a conhecer que será dada preferência, em igualdade de condições, ao candidato cujo sexo esteja sub-representado na profissão para a qual se pretende recrutar. Bem como de regras para a constituição das equipas de seleção que deverão ser sempre compostas por igual número de elementos do sexo masculino e feminino.

APSS

ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS
DE SETÚBAL E DE SESIMBRA

www.portodesetubal.pt

Auchan | RETAIL PORTUGAL

8.643
PESSOAS

 63,6%
 36,4%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Missão e valores da empresa.

DESIGNAÇÃO

Certificação SA8000 - Responsabilidade Social.

OBJETIVOS

Manter, implementar e monitorizar práticas socialmente aceitáveis no local de trabalho.

GRUPO-ALVO

Todos/as os/as colaboradores/as, fornecedores/as e parceiros/as.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Em 2006, a Auchan Retail Portugal aderiu voluntariamente à certificação em responsabilidade social (norma SA8000:2014), tornando-se, até hoje, a única empresa do setor da distribuição em Portugal com um sistema de gestão avaliado por uma entidade certificadora independente (SGS).

Esta certificação internacional permite gerir riscos sociais que afetam sobretudo as pessoas que colaboram com a empresa, bem como, influenciar a implementação de boas práticas laborais junto da cadeia de valor, integrando como requisito específico a “discriminação”.

Com a implementação do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social, a Auchan Retail Portugal promove uma empregabilidade responsável, através de uma política de recursos humanos que se pauta pelo respeito dos direitos humanos e pelo desenvolvimento de condições laborais eticamente responsáveis. Este inclui um conjunto de procedimentos e uma metodologia de verificação, avaliação e envolvimento de colaboradores/as e respetivos representantes (nomeadamente, delegados/as e dirigentes sindicais) em auditorias externas e internas. Inclui, ainda, a disponibilização de um mecanismo de alerta ético, dirigido a colaboradores/as e parceiros/as, para reportar incumprimentos, ações de informação e formação, aplicação de inquérito para avaliação da satisfação dos/as colaboradores/as e respetivos planos de ação de melhoria, acompanhamento e monitorização de práticas de fornecedores/as e parceiros/as, entre outras.

O Código de Ética e Conduta é o referencial que traduz para a operação a implementação dos requisitos da norma SA8000: 2014 e todas as normas internas da Auchan Retail Portugal.

AUCHAN RETAIL
PORTUGAL

www.auchan.pt



75
PESSOAS

45,3%
 54,7%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Formação e aprendizagem ao longo da vida.

DESIGNAÇÃO

Coaching (individual) - Programa de Desenvolvimento e Performance Pessoal.

OBJETIVOS

Dotar os trabalhadores e trabalhadoras de instrumentos que lhes permitam desenvolver competências comportamentais, para melhoria do desempenho profissional, com resultados para os/as próprios/as e para a organização.

GRUPO-ALVO

Em 2018, 1 Quadro Superior e 5 Técnicas.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

A Baía do Tejo tem vindo a apostar na formação profissional, em particular na formação de índole comportamental, como um dos instrumentos para a promoção da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho, com reflexos diretos na atividade diária da organização, através da melhoria da performance pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras.

A ação desenvolvida em 2018 veio na continuidade da promoção desta prática iniciada em 2013 e dirigida a 6 Diretores/as, continuada em 2014/2015 a 2.ª linhas de cada Direção e retomada em 2017 para 2 Coordenadores/as de Departamento, 1 novo Diretor e 3 trabalhadores/as de 2.ª linha de Direção. A ação de 2018 foi direcionada a 1 Quadro Superior e 5 Técnicas de diferentes áreas organizacionais da empresa, iniciando, assim, o alargamento do espectro de abrangência da ação, que se consolidou num percurso de aprendizagem acompanhada ao longo de 5 meses, através de sessões individuais e de grupo.

BAÍA DO TEJO

www.baiadotejo.pt/pt

ctt

12.097
PESSOAS

33,2%
66,8%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Respeito pela dignidade e integridade de trabalhadoras e trabalhadores e prevenção da prática de assédio no trabalho.

DESIGNAÇÃO

Respeito pela dignidade dos homens e mulheres.

OBJETIVOS

O nosso objetivo é promover um “ambiente de trabalho saudável que eleve a dignidade das pessoas que o integram, visando a conjugação entre os objetivos de imagem institucional e de sucesso empresarial, e os fundamentais valores do desenvolvimento profissional e humano de todos/as os/as Colaboradores/as.” Grau de tolerância zero para condutas qualificadas como assédio em qualquer das suas formas.

GRUPO-ALVO

A totalidade dos/as trabalhadores/as.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

O Código de Boa Conduta constitui-se como formação obrigatória para todas as pessoas dos CTT.

CTT
CORREIOS DE PORTUGAL, S.A.

www.ctt.pt



630
PESSOAS



35%

65%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal

DESIGNAÇÃO

Adesão como empresa bandeira ao 3 em Linha e Pacto para Conciliação

OBJETIVOS

Implementação da Norma Portuguesa 4552:2016 e consequente certificação

GRUPO-ALVO

Todos/as os/as colaboradores e colaboradoras.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Em 2018 a EMEL começou a desenvolver a sua política para a conciliação, com consultas às trabalhadoras e trabalhadores de que decorreram as seguintes medidas efetivadas: disponibilização das instalações da empresa gratuitamente (com jardins e apoio cozinha) para festas familiares das trabalhadoras e trabalhadores (aniversários, batismos, etc.); criação do gabinete de apoio psicológico; disponibilização das instalações para a prática de corporate yoga durante o dia de trabalho e estreitamento de laços com o reativado Grupo Desportivo da EMEL que com apoio da empresa organizou durante o ano convívios familiares para as trabalhadoras e trabalhadores e suas famílias. Durante este ano a EMEL foi também distinguida com o Prémio Reconhecimento de Práticas em Responsabilidade Social e Sustentabilidade.

EMEL

EMPRESA MUNICIPAL DE MOBILIDADE
E ESTACIONAMENTO DE LISBOA

www.emel.pt



1.030
PESSOAS

 26,6%
 73,4%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal.

DESIGNAÇÃO

Implementação de serviço de Take Away nos recintos que têm refeitório.

OBJETIVOS

Objetiva-se com esta boa prática (existência de Take Away nos recintos que têm refeitório) proporcionar aos trabalhadores e às trabalhadoras refeições completas e bem confeccionadas, minimizando o tempo despendido na preparação das mesmas e, conseqüentemente, aumentar o tempo gasto noutras atividades, num contributo para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

GRUPO-ALVO

Trabalhadores e trabalhadoras com acesso aos recintos que possuem refeitório.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Acordo com a empresa responsável pela confeção da comida, estabelecendo parâmetros para a qualidade da comida e preço a pagar pelas diversas peças.

EPAL
EMPRESA PORTUGUESA
DAS ÁGUAS LIVRES, S.A.

www.epal.pt



essilor

373
PESSOAS

50,1%
 49,9%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Missão e valores da empresa.

DESIGNAÇÃO

Celebração do Dia Internacional da Mulher.

OBJETIVOS

Sensibilização para o tema da Igualdade de Género nas empresas na atualidade

GRUPO-ALVO

Todos/as os/as colaboradores/as e visitantes.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

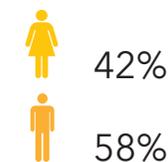
Palestras, distribuição de material informativo sobre o surgimento do Dia Internacional da Mulher (factos históricos) e a importância desta mensagem nos dias de hoje, quer para as mulheres quer para os homens, valorizando o papel das mulheres nas organizações.

ESSILOR

www.essilor.pt



6.360
PESSOAS



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Missão e valores da empresa, diálogo social/participação e/ou informação, comunicação e imagem.

DESIGNAÇÃO

World Café sobre Diversidade e Inclusão.

OBJETIVOS

A Galp constituiu uma Taskforce dedicada ao tema da Diversidade e Inclusão em março de 2018, na qual o tema da Igualdade de Género está inserido com uma stream própria de trabalho. Esta Taskforce é composta por cerca de 20 colaboradores/as do grupo, que representam as várias áreas da empresa, bem como as diferentes gerações e género existente. A missão principal é analisar, discutir e definir um plano de ação para a promoção da igualdade de género, da inclusão de pessoas com deficiências (cognitiva e motora), bem como a gestão de sinergias entre as várias gerações existentes na organização.

Como forma de auscultar a organização sobre a importância destes temas, foi organizado um World Café, no qual foram lançadas três questões de partida aos/às participantes, os quais contribuíram entusiasticamente com as suas ideias para a promoção destes temas na empresa. Os resultados obtidos ajudarão a Taskforce na definição das ações futuras a apresentar no Board da empresa e a integrar as mesmas nos seus planos para a igualdade, juntamente com o Diagnóstico já realizado sobre cada um dos temas.

GRUPO-ALVO

Todos os/as colaboradores/as Galp.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Workshop de apresentação da Taskforce, discussão e sensibilização do tema com todos os/as colaboradores/as do Universo Galp.

Definição de quick wins a constar nos Planos de Ação para 2020.

Apresentação à Comissão Executiva da Galp com outputs obtidos do World Café e diagnósticos realizados.

GALP

www.galp.com



211
PESSOAS

61,6%
38,4%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Proteção da parentalidade e assistência à família.

DESIGNAÇÃO

Oferta de 15 dias de licença parental aos homens, para além do previsto na Lei.

OBJETIVOS

A empresa incentiva os homens a permanecerem mais tempo de licença parental, fomentando a partilha do tempo dedicado ao cuidado dos/as filhos/as recém-nascidos/as.

GRUPO-ALVO

Todos os homens efetivos na empresa que forem pais.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Oferta dos 15 dias sem perda de remuneração e/ou direitos.

GEBALIS

GESTÃO DO ARRENDAMENTO DA HABITAÇÃO
MUNICIPAL DE LISBOA, EM, SA

www.gebalis.pt



18
PESSOAS



61%

39%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal.

DESIGNAÇÃO

Implementação de teletrabalho para colaboradores/as que prestem tratamento a familiares idosos/as e/ou progenitores/as.

OBJETIVOS

Organização do tempo e do local de trabalho que promova a harmonia entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal.

GRUPO-ALVO

Todos/as os/as colaboradores/as.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Atualização do software e hardware fornecido pela empresa para que seja possível a que cada colaborador/a trabalhar a partir de casa sempre que necessário.

GRAFE
PUBLICIDADE

www.grafe.pt

INCM

683
PESSOAS

 46,6%
 53,4%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Aprendizagem ao longo da vida.

DESIGNAÇÃO

Garantir a igualdade de género nas ações de formação.

OBJETIVOS

Igualdade de Género na qualificação.

GRUPO-ALVO

População INCM - maior incidência nas mulheres.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Divulgação, incentivo à participação.

INCM
IMPrensa NACIONAL
CASA DA MOEDA

www.incm.pt



Infraestruturas de Portugal

3.644

PESSOAS



23,8%



76,2%



INFRAESTRUTURAS DE PORTUGAL

www.infraestruturasdeportugal.pt

DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal.

DESIGNAÇÃO

Apoio à Pré-Escolaridade.

OBJETIVOS

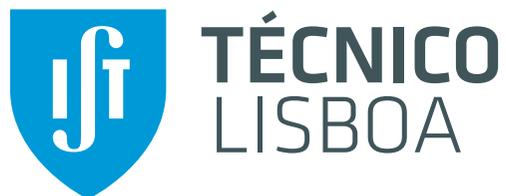
Contribuir para o bem-estar pessoal, profissional e social do/a(s) colaborador/a(s). Incentivo à Educação dos seus/suas descendentes.

GRUPO-ALVO

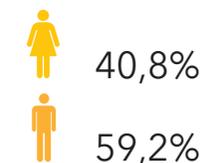
Filho/a(s) de colaboradores/as, adotado/a(s) ou filho/a(s) do cônjuge.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Atribuição de subsídio de pré-escolaridade mediante comprovativo de frequência de creche, infantário ou ama reconhecida pela Segurança Social, para crianças com idade a partir dos 4 meses, terminando com a saída do infantário ou com a entrada no 1º ciclo.



1.646
PESSOAS



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Informação, comunicação e imagem.

DESIGNAÇÃO

Prémio Maria de Lourdes Pintasilgo (PMLP).

OBJETIVOS

Promover o exemplo da antiga aluna Maria de Lourdes Pintasilgo como engenheira e líder nacional com papel determinante e impacto na sociedade portuguesa. Pretende-se com este exemplo desconstruir preconceitos e estereótipos sobre profissões tecnológicas, combatendo e prevenindo a segregação das profissões em função do género.

GRUPO-ALVO

O Prémio destina-se a galardoar anualmente duas mulheres formadas pelo Técnico: uma antiga aluna que tenha completado o seu ciclo de estudos no Técnico há mais de 15 anos, contabilizados no dia 31 de dezembro do ano anterior àquele em que o prémio é atribuído, e que se tenha destacado pelas suas contribuições profissionais e/ou sociais; uma recém-graduada do Técnico, com menos de 27 anos contabilizados no dia 31 de dezembro do ano anterior àquele em que o prémio é atribuído, e que se tenha destacado pela qualidade científica da dissertação de Mestrado e pelo percurso académico no Técnico.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Na primeira edição, lançada a 6 de dezembro de 2016, foram submetidas à apreciação do júri 26 candidaturas, tendo sido selecionadas as seguintes: antiga aluna - Maria da Graça Carvalho; recém-graduada - Inês Godet. Na segunda edição, lançada a 12 de dezembro de 2017, foram submetidas 24 candidaturas, tendo sido selecionadas pelo júri as seguintes: antiga aluna - Isabel Aníbal Vaz; recém-graduada - Bárbara Fernandes Simões. Na terceira edição, lançada a 16 de dezembro de 2018, foram submetidas 22 candidaturas, tendo sido selecionadas pelo júri as seguintes: antiga aluna - Manuela Veloso; recém-graduada - Mariana Araújo.



IST
INSTITUTO SUPERIOR TÉCNICO

www.tecnico.ulisboa.pt

LIKEbrands®

5
PESSOAS

60%
40%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Informação, comunicação e imagem

DESIGNAÇÃO

Comunicação do iGen nos e-mails e economato.

OBJETIVOS

Inclusão de disclaimer e logotipo do iGen - Fórum Organizações para a Igualdade no papel timbrado da LikeBrands e na assinatura de e-mail de todos/as os/as colaboradores/as da empresa.

GRUPO-ALVO

Colaboradores/as, Clientes, Fornecedores/as e Parceiros/as de Negócio.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Sensibilizar todas as pessoas, órgãos de comunicação social, organizações, empresas e clientes, com quem a LikeBrands contacta e trabalha, para as temáticas promovidas pelo iGen - Fórum Organizações para a Igualdade.

LIKEBRANDS

www.likebrands.pt



MERCER

MAKE TOMORROW, TODAY

439

PESSOAS



59,9%



40,1%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Formação e aprendizagem ao longo da vida.

DESIGNAÇÃO

Workshops sobre o tema da igualdade de género e diversidade.

OBJETIVOS

Campanha de sensibilização e educação quanto ao tema.

GRUPO-ALVO

Todos/as os/as colaboradores/as.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Identificar um tema relacionado com igualdade de género para promover um workshop no escritório.

MERCER
PORTUGAL

www.mercer.pt



Banco
Montepio

3.554
PESSOAS

52,3%
47,7%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Formação e aprendizagem ao longo da vida

DESIGNAÇÃO

Programa de Mentoria Mulheres Montepio (1ª Edição)

OBJETIVOS

Potenciar o talento no feminino, proporcionando programas de valorização e desenvolvimento de competências através da formação/acompanhamento a colaboradoras (Mentees) identificadas com potencial para assumirem funções de chefia. O acompanhamento é efetuado por Mentoras, colaboradoras com cargos de liderança e percurso profissional inspirador, de forma a que ocorra a transmissão esperada de know-how entre ambas. Este Programa de Mentoria no feminino inclui sessões de apresentação, match entre pares e sessões individuais periódicas entre Mentoras e Mentees, inserindo-se num conjunto de medidas para a Igualdade de Género no Banco Montepio, que visam promover a igualdade de género no percurso profissional, formação e work-life balance.

GRUPO-ALVO

Mulheres Montepio.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

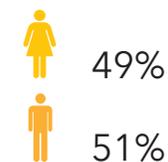
Sessão de Lançamento do programa; Formação de Mentoras; Formação de Mentees; Elaboração de Manual da Mentora e Manual da Mentee.

BANCO
MONTEPIO

www.bancomontepio.pt



2.066
PESSOAS



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal

DESIGNAÇÃO

Agile Working

OBJETIVOS

Implementação de políticas e ferramentas que ajudam a promover e suportar um ambiente de trabalho mais flexível e ágil para permitir a conciliação e otimização da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

GRUPO-ALVO

Colaboradores e Colaboradoras

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Campanhas de comunicação de incentivo ao trabalho a partir de casa e de mudança de *mindset* para criação de uma cultura de *self leadership* e responsabilização de entrega do resultado do trabalho independente da localização da sua execução, disponibilização de equipamentos informáticos à generalidade dos/das colaboradores/as cuja função é compatível com o trabalho a partir de casa, implementação de “*Desk sharing*”, workshops formativos que potenciem a eficácia do *agile working*, bem como da avaliação de desempenho de equipas à distância.

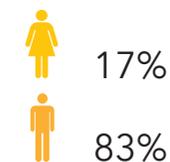
Implementação de medidas de flexibilidade relacionadas com o tempo de trabalho com a implementação de horários flexíveis, prestação de trabalho a tempo parcial, bem como relacionadas com o local de trabalho, permitindo o trabalho a partir de outro local que não a empresa e ainda a dispensa no dia de aniversários e a aceitação de licenças sem vencimento (por princípio), desde que seja compatível com as necessidades do negócio, e sem dependência da natureza do motivo.

NESTLÉ
PORTUGAL

www.empresa.nestle.pt

NOKIA

1.480
PESSOAS



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Proteção da parentalidade e assistência à família.

DESIGNAÇÃO

Pagamento integral do valor de compensação variável no período de licença parental.

OBJETIVOS

Valorização, estímulo e reconhecimento do tempo dedicado à parentalidade quer por homens ou mulheres.

GRUPO-ALVO

Pais e Mães em licença parental.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Aplicação dos pagamentos integrais.

NOKIA

www.nokia.com

NB

4.317
PESSOAS
 51,9%
 48,1%


DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal

DESIGNAÇÃO

NB *Early Friday or Late Monday*

OBJETIVOS

O Novo Banco definiu um novo e inovador modelo de RSE, designado por Dividendo Social, que retribui à sociedade e às/aos colaboradoras/es o que gera com a sua atividade. O modelo contempla 4 programas - NB *Equal Gender*, NB *Work & Life*, NB *Environment* e NB *Social Responsibility*, com iniciativas e objetivos concretos até 2020, com monitorização trimestral. No âmbito do NB *Work & Life* foi implementada a iniciativa *Early Friday/Late Monday*, com objetivo de adesão de 450 colaboradores/as até 2020.

GRUPO-ALVO

Todas/os os/as colaboradoras/es.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Estabelecimento de normas, formatação de meios informáticos para a aplicabilidade da iniciativa: requerimento, aprovação, monitorização e respetiva comunicação interna, assim como recolha de feedback/testemunhos dos/as colaboradores/as que usufruíram do benefício.

NOVO BANCO

www.novobanco.pt



278
PESSOAS



14%



86%



PORTOS
DOS AÇORES

www.portosdosacores.pt

DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal.

DESIGNAÇÃO

Facilitação de autorizações de ausência ao trabalho.

OBJETIVOS

Promover o regime legal de flexibilização de tempos de trabalho e outros mecanismos internos facilitadores, sem prejuízo dos direitos e deveres das partes. Reconhecer como prática a facilitação para a resolução de problemas pessoais e familiares que permita ausências sem consequências remuneratórias e outras (não justificáveis por lei), podendo as partes acordar compensar as ausências trabalhando à distância enquanto durar a ausência do local de trabalho; ou optando pela adaptação de horários de trabalho em modalidades como: jornada contínua; flexibilização do horário de entrada e saída; transformar em tempo horas de trabalho suplementar pago, alongar o horário diário, encurtar o período de almoço (definindo-se limites e salvaguardando-se o cumprimento integral do período normal de trabalho).

GRUPO-ALVO

Todos/as os/as trabalhadores/as.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Divulgação através de manual interno BP de IG e Conciliação.



1.496
PESSOAS

53,8%
46,2%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Diálogo social/participação e/ou informação, comunicação e imagem.

DESIGNAÇÃO

Survey de avaliação das perceções acerca das iniciativas que promovem a igualdade de oportunidades / género.

OBJETIVOS

Esta ação tem por objetivo analisar a perceção/sentimentos dos/as colaboradores/as relativamente às iniciativas relacionadas com diversidade/igualdade realizadas/proporcionadas pela firma e sua evolução desde o 1º survey realizado em 2017. Este survey permite à PwC identificar, a cada momento, qual o impacto na organização das políticas de diversidade e igualdade de género implementadas.

GRUPO-ALVO

Toda a firma.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

É realizado anualmente o survey, os dados e resultados do mesmo são tratados pela equipa de Marketing e posteriormente são analisados pela equipa da Diversidade. No final do ano são apresentados ao Board da firma pelo Partner responsável pela Diversidade e são reavaliadas as medidas implementadas e planeadas as novas medidas com base nas respostas obtidas do survey.

PwC
PRICEWATERHOUSECOOPERS
& ASSOCIADOS

www.pwc.pt

Quidgest

85
PESSOAS

 41,2%
 58,8%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal.

DESIGNAÇÃO

Facilitar a flexibilização de tempos de trabalho.

OBJETIVOS

Implementação de teletrabalho e/ou flexibilização de tempos de trabalho para colaboradores/as que prestem tratamento a familiares e para resolução de problemas pessoais.

GRUPO-ALVO

Toda a empresa.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

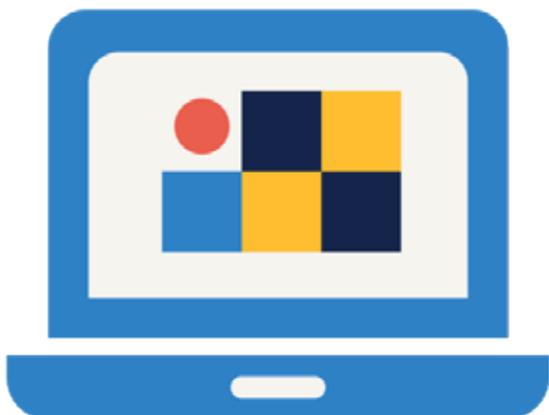
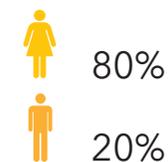
Estabelecimento e divulgação interna de normas para a efetivação da iniciativa.

QUIDGEST

www.quidgest.pt



450
PESSOAS



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal.

DESIGNAÇÃO

Work from anywhere.

OBJETIVOS

Novas formas de organização do trabalho.

GRUPO-ALVO

Todos/as os/as trabalhadores/as da estrutura corporativa da empresa.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Regime de trabalho em que cada trabalhador/trabalhadora, se assim o desejar, possa optar por uma forma de trabalhar mais flexível. Trata-se de uma política de RH que procura ajudar a conciliar obrigações laborais com conforto e bem-estar pessoal.

RANDSTAD
PORTUGAL

www.randstad.pt



1.597
PESSOAS

39,96%
 60,04%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal.

DESIGNAÇÃO

Acompanhamento e assistência à família.

OBJETIVOS

Permitir uma melhor conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as.

GRUPO-ALVO

Todos/as os/as trabalhadores e trabalhadoras da RTP.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Benefício concedido aos trabalhadores e às trabalhadoras, presente no Acordo da Empresa da RTP, que define que os/as trabalhadores/as com filhos/as que se encontrem em frequência escolar até ao 2º ciclo, têm o direito a 3 dias de trabalho por ano para o acompanhamento do progresso escolar, para cada filho/a. No caso de o/a menor a cargo ser portador de deficiência, o crédito de horas referido no número anterior equivale a 6 dias.

Na assistência em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou afim, na linha reta ascendente e descendente do 1.º grau, têm direito a um crédito de horas equivalente a 1 dia por trimestre. Os/As trabalhadores/as podem ausentar-se ao serviço, sem perda de retribuição, pelo tempo estritamente necessário, para se deslocar a consultas ou tratamentos por prescrição médica para acompanhamento de filhos/as menores de 14 anos.

RTP
RÁDIO E TELEVISÃO DE PORTUGAL

www.rtp.pt



Sérvulo & Associados | Sociedade de Advogados, SP, RL

96
PESSOAS

 56,25%
 43,75%



**SÉRVULO
& ASSOCIADOS**
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

www.servulo.com

DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Remunerações e gestão da carreira.

DESIGNAÇÃO

Reconhecimento aos advogados e advogadas não titulares de relação jurídica laboral, do direito a prémio de produtividade e de mérito sem redução pro rata.

OBJETIVOS

É objetivo desta boa prática a não penalização remuneratória em caso de ausência por exercício da parentalidade, promovendo assim a natalidade e a plena realização profissional.

GRUPO-ALVO

Advogadas e Advogados.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Plena efetivação/observância da medida a todos/as advogados/as que foram pais e mães

xerox™

105
PESSOAS

 27,6%
 72,4%



DESCRIÇÃO DA BOA PRÁTICA

DIMENSÃO

Outras boas práticas de responsabilidade social.

DESIGNAÇÃO

Médico de Família na empresa, 2 vezes por mês, com marcação de consultas a pedido do/a colaborador/a. O/A médico/a passa receituário e credenciais para exames médicos do SNS. Associada a esta Boa Prática temos protocolo com a Farmácia local para entrega de medicamentos na empresa e pagamento no final do mês.

OBJETIVOS

Permitir aos/às colaboradores/as não terem de se deslocar ao Centro de Saúde para uma consulta, possibilitando que tudo seja feita dentro da empresa, não tendo de perder tempo.

GRUPO-ALVO

Todos/as os/as colaboradores/as.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Elaborado contrato com empresa de HSMT. Protocolo com Farmácia.

XEROX
PORTUGAL

www.xerox.com



TASK FORCE

A Task Force é um grupo constituído por membros representantes de nove organizações do iGen - Fórum Organizações para a Igualdade, parcialmente rotativo de dois em dois anos.

A Task Force reúne mensalmente e exerce funções de governance, cabendo à CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego a coordenação desse grupo. No ano de 2018, realizaram-se cerca de dez reuniões.

A Task Force do iGen - Fórum Organizações para a Igualdade é composta pelos seguintes elementos: Catarina Vicente da Altice/PT; Dora Rego da Baía do Tejo; Fátima Pinto e Leonor Pereira dos CTT; Ivone Gonçalves e Sandra Marques da EMEL; Fernando Carreira e João Paulo Marques da Gebalis; Joana Almeida e Luís Lucas da Grafe Publicidade; Elsa Boto e Hélder Figueiredo do Grupo Trivalor; Ana Jorge da INCM; Madalena Queirós e Marta Pile do Instituto Superior Técnico; Madalena Rodrigues da LikeBrands Media; Mafalda Marques da Media em Movimento; Teresa Quaresma do Montepio Geral; Ágata Morais e Rita Xavier da Nokia; Sofia Contente e Sofia Nunes da Randstad; Joana Ferreira da Vila Galé; Carlos Nunes e Ana Paula Filipe da CITE; Heloísa Perista e Sara Falcão Casaca, consultoras.

TÍTULO

O NOSSO COMPROMISSO
IGEN - FÓRUM ORGANIZAÇÕES PARA A IGUALDADE
RELATÓRIO 2018

AUTORIA

IGEN - FÓRUM ORGANIZAÇÕES PARA A IGUALDADE

EDIÇÃO

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Rua Américo Durão, 12A, 1º e 2º andares

Olaias | 1900-064 LISBOA

☎ 215 954 000

✉ geral@cite.pt

🌐 www.cite.gov.pt

PORTUGAL, 2018

O NOSSO COMPROMISSO

IGEN - FÓRUM ORGANIZAÇÕES PARA A IGUALDADE
RELATÓRIO 2018

IGEN - FÓRUM ORGANIZAÇÕES PARA A IGUALDADE

O iGen - Fórum Organizações para a Igualdade, criado em 2013, é composto por organizações, nacionais e multinacionais, dos setores público, privado e da economia social, que operam em Portugal e representam, no seu conjunto, cerca de 2% do PIB português.

Os membros do iGen - Fórum Organizações para a Igualdade assumem o compromisso de reforçar e evidenciar a sua cultura organizacional de responsabilidade social incorporando, nas suas estratégias e nos seus modelos de gestão, os princípios da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego.



É autorizada a reprodução integral ou parcial deste documento desde que seja feita a referência à fonte.