

O NOSSO COMPROMISSO



IGEN - FÓRUM EMPRESAS PARA A IGUALDADE
RELATÓRIO 2016



PREFÁCIO

*“É preciso concretizar a igualdade de género
no nosso dia-a-dia.
É preciso sentir que é importante.”*

“(…) Antes do mais, sou sensível à causa que vos une, na medida em que a igualdade de género está, e sempre esteve, no topo das minhas preocupações. Mas nem poderia ser de outra maneira. Afinal, jurei sobre uma Constituição que tem no princípio da igualdade um dos seus pilares fundamentais, que assume como uma das principais tarefas do Estado a promoção da igualdade entre homens e mulheres, que assume o princípio da não-discriminação baseada no sexo no acesso a cargos políticos. E, aliás, nas palavras que disse na Assembleia da República, fiz uma menção expressa ao apoio à luta contra discriminação da mulher.

Também porque sou Presidente de um país que tem estado na linha da frente no que toca à defesa dos direitos das mulheres em todos os fora internacionais. Os direitos das mulheres são assuntos de direitos humanos e estas são matérias que preocupam Portugal e que me preocupam.

Aliás, creio que um Presidente não precisa de ser mulher para se preocupar com os direitos das mulheres. Os direitos das mulheres não podem ser apenas uma preocupação feminina, mas sim uma preocupação de todos: homens e mulheres. Muitos homens têm, à sua ►



maneira, desenvolvido políticas mais favoráveis e inclusivas no género do que muitas mulheres quando exercem o poder, seja na Europa, nas Américas, em África ou na Ásia. (...)

Igualdade de género é uma forma de estar. Não basta apregoar. Não basta construir um quadro legislativo. É preciso concretizar a igualdade de género no nosso dia-a-dia. É preciso sentir que é importante.

A educação das jovens, o reforço do poder das mulheres nas sociedades não são, como dizia Madeleine Albright, *“soft issues”*. São antes *“hard issues”*, que muitas vezes podem fazer a diferença entre a pobreza

e a riqueza, entre radicalismo e moderação, e até entre a guerra e a paz.

Por isso, quero aqui evocar uma jovem muito corajosa que, colocando a sua vida em risco, percebeu que deveria defender o acesso das meninas à educação. *“One child, one teacher, one book and one pen can change the world”*, disse Malala, com apenas 16 anos.

É na educação que reside a pedra de toque do desenvolvimento de sociedades mais justas e onde ser mulher não é sinónimo de menores oportunidades. Sem educação, não há reforço do poder das mulheres.

Sem educação, não há igualdade de circunstâncias. Sem educação, não há mulheres diplomatas. Sem educação, não há uma distribuição de poder equitativa entre homens e mulheres. (...)

Os parágrafos identificados, cuja reprodução foi devidamente autorizada, fazem parte da intervenção do Presidente da República no encontro com embaixadoras e deputadas membros da Comissão dos Negócios Estrangeiros.

Palácio de Belém, 14 de março de 2016

“A igualdade de género é mais do que um objetivo em si mesmo. É uma condição necessária para fazer face ao desafio de reduzir a pobreza, promover o desenvolvimento sustentável e construir a boa governança.”

KOFI ANNAN

Kofi Annan, presidente fundador da *Kofi Annan Foundation*, foi premiado com o Nobel da Paz e exerceu o cargo de secretário-geral da Nações Unidas entre 1997 e 2006.

Com a sua fundação, Kofi Annan pretende mobilizar a vontade política como meio para vencer as ameaças à paz, ao desenvolvimento e aos direitos humanos.

INTRODUÇÃO

- ▶ **ATIVIDADE**
- ▶ **ENTREVISTA**
- ▶ **TESTEMUNHOS**
- ▶ **TASK FORCE**

As organizações aderentes afirmam, reforçam e evidenciam, neste relatório, a sua cultura coletiva de responsabilidade social e justiça, incorporando nas suas estratégias de gestão os princípios de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mundo laboral, 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.

MAIS INFORMAÇÕES [AQUI](#)

PORTUGAL EM 2016: PRINCIPAIS MARCOS

“Se, em janeiro, aderiram e renovaram compromissos 39 empresas, das quais 11 novas, em dezembro, outras 21, juntaram-se ao grupo, tornando-o mais robusto no compromisso com a promoção da igualdade no trabalho e no emprego (...)”

31.º LUGAR

POSIÇÃO OCUPADA POR PORTUGAL
NUMA LISTA DE 144 PAÍSES

Global Gender Gap Report - 2015



Em 2016, o tema da igualdade de género no trabalho e no emprego trouxe a palco duas questões que não constituem propriamente novidade! A desigualdade salarial e o desequilíbrio no poder e na tomada de decisão, ambos em desfavor das mulheres, tenderam a persistir como problemáticas sociais e económicas associadas a datas nacionais que são assinaladas, como é o caso do *Dia Nacional da Igualdade Salarial*, bem como ao debate público e político enquanto tentativa de criar regulamentação que minimize as diferenças existentes entre homens e mulheres nos conselhos de

administração das empresas em Portugal.

Foi, também, o ano da publicação do relatório internacional do Fórum Económico Mundial - *Global Gender Gap Report*, que analisa áreas como a educação, saúde e sobrevivência, oportunidades económicas e participação política. Na lista de 144 países, Portugal situa-se em 31.º lugar. Este relatório indicou, ainda, que são precisos 170 anos para se alcançar uma efetiva paridade ao nível da igualdade de género, um retrocesso em relação aos 118 previstos em 2015. ►



“Que 2017 nos permita continuar a “contagiar” positivamente outras organizações (...)”

Mas em 2016, também, se assinalaram sucessos...

A cerimónia de *Assinatura da Carta Portuguesa para a Diversidade*, promovida pelo Alto Comissariado para as Migrações, pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pelo Instituto Nacional para a Reabilitação, pelo GRACE e pela Fundação Aga Khan;

O lançamento da campanha nacional sobre *Conciliação e Usos do Tempo* promovida pela CITE e pelo CESIS- Centro de Estudos para Intervenção Social, e a ação nacional de promoção

da igualdade ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho/ CITE, promovidas pela CITE e pelo CESIS, destacaram-se por constituírem iniciativas catalisadoras de sinergias com vista a uma melhor e maior sensibilização.

Estes êxitos refletem, portanto, a preocupação de vários agentes da sociedade reunidos na missão de promover a igualdade e combater a discriminação.

Não poderíamos deixar, ainda, de assinalar o lançamento do livro *Os Usos do Tempo de Homens e Mulheres em Portugal*, que decorreu em setembro, promovido pelo CESIS e pela CITE. ►



JAN 2016



DEZ 2016



+11
NOVAS



+21
NOVAS

Este trabalho de investigação, realizado por uma equipa coordenada por Heloísa Perista, incluiu um inquérito nacional aos usos do tempo dirigido a uma amostra estatisticamente representativa da população residente em Portugal, que pretendeu providenciar um diagnóstico atualizado dos usos do tempo. Volvidos mais de 16 anos, desde o último inquérito nacional, este trabalho concluiu que as mulheres despendem mais 1 hora e 45 minutos por dia do que os homens em trabalho não pago.

Representou, igualmente, um ano de mudança para o IGEN - Fórum Empresas para a Igualdade. Se, em janeiro, aderiram e renovaram compromissos

39 organizações, das quais 11 novas, em dezembro, outras 21 juntaram-se ao grupo, tornando-o mais robusto no compromisso 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. O ano finalizou, portanto, com a participação de 60 organizações.

Que 2017 nos permita continuar a “contagiar” positivamente outras organizações, mas acima de tudo a crescer como rede em torno do compromisso comum de desenvolver medidas de igualdade de género nas respetivas políticas internas! ●



"A primeira igualdade é a justiça."

VICTOR HUGO

Victor-Marie Hugo, nasceu e viveu no século XIX, romancista, poeta, dramaturgo, ensaísta, artista, estadista e ativista pelos direitos humanos franceses.

É autor das obras *Les Misérables* e de *Notre-Dame de Paris*, entre outros livros intemporais de enorme notoriedade literária.

ATIVIDADE

- ▶ **DIMENSÕES DE IGUALDADE**
- ▶ **CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES**
- ▶ **ANÁLISE DAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS**
- ▶ **FATORES DE SUCESSO E CONSTRANGIMENTOS**
- ▶ **APRECIÇÃO GLOBAL**

A participação no IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade pressupõe a definição e o cumprimento de medidas assumidas por cada organização, que correspondem a políticas internas a implementar e/ou aperfeiçoar em matéria de igualdade de género.

As medidas propostas e a desenvolver destinam-se a dar resposta às necessidades internas identificadas e estão enquadradas em 9 dimensões de igualdade.



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 das 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

NÚMERO DE COLABORADORES/AS DAS ORGANIZAÇÕES

QUE COMPÕEM O IGEN - FÓRUM EMPRESAS PARA A IGUALDADE

<10 PESSOAS MICRO EMPRESA

≥ 10 a 49 PESSOAS PEQUENA EMPRESA

≥ 50 a 249 PESSOAS MÉDIA EMPRESA

≥ 250 PESSOAS GRANDE EMPRESA



● 0,2% PEQUENAS EMPRESAS

● 60,5% MÉDIAS EMPRESAS

● 39,4% GRANDES EMPRESAS

34%

DAS ORGANIZAÇÕES

que integram o IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade, têm mais de 1.000 trabalhadores e trabalhadoras.

CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES

A definição, o cumprimento e a partilha das metas assumidas em matéria de igualdade de género, continuam a ser os pressupostos essenciais para a participação das organizações no IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade.

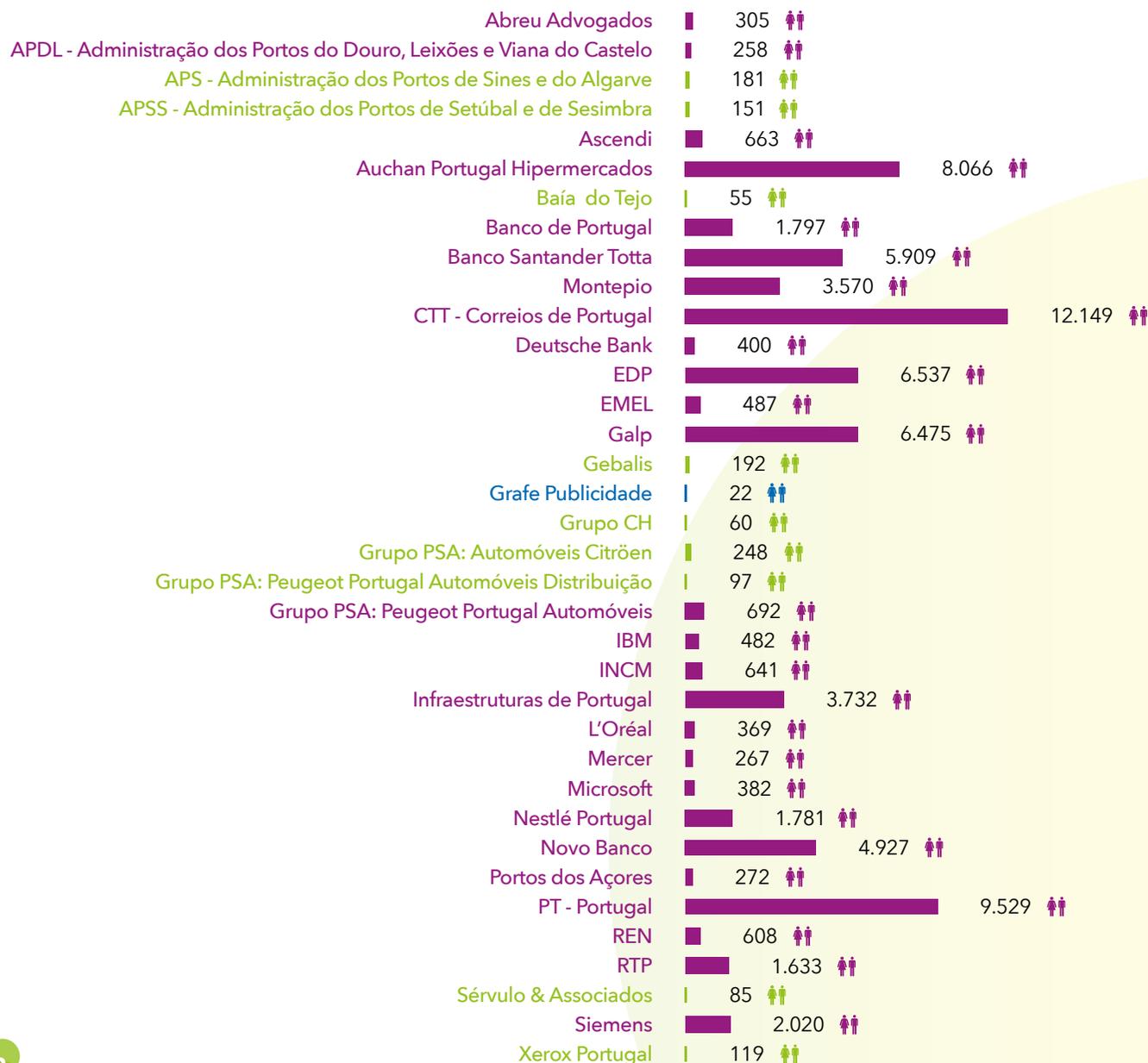
O autodiagnóstico, realizado por cada organização, permite identificar as dimensões de igualdade de género a melhorar e, conseqüentemente, definir as dimensões e as medidas a implementar.

A 31 de dezembro de 2016, 39 organizações integravam o IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade e, em

conjunto, propuseram-se implementar um total de 127 medidas.

Com o objetivo de efetuar um acompanhamento dessas medidas foi remetido um questionário a todas as organizações, que obteve uma taxa de resposta de 97%. Com este questionário pretendeu-se avaliar o nível de concretização de cada uma das medidas, incluindo algumas que, apesar de não fazerem parte dos compromissos assumidos na renovação ou celebração dos acordos de adesão, foram definidas e/ou implementadas pelas organizações e contribuíram para o cumprimento dos mesmos objetivos. ►

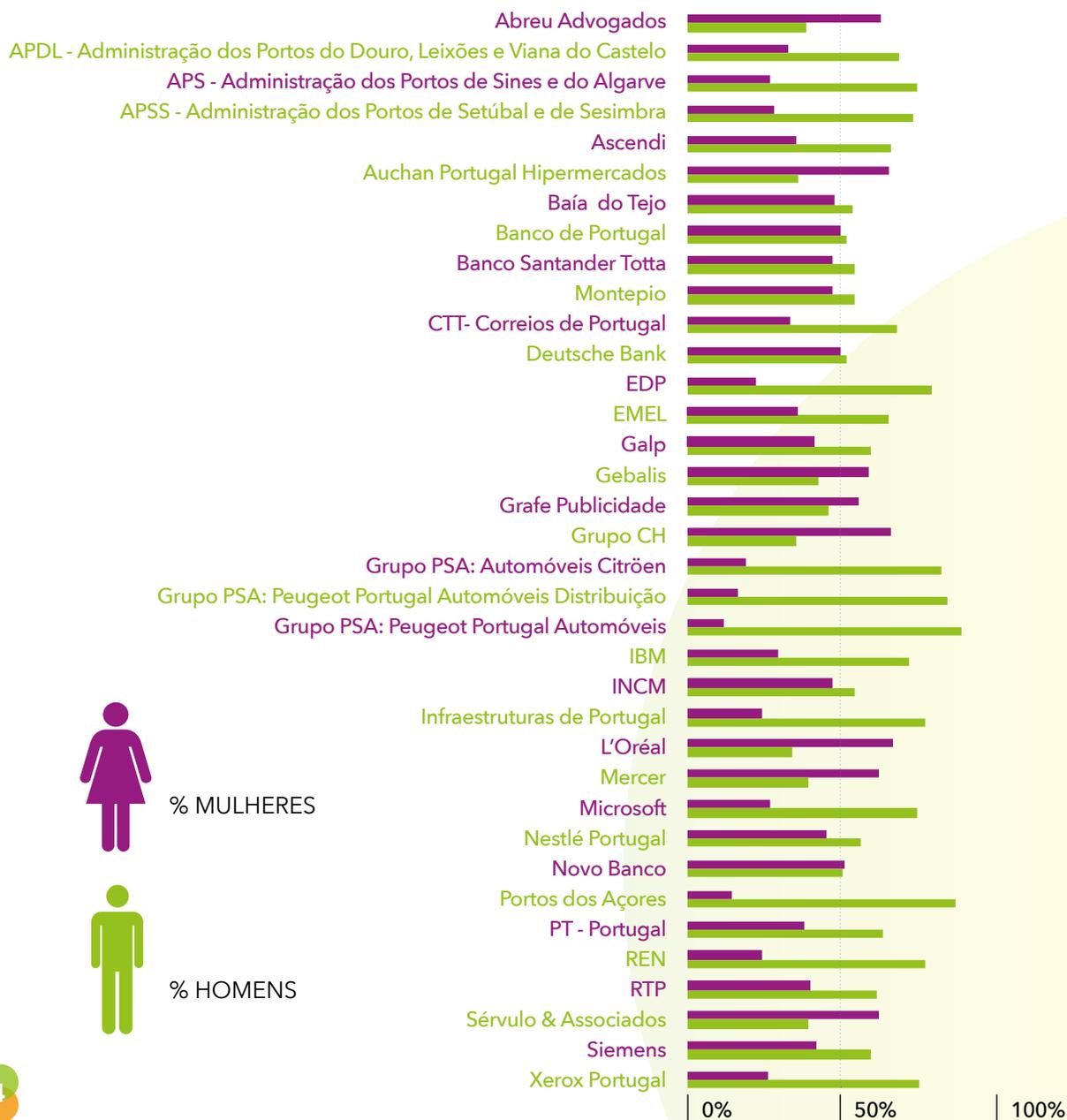
TOTAL DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS POR ORGANIZAÇÃO



Foi igualmente disponibilizada uma área de retorno para que as organizações se pronunciassem sobre a participação no IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade, bem como acerca da apreciação da dinâmica e da adequação das boas práticas partilhadas. ►

A Automóveis Citroën S.A. e a Peugeot Portugal Automóveis S.A. apresentam dados conjuntos, pelo que o número de organizações mencionado é de 38.

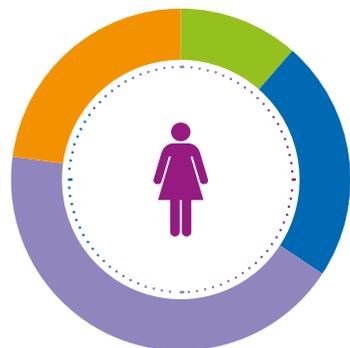
DISTRIBUIÇÃO TOTAL DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS POR SEXO



Verifica-se que a maioria das organizações emprega mais homens do que mulheres, em proporções idênticas às dos anos anteriores.

Trata-se de setores de atividade, que culturalmente empregam um maior número de homens, gerando rácios desequilibrados. Contudo, o IGEN - Fórum Empresas para a Igualdade analisa os dados numa perspetiva de promover o equilíbrio entre o número de homens e de mulheres, incentivando as organizações a envidarem esforços no sentido de tal equilíbrio ser alcançado. ►

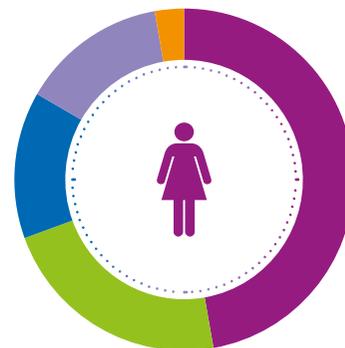
**% DE MULHERES
NAS ORGANIZAÇÕES**



- **11% ORGANIZAÇÕES** > 0% a 20%
- **23% ORGANIZAÇÕES** ≥ 21% a 30%
- **43% ORGANIZAÇÕES** ≥ 31% a 50%
- **23% ORGANIZAÇÕES** > 50%

Das 38 organizações do IGEN - Fórum Empresas para a Igualdade, 34% apresentam uma percentagem de trabalhadoras até 30%. Relativamente à edição anterior (2015) registou-se uma ligeira melhoria na representatividade feminina.

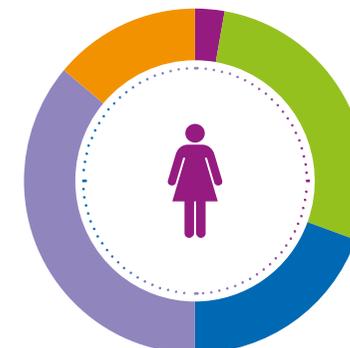
**REPRESENTATIVIDADE FEMININA
NOS CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO**



- **47% ORGANIZAÇÕES** 0%
- **22% ORGANIZAÇÕES** > 0% a 20%
- **14% ORGANIZAÇÕES** ≥ 21% a 30%
- **14% ORGANIZAÇÕES** ≥ 31% a 50%
- **3% ORGANIZAÇÕES** > 50%

Do total das 38 organizações, 17 não têm mulheres em cargos de administração (47%) e apenas 6 apresentam uma distribuição equilibrada de mulheres/homens neste nível hierárquico.

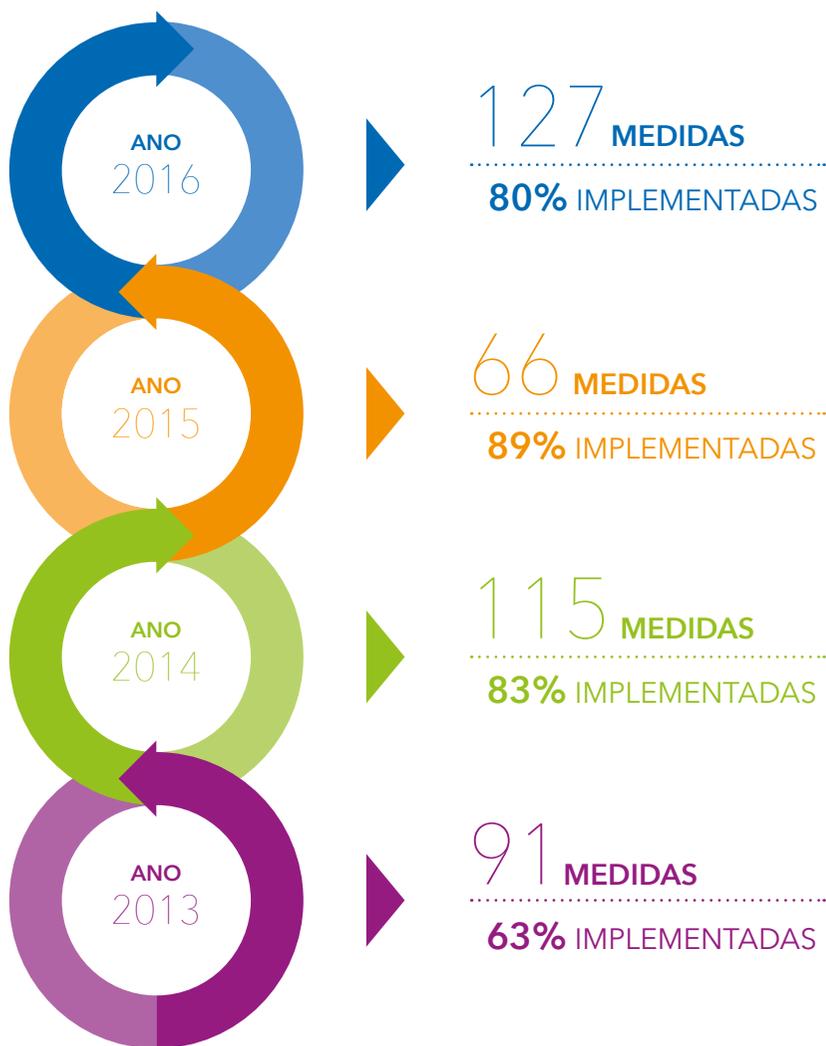
**REPRESENTATIVIDADE FEMININA
EM CARGOS DE DIREÇÃO**



- **3% ORGANIZAÇÕES** 0%
- **28% ORGANIZAÇÕES** > 0% a 20%
- **19% ORGANIZAÇÕES** ≥ 21% a 30%
- **36% ORGANIZAÇÕES** ≥ 31% a 50%
- **14% ORGANIZAÇÕES** > 50%

No que respeita a mulheres em cargos de direção, no mesmo universo, 17 das organizações têm um rácio de mulheres inferior a 30% e apenas 4 apresentam um número superior de mulheres nestas funções. ●

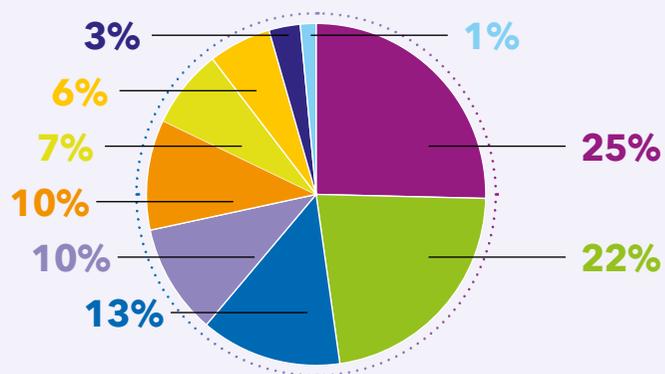
ANÁLISE DAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS



Fazendo o balanço das medidas propostas pelas organizações, para concretização durante o ano de 2016, constata-se que 80% das medidas propostas foram implementadas.

Destaca-se o aumento do número de medidas, de 66 em 2015, para 127 no ano de 2016, verificando-se que, em média, o número de medidas é superior a 44%.

O total das medidas implementadas revela-se expressiva quando comparada com os anos anteriores. ►



- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
- Informação, comunicação e imagem
- Aprendizagem ao longo da vida
- Proteção da maternidade/paternidade e assistência à família
- Remunerações e gestão de carreira
- Missão e valores da empresa
- Dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho
- Diálogo social e participação de trabalhadores/as e/ou suas organizações representativas
- Recrutamento e seleção de pessoal

DIMENSÕES DAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS

Verifica-se que as medidas implementadas continuaram a ter como principal objetivo melhorar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (25%). Surge, de forma destacada, a consciência da necessidade de mudança nos domínios da *informação, comunicação e imagem* (22%) e da *aprendizagem ao longo da vida* (13%), como fatores relevantes na mudança de comportamentos e de atitudes.

Continua a ser necessário reforçar a introdução de medidas com vista a assegurar a proteção da maternidade/paternidade

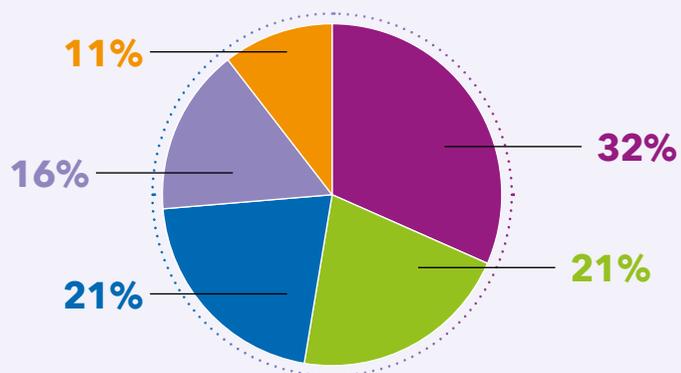
e a fomentar a igualdade nas remunerações e na gestão de carreiras (10% nos dois casos), o que conduzirá a impactos ainda mais marcantes na forma como a igualdade de género é e pode ser vivida no ambiente de trabalho.

As preferências pelos temas aqui referenciados refletem uma baixa incidência no que respeita a medidas relacionadas com as dimensões do *dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho* e do *diálogo social*, mantendo-se a necessidade de refletir sobre as temáticas do assédio moral e sexual no trabalho e no emprego. ●

FATORES DE SUCESSO E CONSTRANGIMENTOS

FATORES DE SUCESSO PARA AS ORGANIZAÇÕES	%
Perceção dos/as trabalhadores/as de um maior envolvimento e diálogo da empresa, relativamente à igualdade de género e responsabilidade social, cidadania e não discriminação.	30%
Sensibilização para a igualdade de género.	20%
Partilha de boas práticas.	15%
Visibilidade e importância do tema, na estratégia de gestão e nos valores da empresa.	8%
Melhoria dos procedimentos internos e utilização de linguagem inclusiva.	7%
Envolvimento das chefias.	6%
Identificação de potenciais situações que necessitam de intervenção.	5%

BARREIRAS À IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS



- Dificuldades técnicas
- Reestruturação organizacional
- Medidas com implementação a 2 ou 3 anos
- Ausência de recursos
- Medidas de aprovação superior

Como fatores de sucesso, associados a estas medidas, as organizações indicam que das medidas implementadas resultaram benefícios significativos, nomeadamente uma maior perceção pelos/as trabalhadores/as sobre o envolvimento da organização e da gestão (em relação à igualdade de género).

A relevância dada a temas como a responsabilidade social, a cidadania e não discriminação (30%), é também fator positivo a merecer destaque.

Ainda de notar a referência à sensibilização de trabalhadores/as

para a temática da igualdade de género (20%) e a partilha de boas práticas (15%).

A maioria dos constrangimentos identificados centrou-se em obstáculos técnicos (32%), em questões de reestruturação organizacional (21%) e no facto de 21% das medidas serem de cumprimento a longo prazo. ►

APRECIÇÃO GLOBAL

As ações apresentadas pelas organizações corresponderam às expectativas iniciais?



SIM

92%

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



SIM

92%

Identificou vantagens da participação no IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade?



SIM

95%

Existe alguma ação apresentada no IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade que considere interessante implementar na sua organização?



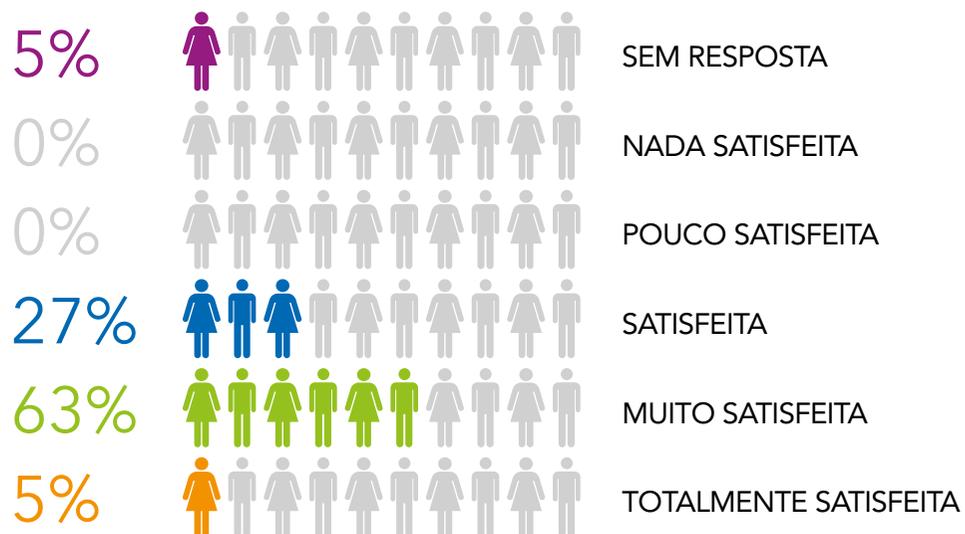
SIM

92%

A avaliação do grau de satisfação e adequabilidade das diferentes atividades realizadas ao longo do ano de 2016 no âmbito do IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade, é ainda baseado num conjunto de outras respostas dadas pelas organizações.

A destacar as seguintes... ►

GRAU DE SATISFAÇÃO GLOBAL



Quanto ao grau de satisfação relativamente à participação no IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade, 68% das organizações afirmam estar totalmente satisfeitas ou muito satisfeitas. Mas ainda há muito trabalho a desenvolver...

As organizações que constituem o IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade continuarão a promover a concretização de medidas que favoreçam a competitividade e, simultaneamente, os princípios da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego. ●



“Um mundo de igualdade não é feito de pessoas iguais, mas de pessoas com direitos iguais para serem diferentes.”

ROSANA HERMANN

Rosana Hermann, jornalista, escritora e *blogger*, é especialista em redes sociais e uma das personalidades mais influentes na internet brasileira.

ENTREVISTA



© University of Leeds

MARIA DO MAR PEREIRA

Professora associada de Sociologia na *University of Warwick* (Reino Unido) e vice-diretora do Centro para o *Estudo das Mulheres e do Género* na mesma universidade.

É formada em Sociologia pelo ISCTE-IUL e doutorada em género pela *London School of Economics and Political Science*.



RUI NUNES

Professor universitário da Faculdade de Medicina do Porto e presidente da Associação Portuguesa de Bioética. Liderou e subscreveu a equipa que venceu, em 2016, o concurso público internacional para a criação da Declaração Universal de Igualdade de Género da UNESCO.

É formado em Medicina e doutorado em medicina na área da Bioética pela Faculdade de Medicina da Universidade do Porto.



Maria do Mar Pereira é investigadora associada no Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (Universidade de Lisboa) e no Núcleo de Estudos sobre as Mulheres do CEMRI (Universidade Aberta).

O seu primeiro livro - "Fazendo Género no Recreio: a Negociação do Género em Espaço Escolar" (2012) - venceu o Prémio Internacional para o Melhor Livro de Investigação Qualitativa em Português/Espanhol (2010-2014).

Maria do Mar Pereira é editora da revista científica internacional *Feminist Theory*, mas já publicou em distintas revistas científicas nacionais e estrangeiras.

Como define igualdade de género e diversidade? Como descreveria os conceitos numa imagem?

MARIA DO MAR PEREIRA

Imagine uma janela com um vidro um pouco sujo ou um par de óculos velhos com lentes que já não correspondem bem à nossa graduação. Essas imagens são uma forma poderosa de ilustrar as questões da igualdade.

A janela ou as lentes representam, para mim, os nossos estereótipos e preconceitos, muitas vezes totalmente inconscientes. Quando olhamos pela janela ou através das lentes, conseguimos - pensamos nós! - ver a realidade tal como ela é. Mas, de facto, essa perceção está enviesada pelos nossos estereótipos e preconceitos, que produzem uma imagem desfocada, pouco precisa e muito simplista.

Como tal, não conseguimos ver a realidade em todo o seu detalhe, diversidade e complexidade.

Muitas vezes, nem nos apercebemos desse enviesamento - porque estamos tão habituadas/os a ele - até ao momento em que mudamos a graduação ou limpamos a janela, e tudo fica de repente mais claro e brilhante.

É essa uma das funções do trabalho de promoção da igualdade - mostrar os limites da nossa perceção e tornar visíveis as realidades e potencialidades que os nossos preconceitos não nos permitem ver claramente. ●

Como define igualdade de género e diversidade? Como descreveria os conceitos numa imagem?

RUI NUNES

A igualdade de género pode entender-se como a criação de condições para que homens e mulheres tenham idênticas condições para usufruir dos seus direitos e para contribuir e beneficiar do desenvolvimento social, económico, cultural e político. Trata-se, então, da idêntica valorização pela sociedade das semelhanças e diferenças entre homens e mulheres e dos respetivos papéis sociais. Ou seja, pretende-se que homem e mulher sejam parceiros equilibrados na família e na comunidade em geral. Esta perspetiva, aliás subscrita pela generalidade das convenções internacionais na matéria, reconhece a importância da diferença e da diversidade entre os sexos, dado

que cada pessoa deve ser livre para se autorrealizar e para efetuar as escolhas que achar mais apropriadas.

Uma fantástica imagem que reproduz bem este conceito de igualdade na diversidade é a pintura de Miguel Ângelo presente na Capela Sistina. A arte ajuda-nos a perceber que podemos ser diferentes biologicamente mas que essas diferenças devem ser socialmente irrelevantes, porquanto a igualdade de direitos é uma das mais significativas realizações civilizacionais dos últimos séculos. ●



Rui Nunes nomeado pelo Conselho de Ministros, como primeiro presidente da Entidade Reguladora da Saúde da qual é hoje presidente do conselho consultivo, é consultor da carreira médica hospitalar, professor catedrático de Sociologia Médica e coordenador de diversos cursos académicos ligados à bioética, à saúde e ao empreendedorismo e inovação social.

É membro do conselho médico-legal do Ministério da Justiça e da comissão de ética do Instituto Nacional de Medicina Legal.

Rui Nunes tem recebido diversas condecorações incluindo o prémio internacional de deontologia médica *João XXI*, o prémio nacional de bioética, a medalha de mérito da Ordem dos Médicos, a medalha institucional do Conselho Federal de Medicina (Brasil) entre outros galardões e reconhecimentos.



RUI NUNES

A igualdade de género em Portugal atravessou um longo e espinhoso caminho, mas ultrapassou barreiras significativas sobretudo no que respeita ao acesso à saúde, em especial à saúde reprodutiva, à educação e à educação para saúde. Também a nível da administração pública e no acesso a lugares de natureza política se avançou substancialmente. Apesar disso existem importantes diferenças não apenas a nível salarial mas também no acesso aos lugares de topo da administração pública e nas empresas do setor privado. Por isso defendo, como medida pontual e transitória, a existência de políticas de diferenciação positiva, por exemplo garantindo 50% de lugares efetivos a ambos os sexos no que se refere aos titulares de cargos políticos. ●

A desigualdade salarial é uma situação frequente em Portugal?

De acordo com os dados do Eurostat, Portugal é um dos países onde o gap salarial entre mulheres e homens tem aumentado, tendo passado de 8,4%, em 2006, para 14,9%, em 2014, e 17,8% em 2015.



© Holly Ilbury

MARIA DO MAR PEREIRA

Infelizmente, sim.

A desigualdade salarial pode variar de setor para setor e o seu valor oficial alterar-se de ano para ano, mas a sociedade portuguesa continua a ter uma característica fundamental...

Consciente ou inconscientemente, atribuímos um valor e importância diferente ao trabalho de mulheres e homens (e de pessoas de diferentes raças). Isso traduz-se, como a investigação científica demonstra, numa desigualdade salarial alargada, que bloqueia a igualdade de género e limita as oportunidades de muitas mulheres (e outras pessoas de grupos sociais marginalizados). ●



MARIA DO MAR PEREIRA

Não há dúvida de que essa conciliação está a ocorrer - mal ou bem, todas as pessoas vão encontrando soluções diariamente para conciliar as suas diferentes atividades. A pergunta, aqui, deve ser outra: na sociedade portuguesa, todas as pessoas, independentemente do género, têm iguais condições, direitos e apoios para poder gerir a sua conciliação de uma forma justa, livre, equilibrada e saudável?

A resposta a essa pergunta é, claramente, não, e por isso temos de fazer mais para reduzir a significativa desigualdade de género que ainda existe a este nível. ●

Considera que tem havido alterações na forma como os portugueses e as portuguesas estão a conciliar a sua vida profissional, familiar e pessoal?



RUI NUNES

Nota-se uma importante evolução geracional nesta matéria.

As gerações mais jovens olham com toda a naturalidade para uma repartição equitativa das funções e das tarefas familiares, desde logo porque a mulher vem assumindo progressivamente o seu lugar no mercado de trabalho. Pelo que é com naturalidade que as famílias mais jovens conciliam a vida profissional, familiar e pessoal. Também aqui são necessárias medidas inovadoras para que esta conciliação não afete decisivamente a natalidade que se encontra em níveis historicamente baixos. ●



RUI NUNES

Há sempre um caminho a percorrer enquanto não se alcançar uma plena igualdade.

Mas obviamente que o desequilíbrio familiar que existe tradicionalmente em Portugal, devido a uma maior dedicação da mulher à família e aos filhos, é um fator que milita para que desigualdades ancestrais se perpetuem ao longo das gerações.

Pelo que todas as medidas que permitam gerar equilíbrios intrafamiliares são essenciais para a concretização destes ideais. ●

Em 2009, procedeu-se à reformulação dos subsídios parentais, alargando a sua duração e combinando maiores incentivos à partilha das licenças entre pais e mães. Mas esta extensão dos direitos individuais, refletida nos subsídios parentais alargados, significa uma evolução social já atingida ou ainda há um caminho a percorrer?



MARIA DO MAR PEREIRA

Estas reformulações são o resultado de um importante trabalho coletivo, um trabalho muito intenso e longo que tem envolvido muita gente - no governo, no parlamento, no ativismo, nas empresas, na academia, etc.

Importa celebrar estas conquistas e as novas portas que elas abrem, mas é sempre importante não esquecer que temos ainda um longo caminho a percorrer. Como tal, cada uma destas conquistas deve ser vista, não como o fim do percurso, mas sim como mais um passo na longa e difícil luta pela construção de um mundo mais justo. ●



“Let’s work together to achieve genuine gender equality and women’s empowerment in the world of work. Let us engage men and boys for women’s empowerment. Decent work for women brings decent lives for all.”

GUY RYDER

Guy Ryder, diretor-geral da *International Labour Organization (ILO)*, foi reeleito em 2016 para um mandato de mais cinco anos à frente da organização, que se dedica a promover a justiça social e que reconhece, a nível internacional, os direitos humanos e laborais assegurando a manutenção da missão *a justiça social é essencial para uma paz universal e estável.*

TESTEMUNHOS

ABREU ADVOGADOS APDL - ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DO DOURO, LEIXÕES E VIANA DO CASTELO

APS - ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE

APSS - ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SETÚBAL E DE SESIMBRA ASCENDI

AUCHAN PORTUGAL HIPERMERCADOS BAÍA DO TEJO BANCO SANTANDER TOTTA

CTT - CORREIOS DE PORTUGAL DEUSTCHE BANK EDP EMEL GALP

GEBALIS GRAFE PUBLICIDADE GRUPO CH GRUPO PSA HUF

IBM INCM INFRAESTRUTURAS DE PORTUGAL L'ORÉAL

MERCER PORTUGAL MICROSOFT MONTEPIO NESTLÉ PORTUGAL

NOVO BANCO PSA MANGUALDE PORTOS DOS AÇORES

PT PORTUGAL REN - REDES ENERGÉTICAS NACIONAIS

RTP SÉRVULO & ASSOCIADOS SIEMENS XEROX PORTUGAL

Não se incluem os testemunhos do Banco de Portugal, da Companhia de Carris de Ferro de Lisboa, do Metropolitano de Lisboa, da Transtejo-Transportes Tejo e da Soflusa-Sociedade Fluvial de Transportes.



ABREU ADVOGADOS

UM CONJUNTO DE INICIATIVAS RELEVANTES

(...) estratégia de comunicação com base no seu compromisso de promoção da igualdade de género.

No âmbito da política de responsabilidade social e corporativa, a Abreu Advogados adotou um conjunto de iniciativas relevantes no âmbito do seu vínculo institucional ao IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade, como por exemplo, a dinamização de um programa para mulheres executivas.

ANA SOFIA BATISTA,
sócia

A Abreu Advogados redesenhou a sua estratégia de comunicação com base no seu compromisso de promoção da igualdade de género, e com a mudança para a nova sede adotámos uma abordagem mais inclusiva no seio da organização. ●

ROSEMARY GONÇALVES,
diretora de comunicação e marketing



305

PESSOAS

61,6%

38,4%

Dia do Porto de Leixões,
17 de setembro de 2016



APDL

ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DO DOURO, LEIXÕES E VIANA DO CASTELO

PRINCÍPIOS DE PLENA IGUALDADE

A APDL assume uma prática de gestão de recursos humanos assente em princípios de plena igualdade de tratamento e de oportunidades.

Destaca-se...

Guia de linguagem inclusiva, que tem como objetivo promover a adoção da linguagem inclusiva em todos os documentos de comunicação e informação da empresa. Instrumentos de comunicação como o relatório de sustentabilidade são redigidos com esta linguagem.

Desenvolvemos uma política de incentivo à natalidade e apoio à infância, que inclui apoio financeiro mensal para as crianças até aos 24 meses e apoio para serviços de acolhimento em creches e infantários,

não havendo qualquer discriminação entre homens e mulheres no que diz respeito ao gozo dos direitos de parentalidade.

Formação júnior, à semelhança do que tem acontecido em anos anteriores, no âmbito do projeto *Formação Júnior* realizaram-se, em 2016, duas ações de formação dirigidas a filhos/as de trabalhadores/as que envolveram 30 crianças que frequentaram os cursos de *paint*, jogos didáticos e *powerpoint*. ●



258

PESSOAS

 32,2%

 67,8%



APS ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE

MAIS PERTO DAS NECESSIDADES DAS PESSOAS

(...) queremos envolver todas as pessoas na promoção da igualdade de género (...).

Na APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve queremos envolver todas as pessoas na promoção da igualdade de género e apostamos fortemente na comunicação interna para atingir esse objetivo.

No âmbito do evento evocativo do *Dia Internacional da Mulher* de 8 de março de 2016, onde se abordou o tema *Falar de Igualdade*, foi feito um ponto de situação sobre as medidas implementadas na empresa e foi lançado um desafio às pessoas para que contribuíssem com propostas de como deveria a APS tratar as questões

de igualdade de género. Os contributos apresentados permitiram rever o *Plano para a Igualdade de Género 2014/2017*, adaptando-o, por um lado, às sugestões dos trabalhadores e trabalhadoras e, por outro lado, permitindo à empresa estar mais perto das necessidades das pessoas que trabalham connosco. ●



181

PESSOAS

 26,5%

 73,5%



APSS

ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SETÚBAL E DE SESIMBRA

CRITÉRIOS DE IGUALDADE DE GÉNERO

(...) adotar medidas que melhor contribuam para o seu desempenho nesse domínio, com especial foco na conciliação (...).

A APSS, SA é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos herdeira de uma tradição masculina no exercício das atividades ligadas aos transportes marítimos.

entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Sem prejuízo, pode dizer-se que sempre pautou o exercício das suas atribuições por critérios de igualdade de género e não discriminação entre homens e mulheres sendo que após a sua integração no IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade passou a estar mais atenta à matéria e tem procurado, desde então, adotar medidas que melhor contribuam para o seu desempenho nesse domínio, com especial foco na conciliação

No ano de 2016, para além de se ter dado continuidade ao trabalho de revisão de alguns documentos que integram o seu *Sistema de Gestão da Qualidade, Ambiente e Segurança* no sentido de passarem a adotar uma linguagem neutra e não discriminatória e de se cuidar da utilização deste tipo de linguagem nos diversos suportes de comunicação interna e externa, destacam-se os trabalhos para elaboração do plano de igualdade da empresa. ●



151

PESSOAS

27,8%

72,2%



ASCENDI

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ASSENTE NO MÉRITO

A implementação de boas práticas (...) tem sido uma preocupação, com particular incidência nas fases de recrutamento e selecção (...).

A Ascendi é membro do IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade, desde 2016, reconhecendo a sua relevância para a promoção da igualdade de género nas empresas.

A implementação de boas práticas neste âmbito tem sido uma preocupação, com particular incidência nas fases de recrutamento e seleção, procurando uma representação equitativa nas equipas, no acesso à formação e na progressão na carreira, garantindo equidade salarial interna, sendo a igualdade de oportunidades assente no mérito.

A Ascendi promove uma cultura inclusiva nas ações de comunicação, dando igual visibilidade a ambos os géneros. Promove iniciativas que permitem o envolvimento dos filhos dos colaboradores/as e no apoio à natalidade favorece a reintegração de colaboradores/as que tenham interrompido a atividade por motivos familiares. Estabelece protocolos com entidades facilitadoras da conciliação da vida familiar e profissional e brevemente prevê implementar a utilização de formas de trabalho flexíveis, que garantirão aos/às colaboradores/as uma maior proximidade da família. ●



663

PESSOAS

35%

65%



AUCHAN PORTUGAL HIPERMERCADOS

O VALOR DAS NOSSAS AÇÕES

Realizar o sonho de ver a família crescer com o apoio da ValPortugal.

Nos dias que correm, é bom saber que podemos utilizar o valor das nossas ações, para a realização de um segundo sonho! Com a ValPortugal*, a minha família também cresce! ●

ANDREIA PAIS,
assistente de aprovisionamento do Jumbo de Coimbra

*Através da iniciativa ValPortugal o/a colaborador/a pode ser acionista da empresa, beneficiando com a valorização anual das ações. O objetivo é permitir a construção de uma reserva financeira ("poupança") cujos benefícios deverão ser perspetivados a médio e a longo prazos.

Além da subscrição individual voluntária, a Auchan Portugal Hipermercados partilha um percentual do lucro gerado em ações (participação de resultados) que ficam bloqueadas durante cinco anos.

Contudo, existem algumas regras que permitem desbloquear este montante, nomeadamente, quando o/a colaborador/a tem o terceiro filho/a. Em concreto, no âmbito do plano de igualdade de género, a Auchan Portugal Hipermercados reformulou esta regra, alterando a possibilidade de desbloqueio ao segundo filho/a, como medida que visa a proteção da parentalidade e incentivo à natalidade.



8.066

PESSOAS

64,4%

35,6%



BAÍA DO TEJO

PROMOÇÃO DO DIÁLOGO

A implementação e elevada adesão (...) são sinal da maturidade (...) face à importância e grau de interiorização da igualdade de género.

Em 2016 a Baía do Tejo promoveu ações previstas no seu *Plano de Igualdade* como: promoção do diálogo e aproximação dos/as trabalhadores/as pela divulgação, em tempo, dos aniversários; divulgação das temáticas da igualdade de género através de rubrica permanente na *newsletter*, com distribuição pelos *stakeholders*; ações de sensibilização para temas da conciliação trabalho/ família/vida pessoal pela promoção de *workshops*, sessões de esclarecimento sobre gestão financeira familiar; promoção de iniciativas para famílias dos/as trabalhadores/as.

A implementação e elevada adesão suscitada são sinal da maturidade dos/das trabalhadores/as face à importância e grau de interiorização da igualdade de género. Toda a equipa cresceu e consolidou em cada um/a a igualdade de género como princípio alicerce da boa governação e como forma de estar na sociedade. Porém, o caminho não se encontra concluído e os novos desafios que se avizinham serão testes a essa maturidade, mas também motivadores da contínua melhoria das práticas e da consciencialização da sua importância para as gerações futuras. ●



55

PESSOAS

 47,3%

 52,7%



BANCO SANTANDER TOTTA

REFORÇO DA CULTURA CORPORATIVA

(...) conciliar a vida profissional e pessoal com claros benefícios para os/as colaboradores/as.



5.909

PESSOAS

 46,4%

 53,6%

Proseguimos com o reforço da cultura corporativa, baseada num conjunto de comportamentos que estão a permitir novas fórmulas de colaboração, interação e trabalho, visando também conciliar a vida profissional e pessoal com claros benefícios para os/as colaboradores/as. Um dos exemplos do sucesso desta cultura é a renovação do certificado de Empresa Familiarmente Responsável (EFR), sendo reconhecidos desde 2010. Hoje são já 70 as medidas que se encontram ao dispor dos/das colaboradores/as e que vão ao encontro do objetivo

do Santander de ser o melhor banco onde trabalhar. O banco tem mantido diversas medidas de apoio aos seus profissionais, como a comparticipação do passe social, dos livros escolares e das propinas do ensino superior, dirigidas aos/às colaboradores/as com níveis salariais mais baixos (António Vieira Monteiro, presidente da comissão executiva do BST). Em 2016, destacamos ainda o facto de termos, pela primeira vez, na Comissão Executiva, uma administradora - Inês Oom de Sousa. ●



CTT – CORREIOS DE PORTUGAL

COMPROMETIDOS COM A IGUALDADE E A DIVERSIDADE

(...) motores de mudança que garantem inovação, equilíbrio, sucesso e ganhos significativos (...).



12.149

PESSOAS

 33,1%

 66,9%

O tema da igualdade de género, nas suas diversas declinações, continuou a ter a atenção da gestão de topo. O curso em *e-learning* sobre o direito à igualdade de oportunidade e não discriminação já formou mais de 1900 pessoas durante mais de 7700 horas, abrangendo todas as chefias e outros/ /as colaboradores/as. Publicámos na *intranet* um levantamento exaustivo das regalias e projetos em vigor na empresa. Flexibilidade de horários, apoio na saúde e na doença, apoio à família, protocolos celebrados no âmbito da hotelaria, restauração, colégios, farmácias, turismo, desporto e cultura

são alguns dos benefícios listados. A liderança foi repartida entre homens e mulheres, como é hábito: 40% são mulheres na comissão executiva, 25% no conselho de administração, 32% e 41% nas primeiras e segundas linhas, respetivamente.

Estamos comprometidos com a igualdade e a diversidade, motores de mudança que garantem inovação, equilíbrio, sucesso e ganhos significativos, tanto tangíveis como intangíveis. ●

MIGUEL SALEMA GARÇÃO,
diretor de marca e comunicação



DEUTSCHE BANK

ESTE NÃO É UM CAMINHO QUE SE FAÇA INDIVIDUALMENTE

O respeito e valorização das diferenças entre as pessoas (...).



Deutsche Bank

398

PESSOAS

49%

51%

Equipas diversas podem ser muito mais difíceis de gerir, e até numa primeira fase, de constituir, mas sabemos hoje que são muito mais poderosas na apresentação de resultados. O respeito e valorização das diferenças entre as pessoas, quer sejam de género, religião, idade, orientação sexual ou outras, fazem e são a nossa força!

Há todo um conjunto de ações que podemos e devemos desenvolver, fazer parte ou contribuir com aquela que já é a nossa experiência, para que, tanto internamente como na

sociedade, possamos contribuir para sermos uma referência nesta matéria.

Como em tantas outras situações, este não é um caminho que se faça individualmente, é por isso que o interesse e empenho de todos é fundamental, para que juntos possamos ser uma organização mais forte na nossa diversidade e contribuir também desta forma para uma sociedade melhor. ●

PATRICIA AGUIAR,
marketing & customer experience manager



EDP

SOMAR DIFERENÇAS É IR MAIS LONGE

Um plano de ação com mais de quinze iniciativas.

A estratégia de diversidade e inclusão do grupo EDP materializou-se a partir de 2016 através de um plano de ação com mais de quinze iniciativas a serem implementadas ao longo dos próximos três anos. Na dimensão do género, onde temos um foco muito forte, a EDP tem incentivado a implementação de medidas que procuram aumentar o equilíbrio entre mulheres e homens a vários níveis.

Conseguimos garantir a paridade de género na última edição

do *Programa de Trainees* onde se privilegia a captação de jovens talentos. Esse equilíbrio tem-se verificado também ao nível das posições de liderança, onde no segmento gestores a representatividade feminina aumentou de 25% para 28% (2015/2016). Apostámos ainda no apoio à parentalidade, com o reforço das medidas de conciliação já existentes e a criação do *Kit Novos Pais* - que representa a agregação de um conjunto de informação relevante para este momento da vida dos/as nossos/as colaboradores/as.

Recentemente vimos ainda reconhecido internacionalmente o nosso plano estratégico para a D&I, ao vencer a categoria de *Diversity Management* dos *European Excellence Awards in HR*. ●

PAULA CARNEIRO,
diretora de recursos humanos



6.537

PESSOAS

22%

78%

GIRA.
Bicicletas
de Lisboa



EMEL

POLÍTICA DE CONCILIAÇÃO

A EMEL tem vindo ao longo dos últimos dois anos a apostar fortemente na sua política de conciliação da vida profissional com a vida familiar/pessoal.

O grande resultado desta aposta, foi a assinatura do nosso *Acordo de Empresa*, que apesar de só ter sido assinado em 2017, foi em 2016 que a grande maioria dos esforços de negociação se concentraram, regulamentando direitos fundamentais, que deixam de estar dependentes de cada gestão, e que destacamos:

descanso, terem em média um fim de semana por mês coincidente com os dias de descanso e conhecerem a escala de trabalho para o semestre seguinte com um mês de antecedência.

Nas áreas de suporte, o direito a ter horário flexível mesmo que não tenham filhos até aos 12 anos. ●

Redução da carga horária para as 35 horas semanais, nas áreas operacionais que trabalham por turnos - direito ao descanso semanal complementar, que se traduz no direito de, em cada semana, poderem gozar de dois dias de



487

PESSOAS

 35,9%

 64,1%



GALP

VALORIZAR AS DIFERENÇAS

É este o nosso desafio! Esta é parte da nossa energia!

Trabalhar na Galp é também ter a consciência que o que fazemos pode chegar no mínimo a 7000 pessoas. É saber que temos a capacidade de influenciar gerações e de imprimir a diferença, de forma justa, transparente e igualitária, com base nos nossos valores. Mas é preciso ir mais além, é preciso trazer para a linguagem comum que géneros diferentes, gerações diferentes têm expectativas diferentes. Tratar todas/os da mesma maneira não é a solução. Temos de estar atentos às expectativas individuais e garantir que empreendemos o mesmo esforço e recursos para chegar

a soluções que sejam valorizadas por cada pessoa.

SANDRA REBELO,
gestora da área de desenvolvimento de direção de pessoas

Em 2016 a Galp renovou os compromissos assumidos no IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade, tendo incorporado, desde então, a temática da igualdade de género nas suas políticas e normas. A Galp revela uma evolução muito positiva na sua cultura, sendo notável a

atitude de não discriminação em função do género, bem como de outras vertentes da diversidade. Este caminho conduzirá certamente a uma empresa mais sustentável, capaz de valorizar as diferenças, de integrar as complementaridades e de garantir que o mérito é um efetivo fator distintivo para a excelência. ●

JOSÉ EDUARDO SEQUEIRA NUNES,
responsável do gabinete da presidência e comunicação



6.475

PESSOAS

41%

59%



GEBALIS

PESSOAS FELIZES FAZEM EMPRESAS FELIZES

A GEBALIS norteia a forma de estar e gerir por princípios de igualdade salarial, de oportunidades e de género.

A GEBALIS, desde a sua criação em 1995 que proporciona condições de igualdade de oportunidades e de género em particular, tendo vindo a investir fundamentalmente em medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos recursos humanos, as quais estão refletidas no seu *Plano para a Igualdade* da empresa.

Através dos compromissos assumidos no âmbito do IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade, e decorrente das suas atividades e partilha de boas práticas, os conceitos de género

tornaram-se um assunto de reflexão e até de debate na nossa organização.

MARIA HELENA L. CORREIA,
administradora

As empresas são feitas por pessoas e as pessoas têm famílias, por isso, a implementação de medidas como a dispensa de dez horas anuais para tratar de assuntos pessoais, a comparticipação em 80% no seguro de saúde para o/a trabalhador/a e descendentes e a atribuição de um cabaz educação, com material

escolar para os/as filhos/as dos/das trabalhadores/as são medidas muito apreciadas por todos/as.

Acredito que pessoas felizes fazem empresas felizes. ●

JOÃO PAULO MARQUES,
responsável do gabinete de comunicação e relações públicas



192

PESSOAS

 58,3%

 41,7%



GRAFE PUBLICIDADE

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

(...) longa tradição na promoção da igualdade de oportunidades entre trabalhadores e trabalhadoras (...).

A Grafe tem uma longa tradição na promoção da igualdade de oportunidades entre trabalhadores e trabalhadoras, promovendo um ambiente de trabalho e de igualdade de oportunidades com base no mérito e competência sem que exista qualquer tipo de discriminação. No campo da conciliação da vida profissional com a vida familiar, temos vindo a implementar medidas como a flexibilidade de horários e a disponibilização das tecnologias para trabalhar em mobilidade ou à distância.

LUIS LUCAS,
diretor-geral

Ter um horário flexível e poder trabalhar remotamente, a partir de casa, permite-me uma melhor gestão do tempo e conciliar família e trabalho. ●

JOANA ALMEIDA,
diretora de qualidade



22

PESSOAS

54,5%

45,5%



GRUPO CH

SENSIBILIDADE PROFISSIONAL

(...) uma empresa que promove essa perspetiva, e onde consigo ser uma maior pessoa ao mesmo tempo que me torno um maior profissional.

Na CH existem práticas de implementação de boas práticas de igualdade de género no trabalho e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, que vão desde a utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação interna e externa; mecanismos de avaliação de satisfação (clima social e organizacional) dos/das trabalhadores/as sobre questões em matéria de igualdade de género e de conciliação; adoção de medidas específicas que favoreçam a reintegração na vida

ativa de trabalhadores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares; até à adoção de medidas que reduzam na organização as disparidades salariais entre mulheres e homens, entre outros.

MARCO TADEU,
consultor

Grande parte do meu dia é passado no trabalho. Tento reunir as condições necessárias para que, ao fim do dia, me sinta uma pessoa feliz e realizada.

Esse desejo só é exequível porque na CH existe aquilo a que chamo de sensibilidade profissional. Essa sensibilidade foi responsável por me dar o espaço para criar uma família, para poder criar um filho, por me sentir realizado com a sinergia entre a minha vida pessoal e profissional. Felizmente encontrei uma empresa que promove essa perspetiva, e onde consigo ser uma maior pessoa ao mesmo tempo que me torno um maior profissional. ●

FRANCISCO HORA E VALE,
designer



60

PESSOAS

65%

35%



GRUPO PSA

POLÍTICA VOLUNTÁRIA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

(...) diversidade de género potencia a diversidade de talentos promovendo a produtividade e a sustentabilidade do negócio (...).

Apesar do setor automóvel ser, ainda, um setor eminentemente masculino, o Grupo PSA, desde há mais de dez anos, que adopta uma política voluntária de responsabilidade social que contraria esta tendência e valoriza a igualdade de género e a diversidade, acreditando que isso contribuirá para o sucesso do seu negócio.

É neste contexto que surge em 2010 a rede *WEP-Women Engaged for PSA*, formada por executivas de topo que querem enfrentar as

desigualdades do mercado de trabalho, com o apoio da direção. Enquadrado na estratégia do Grupo PSA de assegurar uma igualdade de tratamento entre as pessoas baseada em critérios objetivos como as competências e os resultados, a *WEP* pretende que as mulheres se tornem partes interessadas no futuro da PSA valorizando a sua ambição e aproximando-as do negócio do grupo.

A *WEP* é composta por mais de duzentas mulheres. Ao nível

ibérico são trinta as mulheres que fazem parte, nas quais estão três representantes de Portugal.

Acreditamos que a diversidade de género potencia a diversidade de talentos promovendo a produtividade e sustentabilidade do negócio do Grupo PSA. ●

MARÍLIA SANTOS,
responsável de marketing automóveis da Citroen SA e membro da WEP-Women Engaged for PSA

* Dados relativos às empresas Automóveis Citroën, Peugeot Automóveis Portugal e Peugeot Automóveis Portugal Distribuição.



345

PESSOAS

18,3%*

81,7%*



HUF

RECRUTAR SEM GÉNERO

(...) responsabilidades, direitos e oportunidades devem ser igualmente concedidas para todos sem haver qualquer tipo de restrição associada ao género.

Falar de igualdade de género nas organizações é de extrema importância pois permite desconstruir uma visão que distingue os indivíduos tendo em consideração o seu género, alicerçado em estereótipos e preconceitos. Liderar é respeitar as características individuais de cada indivíduo, independentemente do seu género.

“Recrutar sem género” é também uma preocupação... ou noutras situações, em iguais circunstâncias,

dar prioridade ao género menos representado.

RICARDO FONSECA,
responsável de formação

As responsabilidades, direitos e oportunidades devem ser igualmente concedidas para todos sem haver qualquer tipo de restrição associada ao género. A ideia de que há profissões para homens e para mulheres é cada vez menos certa. Eu trabalho no departamento de manutenção o qual é maioritariamente masculino.

Esta experiência criou-me a necessidade de conhecer melhor alguns interesses, como o futebol e perceber que eles também se interessam por temas como a estética.

Tenho que reconhecer que, por vezes, sinto uma certa proteção e, muitas outras, sinto que eles próprios se esquecem que sou mulher. ●

SOFIA RODRIGUES,
assistente de manutenção

* Dados relativos ao ano de 2015.



349

PESSOAS

48,1%*

51,9%*



IBM

PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Em 1943, Ruth Leach Amonette tornou-se a primeira mulher vice-presidente da IBM.

Ao longo dos seus 106 anos de história a IBM tem não só investido na inovação tecnológica, mas também na promoção de igualdade de oportunidades, incluindo a igualdade de género como uma das suas prioridades. Já em 1935, e no âmbito desta política, a IBM recrutou 25 recém-licenciadas da faculdade que foram as primeiras mulheres profissionais da empresa. A primeira política de promoção da igualdade de género e direito à vida privada na IBM data de 1953, pelas mãos de Thomas J. Watson Jr., segundo presidente da IBM e filho do fundador da companhia.

A atual CEO é uma mulher, Ginni Rometty, e cerca de 30% de toda a força de trabalho da IBM é do sexo feminino, sendo que 26% dos lugares de gestão em todo o mundo são ocupados por mulheres.

Adicionalmente, a IBM desde sempre promoveu a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, sendo a flexibilidade dos horários e de locais de trabalho, um instrumento que facilita de forma direta a qualidade de vida dos profissionais da IBM e das suas famílias. Em complemento, a companhia também suporta um conjunto de benefícios

e programas que são extensíveis a todo o agregado familiar do colaborador. Por último, de salientar também o *EX.I.T.E.*, um programa da IBM que já conta com doze edições consecutivas em Portugal, e que tem como propósito motivar jovens raparigas para as áreas da ciência, tecnologia, engenharia e matemática. ●



482

PESSOAS

29%

71%



INCM

POLÍTICA E COMPROMISSOS

(...) com criatividade e inovação, é possível implementar outras práticas, que mantenham os padrões de excelência (...).

A INCM tem percorrido um caminho seguro na implementação de medidas com impacto real no âmbito da igualdade entre trabalhadoras e trabalhadores.

Primeiro, adotando a igualdade e a não discriminação como política e compromissos da organização.

Depois, dando visibilidade ao tema, designadamente, instituindo o *Dia para a Igualdade de Género*, assinalado no dia 1 de junho, e publicando artigos na revista

institucional *Matriz*, para além de outras medidas que acolhem os contributos decorrentes da participação da INCM em grupos de trabalho liderados pela academia.

Apesar de tudo, temos consciência de que muito ainda há a fazer, num trabalho constante de sensibilização da gestão e da valorização do tema junto de todos e todas.

De modo particular, não posso deixar de realçar a oportunidade que me foi dada para, desde a primeira

hora, ser uma das representantes da INCM no IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade e poder participar neste percurso desafiante, consciente de que, com criatividade e inovação, é possível implementar outras práticas, que mantenham os padrões de excelência. ●

HELENA MARIA MARTINHO,
*chefe da divisão dos serviços sociais,
direção de recursos humanos*

INCM

641

PESSOAS

46,3%

53,7%



INFRAESTRUTURAS DE PORTUGAL

CONTEXTO LABORAL HETEROGÉNEO E INCLUSIVO

(...) gestão comprometida com a promoção da igualdade de oportunidades (...).

 **Infraestruturas**
de Portugal

3.732

PESSOAS

 24,1%

 75,9%

Ao longo de 2016 a IP deu 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 num contexto laboral heterogéneo e inclusivo.

Destacamos aqui a medida + PAI, que atribui ao colaborador pai um bónus de dois dias por cada período de gozo consecutivo de trinta dias; a assinatura da *Carta Portuguesa para a Diversidade*; e o concurso de fotografia com o objetivo de saber o que representava para cada um a igualdade de género. Fica o

contributo do vencedor do concurso, Rui Triguinho: “Igualdade de género: *O Retrato de um desafio* foi o mote lançado pela IP, propondo-nos retratar este tema, cada vez mais importante para o sucesso das empresas e organizações. Neste contexto, verifica-se ao longo dos anos uma grande evolução na forma de estar e agir de todos nós, atitude reveladora de pessoas cada vez mais informadas, fruto também das várias iniciativas de sensibilização que nos fazem refletir. Este desafio lançado pela IP teve também esse mérito”. ●

grupo de trabalho para a igualdade



L'ORÉAL

EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA PESSOAL É FUNDAMENTAL

A temática da igualdade de género deve ser central num negócio como o nosso (...).

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 segunda filha, primeira 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 cinco 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 norteadada sempre pelo binómio liberdade/responsabilidade! ●

T. SILVA,
business development

L'ORÉAL
PORTUGAL

369

PESSOAS

66,1%

33,9%



MERCER

WOMEN@MERCER EM PORTUGAL

(...) a diferença faz efetivamente a diferença!

A igualdade de género é claramente um tema de relevante importância na Mercer. Por essa razão, a Mercer implementou a iniciativa *Women@Mercer* em Portugal.

Abaixo deixamos o testemunho de dois membros desta iniciativa.

Existem vários estudos que comprovam que empresas que conseguem atrair de uma forma equilibrada homens e mulheres para os seus quadros são as empresas

que conseguem obter melhores resultados! O grupo *Women@Mercer* tem trabalhado para que exista este equilíbrio em áreas onde existem mais homens, mas também em áreas onde existem mais mulheres, promovendo assim acesso às mesmas oportunidades de acesso e progressão na carreira, contribuindo para que a Mercer seja um ótimo lugar para trabalhar!

CRISTINA DUARTE,
consultora de wealth

Para mim o tema da igualdade de género e diversidade é muito importante, e integrar a equipa da *Women@Mercer* é uma forma de contribuir para a disseminação de uma mensagem: de que a diferença faz efetivamente a diferença! ●

RITA FAZENDA,
consultora de career



267

PESSOAS

61%

39%



MICROSOFT

UMA JORNADA QUE SÓ TEM UMA DIREÇÃO

(...) encaramos a diversidade em todos os campos que a compõem (...).

A diversidade é o pilar que irá fazer a diferença num mundo em constante mudança, ainda para mais quando estamos a atravessar uma nova revolução na nossa sociedade, onde a forma como trabalhamos, vivemos e interagimos evolui a cada segundo que passa. É uma oportunidade única estar num ambiente profissional que reflete e ambiciona ter a diversidade a todos os níveis presente no seu dia-a-dia, só assim a nossa missão de contribuir para um mundo melhor faz sentido e é assim que na Microsoft Portugal encaramos a diversidade em todos os campos que a compõem, seja idade, sexo, religião...

É uma jornada que só tem uma direção, a da inclusão e que torna a Microsoft única. ●

ANDRÉ CARDOSO,
diretor executivo de consumo





MONTEPIO

VALORES HUMANISTAS

(...) a igualdade de valorização da diversidade do capital humano (...).

A matriz cultural do Montepio integra valores humanistas que promovem a igualdade e a valorização da diversidade do capital humano. Nesse âmbito, o Montepio implementa diversas iniciativas com vista à promoção do equilíbrio empresa/família.

Em 2016, integrámos o IGEN - Fórum de Empresas para a Igualdade assumindo, mais uma vez, o compromisso de promover medidas para a igualdade de género, conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar.

Para elaboração do plano de igualdade de género, a Caixa Económica Montepio Geral convidou todas as mulheres que ocupam funções de liderança na organização a participar num encontro de trabalho - *1.º Encontro de Mulheres Montepio* - com o objetivo de o definir, numa reflexão sobre o papel da Mulher na organização. Quem melhor do que as mulheres em funções de liderança no Montepio para identificar medidas de promoção da igualdade de género? ●



Montepio

3.570

PESSOAS

46,7%

53,3%



NESTLÉ PORTUGAL

VALORES DA FAMÍLIA

O desafio de conciliar a vida profissional com a vida familiar representa um ajuste diário em ambas as áreas.

O meu dia começa cedo e acaba tarde, mas a alegria e a energia daquilo que faço é decisivo para ter sucesso e realização individual em ambas.

Faço parte de uma família numerosa, ampliada por uma equipa de trabalho fantástica, que torna cada dia único e especial! ●

SANDRA CONCEIÇÃO,
operations manager da Nespresso

Tenho o privilégio de trabalhar para a Nestlé, que fomenta os valores da família e promove o bem-estar dos/das seus/suas colaboradores/as nesse sentido. Existem vários benefícios, ímpares e de valor acrescentado, tais como a possibilidade de trabalhar a partir de casa, a flexibilidade de horário, semana de férias no trabalho dos pais ou a alimentação infantil no primeiro ano de vida.



1.781

PESSOAS

44,4%

55,6%



NOVO BANCO

REFORÇO DAS BOAS PRÁTICAS DE RESPEITO PELA IGUALDADE

(...) a igualdade de género não é um assunto de mulheres ou de homens, mas de todos.

O ano de 2016 foi marcado por um conjunto exigente de mudanças. O desafio colocado a cada colaborador/a foi o de *Pensar NOVO*. Neste desafio, a administração e as primeiras linhas incluíram o reforço das boas práticas de respeito pela igualdade de género já existentes no banco.

Do desafio lançado, dos diagnósticos efetuados, da partilha de boas práticas entre as várias empresas do IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade surgiram novas ideias

no âmbito da igualdade e da conciliação, a implementar em 2017. Orgulho-me pelo facto de a responsabilidade social ser um ponto forte do banco, inscrito na sua estratégia ao mais alto nível.

ISABEL REIS,
assistente de direção do Novo Banco

Entendo que a igualdade de género não é um assunto de mulheres ou de homens, mas de todos. Valorizo o conjunto de benefícios que o Novo Banco disponibiliza

aos/às colaboradores/as, como por exemplo, as dispensas no dia do aniversário, no primeiro dia de aulas e na tarde de aniversário dos filhos.

Defendo medidas que conduzam a maior flexibilidade, melhor possibilidade de gestão da vida profissional com a vida pessoal e verifico que o Novo Banco tem feito estudos vários para as implementar. ●

TIAGO LEMOS,
assistente de direção

NOVO BANCO

4.927

PESSOAS

50,5%

49,5%



PSA MANGUALDE

CORRER POR UMA CAUSA

(...) uma empresa (...) defensora dos direitos das pessoas sem distinção e livres de violência.



CENTRO DE MANGUALDE

692

PESSOAS

 12%

 88%

Em 2016, a PSA desenvolveu várias iniciativas no âmbito da igualdade de género, entre as quais podemos destacar a organização de campanhas de sensibilização para a conciliação de vida profissional/vida familiar, a realização de parcerias com outras empresas para facilitar a vida pessoal das/os nossas/os colaboradoras/es, a organização de visitas de escolas nas quais tentámos - através de discursos direcionados para o incentivo das jovens estudantes - a ingressão dessas alunas numa carreira de engenharia automóvel, ou outras

tarefas que normalmente são desempenhadas maioritariamente por homens, demonstrando no terreno exemplos de trabalhos das nossas engenheiras/operadoras ou mesmo a participação numa corrida contra a violência de género, onde recolhemos o testemunho de um dos participantes.

Correr por uma causa

A PSA de Mangualde é uma empresa que está comprometida com várias causas sociais, é defensora dos direitos das pessoas sem distinção e livres de violência. Exemplo disso foi

a minha participação e de mais 160 colegas da PSA na Península Ibérica numa corrida em Madrid contra a violência de género. Estou solidário com as mulheres que são vítimas de abuso e de maus tratos, repudio atos como estes, transmito largamente estes valores no seio da minha equipa. ●

SÉRGIO SERRA,
responsável de manutenção do setor de pintura



PORTOS DOS AÇORES

UMA RESPONSABILIDADE ACRESCIDA

(...) dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual (...).

Quando em janeiro de 2016 a Portos dos Açores, S.A. celebrou o compromisso de adesão ao IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade, fá-lo convicta de que a igualdade de género, a igualdade de oportunidades e a conciliação da vida profissional e da vida familiar e pessoal representa uma responsabilidade acrescida do papel social da empresa.

Desde então, e em complemento de práticas já implementadas, foi veiculado um manual que articula e divulga as boas práticas e a

legislação em vigor nestas matérias e que, simultaneamente promove, entre outros objetivos, os princípios da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres e promove a motivação e qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras.

A título de exemplo, foi incluída nas comunicações formais internas ou externas com origem na administração, a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual. Sendo uma empresa com um quadro de

pessoal maioritariamente do sexo masculino, foi difundido o regime legal da parentalidade e o tempo em família, incentivando particularmente os homens para o gozo da licença parental e partilhada. Associada a esta ação foi criada uma medida que atribui uma licença especial de dez dias além do legalmente atribuído. Foi também promovido o regime legal de flexibilização de tempos de trabalho e outros mecanismos internos facilitadores para a resolução de problemas pessoais e familiares pontuais. ●



272

PESSOAS

 14,3%

 85,7%



PT PORTUGAL

ELIMINAR BARREIRAS E DISTORÇÕES

(...) promoção da igualdade entre mulheres e homens reflete-se na implementação e integração de políticas e medidas (...).

Para a PT Portugal o seu compromisso e apoio à promoção da igualdade entre mulheres e homens reflete-se na implementação e integração de políticas e medidas que promovem a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e a proteção na parentalidade.

Sendo a tecnologia e a inovação um dos pilares fundamentais da estratégia da PT, acreditamos que o recurso a meios tecnológicos e soluções inovadoras permitem uma maior e melhor conciliação entre vida profissional, pessoal e

familiar, acelerando o processo de mudança e encurtando o caminho para a obtenção da igualdade de oportunidades no trabalho, independentemente do género. Potenciando-se novas formas de organização de trabalho e de flexibilização da prestação de trabalho, conseguiremos eliminar barreiras e distorções que persistem e impedem que o caminho para a realização profissional seja percorrido lado a lado. ●

ANA RITA LOPES,
diretora de recursos humanos



9.529

PESSOAS

37,7%

62,3%



REN

O GÉNERO É UM PORMENOR

(...) contribuir com o seu melhor independentemente de géneros (...).

Somos todos colaboradores integrados em equipas que trabalham para o cumprimento da missão da REN. O género é um pormenor. Nos dias de hoje e numa empresa como a REN seria inconcebível que fosse de outra forma.

PATRÍCIA SILVA,
técnica superior de segurança

Sempre trabalhei na REN em equipas jovens, dinâmicas, com um sentido de compromisso com os objetivos. Estes fatores fazem com que cada elemento tenha de contribuir com o seu melhor, independentemente de géneros. A igualdade de género é visível pois vemos mulheres exercerem cargos em áreas operacionais, operadoras do Terminal de Sines ou despacho de rede e cargos de chefia. ●

CLÁUDIA SANTOS,
técnica superior de segurança



608

PESSOAS

 24,2%

 75,8%



RTP

PREVENÇÃO DOS ENVIESAMENTOS DE GÉNERO

(...) boas práticas que permitam não só fazer a diferença ajudando no crescimento, como também na transformação social.

Como membro do IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade, a RTP rege-se por práticas de recursos humanos sensíveis à prevenção dos enviesamentos de género, desde as fases de recrutamento e seleção até aos procedimentos de desenvolvimento pessoal e formação, através de políticas transparentes de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

No decorrer do ano de 2016, a RTP manteve o seu compromisso com a igualdade, através da definição de lugares de estacionamento reservados a trabalhadoras grávidas e do desenvolvimento de novas

parcerias com empresas, tendo como objetivo facilitar a conciliação trabalho/vida pessoal. Ainda neste ano, foi iniciada a revisão do *Código de Ética* da empresa, com o intuito de reforçar as medidas de igualdade de género em vigor.

A RTP pretende seguir a máxima *de todos, para todos* promovendo políticas de boas práticas que permitam não só fazer a diferença ajudando no crescimento, como também na transformação social. ●

MARIA HELENA PEREIRA,
diretora de recursos humanos



1.633

PESSOAS

 39,3%

 60,7%



SÉRVULO & ASSOCIADOS

REFLEXÃO PROFUNDA

(...) promover e divulgar as vantagens decorrentes da observância das melhores práticas em matéria de igualdade de gênero.

No tempo atual, as exigências relacionadas com a igualdade de gênero na governação, composição e gestão das organizações assumem justificada prioridade. Posicionando-se como participante ativo neste debate, a Sérvulo & Associados tem reservado à matéria uma reflexão profunda, procurando promover e divulgar as vantagens decorrentes da observância das melhores práticas em matéria de igualdade de gênero. ●

Sérvulo & Associados | Sociedade de Advogados, SP, RL

85

PESSOAS

61,2%

38,8%



SIEMENS

POOL DE TALENTOS

(...) todos - sem exceção - possam desempenhar as suas funções no máximo das suas capacidades.

Apesar do progresso que se verificou nos últimos anos, as diferenças de tratamento entre homens e mulheres em matéria de trabalho e de emprego ainda existem, gerando na atividade profissional algumas opções, recursos, oportunidades e carreiras desiguais. É neste sentido que, ao longo dos últimos anos, a Siemens tem promovido, no âmbito das iniciativas de diversidade, a igualdade entre homens e mulheres, criando as condições

necessárias para uma cada vez maior participação das mulheres nas funções de gestão.

FERNANDO SILVA,
diretor-geral energy management da Siemens

Para que uma empresa seja bem sucedida, é fundamental que seja capaz de atrair e reter as pessoas certas. E essa *pool* de talentos deve ser diversa - tanto em termos de género, como de idade, *background* cultural ou experiência profissional.

Aliás, é cada vez mais consensual que a diversidade é crucial para o sucesso de qualquer organização. Há muito que a Siemens tem procurado criar as condições de trabalho mais apropriadas para que todos - sem exceção - possam desempenhar as suas funções no máximo das suas capacidades. ●

JOANA GAROUPA,
diretora de communication

SIEMENS

2.020

PESSOAS

48%

52%



XEROX PORTUGAL

MATURIDADE DAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

(...) ter uma equipa diversificada e feliz só aporta vantagens competitivas.

A Xerox rege a sua atividade por uma política de ética que contempla um código de conduta profissional e a forma como a organização fomenta e respeita a igualdade de género, de oportunidades e medidas de promoção do equilíbrio trabalho/vida familiar adaptadas ao ciclo de vida do/a colaborador/a. Em 2016, implementámos a *Wilson Rule Policy*, uma política internacional baseada na gestão de J. Wilson, um dos nossos CEO mais inspiradores, em que os/as *managers* passam a ter, dentro dos seus objetivos de negócio, indicadores ao nível da diversidade e

igualdade. Acreditamos que ter uma equipa diversificada e feliz só aporta vantagens competitivas.

Entrei para a Xerox em 2011. A mudança foi ponderada e só possível pela expectativa de um equilíbrio entre a vida familiar e profissional, que era já antecipado pelas interações durante o processo de recrutamento. Passados cinco anos a decisão não poderia ter sido melhor! Tenho evoluído na carreira e a família cresceu sem que o equilíbrio tenha sido comprometido. O suporte à igualdade está seguramente no DNA

da Xerox e a maturidade das políticas de recursos humanos faz com que seja já um dado adquirido.

RITA JORGE,
service capability manager

Crescemos numa Xerox que promove o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, incentiva a igualdade e aceita a diversidade entre pessoas. ●

SÓNIA SILVA,
pre-sales analyst
& RUI PEREIRA,
service delivery manager



119

PESSOAS

26,1%

73,9%

“A complementaridade das características das mulheres e dos homens colocada ao serviço da sociedade é o percurso cujo equilíbrio contribuirá para aprofundar a democracia, tornando a sociedade mais justa e mais respeitadora dos direitos fundamentais constitucionalmente consagrados.”

JOANA GÍRIA

Joana Gíria, presidente da CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, desde janeiro de 2015. Entre 1995 e 2012 integrou a área jurídica da Comissão.

TASK FORCE

- ▶ A NOSSA MENSAGEM
- ▶ QUEM SOMOS
- ▶ REUNIÕES PLENÁRIAS 2016

A *Task Force* é um grupo constituído por membros representantes de nove organizações do IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade, parcialmente rotativos cada 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.

MAIS INFORMAÇÕES [AQUI](#)

“(...) Empenho e a vontade de fazer mais e melhor.”



2016 foi um ano de transformação e de crescimento do IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade...

...Crescemos significativamente, passando de 39 para 60 organizações, alargando a representação a novos setores de atividade e a cobertura geográfica;

...Colocaram-se novos e estimulantes desafios em matéria de organização e funcionamento do IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade;

...Foi tempo de implementar um novo modelo de organização das

reuniões plenárias, subordinando-as a temas atuais e de relevância para as organizações, com convite a oradores/as e a comentadores/as, a par da partilha de boas práticas e de informação sobre as atividades desenvolvidas pelas organizações membros no domínio da igualdade de género, estimulando a presença e a participação assíduas dos/as respetivos/as representantes.

Mas 2016 foi também um ano de resultados.

O nível de concretização das medidas/ações demonstrado no presente relatório deixa visível a

promoção e a afirmação crescentes da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens nas políticas internas de gestão das diferentes organizações e torna evidente o empenho e a vontade de fazer mais e melhor. ►

Este é O NOSSO COMPROMISSO!

A EQUIPA DA *TASK FORCE*



1. Carlos Nunes | CITE
2. Ana Paula Filipe | CITE
3. José Contradanças* | APS
4. Dora Rego | Baia do Tejo
5. Cristina Duarte | Mercer
6. Joana Almeida | Grafe
7. Sandra Marques | EMEL
8. Teresa Quaresma | Montepio
9. Leonor Pereira | CTT
10. Fernando Carreira | Gebalis
11. Catarina Vicente | PT

Da *Task Force* também faz parte a EDP, cujo representante é João Tavares, não presente nesta imagem.

* Convidado

REUNIÕES DE *TASK FORCE* EM 2016

7 reuniões | janeiro a julho
CITE | Lisboa

4 reuniões | setembro a dezembro
CITE | Lisboa

REUNIÕES PLENÁRIAS EM 2016

15.ª reunião | 16 de fevereiro
APSS | Setúbal

16.ª reunião | 10 de abril
PSA | Mangualde

17.ª reunião | 5 de julho
Novas formas de organização do tempo de trabalho: um contributo para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
Galp | Lisboa

18.ª reunião | 4 de outubro
Pay gap - uma desigualdade persistente
Nestlé Portugal | Lisboa ●



“(...) Management reform must ensure we reach gender parity sooner rather than later. (...) I pledge to respect gender parity from the start in all my appointments to the Senior Management Group and the Chief Executives Board. By the end of my mandate, we should reach full gender parity at the Under-Secretary-General and Assistant Secretary-General levels, including special representatives and special envoys. We need a clear road map with benchmarks and time frames to achieve parity across the system, well before the target year of 2030. (...)”

ANTÓNIO GUTERRES

António Guterres, secretário-geral das Nações Unidas desde 2016, foi alto-comissário das Nações Unidas para os refugiados, entre 2005 e 2015, tendo exercido funções públicas e governativas durante mais de 20 anos. Foi primeiro-ministro de Portugal entre 1995 e 2002.

TÍTULO

O NOSSO COMPROMISSO
IGEN-FÓRUM EMPRESAS PARA A IGUALDADE
RELATÓRIO 2016

AUTORIA

IGEN-FÓRUM EMPRESAS 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

PROJETO GRÁFICO

LIKE BRANDS

ISBN

978-972-8399-82-5

DEPÓSITO LEGAL

381105/14

PORTUGAL, 2017

O NOSSO COMPROMISSO

IGEN - FÓRUM EMPRESAS PARA A IGUALDADE

RELATÓRIO 2016

IGEN - FÓRUM EMPRESAS PARA A IGUALDADE

O IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade, criado em 2013, é composto por 60 organizações*, nacionais e multinacionais, que operam em Portugal e representam, no seu conjunto, cerca de 2% do PIB português.

Os membros do IGEN-Fórum Empresas para a Igualdade aceitaram o desafio da competitividade,

através da promoção de uma cultura coletiva de responsabilidade social incorporando, nas suas estratégias e nos seus modelos de gestão, os princípios da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e a proteção na parentalidade.

* O presente relatório apenas respeita à atividade de 39 organizações, uma vez que as restantes 21 aderiram a 6 de dezembro de 2016.

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

