O NOSSO COMPROMISSO

IGEN - FÓRUM ORGANIZAÇÕES PARA A IGUALDADE

RELATÓRIO 2017

iGen

FÓRUM ORGANIZAÇÕES
PARA A IGUALDADE

PREFÁCIO

Rosa Monteiro
Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

O iGen – Fórum Organizações para a Igualdade representa a assunção de um compromisso coletivo pela igualdade substantiva entre mulheres e homens, enquanto condição de crescimento, progresso e sustentabilidade, que implica a transformação das práticas de cada dia e em cada organização.

A participação voluntária das organizações no iGen tem significados profundos neste processo: porque exige a renovação permanente deste compromisso; porque mobiliza para a ação concreta e exige a superação da igualdade como retórica; porque demonstra como a igualdade se faz pela inovação; porque permite o *benchmarking* e a troca de boas práticas; porque constrói um diálogo direto entre a política pública e as organizações. São estes, aliás, os principais aspetos identificados pelas cerca de 89% das organizações que não hesitam em apontar como vantajosa a sua participação no Fórum iGen.

Esta participação é, por isso, reflexo do esforço destas organizações em contrariarem os indicadores de desigualdade que nos continuam a assolar: desde os 20% a menos de salário mensal ganho a que as mulheres auferem; aos 16% de mulheres nas administrações das empresas cotadas e 31% no setor empresarial do Estado; à segregação das mulheres em profissões menos valorizadas e menos bem pagas, e que leva, entre outros, a que sejam

apenas 14% nas profissões das TIC quando este é o domínio que mais crescerá no futuro; às 39,8% das mulheres que afirmam já ter interrompido a carreira para cuidar de filhos menores de 15 anos e aos/às 58,5% de trabalhadores/as que declara que raramente ou nunca tem a possibilidade de se ausentar durante dias completos para a prestação de cuidados sem utilizar dias de férias.

Estes dados são evidência da desigualdade que não podemos dar por resolvida ou assumir que se resolve por si mesma. Demonstram a urgência de lideranças que reconhecem que a igualdade não se faz por mera adaptação a modelos existentes, mas exige a construção de novos modelos; lideranças que assumem um exercício partilhado do poder e que são elas próprias indutoras de transformação da cultura organizacional, através de processos de gestão e de negócio que assumem estes objetivos como estratégicos.

Mobilizado pela CITE-Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e contando já com 67 organizações, o iGen é motor de concretização dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual", desde a promoção da parentalidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, e da representação equilibrada na tomada de decisão, ao combate à discriminação salarial e à segregação sexual das profissões, áreas que 80% das organizações indicam como tendo beneficiado da troca de práticas no âmbito do Fórum iGen.

O iGen é assim reflexo não só das oportunidades que se colocam às organizações, mas também, e de forma muito evidente, das exigências estratégicas que se lhes impõem, na certeza de que são as organizações mais igualitárias que se destacam pela visão estratégica e de futuro.

PREFÁCIO

Miguel Cabrita
Secretário de Estado do Emprego

Passaram já cinco anos desde que o iGen – Fórum Organizações para a Igualdade foi criado.

Um projeto que surgiu por iniciativa da CITE-Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, uma entidade com uma história antiga e que representa em si mesma um esforço continuado de intervenção no domínio da igualdade, mas é um projeto que é, acima de tudo, das organizações que dele fazem parte.

Este é, talvez, o aspeto mais distintivo desta rede: a criação e a continuidade do iGen resulta da adesão voluntária das empresas e da sua vontade de afirmar a adoção de boas práticas em matéria de igualdade e conciliação. E isso é importante, desde logo, pela declaração pública de compromisso e pelo poder do exemplo que essa declaração exerce.

O iGen conta hoje com empresas de diversos setores económicos, em muitos casos empresas com perfil de elevada competitividade e com um peso relevante na economia do país, com um grande número de trabalhadores e, em alguns casos, inseridas em setores altamente masculinizados. Fatores que conferem a este Fórum condições promissoras para servir de estímulo para uma mudança de referenciais no tecido empresarial português.

Mas esta rede não é apenas um fórum de compromissos: as empresas que aderem têm implementado medidas concretas para promover a igualdade de género e para facilitar a conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal. Têm, por isso, provas dadas nestes domínios – e querem dar ainda mais. ▶

É certo que cabe ao Estado garantir que existem bases legais para evoluirmos para um modelo social onde homens e mulheres vivam, de facto, em igualdade – tanto na esfera pública, como na esfera privada. Mas cabe a todos garantir que essas bases encontram tradução prática na vida das empresas e das famílias.
E é por isso que, independentemente dos desenvolvimentos que ocorram do lado legislativo ou do lado da concertação e da negociação coletiva, é essencial que as organizações prossigam com a implementação dos seus próprios programas. Com lideranças ativas e, não raras vezes, visionárias como as que movem as empresas que integram o iGen.
Por tudo isto, é merecida uma palavra de agradecimento a todas as organizações que fazem parte da rede iGen. Um agradecimento que se estende à CITE-Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e a todas as pessoas, mulheres e homens, que têm construído condições para que todos os dias possamos dar passos cada vez mais sólidos no sentido de trazer à prática aquele que é o nosso compromisso coletivo pela igualdade.

O iGen-Fórum Organizações para a Igualdade conta hoje com dezenas de entidades, mas espera contar com muitas mais. Porque a igualdade de género não é só uma intenção ou um desejo.
A igualdade de género não é uma alternativa numa sociedade desenvolvida. É sim, um pilar essencial de um mercado de trabalho moderno e justo e que requer, acima de tudo, um verdadeiro pacto social.

Um pacto que começa dentro de cada empresa e que pode e deve ganhar escala e reproduzir-se dentro de cada setor da economia portuguesa.

Um pacto que pode e deve concorrer para que, no futuro, possamos ver progressos concretos e significativos naquela que é uma das fraturas mais estruturantes da sociedade portuguesa e para que possamos efetivar os princípios da igualdade de oportunidades e da meritocracia e melhorar os níveis de justiça, de equidade e de coesão social do nosso país.

"Algumas pessoas limitam-se a pedir a outras para que façam algo. Mas pergunto: por que devo esperar que alguém faça alguma coisa? Por que não dou um passo em frente e avanço?"

MALALA YOUSAFZAI

Malala Yousafzai é uma jovem paquistanesa, que luta pelo direito das meninas irem à escola.

Aos 17 anos, é a mais jovem vencedora do Prémio Nobel da Paz, em 2014.

INTRODUÇÃO

"O iGen - Fórum Organizações para a Igualdade integra um leque diversificado de organizações de vanguarda em Portugal, que perfilham o direito à igualdade entre homens e mulheres (...)"

O iGen - Fórum Organizações para a Igualdade é uma manifestação de cidadania de entidades empregadoras em Portugal. Uma demonstração do forte empenho de quem as gere e orienta para o futuro sem se resignar ao *status quo* que ainda assola a área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

O iGen - Fórum Organizações para a Igualdade é um vasto conjunto de organizações que se juntaram à CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e que, ao longo de cinco anos, vêm irrompendo por um caminho novo e pleno de desafios em direção a desígnios superiores, reconhecendo e pugnando pela defesa intransigente dos direitos humanos e legitimando-os como pedra basilar do seu sucesso.

O iGen - Fórum Organizações para a Igualdade integra um leque diversificado de organizações de vanguarda em Portugal, que perfilham o direito à igualdade entre homens e mulheres como condição essencial ao trabalho digno e alicerce fundamental na construção sólida de cada área de negócio. O iGen reúne atualmente mais de seis dezenas de organizações, que desenvolvem atividades a nível interno e externo, com vista

"A participação das mulheres na tomada de decisões torna os acordos de paz mais fortes (...)"

ao alcance do seu objetivo comum, e corresponde a um grupo de entidades que, individualmente, reconhecem que o elo de ligação que as une é potenciador de progresso social e económico e produz efeito multiplicador em toda a sociedade.

As atividades desenvolvidas durante o ano de 2017, patentes no presente Relatório, são demonstrativas do ambiente favorável e de constante progresso no âmbito da implementação e consolidação das nove dimensões[i] que se constituem como desafio comum às organizações iGen desde a sua adesão ao Fórum.

Todas estas organizações incorporam nas suas estratégias de gestão os princípios de igualdade entre mulheres e homens, num compromisso claro com a promoção da igualdade profissional e com o combate a todas as formas de discriminação de género no trabalho e no emprego.

Da análise dos dados que constam do Relatório de Atividades que ora se apresenta, conclui-se pela necessidade de dar continuidade à trajetória de modernidade iniciada e de, como se de um movimento *tsunami* se tratasse, toda a sociedade ser convocada e amplamente conquistada para a causa do respeito pela dignidade de todas as mulheres e de todos os homens no mercado de trabalho. ▶

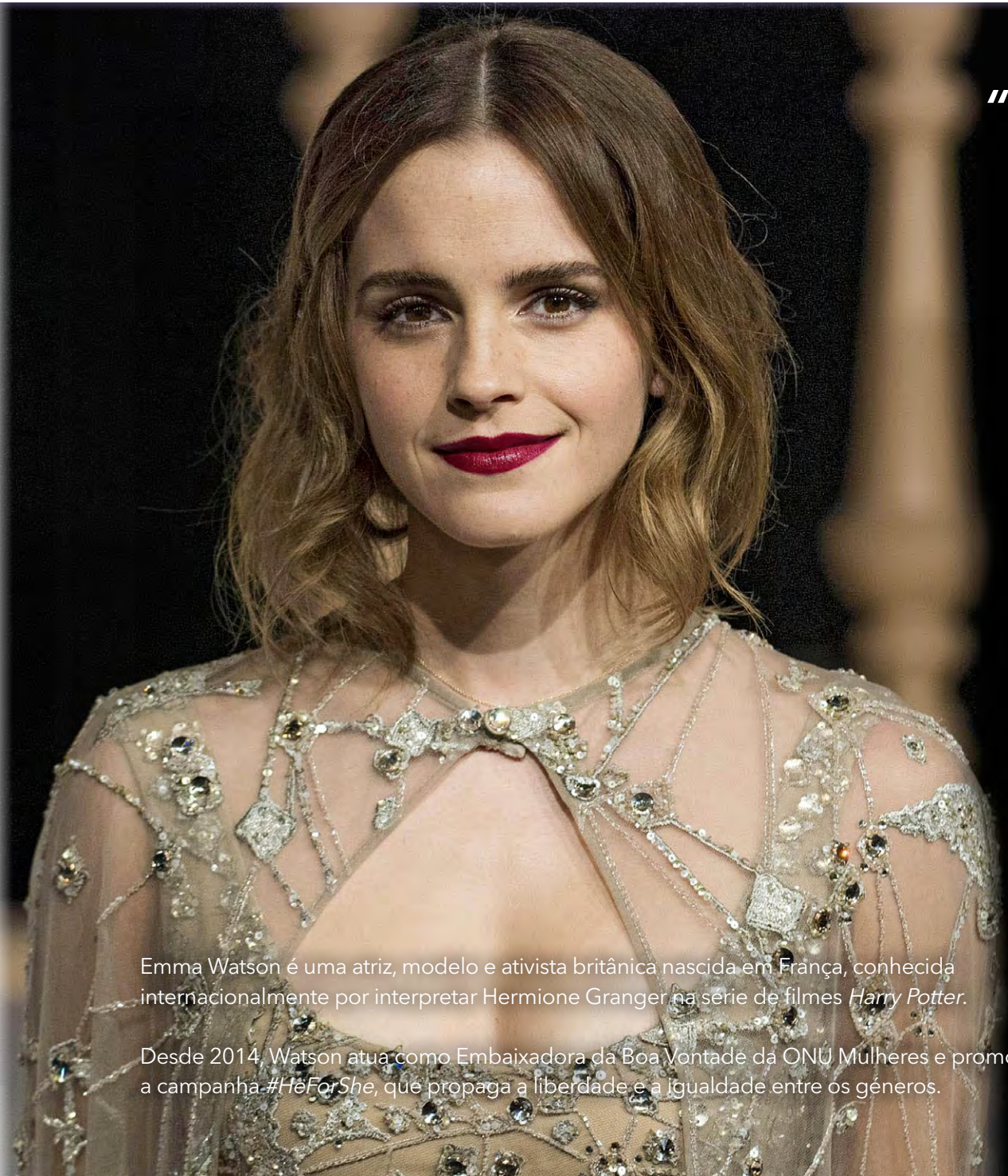
1. Missão e valores da organização
2. Recrutamento e seleção de pessoal
3. Aprendizagem ao longo da vida
4. Remuneração e gestão da carreira
5. Diálogo social e participação de trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas organizações representativas
6. Dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho
7. Informação, comunicação e imagem
8. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
9. Proteção na parentalidade e assistência à família

Em 2019, a CITE completa 40 anos de existência ao serviço de trabalhadores, trabalhadoras e entidades empregadoras, e celebra o sexto aniversário desde a criação do iGen - Fórum Organizações para a Igualdade.
O relatório de atividades do Fórum deve ser analisado em duas vertentes: por um lado, como repositório que deixa transparecer boas ideias e medidas já concretizadas ou em concretização e, por outro, como documento dinâmico que, ano após ano, nos surpreende positivamente com um número maior de eficientes iniciativas.

O relatório de atividades de 2017 agora disponibilizado, é antecâmara do relatório de 2018 que, em posição de vantagem, antevejo ainda mais recheado de medidas inovadoras.

É absolutamente necessário que deixemos de andar a passo lento porquanto, como referiu o Secretário-Geral da ONU, António Guterres, em 8 de março de 2018, "*Ao construirmos igualdade, damos às mulheres a chance de realizarem o seu potencial. E também construímos sociedades mais estáveis. A participação das mulheres na tomada de decisões torna os acordos de paz mais fortes, as sociedades mais resilientes e as economias mais vigorosas (…). A igualdade de género é uma tarefa pendente. Agora é o momento*".

Joana Gíria, presidente da CITE-Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
Lisboa, 21 de outubro de 2018



"Para que conste, feminismo por definição é a crença de que homens e mulheres devem ter oportunidades e direitos iguais. É a teoria da igualdade política, económica e social entre os sexos."

EMMA WATSON

Emma Watson é uma atriz, modelo e ativista britânica nascida em França, conhecida internacionalmente por interpretar Hermione Granger na série de filmes *Harry Potter*.

Desde 2014, Watson atua como Embaixadora da Boa Vontade da ONU Mulheres e promove a campanha *#HeForShe*, que propaga a liberdade e a igualdade entre os géneros.

QUEM SOMOS

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

O iGen
FÓRUM ORGANIZAÇÕES PARA A IGUALDADE

Alguns dos compromissos básicos para a participação das organizações no iGen – Fórum Organizações para a Igualdade continuam a ser definir, cumprir e partilhar os objetivos assumidos em termos de igualdade 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, 67 organizações integravam o iGen – Fórum Organizações para a Igualdade. Destas, 44 propuseram 130 medidas, das quais 112 foram concretizadas e 56, iniciadas em 2017, só terminarão em anos posteriores*.

Com o objetivo de efetuar um acompanhamento dessas medidas, foi remetido um questionário a todas as organizações, que obteve uma taxa de resposta de 72%.

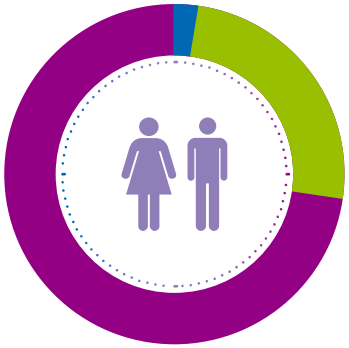
Com base nessas respostas, apresenta-se em seguida uma caracterização geral das organizações, a par de uma avaliação do nível de concretização de cada uma das medidas.

* Com base no universo das organizações respondentes.

CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES

DIMENSÃO DAS ORGANIZAÇÕES DO iGen - FÓRUM ORGANIZAÇÕES PARA A IGUALDADE

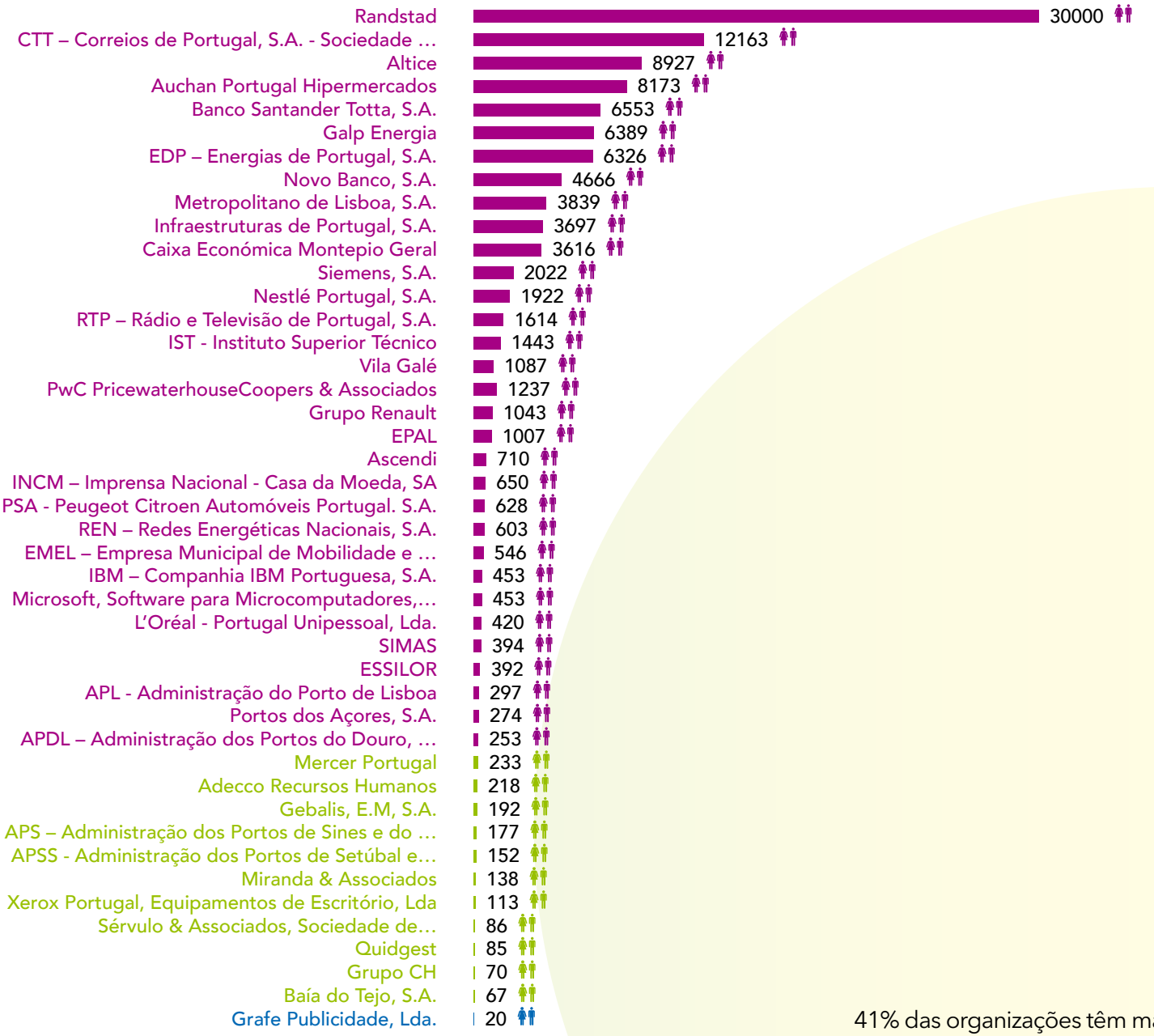
< 10 PESSOAS MICRO EMPRESA
≥ 10 a 49 PESSOAS PEQUENA EMPRESA
≥ 50 a 249 PESSOAS MÉDIA EMPRESA
≥ 250 PESSOAS GRANDE EMPRESA



- 0% MICROEMPRESAS
- 2% PEQUENAS EMPRESAS
- 25% MÉDIAS EMPRESAS
- 73% GRANDES EMPRESAS

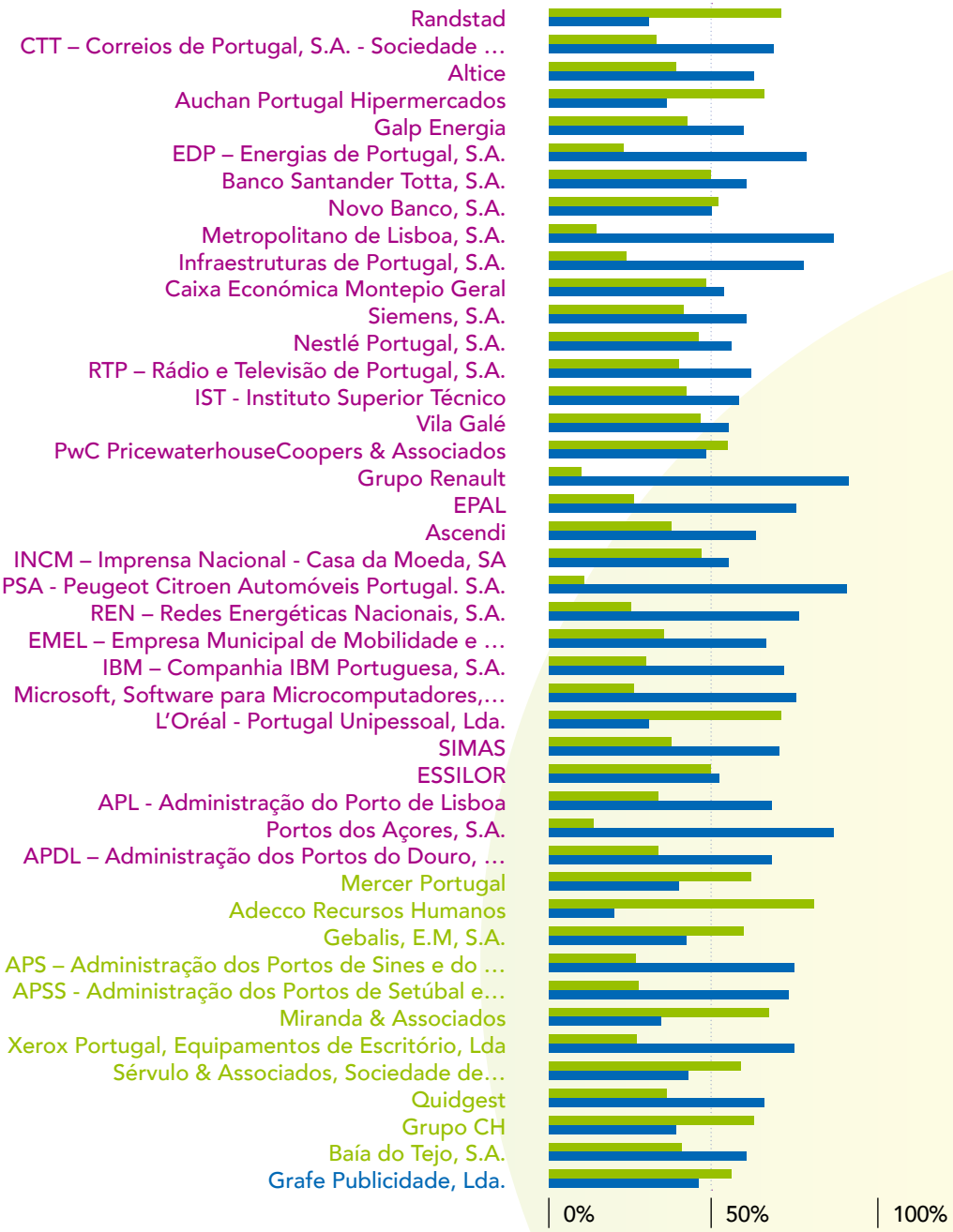
O iGen – Fórum Organizações para a Igualdade é constituído por instituições dos setores público e privado de diferentes ramos de atividade e dimensão variável, com um peso significativo das grandes organizações. Esta composição heterogénea enriquece o Fórum iGen com experiências e realidades distintas, unidas em torno de um objetivo comum: promover a igualdade de género.

TOTAL DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS POR ORGANIZAÇÃO



41% das organizações têm mais de 1000 trabalhadores e trabalhadoras.

DISTRIBUIÇÃO TOTAL DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS POR SEXO



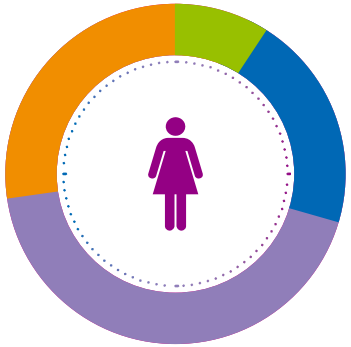
% MULHERES

% HOMENS

Verifica-se que a maioria das organizações emprega mais homens do que mulheres, com um acréscimo de 4% na percentagem de mulheres em relação ao ano anterior. Permanece uma assimetria neste rácio, que justifica o esforço do iGen – Fórum Organizações para a Igualdade na promoção do seu equilíbrio, nomeadamente com a partilha e promoção de iniciativas na dimensão do Recrutamento e Seleção de Pessoal.

	2016	2017
Homens	74%	70%
Mulheres	26%	30%

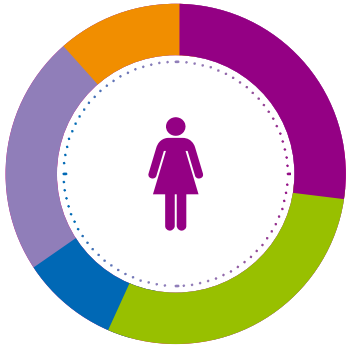
% DE MULHERES
NAS ORGANIZAÇÕES



- 9,1% ORGANIZAÇÕES < 20%
- 20,5% ORGANIZAÇÕES ≥ 21% a 30%
- 43,2% ORGANIZAÇÕES ≥ 31% a 50%
- 27,3% ORGANIZAÇÕES > 50%

Verificou-se um aumento da percentagem de organizações com mais de 50% de mulheres: de 23%, em 2016, para 27%, em 2017.

REPRESENTATIVIDADE FEMININA
NOS CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO

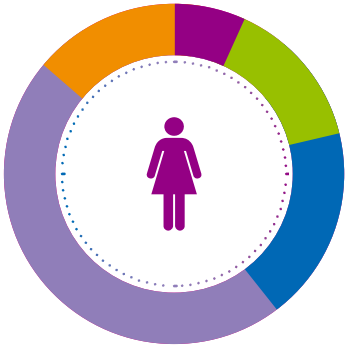


- 27% ORGANIZAÇÕES 0%
- 30% ORGANIZAÇÕES > 0% a 20%
- 9% ORGANIZAÇÕES ≥ 21% a 30%
- 23% ORGANIZAÇÕES ≥ 31% a 50%
- 11% ORGANIZAÇÕES > 50%

Destaca-se um decréscimo significativo de 20% na percentagem de organizações sem qualquer presença de mulheres em cargos de Administração: de 47%, em 2016, para 27%, em 2017.

Apenas 15 organizações apresentam uma distribuição equilibrada de Mulheres e Homens a este nível hierárquico.

REPRESENTATIVIDADE FEMININA
EM CARGOS DE DIREÇÃO



- 6,8% ORGANIZAÇÕES 0%
- 13,6% ORGANIZAÇÕES > 0% a 20%
- 18,2% ORGANIZAÇÕES ≥ 21% a 30%
- 45,5% ORGANIZAÇÕES ≥ 31% a 50%
- 13,6% ORGANIZAÇÕES > 50%

No que respeita a mulheres em cargos de direção, no mesmo universo, 17 organizações têm um rácio de mulheres inferior a 30% e apenas 5 apresentam um número superior de mulheres nestas funções. Do total das 44 organizações, verifica-se que 3 não têm mulheres em cargos de direção.

Quanto à liderança, verifica-se que o total das organizações apresentam 32% de mulheres representadas tanto em cargos de administração como de direção.

ANÁLISE DAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS

130 MEDIDAS
86% IMPLEMENTADAS

127 MEDIDAS
80% IMPLEMENTADAS

66 MEDIDAS
89% IMPLEMENTADAS

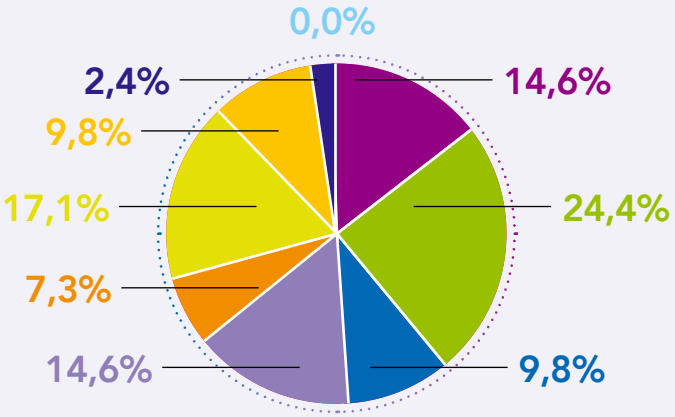
115 MEDIDAS
83% IMPLEMENTADAS

91 MEDIDAS
63% IMPLEMENTADAS

Fazendo o balanço das medidas propostas pelas organizações para concretização durante o ano de 2017, constata-se que o número subiu relativamente ao ano anterior.

Em 2017, foram propostas 130 medidas, das quais 112 foram concretizadas, sendo que 56 terminarão em anos posteriores.

Há ainda a considerar que mais de 30 medidas transitaram de 2016 e destas, mais de 24 foram implementadas em 2017. ▶



- 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

Nas medidas implementadas, o maior enfoque incidiu na dimensão da "Informação, comunicação e imagem" (24%), num esforço de mudança de mentalidades nesta temática da Igualdade de Género dentro das organizações.

Destaca-se também a institucionalização desse esforço ao nível da estratégia das organizações com medidas na dimensão "missão e valores da empresa", que passou de 7% em 2016, para 17% em 2017.

Em resultado dessa comunicação e orientação estratégica, talvez se note uma maior harmonização da distribuição das medidas pelas várias dimensões, sendo visível o equilíbrio das mesmas no âmbito da "proteção da maternidade/paternidade e assistência à família" e "conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal", ambas com cerca de 15%.

Importa reforçar a implementação de medidas nas dimensões menos representadas, nomeadamente "remunerações e gestão de carreira", "diálogo social e participação de trabalhadores/as e/ou suas organizações representativas" e "Recrutamento e Seleção de Pessoal".

FATORES DE SUCESSO E CONSTRANGIMENTOS

FATORES DE SUCESSO/BENEFÍCIOS	%
Conciliação trabalho família	4,4%
Maior envolvimento e diálogo com os/as trabalhadores/as	8,8%
Perceção dos/as trabalhadores/as sobre o envolvimento da organização na promoção da igualdade	22,1%
Melhoria dos procedimentos internos	4,4%
Visibilidade e importância do tema na estratégia de gestão e valores da organização	11,8%
Partilha de boas práticas	7,4%
Utilização de linguagem mais inclusiva	1,5%
Contribuição real para a vida e trabalhadoras	1,5%
Apoio na guarda dos/as filhos/as	1,5%
Identificação de potenciais situações que necessitam de intervenção	7,4%
Sensibilização para a Igualdade de Género	20,6%
Monitorização da representatividade do género sub-representado	1,5%
Envolvimento das chefias	2,9%
Promoção das áreas de tecnologia informática	1,5%
Promoção da saúde	1,5%
Outros	1,5%

A perceção dos/as trabalhadores/as sobre o envolvimento da organização na promoção da igualdade, a par da sensibilização para a Igualdade de Género, são os fatores que mais contribuem para o sucesso das medidas, somando 43% de acordo com a respostas das organizações.

Destaca-se também a visibilidade e importância do tema na estratégia de gestão e valores da organização, em consonância com os resultados verificados na distribuição das medidas por dimensão.

FATORES DE SUCESSO E CONSTRANGIMENTOS

BARREIRAS À IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS	%
Não se verificaram	46,5%
Dificuldade dos horários campus de férias	2,3%
Dificuldade em encontrar agendas compatíveis	2,3%
Disponibilidade dos colegas e das colegas em participarem	2,3%
Encargos financeiros	2,3%
Resistência por parte de alguns colaboradores/as	9,3%
Necessidade de investimento em comunicação interna e externa	7,0%
Resistência à mudança cultural	9,3%
Redistribuição do trabalho das colaboradoras dos refeitórios	2,3%
Pouca proatividade de partilha	2,3%
Necessidade de estabelecer parcerias com entidades e empresas do grupo	11,6%
Reestruturação da empresa e do negócio	2,3%

Cerca de metade das organizações inquiridas não identificou barreiras à implementação das medidas.

Contudo, algumas referiram dificuldades em termos de resistência à mudança cultural por parte de alguns trabalhadores/as (9,3%) e a necessidade de estabelecer parcerias com entidades e organizações do grupo (12%).

APRECIAÇÃO GLOBAL

A avaliação do grau de satisfação e adequabilidade das diferentes atividades desenvolvidas ao longo do ano de 2017 no âmbito do iGen – Fórum Organizações para a Igualdade, foi baseada num conjunto de respostas obtidas no inquérito enviado às organizações.

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

SIM 86,4%

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

SIM 88,6%

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

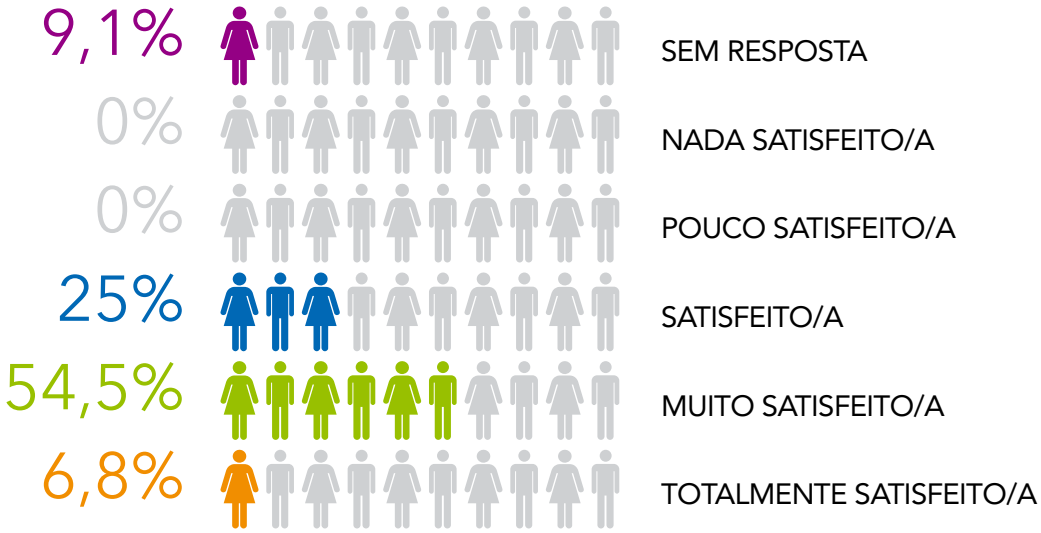
SIM 80,1%

A sua organização perspetiva definir objetivos para aumentar o nº de mulheres em cargos de administração e/ou de direção (1ª linha)?

SIM 52,3%

Cerca de 89% das organizações identificam vantagens na participação no iGen – Fórum Organizações para a Igualdade. Troca de experiências e partilha de informação e medidas inovadoras, no âmbito da igualdade de género, são alguns dos pontos positivos apontados. Entre outras vantagens apontadas, sublinha-se a relevância e pertinência das temáticas transversais abordadas e o ter conhecimento de outras realidades organizacionais. O facto de todas as organizações se unirem em torno de um objetivo comum, os momentos de aprendizagem e a possibilidade de conhecer atores externos que se encontram envolvidos na problemática da igualdade de género são mais valias sublinhadas nas respostas ao inquérito. Oito em cada dez organizações consultadas identificam ações noutras instituições que consideram interessante implementar na sua organização. Medidas de equilíbrio entre a vida profissional e familiar e o diagnóstico do diferencial e da evolução salarial entre géneros são algumas das ações que poderiam ser adotadas noutras organizações, de acordo com as respostas do inquérito.

GRAU DE SATISFAÇÃO
GLOBAL



Cerca de 61% das organizações afirmam estar totalmente satisfeitas ou muito satisfeitas com a sua participação no iGen – Fórum Organizações para a Igualdade.

Para melhorar o funcionamento do iGen, as organizações apresentaram algumas propostas, entre as quais:

- Maior foco na análise, monitorização e divulgação de medidas com impacto na igualdade de género;
- Melhorar a capacidade de envolver todas as organizações membro;
- Encontrar meios para dar maior visibilidade ao trabalho do iGen;
- Diminuir o trabalho burocrático e administrativo para as organizações;
- Maior incentivo às organizações para agendamento de reuniões bilaterais para partilha de experiências concretas;
- Reajustar a estrutura do iGen à sua maior e renovada dimensão;
- Estimular a participação dos membros aderentes criando novas estratégias;
- Reformular todo o modelo de funcionamento do iGen para permitir uma tomada de decisão mais ágil;
- Necessidade de uma maior organização e planeamento;
- Criar a obrigatoriedade dos membros em participar nas reuniões.

"Vivemos num mundo dominado por homens, numa cultura dominada pelos homens. E isto é verdade em governos, administrações públicas, no setor privado, mas também em organizações internacionais como a ONU. Portanto, a questão central para a igualdade de género é uma questão de poder. E é por isso que o empoderamento das mulheres é o nosso objetivo mais importante."

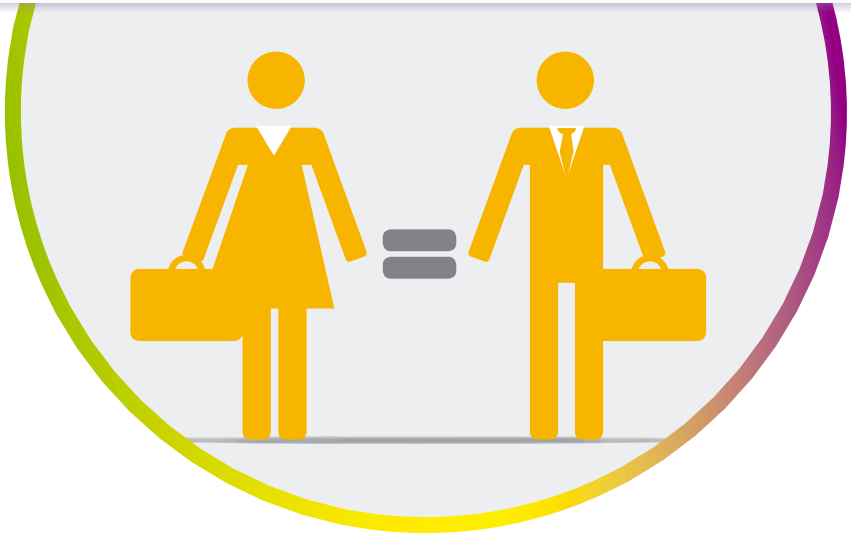
ANTÓNIO GUTERRES

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.

O QUE FIZEMOS

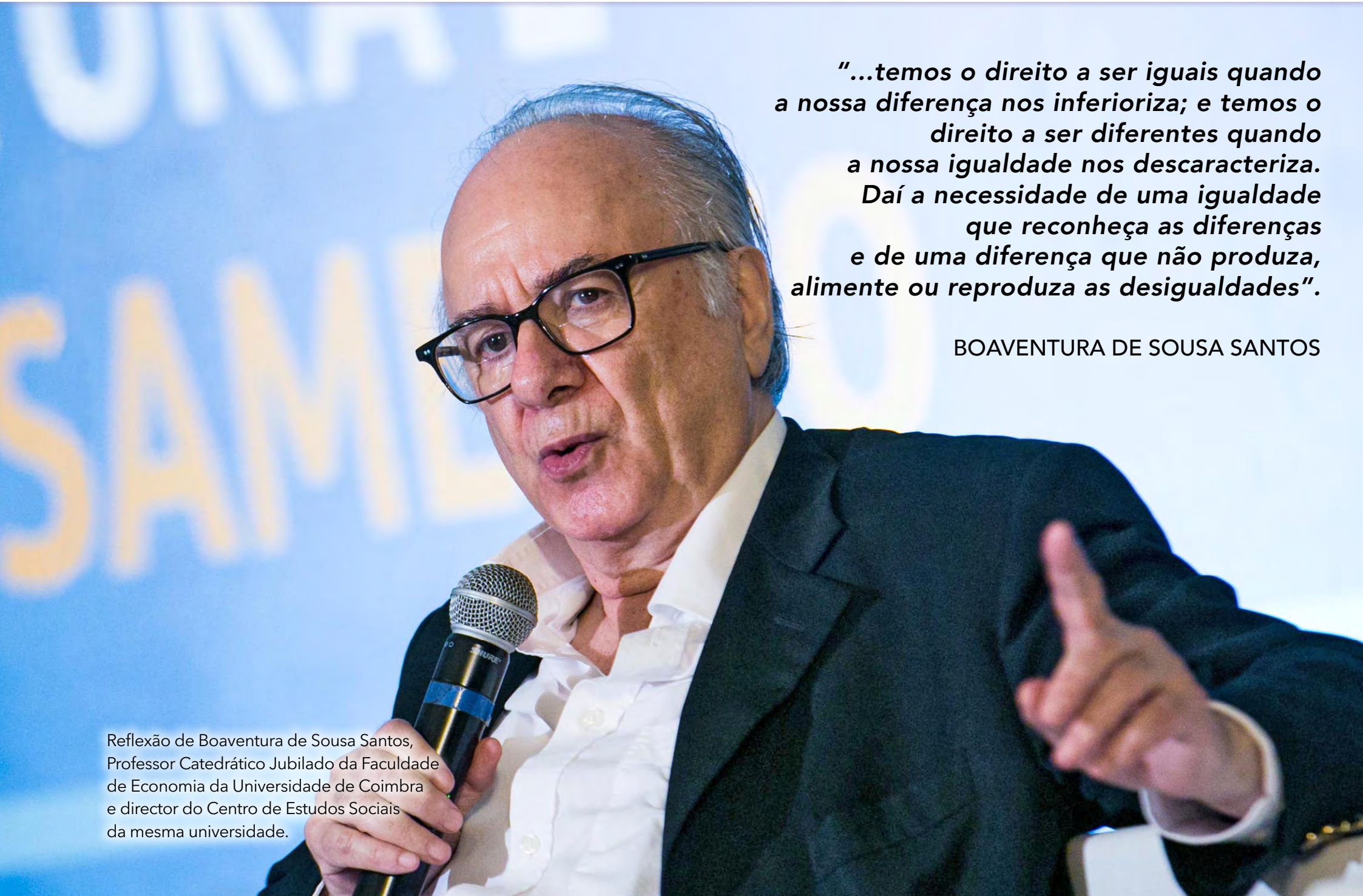
Lendo o presente relatório de atividades, é com particular motivação que iniciaremos em 2018 o apoio ao Fórum Organizações para a Igualdade (doravante Fórum iGen), passando a apoiar na consolidação de uma cultura coletiva de responsabilidade social e de políticas e estratégias de gestão que incorporem 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) ser adotada de forma voluntária e para além do cumprimento da Lei e dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho; (2) 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; (3) 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); (4) estar devidamente articulada com a implementação de um Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens, devidamente publicitado e conhecido por todas as pessoas que trabalham na organização; (5) 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); (6) estar acompanhada de evidência(s) de que os resultados alcançados contribuíram para a efetiva promoção da igualdade entre mulheres e homens na organização; (7) estar associada a evidência(s) de que se encontra inteiramente integrada nos processos internos, no quotidiano e rotinas da organização; (8) contemplar a descrição das ações que garantem a sustentabilidade da BP na organização.

Sara Falcão Casaca e Heloísa Perista
Consultoras do iGen - Fórum Organizações para a Igualdade, outubro, 2018



"...temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades".

BOAVENTURA DE SOUSA SANTOS

Reflexão de Boaventura de Sousa Santos, Professor Catedrático Jubilado da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e director do Centro de Estudos Sociais da mesma universidade.

O QUE FIZEMOS

APDL- ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DO DOURO, LEIXÕES E VIANA DO CASTELO, S.A.
APL - ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE LISBOA
APS - ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE, S.A.
ALTICE BAIA DO TEJO BANCO DE PORTUGAL CAIXA ECONÓMICA
MONTEPIO GERAL CTT – CORREIOS DE PORTUGAL DEUTSCHE BANK
EDP EMEL EPAL ESSILOR GALP GEBALIS
GRAFE PUBLICIDADE GRUPO CH GRUPO PSA HUF PORTUGUESA IBM
INCM INFRAESTRUTURAS DE PORTUGAL
INSTITUTO SUPERIOR TÉCNICO LIKEBRANDS
MERCER MIRANDA ADVOGADOS NESTLÉ PORTUGAL
NOVO BANCO PORTOS DOS AÇORES PwC
QUIDGEST REN RANDSTAD
RENAULT: WOMEN@RENAULT RTP
SANTANDER SÉRVULO & ASSOCIADOS
SIEMENS XEROX PORTUGAL

APDL

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

A APDL, S.A. é uma sociedade anónima de capital exclusivamente público, que visa a exploração económica, conservação e desenvolvimento dos portos de Leixões, de Viana do Castelo e da Via Navegável do Douro.

253
PESSOAS

33,2%

66,8%

Com reforço pela sua dimensão pública empresarial, sempre se assumiu como uma organização economicamente responsável e empenhada na prossecução de políticas sociais e ambientais que fomentem o desenvolvimento e uma melhor qualidade de vida dos seus trabalhadores e trabalhadoras e da comunidade envolvente.
Ao nível da responsabilidade social interna, o investimento na permanente motivação e valorização pessoal e profissional dos trabalhadores e trabalhadoras da empresa, a promoção de boas práticas ao nível da saúde e segurança no trabalho e ainda a melhoria da qualidade de vida de todos os colaboradores/as e suas famílias, são fatores que pretendem reforçar os laços de pertença à empresa, contribuindo para um maior envolvimento e empenho no alcance dos objetivos estratégicos da empresa.
Ao nível das práticas de igualdade de género e de conciliação da vida familiar e profissional destacam-se em 2017: Promoção da parentalidade e promoção da natalidade e apoio à infância - 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 e maternidade; Formação júnior, à semelhança do que tem acontecido em anos anteriores, no âmbito do projeto *"Formação júnior"*, realizaram-se duas ações de formação dirigidas a filhos e filhas de trabalhadores/as que envolveram 27 crianças e que frequentaram o curso de "Sensibilização para os 1ºs Socorros".

Porto de Lisboa

APL
ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE LISBOA

Uma das boas práticas implementadas pela APL – Administração do Porto de Lisboa, S.A., assenta num apoio no âmbito da prestação de cuidados médicos e que pode assumir a forma de seguro de saúde ou consubstanciar-se num sistema complementar de saúde, dependendo do vínculo contratual do/a trabalhador/a.

No primeiro caso estamos perante uma realidade aplicável ao/às trabalhadores/as com Contrato Individual de Trabalho e respetivos descendentes, até perfazerem 26 anos e que sejam estudantes e não trabalhadores/as, bem como aos/às cônjuges dos/as trabalhadores/as que, apesar de liquidarem a respetiva apólice, beneficiam de um valor de prémio inferior aos preços de mercado.
No que respeita ao sistema complementar de saúde, este abarca os/as trabalhadores/as com vínculo de emprego público, e, à semelhança do seguro de saúde, os respetivos descendentes, até perfazerem 26 anos e que sejam estudantes e não trabalhadores/as, aos quais acrescem os/as aposentados/as que possuíam, igualmente, vínculo de emprego público.
Desta forma, todo o universo de trabalhadores/as desta Administração Portuária está abrangido por esta boa prática que permite aos/às beneficiários/as um melhor acesso aos serviços de saúde e a custos mais reduzidos nos vários tipos de consultas, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos e próteses (nomeadamente: auditivas, oculares, entre outras).

297
PESSOAS

33%

67%

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

"(...) anónimas e agrupadas pelas diferentes dimensões, foram divulgadas as medidas tomadas e respetivos resultados, que permitiram que todos/as pudessem ter informação abrangente da situação da empresa em matéria de igualdade(...)."

APS Administração dos Portos de Sines e do Algarve S.A.

177
PESSOAS

26,6%

73,4%

A APS centra a sua atuação na promoção da igualdade de oportunidades para todas as pessoas da empresa e partes interessadas, tendo em 2017, realizado um conjunto de eventos no Dia Internacional da Mulher, em que participaram as/os trabalhadoras/es da APS, ex-trabalhadoras e mulheres convidadas das autoridades locais e das empresas concessionárias, com o objetivo de dar feedback do resultado das sugestões apresentadas pelos/as participantes na sessão de 2016 do Dia Internacional da Mulher, de receber contributos no sentido da melhoria contínua das 9 dimensões propostas pela CITE, e sensibilizar as/os participantes para a importância da igualdade nas empresas.

De acordo com as sugestões apresentadas em 2016, anónimas e agrupadas pelas diferentes dimensões, foram divulgadas as medidas tomadas e respetivos resultados, que permitiram que todos/as pudessem ter informação abrangente da situação da empresa em matéria de igualdade, e tomassem consciência o quanto os seus contributos são importantes para a organização, motivando as pessoas para continuarem a apresentar sugestões de melhoria e identificar (des)igualdades.

A segunda vertente consistiu na realização de uma ação de formação no âmbito da igualdade de género e não discriminação, dinamizada pelo Professor Doutor Jorge Sequeira com uma palestra sobre o tema "Equipas e Mulheres Vencedoras", com o objetivo de motivar e continuar a apostar na formação em matéria de igualdade, potenciando o aumento da sensibilização às pessoas da comunidade onde se insere.

A terceira vertente, consistiu na dinamização de um almoço convívio, preparado por homens e mulheres, que foram desafiados/as a mostrar as suas habilidades culinárias, com o objetivo de incentivar o gosto pela participação de todas/os nas tarefas da vida familiar e social.

O Dia Internacional da Mulher de 2017, foi ainda assinalado com a declamação de um poema "Esta força de ser mulher tem que se lhe diga" da autoria do poeta José-António Chocolate, quadro da empresa.

ALTICE

Na Altice Portugal o respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho é um princípio ético fundamental, que norteia a nossa atuação.

altice

3.423

PESSOAS

28,3%

61,7%

Visando o cumprimento deste dever de proteção das/os nossas/os trabalhadoras/es, a Altice Portugal desenvolveu e divulgou o Canal de Denúncia e Participação de práticas indevidas em matéria de Direitos Humanos e Práticas Laborais, que permite participar ocorrências no âmbito de discriminação de grupos vulneráveis ou de igualdade de oportunidades e denúncia de situações de assédio. Com o objetivo de informar e promover a utilização deste canal por toda a organização, procedeu-se a uma ampla divulgação do mesmo nos canais de comunicação interna e no *site* institucional da empresa.

Estamos convictos que uma população informada dos seus direitos e garantias é essencial para exercício pleno dos mesmos e por isso apostamos na sensibilização de toda a organização e parceiros sociais para a Igualdade de Género. Neste sentido, do nosso Acordo Coletivo de Trabalho constam capítulos dedicados à Parentalidade e à Igualdade e Não Discriminação, com destaque para a proibição de qualquer comportamento que possa configurar uma prática de assédio.

Utilizamos a nossa intranet para divulgar informação sobre direitos e deveres das/os trabalhadoras/es em matéria igualdade e não discriminação e o regime da Parentalidade, bem como para divulgar o Guia de Boas Práticas de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, elaborado em conjunto com os nossos parceiros sociais e revisto periodicamente.

Acreditamos que ao promover a Igualdade de Género e ao integrar os seus princípios no desempenho da organização, melhoramos a nossa *performance* e damos o nosso contributo para os indicadores nacionais.

BAÍA DO TEJO

Em 2017, a par de outras medidas de promoção da igualdade de género assumidas pela Baía do Tejo na renovação do compromisso como membro do iGen-Fórum Organizações para a Igualdade, o desenvolvimento de práticas no âmbito da dimensão *Formação e Aprendizagem ao longo da vida* foi uma aposta.

baía do tejo

67
PESSOAS

43%

57%

A Baía do Tejo acredita que este é um instrumento fundamental para a implementação da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho, com reflexos diretos na atividade diária da organização. Esta assunção é sustentada pela *performance* pessoal e pelos resultados obtidos pelos seus trabalhadores e trabalhadoras. Nesse enquadramento, e na continuidade da promoção desta prática, também em 2017 a empresa proporcionou formação de *coaching* (individual) – Programa de Desenvolvimento e Performance Pessoal – a 6 quadros superiores.

Entendemos que a aposta na formação de *performance* pessoal é uma poderosa abordagem de desenvolvimento humano em todas as áreas da vida, bem como um processo capaz de auxiliar cada pessoa no seu desenvolvimento pessoal/profissional. Através de técnicas e ferramentas comprovadas, tem-se pretendido capacitar o/a trabalhador/a a gerir melhor e a lidar de forma mais positiva e assertiva com mudanças e transformações, tanto pessoais como profissionais.
Encarando a formação em geral como um investimento no capital humano da organização, o objetivo desta prática em particular, tem sido o de dotar os/as trabalhadores/as de instrumentos que lhes permitam, de forma adequada, desenvolver competências comportamentais, capazes de melhorar significativamente o seu desempenho profissional, com resultados para os próprios e para a organização.
Em 2017, esta prática consolidou-se num percurso de aprendizagem acompanhada ao longo de 5 meses, através de sessões individuais e de grupo.
A Baía do Tejo acredita ser essencial a implementação de ações que proporcionam oportunidades na evolução profissional e facilitam a manifestação de competências dos/as trabalhadores/as.

BANCO DE PORTUGAL

BANCO DE PORTUGAL
EUROSISTEMA

Na sequência da parceria que o Banco de Portugal tem com o iGen-Fórum Organizações para a Igualdade e, tendo em consideração a procura de uma melhoria dentro da organização, nomeadamente ao nível da diversidade, o Banco de Portugal realizou, promoveu e participou num conjunto de iniciativas que englobaram o tema da igualdade de género.

Neste âmbito, o ano de 2017 foi caracterizado essencialmente pela alteração de alguns regulamentos internos que têm impacto em todo o Banco, tendo sido introduzidas diversas medidas referentes à igualdade, nomeadamente no vetor relativo à proteção da parentalidade.
Efetivamente, uma medida que foi aprovada e que será adotada a partir de 2019, consiste na atribuição de uma oferta por parte do Banco a todos os colaboradores que forem mães/pais aquando do nascimento do seu filho, constituindo uma forma do Banco felicitar estes colaboradores nesta especial circunstância. Foi igualmente aprovado e colocado neste mesmo regulamento a possibilidade de dispensa de serviço no dia em que os filhos entram para o primeiro ano de escola.
Adicionalmente, o Banco de Portugal, além de pertencer ao IGen, faz também parte do Fórum para a Diversidade ao nível dos Bancos Centrais Nacionais, tendo dinamizado a organização da última reunião em Portugal, que contou com a presença de 13 representantes de outros Bancos Centrais.
Ainda no âmbito da comunicação interna efetuada junto dos/das colaboradores/as do Banco, referentes as estas matérias, foi organizada uma sessão inserida no programa de integração dos/das novos colaboradores/as, onde foi abordado o tema da igualdade de género num painel que contou com a presença de um elemento nomeado pela CITE-Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, de uma oradora externa, *expert* neste tema, bem como do diretor de Recursos Humanos do BdP.
O Banco continua muito empenhado na defesa e promoção da igualdade de oportunidades e incorpora esta filosofia no seu quotidiano, tentando tomar iniciativas para a passagem destas práticas a todas e todos os que colaboram no Banco, como foi o caso do Encontro Anual com todos os empregados realizado em abril, tendo como tema central a Diversidade.

1.800
PESSOAS

49%

51%

CAIXA ECONÓMICA MONTEPIO GERAL

Em 2017, o foco da CEMG como membro efetivo incidiu na implementação do Plano de Acão para a Igualdade de Género, pensado e desenvolvido pelas colaboradoras da casa, no seguimento do 1.º Encontro de Mulheres Diretivas Montepio, realizado a 13 de março, e que contou com a participação de cerca de 150 colaboradoras da CEMG com funções de liderança. O objetivo do plano passa por promover iniciativas e práticas internas que levem a uma representação equilibrada do género e a uma igualdade de oportunidades.

Montepio
Valores que crescem consigo.

3.616
PESSOAS

47,1%

52,9%

Nos últimos dois anos, a CEMG aproximou-se da percentagem estipulada, com a parcela de mulheres em cargos de gestão e liderança na CEMG a ser cada vez mais expressiva: em 2017, a gestão de topo foi representada por 28% de mulheres, o que significa um crescimento de 12% em relação a 2014. De destacar ainda que a área comercial é a que se encontra mais equilibrada. Neste âmbito, na CEMG presta-se atenção a três indicadores essenciais: o equilíbrio do género nas funções de liderança, nas promoções e oportunidades de crescimento e no recrutamento. Os objetivos passam assim por estimular a ascensão de mulheres a cargos de direção, igualar em género as promoções e oportunidades de carreira e, ainda, incentivar a um maior recrutamento de mulheres para que haja uma maior presença feminina dentro da CEMG. Este último indicador tem vindo a ser trabalhado e, em 2017, foram contratadas mais mulheres (59%) do que homens (41%) para compensar o desequilíbrio de género existente.

O Plano de Atividades para a Igualdade de Género a implementar na CEMG é composto por ações como a criação e divulgação de indicadores sobre a Igualdade de Género nos principais indicadores de pessoas na CEMG e a definição de um Programa de Mentoria Interna, que vise proporcionar programas de formação, acompanhamento e desenvolvimento de competências a colaboradoras – *mentees* - identificadas com potencial para assumirem funções de chefia. De realçar algumas medidas já em vigor que têm por objetivo facilitar a vida das mulheres que trabalham na CEMG: oferta de um presente de nascimento ou adoção no valor de 500 euros; subsídio infantil para colaboradores com filhos até aos 6 anos; subsídio de estudo durante a escolaridade e até aos 25 anos; subsídio social de alojamento para filhos de colaboradores no ensino universitário que estudem fora do domicílio; e por último, a atribuição de dia de férias no primeiro dia de escolaridade básica. Em paralelo, foram fomentadas as relações internas, como a criação de um grupo de mulheres dentro da plataforma do *yammer*, de forma a incentivar a partilha de boas práticas e conhecimentos dentro da organização.

CTT – CORREIOS DE PORTUGAL

As Obras Sociais dos CTT (IOS) remontam a 1947 e têm por fim a proteção dos/as beneficiários/as nos domínios dos cuidados de saúde, prevenção, tratamento e recuperação na doença. Assumem também um papel significativo de cariz social e psicossocial e nas prestações relativas a encargos familiares para assegurar o bem-estar dos/as subscritores/as em condição de maior fragilidade, destacando-se as pessoas idosas.

ctt

12.163
PESSOAS

32,8%

67,2%

As medidas de intervenção junto deste tipo de beneficiários/as têm como objetivo fundamental o diagnóstico, a prevenção e a colmatação de situações de risco e de vulnerabilidade. As pessoas idosas, identificadas em situação de carência e solidão, são alvo de um estudo socioeconómico e de uma análise conjunta com Instituições Particulares de Solidariedade Social ou outras entidades, a fim de fomentar a melhor solução para cada caso, privilegiando-se sempre a possibilidade de permanência no meio biopsicossocial, concedendo subsídios para apoio domiciliário. Se tal não for possível, o IOS atribui subsídios para apoio ao pagamento de lares.
A atividade social global desenvolvida em 2017 traduziu-se em 8.764 incidências, resultantes do acompanhamento prestado a 1.656 beneficiários/as, com a atribuição de apoios económicos em cerca de 27 mil euros. A área de idosos é a que, de modo recorrente, apresenta maior número de solicitações, 690 neste ano, quer em termos de frequência no recurso aos serviços, quer em termos de atribuição de apoios económicos, dirigidos essencialmente para complementos no pagamento dos lares e/ou internamentos em instituições de saúde.

Esta é uma forma da empresa apoiar e participar ativamente na tomada de decisões relativas às pessoas e famílias beneficiárias.
No final do ano, o plano de saúde dos CTT tinha 41.153 pessoas beneficiárias, repartidas por 20.516 trabalhadores/as (9.912 no ativo e 10.604 aposentados/as ou reformados/as) e por 20.637 familiares (13.558 das pessoas no ativo e 7.079 das pessoas aposentadas/reformadas).

MIGUEL SALEMA GARÇÃO,
Diretor de marca e comunicação

DEUTSCHE BANK

O Deutsche Bank, tanto a nível global como em Portugal, caracteriza-se pelo forte enfoque em todos os temas da Diversidade – Género, Inclusão, Orientação sexual, entre outros.

Deutsche Bank

384

PESSOAS

48,96%

51,04%

A questão do género é, em particular em Portugal, algo que o Deutsche Bank muito acompanha, que tem resultados concretos, muito positivos e que, ao comparar com os seus congéneres, deixam a empresa do nosso país na linha da frente.
Senão, vejamos, em termos gerais, o Deutsche Bank em Portugal, ao nível de colaboradores, conta com 49% de mulheres e 51% de homens.
Se por si só este já é um dado relevante nesta temática da igualdade de género, além do número em absoluto, também deverá ser tido em conta a posição ocupada pelas mulheres nas organizações, os respetivos lugares de responsabilidade, os lugares de coordenação e de direção.
E sim, este caminho da meritocracia, da *performance* e da evolução das carreiras é um lugar que, por mérito próprio, também tem e terá que ser partilhado pelas mulheres.
Só assim, nesta dupla vertente, conseguimos caminhar no sentido certo.
No Deutsche Bank Portugal, esse esforço tem sido feito e os resultados têm-nos dado essa evidência, tanto na evolução como, muitas vezes, no seu corolário que é a promoção.
O ano de 2017 não foi exceção. Sem nunca abandonar o primeiro critério da meritocracia, pois outro não poderá ser o primeiro critério, o Banco, para o cargo de diretor em Portugal, conseguiu uma taxa de 100% de promoção de mulheres.
É mais do que um sinal, é um foco, é uma atenção, mas também uma evidência.
E assim vamos caminhando neste longo desafio da igualdade.

FRANCISCO PINTO MACHADO,
Diretor de Recursos Humanos do Deutsche Bank Portugal

EDP

'Tagga o Teu Futuro': Um movimento nacional para derrubar as barreiras do preconceito

A EDP acredita que o respeito pelo ser humano, que se traduz na sua diversidade individual e na representatividade presente nas comunidades em que se insere, é um imperativo moral e um dever ético na sua atuação como empresa socialmente responsável.
Reconhecendo que os/as jovens realizam escolhas na maioria dos casos limitadas por barreiras ou preconceitos que lhes são impostos pelo contexto, origem ou características pessoais, foi desenvolvida a iniciativa EDP "Tagga o Teu Futuro'".
Através da música "Handz Up", do artista Jimmy P, desenvolvemos um **movimento escolar nacional para promover uma cultura de diversidade e inclusão** - independentemente do género, cor, raça, condição física ou credo, **ninguém** deve ser levado a desistir dos seus sonhos de futuro.
O projeto contou com a participação de mais de 4.500 jovens com idades compreendida entre os 12 e 18 anos e com cerca de 500 escolas de todo o país, que responderam ao desafio de, em primeiro lugar, assinalar a profissão dos seus sonhos, sem barreiras nem preconceitos numa plataforma digital desenvolvida para o efeito. As duas escolas com a maior mobilização[1] receberam um concerto inédito do músico Jimmy P.
A segunda etapa do desafio "Tagga o Teu Futuro Sem Barreiras" teve como missão ajudar a **promover uma mudança na sociedade para um caminho de maior diversidade e inclusão**. Os alunos foram convidados a debater sobre as potenciais limitações e motivações à sua escolha profissional. Através desta reflexão foram identificadas ações a desenvolver nas escolas, onde as melhores iniciativas contaram com a ajuda de Jimmy P, Inspiring Future e EDP como mentores para a sua realização.
A EDP lançou este desafio pois acredita que as novas gerações podem contribuir para diminuir estes preconceitos que muitos de nós sentiram ao fazer esta escolha. Se mostrarmos aos mais novos que são livres para escolher o seu futuro profissional sem discriminações, estamos a assumir o nosso papel de empresa socialmente responsável. É isso que nos motiva internamente e que estamos a transmitir aos outros.

JOÃO TAVARES,
Diretor Adjunto dos Recursos Humanos Corporativos da EDP

6.326
PESSOAS

23,1%

76,9%

[1]Centro de Educação Integral, em São João da Madeira, e a Escola Secundária Professor Doutor Flávio F. Pinto Resende, em Cinfães

EMEL

"(...) promoção da qualidade de vida pessoal, familiar e profissional."

No final de maio de 2017, a EMEL celebrou o seu primeiro acordo empresa, o qual contribuiu de forma significativa para o fortalecimento da política de recursos humanos no contexto da organização e estruturação do tempo de trabalho, implementando o compromisso de conciliar a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras e, a promoção da qualidade de vida pessoal, familiar e profissional. A EMEL pratica uma política de igualdade salarial entre homens e mulheres, tendo para o efeito tabela salarial única. Relativamente ao foro da comunicação interna, foi promovida a utilização de uma linguagem inclusiva na empresa, sem impacto diferencial entre homens e mulheres, promovendo a escrita inclusiva, no contexto da igualdade de género de forma transversal, sem descurar a abordagem verbal contextualizada.

emel

546

PESSOAS

34,8%

65,2%

www.emel.pt

EPAL

A administração da EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres tem vindo a implementar práticas de organização do trabalho que potenciem a proteção/promoção da maternidade e paternidade e assistência à família.

EPAL
Grupo Águas de Portugal

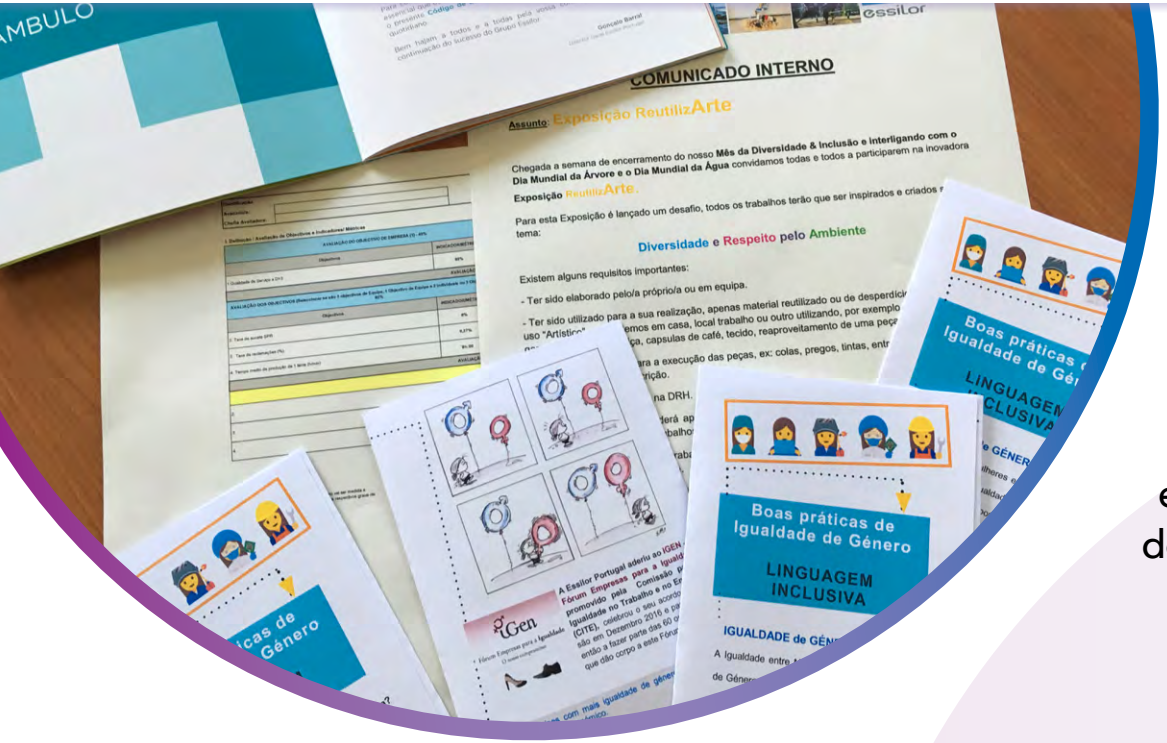
1007
PESSOAS

25,9%

74,1%

www.epal.pt

A administração da EPAL-Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A., dando cumprimento aos compromissos assumidos na sua política de gestão, concretamente ao nível do apoio, promoção e desenvolvimentos de ações socialmente responsáveis, assegurando o bem-estar dos/as seus/suas trabalhadores/trabalhadoras, tem vindo a implementar práticas de organização do trabalho que potenciem a proteção/promoção da maternidade e paternidade e assistência à família, bem como o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal, indo, simultaneamente, ao encontro dos compromisso assumidos no âmbito da adesão ao iGen – Fórum Organizações Igualdade. Nesse sentido, deu início, em 2016, a uma medida denominada "Cabaz Nascimento", que consiste na oferta a todos os bebés filhas/os de trabalhadores e/ou trabalhadoras da EPAL, no ano do seu nascimento, de um cabaz com vários produtos para usar na higiene do bebé e ainda um vale para troca em lojas especializadas em artigos para os mais pequenos. A entrega do "Cabaz Nascimento" é realizada numa cerimónia oficial, onde administradores, direção de recursos humanos e órgãos representativos dos trabalhadores, recebem as famílias e dão as boas vindas aos "Bebés EPAL".
A medida teve continuidade no ano de 2017, onde foram entregues nove cabazes nascimento.



ESSILOR

A Essilor Portugal aderiu ao iGen – Fórum Organizações para a Igualdade, celebrando o seu acordo de adesão em dezembro de 2016 e passa desde então a fazer parte do conjunto de organizações que dão corpo a este fórum.

ESSILOR

392
PESSOAS

49,2%

50,8%

Em 2017, decidiu-se incluir na comunicação interna a dimensão da Igualdade de Género, através do uso de vocábulos e formas de expressão inclusivas.
A utilização de Linguagem Inclusiva, é uma prática cada vez mais presente no nosso dia a dia, na nossa linguagem (escrita e não escrita).
As organizações, os meios de comunicação social e as empresas estão cada vez mais envolvidos nesta temática.
Os objetivos desta prática passam pelo aumento de consciencialização para certos temas, como a Igualdade de Género e maior alinhamento com os objetivos estratégicos da empresa.
A Essilor Portugal, regendo-se pelos princípios fundamentais da Igualdade de Género, procura assegurar uma forma de comunicar não discriminatória, utilizando Linguagem Inclusiva (na forma escrita, não escrita e visual).
Em março celebramos o *Mês da Diversidade e Inclusão* e a sensibilização para a utilização de Linguagem Inclusiva foi uma das primeiras iniciativas desta ação interna.
Foi divulgado por todos e todas os/as colaboradores/as um folheto (impresso e por e-mail) que, resumidamente, enquadra o tema da Igualdade de Género e exemplifica como podemos facilmente utilizar uma Linguagem Inclusiva, fomentando assim uma forma de comunicar não discriminatória.

GALP

"(...) sem esse equilíbrio, nenhum colaborador será capaz de manter uma concentração saudável nos objetivos."

galp energia cria energia

6.389
PESSOAS

41,5%

58%

Conciliar o trabalho com a vida familiar é um desafio diário impossível de concretizar individualmente, por muitos esforços que se façam, sem que esses valores estejam inscritos no ADN da empresa em que trabalhamos. Na Galp, essas tradições vêm de longe, não apenas por serem elementares numa relação de trabalho, mas também porque sabemos que sem esse equilíbrio, nenhum colaborador será capaz de manter uma concentração saudável nos objetivos.
Um exemplo é a garantia de acesso a cuidados de saúde, não só para todos os colaboradores, mesmo após a sua reforma, como para o agregado familiar, incluindo filhos até aos 25 anos. A rede de Centros Médicos Galp dá acesso a cuidados primários (medicina geral e familiar, medicina interna e tratamentos dentários) e várias especialidades, abrangendo os nossos principais locais de operação – Lisboa, Matosinhos e Sines – através de acordos com parceiros de elevado prestígio e maior competência na prestação de cuidados de saúde.
Os benefícios desta valência vão muito além da comodidade de se aceder a estes serviços nas instalações da empresa e dentro do horário de trabalho, mas, sobretudo, pela tranquilidade de sabermos que qualquer problema que aflija qualquer um dos nossos – filhos, filhas, esposos – será acautelado pelos "nossos" médicos e médicas, corpo de enfermagem e serviços administrativos, com competência, profissionalismo e carinho de quem nos conhece.

ALEXANDRA PINOTE,
Gestora da área da Saúde da Direção de Gestão de Risco

GEBALIS

"(...) no âmbito da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar dos(as) Trabalhadores(as), a empresa oferece meio dia de licença, no dia de aniversários dos(as) filhos(as) sempre"

Gebalis

192
PESSOAS

58,3%

41,7%

Desde 8 de junho de 2017, complementarmente às medidas já em vigor na GEBALIS no âmbito da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar dos(as) Trabalhadores(as), a empresa oferece meio dia de licença no dia de aniversários dos(as) filhos(as), desde a idade pré-escolar até final do 3º ciclo do ensino secundário.

Com esta medida pretende-se proporcionar aos Pais, Mães e Tutores(as), a possibilidade de usufruírem de parte do dia, com os filhos(as), incluindo o possível acompanhamento, em casa ou na escola, durante o dia do seu aniversário.

GRAFE PUBLICIDADE

"(...) criar soluções que permitam uma maior conciliação entre a vida profissional e familiar, proporcionando uma maior assistência à família."

Grafe PUBLICIDADE

20
PESSOAS

55%

45%

Desde que surgiu, há mais de 34 anos, na Grafe Publicidade a Igualdade de Género sempre foi parâmetro. Entre os nossos profissionais, o equilíbrio feminino/masculino sempre foi equalizado, sendo que, a pender, o número de mulheres sobrepõe-se ao dos homens.

Em 2017, recebemos cinco estagiários, todos eles com imenso sucesso, sendo que dois deles sofriam de condições médicas.

Um deles, vindo da Escola Casa Pia, sofria de falta de autoestima grave, devido a maus tratos sofridos em casa; o outro, filho de uma colaboradora da Grafe, sofre de espinha bífida, mas é um verdadeiro caso de sucesso académico, estando, neste momento, a frequentar o primeiro ano da faculdade de engenharia.

Com o objetivo de criar maiores benefícios às famílias dos trabalhadores e trabalhadoras, pretendemos continuar a criar soluções que permitam uma maior conciliação entre a vida profissional e familiar, proporcionando uma maior assistência à família.

Atualmente, os colaboradores que têm filhos doentes já podem permanecer em casa a tomar conta dos mesmos. O que pretendemos com esta medida é alargar o universo de familiares de colaboradores e colaboradoras beneficiadas aos progenitores.

GRUPO CH

"INCENTIVO À NATALIDADE"

"(...) considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional e, como tal, é um dos compromissos assumidos na Política de Recursos Humanos."

GRUPO CH
Soluções globais

70
PESSOAS

61,4%

38,6%

A Igualdade entre Homens e Mulheres surge integrada na valorização dos/as colaboradores/as, que é uma das obsessões do Grupo CH, pelo que é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional e, como tal, é um dos compromissos assumidos na Política de Recursos Humanos. Porém, no Grupo CH, não vemos a Igualdade como um dossier especial. Esta resulta da união dos Valores, Princípios e Políticas da organização, pelo que faz parte do nosso ADN. Fazemo-lo naturalmente. Sem quotas ou obrigações sociais. Entendemos que a nossa contribuição social deverá estar muito mais além das fronteiras regulamentares. A felicidade das pessoas é fundamental para a sua produtividade e rentabilidade. Para nós, o projeto CH só faz sentido se for vivido por todos e todas de forma equilibrada. Para que isso aconteça, criamos uma série de condições que nos permitem viver de forma saudável e num equilíbrio perfeito entre o trabalho e a família. Porque cremos que o quadro de desenvolvimento do núcleo familiar, para ser completo, terá de contemplar a dimensão da maternidade e paternidade, o Grupo CH, desde o ano de 2010, atribui a todas as recém mamãs e recém papás, uma gratificação de 250€ pelo nascimento de cada filho/a, tal como o tradicional "porquinho mealheiro" para incentivar os hábitos de poupança desde os primeiros passos. Esta gratificação é entregue todos os anos, em dezembro, no evento de Natal da empresa, a Gala "Monstros do Ano", onde são atribuídos 7 galardões aos colaboradores/as que mais se distinguiram durante ano, entre os quais se encontram os Pais e Mãe do Ano, chamados ao palco e a quem é entregue o Monstro e o Porquinho Mealheiro.

GRUPO PSA

"(...) Num mundo maioritariamente masculino, há que feminizar as equipas para aumentar a diversidade e as competências em todos os setores de produção."

CITROËN PEUGEOT

628

PESSOAS

10,7%*

89,3%*

O ano de 2017 foi marcado pelo aumento de produção dos nossos atuais veículos, Citroën Berlingo e Peugeot Partner. Foi um ano de transformação, quer industrial, quer digital, para acolher em 2018 um novo veículo, o que implicou o consequente aumento de colaboradora/es na empresa. Num mundo maioritariamente masculino, há que feminizar as equipas para aumentar a diversidade e as competências em todos os setores de produção. Sendo assim, iniciamos uma campanha de recrutamento com o objetivo colocar mulheres em postos de produção nunca antes ocupados por mulheres, nomeadamente no setor de ferragem, onde soldamos as carroçarias, e no setor de manutenção. Estas novas colaboradoras têm tido muito sucesso na aprendizagem, contribuindo assim para um bom ambiente de trabalho.
Outras das dinâmicas que temos e que muito nos alegra, é a colaboração com escolas e universidades. Recebemos visitas de escolas, bem como em estágios curriculares, para integrar jovens estudantes no mundo laboral, direcionando as carreiras e incentivando as jovens estudantes a ingressarem numa carreira de engenharia automóvel, ou de manutenção.
Não esquecemos os restantes colaboradore/as, que durante o ano fomos trabalhando para ir de encontro às suas necessidades na área da conciliação vida profissional vida familiar e estar cada vez mais perto das suas expetativas.

www.groupe-psa.com/fr/

HUF PORTUGUESA

O ano 2017 foi caracterizado por uma profunda restruturação organizacional a nível do grupo e a nível global. Isto implicou um crescimento considerável: na Huf Portuguesa, contratamos mais 38 colaboradores, sendo que 42% foram mulheres e 58% homens, mantendo assim o nosso tão desejado equilíbrio entre ambos os géneros (48% mulheres e 52% homens).

387
PESSOAS

52,3%

47,6%

À escala global, foram constituídas equipas de desenho cujo objetivo era delinear a estratégia e planos de ações para levar a bom porto esta mudança estrutural em unidades de negócio e foram várias as colaboradoras da Huf Portuguesa que participaram nestas equipas multinacionais.
Outro aspeto a salientar foi a promoção e nomeação de mulheres em funções de direção. 100% das promoções a este nível foram ocupadas por mulheres.
Gostaríamos de destacar igualmente a aproximação da empresa aos familiares dos nossos colaboradores, principalmente aos filhos. Durante 2017 tivemos 17 estágios de curta duração (no período de verão), estágios que foram ocupados pelos filhos dos nossos colaboradores. Esta prática permite que, por um lado, os jovens venham a conhecer a realidade empresarial dos pais, e, por outro, que tenham um primeiro contacto com o mundo do trabalho.
Outro dado importante de mencionar é a incorporação dos *Millennials* na nossa empresa. Este facto tem trazido uma renovada visão em termos de inquietudes, atitudes e conhecimentos que tem enriquecido o capital humano da nossa empresa com uma lufada de ar fresco.
Em termos de desenvolvimento profissional, continuamos a apostar no equilíbrio, sendo que sempre escolhemos homens e mulheres para participar nestas ações.
Por último, de salientar que durante 2017 passamos a celebrar não só o Dia Internacional da Criança e o Dia Internacional da Mulher, mas também o Dia Internacional do Homem.

PALOMA CABAÑAS

www.huf-group.com/companies/huf-portuguesa/

IBM

No âmbito do iGen-Fórum Organizações para a Igualdade, escolhemos partilhar uma iniciativa inovadora, que acreditamos ser relevante e poder contribuir para um desenvolvimento mais sustentável, com mulheres na liderança.

453
PESSOAS

29,3%

70,6%

Desde 2015 que a IBM integra o *Connect to Success* – uma iniciativa lançada pela Embaixada dos EUA em Portugal e gerida pela Fundação - Luso Americana para o Desenvolvimento, com o objetivo de fortalecer a economia nacional, mais concretamente, apoiar o crescimento de Pequenas e Médias Empresas detidas e geridas por mulheres e assim promover a igualdade de género no setor empresarial.
O *Connect to Success* é constituído por três componentes: *Corporate Mentoring Program; MBA Masters Consulting Program e Workshops.*

O programa de *Corporate Mentoring* tem a duração de um ano e foi criado para dotar as empreendedoras com conhecimentos que levem ao crescimento e desenvolvimento dos seus negócios. Neste sentido, as empreendedoras são apoiadas por uma equipa de mentores de empresas nacionais.
No caso da IBM, esta equipa é constituída por executivos da área Financeira, Compras, Vendas, Recursos Humanos, Marketing e Comunicações. Em 2017, acompanhámos duas *mentees*, uma dos Açores, na área do Turismo Sustentável, e outra na área da consultoria, com resultados muito positivos para os negócios que ambas estão a desenvolver.
No que respeita aos *workshops*, a IBM tem vindo a promover alguns em território continental, mas também nos Açores, sob a temática de Marketing e Redes Sociais.
No total, o programa já conta com mais de 950 empreendedoras registadas.

www.ibm.com/pt-pt/

INCM

O tratamento de todos e de todas com equidade não permitindo quaisquer formas de discriminação e fomentando um ambiente de trabalho que promove o espírito de equipa, foi formalizado ao mais alto nível com a integração nos valores da empresa, bem como na adoção de medidas que garantem o acesso das mulheres aos lugares de liderança, através da igualdade de oportunidades.

INCM

650
PESSOAS

46%

54%

Contudo, estamos convictos que sem partilha do trabalho que vimos concretizando neste capítulo, a INCM fará um caminho mais longo para alcançar os objetivos a que se propôs. Em consequência, sempre que surgiu a oportunidade, tem participado em projetos sobre o tema e é uma das empresas fundadoras do iGen-Fórum Organizações para a igualdade. Decorrente dessa adesão, comprometeu-se com a realização de um conjunto de ações, cuja implementação está certamente ligada aos progressos já alcançados. No âmbito desses compromissos, a INCM decidiu instituir o Dia para a Igualdade de Género na INCM. Assim, desde 2015, este é assinalado no dia 1 de junho, dia em que, no ano de 1895, iniciou funções na Casa da Moeda, a primeira mulher, como operária no armazém de picotagem de papel selado. Ao longo dos anos, muitas têm sido as iniciativas realizadas: exposição de documentos fotográficos recolhidos no arquivo da empresa, abordando a entrada das mulheres na área fabril iniciada no século XIX até à explanação das boas práticas internas no século XXI, realização de vídeo com depoimentos de trabalhadoras/es da empresa, realização de concertos com mulheres solistas da Orquestra Metropolitana, que interpretaram peças de compositoras, a par de sessão onde uma empresária falou do seu percurso profissional no mundo dos negócios altamente masculinizado. Pelo sucesso das iniciativas, pela forma como têm permitido a envolvência interna de todos/as na temática da igualdade e da conciliação, escolhemos partilhar esta boa prática que foi, sem dúvida, inovadora, tem um âmbito abrangente, é transferível, apropriável e sustentável ao longo do tempo.

INFRAESTRUTURAS DE PORTUGAL

Em 2017, a Infraestruturas de Portugal promoveu ações inseridas na medida "IP Parentalidade", evidenciando a importância do tema do equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Infraestruturas de Portugal

3.697
PESSOAS

23,8%

76,2%

Destacamos a ação "acolhimento de colaborador/a após o gozo da licença parental", no âmbito da qual se reconhece a especificidade da situação de regresso ao trabalho e se pretende "suavizar" a transição do tempo familiar para o tempo de trabalho, orientando o/a colaborador/a nesta nova fase do seu ciclo de vida profissional. Com este propósito, as chefias têm vindo a ser sensibilizadas para a necessidade de planear o acolhimento do pai ou da mãe que regressa da licença, de forma a informar adequadamente sobre as mudanças e os aspetos relevantes da vida da direção, sobre os desafios futuros da empresa e, sobretudo, sobre o que se espera do desempenho do/a colaborador/a e do seu papel na organização.

No regresso ao trabalho, depois de ter sido mãe, a Raquel Mineiro foi recebida pela chefia direta. Recolhemos um curto depoimento da mesma, relativo à forma como viveu a situação:

Como sentiu o regresso ao trabalho?

Raquel: Foi uma grande rutura na gestão da minha vida. Embora goste muito do meu trabalho, a compatibilização familiar e profissional nem sempre é fácil de alcançar e o regresso realça essa situação.

Como avalia a sessão de acolhimento?

Raquel: Importante. Penso que foi uma iniciativa integradora.

Considera que a informação prestada lhe foi útil/adequada?

Raquel: Sim, considero que foi muito útil/adequada. Foi uma oportunidade para me inteirar do que aconteceu na minha ausência e colocar questões que considerava importantes sobre o trabalho e o futuro.

Durante a licença de maternidade, Raquel recebeu em casa um cartão da IP, dando-lhe os parabéns pelo nascimento do filho. Nas suas palavras, *"foi uma iniciativa muito simpática e agradável que me deixou feliz".*

INSTITUTO SUPERIOR TÉCNICO

Técnico promove a igualdade de género. A promoção da igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres continua a ser uma das linhas de ação do Instituto Superior Técnico. Prova disso é a medida implementada em 2017, que prevê a dispensa do serviço docente no período pós-licença de parentalidade.

TÉCNICO LISBOA

1.443
PESSOAS

41,4%

58,6%

Esta medida surge com o intuito de facilitar a conjugação da vida profissional e familiar tendo em conta os efeitos negativos que se podem fazer sentir nas atividades de investigação, depois do período de licença.
"Todos os docentes que tenham usufruído de uma licença de pelo menos 100 dias, estarão dispensados de dar aulas por um semestre", explica Helena Geirinhas, responsável pelo grupo de trabalho que promove as questões do *gender balance* no Técnico. *"Temos consciência que, quando voltamos de uma licença, os dias já não são o que eram, e muita coisa ficou para trás durante os meses que ficamos em casa e, por isso, pensámos nesta medida"*, acrescenta.
Recuperar o tempo de investigação perdido é o grande objetivo da medida, que pode ser usufruída tanto por homens como por mulheres, mas apenas por um dos elementos do casal, caso ambos pertençam aos quadros do Técnico. *"É a nossa maneira de reiterar a equidade pela qual lutamos"*, frisa a responsável pelo grupo.
Esta medida é apenas uma das muitas que o grupo de trabalho *Gender Balance@Técnico* pretende levar a cabo nos próximos tempos. *"Continuamos a lutar para que homens e mulheres se sintam confortáveis a trabalhar e estudar aqui. Queremos atrair mais mulheres para o Técnico, queremos equipas diversas, porque é com essa diversidade que se atinge o sucesso"*, reitera a responsável pelo grupo.

LIKEBRANDS

"(...) enquanto empresa integrada no sector da comunicação, acreditamos na indispensabilidade de trazer à consciencialização das organizações e das empresas, (...) a ponderação face a esta matéria social e económica."

LIKEbrands®

5
PESSOAS

60%

40%

A LikeBrands está comprometida com a temática da igualdade de género no trabalho e no emprego. Assim, enquanto empresa integrada no setor da comunicação, acreditamos na indispensabilidade de trazer à consciencialização das organizações e das empresas, com as quais trabalhamos periodicamente, a ponderação face a esta matéria social e económica.
Na LikeBrands, acreditamos que as desigualdades - de representatividade, salarial ou de decisão - podem ser invertidas em favor das mulheres. Para tal, evidenciam-se como Boas Práticas: o envolvimento da equipa em formações, a participação em projetos que quebrem estereótipos e a aplicação da linguagem inclusiva que fragmente preconceitos ou propensões de género. Desta forma, entende-se que este caminho deve ser percorrido pelas pessoas que fazem parte da nossa equipa.
A integração da LikeBrands no iGen-Fórum Organizações para a Igualdade foi realizada com um enorme entusiasmo.
E empenhamo-nos no sentido que procurar assumir as 9 dimensões de igualdade a nível interno, mas, sobretudo, a nível externo e através da partilha dessas dimensões com todas as empresas e organizações com as quais interagimos todos os dias.

MERCER

Desde 2014 adotámos como medida de igualdade de género a divulgação interna de todas as oportunidades profissionais, para que qualquer colaborador ou colaboradora se possa candidatar.

MERCER
MAKE TOMORROW, TODAY

233
PESSOAS

60,9%

39,1%

Para a Mercer é muito importante promovemos a igualdade de acesso a oportunidades profissionais e por isso desde 2014 adotámos como medida de igualdade de género a divulgação interna de todas as oportunidades profissionais, para que qualquer colaborador ou colaboradora se possa candidatar.

Desta forma, divulgamos por todos os colaboradores e colaboradoras todos os recrutamentos e oportunidades que existem na Mercer Portugal, com a descrição de função, perfil e senioridade procurados. De salientar que em todos estas divulgações utilizamos uma linguagem inclusiva e nos critérios de seleção dos candidatos, existe a preocupação de, em igualdade de situações, promover equipas mistas, como objetivo de termos uma maior diversidade e equilíbrio de géneros.

Acreditamos assim que desta forma estamos a contribuir para a promoção interna de carreiras em especial para as mulheres, que são em maior número na Mercer, não criando assim qualquer estereótipo de que não é possível mudar de área ou atividade profissional!

Desde a implementação desta medida tivemos cerca de 6% -da totalidade dos nossos colaboradores e colaboradoras que mudaram de linha de negócio e função, sendo que neste número as colegas do sexo feminino foram as que usufruíram mais desta oportunidade (80%).

www.mercer.pt/

Iniciativa: Doing The Right Thing

MIRANDA ADVOGADOS

Desde há muito que a Responsabilidade Social representa uma aposta fundamental da Miranda, sendo isso visível com o incremento sucessivo de parcerias e consequente desenvolvimento de ações práticas de cidadania ao longo dos anos.

MIRANDA
Miranda & Associados Sociedade de Advogados RL

138
PESSOA

65,9%

34,1%

Para nós, este investimento social assume um posicionamento estratégico na nossa organização, pois consiste numa ferramenta prática de aculturação dos nossos colaboradores face a alguns dos valores fundamentais da Miranda, como sejam a ética, a integridade e a solidariedade.
Com uma experiência considerável na adesão e envolvimento dos nossos colaboradores nestas atividades, em 2017 apostámos em alargar este espírito, apostando na integração das famílias nestas ações, cultivando os valores e a cidadania para lá das fronteiras da sociedade.

Esta iniciativa designa-se de "Doing the Right Thing" e em 2017 concretizou-se em várias ações concertadas com os nossos parceiros: jantar solidário "Serve The City", participação no GIRO 2017 (ação de limpeza e reflorestação das serras de Sintra e Valongo), organização de uma colheita de sangue para a Base Nacional de Dadores de Medula Óssea (CEDACE) e a Base Mundial (BMDW - Bone Marrow Donors Worlwide), organização da corrida/caminhada solidária - *Spirit of Houston*.
A fotografia ilustra o jantar solidário *Serve The City* (http://www.servethecity.pt), em que os nossos colaboradores, familiares e amigos serviram um jantar a um conjunto de pessoas em situação de fragilidade social, nomeadamente em situação de sem abrigo.
De salientar que muitos dos nossos colaboradores descobriram o voluntariado através da Miranda, tendo posteriormente introduzido esta prática na sua vida pessoal.
Acreditamos que formamos os melhores profissionais mas, acima de tudo, queremos formar gerações de boas pessoas!

NESTLÉ PORTUGAL

Na Nestlé, queremos dar forma a um mundo melhor e mais saudável. Foi assim que começámos há mais de 150 anos, quando Henri Nestlé criou uma papa infantil que salvou a vida de uma criança. Guiamo-nos pelos nossos valores e tendo a nutrição como pilar central da nossa atividade, trabalhamos lado a lado com os nossos parceiros para melhorar a qualidade de vida e contribuir para um futuro mais saudável.

Os nossos valores baseiam-se no respeito e preocupamo-nos com os nossos Colaboradores e Colaboradoras nos diferentes momentos das suas vidas. Assim, e reconhecendo que o regresso ao trabalho após o período de licença de maternidade pode ser desafiante, inaugurámos em 2013, o Cantinho da Amamentação. Este é um espaço onde todas as mães que pretendam prolongar o aleitamento materno após licença de maternidade podem, durante o horário laboral, extrair e conservar o seu leite, num ambiente acolhedor, confortável e com toda a dignidade. Sendo a Nestlé uma empresa que se esforça por proporcionar às crianças um início de vida mais saudável e conhecendo os benefícios únicos que a amamentação comporta para a saúde do bebé e da mãe, é crucial podermos apoiar as nossas Colaboradoras que escolhem amamentar. Atualmente, temos mais de 190 Cantinhos de Amamentação nos diferentes locais de trabalho em todo o mundo.

1.922
PESSOAS

45,3%

54,7%

NOVO BANCO

O Novo Banco propicia aos seus/suas Colaboradores/as um conjunto de benefícios que se integram em diversas dimensões da Igualdade de Género. A estratégia do banco promove políticas de igualdade e não discriminação, no respeito total pela diversidade, e conciliação da Vida Pessoal, Familiar e Profissional. Na materialização destas políticas destacam-se dois programas internos com várias iniciativas e objetivos definidos até 2020: "*Plano para a Igualdade de Género*" e "*Programa Work and Life*".

NOVO BANCO

4.666

PESSOAS

51,2%

48,8%

A boa prática que apresentaremos aqui faz parte deste último e é uma de entre muitas iniciativas que temos pró igualdade e/ou pró conciliação. Selecionámos esta boa prática entre as demais, dado a forte adesão que tem existido por parte dos/as Colaboradores/as, bem como pelo *feedback* positivo que têm dado sobre a iniciativa. Trata-se de propiciar a todos/as os/as Colaboradores/as com acesso aos refeitórios do Banco, um serviço de refeições *Take Away*.

Cada Colaborador/a pode adquirir a(s) sua(s) refeição(ões) por um custo reduzido, possibilitando que em sua casa, ao jantar, com a respetiva família usufruam de refeições nutricionalmente equilibradas, preparadas pelos nossos refeitórios. Note-se que, a este serviço acresce aos almoços servidos diariamente nos refeitórios do banco. Durante 2017 foram adquiridas 37.301 refeições *Take Away* nos refeitórios do Banco, o que, a nosso ver, expressa bem o sucesso desta iniciativa. Quer as Colaboradoras, quer os Colaboradores, referem-nos que o facto de levarem o jantar preparado lhes liberta tempo para a família e/ou para outras atividades pessoais, tratando-se de um importante benefício propiciado pelo Banco.
O Banco assume o compromisso de garantir boas práticas de Responsabilidade Social, contribuindo para a sociedade em geral, integrando esta e outras iniciativas neste âmbito.

PORTOS DOS AÇORES

"(...) medidas concretas para eliminar a discriminação e a segregação profissional e para promover a igualdade de oportunidades e a conciliação vida profissional, familiar e pessoal."

PORTOS DOS AÇORES

274
PESSOAS

14,2%

85,8%

No âmbito do nosso compromisso com a igualdade de género, a Portos dos Açores, S.A. definiu e implementou desde a sua adesão ao iGen-Fórum Organizações para a Igualdade, medidas concretas para eliminar a discriminação e a segregação profissional e para promover a igualdade de oportunidades e a conciliação vida profissional, familiar e pessoal. Neste sentido, apresentamos uma medida que se destaca por dois motivos: vai além da Lei e pode ajudar a alterar mentalidades e a reduzir desigualdades. Esta medida salvaguarda os princípios da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres e enquadra-se na dimensão da conciliação entre trabalho, família e vida pessoal. A empresa concede aos trabalhadores do sexo masculino uma licença final, com retribuição a gozar na imediata sequência da licença parental exclusiva do pai (e adoção), complementado em mais dez dias seguidos em relação ao regime escolhido previsto na lei e apenas nos casos em que não tenha partilhado a licença parental inicial com a mãe. Pretende-se desta forma promover o regime legal da parentalidade e o tempo em família, incentivando, particularmente, o sexo masculino para o gozo da licença parental e partilhada, e, simultaneamente, diminuir o estigma associado àqueles pais que querem estar presentes nas vidas dos filhos e das filhas, e que por este motivo são considerados como menos dedicados no trabalho. Este incentivo, faz sentido em contextos de trabalho maioritariamente masculinos ou onde exista uma visão estereotipada de que os cuidados infantis e as responsabilidades familiares são algo inerentes ao universo feminino.

PwC

Ao longo dos últimos anos temos feito um esforço por colocar em prática iniciativas que promovem a Diversidade e Inclusão na nossa firma. Para nós é, de facto, importante sermos uma organização reconhecida por incentivar estes temas – um aspeto basilar numa empresa cujas pessoas são, sem dúvida, o ativo principal.

pwc

1.237

PESSOAS

53,4%

46,6%

Assim sendo, e dado que o nosso caminho a este nível já tem alguns anos, sendo, portanto, suficientemente rico para ser partilhado com todos, considerámos que faria sentido detalhar a nossa política e iniciativas de Diversidade e Inclusão num documento base sobre este tema e que mostra um pouco do trajeto por nós efetuado. Este documento está disponível para consulta no nosso *site*, acessível não só a todos os colaboradores, mas também a todos os demais *stakeholders* da PwC.

Podem aceder ao referido documento: https://www.pwc.pt/pt/responsabilidade-corporativa/pwc-diversidade-inclusao.pdf

QUIDGEST

"(...) adoptar medidas de recrutamento de modo a aumentar a representatividade das mulheres no sector das tecnologias de informação..."

Quidgest

85

PESSOAS

35,3%

64,7%

"Enquadrada na sua política de gestão de pessoas e, nomeadamente, na promoção da igualdade de géneros, a Quidgest tem vindo a adoptar medidas de recrutamento de modo a aumentar a representatividade das mulheres no sector das tecnologias de informação. Através da sua plataforma de desenvolvimento GENIO, uma ferramenta de automação da programação, tem tornado possível a pessoas com diferentes formações académicas, o acesso e a integração no mercado de trabalho nas áreas das TIC. Valorizando o conhecimento, a tecnologia e a inovação num quadro de igualdade de oportunidades, a Quidgest tem procurado contribuir para quebrar estereótipos e preconceitos de género, num sector, tradicionalmente, com baixa percentagem de mulheres."

www.quidgest.pt

REN

O regresso ao trabalho após o nascimento de um filho/a implica sempre um período de adaptação entre as novas rotinas familiares e as responsabilidades profissionais.

603
PESSOAS

24,9%

75,1%

www.ren.pt

A importância e o impacto deste período de transição e de aprendizagem são reconhecidos pela REN, que disponibiliza desde 2014, o Programa *Maternity Coaching*. Originalmente concebido e direcionado exclusivamente para as colaboradoras (mães) que regressam de licença de maternidade e que estejam na fase de reintegração no ritmo organizacional, em 2016 foi alargado também aos colaboradores (pais). Este programa, agora designado por *Parental Coaching*, tem como objetivos principais, além de facilitar o regresso ao trabalho, ajudar pais e mães na estruturação de novas rotinas, a desenvolver estratégias para fazer face a desafios, profissionais e pessoais que ocorrem após o regresso ao trabalho, assim como a partilha de boas práticas. Este processo é acompanhado por uma *coacher* profissional, que irá apoiar os pais/mães na definição das estratégias que melhor se adequam a cada caso. "*Numa altura em que os pais da REN desafiam cada vez mais estigmas antigos, gozando as licenças parentais a que têm direito e assumindo mais responsabilidades familiares antigamente atribuídas às mães, consideramos que é de extrema importância que também eles possam usufruir das vantagens associadas a esta iniciativa*", refere Vanessa Pereira, responsável pela área de Cultura e Gestão de Talento da Direção de Recursos Humanos. Esta é apenas uma das medidas que fazem parte do Plano para a Igualdade de Género na REN e que veio contribuir para materializar este tema nas políticas e práticas internas da empresa.

RANDSTAD

O regresso ao trabalho após o nascimento de um filho/a implica sempre um período de adaptação entre as novas rotinas familiares e as responsabilidades profissionais.

randstad

30.000
PESSOAS

45,3%

54,7%

www.randstad.pt

A BP da Randstad Portugal design-se Work-Life Balance (powered by Randstad Happy Project), e visa a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Pretende-se a total implementação desta BP até dezembro de 2017, estando associada a um Plano p/ Igualdade entre Mulheres e Homens no seio da Empresa.
A Randstad pretende
i) promover um ambiente de trabalho em que os seus colaboradores Pais se sintam à vontade para serem ELES a gozar a parte da licença de parentalidade, que não a exclusiva da Mãe;
ii) que a totalidade dos seus trabalhadores "corporate" (fazem parte da estrutura da empresa) estejam dotados de computador portátil, telemóvel e dados móveis, para que tenham maior facilidade em trabalhar de qualquer local, conciliando necessidades de apoio familiar;
iii) promover a criação de condições de maior facilidade logística para trabalhadoras grávidas;
iv) cobertura de seguro com plafond próprio para questões relacionadas com a parentalidade. Concretamente foram implementadas as acções:
1) trabalhadora grávida que recorria a meios de transporte público p/ percurso casa-trabalho e que não tem viatura de trabalho atribuída, teve a mesma concedida durante o período da gravidez para tornar a mesma mais confortável;
2) a atribuição aos seus trabalhadores "corporate" de um presente pelo nascimento do filho;
3) apólice de seguro de grupo (oferecida aos trab. "corporate");
4) protocolos c/ editoras de livros escolares (p/ aquisição dos manuais a preço mais baixo e pago em prestações.
A Empresa avalia e monitoriza a BP através da avaliação do grau de satisfação dos colaboradores por surveys internos periódicos e pela avaliação diária do estado de espírito dos trabalhadores através da "Mood Platform".
A Empresa é constituída por 80% de elementos do sexo feminino, numa média etária de 35 anos, sendo trabalhadores que têm, em média, mais de 2 filhos e, por último, com acesso a tecnologias e ferramentas de trabalho inovadoras que facilitam o trabalho à distância. Em suma, a BP da Randstad visa criar condições que proporcionem um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, e que a mesma seja disseminada, p/forma a criar um ambiente mais justo e equilibrado nas empresas, criando, desse modo, o enquadramento certo para a disseminação dos verdadeiros princípios da igualdade do género.

RENAULT: WOMEN@RENAULT

O projeto WOMEN@RENAULT assenta no desenvolvimento de uma animação que permite promover a diversidade no seu todo.

RENAULT
Passion for life

1.043
PESSOAS

10%

90%

Neste âmbito, a Renault Cacia desenvolveu várias atividades ligadas, essencialmente, à igualdade de género no recrutamento, com um aumento de 4% de mulheres na empresa, através de uma forte componente de melhorias das condições de trabalho, nomeadamente, com a renovação dos balneários, condição sine qua non para poder admitir mais mulheres.
Além desta ação, várias outras foram desenvolvidas:
- o campo de férias, que teve a sua 4.ª edição com o número recorde de filhos de trabalhadores, permite uma melhor conciliação entre a vida pessoal e profissional;
- o desenvolvimento de pequenas atividades, não remuneratórias, que são utilizadas como fatores de promoção da igualdade e de conciliação, desde o festejo do Dia da Mulher, o Dia dos Pais/Mães, o Dia da Criança, a festa de Natal, os prémios de antiguidade, prémios de mérito entre outros;
- a igualdade também passa pela solidariedade com as várias instituições próximas da nossa empresa com a recolha de brinquedos e bens de 1.ª necessidade para as crianças.
É ainda prática os descontos em carros, peças e acessórios das marcas Renault, Dacia e Nissan para todos os colaboradores e ex-colaboradores, e as campanhas de saúde promovidas para manter o bem-estar dos colaboradores.
O projeto WOMEN@RENAULT abrange todas estas dinâmicas, sabendo que, em 2018, está integrado numa nova estratégia do Grupo de Responsabilidade Social da Empresa – Mobilize...

www.renault.pt

RTP

O ano de 2017 representou para a RTP um ano de estabilização e consolidação das boas práticas na área do respeito pela igualdade de género e não discriminação que têm vindo a ser implementadas ao longo dos anos, fruto de um intenso e valorizado trabalho.

RTP

1.614
PESSOAS

39,3%

60,7%

As medidas propostas pela RTP no acordo de adesão ao iGen – Fórum Organizações para a Igualdade foram cumpridas, com o estabelecimento de protocolos com empresas com vista a facilitar a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as assim como protocolos com associações com vista à promoção e ascensão da mulher no mercado de trabalho.
Um dos grandes empenhos da RTP neste ano que passou, refere-se a outra das medidas definidas para o ano de 2017, nomeadamente a elaboração de indicadores de gestão relativamente à diferença de géneros nos recursos humanos da RTP.
Com vista ao conhecimento da realidade empresarial, reflexão sobre eventuais discrepâncias e combate à discriminação salarial e correção das disparidades salariais que possam persistir entre mulheres e homens, foi elaborado o Relatório para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação.
Deste relatório, foi possível perceber que a população feminina apresenta um nível de literacia superior, que numa das profissões *core* da empresa, jornalista redator, existe homogeneidade, sendo que nas restantes categorias o género feminino ocupa maioritariamente funções administrativas, enquanto nas áreas operacionais e técnicas são executadas maioritariamente pela população masculina. Foi ainda possível observar que existe uma prevalência do género masculino nos níveis quadro e quadro superior da empresa, o que implica rendimentos superiores. No entanto, o valor médio da remuneração mensal auferida pelos trabalhadores não revelou discrepâncias significativas entre mulheres e homens.

SANTANDER

O Banco promove uma política de equilíbrio retributivo em termos de género, reconhecendo os colaboradores de acordo com critérios que premeiam a meritocracia e a equidade interna. Em 2017, o Banco Santander Totta foi, pela primeira vez, considerado o Melhor Banco para Trabalhar em Portugal e, simultaneamente, a 2.ª Melhor Empresa de grande dimensão para trabalhar no país pelo "*Great Place to Work Institute*".

Santander

6.553
PESSOAS

45,3%

54,7%

Com uma taxa de participação de 70% nesta edição, cerca de 82% do/as colaboradores/as respondeu que *"tendo em conta todos os fatores, diria que trabalho numa ótima empresa/organização"*. No mesmo inquérito, 80% do/as colaboradores/as demonstram orgulho em trabalhar no Banco. *"Esta distinção vem reconhecer o que o Santander Totta tem vindo a fazer ao longo dos anos para ser um empregador equilibrado, com um modelo de gestão de Recursos Humanos que se adequa às necessidades de negócio e dos/as Colaboradores/as e no sentido de ser um Banco cada vez mais Simples, Próximo e Justo."* (António Vieira Monteiro, *country head* do Santander Totta).

Este prémio é o culminar de uma política consistente, que aposta numa série de medidas (cerca de 70), que se encontram ao dispor dos/as colaboradores/as do BST, de acesso fácil e rápido através de uma APP e um site exclusivo para colaboradores/as, e que tem como principal objetivo que o Banco seja a melhor empresa para trabalhar.

A diversidade de género e a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres são eixos estratégicos de atuação para o Banco. O Banco tem uma estrutura equilibrada em termos de género, com 45% de mulheres e 55% de homens, 6% de colaboradores/as de nacionalidade não portuguesa e 1,8% com incapacidade.

Como Boa Prática na promoção da igualdade de género, elegemos a Política da *"Flexiworking"*, composta por várias medidas, das quais destacamos a *Flex Friday*, que consiste na possibilidade de à sexta-feira, iniciar o horário às 8h e terminar às 15h30, com 30 minutos para alimentação e descanso. Para que os/as colaboradores/as possam utilizar este benefício, o Banco antecipou o horário do *mini-bus* que sai do Centro Santander para as 15h40.

SÉRVULO & ASSOCIADOS

"Esta medida elimina a anterior penalização na remuneração em virtude da ausência por gozo de licenças parentais, deixando de existir um cálculo *pro rata* do prémio de produtividade e de mérito..."

Sérvulo & Associados | Sociedade de Advogados, RL

86

PESSOAS

58,1%

41,9%

De entre as medidas, implementadas, a Sérvulo destaca o "*reconhecimento do direito ao prémio de produtividade e de mérito em caso de gozo de licenças parentais*", medida esta integrada no âmbito da proteção/promoção da parentalidade e da assistência à família e ainda da promoção e gestão da carreira.
Esta medida elimina a anterior penalização na remuneração em virtude da ausência por gozo de licenças parentais, deixando de existir um cálculo *pro rata* do prémio de produtividade e de mérito, o que permite que todos os colaboradores da Sérvulo optem pelo gozo integral da referida licença e assim usufruam plenamente de um momento que sabemos ser único.
Os desafios da competitividade empresarial chamam à colação a igualdade de género, que assume, justificada prioridade na governação, composição e gestão das organizações. A cultura coletiva de responsabilidade social faz parte do seu ADN da Sérvulo & Associados, a qual se posiciona como participante ativo neste debate e tem reservado à matéria uma reflexão profunda, procurando promover e divulgar as vantagens decorrentes da observância das melhores práticas em matéria de igualdade de género.

SIEMENS

Desde há já muitos anos que a educação é um dos pilares mais relevantes da estratégia de responsabilidade corporativa da Siemens, que apoia e desenvolve iniciativas com o intuito de incentivar os mais jovens a enveredar pelas áreas de estudo das ciências e da engenharia. Estas, além de se caracterizarem por uma maior empregabilidade, são também das que mais falta farão no futuro a Portugal, revelando-se verdadeiros fatores críticos de sucesso para qualquer país que se queira manter competitivo no panorama internacional.

SIEMENS

2.022
PESSOAS

40,9%

59,1%

Neste âmbito, também a promoção da engenharia no feminino tem sido uma aposta da empresa, ciente que as jovens estudantes ainda hesitam em escolher estas áreas de estudo por considerarem estar a entrar em universos demasiado "*cinzentos*" ou "*masculinos*". Com o intuito de deixar cair por terra estes mitos, a Siemens tem vindo, por exemplo, a associar-se a entidades como a CDI Portugal e a atribuir o prémio Jovens Empreendedoras no Digital, inserido na iniciativa *Apps for Good*.

Outro exemplo deste foco foi a integração na empresa das duas vencedoras da primeira edição do Desafio Geração SIMARIS, que se realizou no ano passado. Nesta iniciativa, a Siemens Portugal desafiou estudantes de engenharia eletrotécnica de todo o país para uma maratona de seis horas para, com *software* Siemens, planear e dimensionar uma rede elétrica de um edifício. Foram 40 candidatos, de 12 universidades diferentes, e a qualidade dos projetos apresentados, bem como o conhecimento demonstrado pelos futuros engenheiros, provaram que a engenharia portuguesa e as instituições de ensino nacionais estão entre as melhores do mundo. Ana Catarina Monteiro e Patrícia Nunes, as únicas mulheres entre os candidatos, sagraram-se vencedoras com todo o mérito e conquistaram o galardão dos Prémios Geração SIMARIS Design. A Siemens conseguiu, através deste desafio, atrair e integrar as duas vencedoras em estágio, que incluiu formação na Alemanha.

www.siemens.com/pt/pt/

XEROX PORTUGAL

A Xerox preocupa-se com a saúde e bem-estar dos seus colaboradores/as. É neste sentido e com este objetivo que, anualmente, no âmbito da medicina preventiva, criamos um conjunto de ações que ajudam a promover o bem-estar e a saúde dos nossos colaboradores/as.

113
PESSOAS

26,6%

73,4%

Ações
- Pequeno-almoço saudável (nos meses de abril ou maio);
- *Chairmassage* (sessões trimestrais);
- Rastreio Biométrico;
- Palestras diversas – "Terapia do Sono"; "Hábitos de Postura"; etc;
- Kit 55 - *check-up's* para colaboradores(as) com + de 55 anos;
- *Check-up* Músculo-Esquelético para técnicos de campo;
- Vacinação anual da gripe;
- Ergonomista – aconselhamento postural nos postos de trabalho;
- Ginástica Laboral;
- Yoga, Pilates, Natação, etc. nas instalações;
- Fruta na copa;
- Consultas de Psicologia, Nutrição e Osteopatia nas instalações;
- Acordo com farmácia para entrega diária de medicamentos nas instalações.

Todas estas ações que levamos a cabo têm tido por parte dos colaboradores/as uma grande adesão e têm aportado mais valias e uma prevenção precoce de possíveis patologias. Tivemos a preocupação de investir em ações direcionadas para os diferentes ciclos de vida dos/as colaboradores/as, respeitando também as diferenças e interesses entre gerações. Preocupamo-nos e investimos na saúde e bem-estar das nossas pessoas e queremos proporcionar-lhes todas as condições para uma vida saudável, sabendo de antemão que estas ações contribuem para altos níveis de motivação e cometimento.

MARIA ALEXANDRA PIRES
Diretora de recursos humanos ibérica

www.xerox.com/index/ptpt.html

"No futuro, não haverá líderes femininas. Elas serão apenas líderes."

SHERYL SANDBERG

Sheryl Sandberg é a COO do Facebook desde 2008 e fundadora do movimento *Lean In*.

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 2017, 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 2017

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 2017

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

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.

iGen
FÓRUM ORGANIZAÇÕES PARA A IGUALDADE