
FÓRUM EMPRESAS PARA A IGUALDADE

Síntese de Medidas

Em 2014 foram 138 as medidas propostas pelas 31 empresas.

São consideradas as medidas das 10 novas empresas aderentes bem como as medidas propostas para 2014 das 21 empresas fundadoras.

Tendo em conta as nove dimensões que incorporam os princípios da Igualdade de Género nas organizações, assumem particular relevo as medidas ligadas à conciliação da vida familiar, profissional e pessoal; à formação e aprendizagem ao longo da vida; à informação, comunicação e imagem; remunerações e gestão da carreira.

10 novas empresas: 73 medidas propostas.

21 empresas fundadoras: 65 novas medidas propostas (muitas das empresas darão continuidade às medidas iniciadas e não concluídas em 2013).

Dimensão missão e valores da empresa

Treze empresas assumiram integrar o princípio da Igualdade de Género nos seus documentos estratégicos (missão, valores, objetivos e iniciativas estratégicos, código de ética e conduta empresarial, planos de desenvolvimento, regulamento de programas de desenvolvimento corporativo). Esta assunção é determinante para os progressos da IG nas organizações, na medida em que a sua formalização permitirá uma incorporação ativa dos princípios da IG, com efeitos de disseminação nas políticas e práticas de cada empresa.

Exemplo: Revisão dos conteúdos do Código de Ética, reforçando as políticas de IG assumidas no modelo de governação

Dimensão recrutamento e seleção de pessoal

Sete empresas assumiram o compromisso de, na sua gestão de recursos humanos, incorporarem a IG e a não discriminação. Estas medidas, que se concretizam, por exemplo, com

a discriminação positiva para o sexo sub-representado nos recrutamentos e progressões; com quotas para participação de mulheres em programas de desenvolvimento; com a promoção da dessegregação profissional contrariando a predominância de um dos sexos em setores tradicionalmente segregados, revestem-se de particular importância para a eliminação de estereótipos relativamente a setores e profissões tradicionalmente atribuídas a um dos sexos.

Exemplos:

Igualdade de género nos processos de seleção, aumento da representatividade do sexo sub-representado (orientações no sentido de, em igualdade de circunstâncias ser privilegiada a contratação de mulheres para o exercício de funções tradicionalmente masculinas).

Comunicar recrutamentos internos e oportunidades/funções a todos/as os/as colaboradores/as com a descrição de função, perfil e senioridade procurados.

Adaptação nacional da campanha de recrutamento internacional, seleccionando “spoke persons” que contrariem estereótipos de género, relativamente a profissões e posições hierárquicas (ex, Diretora Financeira).

Focus no recrutamento de talento feminino para áreas técnicas – ações de recrutamento nas universidades técnicas; Talent Mapping do mercado de talento; fazer engagement externo com associações de “Geek Girls” que são constituídas por mulheres com background e experiência tecnológica.

Dimensão da formação e aprendizagem ao longo da vida

Vinte e cinco das 31 empresas que assinam o acordo propuseram medidas nesta dimensão.

É, de facto, uma grande aposta na qualificação e promoção das mulheres dentro das organizações, o que lhes permitirá uma ascensão mais rápida a lugares de direção e mais oportunidades nas promoções. Por outro lado, são várias as medidas propostas de incluir nos planos de formação das empresas formação específica sobre IG, destinada a homens e mulheres, para os vários níveis da organização, direção, executivos/as, trabalhadores/as, equipas de segurança e saúde no trabalho, supervisores/as, *managers*, etc. Ocorrem, ainda, casos de protocolos com a academia para especializações destinadas a mulheres, com vista à sua capacitação, reforço de competências e qualificação, bem como programas de *coaching* individual e *mentoring*. Destaque, também, para ações/programas dirigidos a estudantes do ensino secundário raparigas para mobilização e sensibilização para as áreas técnicas.

Exemplos:

Workshop de gestão de carreira no sentido de comunicar e divulgar os principais critérios de evolução de carreira. Envolver homens e mulheres em posições de management como speakers para partilhar os seus exemplos de carreira.

Plano de formação específico para mulheres, dando prioridade às que têm elevado potencial.

Organizar duas ações de formação para filhos/as dos/das colaboradores/as subordinadas ao tema “segurança na internet”.

Dimensão remunerações e gestão da carreira

Dezoito empresas apresentam medidas nesta dimensão. São exemplos a referenciar os encontros de mulheres quadro ou chefias para gestão dos impedimentos ou fragilidades na sua progressão e adoção de estratégias de combate a esta discriminação; a criação de procedimentos internos que visem monitorizar a igualdade entre mulheres e homens na gestão de carreiras e promoções; a criação de momentos periódicos nas reuniões de CA para ouvir e partilhar com mulheres gestoras ou diretivas objetivos estratégicos da empresa; a criação de plataformas de apoio às mulheres gestoras; a implementação de sistemas de avaliação de desempenho que eliminem qualquer discriminação em função do género; a divulgação transparente dos critérios remuneratórios.

Exemplos:

Análise salarial ao nível de diretores/as e quadros superiores a fim de identificar assimetrias entre H e M com funções e avaliações semelhantes, para correção salarial em 2015.

Garantir a introdução de critérios de igualdade e não discriminação nas ferramentas de gestão de competências da empresa, nomeadamente, no People Review e nos planos de sucessão.

Pipeline de talento – dispor de um sistema de mapeamento do talento interno com base no mérito que permite estabelecer para cada colaborador/a um plano de desenvolvimento individual que promova a mobilidade e a progressão meritocrata.

Campanha COMO É ÓBVIO - Comunicar, informar e esclarecer os critérios de pagamento existentes, deixando transparecer o princípio da IG.

Focus no talento feminino presente nos planos de sucessão, com o objetivo de aumentar o número de mulheres nas posições de leadership team e people management.

Dimensão do diálogo social

A participação dos trabalhadores e trabalhadoras e das suas estruturas representativas no domínio da IG é um indicador fundamental para os progressos a este nível nas organizações. Cinco empresas assumiram compromissos nesta dimensão.

Prevê-se que as estruturas representativas dos trabalhadores e trabalhadoras acompanhem a implementação dos Planos de Igualdade de Género; prevê-se a participação de trabalhadores e trabalhadoras através de recolha de sugestões para melhorias relativas à IG que possam desencadear eventuais despistes de anomalias no ambiente de trabalho; prevê-se o ajuste de instrumentos de regulamentação coletiva e de regulamentação interna aos princípios da IG; prevê-se protocolar com as estruturas representativas a construção de guias/documentos de boas práticas de conciliação; prevê-se incluir nos questionários de avaliação do clima social e organizacional questões relativas à IG e à conciliação.

Exemplos:

Incluir o tema da conciliação nas reuniões com as estruturas representativas dos trabalhadores/as, por forma a recolher sugestões de melhoria.

Adotar um mecanismo formal que permita incentivar os/as trabalhadores/as a apresentarem sugestões relativamente à conciliação e proteção na parentalidade.

Consagrar em IRCT direitos/regime mais favorável em matéria de assistência à família, promovendo a conciliação.

Dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho

As questões respeitantes a esta dimensão pretendem analisar a existência de princípios éticos e de normas que assegurem a dignidade e que protejam os/as trabalhadores/as em casos de comportamentos indesejados, manifestados sob forma verbal, não verbal, física, de índole sexual ou outra.

Cinco empresas apresentam medidas nesta dimensão.

Exemplos:

Preparar profissionais do departamento de Segurança e saúde no trabalho, da área de RH e desenvolvimento organizacional sobre os temas “Assédio no local de trabalho” e “Igualdade de género”, através de ações de formação e sensibilização.

Divulgar mecanismos de denúncia de situações de assédio, criando canais específicos de comunicação de situações de incumprimento que violem direitos e deveres dos/das trabalhadores/as.

Informação, comunicação e imagem

Foram 25 as empresas com propostas nesta dimensão.

A preocupação com a linguagem inclusiva, com a neutralidade e não discriminação dos conteúdos comunicacionais, ao nível interno e externo contribui, inequivocamente, para a rutura com os estereótipos e para a afirmação da IG.

Destaque para a elaboração de guias, caderno de normas de comunicação ou orientações para utilização de linguagem inclusiva e imagens neutras; para a redação dos documentos estratégicos com linguagem inclusiva; para divulgação de normas e boas práticas de conciliação e proteção na parentalidade através de meios eletrónicos e newsletters, bem como a organização do Dia ou da Semana da IG.

Exemplos:

Alterar os documentos na Internet, Intranet, Matriz, Manuais, comunicações internas, comunicações de serviço, deliberações de CA, ofícios, cartas para o exterior e outros tipos de comunicação existente, adotando linguagem inclusiva.

Comunicação/partilha de artigos e/ou casos de sucesso sobre mulheres em cargos de topo, nomeadamente através do sharepoint.

Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal

32 empresas assumiram compromissos nesta dimensão. As novas formas de organização do trabalho, a flexibilização na gestão dos tempos e modalidades de trabalho, bem como medidas que permitam a conciliação e não sejam discriminatórias para nenhum dos sexos são determinantes para os progressos da IG no mercado de trabalho.

Medidas como programas de reintegração na empresa após o gozo das licenças para homens e mulheres; o estabelecimento de acordos e/ou protocolos com instituições negociando condições preferenciais para apoio a idosos/as e tarefas domésticas; os protocolos com instituições na área da infância; a flexibilidade e gestão de horários para homens e mulheres com filhos/as; o trabalho a partir de casa são exemplificativos das políticas e práticas de conciliação das empresas do Fórum.

Exemplos:

Dispensa de colaboradores/as do serviço no dia ou na tarde do aniversário.

Proporcionar a possibilidade de sair a partir das 15h, às sextas-feiras, durante os 3 meses de verão.

Protocolos com infantários abertos 24h por dia, bem como protocolos com outros serviços de conveniência para apoio à vida doméstica.

Espaço família – Criar um espaço na intranet no qual será colocada informação relativa a atividades de lazer e artigos relacionados com a família, entre outros.

Proteção da Parentalidade e assistência à família

Foram nove as empresas com medidas nesta área.

Esta é uma dimensão muito ligada à da conciliação, mas focaliza-se em medidas que promovem a natalidade e que tratem trabalhadores e trabalhadoras com iguais direitos e deveres no cuidar. Exemplos de medidas são os planos de reintegração no pós-parto e após as licenças; a criação de grupos de discussão e campanhas sobre parentalidade; os descontos em artigos de bebé; a divulgação das vantagens das licenças partilhadas; as ações/campanhas de incentivo à partilha das referidas licenças.

Exemplos:

Incentivar o gozo da licença parental partilhada por parte do pai, através de elaboração de brochura, distribuída aquando do nascimento, bem como entrevista individualizada.

Iniciativa Pai do Ano – Criar um incentivo ao gozo da licença partilhada com o bónus de 2 dias por cada período de 30 dias consecutivos gozados pelo pai, até ao máximo de 4 dias. Posterior eleição do Pai do Ano e divulgação.

Comunicar com cada futuro/a pai ou mãe e respetivas chefias, relembrando os direitos relacionados com a parentalidade. Implementar, ainda, uma campanha de sensibilização dos direitos de H e M aquando do regresso do gozo das licenças de parentalidade.

27 de março de 2014

