

---

## **FÓRUM EMPRESAS PARA A IGUALDADE**

### **NOTA INTRODUTÓRIA**

---

A adesão ao Fórum Empresas para a Igualdade de Género – o nosso compromisso pressupõe a definição de compromissos de melhoria em matéria de igualdade de Género por cada empresa parceira, vertidos num anexo, que é parte integrante do protocolo de adesão

As referidas medidas/compromissos, deverão dar resposta a necessidades/ problemas encontrados aquando da aplicação do diagnóstico nas empresas, tendo este por base na colocação das questões enquadradas numa das nove dimensões que incorporam os princípios da igualdade de Género nas organizações.

Cada uma destas dimensões assenta num conjunto de indicadores/evidências que permitem à empresa avaliar a sua gestão em matéria de igualdade de género, conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e proteção na maternidade e paternidade.

Para uma melhor interiorização dos conceitos que lhes estão subjacentes apresentamos abaixo as referidas nove dimensões:

.

#### **I.MISSÃO E VALORES DA EMPRESA**

A missão de uma empresa permite, a quem nela trabalha e à sociedade envolvente, conhecer a sua razão de ser e por que valores e princípios se regem, de modo a guiar comportamentos e a definir objetivos. Esta dimensão visa saber se a política da empresa contempla a incorporação do princípio da igualdade de género na sua missão e nos seus valores estratégicos. Pretende-se aferir se a empresa considera a igualdade entre mulheres e homens no seu desenvolvimento organizacional e se essa preocupação se encontra formalmente expressa nos seus documentos. Neste sentido, importa, ainda, verificar a efetivação desta política através da existência de um plano de ação com medidas e metas e se a empresa disponibiliza verbas para a sua concretização.

## **II.RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL**

Com esta dimensão pretende-se conhecer a política de gestão dos recursos humanos da empresa, no que concerne ao recrutamento e seleção de pessoal. Neste sentido, importa saber se os processos de recrutamento e seleção de pessoal assentam no princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, adotando a salvaguarda da utilização da designação M/F nos anúncios de oferta de emprego. É importante verificar se a empresa encoraja a candidatura e a seleção de homens ou de mulheres em profissões onde um dos sexos esteja sub-representado. Por outro lado, há que aferir se, por norma, é considerado o princípio da paridade entre mulheres e homens na constituição das equipas de seleção. Por fim, há que averiguar se a empresa mantém informação, tratada por sexo, relativamente aos processos de recrutamento e seleção desenvolvidos nos últimos anos.

## **III.APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA**

A dimensão aprendizagem ao longo da vida encontra-se aqui considerada em dois domínios: a educação e a formação. Estes são analisados tendo em conta um conjunto de possíveis ações ou medidas, reflexo da importância que a empresa lhes confere. Neste sentido, torna-se premente saber se a empresa contempla, na sua política, a igualdade de acesso de mulheres e homens a oportunidades de educação e formação. Procura-se, também, aferir se a empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens quando elabora os seus planos de formação, e se estes incorporam módulos relacionados com esta temática. Do mesmo modo, importa verificar se é facultada aos trabalhadores e às trabalhadoras a possibilidade de interromperem a carreira para estudos ou formação, bem como para a participação em processos considerados de aprendizagem ao longo da vida. As questões seguintes pretendem, ainda, averiguar se a empresa garante o acesso de ambos os sexos ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei e se privilegia a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que se encontrem sub-representados/as.

## **IV.REMUNERAÇÕES E GESTÃO DA CARREIRA**

A igualdade entre homens e mulheres na esfera profissional deve ser uma constante nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente, a nível da remuneração e dos processos de gestão da carreira. O objetivo desta dimensão é o de avaliar se a empresa contempla a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens na sua política de remunerações, promoções e progressão na carreira. A igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor

igual, sem discriminação em função do sexo, a existência de critérios de promoção e progressão na carreira que garantam a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados, bem como a possibilidade de uma gestão da carreira igualitária para homens e mulheres são questões aqui contempladas.

## **V. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORASE/OU SUAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS**

O diálogo social e a participação de trabalhadores e trabalhadoras na vida das organizações estão contemplados a vários níveis na legislação do trabalho, enquanto referencial de democratização e cidadania, no pressuposto de que, através dessa participação e diálogo, as empresas mobilizam vontades para alcançar os objetivos da modernização e da competitividade, atendendo também aos interesses e necessidades de quem nelas exerce a sua atividade profissional. Através desta dimensão apreender-se-á o modo de relacionamento da empresa com os trabalhadores e as trabalhadoras e suas organizações, de forma a apurar em que medida são chamados/as a participar no quotidiano da empresa e de que modo o diálogo social é parte integrante da cultura organizacional. O fomento, pela empresa, do diálogo social e da participação dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como das suas estruturas representativas, no domínio da igualdade de género, da conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e na proteção da maternidade e da paternidade reveste-se de um valor acrescentado para a prática empresarial ao nível da capacidade de integração e motivação dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras.

## **VI.DEVER DE RESPEITO PELA DIGNIDADE DE MULHERES E DE HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO**

O dever de respeito por mulheres e homens no local de trabalho é garantido através de atitudes e comportamentos que não ponham em causa a dignidade de cada trabalhador e trabalhadora. As questões respeitantes a esta dimensão pretendem analisar a existência de princípios éticos e de normas que assegurem essa dignidade e que protejam os/as trabalhadores/as em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob forma verbal, não-verbal, física, de índole sexual ou outra. Há, então, que atestar a existência de mecanismos formais para apresentação de queixa em casos de assédio ou discriminação em função do sexo e para a reparação de danos decorrentes da violação do respeito da dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.

## **VII. INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM**

As questões relativas a esta dimensão têm como objetivo conhecer os procedimentos da empresa em matéria de igualdade de género, no que concerne aos conteúdos comunicacionais transmitidos interna e externamente, bem como à existência e tratamento de dados estatísticos e de outra informação. É pertinente saber se a empresa utiliza uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos. Entende-se por linguagem neutra a utilização de terminologia e formas gramaticais sem impacto diferencial sobre mulheres e homens.

A comunicação não discriminatória aponta para o uso de linguagem e imagens não reprodutoras de estereótipos de género, entendendo-se estes como ideias preconcebidas sobre o que mulheres e homens são, pensam ou agem, com base em diferenças socialmente construídas. As questões subsequentes pretendem, igualmente, verificar a existência e divulgação na empresa, de informação relativa a direitos e deveres dos/as trabalhadores/as. Do mesmo modo, importa saber se a empresa procede ao tratamento de dados e informação geral, de forma desagregada, por sexo

## **VIII CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL**

### **8.1 NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

As modalidades flexíveis de organização do trabalho constituem um dos indicadores mais importantes de conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar. Entendendo o tempo e o modo de organizar o trabalho no cumprimento dos limites legais máximos diários e semanais como elementos reguladores do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal, este grupo de questões visa saber de que forma a empresa os considera e atende às necessidades dos seus recursos humanos. Procura-se verificar se a empresa concede a trabalhadores/as modalidades flexíveis de organização do trabalho, designadamente trabalho a partir de casa, teletrabalho ou trabalho baseado na consecução de objetivos. Importará, também, conhecer as possibilidades concedidas pela empresa para se atender a solicitações pessoais e familiares. É, ainda, necessário verificar a existência de modalidades de trabalho em horário compactado num número reduzido de dias por semana (inferior a 5 dias), ou ocorrência de alguma norma de adequação do horário de trabalho por turnos às necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as. Esta dimensão visa ainda captar a existência de modalidades de trabalho a tempo parcial ou de partilha do posto de trabalho consagrados na lei, ou para além dela.

## 8. 2 BENEFÍCIOS DIRECTOS A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal pode ser alcançada através de políticas promovidas pela empresa, dirigidas diretamente a trabalhadores e trabalhadoras ou aos/às seus/suas familiares. Procura-se, com esta dimensão, captar a existência dos diversos tipos de medidas que, enquanto benefícios diretos, contribuam para essa conciliação e para o bem-estar de quem trabalha na empresa. Designadamente, pretende-se identificar medidas destinadas ao equilíbrio trabalho-família-vida pessoal de quem viva situações familiares especiais, como sejam as famílias monoparentais, com filhos/as portadores/as de deficiência ou com doenças crónicas, com netos/as filhos/as de mães adolescentes, entre outros casos. Pretende-se também identificar medidas que consagrem a concessão de períodos de tempo de assistência a familiares – ascendentes, descendentes ou cônjuges – para além do instituído por lei. Este ponto visa, igualmente, inventariar a existência de serviços, atividades ou outros benefícios promotores de saúde e bem-estar, de serviços de proximidade protocolados e, ainda, de sistemas para a reintegração na vida ativa de trabalhadores e trabalhadoras que dela tenham estado afastado/as.

## 8. 3 BENEFÍCIOS DIRECTOS A FAMILIARES DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS

Entre as medidas que promovem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, contam-se aquelas que são dirigidas diretamente a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras – crianças, pessoas idosas ou outras em situação de dependência – a quem se tem o dever de prestar apoio e cuidados, podendo ou não ser coabitantes do agregado familiar. Este ponto visa recolher informação sobre benefícios diretos proporcionados pela empresa a esses/as familiares. Inscrevem-se aqui as infraestruturas próprias de acolhimento e prestação de cuidados, como o apoio de carácter permanente ou pontual e a criação de protocolos com estabelecimentos especializados na prestação de serviços a crianças, pessoas idosas ou com deficiência. Uma outra modalidade pode contemplar o apoio financeiro para pagamento de despesas com a aquisição desses serviços ou com a educação de crianças e jovens em idade escolar. Esses benefícios contemplam ainda instalações próprias no domínio dos cuidados de saúde, extensivos ao agregado familiar ou planos de saúde inclusivos de familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras. São também aqui considerados os serviços de informação criados pela empresa para divulgar recursos existentes na sua área geográfica e/ou da residência de trabalhadores e trabalhadoras que sejam facilitadores da conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar.

## **IX PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA**

A proteção da maternidade e da paternidade e o direito de assistência à família são condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre vida profissional e vida familiar. Para além dos mecanismos legalmente consagrados, é importante assegurar que as culturas organizacionais tenham incorporados valores que não impeçam o uso desses direitos e que as políticas da empresa contemplem incentivos de várias ordens, dirigidos aos pais e às mães, bem como a quem tenha familiares ao seu cuidado. Esta dimensão pretende verificar se a empresa, a exemplo do que a lei institui, encara, de igual modo, o exercício de direitos de maternidade e paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores. Pretende, igualmente, constatar a existência de benefícios por maternidade ou paternidade, por adoção ou pelo acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência, para além do previsto na legislação, tanto a nível monetário como no período de duração das licenças. Está também aqui contemplado o incentivo ao gozo dos 15 dias de licença parental, remunerados pela Segurança Social. Uma outra medida a identificar reporta à política de contratação de trabalhadores/as em regime temporário, substitutos/as dos pais e das mães que estejam a usufruir de períodos de licença por paternidade, maternidade ou adoção