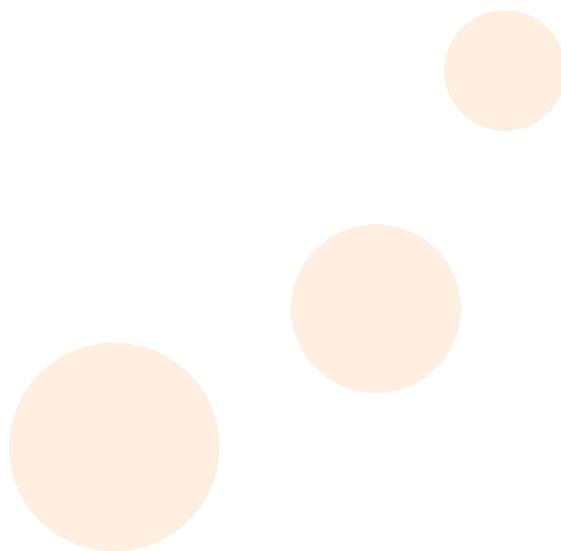


**> REFERENCIAL
DE FORMAÇÃO
EM IGUALDADE DE GÉNERO
PARA CONSULTORES/AS
E AUDITORES/AS**





> **REFERENCIAL
DE FORMAÇÃO
EM IGUALDADE DE GÉNERO
PARA CONSULTORES/AS
E AUDITORES/AS**



FICHA TÉCNICA

TÍTULO “REFERENCIAL DE FORMAÇÃO EM IGUALDADE DE GÉNERO PARA CONSULTORES/AS E AUDITORES/AS”

AUTORIA No âmbito da Parceria de Desenvolvimento do Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas:

- . Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) - COORDENAÇÃO
- . Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE)
- . Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS)
- . Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE)
- . Rádio e Televisão de Portugal, S.A. (RTP)

DESIGN GRÁFICO Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE)
Nali Pontes

EXECUÇÃO GRÁFICA COLPRINTER - Indústria Gráfica, Lda

TIRAGEM 2 500 exemplares

ISBN 978-972-8399-27-6

DEPÓSITO LEGAL 282153/08

LISBOA, SETEMBRO DE 2008

O conteúdo desta publicação pode ser reproduzida no todo ou em parte, com citação da fonte.

Distribuição gratuita

Pedidos à Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

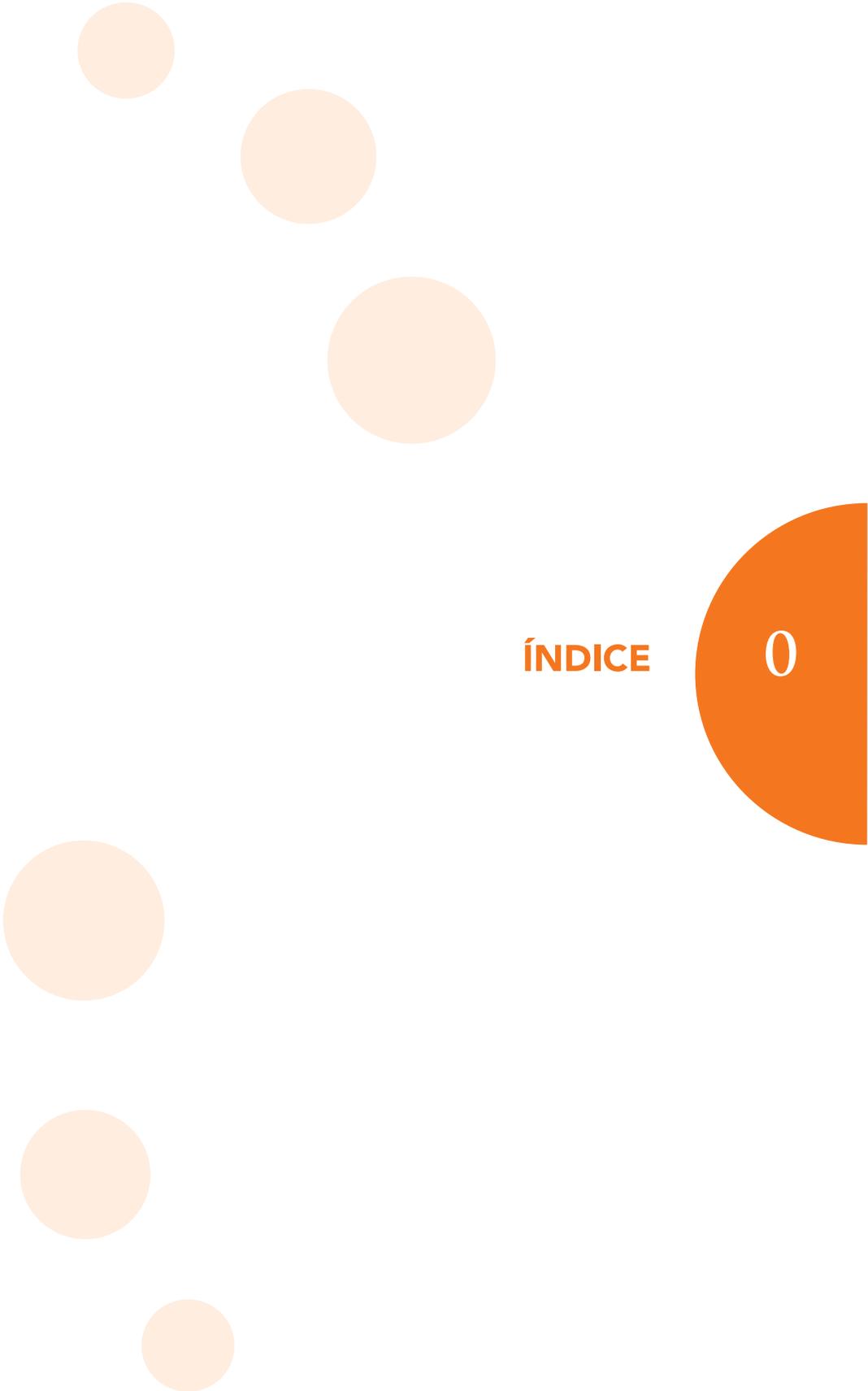
Rua do Viriato 7, 1º, 2º e 3º | 1050 - 233 LISBOA

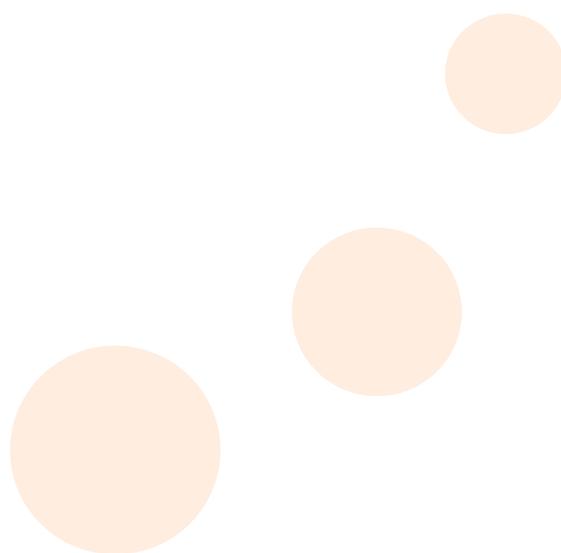
tel. 21 780 37 00 | fax. 21 796 03 32

e-mail. cite@cite.gov.pt | www.cite.gov.pt

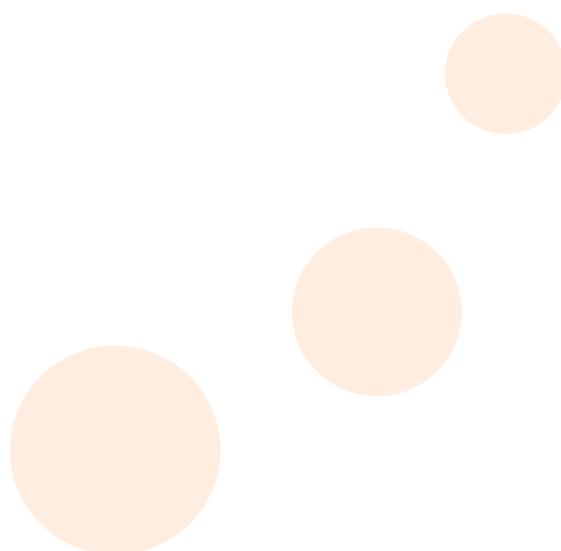
ÍNDICE

0





APRESENTAÇÃO	11
I ENQUADRAMENTO	13
II FINALIDADE	17
III REFERENCIAL DE FORMAÇÃO	21
3.1 Perfil visado	23
3.2 Itinerário pedagógico	24
3.3 Desenvolvimento das Componentes de Formação	25
3.3.1 BLOCO A - Componente de Formação de Base em Igualdade de Género	25
■ Objectivos	25
■ Síntese dos Conteúdos	26
I Conhecer a realidade da situação dos homens e das mulheres no mercado de trabalho	26
II Reflectir sobre a realidade e falar do mesmo	26
III Intervir para a mudança	26
■ Metodologia	27
3.3.2 BLOCO B - Componente de Formação Específica em <i>Mainstreaming</i> da Igualdade de Género nas Empresas	28
■ Objectivos	28
■ Síntese dos Conteúdos	28
I A Igualdade de género no quadro da Responsabilidade Social	28
II Em que consiste uma política de Igualdade de Género	28
III Implementar uma política de Igualdade de Género nas empresas	28
IV Diagnóstico da situação da empresa no que respeita à Igualdade de Género	29
V O Plano para a Igualdade de Género	29
■ Metodologia	29
IV DOCUMENTOS DE APOIO	31
BLOCO A - Formação de Base em Igualdade de Género	33
BLOCO B - Formação Específica em <i>Mainstreaming</i> da Igualdade de Género nas Empresas	61
V EXEMPLOS DE APLICAÇÃO DA FORMAÇÃO NAS ACÇÕES PILOTO	99
5.1 Programa de Formação	101
5.2 Desenvolvimento das Sessões de Formação (em suporte CD)	104
5.3 Fichas de Actividade	104
VI BIBLIOGRAFIA E RECURSOS TÉCNICO-PEDAGÓGICOS	117



APRESENTAÇÃO

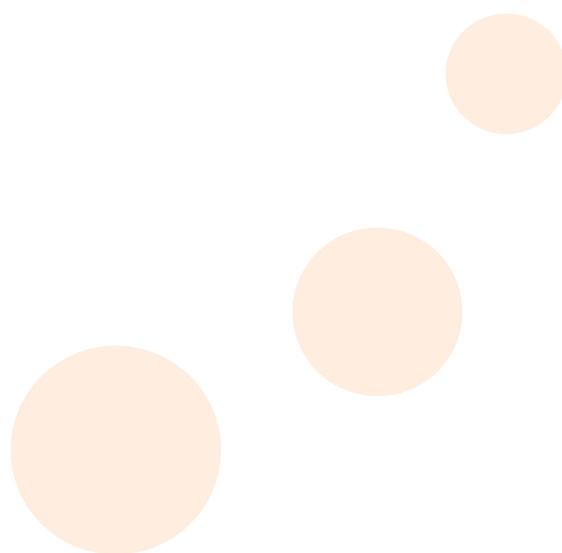
O REFERENCIAL DE FORMAÇÃO EM IGUALDADE DE GÉNERO PARA CONSULTORES/AS E AUDITORES/AS constitui um instrumento de trabalho que visa dotar consultores/as e auditores/as com novas competências em igualdade entre mulheres e homens, por forma a integrarem a perspectiva da igualdade de género na sua actividade no âmbito da responsabilidade social das empresas.

O presente instrumento, após uma breve leitura de alguns indicadores de género no mercado de trabalho, apresenta o Referencial de Formação que inclui a definição do perfil visado, o itinerário pedagógico e o desenvolvimento das componentes de formação.

O itinerário formativo está estruturado em torno de duas componentes de formação:

- **BLOCO A - A Formação de Base em Igualdade de Género** centrada na aquisição de competências-chave em igualdade de género;
- **BLOCO B - A Formação Específica de *Mainstreaming* da Igualdade de Género nas Empresas** que visa o aprofundamento de competências inerentes à elaboração de planos para a igualdade nas empresas.

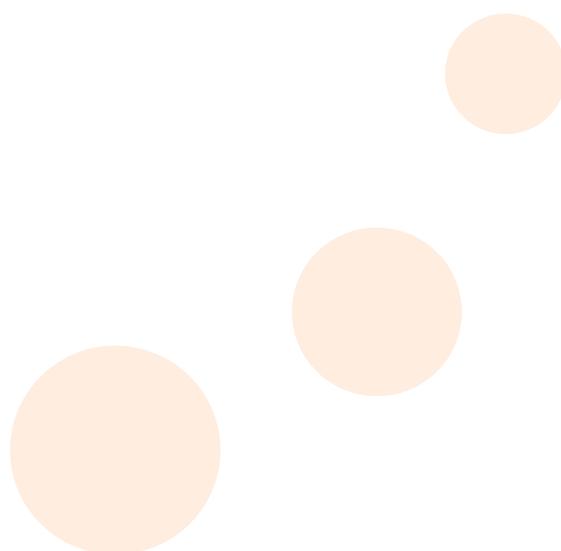
Para cada componente de formação são definidos os objectivos, a síntese de conteúdos e a metodologia considerada mais adequada. Este referencial disponibiliza, ainda, para alguns dos conteúdos apresentados, textos de apoio que visam orientar e apoiar o processo formativo de participantes, e os documentos relativos à experimentação deste referencial em duas acções piloto, contribuindo, assim, para o reforço das competências sociais e profissionais de consultores/as e auditores/as com vista a uma intervenção técnica qualificada e adequada ao perfil das empresas.



ENQUADRAMENTO

I





O referencial de formação em igualdade de género para consultores/as e auditores /as é um produto formativo desenvolvido no contexto do Projecto EQUAL “Diálogo Social e Igualdade nas Empresas”.

O Projecto teve como objectivo central promover a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a protecção da maternidade e da paternidade criando, com as empresas e para as empresas, instrumentos e soluções para uma política de igualdade de género nas organizações empresariais.

Neste sentido foi elaborado no âmbito do Projecto o **GUIA DE AUTO-AVALIAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS** que constitui um instrumento de trabalho que permite às empresas realizar o diagnóstico das suas políticas e práticas com vista a delinear uma estratégia de intervenção para a concretização efectiva da igualdade entre mulheres e homens.

O presente referencial de formação foi elaborado a fim de permitir o desenvolvimento de novas competências de profissionais, consultores/as e auditores/as, e de novos recursos necessários em igualdade de género, no sentido de dar resposta às exigências da implementação de planos para a igualdade de género nas empresas.

O mercado de trabalho é, hoje em dia, atravessado por intensas dinâmicas de mudança com origem numa sociedade marcada por diferentes contextos organizacionais atípicos, transformações significativas nas relações de género, novos padrões de relacionamento familiar, novas formas de trabalho e emprego mas, invariavelmente, marcada pela persistência de elevada assimetria dos indicadores de género.

Neste sentido, para promover a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho torna-se necessário entender os fluxos de mudança da sociedade portuguesa que caracterizam a envolvente externa das empresas e conduzir uma intervenção integrada e coerente de modo a garantir o seu desenvolvimento sustentável.

Assim, através de uma breve análise de alguns indicadores de género relativos à situação de homens e mulheres no mercado de trabalho, podemos verificar que a sociedade portuguesa apresenta as seguintes características¹:

- a taxa de emprego feminina é consideravelmente elevada e as mulheres com crianças pequenas tendem a trabalhar a tempo inteiro, em proporções muito superiores (66,5%) às de qualquer outro país da Europa dos quinze;
- a inserção das mulheres no mercado de trabalho continua a registar significativas desigualdades de género que resultam da segregação horizontal e vertical entre mulheres e homens. Homens e mulheres concentram-se em profissões diferentes, sendo muitos grupos profissionais fortemente masculinizados ou feminizados. E se o trabalho profissional feminino adquiriu um peso muito significativo na sociedade, o seu estatuto

social continua, em geral, a não estar em igualdade com o do trabalho profissional masculino, pois as ocupações profissionais onde as mulheres têm maior preponderância aparecem concentradas num leque de profissões associadas a actividades que ao longo do tempo foram desempenhadas por elas na esfera doméstica;

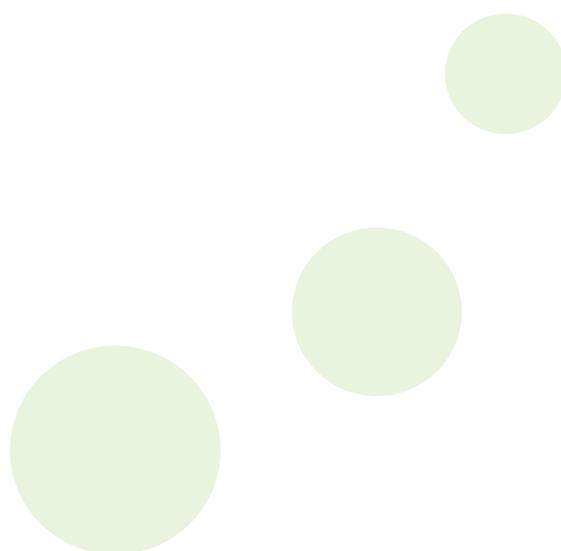
- são poucas as mulheres, mesmo nos sectores onde a sua presença prevalece, que preenchem os lugares de topo das hierarquias profissionais. Na verdade a população activa feminina apresenta um menor índice de progressão na carreira, menos possibilidades de acesso à formação profissional e tende a auferir remuneração inferior às dos homens;
- insuficiente oferta de equipamentos e serviços sociais, com qualidade e a preços acessíveis, de apoio às famílias – tanto na área da infância como da dependência na idade adulta - gerando necessidades e dificuldades acrescidas de conciliação do trabalho e da vida familiar;
- curta duração da licença por paternidade (5 dias) e da licença parental paga (15 dias, se gozados pelo pai) por relação à duração da licença por maternidade (120 dias pagos a 100% ou 150 dias pagos a 80%); apesar de, de acordo com a lei, esta poder ser partilhada pela mãe e pelo pai, trata-se de uma situação ainda pouco frequente, o que afasta os homens pais da possibilidade de acompanharem os/as filhos/as durante os seus primeiros meses de vida;
- no quadro familiar, a participação do homem nas tarefas domésticas e no cuidado às crianças e outras pessoas em situação de dependência é significativamente diminuta, sendo a grande parte destas tarefas asseguradas pelas mulheres;
- as dificuldades de conciliação entre trabalho e família tendem a reflectir-se na maior dificuldade de progressão profissional por parte das mulheres, já que o modelo ideal-tipo de profissional competente, prevalente na maioria das culturas organizacionais, continua a ser a do individuo do sexo masculino sem responsabilidades familiares que façam perigar a sua disponibilidade quase total para o exercício da sua profissão;
- não obstante, os homens são igualmente discriminados no interior do mercado de trabalho quando procuram participar na organização das suas vidas familiares. Não é bem encarado, no seio das culturas organizacionais, que os homens assegurem responsabilidades familiares nos moldes em que geralmente se espera que as mulheres o façam, nomeadamente enquanto uma primeira prioridade nas suas obrigações familiares. Os homens podem ser estigmatizados nos seus locais de trabalho caso pretendam colocar responsabilidades familiares à frente da actividade profissional.

De facto, com a participação crescente das mulheres no mercado de trabalho e consequente impacto ao nível do desenvolvimento social e humano, tornou-se indispensável à sustentabilidade desse desenvolvimento promover a igualdade de género como política transversal com e pela participação activa das empresas tendo em vista a implementação do princípio da igualdade de género no acesso ao emprego, na progressão na carreira e no acesso a lugares de decisão.



FINALIDADE

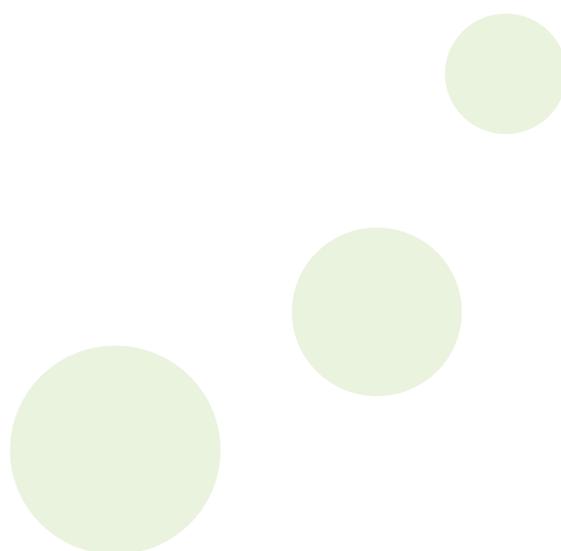
II



O Referencial de Formação em Igualdade de Género para Consultores/as e Auditores/as tem como objectivo contribuir para a aquisição de novas competências pessoais e profissionais no domínio da igualdade de género por parte de consultores/as e auditores/as, por forma a que estes/as, no exercício da sua actividade junto das empresas sejam facilitadores/as de uma cultura empresarial que incorpore a igualdade de género nas suas políticas, procedimentos e práticas.

Este referencial de formação, sendo um instrumento de apoio ao desenvolvimento de novas competências em igualdade de género, visa criar condições para a implementação de práticas profissionais de consultores/as e auditores/as inovadoras, inscritas no âmbito da responsabilidade social das empresas.

Ao contribuir para intervenções técnicas mais qualificadas e adequadas, o presente referencial poderá constituir-se como um meio de promover mudanças de atitudes e comportamentos de actores sócio-económicos, nomeadamente as empresas, no sentido da prevenção e da eliminação das desigualdades de género no acesso ao emprego, na progressão profissional e no local de trabalho.

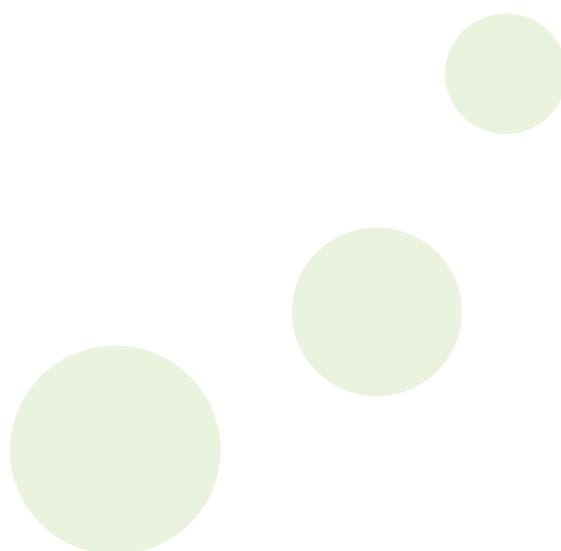


The page features decorative elements consisting of several circles in two shades of green. In the top-left area, there are three circles of increasing size from top-left to bottom-right. In the bottom-left area, there are three circles of decreasing size from top-left to bottom-right. The text 'REFERENCIAL DE FORMAÇÃO' is centered horizontally in the middle of the page.

REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

A large, solid green semi-circle is positioned on the right side of the page, partially overlapping the text 'III'.

III



3.1 PERFIL VISADO

O Referencial de Formação parte das competências profissionais de consultores/as visando o reforço e o aprofundamento de competências inerentes à capacidade para a realização de auditorias sociais² integrando a perspectiva da igualdade de género na análise do contexto empresarial com vista à implementação de uma política da igualdade entre mulheres e homens nas empresas.

No final da formação consultores/as e auditores/as deverão ter adquirido as seguintes competências específicas:

COMPETÊNCIAS	DEFINIÇÃO
AUDITORIA DE GÉNERO³	<ul style="list-style-type: none">■ Capacidade para realizar auditorias sociais que integrem a perspectiva da igualdade de género.■ Capacidade para realizar uma avaliação sistemática da gestão em matéria de igualdade de género e não discriminação; protecção da maternidade e da paternidade; conciliação da vida profissional e vida familiar e pessoal; dos procedimentos e operações da organização, a fim de determinar o grau de observância de critérios no domínio da igualdade de género e emitir um parecer.
CONHECIMENTOS DE ESPECIALIDADE EM IGUALDADE DE GÉNERO: MAINSTREAMING DA IGUALDADE DE GÉNERO E DIREITO DA IGUALDADE DE GÉNERO	<ul style="list-style-type: none">■ Capacidade para determinar as políticas e medidas de gestão e de recursos humanos mais adequadas à concretização da real igualdade entre mulheres e homens na empresa.■ Capacidade para reconhecer e fazer uso do direito da igualdade de género como um instrumento para o equilíbrio do poder entre mulheres e homens na empresa.
ATITUDE PEDAGÓGICA	<ul style="list-style-type: none">■ Capacidade para transmitir uma ética profissional que considera, valoriza e trata os comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres e homens de igual forma.
CAPACIDADE DE ANÁLISE	<ul style="list-style-type: none">■ Capacidade para identificar, seleccionar e interpretar as políticas e mecanismos de gestão e de recursos humanos que reproduzem a desigualdade entre mulheres e homens na empresa.

² Auditoria social é a avaliação sistemática do impacto de uma organização em relação aos seus padrões ou expectativas. (Fonte: Comissão Europeia, 2001). É avaliado, entre outros, o cumprimento de normas internacionais, nomeadamente as que dizem respeito às condições de trabalho (remuneração, liberdade sindical, não discriminação, saúde e segurança).

Apesar de actualmente ser um processo voluntário, existem fortes possibilidades que se torne obrigatório no futuro. www.portoalegre.rs.gov.br/smgf/default.php?regigual18&p_secaoigual26

³ Auditoria de género é um instrumento e um processo baseado numa metodologia participativa. Ela promove, na prática e com eficácia, a aprendizagem organizacional sobre o *mainstreaming* da igualdade de género.

A auditoria de género:

- Considera se as práticas internas e os sistemas de apoio relacionados com a perspectiva do género são eficazes, se reforçam mutuamente e se estão a ser seguidos;
- Monitoriza e avalia os progressos realizados no que se refere à perspectiva de igualdade de género;
- Estabelece uma base de actuação;
- Identifica lacunas e desafios críticos e recomenda maneiras de enfrentá-los e sugere novas e mais eficazes estratégias;
- Reconhece as boas práticas de igualdade entre mulheres e homens.

A auditoria de género tem em conta dados objectivos e percepções sobre a realização da igualdade entre mulheres e homens numa organização.

ILO, *A Manual for Gender Audit Facilitators – The ILO Participatory Gender Audit Methodology*, Genève, 2007, p. 11 (tradução livre)

E deverão estar aptos/as a realizar as seguintes actividades principais:

- Apoiar a organização num processo de reflexão no âmbito da igualdade de género, sensibilizando para as vantagens da implementação de uma política de igualdade de género transversal à organização;
- Apoiar a organização na identificação de oportunidades de melhoria, através da disponibilização ou aplicação de ferramentas de diagnóstico como o Guia de Auto-avaliação da Igualdade de Género nas Empresas;
- Organizar as oportunidades de melhoria num Plano para a igualdade de género na organização;
- Assessorar a organização na identificação da melhor forma de criar e de otimizar competências internas no domínio da igualdade de género;
- Recomendar metodologias e instrumentos que permitam ir ao encontro das oportunidades de melhoria (acções de formação, consultoria especializada, acções positivas, soluções inovadoras, entre outras).

3.2 ITINERÁRIO PEDAGÓGICO

O Referencial de Formação em Igualdade de Género para Consultores/as e Auditores/as encontra-se organizado em 2 componentes de formação - **BLOCO A - Formação de Base em Igualdade de Género** (7 horas) e **BLOCO B - Formação Específica em *Mainstreaming* da Igualdade de Género nas Empresas** (14 horas)-, permitindo aos/às participantes reforçar as suas competências de consultoria integrando a perspectiva da igualdade de género com vista à construção de um plano de acção que concorra para a promoção da igualdade entre homens e mulheres na empresa.

O itinerário de formação inicia-se com a componente de **Formação de Base em Igualdade de Género** uma vez que é fundamental incorporar uma ética profissional com vista à prática da igualdade e fornecer aos/às participantes instrumentos conceptuais e informação actualizada sobre a temática que lhes permita compreender o fundamento dos estereótipos e o determinismo dos papéis sociais de género, ou seja, a desigualdade e a discriminação entre homens e mulheres nas várias esferas da organização social.

A componente de **Formação Específica em *Mainstreaming* da Igualdade de Género nas Empresas**, com um carácter mais prático, permitirá aos/às participantes, através de instrumentos e metodologias de análise e experimentação, a aquisição de conhecimentos, competências e atitudes que contribuem para integrar a perspectiva da igualdade de género em todas as políticas, procedimentos e práticas das empresas.

3.3 DESENVOLVIMENTO DAS COMPONENTES DE FORMAÇÃO

3.3.1 BLOCO A - COMPONENTE DE FORMAÇÃO DE SENSIBILIZAÇÃO EM IGUALDADE DE GÉNERO⁴

■ OBJECTIVOS

- 1 Aprender a olhar e a ver a desigualdade e a discriminação entre homens e mulheres nas várias esferas da organização social**
 - Caracterizar e comparar a situação da participação de homens e mulheres no mercado de trabalho, na família e na tomada de decisão

- 2 Entender as razões da desigualdade de género**
 - Explicitar os conceitos de sexo e género, igualdade, diferença e desigualdade; papéis sociais de género, trabalho produtivo e trabalho reprodutivo; diversidade e discriminação; discriminação directa e indirecta
 - Evidenciar os paradoxos: a igualdade na lei, a desigualdade de facto e a relativa indiferença das pessoas e das instituições
 - Compreender a desadequação da predominância conceptual do masculino face à modernidade e à normatividade jurídica que preconizam a igualdade de género

- 3 Usar o direito da igualdade de género como um instrumento para o equilíbrio de poder entre mulheres e homens na organização social**
 - Identificar direitos, dificuldades e necessidades a nível da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar
 - Identificar novas formas de organização do trabalho e da sociedade favoráveis ao equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar

- 4 Encorajar a utilização de uma linguagem que respeite a igual visibilidade e a igual dignidade de homens e de mulheres**

⁴ Adaptado de Cunha Rêgo, Maria do Céu (2004) Referencial de formação pedagógica contínua de formadores/as 'Para uma cidadania activa: a igualdade de homens e mulheres'. Lisboa: IEFP, Centro Nacional de Formação de Formadores

■ SÍNTESE DOS CONTEÚDOS

DOCUMENTOS DE APOIO

I CONHECER A REALIDADE DA SITUAÇÃO DOS HOMENS E DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

- 1 A actividade laboral e a vida familiar
 - As profissões das mulheres e dos homens
 - A segregação horizontal, vertical e sectorial do mercado de trabalho
 - Trabalho igual e trabalho de valor igual
 - O trabalho não pago
 - Os usos do tempo pelos homens e pelas mulheres
 - O valor e o rendimento de todo o trabalho de produção e de reprodução, de homens e de mulheres
- 2 Os desequilíbrios nos processos de tomada de decisão na esfera pública e na esfera privada

cfr “Mulheres e Homens – Trabalho, Emprego e Vida Familiar. Alguns indicadores/ 2007”⁵

II REFLECTIR SOBRE A REALIDADE E FALAR DO MESMO

- 1 O natural e o cultural (conceitos de sexo e género)
- 2 Os papéis sociais desiguais em função do sexo (conceitos de igualdade, desigualdade, diferença, papéis sociais de género)
- 3 A normatividade social
- 4 O masculino como universal neutro

AII-1 “A definição no dicionário de ‘homem’ e de ‘mulher’”⁶

AII-2 “Razões da conformação generalizada com a persistência da desigualdade apesar da lei”⁷

AII-3 “Papéis sociais de género, trabalho produtivo e trabalho reprodutivo”

III INTERVIR PARA A MUDANÇA

- 1 O Direito como motor da igualdade
A legislação internacional, comunitária e nacional
- 2 Cidadania e igualdade de género
A tarefa e a missão de dessegregar o mercado de trabalho: a cidadania individual e a cidadania organizacional como factores de mudança

AIII-1 “A importância do direito comunitário e internacional na promoção da igualdade entre os homens e as mulheres no trabalho e no emprego”

⁵ Folheto desdobrável “Mulheres e Homens – Trabalho, Emprego e Vida Familiar. Alguns indicadores/2007”, CITE, 2007 (também disponível em www.cite.gov.pt)

⁶ Retirado de Cunha Rêgo, Maria do Céu (2004) Referencial de formação pedagógica contínua de formadores/as ‘Para uma cidadania activa: a igualdade de homens e mulheres’. Lisboa: IEFPP, Centro Nacional de Formação de Formadores, p.71; e de Referencial de formação Cidadania e Diversidade Cultural nas Práticas Profissionais, Produto do Projecto EQUAL “Migrações e Desenvolvimento”, 2005, p.118

⁷ Retirado de Cunha Rêgo, Maria do Céu (2004) Referencial de formação pedagógica contínua de formadores/as ‘Para uma cidadania activa: a igualdade de homens e mulheres’. Lisboa: IEFPP, Centro Nacional de Formação de Formadores, p.77

3 Instrumentos e estratégias

- Plano Nacional para a Igualdade (PNI)
- Plano Nacional de Emprego (PNE)
- Quadro de Referência Estratégica Nacional (QREN) e o Programa Operacional do Potencial Humano (POPH)
- Os Planos para a Igualdade nas organizações
- *Mainstreaming* em igualdade de género e acções positivas

4 Os mecanismos para a igualdade

- 4.1 A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)
- 4.2 A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

AIII-2 “A resposta às questões da Igualdade de Género pelo Direito Português”

cfr Bibliografia

■ METODOLOGIA⁸

Esta componente de formação é dirigida às atitudes e aos comportamentos influenciados pelos estereótipos de género, devendo:

- 1 A formação incluir factos, números e indicadores da situação económica e social das mulheres e dos homens;
- 2 A formação em igualdade incentivar os/as participantes à auto-reflexão, auto-conhecimento e exploração da identidade individual e social, nomeadamente em relação ao género;
- 3 O/A formador/a criar as condições necessárias para uma reflexão crítica sobre os papéis de género e estereótipos;
- 4 Serem tidos em conta a experiência de vida, conhecimentos e experiência profissional dos/as participantes relacionados com a igualdade de género;
- 5 O/A formador/a dar aos/às participantes a oportunidade de partilharem experiências relativas aos papéis de género e estereótipos;
- 6 O/A formador/a ou facilitador/a não questionar os conhecimentos e experiências dos/as participantes, antes ilustra outras situações ou condições em que os/as participantes têm direitos e obrigações em termos de igualdade de género;
- 7 Os/as formadores/as ou facilitadores/as utilizarem métodos activos (resolução de problemas e experimentação, estudos de caso, jogos e simulações, grupos de discussão e debates) para garantir a motivação e o empenho individual dos/as participantes;
- 8 Os materiais de formação apoiarem os/as participantes no processo de aprendizagem da forma mais eficaz e abrangente possível;
- 9 Durante a formação recorrer a uma linguagem não discriminatória e inclusiva, também com vista a mudar os hábitos do público-alvo neste domínio.

⁸ Adaptado de Agindo para a Igualdade – Padrões de Qualidade para a Formação em Igualdade de Género e Diversidade na UE, Produto transnacional (Alemanha, Austria, Eslováquia, Polónia e Portugal) do Projecto EQUAL “Diálogo Social e Igualdade nas Empresas”, 2007.

3.3.2 BLOCO B - COMPONENTE DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA EM MAINSTREAMING DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS

■ OBJECTIVOS

- 1 Enquadrar a Igualdade de Género como uma dimensão da Responsabilidade Social, perspectivando o seu tratamento nesse âmbito
- 2 Desenvolver competências ao nível da implementação de uma política de Igualdade de Género no universo das empresas
- 3 Reconhecer a importância da utilização de uma linguagem inclusiva
- 4 Compreender a importância do instrumento Plano para a igualdade de género e saber como elaborar e implementar um plano
- 5 Saber distinguir boas práticas em matéria de igualdade de género do cumprimento do normativo legal
- 6 Desenvolver competências de diagnóstico da igualdade de género
- 7 Saber caracterizar as dimensões da igualdade de género e como se articulam entre si
- 8 Saber interpretar e reflectir sobre os resultados do diagnóstico e propor medidas de acção

■ SÍNTESE DOS CONTEÚDOS

	DOCUMENTOS DE APOIO
<p>I A IGUALDADE DE GÉNERO NO QUADRO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL</p> <p>1 A Responsabilidade Social, enquadramento e conceitos 2 Dimensões da Responsabilidade Social 2.1 A igualdade de género enquanto dimensão da Responsabilidade Social 2.2 Benefícios da promoção da igualdade de género para a organização</p>	<p>BI-1 "Responsabilidade Social, enquadramento e conceitos" BI-2 "A igualdade de género no quadro da Responsabilidade Social"</p>
<p>II EM QUE CONSISTE UMA POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO</p> <p>1 Dimensões de igualdade de género nas empresas 2 Alguns exemplos de boas práticas</p>	<p>BII-1 "Políticas da igualdade de género nas empresas. Algumas práticas"</p>
<p>III IMPLEMENTAR UMA POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS</p> <p>1 Como se integra a política de igualdade de género com as restantes políticas da empresa 2 Como se implementa uma política de igualdade de género nas empresas 2.1 As partes interessadas, internas e externas, da organização a envolver na política e práticas da igualdade de género 2.2 Estratégias de envolvimento</p>	<p>BIII-1 "Definir e implementar uma política de igualdade de género. As partes interessadas e estratégias de envolvimento." BIII-2 "Políticas para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar" BIII-3 "Políticas para a redução da desigualdade salarial e da segregação profissional" BIII-4 "Implementação de medidas para a igualdade de género – 10 princípios básicos"</p>

IV DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DA EMPRESA NO QUE RESPEITA À IGUALDADE DE GÉNERO

- 1 Como diagnosticar a situação da empresa face à igualdade de género, identificando o que faz parte da lei e o que são exemplos de boas práticas
 - 1.1 Missão e valores da empresa
 - 1.2 Recrutamento e selecção de pessoal
 - 1.3 Aprendizagem ao longo da vida
 - 1.4 Remunerações e gestão de carreira
 - 1.5 Diálogo Social e participação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou suas organizações representativas
 - 1.6 Dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho
 - 1.7 Informação, comunicação e imagem
 - 1.8 Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
 - 1.9 Protecção da maternidade e paternidade e assistência à família
- 2 A utilização do Guia de Auto-avaliação da Igualdade de Género nas Empresas – análise dos resultados do diagnóstico e seu reporte
- 3 Análise de estudos de caso

V O PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

- 1 Em que consiste um Plano para a igualdade de género
- 2 O Plano para a igualdade de género como instrumento de compromisso das empresas para com a igualdade
- 3 Elaboração do Plano para a igualdade de género, com o estabelecimento das medidas de combate à desigualdade decorrentes do diagnóstico, definição de responsáveis e calendarização
- 4 Acompanhamento e monitorização da implementação do Plano

■ METODOLOGIA

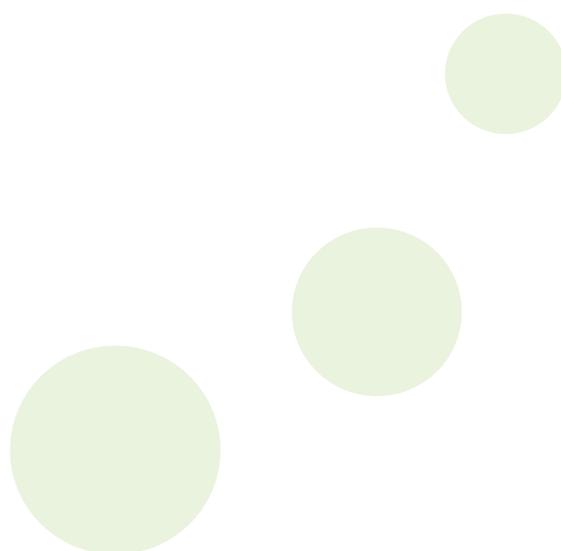
O desenvolvimento dos conteúdos temáticos deve ter em consideração a reflexão sobre os indicadores sociais de género e exemplos do quotidiano que demonstram o peso dos estereótipos de género trabalhados no BLOCO A. Esta metodologia contribui para a consciencialização das assimetrias, reforçando a necessidade de implementação de políticas promotoras da igualdade de género.

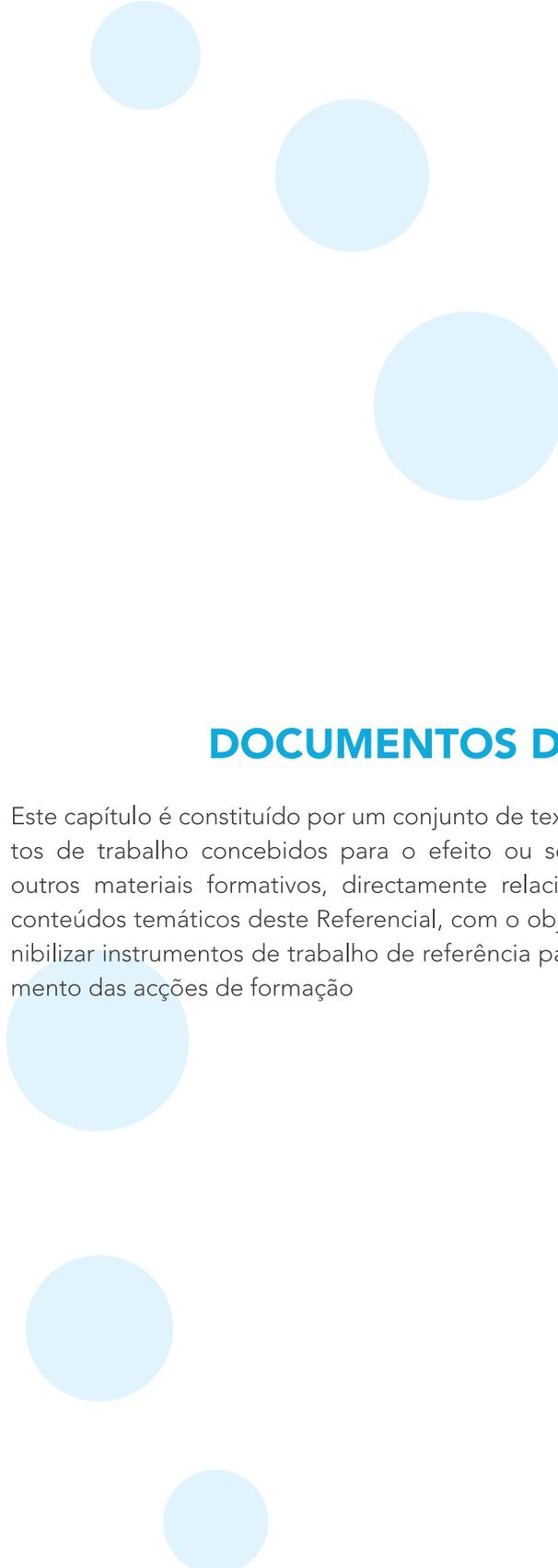
A formação será realizada com base em métodos activos, recorrendo à definição e análise dos conceitos, estabelecendo uma ligação através dos exemplos práticos e terminando com a aplicação, através de exercícios e casos práticos.

No ponto IV do programa, o/a formador/a suportará o diagnóstico no **GUIA DE AUTO-AVALIAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS**, a partir do qual se analisarão exemplos e se efectuarão casos práticos.

BIV-1 “Diagnóstico à situação da empresa face à igualdade de género”

BV-1 “Guião para a elaboração do Plano para a igualdade de género nas empresas”



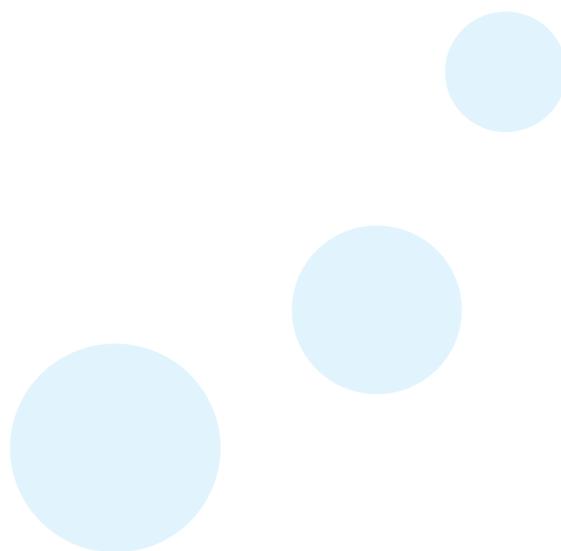


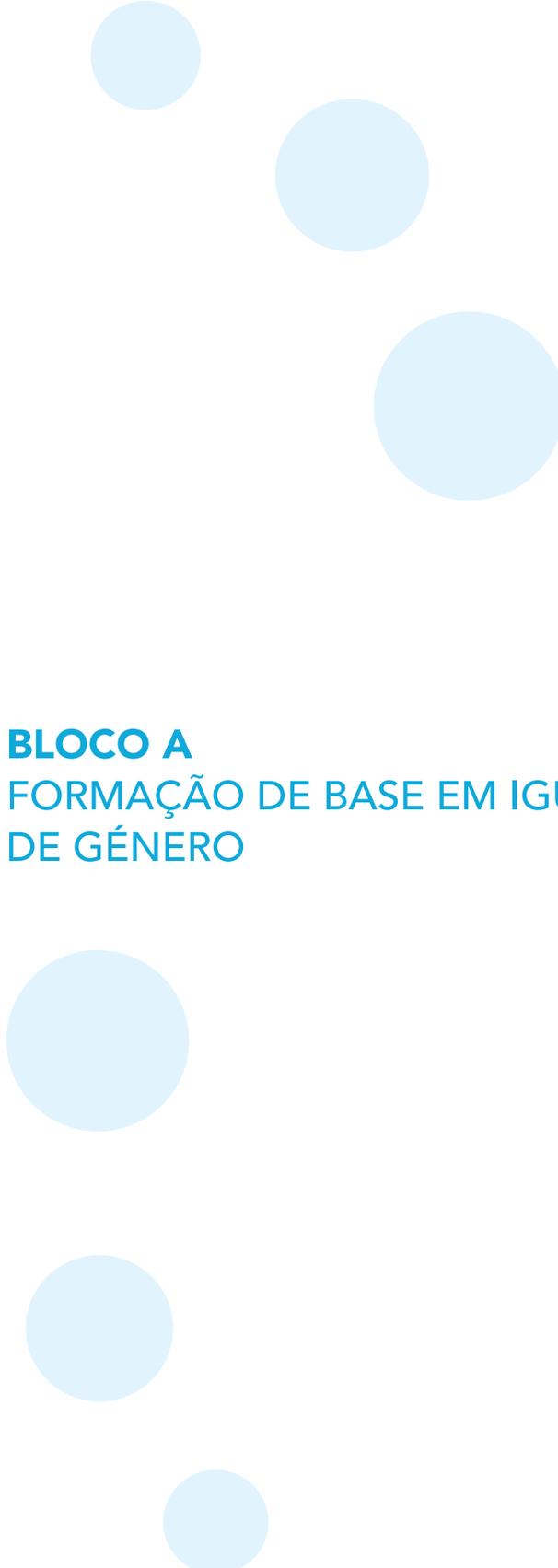
DOCUMENTOS DE APOIO

Este capítulo é constituído por um conjunto de textos e instrumentos de trabalho concebidos para o efeito ou seleccionados de outros materiais formativos, directamente relacionados com os conteúdos temáticos deste Referencial, com o objectivo de disponibilizar instrumentos de trabalho de referência para o desenvolvimento das acções de formação

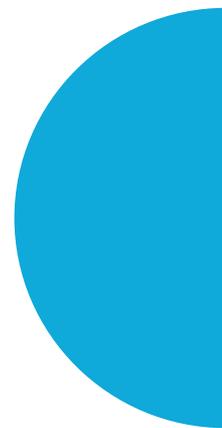


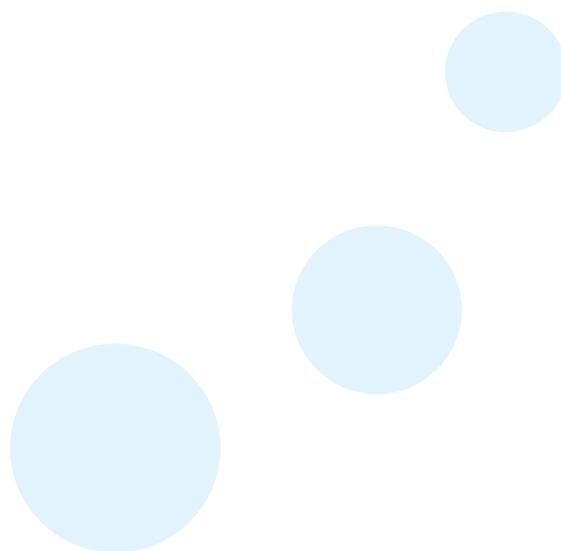
IV





BLOCO A
FORMAÇÃO DE BASE EM IGUALDADE
DE GÉNERO





AI-1 A DEFINIÇÃO NO DICIONÁRIO DE 'HOMEM' E DE 'MULHER'

O género no dicionário como assimétrico¹

HOMEM	MULHER
<p>substantivo masculino</p> <p>1 mamífero primata, bípede, sociável, que se distingue de todos os outros animais pelo dom da palavra e desenvolvimento intelectual</p> <p>2 ser humano; ser vivo composto de matéria e espírito;</p> <p>3 pessoa adulta do sexo masculino; sujeito; indivíduo</p> <p>4 popular marido; companheiro; amante; homem de bem homem honesto; homem de Deus bom homem; homem de palavra homem que cumpre o que promete; homem feito homem</p> <p>Copyright 2003-2006, Porto Editora.</p>	<p>[É]</p> <p>substantivo feminino</p> <p>1 pessoa adulta do sexo feminino; pessoa do sexo feminino depois da puberdade;</p> <p>2 popular esposa; companheira; amante;</p> <p>3 conjunto das pessoas do sexo feminino;</p> <p>4 espécie de jogo popular; mulher de má vida prostituta; mulher de virtude bruxa; feiticeira</p> <p>Copyright 2003-2006, Porto Editora.</p>
<p>do Lat. <i>homine</i></p> <p>s. m.,</p> <p>animal mamífero, bípede, bímano, racional e sociável que, pela sua inteligência e pelo dom da palavra, entre outros aspectos, se distingue dos outros seres organizados; pessoa adulta do sexo masculino; varão;</p> <p>fam., marido;</p> <p>sujeito, indivíduo;</p> <p>fig., a espécie humana, a humanidade.</p> <p>© 2006 Priberam Informática.</p> <p>Todos os direitos reservados</p>	<p>do Lat. <i>muliere</i></p> <p>s. f.,</p> <p>pessoa do sexo feminino, depois da puberdade;</p> <p>pessoa adulta do sexo feminino; esposa;</p> <p>consorte;</p> <p>senhora;</p> <p>pessoa do sexo feminino pertencente à classe popular;</p> <p>o conjunto das pessoas do sexo feminino;</p> <p>espécie de jogo.</p> <p>© 2006 Priberam Informática.</p> <p>Todos os direitos reservados</p>
<p>do Latim <i>homine</i></p> <p>substantivo masculino</p> <p>animal mamífero, bípede, bímano, racional e sociável que, pela sua inteligência e pelo dom da palavra, entre outros aspectos, se distingue dos outros seres organizados;</p> <p>Biblioteca Universal On-line.</p>	<p>do Latim <i>muliere</i></p> <p>substantivo feminino</p> <p>pessoa do sexo feminino, depois da puberdade;</p> <p>Biblioteca Universal On-line.</p>

¹ Retirado de Referencial de formação Cidadania e Diversidade Cultural nas Práticas Profissionais, Produto do Projecto EQUAL "Migrações e Desenvolvimento", 2005, p.118

“Para a linguagem, em muitas situações, o homem ainda é a medida de todas as coisas. Daí a ocultação ou a pouca utilização do feminino.

Por outro lado, a própria ‘definição’ de ‘homem’ e de ‘mulher’ não é simétrica.

Neste contexto, é interessante acompanhar Graça Abranches na comparação que faz do primeiro ‘significado’ da aceção específica de homem com mulher, nas entradas de homem/mulher no Grande Dicionário de Língua Portuguesa, coordenação de José Pedro Machado (para Sociedade de Língua Portuguesa), 6 vol.s, Edição para o Círculo de Leitores, Lisboa, 1991.

Assim:

‘Homem, s.m. (do lat.*homine*-). Cada um dos representantes da espécie humana, animal racional, ...; O ser humano do sexo masculino (opõe-se a mulher). (vol. III, p.254)

‘Mulher, s.f. (do lat.*muliere*-). A fêmea da espécie humana; pessoa do sexo feminino, depois da puberdade.) ... (vol. IV, p.245)

Ou seja, os homens têm sexo (propriedade acessória); as mulheres são um sexo (propriedade essencial).”²

² Retirado de Cunha Rêgo, Maria do Céu (2004) Referencial de formação pedagógica contínua de formadores/as ‘Para uma cidadania activa: a igualdade de homens e mulheres’. Lisboa: IEFP, Centro Nacional de Formação de Formadores, p.71

AII-2 RAZÕES DA CONFORMAÇÃO GENERALIZADA COM A PERSISTÊNCIA DA DESIGUALDADE APESAR DA LEI¹

PARADOXOS

POR UM LADO

A igualdade de género, em abstracto, não levanta discordância por parte da maioria das pessoas porque:

- está na lei;
- é evidenciada pelos indicadores sociais.

É fundamental quer para mulheres quer para homens manter a sua auto-estima, o que é incompatível com a aceitação assumida do desequilíbrio de poder.

As pessoas querem preservar a harmonia das relações interpessoais.

MAS POR OUTRO

A vivência da igualdade é pouco comum no quotidiano.

É predominante a ideia de que a diferença natural entre os sexos se comunica à desigualdade nos 'papéis sociais de género', entendidos assim como decorrentes da 'natureza das coisas', e portanto, inelutáveis.

As pessoas tendem a não considerar injusta a desigualdade na sua própria vida conjugal, familiar, laboral, de participação cívica, cultural ou política e a conviver com ela, sem conflito nem revolta, contribuindo, paradoxalmente, para que se mantenha e reproduza.

¹ Retirado de Cunha Rêgo, Maria do Céu (2004) Referencial de formação pedagógica contínua de formadores/as 'Para uma cidadania activa: a igualdade de homens e mulheres'. Lisboa: IEF, Centro Nacional de Formação de Formadores, p.77

AII-3 PAPEIS SOCIAIS DE GÉNERO, TRABALHO PRODUTIVO E TRABALHO REPRODUTIVO

Hoje, mulheres e homens trabalham lado a lado nas empresas, têm as mesmas aspirações profissionais e exigem que lhes sejam garantidas as mesmas oportunidades de progressão nas carreiras profissionais.

A participação mais igualitária no mercado de trabalho, de acordo com os indicadores de género, ocorre nas idades e nas fases da vida em que mulheres e homens trabalham de forma mais intensa e que paralelamente correspondem às idades em que constituem família (casam, coabitam e têm filhos/as), exigindo a necessidade de mudanças à organização do trabalho e à organização da vida familiar.

Estas mudanças são particularmente necessárias ao nível dos papéis sociais de género, entendendo-se estes enquanto "comportamentos aprendidos numa dada sociedade, comunidade ou grupo social que fazem com que os seus membros percepcionem certas actividades, tarefas ou responsabilidades como pertencentes a homens ou a mulheres, valorizando-os de forma diferente"¹. Essas actividades, tarefas e responsabilidades enquadram-se e dividem-se enquanto trabalho produtivo e trabalho reprodutivo e traduzem-se em tempo de trabalho respectivamente pago e não pago.

Socialmente valorizado, o trabalho produtivo gera, sempre, um rendimento económico porque assenta na produção de bens e/ou de serviços para troca no mercado; é, pois, evidente a associação entre trabalho produtivo e trabalho pago. Enquanto o trabalho reprodutivo - que respeita a actividades quotidianas de manutenção da casa e da família, tais como preparação de alimentos, limpeza da habitação, cuidados às crianças, cuidados a pessoas em situação de dependência, entre outras -, associado a uma não compensação monetária, tido como trabalho não pago, é socialmente desvalorizado.

E se o trabalho produtivo sempre esteve associado aos homens – porque a eles cabia-lhes a função instrumental de ganhar pão para a família -, o trabalho reprodutivo sempre foi tido como um trabalho feminino, pois às mulheres cabia-lhes a função reprodutora da família. Acresce, ainda, que o primeiro é usualmente desenvolvido fora de casa, na esfera pública e, logo, visível, e que o segundo é realizado dentro de casa, na esfera do privado e, logo, invisível. A desigual valorização social do trabalho produtivo e do trabalho reprodutivo é particularmente evidente quando se pergunta a qualquer pessoa o que faz, pois a resposta reporta quase sempre ao trabalho produtivo, pago e gerador de rendimento.

Essa divisão de papéis sociais com base no sexo reflecte-se nas características da participação feminina no mercado de trabalho produtivo e da participação masculina no trabalho reprodutivo. Tanto mulheres como homens sofrem prejuízos com esta situação, elas na esfera pública do trabalho produtivo/pago, com transposição nas assimetrias salariais e na segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho, e eles na menor participação na esfera privada do trabalho reprodutivo/não pago.

¹ ILO (s/d) Woman, training and work. Notes for a strategic conceptual glossary. Disponível em <http://www.cinterfor.org.uy/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/glossary/ii.htm>

A persistência de desigualdades de género significativas na divisão do trabalho reprodutivo decorre, essencialmente, dos constrangimentos da vida profissional, nomeadamente devido a situação desigual das mulheres no mercado de trabalho (auferimento de remuneração da mulher inferior à do homem, condições de trabalho precário e/ou pouco qualificado que caracterizam predominantemente o trabalho feminino) afectando o equilíbrio da participação de homens e mulheres na vida familiar, tornando-se, assim, em fonte legitimadora da partilha assimétrica do trabalho não pago.

Constata-se, pois, que a pertença de género, ser homem ou ser mulher, se sobrepõe à sua condição perante o trabalho – mesmo com um emprego a tempo inteiro, são maioritariamente as mulheres que realizam o trabalho doméstico e asseguram o cumprimento das responsabilidades familiares.

AIII-1 A IMPORTÂNCIA DO DIREITO COMUNITÁRIO E INTERNACIONAL NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE OS HOMENS E AS MULHERES NO TRABALHO E NO EMPREGO¹

Dizemos muitas vezes que é bom o quadro jurídico em Portugal em matéria de igualdade de mulheres e homens, sem nos lembrarmos de que, em muitos casos, a força dessas normas é maior porque elas são impostas pela Constituição, pelo direito comunitário e pelo direito internacional. Assim, no quadro constitucional vigente, mantendo-se Portugal na União Europeia e Estado parte nos tratados internacionais a que sobre a matéria se vinculou, quem legisla a nível nacional não pode suprimir ou limitar aquelas normas.

Daí a importância de se ter presente de que há obrigações de direito comunitário e de direito internacional que Portugal tem que continuar a cumprir no que diz respeito à igualdade entre as mulheres e os homens no trabalho e no emprego.

Das **obrigações de direito comunitário** salientam-se antes de mais as do TRATADO QUE INSTITUI A COMUNIDADE EUROPEIA, que consagra

- a promoção da igualdade entre as mulheres e os homens como uma missão da União Europeia (art. 2º);
- a obrigação de a Comunidade Europeia, em todas as suas acções, ter por objectivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres (art. 3º nº 2)²;
- a obrigação da Comunidade e dos Estados membros, tendo presentes os direitos sociais fundamentais, tal como os enunciam a Carta Social Europeia assinada em Turim, em 18 de Outubro de 1961 e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, terem por objectivos a promoção do emprego e a melhoria das condições de vida e de trabalho, devendo, para os realizar, agir designadamente, no domínio da igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho (arts. 136º e 137º nº 1);
- a obrigação de os Estados membros assegurarem a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual (art. 141º nº 1);
- a obrigação de o Conselho adoptar medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual (art. 141º nº 3);
- que, a fim de assegurar, na prática, a plena igualdade de tratamento entre homens e mulheres na vida profissional, o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados membros mantenham ou adoptem medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma actividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional (art. 141º nº 4)³.

¹ Cunha Rêgo, Maria do Céu, jurista e perita em igualdade de género

² Estratégia designada por *mainstreaming*

³ As designadas medidas de acção positiva

Mas também diversas Directivas comunitárias obrigam os Estados membros:

- A Directiva n.º 75/117/CEE, de 10-2-1975, relativa à harmonização das legislações dos Estados-Membros sobre a aplicação do princípio da igualdade de remunerações entre os trabalhadores e trabalhadoras e que vincula à equiparação legal do trabalho igual a trabalho de igual valor.
- A Directiva n.º 76/207/CEE, de 9-2-76, relativa à execução do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que respeita ao acesso ao emprego, à formação e à promoção profissionais e às condições de trabalho – alterada pela Directiva 2002/73/CE, de 23 de Setembro de 2002 - nos termos da qual aquele princípio implica:
 - a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar - art. 2º nº1
 - a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, nas condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à actividade profissional, incluindo os critérios de selecção e as condições de contratação, seja qual for o ramo de actividade e a todos os níveis da hierarquia profissional, incluindo a promoção - art. 3º nº 1-a)
 - a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, nas condições de acesso a todos os tipos e a todos os níveis de orientação profissional, de formação profissional, de formação profissional avançada e de reconversão profissional, incluindo a aquisição de experiência prática - art. 3º nº 1-b)
 - a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo no que se refere às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento, bem como a remuneração tal como estabelecido na Directiva 75/117/CEE - art. 3º nº 1-c)
 - a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo no que se refere à filiação ou envolvimento numa organização de trabalhadores ou patronal, ou em qualquer organização cujos membros exerçam uma profissão específica, incluindo as regalias oferecidas por essas organizações - art. 3º nº 1-d)

O mesmo princípio e a própria Directiva não constituem obstáculo à protecção da gravidez e da maternidade (art. 2º nº 7).

A Directiva revista passou a definir o entendimento dos seguintes conceitos (art. 2º nº 7):

- discriminação directa: sempre que, em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável
- discriminação indirecta: sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar pessoas de um dado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um objectivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

- assédio: sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo,
- assédio sexual: sempre que ocorrer um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

A Directiva passou a considerar:

- o assédio e o assédio sexual como discriminação em razão do sexo e, portanto, proibidos, não podendo a rejeição ou submissão a comportamentos desse tipo por parte das pessoas em causa ser utilizada como fundamento de decisões que as afectem (art. 2º nº 3); e
- como discriminação, uma instrução no sentido de discriminar pessoas em razão do sexo (art. 2º nº 4).

A mesma Directiva passou a fazer impender sobre os Estados-membros a obrigação de encorajar, em conformidade com a legislação nacional, com as convenções colectivas ou com a prática, os empregadores e os responsáveis pelo acesso à formação a adoptarem medidas destinadas à prevenção de todas as formas de discriminação em razão do sexo, em particular do assédio e do assédio sexual no local de trabalho (art. 2º nº 5).

Os Estados-Membros podem prever que, no que respeita ao acesso ao emprego, incluindo a formação pertinente, uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com o sexo não constitui discriminação sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais específicas em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito genuíno e determinante para o exercício da actividade profissional, na condição de o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional (art. 2º nº 6).

- A DIRECTIVA N.º 97/80/CE, DE 13-12-1997¹, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo, e que designadamente,
 - consagra que se verifica uma situação de discriminação indirecta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra afecte uma proporção consideravelmente mais elevada de pessoas de um sexo, salvo quando essas disposições, critérios ou práticas sejam adequadas e necessárias e possam ser justificadas por factores objectivos não relacionados com o sexo (art. 2º nº 2)
 - exige aos Estados-membros que assegurem que quando uma pessoa se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação directa ou indirecta, incumba à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento (art. 4º nº 1).

¹ Em Portugal, transposta pela Lei nº 105/97, de 13 de Setembro

As Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE e 97//80/CE são revogadas com efeitos a partir de 15 de Agosto de 2009 pela Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação).

- A DIRECTIVA N.º 92/85/CEE, DE 19-10-1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, em que avulta a proibição de despedimento destas trabalhadoras, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo (art. 10º); em Portugal, a autoridade competente é a CITE ⁵.
- A DIRECTIVA N.º 96/34/CE, DE 3-6-1996, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, de que, pela sua importância para a igualdade entre mulheres e homens no que respeita à conciliação da actividade profissional com a actividade familiar, se transcrevem alguns considerandos
 - Corresponde à intenção da Comissão de propor uma medida comunitária sobre a conciliação entre vida familiar e vida profissional
 - Reconhece que uma política efectiva de igualdade de oportunidades ... verifica o importante papel dos parceiros sociais ... na oferta aos homens e às mulheres, da possibilidade de conciliarem as suas responsabilidades profissionais e as suas obrigações familiares
 - Considera que a política de família deve ser encarada no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações e da promoção da participação das mulheres na vida activa
 - Considera que os homens deveriam ser encorajados a assumir uma parte igual das responsabilidades familiares, devendo, por exemplo, ser encorajados a pedir licenças parentais.

As obrigações que o direito comunitário impõe aos Estados membros incluem também a de que exige uma aplicação uniforme em todos eles da **Jurisprudência do Tribunal da Comunidade Europeia**.

Daí que se indiquem alguns Acordãos particularmente importantes no que respeita à igualdade entre mulheres e homens, designadamente porque visam evitar que a maternidade prejudique as mulheres no mercado de trabalho⁶:

- Um empregador viola directamente o princípio da igualdade de tratamento referido na Directiva n.º 76/207/CEE, de 9-2-76, (atrás referida) se se recusar a celebrar um contrato de trabalho com uma candidata que considerara apta para exercer a actividade em questão, quando essa recusa se baseie nas possíveis consequências, prejudiciais para o

⁵ Nos termos do art. 10º nº 1 do DL nº 230/2000, de 23 de Setembro

⁶ Publicados em *Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens: trabalho, emprego e formação profissional – Jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias* na Coleção “Jurisprudência e Pareceres” do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1998

empregador, da contratação de uma mulher grávida - Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades de 8 de Novembro de 1990, Processo C-177/88, Dekker

- O despedimento causado por riscos inerentes à gravidez, só pode afectar uma mulher, pelo que se traduz em discriminação indirecta; “foi precisamente tendo em conta o risco que um eventual despedimento implica para a situação física e psíquica das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, incluindo o risco particularmente grave de se incitar a trabalhadora grávida a interromper voluntariamente a gravidez, que o legislador comunitário, nos termos do artigo 10º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, previu ... uma protecção especial para a mulher ao instituir a proibição de despedimento durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade ...” _ considerando 18 do Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades de 30 de Junho de 1998, Processo C-394/96, Brown
- O direito comunitário opõe-se a uma regulamentação nacional que priva uma mulher do direito de ser classificada e, conseqüentemente, de poder beneficiar de uma promoção profissional pelo facto de ter estado ausente da empresa devido a licença por maternidade - Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades de 30 de Abril de 1998, Processo C-136/95, Thibault
- O montante da compensação por licença por maternidade deve integrar, a partir da sua entrada em vigor, os aumentos de salário ocorridos entre o início do período abrangido pelos salários de referência e o fim da licença por maternidade - Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades, de 13 de Fevereiro de 1996, Processo C-342/93, Gillespie
- A licença parental é distinta da licença de maternidade. A licença parental é concedida aos pais para que se possam ocupar do seu filho. Esta licença pode ser utilizada até uma determinada idade deste último que pode ir até aos oito anos. Quanto à licença de maternidade, prossegue uma finalidade diferente. Visa garantir a protecção da condição biológica da mulher e as especiais relações entre esta última e o seu filho no decurso do período que se segue à gravidez e ao parto, evitando que essas relações sejam perturbadas pela acumulação das tarefas resultantes do exercício simultâneo de uma actividade profissional (v., neste sentido, acórdão de 29 de Novembro de 2001, Griesmar, C 366/99, Colect., p. I 9383, n.º 43). Daqui resulta que cada um dos progenitores tem direito a uma licença parental com uma duração mínima de três meses e que esta não pode ser reduzida quando seja interrompida por uma outra licença que prossegue uma finalidade diferente da da licença parental, como a licença de maternidade. O Tribunal de Justiça já decidiu que uma licença garantida pelo direito comunitário não pode afectar o direito de gozar uma outra licença também garantida por esse direito. Assim, no acórdão de 18 de Março de 2004, Merino Gómez (C 342/01, Colect., p. I 2605, n.º 41), o Tribunal decidiu que a utilização de uma licença de maternidade não pode afectar o direito a férias anuais completas. – Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades, de 14 de Abril de 2005, Processo C 519/03, COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS CONTRA GRÃO DUCADO DO LUXEMBURGO

Embora com menor força jurídica, sublinha-se a importância para a promoção da igualdade entre mulheres e homens no quadro da União Europeia

- da **CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA** (2000/C 364/01, de 18-12-2000), nos termos da qual
 - Deve ser garantida a igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração (art. 23º)
 - O princípio da igualdade (entre homens e mulheres) não obsta a que se mantenham ou adoptem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado (art. 23º)
 - A fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a protecção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adopção de um filho (art. 33º);
- da **ESTRATÉGIA EUROPEIA PARA O EMPREGO** de que resultaram em todos os Estados membros Planos Nacionais para o Emprego com medidas específicas e transversais para se atingir a igualdade de resultados e para dessegregar o mercado de trabalho, posteriormente conjugada com a Estratégia de Lisboa para o Crescimento e o Emprego;
- da **ESTRATÉGIA EUROPEIA PARA A INCLUSÃO SOCIAL**, de que resultaram em todos os Estados membros Planos Nacionais de Acção para a Inclusão, e que também prevê a transversalidade da dimensão da igualdade entre mulheres e homens;
- da **RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO, DE 2 DE DEZEMBRO DE 1996**, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão (96/694/CE);
- da **RESOLUÇÃO DO CONSELHO E DOS MINISTROS DO EMPREGO E DA POLÍTICA SOCIAL** reunidos no seio do Conselho, de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar (2000/C 218/02), particularmente importante porque estabelece a conexão indissociável entre a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e a igualdade entre mulheres e homens, assumindo que a primeira só concretizará, quando a segunda também for prática corrente; por este motivo sublinha a importância das políticas de encorajamento à participação dos homens na vida familiar;
- dos **RELATÓRIOS ANUAIS DA COMISSÃO AO CONSELHO EUROPEU DA PRIMAVERA** sobre os progressos da igualdade de género a nível da União Europeia, iniciados em 2004;
- do **PACTO EUROPEU PARA A IGUALDADE DO CONSELHO EUROPEU**, em 2006;
- da **COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO CONSELHO, AO PARLAMENTO EUROPEU**, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010, de 1 de Março de 2006;

- da **DECISÃO N° 771/2006/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO**, de 17 de Maio de 2006, que institui o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007) — Para uma Sociedade Justa, com particular relevo para o artigo 4º, nos termos do qual se sublinham as diferentes formas como as mulheres e os homens sofrem a discriminação por razões de origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

No que se refere às obrigações em matéria de direito internacional, Portugal está vinculado:

- Relativamente à **ONU**

- pelo Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais⁷, que prevê de modo autónomo a igualdade de direitos dos homens e das mulheres (art. 3º), a igualdade salarial entre homens e mulheres [art. 7º a) i)] e a protecção à família e à maternidade (art. 10º)

- pela Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres⁸ que

- define discriminação contra as mulheres (art. 1º)
- impõe o ajustamento do sistema jurídico à eliminação da discriminação contra as mulheres (art. 2º)
- obriga os Estados parte a medidas para promover a igualdade de género (art. 3º)
- prevê acções positivas compensatórias para promover a igualdade entre as mulheres e os homens (art. 4º n° 1)
- obriga os Estados parte a medidas para promover a igualdade de participação na vida pública e política (arts. 7º e 8º)
- obriga os Estados parte a medidas para promover a igualdade de participação na educação e formação (art. 10º)
- obriga os Estados parte a medidas para promover a igualdade no trabalho e no emprego, incluindo a protecção na maternidade das trabalhadoras (art. 11º)
- reconhece a responsabilidade comum dos homens e das mulheres na educação e desenvolvimento dos filhos [art. 5º b)]
- Igualdade dos homens e das mulheres no casamento e nas relações familiares, designadamente enquanto pais (art. 16º)

- pelo Protocolo Opcional à Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres⁹, nos termos do qual Portugal aceitou a competência do Comité sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres para apreciar comunicações de pessoas ou grupos, alegando violação de qualquer direito estabelecido na Convenção

- Relativamente à **OIT** :

- Pela Convenção n° 100 relativa à igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina em trabalho de igual valor¹⁰, que vincula à adopção do conceito de trabalho de igual valor (art. 1º b), bem como à avaliação objectiva do posto

⁷ Aprovado para ratificação pela Lei n° 45/78, de 11 de Julho

⁸ Aprovado para ratificação pela Lei n° 23/80, de 26 de Julho

⁹ O Decreto do Presidente da República n° 15, de 8 de Março, ratificou este Protocolo Opcional que foi aprovado para ratificação em 20-12-2001, pela Resolução da Assembleia da República n° 17/2002. O texto foi publicado no DR de 8 de Março de 2002

¹⁰ Aprovada para ratificação pelo DL n° 47 302, de 4 de Novembro de 1966

de trabalho, com base nos respectivos conteúdos (art. 3º)

- Pela CONVENÇÃO Nº 103 SOBRE A PROTECÇÃO DA MATERNIDADE¹¹ que consagra
 - o direito a licença por maternidade paga durante 12 semanas no mínimo, sendo obrigatórias 6 semanas de licença após o parto (arts. 3º, 4º)
 - o direito a interrupção para aleitação (art.5º)
 - a proibição de despedimento (art. 6º)

- Pela CONVENÇÃO Nº 156 sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares¹², que inclui, designadamente a ligação entre o emprego e a vida familiar (art. 3º) e a proibição de despedimento por motivo de exercício de responsabilidades familiares (art. 8º)

- Relativamente ao CONSELHO DA EUROPA:
 - Pela Convenção de Salvaguarda dos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais¹³, que inclui disposições sobre:
 - Direito a não ser submetido a tratamentos desumanos ou degradantes (art. 3º)
 - Direito ao respeito pela vida privada exige que o Estado sancione a violência de um comportamento sexual para responder a uma estrita necessidade de protecção social (art. 8º)

 - Pela Carta Social Europeia¹⁴ revista¹⁵, em 1996, que inclui disposições sobre:
 - Salário igual para trabalho de valor igual relativamente a trabalhadores e trabalhadoras (art. 4º n.º 3)
 - Protecção da maternidade (art. 8º)
 - Direito da família a protecção social, jurídica e económica (art. 16º)
 - Direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação fundada no sexo (art. 20º)
 - Direito à dignidade no trabalho (art. 26º)
 - Direito dos trabalhadores com responsabilidades familiares à igualdade de oportunidades e de tratamento (art. 27º)

 - Pelo Protocolo Adicional à Carta Social Europeia prevendo um Sistema de Reclamações Colectivas¹⁶

Apesar de se revestirem de grau inferior de compromisso jurídico importa ainda ter particularmente em conta:

- a DECLARAÇÃO SOBRE A IGUALDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS adoptada pelo Comité de Ministros do Conselho da Europa em Novembro de 1988, nos termos da qual “o princípio da igualdade de género é parte integral dos direitos humanos, e que a discriminação em função do sexo constitui impedimento ao exercício das liberdades

¹¹ Aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 63/84, de 10 de Outubro

¹² Aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de Outubro

¹³ Aprovada para ratificação pela Lei n.º 65/78, de 13 de Outubro, aprovou para ratificação com reservas, as quais foram quase todas retiradas pela Lei n.º 12/87, de 7 de Abril

¹⁴ A versão inicial da Carta Social Europeia é de 1961 e em Portugal foi aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 21/91, de 24 de Abril

¹⁵ Aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 64-A/2001, de 17 de Outubro

¹⁶ Aprovado para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 69/97, de 6 de Dezembro

fundamentais. A sua erradicação é indispensável à democracia e um imperativo de justiça social”

- a Plataforma de Acção de Pequim aprovada na IV Conferência Mundial da ONU sobre as Mulheres, que teve lugar em 1995, e a sua actualização em Junho de 2000 pela Assembleia Especial das Nações Unidas, em que a participação das mulheres na actividade económica e profissional é considerada decisiva para a sua autonomia, e em que a harmonização das responsabilidades tanto das mulheres como dos homens no que respeita ao trabalho e à família é assumida como indispensável para a promoção da igualdade entre as mulheres e os homens¹⁷
- a Declaração de Istambul dos Ministros do Conselho da Europa sobre a igualdade entre mulheres e homens como critério fundamental da democracia, em Novembro de 1997
- a Resolução sobre Realizar a igualdade de género: um desafio para os direitos humanos e uma condição prévia para o desenvolvimento económico e o Plano de Acção para realizar a igualdade de género em todas as esferas da sociedade, adoptados pela Conferência de Estocolmo Ministros do Conselho da Europa responsáveis pela Igualdade de Homens e Mulheres, em Junho de 2006.

Como se evidenciou, a igualdade entre as mulheres e os homens marca forte presença na União Europeia e constitui objecto de particular atenção do direito internacional.

Nos termos da Declaração de Istambul dos Ministros do Conselho da Europa em 1997, está mesmo para além das opções dos Governos, uma vez que constitui um critério essencial dos regimes democráticos. Daí que o conhecimento dos instrumentos indicados seja um factor decisivo de empoderamento individual e colectivo e uma dimensão indispensável para práticas profissionais de qualidade, designadamente ao nível das organizações, com relevo para as empresas.

¹⁷ CIDM, Plataforma de Acção de Pequim, 1995 – Iniciativas e Acções Futuras – Igualdade, Desenvolvimento e Paz para o Século XXI, Lisboa, 2001 p. 134

AIII-2 A RESPOSTA ÀS QUESTÕES DA IGUALDADE DE GÉNERO PELO DIREITO PORTUGUÊS¹

Ainda que as questões de igualdade de género tenham vocação transversal, varrendo virtualmente todo o espectro do ordenamento jurídico, inclusive por constituir tarefa fundamental do Estado promover a igualdade entre homens e mulheres [alínea h) do art. 9º], a análise centrar-se-á, por razões de economia e de conveniência, no Direito do Trabalho, ramo que rege as relações entre as empresas, enquanto empregadoras, e os/as trabalhadores/as ao seu serviço.

I A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA DE 1976

Como qualquer outro ramo do direito, é o Direito do Trabalho enquadrado pela CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA DE 1976, na qual se inscrevem, a par de um princípio genérico de igualdade (art. 13º)²

- o direito ao trabalho, deferindo-se ao Estado a incumbência de promover a execução de políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais e a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores (art. 58º);

e, enquanto direitos dos trabalhadores, sem distinção de idade, **sexo**, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas (n.º 1 do art. 59º),

- o direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;
- o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar³;
- o direito à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;
- o direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;
- o direito à assistência material, quando involuntariamente se encontrem numa situação de desemprego,
- o direito à assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.

¹ Duarte, Fátima, Presidente da CITE

² Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a Lei, não se podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual

³ As Portarias n.º 426/2006 e n.º 869/2006, de 2 de Maio e de 29 de Agosto, respectivamente, criaram e regulamentaram o Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES) e o Programa de Apoio ao Investimento em Equipamentos Sociais (PAIES).

Ao mesmo tempo, consideram-se a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, tendo as mulheres direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto e as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (n.ºs 2 e 3 do art. 68º), incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente a especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto [alínea c) do n.º 2 do art. 59º da Constituição da República Portuguesa de 1976].

Os direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, atribuídos às mães e aos pais são regulados pela lei (n.º 4 do art. 68º).

II DA LEI ORDINÁRIA

ATÉ À APROVAÇÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

Passando do fundo do cenário e acercando-nos mais da boca de cena, verifica-se que todos esses grandes princípios vieram a ser concretizados pelo Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro⁴, alterado pelo Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro, pela Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro⁵, e pelas Leis n.ºs 116/99 e 118/99, de 4 e 11 de Agosto⁶, respectivamente, no que respeita à igualdade e não discriminação em função do sexo no trabalho, no emprego e na formação profissional, e pela Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com a numeração e redacção constantes da Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, no que respeita à protecção da maternidade e da paternidade.

DA INSERÇÃO SISTEMÁTICA DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO CÓDIGO DO TRABALHO E DO SEU ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Dado que toda essa disciplina encontrou acolhimento no Código do Trabalho (CODTRAB), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e regulamentado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (REGCODTRAB), passa-se directamente a este diploma, fazendo notar a inserção sistemática da IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DO SEXO, que ocupa a Divisão II (arts. 27º a 32º) da subsecção III [da secção II (Sujeitos) do Título II (Contrato de trabalho) do Livro I (Parte Geral)] IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO, após uma Divisão I de DISPOSIÇÕES GERAIS (arts. 22º a 26º). O regime de PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE preenche uma subsecção própria, a IV (arts. 33º a 52º).

No REGCODTRAB, os Capítulos V IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (arts. 30º a 65º) e VI PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE [arts. 66º a 113º] regulam o art. 32º CODTRAB [ocupando-se os arts. 36º a 40º da matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo] e o art. 52º CODTRAB, respectivamente.

⁴ O diploma visava garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, como consequência do direito ao trabalho consagrado na Constituição da República Portuguesa e instituiu, junto do Ministério do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), com o objectivo de promover a sua aplicação

⁵ Este diploma visava garantir a efectivação dos indivíduos de ambos os sexos à igualdade de tratamento no trabalho e no emprego, tendo introduzido o conceito de discriminação indirecta (arts. 2º e 3º) e conferido às associações sindicais representativas dos trabalhadores ao serviço da entidade que desrespeitasse o direito à igualdade de tratamento legitimidade para a propositura de acção judicial tendente a provar qualquer prática discriminatória, cabendo o ónus da prova da inexistência de tal prática ao empregador (arts. 4º e 5º).

⁶ Regime geral e desenvolvimento do regime geral das contra-ordenações laborais.

Com a aprovação do CODTRAB, procedeu-se à transposição, parcial ou total, e entre outras, da

- Directiva do Conselho n.º 75/117/CEE, de 10 de Fevereiro, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos,
- da Directiva do Conselho n.º 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, alterada pela Directiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro,
- da Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes no trabalho,
- da Directiva n.º 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho, relativa ao acordo quadro sobre a licença parental celebrado pela União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE), pelo Centro Europeu das Empresas Públicas (CEEP) e pela Confederação Europeia dos Sindicatos (CES)
- da Directiva n.º 97/80/CE, do Conselho, de 15 de Dezembro, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo.

De igual modo, se processou a transposição da Directiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, e da Directiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.

Os arts. 22º a 32º e 33º a 52º CODTRAB são também aplicáveis, com as necessárias adaptações, à relação jurídica de emprego público que confira a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública (art. 5º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto); aos trabalhadores de pessoas colectivas públicas que não sejam funcionários nem agentes da Administração Pública aplica-se o disposto no Código do Trabalho, nos termos previstos em legislação especial⁷, sem prejuízo dos princípios gerais em matéria de emprego público (art. 6º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto).

Os trabalhadores destacados em território português têm direito às condições de trabalho previstas no Código do Trabalho e na regulamentação colectiva de trabalho de eficácia geral vigente no território nacional respeitante, nomeadamente, a protecção da maternidade e da paternidade e a igualdade de tratamento e não discriminação [alíneas i) e l) do art.8º].

Ficam ainda sujeitos aos princípios definidos no Código do Trabalho, nomeadamente quanto a igualdade e não discriminação, sem prejuízo de regulamentação em legislação especial, os contratos que tenham por objecto a prestação de trabalho, sem subordinação

⁷ Vide Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, que aprova o regime jurídico do contrato individual de trabalho da Administração Pública.

jurídica, sempre que o trabalhador deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade (art. 13º CODTRAB e n.º 2 do art. 30º REGCODTRAB).

DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO E DO ÓNUS DA PROVA

O art. 22º CODTRAB, sob a epígrafe Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, dispõe que todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, pelo que nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Complementarmente (art. 23º CODTRAB), estatui-se uma Proibição de discriminação, não podendo nenhum empregador praticar qualquer discriminação, directa⁸ ou indirecta⁹, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical (n.º1). Todavia, já não se considera constituir discriminação o comportamento baseado num desses factores, sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional (n.º 2).

Sem prejuízo de disposições legais relativas ao exercício de uma actividade profissional por estrangeiro ou apátrida e à especial protecção da gravidez, maternidade, paternidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho respeita:

- a) Aos critérios de selecção e às condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos;
- b) Ao acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- c) À retribuição e outras prestações patrimoniais, promoções a todos os níveis hierárquicos e aos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) À filiação ou participação em organizações de trabalhadores ou de empregadores, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos (n.ºs 1 e 2 do art. 33º REGCODTRAB)¹⁰.

⁸ Considera-se discriminação directa sempre que, em razão de um dos factores indicados no n.º 1 do art. 23º do Código do Trabalho, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável. [alínea a) do n.º 2 do artigo 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho].

⁹ Considera-se discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar pessoas que se incluem num dos factores característicos indicados no n.º 1 do art. 23º do Código do Trabalho numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários [alínea a) do n.º 2 do artigo 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho].

¹⁰ A idade pode fundamentar diferenças de tratamento nesses domínios, desde que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional (n.º3 do art. 33º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

Enquanto medidas de acção positiva, não se consideram como discriminatórias as medidas de carácter temporário concretamente definido de natureza legislativa que beneficiem certos grupos desfavorecidos, nomeadamente em função do sexo, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade ou origem étnica, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos no Código do Trabalho e de corrigir uma situação factual de desigualdade que persista na vida social (art. 25º CODTRAB).

O assédio a trabalhador ou candidato a emprego, definido como todo o comportamento indesejado relacionado com a ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, constitui discriminação (n.º 1 do art. 24º CODTRAB). É considerado, em especial como assédio, todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito já referidos (n.º 2 do art. 24º CODTRAB).

Cabe a quem alegar a discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum daqueles factores (n.º 3 do art. 23º CODTRAB).

Em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional e nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de licença por maternidade, dispensa para consultas pré-natais, protecção da segurança e saúde e de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licença parental ou faltas para assistência a menores, é aplicável o mesmo regime (art. 35º REGCODTRAB).

A prática de qualquer acto discriminatório lesivo de um trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais (art. 26º CODTRAB). Para protecção dos trabalhadores, são considerados inválidos quaisquer actos que os prejudiquem em consequência de rejeição ou submissão a actos discriminatórios (art. 34º REGCODTRAB).

Constituem factores de discriminação, além dos previstos no n.º 1 do art. 23º CODTRAB, o território de origem, língua, raça, instrução, situação económica, origem ou condição social, considerando-se como discriminação uma ordem ou instrução que tenha a finalidade de prejudicar pessoas em razão de um desses factores (n.ºs 1 e 3 do art. 32º REGCODTRAB).

Aos empregadores cabe informar os trabalhadores, através da afixação, em locais apropriados, dos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação e de maternidade e de paternidade (arts. 31º e 67º REGCODTRAB).

DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DO SEXO, EM ESPECIAL

Dado que toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do respectivo sexo a qualquer tipo de actividade profissional ou à formação exigida para ter acesso a essa actividade constitui uma discriminação em função do sexo, não podem os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo (art. 27º CODTRAB).

Também por isso devem as entidades (empregadoras) manter durante cinco anos registo dos recrutamentos feitos donde constem, por sexos, nomeadamente, os seguintes elementos:

- a) Convites para o preenchimento de lugares;
- b) Anúncios de ofertas de emprego;
- c) Número de candidaturas apresentadas para apreciação curricular;
- d) Número de candidatos presentes nas entrevistas de pré-selecção;
- e) Número de candidatos aguardando ingresso;
- f) Resultados dos testes ou provas de admissão ou selecção;
- g) Balanços sociais, nos termos dos artigos 458.º a 464.º, bem como da legislação aplicável à Administração Pública, relativos a dados que permitam analisar a existência de eventual discriminação de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho (art. 40º REGCODTRAB).

O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou à trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez; o médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste (n.ºs 2 e 3 do art. 19º CODTRAB).

A igualdade de condições de trabalho entre trabalhadores de ambos os sexos, em particular quanto à retribuição, é expressamente assegurada, considerando-se como não discriminatórias as diferenciações retributivas se assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, sendo admissíveis, nomeadamente, distinções em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores, excepto licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e da paternidade (n.ºs 1 e 2 do art. 28º CODTRAB e n.º 3 do art. 37º REGCODTRAB). Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo (n.º 3 do art. 28º CODTRAB).

Para estes efeitos, igualdade de retribuição implica, nomeadamente, a eliminação de qualquer discriminação fundada no sexo, no conjunto de elementos de que depende a sua determinação e que para trabalho igual¹¹ ou de valor igual¹²:

- a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;

¹¹ Considera-se trabalho igual aquele em que as funções desempenhadas ao mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade [alínea c) do n.º 2 do art. 32º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho].

¹² Considera-se trabalho de valor igual aquele que corresponde a um conjunto de funções, prestadas ao mesmo empregador, consideradas equivalentes atendendo, nomeadamente às qualificações ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado [alínea c) do n.º 2 do art. 32º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho].

b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma (n.ºs 1 e 2 do art. 37.º REGCODTRAB).

Todos os trabalhadores, independentemente do respectivo sexo, têm direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional (art. 29.º CODTRAB).

Por força do art. 31.º CODTRAB, as disposições de qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho¹³ que estabeleçam profissões e categorias profissionais que se destinem especificamente a trabalhadores do sexo feminino ou masculino têm-se por aplicáveis a ambos os sexos, devendo os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho incluir, sempre que possível, disposições que visem a efectiva aplicação das normas sobre igualdade e não discriminação em função do sexo.

O artigo 39.º REGCODTRAB retoma e amplia esse normativo, determinando que as disposições de estatutos das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, bem como os regulamentos internos de empresa que restrinjam o acesso a qualquer emprego, actividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores masculinos ou femininos, fora dos casos previstos no n.º 2 do artigo 23.º (Medidas de acção positiva) e no artigo 30.º CODTRAB (Protecção do património genético), têm-se por aplicáveis a ambos os sexos (n.º1).

Também as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como os regulamentos internos de empresa que estabeleçam condições de trabalho, designadamente retribuições, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores masculinos ou femininos para categorias profissionais com conteúdo funcional igual ou equivalente se consideram substituídas pela disposição mais favorável, a qual passa a abranger os trabalhadores de ambos os sexos, entendendo-se que a categoria profissional tem igual conteúdo funcional ou é equivalente quando a respectiva descrição de funções corresponder, respectivamente, a trabalho igual ou trabalho de valor igual nos termos das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 32.º (n.ºs 2 e 3 do mesmo preceito).

Nas acções de formação profissional dirigidas a profissões exercidas predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, em quaisquer acções de formação profissional, a trabalhadores com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsáveis por famílias monoparentais ou no caso de licença por maternidade, paternidade ou adopção (art. 36.º REGCODTRAB). Aos trabalhadores que regressem de licença para assistência a filho ou adoptado e para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, deve o empregador facultar a participação em acções de formação e reciclagem profissional, a fim de garantir a sua plena reinserção profissional (art. 48.º CODTRAB).

¹³ Uma das conclusões constantes do Livro Verde sobre as Relações Laborais, António Dornelas coord. et alt. [Lisboa], [MTSS], 2006 e que resultou da análise do conteúdo de 65 convenções colectivas da generalidade dos sectores de actividade, abrangendo 1.404.441 trabalhadores (62,4% do total de trabalhadores abrangidos por convenções, sendo portanto uma amostra muito representativa), é que um dos temas menos abordados nessas convenções refere-se precisamente ao da igualdade e não discriminação: na realidade, a referência a este tema surge apenas em 19 convenções (10 contratos colectivos, 1 Acordo Colectivo de Trabalho e 8 Acordos de Empresa), das quais 15 se referem a questões de género.

São proibidos ou condicionados os trabalhos que sejam considerados, por regulamentação em legislação especial, susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes (n.º 1 do art. 30º CODTRAB). Os agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes constam de lista elaborada pelo serviço competente do ministério responsável pela saúde e aprovada por portaria dos ministros responsáveis pelas áreas da saúde e laboral, que deve ser revista em função dos conhecimentos científicos e técnicos, competindo a promoção da sua actualização ao ministério responsável pela saúde (n.º 2 do art. 30º CODTRAB e n.ºs 1 e 2 do art. 41º REGCODTRAB).

A violação do direito à protecção do património genético do trabalhador ou dos seus descendentes é geradora de responsabilidade civil, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais (n.º 3 do art. 30º CODTRAB).

Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após a data da reclamação, queixa ou propositura da acção judicial contra o empregador, com fundamento em discriminação em função do sexo (art. 38º REGCODTRAB).

DA RESPONSABILIDADE CONTRA-ORDENACIONAL

Um regime completa-se pela e na sua tutela: a violação das normas sobre igualdade é sancionada a título de contra-ordenação muito grave¹⁴, podendo a decisão condenatória ser objecto de publicidade (arts. 642º e 643º CODTRAB), ou leve¹⁵, no caso de violação do dever de informação ou de manutenção dos registos de recrutamento, durante cinco anos (n.º 2 do art. 473º REGCODTRAB).

DA COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Especificidade do regime de igualdade e não discriminação em função do sexo¹⁶ constitui a existência de uma entidade dedicada¹⁷, composta por representantes da Administração Pública, das associações sindicais e das associações de empregadores, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)^{18 19} e que tem por objectivo promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da activida-

¹⁴ Com valores de coimas aplicáveis entre 20 UC e a 600 UC, consoante o volume de negócios das empresas (art. 620º do Código do Trabalho).

O valor da unidade de conta (UC), para o triénio 2004-2006, é de € 89 (n.º 2 do art. 5º e art. 6º do Decreto-Lei n.º 212/89, de 30 de Junho, alterado pelo art. 31º do Decreto-Lei n.º 323/01, de 17 de Dezembro).

¹⁵ Com valores de coimas aplicáveis entre 2 UC e 15 UC, consoante o volume de negócios das empresas (art. 620º do Código do Trabalho).

¹⁶ Por força do art. 8º-A da Directiva n.º 76/207/CEE do Conselho, alterada pela Directiva 2002/737CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, os estados-membros devem designar um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo. Esses órgãos podem estar integrados em organismos responsáveis, a nível nacional, pela defesa dos direitos humanos ou pela salvaguarda dos direitos individuais e terão de incluir, entre as suas funções:

a) Proporcionar assistência independente às vítimas da discriminação nas diligências que efectuarem contra essa discriminação, sem prejuízo do direito das vítimas e das associações, de organizações ou de outras entidades legais;

b) Levar a cabo inquéritos independentes sobre a discriminação;

c) Publicar relatórios independentes e formular recomendações sobre qualquer questão relacionada com tal discriminação.

¹⁷ Vide, quanto ao princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, Lei n.º 18/2004, de 11 de Maio, e Lei n.º 134/99, de 28 de Agosto (Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial, presidida pelo Alto-Comissário para a Imigração e Minorias Étnicas), e, quanto à deficiência e existência de risco agravado de saúde, Lei n.º 46/2006, de 28 de Agosto (Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência)

de profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público (arts. 494º e 495º REGCODTRAB). Compete-lhe (n.º 1 do art. 496º REGCODTRAB):

- a) Revogada
- b) Revogada
- c) Revogada
- d) Emitir pareceres, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pela Inspeção-Geral do Trabalho, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, ou por qualquer interessado;
- e) Emitir o parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes;
- f) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
- g) Comunicar de imediato, à Inspeção-Geral do Trabalho, os pareceres da Comissão que confirmem ou indiquem a existência de prática laboral discriminatória para acção inspectiva, a qual pode ser acompanhada por técnicos desta Comissão;
- h) Determinar a realização de visitas aos locais de trabalho ou solicitá-las à Inspeção-Geral do Trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias;
- i) Organizar o registo das decisões judiciais que lhe sejam enviadas pelos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e informar sobre o registo de qualquer decisão já transitada em julgado;
- j) Analisar as comunicações dos empregadores sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

No exercício das suas competências, a CITE pode solicitar informações e pareceres a qualquer entidade pública ou privada, os quais lhe devem ser fornecidos com a maior brevidade e de forma tão completa quanto possível, bem como a colaboração de assessores de que careça (n.ºs 2 e 3 do art. 496º REGCODTRAB).

18 Primitivamente instituída pelo Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

19 Nos termos do n.º 1 do art. 32º da Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 211/2006, de 27 de Outubro, a CITE tem por missão promover a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público, através da resposta às consultas e comunicações promovidas pelas entidades públicas e privadas e do acompanhamento e registo de acções inspectivas e decisões judiciais relativas a práticas laborais discriminatórias. Todavia, até à data dos diplomas pelos quais se procede à sua reestruturação, continuam a aplicar-se dos serviços e organismos do MTSS as respectivas disposições normativas.

DA PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE

Naquela que tem sempre sido a perspectiva da CITE, de necessária instrumentalidade entre igualdade de género (no trabalho, no emprego, e na formação profissional) e conciliação da actividade profissional com a vida familiar, aqui abarcando a protecção da maternidade e da paternidade²⁰, esta exposição não ficaria completa sem uma referência ao regime de protecção da maternidade e da paternidade, e que sistematicamente surge na sequência do primeiro.

A trabalhadora grávida²¹, puérpera²² ou lactante²³ tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, sendo-lhe vedado exercício de determinadas actividades e condicionado o de outras (art. 49º CODTRAB e arts. 84º a 94º REGCODTRAB).

O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres^{24 25}, presumindo-se feito sem justa causa (n.ºs 1 e 2 do art. 51º CODTRAB). É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado esse parecer, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador (n.º 5 do art. 51º CODTRAB).

Se o parecer da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo (n.º 6 do art. 51º CODTRAB). Mesmo a suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa (n.º 6 do art. 51º CODTRAB).

Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 4 do artigo 439º²⁶ ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto em matéria de responsabilidade contraordenacional do empregador (n.º 7 do art. 51º CODTRAB); o empregador não se pode opor, em nenhuma circunstância, à reintegração de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (n.º 7 do art. 51º CODTRAB).

²⁰ No sentido de que a plena consecução de um se encontra dependente da concretização do outro: dificilmente se alcançará a igualdade no trabalho, no emprego, e na formação profissional se pressupostos para a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, em condições de igualdade, bem entendido, não forem criadas pelo Legislador

²¹ Entende-se por trabalhadora grávida toda a trabalhadora que informe o empregador do seu estado de gestação, por escrito, com apresentação de atestado médico [alínea a) do art. 34º do Código do Trabalho].

²² Entende-se por trabalhadora puérpera toda a trabalhadora parturiente e durante um período de cento e vinte dias imediatamente posteriores ao parto, que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico [alínea b) do art. 34º do Código do Trabalho].

²³ Entende-se por trabalhadora lactante toda a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico [alínea c) do art. 34º do Código do Trabalho].

²⁴ Tal competência incumbe à CITE [alínea e) do n.º 1 do art. 496º Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho].

²⁵ Mesmo inserido num processo de despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação.

²⁶ Indemnização com montante fixado pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, num valor nunca inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

O motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante deve ser comunicado, no prazo máximo de cinco dias úteis, pelo empregador à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres²⁷, para efeitos de análise e, subentende-se, detecção de qualquer prática discriminatória (n.º 3 do art. 133º CODTRAB). O pai tem direito, durante o gozo da licença de paternidade, à mesma protecção no despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (n.º 4 do art. 98º REGCODTRAB).

As licenças de maternidade, com uma duração de 120 dias, acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro, no caso de nascimentos múltiplos, de paternidade, com uma duração de 5 dias úteis, e de adopção, com uma duração de 100 dias, não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, o mesmo acontecendo às faltas para assistência a menores, às dispensas ao trabalho da trabalhadora, grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde, às dispensas de trabalho nocturno e às faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica (arts. 35º, 36º, 38º, 40º, 42º, n.º 3 do art. 47º e n.º 1 do art. 50º CODTRAB e n.º 1 do art. 101º REGCODTRAB). As dispensas para consultas pré-natais, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço (arts. 39º e n.º 2 do art. 50º CODTRAB).

Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe têm ainda direito a licença parental de três meses (em alternativa a trabalho em tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo) e a licença especial para aquele fim, até ao limite de dois ou três anos, se tiver três ou mais filhos (art. 43º CODTRAB). Os períodos de licença parental e especial são tomados em consideração para a taxa de formação das pensões de invalidez e velhice dos regimes de segurança social (n.º 3 do art. 50º CODTRAB e art. 105º REGCODTRAB).

Durante as licenças, faltas e dispensas consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, e ainda nos primeiros quinze dias, ou período equivalente, da licença parental gozada pelo pai, desde que imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou paternidade, o trabalhador tem direito a um subsídio, nos termos da legislação da segurança social aplicável (Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Maio de Abril²⁸, ex vi n.ºs 1 e 2 do art. 103º, arts. 104º a 106º REGCODTRAB).

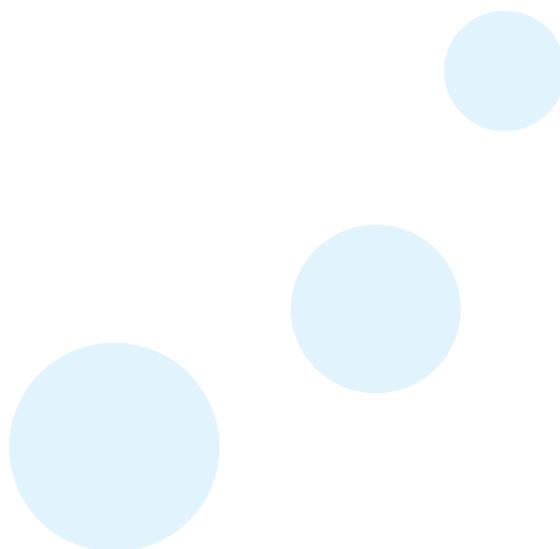
Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com determinados tipos de deficiência têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (n.ºs 1 e 2 do art. 45º CODTRAB), pedido que só pode ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este

²⁷ Tal competência incumbe à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) [alínea j) do n.º 1 do art. 496º 496º REGCODTRAB].

²⁸ Alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 333/95, de 23 de Dezembro, 347/98, de 9 de Novembro, 77/2000, de 9 de Maio, e 77/2005, de 13 de Abril.

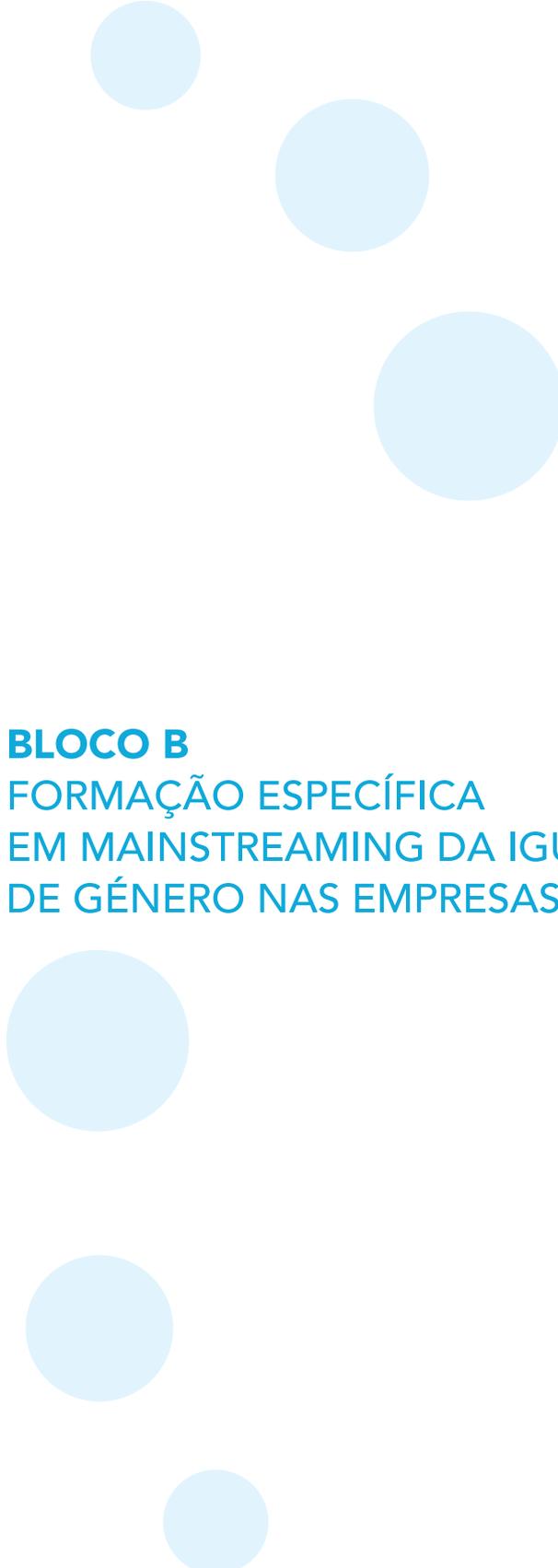
for indispensável, carecendo sempre a recusa de parecer prévio favorável da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres²⁹.

A violação das normas sobre protecção da maternidade e da paternidade é sancionada a título de contra-ordenação leve, grave³⁰ ou muito grave, conforme as circunstâncias (art. 643º CODTRAB e art. 475º REGCODTRAB).

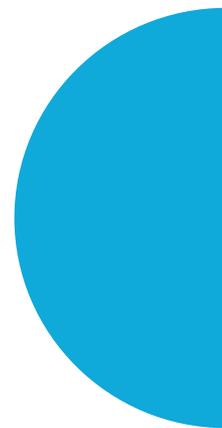


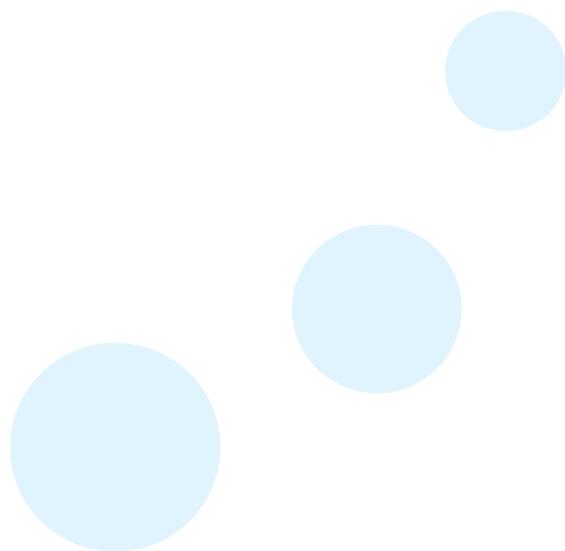
²⁹ Tal competência incumbe à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) [alínea f) do n.º 1 do art. 496º REGCODTRAB].

³⁰ Com valores de coimas aplicáveis entre 6 UC e 95 UC, consoante o volume de negócios das empresas (art. 620º CODTRAB).



BLOCO B
FORMAÇÃO ESPECÍFICA
EM MAINSTREAMING DA IGUALDADE
DE GÉNERO NAS EMPRESAS





BI-1 RESPONSABILIDADE SOCIAL, ENQUADRAMENTO E CONCEITOS

Até um passado recente, a preocupação central das empresas passava por produzir bens e serviços a preços competitivos, com vista a gerar riqueza para os seus accionistas. Actualmente as empresas têm novas responsabilidades, sendo avaliadas por critérios que ultrapassam a dimensão financeira.

Ser socialmente responsável, vai muito para além do cumprimento de todas as obrigações legais, implicando responsabilização da empresa pelos impactes quer das suas decisões, quer das actividades que desenvolve, numa óptica de diálogo com as partes interessadas¹ visando o bem-estar da sociedade. Ou seja, é insuficiente contribuir para o desenvolvimento económico, ser eficiente em termos de modelo de governação ou proteger o ambiente.

Esta evolução, é também visível ao nível da própria definição de responsabilidade social que em 2001, se centrava na "...integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interacção com outras partes interessadas."², sendo que hoje estamos perante um texto que apela à responsabilidade das organizações pelo impacte das suas decisões, actividades e produtos:

"Responsabilidade de uma organização pelos impactes das suas decisões, actividades e produtos na sociedade e no ambiente, através de um comportamento ético e transparente que: (i) seja consistente com o desenvolvimento sustentável e o bem estar da sociedade; (ii) tenha em conta as expectativas das partes interessadas; (iii) esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com Normas de conduta internacionais; e (iv) esteja integrado em toda a organização."³

As actuais exigências e provavelmente as mais difíceis de cumprir encontram-se na dimensão social de qualquer empresa.

Os movimentos dos consumidores e da sociedade civil, o seu conhecimento sobre as condições de trabalho, o interesse dos investidores por empresas que se preocupam com os aspectos sociais e ambientais exigem novos modelos de governação. A sociedade premeia as empresas que seguem estratégias empresariais que primem por uma actuação mais ética, que contemplem a diversidade social e cultural, o respeito pelos direitos humanos fundamentais e que visem o desenvolvimento social. A responsabilidade social não está dissociada do negócio da empresa, esta assume-se sim como uma nova estratégia de gestão empresarial. O número de empresas que promove estratégias de responsabilidade social aumenta como resposta à pressão exercida pelas partes interessadas com as quais interage, como sejam: colaboradores, fornecedores, sindicatos, organizações não governamentais, meio ambiente, comunidade onde está integrada e o próprio Estado.

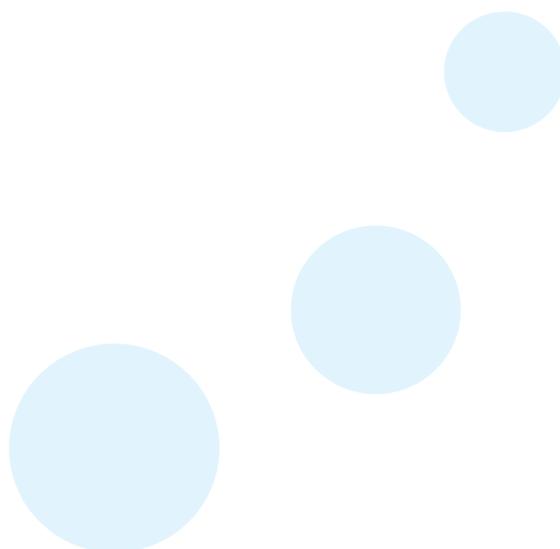
¹ Pessoas, grupos ou organizações que afectam ou são afectados pelas actividades e produtos de uma organização. Para além dos accionistas, as partes interessadas são de tipo interno (por exemplo, os trabalhadores) e de tipo externo (por exemplo, clientes, fornecedores e subcontratados, comunidade local, entidades reguladoras e associações patronais, sindicais e profissionais e organizações representantes do ambiente e das gerações futuras. [Adaptado de NP 4460-1:2007]

² Comissão Europeia, Livro Verde Promover um quadro europeu para a Responsabilidade Social Empresarial, 2001

³ [Adaptado de ISO/WD2 26000: 2006], citado em, NP 4469-1:2008 Sistema de gestão da responsabilidade social: Parte I: Requisitos e linhas de orientação para a sua utilização.

Estabelecem-se parcerias e novos níveis de relação com vista a concertar pontos de vista, conciliar interesses e atingir objectivos comuns.

Esta actuação traz benefícios de diversa índole para as empresas desde o incremento da rentabilidade, capacidade de atracção de investimento pela implementação de boas práticas, até ganhos ao nível da imagem e reputação.



BI-2 A IGUALDADE DE GÉNERO NO QUADRO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL¹

“Na realidade, edificar empresas socialmente responsáveis consiste no pleno exercício das suas responsabilidades económicas, ambientais e sociais. Na base desta nova postura estão direitos fundamentais consagrados na legislação portuguesa e em convenções internacionais como o princípio da igualdade entre mulheres e homens.

A missão, os princípios e os valores de uma empresa fornecem-lhe o quadro conceptual que suporta as suas opções e decisões. O sistema de valores transmite a trabalhadores/as o que a empresa espera que façam em determinada situação, sem, contudo, pôr em causa os princípios mais amplos da sociedade em que se integram. Uma empresa que integra a igualdade entre mulheres e homens ao nível dos seus princípios ou valores e que pretende investir na construção de relações de género igualitárias, deverá definir, ao nível da sua política de recursos humanos, objectivos concretos quanto à eliminação da segregação profissional, designadamente promovendo a participação de mulheres em funções de gestão e o favorecimento da integração dos homens em sectores predominantemente femininos, entre outros. Deverá incluir ainda objectivos ao nível da não discriminação que visem regular práticas e decisões em áreas como o recrutamento e selecção ou igualdade salarial. Assume-se, deste modo, a transversalidade do princípio da igualdade de género nas suas políticas e planos de acção.

A responsabilidade social das empresas contribui para a efectiva operacionalização da igualdade de género no domínio da empregabilidade. As empresas que optaram por agir ao nível da igualdade de género, pelo igual acesso à formação, oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, cargos de chefia ou salário igual para trabalho de igual valor, apresentam já resultados positivos quer para trabalhadores e trabalhadoras quer para si próprias.”

¹ Retirado de Guia de Auto-avaliação da Igualdade de Género nas Empresas, Produto do Projecto EQUAL “Diálogo Social e Igualdade nas Empresas”, 2007, p.20

BII-2 POLÍTICAS DE IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS. ALGUMAS PRÁTICAS

O *mainstreaming* da igualdade de género no contexto organizacional da empresa pressupõe a integração da igualdade nas áreas de actividade da empresa onde se verificam as formas mais comuns de discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho. As dimensões da igualdade de género consideradas pertinentes a observar e analisar na empresa dizem respeito a estas áreas de actividade onde se reflectem as potencialidades e fragilidades concernentes às políticas de igualdade entre homens e mulheres que importa sistematizar.

As dimensões da igualdade de género propostas para a definição das políticas de igualdade entre mulheres e homens na empresa são as seguintes:

- 1 Missão de valores da empresa;
- 2 Recrutamento e selecção de pessoal;
- 3 Aprendizagem ao longo da vida;
- 4 Remunerações e gestão da carreira;
- 5 Diálogo social e participação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou as suas organizações representativas;
- 6 Dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho;
- 7 Informação, comunicação e imagem;
- 8 Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- 9 Protecção da maternidade e paternidade e assistência à família.

1. MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

Com esta dimensão pretende-se:

- Conhecer a razão de ser e por que valores e princípios se rege a empresa;
- Saber se a política da empresa contempla a incorporação do princípio da igualdade de género na sua missão e nos seus valores estratégicos;
- Verificar a efectivação desta política através da existência de um plano de acção com medidas e metas e se a empresa disponibiliza verbas para a sua concretização.

POR EXEMPLO

Uma política que promova a igualdade de género poderá ser formalizada e expressa em documentos criados especificamente para o efeito, nomeadamente, no Código de Conduta, no Código de Ética, no Acordo de Empresa, entre outros.

“Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical”.

Acordo de Empresa do Casino Estoril (Estoril Sol) – cláusula 15ª – II, p. 8

2. RECRUTAMENTO E SELECÇÃO DE PESSOAL

Com esta dimensão pretende-se:

- Conhecer a política de gestão dos recursos humanos da empresa, no que concerne ao recrutamento e selecção de pessoal;
- Saber se os processos de recrutamento e selecção de pessoal assentam no princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo;
- Verificar se a empresa encoraja a candidatura e a selecção de homens ou de mulheres em profissões onde um dos sexos esteja sub-representado;
- Aferir se é considerado o princípio da paridade entre mulheres e homens na constituição das equipas de selecção;
- Averiguar se a empresa mantém informação tratada por sexo.

POR EXEMPLO

As empresas podem contribuir para a dessegregação do mercado de trabalho através do recrutamento preferencial de homens e mulheres para as áreas onde estejam sub-representados/as

Na empresa XEROX PORTUGAL – EQUIPAMENTOS DE ESCRITÓRIO, LDA quando as necessidades de recrutamento não podem ser satisfeitas a nível interno, a empresa dá orientações concretas a empresas de recrutamento e selecção com quem trabalha no sentido de seleccionarem preferencialmente mulheres para funções onde estas se encontram sub-representadas. Sempre que é accionado um processo de recrutamento e selecção externo, impõe-se como requisito a essas empresas que, em cada três candidaturas apresentadas à Xerox, exista pelo menos uma mulher. Quando não aparece um número suficiente de mulheres para cumprir este requisito, é dada indicação para alargamento do prazo de forma a facilitar a apresentação de candidaturas por parte destas.

Verificando-se a dificuldade sistémica de recrutar mulheres para as áreas técnicas decorrente da sua inexistência no mercado de trabalho, a COMPANHIA IBM PORTUGUESA, S.A decidiu intervir a montante, em meio escolar, desenvolvendo acções de sensibilização para raparigas entre os 11 e os 13 anos. Assim, realiza todos os anos uma acção designada EX.ITE Camp que pretende:

- Ampliar a interacção das jovens com as novas tecnologias;
- Estimular o interesse e promover a troca de experiências entre participantes do programa e os/as trabalhadores/as da IBM, em diversas áreas e profissões.
- Demonstrar que a tecnologia constitui uma ferramenta útil e enriquecedora e que pode ser utilizada para resolver questões do dia-a-dia;
- Desmistificar os estereótipos de género que associam as áreas tecnológicas, sobretudo, ao sexo masculino.

A empresa ESTORIL SOL – TURISMO, ANIMAÇÃO E JOGO, S.A. na montagem da “Operação Lisboa” com vista à abertura do Casino de Lisboa, em 2006, privilegiou o recrutamento de mulheres no sentido de aumentar a sua representatividade nas áreas operacionais ligadas ao jogo, procedimento que se enquadra na figura jurídica da “discriminação positiva”. Nesse sentido, foram dadas indicações expressas às empresas de recrutamento e selecção envolvidas no processo com vista à concretização deste objectivo.

A empresa pretende dar continuidade a esta prática por considerar que as equipas mistas promovem um melhor e mais adequado ambiente de trabalho.

3. APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Com esta dimensão pretende-se:

- Saber se a empresa tem uma política de aprendizagem ao longo da vida que contemple a igualdade de acesso de mulheres e homens a oportunidades de educação e formação;
- Aferir se a empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens quando elabora os seus planos de formação;
- 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;
- Averiguar se a empresa garante o acesso de ambos os sexos ao número mínimo de horas de formação certificada;
- Averiguar se privilegia a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que se encontrem sub-representados/as.

POR EXEMPLO

As empresas podem incentivar de igual forma mulheres e homens à aprendizagem ao longo da vida através de:

- Financiamento, em parte ou na totalidade, de cursos;
- Valorização dos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC);
- Definição de planos de carreira para trabalhadores/as (investimento na trajectória do individuo).

O GRUPO AUCHAN incentiva e facilita os seus recursos humanos a participarem nos processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) estabelecendo protocolos com Centros de Novas Oportunidades. Considerando-se que mais de 66% dos seus recursos humanos são mulheres a empresa possibilita desta forma o desenvolvimento de competências que poderá contribuir para o acesso das mulheres a cargos mais qualificados e de chefia.

4. REMUNERAÇÕES E GESTÃO DA CARREIRA

Com esta dimensão pretende-se:

- Saber se a empresa contempla a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens na sua política de remunerações, promoções e progressão na carreira.
- Verificar a existência de critérios de promoção e progressão na carreira que garantam a igualdade de acesso de mulheres e de homens a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados;

POR EXEMPLO

As empresas podem promover a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens eliminando desigualdades salariais em função do sexo.

A empresa TAP PORTUGAL procede anualmente à atribuição de prémios, condicionados pelos resultados de exploração alcançados. Para a atribuição do prémio só são contabilizadas as ausências a partir dos seis meses por ano, sendo desta forma garantindo sem penalização toda e qualquer ausência por maternidade, paternidade ou assistência inadiável à família.

5. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS

Com esta dimensão pretende-se:

- O modo de relacionamento da empresa com os trabalhadores e as trabalhadoras;
- De que modo o diálogo social é parte integrante da cultura organizacional;
- O valor acrescentado para a prática empresarial ao nível da capacidade de integração e motivação dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras.

POR EXEMPLO

As empresas podem privilegiar o diálogo com os trabalhadores e as trabalhadoras e/ou suas organizações representativas no que se refere à igualdade entre mulheres e homens, através de:

- O incentivo à eleição de representantes de trabalhadores/as para órgãos de consulta;
- O incentivo a que os/as trabalhadores/as apresentem sugestões que contribuam para a melhoria de determinadas áreas;
- A avaliação do seu relacionamento com os/as trabalhadores/as através de estudos e inquéritos internos, constituição de grupos de trabalho com essa finalidade, entre outros.

A empresa AXA PORTUGAL avalia o clima social da empresa, avaliação da satisfação dos/as trabalhadores/as apoiada num instrumento formal (Scope) que permite identificar áreas de intervenção. É através deste barómetro que a empresa avalia o engagement dos/as trabalhadores/as e recolhe as suas sugestões. A Comissão de Trabalhadores tem acesso aos resultados do Scope e analisa-os em conjunto com os/as responsáveis pela sua aplicação (Direcção Geral de Recursos Humanos e Presidente do Conselho Executivo), embora não intervenha ao nível da elaboração do questionário.

6. DEVER DE RESPEITO PELA DIGNIDADE DE MULHERES E DE HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

Com esta dimensão pretende-se:

- Analisar a existência de princípios éticos e de normas que assegurem a dignidade de homens e mulheres no local de trabalho e que previnam comportamentos indesejados, manifestados sob forma verbal, não verbal, física, de índole sexual ou outra;
- Analisar a existência de mecanismos formais para apresentação de queixa em casos de

assédio ou discriminação em função do sexo e para reparação de danos decorrentes da violação do respeito da dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.

POR EXEMPLO

As empresas podem garantir o respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho, definindo e implementando normas para o efeito, nomeadamente, através de procedimentos específicos para a prevenção do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho expressos em documentos oficiais da empresa (Código de Ética, o Código de Conduta, entre outros), através de disponibilização de informação relacionada na intranet, nomeação de um/a provedor/a, criação de uma linha de atendimento confidencial, entre outras.

No GRUPO AUCHAN a prevenção da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho encontra-se expressa no Código de Conduta e no Sistema de Responsabilidade Social da empresa. Em caso de ocorrência, a situação é analisada e o processo de reparação de danos accionado consoante as características da mesma e de acordo com a legislação aplicável. Informação a este respeito é disponibilizada na intranet. O Grupo tem três entidades que garantem a aplicação do sistema de gestão da Responsabilidade Social e zelam pela salvaguarda deste tipo de situações: o representante da gestão de topo para a Responsabilidade Social; o grupo de monitorização de acompanhamento à implementação do sistema e representantes dos trabalhadores/as na Responsabilidade Social (dois trabalhadores/as em cada loja).

7. INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

Com esta dimensão pretende-se:

- Saber se a empresa utiliza uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos;
- Verificar a existência e divulgação na empresa, de informação relativa a direitos e deveres dos/as trabalhadores/as;
- Saber se a empresa procede ao tratamento de dados e informação geral, de forma desagregada, por sexo.

POR EXEMPLO

As empresas deverão utilizar uma linguagem inclusiva ou neutra em todos os seus documentos e recorrer a imagens que respeitam de igual modo mulheres e homens.

"Todos/as os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho."

Texto retirado do site da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

8. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

A. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Com esta dimensão pretende-se:

- Saber de que forma a empresa os considera e atende às necessidades dos seus recursos humanos;
- Verificar se a empresa concede a trabalhadores/as modalidades flexíveis de organização do trabalho;
- Conhecer as possibilidades concedidas pela empresa para se atender a solicitações pessoais e familiares;
- Captar a existência de modalidades de trabalho a tempo parcial ou de partilha do posto de trabalho.

POR EXEMPLO

As empresas podem promover uma organização do trabalho adequada às necessidades pessoais e familiares de trabalhadores/as, designadamente através de:

- Maior autonomia por parte de trabalhadores e trabalhadoras para organizar o trabalho, no tempo e no espaço, em função dos objectivos profissionais e das necessidades familiares e pessoais;
- Adequação dos horários de trabalho em função dos objectivos profissionais e das necessidades familiares e pessoais;
- Horário de trabalho comprimido, para algumas áreas da empresa, de forma a permitir manhãs ou tardes livres.

Na empresa **GRAFE PUBLICIDADE, LDA** foi implementada a flexibilidade de horário com o objectivo de permitir uma melhor conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as. Cada pessoa tem a possibilidade de praticar o horário que mais lhe convém, tendo flexibilidade na entrada (9h30/11h30) e na saída (18h00/20h30). Dentro deste horário, cada pessoa cumpre 8 horas de trabalho diárias. Sempre que exista a necessidade de cumprir mais horas de trabalho, os/as trabalhadores/as podem usufruir dessas horas a mais quando lhes for conveniente. Esta prática implica uma responsabilidade acrescida dos/as trabalhadores/as para com a empresa, havendo um cumprimento de prazos mais rigoroso, como também proporciona liberdade às pessoas de gerirem o seu tempo e de conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar.

B. BENEFÍCIOS DIRECTOS A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

Com esta dimensão pretende-se:

- Identificar medidas que consagrem a concessão de períodos de tempo de assistência a familiares – ascendentes, descendentes ou cônjuges – para além do instituído por lei.
- Identificar medidas destinadas ao equilíbrio trabalho-família-vida pessoal de trabalhadores/as com 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;

- Inventariar a existência de serviços, actividades ou outros benefícios promotores de saúde e bem-estar, de serviços de proximidade protocolizados;
- Inventariar sistemas para a reintegração na vida activa de trabalhadores e trabalhadoras que dela tenham estado afastado/as.

POR EXEMPLO

As empresas podem implementar soluções que facilitem a conciliação das necessidades quotidianas dos/as trabalhadores/as com a actividade profissional, bem como soluções que visem combater o stress e promover o seu bem-estar físico e emocional.

A MICROSOFT, SOFTWARE PARA MICROCOMPUTADORES, LDA implementa, desde 2006, a semana/mês saudável, extensível a familiares de trabalhadores e trabalhadoras. Esta iniciativa tem lugar uma vez por semana ao longo de um mês. Durante estes períodos são realizadas várias palestras, por especialistas convidados/as, relacionadas com a saúde de trabalhadores e trabalhadoras e seus/suas familiares, sobre temas tais como: gestão do stress, nutrição, fases do desenvolvimento das crianças, etc. No âmbito desta campanha, são, também, realizados rastreios de colesterol, medição da tensão arterial, dádivas de sangue. Na edição de 2007, em cada dia da semana foi definido um tema (por ex., dia do desporto, yoga) e realizadas actividades relacionadas com o mesmo. Foram também divulgados vários serviços, como Yoga infantil, actividades de tempos livres ligadas á aprendizagem da matemática (ATL), prestação de cuidados a dependentes, etc.

O GRUPO AUCHAN recruta pessoal para substituir trabalhadores/as que se encontrem a gozar licenças por maternidade e paternidade. Quando da reintegração dos/as profissionais no serviço é preparada uma reunião onde a empresa informa a pessoa de tudo o que aconteceu na sua ausência ou, caso se justifique, é-lhe dada formação.

C. BENEFÍCIOS DIRECTOS A FAMILIARES DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS

Com esta dimensão pretende-se:

- Recolher informação sobre benefícios directos proporcionados pela empresa a familiares de trabalhadores/as, nomeadamente, infra-estruturas, apoio financeiro, cuidados de saúde, serviços de informação.

POR EXEMPLO

As empresas podem equacionar a criação de serviços e equipamentos de apoio às crianças de trabalhadores/as, designadamente:

- O estabelecimento de protocolos com equipamentos de acolhimento de crianças, apoiando financeiramente os custos da sua utilização;
- A criação de creche e infantário da empresa com horário alargado em função do período de funcionamento da mesma;
- A organização de programas de férias para crianças, programas pós-escola, serviço de transporte, actividades desportivas, entre outras.

A empresa TAP PORTUGAL tem um serviço de acolhimento de crianças para filhos e filhas de trabalhadores/as. Actualmente, tem uma creche e infantário que funcionam 24 horas por dia. Tem capacidade para cerca de 250 crianças e destina-se, preferencialmente, a pessoal com horários menos convencionais, como o pessoal de voo e o que trabalha por turnos. Para o pessoal das delegações que se enquadra nas condições previstas de acesso ao infantário, a empresa comparticipa a mensalidade de frequência de outros equipamentos num montante equivalente ao que pagaria caso a pessoa estivesse ao serviço na sede da empresa.

A empresa SOMAGUE, ENGENHARIA S.A estabeleceu protocolos com equipamentos de acolhimento de crianças em idade pré-escolar, localizados nas imediações da sede da empresa, apoiando financeiramente os custos desta utilização.

9. PROTECÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

Com esta dimensão pretende-se:

- Verificar se a empresa, em cumprimento do que a lei institui, encara, de igual modo, o exercício de direitos de maternidade e paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.
- Constatar a existência de benefícios para além do estipulado na lei, tanto a nível monetário como no período de duração das licenças, por maternidade ou paternidade;
- Constatar a existência de benefícios, para além do estipulado na lei, tanto a nível monetário como no período de duração das licenças, em situação de adopção ou pelo acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência, para além do previsto na legislação.

POR EXEMPLO

As empresas podem encorajar homens e mulheres para o exercício das suas responsabilidades familiares, nomeadamente incentivando o pai a gozar a licença por paternidade e promovendo a partilha entre mulheres e homens dos direitos de assistência à família.

O GRUPO AUCHAN em 2008, irá promover a iniciativa Pai do Ano, um incentivo formal para a partilha da licença por maternidade/paternidade entre os casais da empresa. Neste concurso, é condição que o pai usufrua, no mínimo, de 1 mês de licença quando do nascimento da criança. O pai vencedor será premiado com um vale de 500 Euros em compras, na secção de têxtil bebé nas lojas do Grupo.

BIII-1 DEFINIR E IMPLEMENTAR UMA POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO. AS PARTES INTERESSADAS E ESTRATÉGIAS DE ENVOLVIMENTO

A política para a igualdade de género estabelece formalmente o rumo da empresa, bem como o seu comprometimento em respeitar os princípios da igualdade entre homens e mulheres. Esta deverá traduzir-se numa estratégia coerente que tenha como base a integridade e a defesa destes princípios a longo prazo. Deverá estar integrada e ser coerente com as restantes políticas da empresa de modo a favorecer a sua aplicabilidade e sustentação.

Em síntese, as empresas deverão integrar nos seus documentos estratégicos:

- O rumo da empresa no que respeita à igualdade de género aplicando-se a todos os seus níveis e áreas de actuação;
- O envolvimento de todos os níveis da empresa na sua implementação;
- O compromisso de qualidade;
- O cumprimento dos requisitos legais;
- O enquadramento para analisar os resultados e rever os objectivos de igualdade de género, procurando a melhoria contínua, através de um sistema de acompanhamento e avaliação;
- Formas de comunicação e informação sistemática acessível a todas as pessoas da empresa que facilitem a compreensão, sensibilização, reflexão e debate sobre os princípios e vantagens da igualdade de género.

O envolvimento das partes interessadas internas e externas é o garante do comprometimento e da implementação da política e das práticas de igualdade de género na empresa. Numa primeira fase e com o objectivo de demonstrar às empresas as vantagens da implementação de uma política desta natureza, deveremos começar pela abordagem à Gestão de topo demonstrando os benefícios que decorrem da sua implementação. Factores como a capitalização dos recursos pelo envolvimento de todas e de todos, fidelização e motivação dos trabalhadores e trabalhadoras, produtividade, reputação e imagem são fortes propulsores na adesão por parte das empresas.

Numa fase posterior em que a empresa reconhece a importância e a necessidade de seguir este caminho, importa decidir sobre como desenvolver e implementar.

“A decisão sobre quem deve participar na implementação do processo deverá caber à própria organização. Importa sublinhar que o envolvimento com as partes interessadas, numa perspectiva de Diálogo Social, deve iniciar-se dentro da própria organização com a participação de quem interfere com o processo, designadamente as comissões de trabalhadores e os representantes sindicais. Nas suas diferentes fases é importante assegurar o empenho dos vários participantes, reconhecendo as vantagens decorrentes da integração de diferentes perspectivas internas (hierárquicas e funcionais) e externas.

O envolvimento consubstancia uma postura de cooperação no relacionamento com as partes interessadas, geradora de confiança e de efeitos positivos sobre a capacidade da organização para inovar, aprender, mudar, conhecer o meio em que actua, aproveitar oportunidades e antecipar ameaças, construir novas competências, actuar de um modo transparente, responsável e moralmente correcto.

Poderá, portanto, ser relevante constituir grupos compostos por pessoas que possuem um conhecimento amplo da organização, das áreas específicas – jurídica, planeamento estratégico, comunicação externa, gestão de risco, marketing, recursos humanos, ou outras -, representantes de interesses da organização, responsáveis pela prossecução das acções definidas, partes interessadas com as quais já foi estabelecida alguma relação, consultores externos, entre outros.

Uma vez identificados/as os/as participantes, poderão ser criados (ou designados) os canais de comunicação que devem ser privilegiados para facilitar e potenciar o envolvimento de todos e todas, considerando as características específicas da interlocução e o seu espectro de actuação: workshops, discussões, entrevista, inquéritos, sessões de informação, reuniões e outros." ¹

A política, deve assim ser definida pela Gestão de topo envolvendo o pessoal, as comissões de trabalhadores e posteriormente deve ser apresentada e explicada a todos os trabalhadores e trabalhadoras da empresa para que a compreendam e apliquem ao nível das funções que desenvolvem. A Gestão de topo deverá ainda proporcionar condições para que quadros superiores e intermédios enquadrem as orientações da política nas práticas do dia-a-dia da empresa, adaptando as disposições da política ao nível das diversas responsabilidades e funções.

No que se refere às partes interessadas externas, é menos usual o seu envolvimento ao nível da formulação da política, sendo mais comum que a mesma lhes seja comunicada e apresentada após estar em vigor na organização. Esta comunicação activa é habitualmente efectuada junto de clientes, fornecedores e parceiros de negócio e sindicatos, com o objectivo de dar a conhecer melhor a empresa e os valores pelos quais se pauta, pois estes influenciam as suas práticas.

O envolvimento das partes interessadas externas ao nível da formulação da política deve ocorrer quando as mesmas apresentam reconhecidas boas práticas e a empresa tem oportunidade de fazer benchmarking ou partilha de recursos que se revelem essenciais ao alcance de objectivos comuns. Nestes casos a empresa deverá estabelecer mecanismos de diálogo com clientes, fornecedores e parceiros de negócio ou mesmo concorrentes com vista a recolher sugestões ou partilhar experiências.

BIII-2 POLÍTICAS PARA A CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR

Ao nível do enquadramento legal, nacional e comunitário, e das políticas relativas ao trabalho e à família, verifica-se uma alteração de enfoque, inicialmente centrado na promoção da igualdade dos direitos das mulheres (como o direito à não discriminação no trabalho de homens e mulheres) para se considerar, de acordo com as Conclusões de Lisboa (2000), a promoção de todos os aspectos da igualdade entre mulheres e homens um pressuposto da criação de mais e melhores empregos para a Europa e um objectivo dos sistemas de protecção social que concretizam o modelo social europeu.

Neste sentido, as políticas para a conciliação da vida profissional e familiar ganharam força e actualidade e têm na sua base o pressuposto da necessidade da participação equilibrada das mulheres e dos homens tanto na actividade profissional como na vida familiar, como refere a Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social reunidos no seio do Conselho relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar (Bruxelas, 19 de Junho de 2000):

...

(2) O princípio da igualdade entre homens e mulheres implica a indispensabilidade de compensar a desvantagem das mulheres no que se refere às condições de acesso e participação no mercado de trabalho e a desvantagem dos homens no que se refere às condições de participação na vida familiar, decorrentes de práticas sociais que ainda pressupõem o trabalho não remunerado emergente dos cuidados à família como uma responsabilidade principal das mulheres, e o trabalho remunerado inerente à vida económica como uma responsabilidade principal dos homens.

(3) O princípio da igualdade entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho implica igual partilha entre pais e mães trabalhadoras no que toca nomeadamente à necessidade de ausência no local de trabalho para prestação de cuidados a filhos ou outros dependentes.

Igualmente, no Relatório da Comissão sobre a igualdade de mulheres e homens de 2007, a Comissão Europeia considera que:

- *É oportuno promover licenças de paternidade que possam associar os pais às responsabilidades domésticas e familiares desde o nascimento do filho;*
- *O combate aos estereótipos deve ser intensificado a todos os níveis por partes interessadas e deve visar sobretudo os homens e as empresas.*

Para uma política nova e ambiciosa quanto à igualdade de homens e mulheres, hoje a maternidade também já não pode ser vista como uma inevitabilidade biológica que tivesse de ser suportada como um fardo pelas empresas e entidades que empregam mulheres¹.

¹ Cunha Rêgo, Maria do Céu, Comunicação apresentada no Workshop Os instrumentos europeus para a promoção da igualdade de género e para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar: novas reflexões e perspectivas futuras, Conferência "Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar – Novos desafios para os parceiros sociais e as políticas públicas", Lisboa, Julho 2007 (EU2007.PT).

BII-3 POLÍTICAS PARA A REDUÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL E DA SEGREGAÇÃO PROFISSIONAL

A Convenção n.º 111 e a Recomendação n.º 111 da OIT, adoptadas em 1958, pretendem prevenir todas as formas de discriminação no emprego ou nas profissões. A Recomendação n.º 111 da OIT salvaguarda, entre outros, o princípio da não discriminação no emprego e na profissão, designadamente no que respeita à igualdade de remuneração para trabalho de valor igual, ao acesso à formação, à orientação vocacional e à opção por um determinado emprego ou posto de trabalho. Ainda sobre a igualdade de remuneração, a Convenção n.º 100 e a Recomendação n.º 90, de 1951, visam especificamente a eliminação de discriminações entre homens e mulheres no domínio da remuneração ao preconizarem a igualdade de remuneração para homens e mulheres cujo trabalho seja de igual valor.

Igualmente o Código do Trabalho garante a igualdade de condições de trabalho, nomeadamente quanto à retribuição, excluindo qualquer discriminação baseada no sexo¹.

Contudo, e apesar de nas jovens gerações se encontrarem mais mulheres com qualificações elevadas, persistem diversas formas de segregação profissional, tanto vertical como sectorial, fenómeno que em Portugal, e a exemplo de outros países, tende a concentrar perto de um terço da população activa feminina num conjunto delimitado de ocupações relacionadas com os serviços pessoais e domésticos², por sinal onde predominam remunerações das mais baixas e profissões socialmente pouco valorizadas.

A nível europeu, pode ler-se no Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao comité das Regiões sobre Igualdade entre Homens e Mulheres – 2008: “há vários anos que os indicadores relativos à remuneração, segregação do mercado do trabalho e presença de mulheres nos lugares de decisão não registam quaisquer progressos significativos. Assim, as disparidades salariais mantêm-se estáveis a 15% desde 2003, tendo baixado apenas um ponto desde 2000. A segregação sectorial e profissional por sexo não diminui, tendo mesmo vindo a aumentar em certos países”.

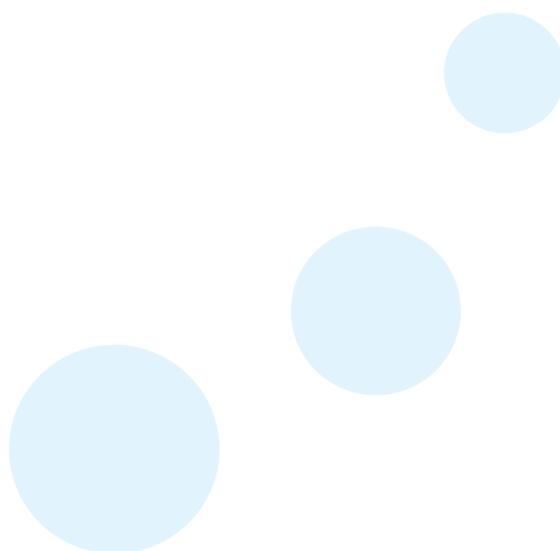
Podem, assim, ser preconizadas políticas que contribuam para reduzir a desigualdade salarial e a segregação profissional, tais como:

- Criação de medidas que assegurem a homens e a mulheres idênticos direitos à conciliação trabalho-família;
- Criação de licenças por maternidade e paternidade com tempos mais equilibrados de modo a incentivar o pai à prestação de cuidados a filhos desde o seu nascimento.
- Criação de programas de educação-formação dirigidos ao sexo subrepresentado numa determinada profissão;
- Criação de sistemas de tutoria, de aconselhamento e incentivo para promover a dessegregação de profissões onde o sexo masculino ou o feminino estejam sobrerrepresentados;
- Criação de programas que incentivem as mulheres a ocuparem cargos de direcção e chefia;

¹ Código do Trabalho - Artigo 28º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

² Guerreiro, Maria das Dores (2001). “Emprego em serviços familiares”, Revista Sociedade e Trabalho, 12/13: 91 – 105.

- Desenvolvimento de campanhas informativas dentro e fora das empresas;
- Criação de sistemas de monitorização dos ganhos salariais de homens e mulheres e das oportunidades de progressão nas carreiras que a uns e a outras são proporcionadas;
- Criação de sistemas de avaliação técnica de funções, tendo em particular atenção os critérios aplicados à análise de funções tendencialmente desempenhadas por mulheres ou por homens;



BII-4 A IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO – 10 PRINCÍPIOS BÁSICOS¹

O CÍRCULO DA GESTÃO DA DIVERSIDADE E DA IGUALDADE DE GÉNERO

(autores: Rosenbichler / Schörghuber 2005)



Os círculos representam os diferentes elementos organizacionais (aspectos) a ter em conta no processo de implementação de medidas para a integração da perspectiva da igualdade de género numa organização. As medidas para a igualdade só podem ser implementadas com sucesso numa organização se cada um dos elementos representados pelos diferentes círculos for cuidadosamente considerado. Por exemplo, os métodos e intervenções encontram-se no centro do círculo e só podem ser adequadamente planeados depois de considerados os aspectos representados pelos círculos exteriores.

O presente documento incide sobre o círculo dos princípios – situado no segundo círculo a partir do exterior. Do trabalho conjunto do grupo de peritos/as resultou um conjunto de princípios considerados necessários para uma implementação bem sucedida de medidas para a igualdade de género. Antes da apresentação detalhada destes princípios é importante dar o enquadramento geral tendo em conta os restantes círculos.

¹ Adaptado de *Princípios para uma implementação bem sucedida de medidas de igualdade (integração da perspectiva de género e gestão da diversidade) nas empresas/organizações*, Produto transnacional (Alemanha, Áustria, Polónia e Portugal) do Projecto EQUAL “Diálogo Social e Igualdade nas Empresas”, 2007.

1. DESCRIÇÃO DOS CÍRCULOS

1.1 Pressupostos básicos

Este círculo representa os pressupostos que constituem o que se designa por cultura organizacional. Os pressupostos geralmente situam-se ao nível da “estrutura profunda”, ou seja não são directamente visíveis nos procedimentos correntes das organizações, influenciando, contudo, significativamente as acções das pessoas. Estas estruturas profundas estão frequentemente enraizadas em valores e preconceitos que funcionam como obstáculos à implementação das políticas de igualdade e diversidade nas organizações.

Estes pressupostos estão relacionados com:

- ideias sobre pessoas e a forma como aprendem e agem;
- ideias sobre o género;
- ideias sobre a sociedade e o desenvolvimento social;
- teorias do conhecimento e da ciência;
- teorias sobre o funcionamento e desenvolvimento das organizações.

1.2 Princípios – A relação entre os pressupostos básicos e as situações específicas

Pretende-se dar resposta à questão de “como se definem e concretizam os pressupostos em situações específicas?”. Para esta concretização são necessárias ferramentas, os princípios, que ajudam a sistematizar o desenvolvimento e a implementação de actividades, fornecendo-lhes uma base teórica sólida. Para atingir a igualdade de género, estes princípios devem neutralizar os pressupostos que funcionem como obstáculos à implementação de medidas para a igualdade e contribuir para promover pressupostos que a favoreçam.

1.3 Situação, enquadramento (tarefas, objectivos ...)

Este círculo representa o contexto organizacional específico, em que uma medida para a igualdade será desenvolvida e implementada:

- O enquadramento e os objectivos das tarefas;
- A definição da área/parte do sistema em que a medida se destina a ser implementada;
- As responsabilidades associadas à tarefa;
- As competências das pessoas e organizações envolvidas (consultores/as, participantes, a organização em geral);
- Elementos do sistema (por exemplo a área da Gestão do Conhecimento na organização)..

1.4 Procedimentos metodológicos gerais

Identificação das principais dimensões e níveis de actividade em que é necessária a mudança:

- A organização em geral (desde o nível estrutural ao cultural);
- Grupos e equipas;
- Procedimentos e estruturas a nível dos projectos;
- Percepções dos indivíduos e das organizações;
- O ambiente da organização;
- Esclarecimento de funções.

TÉCNICAS A UTILIZAR

- Análise do diagnóstico da organização;
- Diagnóstico/avaliação dos processos;
- Análise qualitativa da linguagem utilizada nos documentos da empresa;
- Implementação dos processos de comunicação e diálogo transversais.

2. OS 10 PRINCÍPIOS

2.1 Conhecimento e análise do ponto de partida

Deverão tomar-se diferentes tipos de medidas consoante o ponto de partida, desde medidas de sensibilização à implementação sistemática da igualdade de género.

Deverão considerar-se os seguintes aspectos:

- Condições sociais;
- Enquadramento jurídico;
- Interesses envolvidos;
- Objectivos.

2.2 A integração da perspectiva da igualdade de género não é um projecto/produto, mas antes uma questão transversal, integrada na política da organização, envolvendo todas as partes interessadas

Os objectivos da igualdade de género devem ajustar-se à política básica da organização e fazer parte integrante da mesma.

2.3 Devem utilizar-se métodos e ferramentas de desenvolvimento organizacional

Sistemas de gestão da qualidade, gestão de projecto, avaliação, sistemas de relatórios e feedback... são ferramentas ideais para a implementação das medidas de igualdade de género.

2.4 A integração da perspectiva da igualdade de género deve focalizar-se nas estruturas e sistemas, e não nas atitudes individuais

A integração da perspectiva da igualdade de género é uma estratégia de desenvolvimento organizacional, cujo objectivo principal é a mudança das estruturas e não das atitudes individuais.

2.5 Devem considerar-se os efeitos colaterais da abordagem num sistema mais vasto

No planeamento das estratégias, devem desenvolver-se medidas para evitar e neutralizar os efeitos colaterais indesejados (por exemplo a criação de novos estereótipos). Deverá ponderar-se se as medidas aumentam as oportunidades das pessoas em causa ou se, na realidade, as limitam (por exemplo a definição de uma medida de promoção do trabalho em regime de tempo parcial apenas a favor das mulheres contribuiria para criar um novo estereótipo, veiculando a ideia de que as mulheres geralmente preferem trabalhar em regime de tempo parcial).

2.6 A razão fundamental para a integração da perspectiva da igualdade de género deverá ser transparente – os argumentos devem ser claramente definidos

Os argumentos podem situar-se no plano normativo (valores, justiça, lei aplicável) e/ou no plano das considerações económicas (combate ao desperdício das várias potencialidades do capital humano).

2.7 Os objectivos da igualdade de género deverão ser definidos e negociados

Os objectivos da igualdade deverão ser negociados com os actores relevantes no contexto organizacional e deverá criar-se um processo de diálogo e negociação transparente.

2.8 As perspectivas e medidas específicas de género nem sempre promovem a igualdade

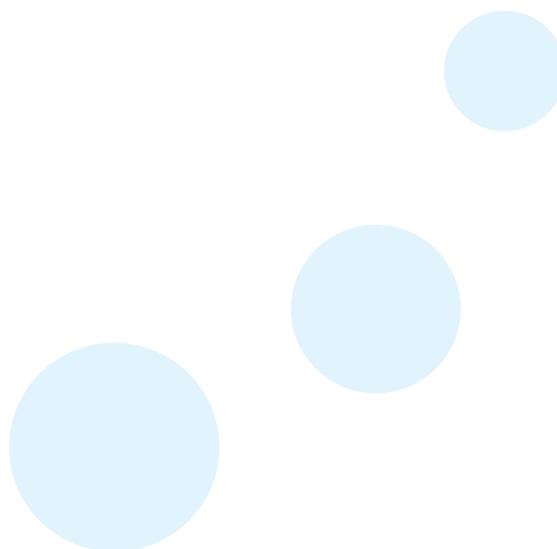
As diferenças (homem – mulher; migrante – não-migrante; jovem – velho/a ...) só devem ser introduzidas (por exemplo como um ponto de partida para a acção positiva) se forem relevantes e se servirem para promover desenvolvimentos positivos. Estabelecer estas diferenças *per se* contribui geralmente para a criação de novos estereótipos, pois poderá reforçar processos de exclusão e de vitimização.

2.9 Os actores-chave deverão ter competências para reflectir sobre as dimensões de género relativamente ao desenvolvimento organizacional

Esta competência é indispensável para se concretizar a igualdade entre mulheres e homens nas empresas, designadamente no que se refere à qualidade dos objectivos, à adequação e a sustentabilidade das medidas implementadas.

2.10 A integração da perspectiva da igualdade de género deve basear-se numa abordagem descendente (“top down”) e ascendente (“bottom up”)

A comunicação interactiva e o empowerment de todas as partes interessadas são essenciais



BIV-1 DIAGNOSTICO À SITUAÇÃO DA EMPRESA FACE À IGUALDADE DE GÉNERO

O diagnóstico da igualdade de género na empresa deve ser focado essencialmente em auto-avaliações internas da organização.

O **GUIA DE AUTO-AVALIAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS**¹, elaborado no âmbito do projecto “Diálogo Social e Igualdade nas Empresas”, incorpora um questionário de diagnóstico estruturado em torno de nove dimensões. Cada dimensão é introduzida por um parágrafo que sintetiza as práticas de uma empresa de excelência e contém um conjunto de indicadores de género que permitirá identificar com objectividade os pontos fortes e as áreas que devem ser objecto de melhoria e possibilitar o planeamento e desenvolvimento de acções futuras por parte das empresas.

Através da resposta que melhor descreve e se adequa à prática da empresa é possível avaliar a posição da mesma no domínio da igualdade de género.

QUESTIONÁRIO DE AUTO-AVALIAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS

I. MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis incorporam na sua missão e valores os princípios da igualdade de género e implementam práticas nesse domínio, tendo como base uma estratégia coerente assente no reconhecimento do igual valor social das mulheres e dos homens e do seu respectivo estatuto na sociedade, com vista ao equilíbrio dos indicadores.

	SIM	NÃO
1.1 Para a empresa a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional? (BP)		
1.2 Nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa? (BP)		
1.3 A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão? (BP)		
1.4 A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres nas actividades familiares? (BP)		
1.5 Nos últimos 5 anos, a empresa afectou verbas para medidas e acções no âmbito da igualdade entre mulheres e homens? (BP)		
1.6 Na empresa existe um plano de acção para a igualdade entre mulheres e homens? (BP)		

II. RECRUTAMENTO E SELECÇÃO DE PESSOAL

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de género, recrutam e seleccionam o seu pessoal valorizando de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e de homens.

	SIM	NÃO
2.1 Os critérios e procedimentos de recrutamento e selecção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? (L)		
2.2 A empresa encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as? (BP)		
2.3 Os anúncios de oferta de emprego não contêm elementos indirectamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil")? (L)		
2.4 Na constituição das equipas de selecção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens? (BP)		
2.5 A empresa mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção que levou a cabo nos últimos cinco anos? (L)		

III. APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de género, incentivam mulheres e homens de igual forma à aprendizagem ao longo da vida e utilizam plenamente as suas capacidades e conhecimentos.

	SIM	NÃO
3.1 A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia? (BP)		
3.2 A empresa integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens? (BP)		
3.3 A empresa possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras? (BP)		
3.4 A empresa incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida? (BP)		
3.5 A empresa compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em acções de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado? (BP)		
3.6 A empresa assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei? (BP)		

IV. REMUNERAÇÕES E GESTÃO DA CARREIRA

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de género, promovem a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens nas promoções e progressão na carreira, eliminando todo o tipo de obstáculos em função do sexo.

	SIM	NÃO
4.1 A empresa assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de “salário igual para trabalho igual ou de valor igual” entre trabalhadores e trabalhadoras? (L)		
4.2 A empresa, na atribuição de remunerações complementares (ex.: prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares (ex.: ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)? (L)		
4.3 A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? (BP)		
4.4 As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira? (BP)		
4.5 Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objectivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo? (L)		

V. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS E/OU SUAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de gênero, privilegiam o diálogo com os trabalhadores e as trabalhadoras e/ou as suas organizações representativas e a sua participação na definição e implementação de medidas que promovam a igualdade entre mulheres e homens.

	SIM	NÃO
5.1 A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e protecção da maternidade e paternidade? (BP)		
5.2 A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e protecção da maternidade e paternidade? (BP)		
5.3 A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, considera os aspectos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e protecção da maternidade e paternidade? (BP)		

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

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de gênero, garantem o respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho, definindo e implementando normas para o efeito

	SIM	NÃO
6.1 A empresa possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho? (BP)		
6.2 Existem na empresa procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo? (BP)		
6.3 Existem na empresa procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho? (BP)		

VII. INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de gênero, empregam uma linguagem inclusiva ou neutra e recorrem a imagens que respeitam de igual modo mulheres e homens.

	SIM	NÃO
7.1 Na comunicação interna, a empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)? (BP)		
7.2 Em todos os instrumentos da empresa que apresentam valores quantificados relativos a trabalhadores e trabalhadoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo? (BP)		
7.3 A empresa utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços? (BP)		
7.4 A empresa divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade? (L)		

VIII. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de gênero, promovem uma organização do trabalho adequada às necessidades pessoais e familiares de trabalhadores e de trabalhadoras.

8.1. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

	SIM	NÃO
8.1.1 A empresa concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (L)		
8.1.2 A empresa possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (BP)		
8.1.3 A empresa possibilita o teletrabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (BP)		
8.1.4 A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (BP)		
8.1.5 Na marcação dos horários por turnos rotativos, a empresa considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras? (BP)		
8.1.6 A empresa concede o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (L)		
8.1.7 A empresa prevê a partilha do posto do trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (BP)		

8. 2. BENEFÍCIOS DIRECTOS A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

	SIM	NÃO
8.2.1 A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)? (BP)		
8.2.2 A empresa concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges de trabalhadores e trabalhadoras, com duração superior aos 15 dias que se encontram previstos na lei ou ao período previsto no contrato colectivo de trabalho ou no acordo de empresa? (BP)		
8.2.3 A empresa disponibiliza serviços de saúde a trabalhadores e a trabalhadoras? (BP)		
8.2.4 A empresa tem seguros de saúde e/ou de vida e/ou fundos de pensão para trabalhadores e trabalhadoras? (BP)		
8.2.5 A empresa possui equipamentos próprios destinados a actividades desportivas ou outras promotoras da saúde e bem-estar de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: ginásio, sala de massagens, acupunctura, piscina)? (BP)		
8.2.6 A empresa tem acordos estabelecidos com vista à prestação de serviços nas áreas de saúde, cultura, lazer e desporto para os trabalhadores e as trabalhadoras? (BP)		
8.2.7 A empresa facilita serviços de proximidade nas suas instalações (ex.: lavandaria, catering, take-away, lavagem do carro, farmácia)? (BP)		
8.2.8 A empresa desenvolve actividades ligadas à promoção da saúde e bem-estar (ex.: workshops, semanas temáticas, rastreios)? (BP)		
8.2.9 A empresa tem medidas específicas (ex.: informação, formação adequada, reciclagem) com vista à reintegração na vida activa de trabalhadores e de trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares? (L)		

8. 3. BENEFÍCIOS DIRECTOS AOS FAMILIARES DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS

	SIM	NÃO
8.3.1 A empresa tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, actividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)? (BP)		
8.3.2 A empresa tem protocolos com serviços de apoio para familiares (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, actividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)? (BP)		
8.3.3 A empresa tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)? (BP)		
8.3.4 A empresa concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, amas e babysitters)? (BP)		
8.3.5 A empresa concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)? (BP)		
8.3.6 A empresa tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)? (BP)		
8.3.7 A empresa presta serviços de saúde nas suas instalações para familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras? (BP)		
8.3.8 A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)? (BP)		

IX. PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de género, encorajam homens e mulheres para o exercício das responsabilidades familiares, em especial através de incentivos ao exercício das licenças a que o pai tem direito e à partilha entre mulheres e homens dos direitos de assistência à família.

	SIM	NÃO
9.1 A empresa encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores? (L)		
9.2 A empresa concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às trabalhadoras? (BP)		
9.3 A empresa concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade aos trabalhadores? (BP)		
9.4 A empresa concede a trabalhadoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência? (BP)		
9.5 A empresa concede a trabalhadores licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência? (BP)		
9.6 A empresa incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social? (BP)		
9.7 A empresa concede a trabalhadoras licença por adopção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? (BP)		
9.8 A empresa concede a trabalhadores licença por adopção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? (BP)		
9.9 A empresa procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença por maternidade, paternidade e licença parental? (BP)		

BV-1 GUIÃO PARA A ELABORAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS

A Estratégia de Lisboa para o Crescimento e o Emprego recomenda medidas para a promoção da igualdade de género e para uma efectiva igualdade de oportunidades e resultados, designadamente medidas que permitam criar mais e melhores empregos para as mulheres, bem como uma melhor conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

No cumprimento da Estratégia de Lisboa, o Estado português assume o compromisso, expresso nas Grandes Opções do Plano 2005-2009, bem como no Quadro de Referência Estratégica Nacional (QREN) 2007-2013, de promover a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, nomeadamente junto das entidades empregadoras.

Neste contexto, o Estado cria “incentivos para a adopção de Planos para a Igualdade, devendo estas práticas de responsabilidade social, constituir-se como modelos para todos os sectores do mercado de trabalho” e define a implementação de Planos para a Igualdade como uma medida que concorre para a concretização do objectivo “promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho”, do III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010)¹.

Para a concretização da implementação de Planos para a Igualdade, o eixo prioritário 7 – Igualdade de Género do Programa Operacional do Potencial Humano (POPH) do QREN, integra uma Tipologia de Intervenção que tem como objectivo o “desenvolvimento de Planos para a Igualdade no sector empresarial, público e privado e nas organizações em geral”, financiando “acções de carácter multidimensional que integrem processo de consultoria para desenvolvimento de diagnósticos, formação, implementação e avaliação de Planos para a Igualdade”².

Também o Programa Operacional Factores de Competitividade no Sistema de Incentivos à Qualificação e Internacionalização de PME's enquadra a realização de Planos para a Igualdade como um investimento elegível.

1. O QUE É UM PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS

Um Plano para a Igualdade de Género é um “instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando os objectivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação e que define os recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução”³.

2. ASPECTOS DA ESTRATÉGIA DE IMPLEMENTAÇÃO DE UM PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS

A estratégia para a implementação de um plano para a igualdade de género segue os seguintes passos:

¹ III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010) – Aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 de Junho.

² Regulamento Específico da Tipologia de Intervenção 7.2 – Planos para a Igualdade, do eixo 7 – Igualdade de Género, do Programa Operacional Potencial Humano (POPH).

³ CITE (2003) Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: CITE. p. 313.

SENSIBILIZAÇÃO DA EMPRESA

A elaboração e implementação de um Plano para a igualdade de género na empresa requer a realização de sessões de sensibilização e formação a serem realizadas em cascata desde a gestão de topo a trabalhadores e trabalhadoras, envolvendo, sempre que existam, as organizações representativas dos/as mesmos/as.

COMPROMISSO DA GESTÃO

A gestão de topo da empresa deve designar uma pessoa responsável pela implementação da Política para a igualdade de género e pela promoção e acompanhamento do Plano para a igualdade de género, definindo o seu estatuto e campo de actuação, dentro da empresa. Essa pessoa deverá: (1) estar envolvida na definição da Política para a igualdade de género; (2) estabelecer objectivos para a igualdade de género e acompanhar o seu cumprimento; (3) acompanhar a implementação e (4) disponibilizar os recursos necessários, humanos, financeiros e tecnológicos. Os recursos incluem aptidões e competências relacionados com a temática da igualdade de género e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

DIAGNÓSTICO

Realizar um diagnóstico das políticas e práticas da empresa no domínio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da protecção da maternidade e da paternidade.

(Recomenda-se para a realização do diagnóstico, a utilização do instrumento “Guia de Auto-avaliação da Igualdade de Género nas Empresas”)

O diagnóstico permitirá:

- Identificar áreas com necessidade de intervenção futura, nos domínios da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da protecção da maternidade e da paternidade;
- Definir um Plano de Acção, com objectivos e medidas para o combate às situações de desigualdade identificadas;
- Definir estratégias de aplicação, monitorização e avaliação do Plano de Acção.

ELABORAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Com base no diagnóstico realizado no passo anteriormente referido e tomando como exemplo a Ficha Modelo a seguir apresentada, a empresa estará em condições de elaborar o Plano para a igualdade de género adaptado à sua situação concreta, objectivos e recursos.

OBJECTIVOS DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

- estabelecer objectivos estratégicos e definir as medidas por áreas prioritárias de intervenção;
- definir quais as acções/actividades a desenvolver;
- especificar objectivos e fixar metas(que devem ser mensuráveis);
- definir responsabilidades;
- definir os recursos, humanos e financeiros;
- estabelecer uma calendarização;
- avaliar os progressos de forma continuada (metodologia de acompanhamento e avaliação final).

COMO ORGANIZAR/ETAPAS DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

- Identificação de desigualdades e de assimetrias entre mulheres e homens: qual é a problemática (elaboração do diagnóstico).
- Identificação de tarefas: o que há a fazer
- Definição de estratégias e de prioridades: as grandes orientações do trabalho e o que fazer primeiro.
- Definição de objectivos: clarificar para operacionalizar.
- Programação de acções:
 - Identificação de recursos: quem pode fazer e com quê.
 - Afectação de recursos a tarefas: quem pode fazer o quê e como.
 - Calendarização: quando fazer.
- Execução: concretização das acções.
- Acompanhamento e avaliação.
- Divulgação de resultados

FACTORES DE SUCESSO DA ELABORAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

- ser realista: ter conhecimento do que pode ser feito, praticável;
- definir prioridades: face ao diagnosticado e às possibilidades reais de concretização, deve-se listar áreas prioritárias de acção/intervenção;
- justificar as escolhas: fundamentar a acção;
- ser inclusivo/a: envolver o maior número de pessoas possível, possibilitando uma maior abrangência e diversidade;
- estabelecer parcerias: por forma a integrar diversos contributos, aumentar a participação de todos e todas;
- ter ambição: este é um trabalho exigente, que implica ser audaz e persistente.

INDICADORES DE MONITORIZAÇÃO

A empresa deve estabelecer indicadores de monitorização, medição e análise que permitam avaliar o cumprimento dos objectivos, a eficácia das acções desenvolvidas e o progresso da empresa no que se refere às assimetrias dos indicadores de género.

DIVULGAÇÃO DE RESULTADOS

Difundir, na empresa, os resultados da execução do plano de acção para a concretização da política de igualdade de género, sob a forma de relatório ou ainda mediante encontros e debates com vista a sensibilizar os vários públicos ou categorias de pessoal.

Comunicar às suas partes interessadas (stakeholders externos) o seu desempenho sobre esta matéria.

3. ACÇÕES/SOLUÇÕES A CONTEMPLAR NOS PLANOS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS

Apresentam-se as seguintes medidas e acções de gestão que concorrem para a igualdade entre mulheres e homens nas suas diferentes dimensões, não obstante as acções a propor num Plano para a igualdade de género deverem ser definidas em função do diagnóstico das assimetrias dos indicadores sociais de género:

3.1 Soluções inovadoras com efeito multiplicador para PROMOVER A CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS, designadamente através de:

- Incentivos à utilização do tempo de licenças de maternidade/paternidade em regime de tempo parcial pelo pai e pela mãe, durante os primeiros meses de vida da criança;
- Incentivos à utilização de licenças parentais por parte do pai, em conformidade com a Lei 35/2004, de 29 de Julho;
- Formas flexíveis de organização do trabalho (concentração do tempo normal de trabalho em menor número de dias; possibilidade de trabalhar a partir de casa; regime de turnos rotativos acordados com os/as trabalhadores/as; postos de trabalho partilhados; trabalho a tempo parcial; capitalização de horas de trabalho para concessão de dias de descanso; bancos de tempo);
- Períodos de interrupção na carreira para apoio a familiares e definição de medidas específicas que favoreçam a reintegração profissional de trabalhadores/as;
- Facilitação do acesso a equipamentos e serviços de apoio à família, nomeadamente em parceria com outras entidades (acolhimento e apoios diversos a crianças e pessoas idosas ou doentes; serviços domésticos; transportes, etc.);
- Medidas específicas para proporcionar aos trabalhadores homens disponibilidade para o exercício dos seus direitos e responsabilidades familiares;

3.2 Soluções inovadoras com efeito multiplicador, PARA REFORÇAR A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO E A NÃO DISCRIMINAÇÃO, DESIGNADAMENTE ATRAVÉS DA REDUÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL E DA SEGREGAÇÃO PROFISSIONAL:

- Criação de condições idênticas de selecção de mulheres ou homens em processos de recrutamento;
- Possibilidade de igual acesso à promoção, à formação profissional e à progressão profissional, para mulheres e homens;
- Criação de postos de trabalho ou de acções de formação em áreas onde as mulheres ou os homens estejam sub-representados;
- Soluções para a eliminação das disparidades salariais e promoção da igualdade de remuneração para trabalho de valor igual;

3.3 Soluções inovadoras com efeito multiplicador PARA REFORÇAR A DIMENSÃO INTEGRADA DA IGUALDADE DE GÉNERO, designadamente através de:

- Medidas dissuasoras de comportamentos discriminatórios, designadamente os que violem o dever de respeito pela dignidade dos homens e das mulheres no local de trabalho;
- Participação equilibrada de trabalhadores e de trabalhadoras nos processos de consulta e/ou decisão;
- Adopção de linguagem inclusiva e verdadeiramente neutra em todos os documentos da organização (circulares, anúncios, convocatórias, etc.) e imagens que respeitem de igual modo mulheres e homens;
- Acções que sensibilizem os/as trabalhadores/as da organização para os princípios da igualdade de género.

4. FICHA MODELO

DIMENSÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO:						
OBJECTIVOS	MEDIDAS/ACÇÕES	RESPONSABILIDADE	RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS	INDICADORES DE PROCESSO	INDICADORES DE RESULTADO	CALENDARIZAÇÃO

**PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO NUMA EMPRESA
EXEMPLO DE APLICAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO DE UMA DIMENSÃO**

DIMENSÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO: INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM						
OBJECTIVOS	MEDIDAS/ACCÕES	RESPONSABILIDADE	RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS	INDICADORES DE PROCESSO	INDICADORES DE RESULTADO	CALENDARIZAÇÃO
Integrar uma linguagem inclusiva ou neutra em função do género em todos os documentos e materiais audiovisuais, internos e externos da empresa.	Sessão de sensibilização com órgãos de decisão estratégicos da empresa com vista à integração de uma linguagem inclusiva na empresa.	Órgãos de gestão da empresa	RH: Contratação de entidade externa consultora especialista em igualdade de género. Apoio interno para organização logística da sessão. RF: Pagamento de 3 horas de formação ao/a formador/a / consultor/a.	Realização de uma sessão de sensibilização com a gestão da empresa. N.º de participantes	Competências adquiridas e/ou reforçadas, a retirar das fichas de avaliação da sessão, e da decisão de incorporação, ou não, desta dimensão na empresa.	Marcação de sessão de 3 horas prévia ao desenvolvimento de outras medidas/acções desta dimensão.
	Dois workshops de sensibilização para todos os colaboradores e todas as colaboradoras do Departamento de Comunicação, Marketing e/ou Recursos Humanos, e para quem desempenhe funções nestas áreas na empresa.	Director/a do Departamento de Comunicação, Marketing e Recursos Humanos ou Gestor/a da empresa no caso de PME's.	RH: Contratação de entidade externa formadora especialista em igualdade de género. Apoio interno para organização logística dos workshops. RF: Pagamento de 4 horas de formação ao/a formador/a X 2 workshops Pagamento de sala, materiais e de águas e cafés.	Realização de 2 workshops de sensibilização. Total de colaboradores/as do DCM e RH N.º de participantes	Competências adquiridas e/ou reforçadas, a retirar das fichas de avaliação dos workshops.	2 workshops de 4 horas marcadas com intervalo de 15 dias.

	<p>Proceder a uma revisão linguística dos Códigos de conduta e de ética da empresa bem como de todos os documentos estratégicos e elaborar uma proposta revista.</p>	<p>Director/a do Departamento de Comunicação/Marketing ou Gestor/a da empresa no caso de PME's.</p>	<p>RH: um/a técnico/a com formador/a ou consultor/a especialista em igualdade de género. RF: pagamento ao/à consultor/a de 60 horas de trabalho.</p>	<p>Proposta de texto revisto para Código de conduta que integre linguagem inclusiva em função do género. Proposta de texto revisto para Código de ética que integre linguagem inclusiva em função do género. Proposta de texto revisto de documentos estratégicos que integre linguagem inclusiva em função do género.</p>	<p>Adopção de Código de conduta e de Código de ética bem como de documentos estratégicos que integrem linguagem inclusiva em função do género.</p>	<p>Análise, revisão e elaboração dos textos; duas semanas seguidas ou inter-poladas de acordo com disponibilidade de recurso humano interno da empresa. Aprovação das propostas: uma reunião de Conselho de Administração ou reunião com gestor da empresa no caso das PME's.</p>
<p>Analisar, corrigir e elaborar anúncios de emprego inclusivos em função do género</p>	<p>Director/a do Departamento de Recursos Humanos ou Gestor/a da empresa no caso de PME's</p>	<p>RH: um/a consultor/a externo/a especialista em igualdade de género com técnicos/as desta área da empresa ou Gestor/a da empresa no caso de PME's. RF: 4 horas de trabalho de consultadoria externa.</p>	<p>Últimos seis anúncios de emprego da empresa.</p>	<p>Anúncios de emprego inclusivos em função do género.</p>	<p>Ao longo da vigência da implementação desta dimensão (mais ou menos 3 meses).</p>	
<p>Eliminar estereótipos de género das imagens publicitárias da empresa e do seu site, construindo imagens não estereotipadas.</p>	<p>Director/a do Departamento de Comunicação e Marketing ou Gestor/a da empresa no caso de PME's.</p>	<p>RH: um/a consultor/a externo/a especialista em igualdade de género com técnicos/as desta área da empresa e da área de Multimédia ou Gestor/a da empresa no caso de PME's. RF: 12 horas de trabalho de consultadoria externa (3 reuniões de 4 horas cada). Para acompanhamento, 6 horas semanais/mais ou menos 3 meses.</p>	<p>Imagens não estereotipadas em função do género em toda a publicidade da empresa, designadamente fotos, vídeos e outdoors, bem como no seu site.</p>	<p>Toda a publicidade da empresa com imagem inclusiva em função do género bem como no seu site.</p>	<p>Três reuniões de trabalho de 4 horas intercaladas por período de 8 dias com técnicos/as das áreas. Acompanhamento sistemático pelo/a consultor/a durante a implementação desta dimensão (mais ou menos 3 meses).</p>	



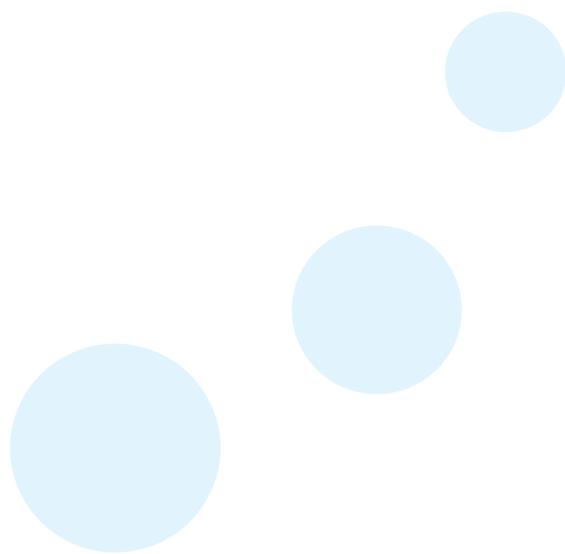
EXEMPLOS DE APLICAÇÃO DA FORMAÇÃO NAS ACÇÕES PILOTO

Este capítulo inclui documentação relativa à experimentação do Referencial de Formação nas duas acções teste, realizadas no âmbito da validação deste produto.

Os documentos que se juntam exemplificam modos de operacionalizar a formação deste Referencial em igualdade de género para consultores/as e auditores/as.



V



5.1 PROGRAMA DE FORMAÇÃO

COMPONENTE DE FORMAÇÃO FORMAÇÃO DE BASE EM IGUALDADE DE GÉNERO

OBJECTIVOS

- 1 Aprender a olhar e a ver a desigualdade e a discriminação entre homens e mulheres nas várias esferas da organização social.
- 2 Entender as razões da desigualdade de género.
- 3 Usar o direito da igualdade de género como um instrumento para o equilíbrio de poder entre mulheres e homens na organização social.
- 4 Encorajar a utilização de uma linguagem que respeite a igual visibilidade e a igual dignidade de homens e de mulheres.

DATA	CONTEÚDOS	FORMADORES
1º DIA	<p>I CONHECER A REALIDADE DA SITUAÇÃO DOS HOMENS E DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO</p> <ol style="list-style-type: none">1 A actividade laboral e a vida familiar<ul style="list-style-type: none">■ As profissões das mulheres e dos homens■ A segregação horizontal, vertical e sectorial do mercado de trabalho■ Trabalho igual e trabalho de valor igual■ O trabalho não pago■ Os usos do tempo pelos homens e pelas mulheres■ O valor e o rendimento de todo o trabalho de produção e de reprodução, de homens e de mulheres2 Os desequilíbrios nos processos de tomada de decisão na esfera pública e na esfera privada <p>II REFLECTIR SOBRE A REALIDADE E FALAR DO MESMO</p> <ol style="list-style-type: none">1 O natural e o cultural (conceitos de sexo e género)2 Os papéis sociais desiguais em função do sexo (conceitos de igualdade, desigualdade, diferença, papéis sociais de género)3 A normatividade social4 O masculino como universal neutro <p>III INTERVIR PARA A MUDANÇA</p> <ol style="list-style-type: none">1 O Direito como motor da igualdade<ul style="list-style-type: none">■ A legislação internacional, comunitária e nacional2 Cidadania e igualdade de género<ul style="list-style-type: none">■ A tarefa e a missão de dessegregar o mercado de trabalho: a cidadania individual e a cidadania organizacional como factores de mudança3 Instrumentos e estratégias<ul style="list-style-type: none">■ O Plano Nacional para a Igualdade (PNI)■ O Plano Nacional de Emprego (PNE)■ O Quadro de Referência Estratégica Nacional (QREN) e o Programa Operacional do Potencial Humano (POPH)■ Planos para a Igualdade nas organizações	DRA. MARIA DO CÉU CUNHA REGO

DATA	CONTEÚDOS	FORMADORES
1º DIA	<ul style="list-style-type: none"> ■ O <i>Mainstreaming</i> da igualdade de género e acções positivas 4 Os mecanismos para a igualdade 4.1 A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) 4.2 A Comissão para o Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) 	DRA. MARIA DO CÉU CUNHA REGO

COMPONENTE DE FORMAÇÃO: FORMAÇÃO ESPECÍFICA EM MAINSTREAMING DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS

OBJECTIVOS

- 1 Enquadrar a Igualdade de Género como uma dimensão da Responsabilidade Social, perspectivando o seu tratamento nesse âmbito
- 2 Desenvolver competências ao nível da implementação de uma política de Igualdade de Género no universo das empresas
- 3 Reconhecer a importância da utilização de uma linguagem inclusiva
- 4 Compreender a importância do instrumento Plano para a igualdade de género e saber como elaborar e implementar um plano
- 5 Saber distinguir boas práticas em matéria de igualdade de género do cumprimento do normativo legal
- 6 Desenvolver competências de diagnóstico da igualdade de género
- 7 Saber caracterizar as dimensões da igualdade de género e como se articulam entre si
- 8 Saber interpretar e reflectir sobre os resultados do diagnóstico e propor medidas de acção

DATA	CONTEÚDOS	FORMADORES
2º DIA	<p>I A IGUALDADE DE GÉNERO NO QUADRO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 A Responsabilidade Social, enquadramento e conceitos 2 Dimensões da Responsabilidade Social 2.1 A igualdade de género enquanto dimensão da Responsabilidade Social 2.2 Benefícios da promoção da igualdade de género para a organização <p>II EM QUE CONSISTE UMA POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 Dimensões de igualdade de género nas empresas 2 Alguns exemplos de boas práticas 	DRA. MARIA DO CÉU CUNHA REGO E DR. JOÃO GONÇALVES
	<p>III IMPLEMENTAR UMA POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 Como se integra a política de igualdade de género com as restantes políticas da empresa 	DR. JOÃO GONÇALVES

DATA	CONTEÚDOS	FORMADORES
2º DIA	<p>2 Como se implementa uma política de igualdade de género nas empresas</p> <p>2.1 As partes interessadas, internas e externas, da organização a envolver na política e práticas da igualdade de género</p> <p>2.2 Estratégias de envolvimento</p>	DR. JOÃO GONÇALVES
3º DIA	<p>IV DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DA EMPRESA NO QUE RESPEITA À IGUALDADE DE GÉNERO</p> <p>1 Como diagnosticar a situação da empresa face à igualdade de género, identificando o que faz parte da lei e o que são exemplos de boas práticas</p> <p>1.1 Missão e valores da empresa</p> <p>1.2 Recrutamento e selecção de pessoal</p> <p>1.3 Aprendizagem ao longo da vida</p> <p>1.4 Remunerações e gestão de carreira</p> <p>1.5 Diálogo social e participação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou suas organizações representativas</p> <p>1.6 Dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho</p> <p>1.7 Informação, comunicação e imagem</p> <p>1.8 Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</p> <p>1.9 Protecção da maternidade e paternidade e assistência à família</p> <p>2 A utilização do Guia de Auto-avaliação da Igualdade de Género nas Empresas – análise dos resultados do diagnóstico e seu reporte</p> <p>3 Análise de exemplos /estudos de caso</p> <p>V O PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO</p> <p>1 Em que consiste um Plano para a igualdade de género</p> <p>2 O Plano para a igualdade de género como instrumento de compromisso das empresas para com a igualdade</p> <p>3 Elaboração do Plano para a igualdade de género, com o estabelecimento das medidas de combate à desigualdade decorrentes do diagnóstico, definição de responsáveis e calendarização</p> <p>4 Acompanhamento e monitorização da implementação do Plano</p>	DRA. CLARA DE JESUS E PROF.ª DRA. MARIA DAS DORES GUERREIRO

5.2 DESENVOLVIMENTO DAS SESSÕES DE FORMAÇÃO

(ANEXO, EM SUPORTE CD)

5.3 FICHAS DE ACTIVIDADE

FICHA DE ACTIVIDADE N.º1

ESTRATÉGIAS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO NO MERCADO DE TRABALHO – EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS (Esta Ficha permite trabalhar os conteúdos do programa relativos à Componente de Formação: Formação Específica em *Mainstreaming* da Igualdade de Género nas Empresas - II 2. Em que consiste uma política de igualdade de género)

■ OBJECTIVOS

- Clarificar os conceitos de Responsabilidade Social e de Boa Prática
- Identificar e reconhecer boas práticas em igualdade de género
- Reconhecer as boas práticas como estratégia para a implementação de medidas de responsabilidade social e de igualdade de género

■ DESENVOLVIMENTO DA ACTIVIDADE/SUGESTÃO DE EXPLORAÇÃO

- a) Divida o grupo em subgrupos;
- b) Distribua a cada subgrupo um dos 3 exemplos de boas práticas, que a seguir se apresentam;
- c) Proponha a cada subgrupo que faça uma leitura crítica dos exemplos apresentados reflectindo sobre se reconhece a prática analisada como uma boa prática em igualdade de género, que evidências suportam a sua afirmação e quais as vantagens para a empresa da prática que realiza;
- d) Solicite a cada subgrupo a apresentação oral do resultado da análise e reflexão sobre os exemplos;
- f) Discussão em grupo alargado em torno dos seguintes tópicos:
 - Os princípios de uma política de igualdade de género.
 - A incorporação dos princípios de uma política de igualdade de género no modelo de gestão das empresas.

■ DURAÇÃO

Para o trabalho em subgrupo: 20 minutos.

Cada subgrupo deverá dispor de 5 minutos para apresentação do seu trabalho.

Para a discussão em grupo alargado: 30 minutos

EXEMPLO 1

IGUALDADE DE GÉNERO DESSEGREGAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

■ BOA PRÁTICA EX.I.T.E. CAMP

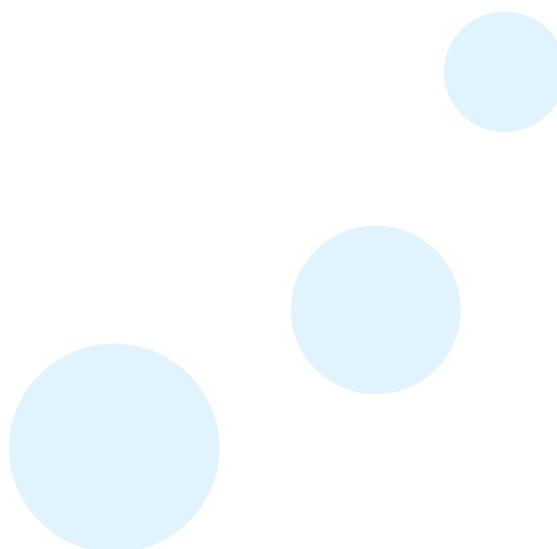
- NOME DA EMPRESA Companhia IBM Portuguesa, SA
- DIMENSÃO DA EMPRESA Grande (multinacional)
- NATUREZA JURÍDICA Sociedade anónima
- SECTOR DE ACTIVIDADE Comércio por grosso de computadores, equipamentos periféricos

OBJECTIVO	Sensibilizar jovens estudantes do sexo feminino para as áreas das tecnologias e engenharias
A QUEM SE DESTINA	Raparigas com idades compreendidas entre os 11 e os 13, num grupo de 30, 15 são filhas de trabalhadores/as da IBM e as restantes alunas de escolas seleccionadas
DESCRIÇÃO	Na empresa existe um grupo de trabalho de “IBMers” mulheres, o Women in Technology que tem como objectivo fomentar a participação das mulheres na área da tecnologia e da engenharia por se tratar de uma área predominantemente masculina. Foi neste sentido que se interessaram pela candidatura ao programa EX.I.T.E. Camp desenvolvido pela IBM Corporation. Trata-se de uma iniciativa anual que pretende desenvolver diversas actividades que demonstram a importância da tecnologia e o modo como esta pode ser utilizada na resolução de questões do dia-a-dia. O EX.I.T.E. Camp é desenvolvido ao longo de uma semana, no Fórum da IBM, no horário das 9:30 às 17:30.
RECURSOS MOBILIZADOS	São necessários recursos financeiros (financiamento atribuído pela IBM Corporation), institucionais (parcerias com estabelecimentos de ensino) e humanos (profissionais da IBM, no activo e já aposentados/as, convidados/as pela empresa e docentes dos estabelecimentos de ensino seleccionados, designadamente elementos dos respectivos Conselhos Executivos).
BENEFÍCIOS	<p>Esta prática contribui para valorizar o papel e a imagem da IBM enquanto organização socialmente responsável, projectando na sociedade a imagem de uma empresa que procura fomentar a igualdade de oportunidades em prol de um campo profissional mais equilibrado ao nível do género. Trata-se de um factor de motivação, pertença, orgulho e, em alguns casos, desenvolvimento de competências.</p> <p>Para as jovens, possibilita a participação e aprendizagem de diversas actividades práticas e aquisição de competências na área das tecnologias.</p>
FACTORES DE SUCESSO	O interesse por parte das escolas em participar no EX.I.T.E. Camp é fundamental para o sucesso da prática. É igualmente importante ter a equipa de profissionais responsável pelo desenvolvimento das acções motivada e garantir um envolvimento do corpo docente dos estabelecimentos de ensino seleccionados.

**FACTORES
DE SUCESSO**

A nível operacional é essencial: distribuir informação necessária (ex os doze mandamentos da empresa) à equipa responsável pelas acções para que o trabalho e o tempo de envolvimento seja facilitado e promover acções de sensibilização/divulgação na intranet de modo a alertar para a presença das alunas na empresa durante a semana.

Para a IBM esta prática pode ser ajustada e adoptada por outras empresas, independentemente do sector de actividade. É fundamental que se reconheça a necessidade de atrair e formar futuras profissionais para funções desempenhadas, ainda, predominantemente por homens. Exige, contudo, disponibilidade de recursos financeiros e humanos, bem como as devidas adaptações à realidade da empresa em causa.



EXEMPLO 2

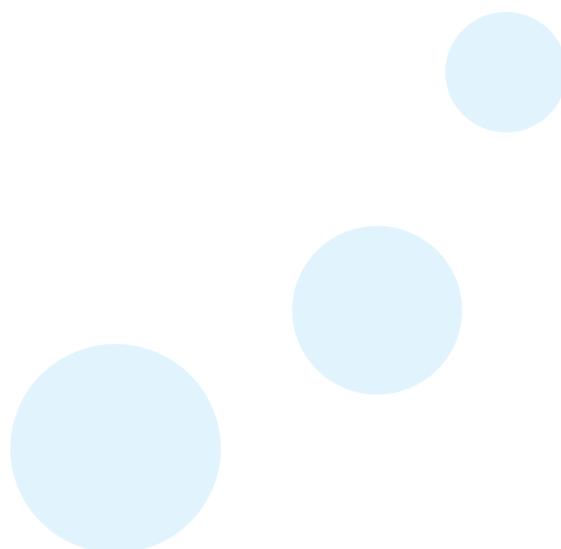
IGUALDADE DE GÉNERO DESSEGREGAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

■ **BOA PRÁTICA** MEDIDA DE DISCRIMINAÇÃO POSITIVA EM FAVOR DO SEXO SUB REPRESENTADO NO RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

- **NOME DA EMPRESA** Xerox Portugal – Equipamentos de Escritório Lda.
- **DIMENSÃO DA EMPRESA** Média
- **NATUREZA JURÍDICA** Sociedade por quotas
- **SECTOR DE ACTIVIDADE** Comércio de equipamentos de escritório

OBJECTIVO	Aumentar a representatividade das mulheres no negócio da Xerox
A QUEM SE DESTINA	Todas as trabalhadoras e potenciais candidatas a trabalhar na empresa.
DESCRIÇÃO	<p>A Xerox Portugal verificou, em 1997, ser grande o diferencial entre a representatividade de homens e mulheres; estas constituíam somente 19% do pessoal ao serviço. Este desequilíbrio era, e continua a ser, mais evidente em funções técnicas, ligadas à manutenção dos equipamentos, onde não existe nenhuma mulher, mas também nas áreas de consultadoria e programação. Perante esta evidência, a Xerox Portugal decidiu implementar uma medida de discriminação positiva em favor das mulheres nos processos de recrutamento e selecção, tanto a nível interno como externo. Esta prática inscreve-se na política corporativa denominada Diversity – Oportunidades Iguais, definida em 1997, a qual consiste em proporcionar igualdade de oportunidades, independentemente de critérios de pertença étnica, religião, sexo, idade, nacionalidade, entre outros, em todo o processo de gestão de recursos humanos.</p> <p>Quando um novo processo de recrutamento e selecção tem lugar, e independentemente do cargo ou função, são dadas orientações concretas às empresas de recrutamento e selecção no sentido de recrutar preferencialmente mulheres. A Xerox impõe como requisito que em cada três candidaturas apresentadas, exista pelo menos uma mulher. O mesmo tipo de orientação preside aos processos de recrutamento interno.</p> <p>Desde a implementação desta prática tem-se verificado um aumento da representatividade das mulheres no negócio da Xerox Portugal - em 2006 as mulheres já representavam 25% do total de pessoas ao serviço. O número de admissões de mulheres cresceu de 18% para 50% entre 2005 e 2006. Este aumento registou-se na área de pré e pós venda onde já se encontram programadoras e analistas.</p>
RECURSOS MOBILIZADOS	<p>Aquando da implementação da prática, houve diversas acções de divulgação através dos meios de comunicação interna (intranet, newsletter, etc.) e de reuniões entre o departamento de recursos humanos e os restantes departamentos.</p> <p>Na sua operacionalização são mobilizados vários níveis da estrutura organizacional. Envolve ainda, a nível externo, as empresas de recrutamento e selecção.</p>

BENEFÍCIOS	<p>Para a empresa, a maior presença de mulheres contribui para criar um melhor ambiente de trabalho tendo mesmo sido possível quebrar algumas resistências iniciais por parte dos trabalhadores homens. No dia-a-dia regista-se um maior equilíbrio e uma maior diversidade de pensamento, de formas de estar e de actuação.</p> <p>A Xerox Portugal tem sido um exemplo de benchmarking neste âmbito, pois, a nível da Xerox Corporation, medidas deste tipo não têm carácter de obrigatoriedade.</p>
FACTORES DE SUCESSO	<p>Perante a dificuldade de obtenção de candidaturas de mulheres para funções desempenhadas tradicionalmente por homens é essencial recorrer ao alargamento do prazo de candidatura de forma a aumentar a probabilidade de apresentação de candidaturas femininas.</p> <p>A implementação e sustentabilidade da prática dependem do compromisso ao mais alto nível hierárquico da empresa.</p>



EXEMPLO 3

IGUALDADE DE GÉNERO DESSEGREGAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

■ **BOA PRÁTICA** DISCRIMINAÇÃO POSITIVA EM FAVOR DO SEXO SUB-REPRESENTADO NO RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

- **NOME DA EMPRESA** Estoril Sol (III) – Turismo, Animação e Jogo, SA
- **DIMENSÃO DA EMPRESA** Grande
- **NATUREZA JURÍDICA** Sociedade anónima
- **SECTOR DE ACTIVIDADE** Exploração de jogos de fortuna e azar

OBJECTIVO	Aumentar a representatividade das mulheres na área do jogo.
A QUEM SE DESTINA	Todas as trabalhadoras e potenciais candidatas a trabalhar na empresa.
DESCRIÇÃO	Em 2006, com vista à abertura do Casino Lisboa, a empresa privilegiou o recrutamento de mulheres no sentido de aumentar a sua representatividade nas áreas operacionais ligadas ao jogo. Como se tratava de uma operação maciça, a empresa recorreu a uma empresa de recrutamento e selecção a quem foram dadas orientações concretas no sentido de recrutar mais mulheres para a sua área de negócio. Ao nível do recrutamento interno, e perante condições iguais em termos de qualificações, experiência profissional, etc., é também dada preferência à selecção de mulheres para as áreas de jogo.
RECURSOS MOBILIZADOS	A nível externo, envolve as empresas de recrutamento e selecção.
BENEFÍCIOS	A empresa aprecia de forma positiva os efeitos desta medida uma vez que as equipas mistas têm promovido um melhor e mais adequado ambiente de trabalho.
FACTORES DE SUCESSO	<p>A implementação e sustentabilidade desta prática dependem do compromisso ao mais alto nível hierárquico da empresa, sendo também, fundamental, a incorporação dos valores subjacentes a uma política de igualdade de género.</p> <p>A nível operacional, uma prática desta natureza depende do cumprimento do princípio da igualdade entre mulheres e homens e da aplicação da medida de discriminação positiva em favor das mulheres nos processos de recrutamento e selecção por parte dos/as responsáveis por estes processos.</p>

FICHA DE ACTIVIDADE N.º2

DIAGNÓSTICO DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS E ELABORAÇÃO DE PLANO DE ACÇÃO (Esta Ficha permite trabalhar os conteúdos do programa relativos à componente de formação: Formação Específica em *Mainstreaming* da Igualdade de Género nas Empresas – IV – Diagnóstico da situação da empresa no que respeita à igualdade de género – 3. Análise de estudos de caso)

■ OBJECTIVOS

- Reflectir sobre as desigualdades e discriminações entre mulheres e homens no mercado de trabalho, nomeadamente segregação vertical e horizontal, gap salarial e estereótipos de género
- Identificar potencialidade e fragilidades nos estudos de caso a seguir apresentados
- Apontar soluções para as fragilidades encontradas

■ DESENVOLVIMENTO DA ACTIVIDADE/SUGESTÃO DE EXPLORAÇÃO

- a) Divida o grupo em subgrupos;
- b) Distribua a cada subgrupo um dos 4 estudos de caso, que a seguir se apresentam;
- c) Proponha a cada subgrupo que faça uma leitura crítica dos estudos de caso identificando as potencialidades e fragilidades de cada caso, reflectindo sobre as desigualdades e discriminações de género bem como a utilização de linguagem inclusiva, e apresente uma proposta para alteração da situação;
- d) Solicite a cada subgrupo a apresentação oral do resultado da análise e reflexão sobre os estudos de caso;
- f) Discussão em grupo alargado em torno das seguintes questões:
 - Que desigualdades e discriminações de género foram encontradas?
 - Quais os aspectos comuns aos diversos casos (por ex: segregação e estereótipos)?
 - Existem situações de não cumprimento da lei nos casos analisados?
 - Que outras soluções se podem equacionar para além das propostas apresentadas pelos subgrupos?

■ DURAÇÃO

Para o trabalho em subgrupo: 20 minutos.

Cada subgrupo deverá dispor de 5 minutos para apresentação do seu trabalho.

Para a discussão em grupo alargado: 30 minutos

ESTUDO DE CASO 1

EMPRESA RETAIL LOWCOST

Em 1998 um grupo internacional interessou-se pela possibilidade de estender a Portugal, a sua cadeia de distribuição com uma larga implementação a nível da Península Ibérica, criando o Grupo Retail Lowcost.

Portugal tem sido, desde 1999, um caso de sucesso, onde o Grupo se soube adaptar e formar enquanto conjunto de empresas verdadeiramente portuguesas. Está classificado como o 10º distribuidor em Portugal, com lojas implantadas de norte a sul do país.

MISSÃO, VALORES E RESPONSABILIDADE SOCIAL

A Retail Low Cost caracteriza-se pela especialização em produtos alimentares e produtos frescos: frutas e legumes, lacticínios, talho, padaria e pastelaria, peixe e marisco, entre muitos outros produtos.

Tem por missão proporcionar bem-estar aos seus clientes, através dos princípios de uma política de preços baixos, que implica praticar o preço justo, com lucro moderado e a obrigação de desenvolvimento. A plena satisfação do consumidor surge do equilíbrio entre o preço justo e qualidade dos produtos.

HORÁRIO DOS ESTABELECIMENTOS

Segunda a domingo das 8h30m às 23h

Resultado do acordo de empresa, apesar de o Retail Lowcost estar aberto diariamente até às 23h, as mulheres mães de crianças com idade até aos 10 anos não trabalham além das 20h. Dado o grande número de mães com crianças pequenas, a organização dos horários e dos turnos gera grandes dificuldades, pois é elevado o conjunto de situações a que há que atender, sendo frequentes os imprevistos que originam ausências não planeadas para apoio a elementos da família, sobretudo por parte das mulheres.

MULHERES E HOMENS EM PROFISSÕES EM QUE UM DOS SEXOS É PREDOMINANTE

FUNÇÕES	HOMENS	%	MULHERES	%	TOTAL	%
CAIXAS	53	12,2	742	75,9	795	56,3
MANUTENÇÃO	32	7,4	0	0	32	2,3
PEIXARIA	0	0,0	157	16,1	157	11,1
TALHO	142	32,6	48	4,9	190	13,5
PORTARIAS	101	23,2	30	3,1	131	9,3
SEGURANÇA	107	24,6	0	0	107	7,6
TOTAL	435	30,8	977	69,2	1412	100

ESTUDO DE CASO 2

EMPRESA DRINKLIGHT PRODUÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE BEBIDAS

MISSÃO, VALORES E RESPONSABILIDADE SOCIAL

A Empresa Drinklight tem como missão o reconhecimento no mercado e o crescimento sustentado, gerando a melhor rentabilidade do capital.

A Empresa Drinklight definiu como principais objectivos o foco no consumidor e no cliente, numa cultura ganhadora, na eficiência operacional e na inovação.

Os valores defendidos pela Drinklight resumem-se em: espírito e trabalho de equipa; velocidade e sentido de urgência; compromisso com os objectivos; inovação; espírito empreendedor.

RESPONSABILIDADE SOCIAL

A Drinklight faz do desenvolvimento sustentável um dos pilares da sua estratégia de desenvolvimento: a integração da responsabilidade social na gestão, o marketing responsável, as relações com os colaboradores e o ambiente são algumas das suas prioridades. No contexto português, a Drinklight quer, igualmente, contribuir para a construção de um futuro melhor.

QUALIDADE E AMBIENTE

Preocupação constante com a qualidade. Atribuição de Certificado da Qualidade ISO 9001; Preocupação constante com o consumidor no sentido de evitar a utilização de corantes bem como a redução do teor em açúcares.

CONSUMO RESPONSÁVEL

Preocupada com a sensibilização da população, sobretudo dos jovens, para o consumo moderado e responsável a Drinklight realiza campanhas com o objectivo de incutir nos jovens um comportamento preventivo com vista à diminuição da sinistralidade automóvel. Para os seus clientes, a Drinklight adapta a organização com o objectivo de responder às necessidades de protecção do risco ambiental.

HIGIENE & SEGURANÇA

Consciente das suas responsabilidades em matéria de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, a Empresa promove a qualidade de vida dos seus trabalhadores, assegurando a prestação do trabalho em condições de segurança e higiene e de protecção da saúde.

MARKETING E VENDAS

No âmbito da informação dada ao consumidor, a descrição constante na rotulagem vai para além das exigências legais.

Reafirmando a aposta na inovação, ao mesmo tempo que adiciona ao seu portfolio um produto que manifesta a preocupação da empresa ao nível da responsabilidade social, a Drinklight lançou para o mercado a DOUBLELIGHT DRINK, uma alternativa saudável para vidas activas.

A preocupação com um consumidor moderado e responsável está explícita em todas as campanhas de comunicação efectuadas pela Empresa, de acordo com o código de auto-regulação para a comunicação das bebidas alcoólicas.

RECURSOS HUMANOS

Com o intuito de promover a mobilidade dos colaboradores dentro da empresa, a Drinklight alargou o processo de recrutamento e selecção aos quadros internos, procurando assim dar oportunidade aos seus colaboradores de assumirem novas funções dentro da Empresa e contribuir para que estes se enriqueçam profissionalmente;

A Drinklight coloca à disposição dos seus trabalhadores uma assistência médica com o objectivo de prestação de cuidados de saúde preventivos;

A Drinklight desenvolve acções internas de formação e desenvolvimento, implementando a política internacional, no que respeita à minimização de riscos profissionais, ambientais e de saúde.

Trabalhar na Drinklight tem sido - nas palavras dos nossos colaboradores - um desafio constante que a pertença a um grupo líder impõe, a oportunidade de crescimento contínuo, o viver e trabalhar diariamente em espírito de equipa.

São razões aliciantes de que a empresa se orgulha, uma vez que a motivação dos trabalhadores que trabalham nesta empresa, é desde sempre, uma das suas maiores prioridades.

Contudo feito um diagnóstico das remunerações da empresa relativas a mulheres e homens encontra-se uma significativa desigualdade entre os dois sexos.

CATEGORIA PROFISSIONAL	SEXO	REMUNERAÇÃO MÉDIA
		(EUROS)
ADVOGADO	M	3950
	F	2880
AJUDANTE DE MOTORISTA	M	1040
	F	940
ANALISTA DE LABORATÓRIO	M	2401
	F	2103
ANALISTA PROGRAMADOR	M	1312
	F	990
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	M	1295
	F	1295
CAIXA	M	3648
	F	2854
CHEFE DEPARTAMENTO	M	1881
	F	1881
CHEFE SECÇÃO	M	7289
	F	6127
DIRECTOR	M	1802
	F	1461
ESCRITURÁRIO	M	2266
	F	2246
GESTOR PRODUTO	M	1072
	F	1063
OPERADOR DE PRODUÇÃO ESPECIALIZADO	M	790
	F	790
OPERADOR DE PRODUÇÃO	M	1493
	F	1376
VENDEDOR	M	1493
	F	1376

ESTUDO DE CASO 3

DKA CONSULTORES

A Consultora DKA é uma empresa multinacional, radicada em Portugal há cerca de 15 anos. Entre os seus clientes contam-se empresas angolanas, para onde se deslocam com regularidade alguns dos consultores da DKA.

A empresa conta com um quase igual número de mulheres e de homens a trabalhar nas diversas actividades de consultadoria, mas entre os 12 partners apenas se conta uma mulher. Ao fim de alguns anos na empresa as mulheres decidem sair e enveredar por outra carreira profissional. Nos serviços administrativos têm uma predominância de mulheres, contando com um homem para os serviços externos. Embora as candidaturas apresentem em geral um maior número de mulheres com melhores classificações, a empresa procura assegurar a entrada de um número significativo de homens para manter um número equilibrado do ponto de vista dos géneros. O trabalho é feito em equipa e por projecto, sendo o cumprimento dos prazos um requisito permanente e um princípio que a empresa se orgulha de poder assegurar. As equipas gerem os seus tempos de trabalho com total autonomia e reúnem-se regularmente com as respectivas chefias, em geral no início ou no final do dia. Ana e Manuel são colegas da mesma equipa, sendo Manuel um ano mais novo na empresa. Com 4 anos de trabalho sempre apreciado pelos seus responsáveis hierárquicos, Ana engravida e tem um filho. Optou pela licença de 5 meses, paga a 80%, ao que juntou o seu período de férias desse ano. Manuel foi pai na mesma altura mas apenas usou os 5 dias obrigatórios que a lei concede ao pai do recém-nascido. A mulher de Manuel tinha um contrato a termo, que não viu renovado quando ficou grávida, e decidiu ficar em casa a cuidar da criança durante 6 meses. No regresso ao trabalho as contínuas doenças da criança obrigam Ana a ausentar-se com frequência e a não prolongar os seus horários como fazia anteriormente. Ao final do dia procura não sair muito depois das 18h. O marido de Ana, a trabalhar fora de Lisboa, pouco apoio pode prestar à criança e tem de ser ela a ir buscá-la à creche.

Na nomeação de novos/as senior managers Manuel é promovido. Será ele a coordenar a equipa que vai trabalhar com novos projectos em Angola e Manuel precisará de lá se deslocar várias vezes no próximo ano. O chefe alega que estão a ter em consideração a vida familiar de Ana e a sua necessidade de atender às responsabilidades familiares.

Imaginem-se responsáveis por uma empresa de consultadoria como a DKA e que tencionam nela promover uma política de igualdade e de conciliação entre trabalho e vida familiar. Face às características de uma empresa de consultoria e ao que acima é narrado aplique o auto-diagnóstico e identifique os aspectos em que a empresa carece de políticas de igualdade. Defina esse plano e estabeleça um orçamento para a sua execução.

ESTUDO DE CASO 4

EMPRESA LACTIMILK PRODUÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE LACTICÍNIOS

MISSÃO, VALORES E RESPONSABILIDADE SOCIAL

A Empresa Lactimilk tem como missão o reconhecimento no mercado e o crescimento sustentado, gerando a melhor rentabilidade do capital.

A Empresa Lactimilk definiu como principais objectivos o foco no consumidor e no cliente, numa cultura ganhadora, na eficiência operacional e na inovação.

Os valores defendidos pela Lactimilk resumem-se em: espírito e trabalho de equipa; velocidade e sentido de urgência; compromisso com os objectivos; inovação; espírito empreendedor.

RESPONSABILIDADE SOCIAL

A Lactimilk faz do desenvolvimento sustentável um dos pilares da sua estratégia de desenvolvimento: a integração da responsabilidade social na gestão, o marketing responsável, as relações com os colaboradores e o ambiente são algumas das suas prioridades.

No contexto português, a Lactimilk quer, igualmente, contribuir para a construção de um futuro melhor.

QUALIDADE E AMBIENTE

Preocupação constante com a qualidade. Atribuição de Certificado da Qualidade ISO 9001; Preocupação constante com o consumidor no sentido de proporcionar qualidade que satisfaça as exigências do cliente.

CONSUMO RESPONSÁVEL

Preocupada com a sensibilização da população, sobretudo dos jovens, para a necessidade de consumo nas doses recomendadas, a Lactimilk realiza campanhas nas escolas com o objectivo de inculcar nos jovens um comportamento alimentar racional.

Para os seus clientes, a Lactimilk adapta a organização com o objectivo de responder às necessidades de protecção do risco ambiental.

HIGIENE & SEGURANÇA

Consciente das suas responsabilidades em matéria de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, a Empresa promove a qualidade de vida dos seus trabalhadores, assegurando a prestação do trabalho em condições de segurança e higiene e de protecção da saúde.

MARKETING E VENDAS

No âmbito da informação dada ao consumidor, a descrição constante na rotulagem vai para além das exigências legais;

Reafirmando a aposta na inovação, ao mesmo tempo que adiciona ao seu portfolio um produto que manifesta a preocupação da empresa ao nível da responsabilidade social, a Lactimilk lançou para o mercado a slim milk brand, uma alternativa saudável para vidas activas; A preocupação com um consumidor responsável e atento aos cuidados de saúde está explícita em todas as campanhas de comunicação efectuadas pela Empresa;

RECURSOS HUMANOS

Com o intuito de promover a mobilidade dos colaboradores dentro da empresa, a Lactimilk alargou o processo de recrutamento e selecção aos quadros internos, procurando assim dar oportunidade aos seus colaboradores de assumirem novas funções dentro da Empresa e contribuir para que estes se enriqueçam profissionalmente.

A aproximação à universidade constitui um programa ambicioso e inovador, que permite desenvolver recrutar os alunos que evidenciem deter competências profissionais e pessoais, criando a base para uma carreira de sucesso e de desafio, a nível internacional; A Lactimilk coloca à disposição dos seus trabalhadores uma assistência médica com o objectivo de prestação de cuidados de saúde preventivos.

A Lactimilk desenvolve acções internas de formação e desenvolvimento, implementando a política internacional, no que respeita à minimização de riscos profissionais, ambientais e de saúde.

CATEGORIAS PROFISSIONAIS SEGUNDO O SEXO

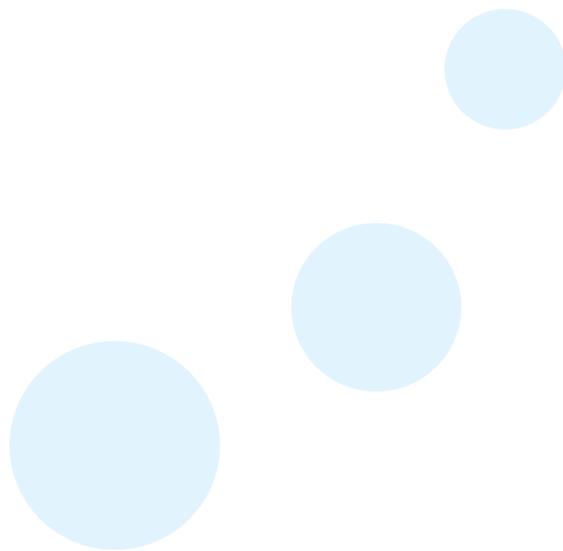
CATEGORIA PROFISSIONAL	MULHERES		HOMENS		TOTAL	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
DIRIGENTES	0	0,0	5	1,2	5	0,7
QUADROS SUPERIORES	2	0,6	37	8,8	39	5,2
QUADROS MÉDIOS	23	7,1	24	5,7	47	6,3
QUADROS INTERMÉDIOS	12	3,7	25	5,9	37	5,0
PROFISSIONAIS QUALIFICADOS	98	30,4	261	61,8	359	48,3
PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS	152	47,2	49	11,6	201	27,0
PROFISSIONAIS NÃO-QUALIFICADOS	33	10,2	19	4,5	52	7,0
PRATICANTES/APRENDIZES	2	0,6	2	0,5	4	0,5
TOTAL	322	43,3	422	56,7	744	100,0



**BIBLIOGRAFIA
E RECURSOS TÉCNICO-PEDAGÓGICOS**



VI



AAVV (2003) *A new organisation of time over working life. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.

AGINDO PARA A IGUALDADE – PADRÕES DE QUALIDADE PARA A FORMAÇÃO EM IGUALDADE DE GÉNERO E DIVERSIDADE NA UE. Produto transnacional (Alemanha, Áustria, Eslováquia, Polónia e Portugal) do Projecto EQUAL “Diálogo Social e Igualdade nas Empresas”, 2007.

CITE (2003) *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: CITE.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Tackling the pay gap between women and men*, Brussels, 18.7.2007, COM(2007) 424 final.

CÓDIGO DO TRABALHO – Aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CUNHA RÊGO, Maria do Céu (2004) *Referencial de formação pedagógica contínua de formadores/as ‘Para uma cidadania activa: a igualdade de homens e mulheres’*. Lisboa: IEFP, Centro Nacional de Formação de Formadores.

ESTRATÉGIA DE LISBOA PARA O CRESCIMENTO E O EMPREGO, Conselho Europeu de Lisboa, Março de 2000.

GUERREIRO, Maria das Dores. e PEREIRA, Inês (2006) *Responsabilidade Social das empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família*. Experiências do Prémio ‘Igualdade é Qualidade’. Lisboa: CITE.

GUERREIRO, Maria das Dores (2001). "Emprego em serviços familiares", *Revista Sociedade e Trabalho*, 12/13: 91 – 105.

GUERREIRO, Maria das Dores, Lourenço, Vanda e PEREIRA, Inês (2006), *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar – Manual para as empresas*. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social/ Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

GUIA DE AUTO-AVALIAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS, Produto do Projecto EQUAL “Diálogo Social e Igualdade nas Empresas”, 2007.

ILO (2007) *A manual for gender audit facilitators. The ILO participatory gender audit methodology*. Geneva: ILO.

Disponível em <http://www.ilo.org/dyn/gender/genderresources.details>

ILO (s/d) *Woman, training and work. Notes for a strategic conceptual glossary.*

Disponível em

<http://www.cinterfor.org.uy/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/glossary/ii.htm>

OLGIATI, Etta e SHAPIRO, Gillian (2002) *Promoting gender equality in the workplace.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.

PERISTA, Heloísa e SILVA, Alexandra (2005) *Impacto em função do género. Avaliação de medidas de política.* Colecção Bem me Quer, N.º 10. Lisboa: CIDM.

PERISTA, Heloísa e SILVA, Alexandra (2006) *Guia para o mainstreaming de género na actividade profissional e na vida familiar.* Colecção Bem me Quer, N.º 14. Lisboa: CIDM.

III PLANO NACIONAL PARA A IGUALDADE – CIDADANIA E GÉNERO (2007-2010)

Aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 de Junho.

PLANO NACIONAL DE EMPREGO (2005-2008)

PRINCÍPIOS PARA UMA IMPLEMENTAÇÃO BEM SUCEDIDA DE MEDIDAS DE IGUALDADE (INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÉNERO E GESTÃO DA DIVERSIDADE) NAS EMPRESAS/ ORGANIZAÇÕES, Produto transnacional (Alemanha, Áustria, Polónia e Portugal) do Projecto EQUAL “Diálogo Social e Igualdade nas Empresas”, 2007.

QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL (QREN) - *Aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 86/2007, de 3 de Julho.*

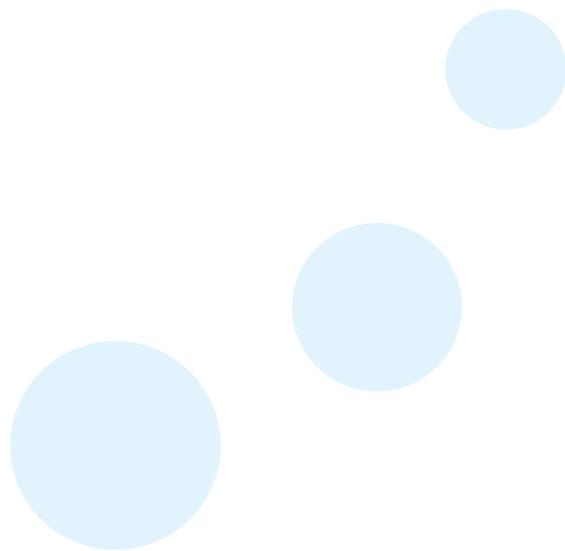
REGULAMENTO ESPECÍFICO DA TIPOLOGIA DE INTERVENÇÃO 7.2 – PLANOS PARA A IGUALDADE, DO EIXO 7 – *Igualdade de Género, do Programa Operacional Potencial Humano (POPH).*

REGULAMENTAÇÃO DO CÓDIGO DE TRABALHO – *Aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.*

RELATÓRIO ANUAL SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL, *Relatório instituído pela Lei n.º 10/2001, de 21 de Maio, CITE, 2007.*

TORRES, Anália et al (2005) Homens e Mulheres entre Família e Trabalho. Lisboa: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento, 2.ª Ed.

UNIÃO EUROPEIA, Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar (2000/C218/02).



PROJECTO
CO-FINANCIADO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



PARCERIA
DE
DESENVOLVIMENTO



INTEGRARAM
A ACÇÃO
DE DISSEMINAÇÃO

