

> **GUIA
DE AUTO-AVALIAÇÃO
DA IGUALDADE
DE GÉNERO NAS EMPRESAS**





> **GUIA
DE AUTO-AVALIAÇÃO
DA IGUALDADE
DE GÉNERO NAS EMPRESAS**



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

“GUIA DE AUTO-AVALIAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS”

AUTORIA

Parceria de Desenvolvimento do Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas:

- . Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) COORDENAÇÃO
- . União Geral de Trabalhadores (UGT)
- . Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN)
- . Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS)
- . Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP)
- . Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE)
- . Rádio e Televisão de Portugal, S.A. (RTP)
- . Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE)
- . Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação (IAPMEI)

DESIGN GRÁFICO

Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE)
Nali Pontes

EXECUÇÃO GRÁFICA

COLPRINTER - Indústria Gráfica, Lda

TIRAGEM

2 500 exemplares

ISBN

978-972-8399-23-8

DEPÓSITO LEGAL

281692/08

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





PREÂMBULO	13
I INTRODUÇÃO	15
II CONTEXTUALIZAÇÃO	19
2.1 A igualdade de género	
- Definição e compromissos	21
2.2 A igualdade de género no quadro da responsabilidade social	22
2.3 A importância da implementação de uma política de igualdade de género para as empresas	23
2.4 Vantagens do guia enquanto ferramenta de diagnóstico	24
III ORIENTAÇÕES GERAIS	25
3.1 Factores de sucesso para o processo de auto-avaliação	27
3.2 Dimensões da auto-avaliação	28
IV QUESTIONÁRIO	33
4.1 Introdução ao questionário	35
4.2 Instruções de preenchimento	35
4.3 Questionário	37
4.4 Apuramento de resultados	44
V ANÁLISE DE RESULTADOS	47
VI PERSPECTIVAS FUTURAS	51
VII GLOSSÁRIO	55
VIII REFERÊNCIAS	61



PREÂMBULO

O GUIA DE AUTO-AVALIAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS é um produto do Projecto “Diálogo Social e Igualdade nas Empresas”, financiado pela Iniciativa Comunitária EQUAL.

Este projecto visa apoiar as empresas na promoção 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 paternidade. Visa ainda reforçar os mecanismos de encorajamento, reconhecimento, acompanhamento e divulgação de práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens e consolidar estes domínios no quadro da responsabilidade social que cada vez mais as empresas assumem na sociedade em que se inserem.

Colaboraram directamente na realização do guia todas as entidades parceiras do projecto: Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE); União Geral de Trabalhadores (UGT); Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN); Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS); Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP); Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE); Rádio e Televisão de Portugal, S.A. (RTP); Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE) e Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação (IAPMEI).



INTRODUÇÃO

I



O GUIA DE AUTO-AVALIAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS constitui um instrumento de trabalho que permite às empresas realizar um diagnóstico às suas políticas e práticas 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 paternidade, identificando áreas com necessidade de intervenção futura.

O guia apresenta, após uma contextualização da igualdade entre mulheres e homens, especificamente enquanto dimensão da responsabilidade social das empresas, um conjunto de vantagens na implementação de uma política de igualdade de género bem como a mais-valia decorrente da utilização deste instrumento. Em termos de orientações gerais, são identificados factores de sucesso do processo de auto-avaliação, para além da explicitação das dimensões em torno das quais se estrutura o questionário enquanto ferramenta de diagnóstico. A apresentação detalhada do questionário é seguida de orientações quanto ao apuramento, análise dos resultados e, ainda, perspectivas de actuação futura em áreas a intervir, quer seja para implementar novas práticas nestes domínios quer seja para consolidar as já existentes.

Este instrumento foi concebido tendo em conta a diversidade de realidades empresariais, independentemente da sua dimensão ou da natureza da sua actividade.

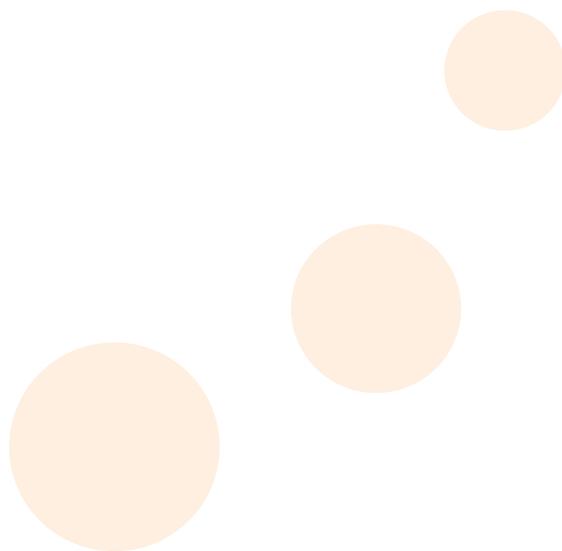




CONTEXTUALIZAÇÃO



II



2.1 A IGUALDADE DE GÉNERO - DEFINIÇÃO E COMPROMISSOS

A igualdade de género, também designada, neste guia, por igualdade entre mulheres e homens, significa a igual visibilidade, poder e participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada.

A igualdade entre mulheres e homens constitui um aspecto essencial da dignidade da pessoa humana que a Constituição da República Portuguesa consagra no seu artigo 1º, devendo ser promovida pelo Estado como uma tarefa fundamental (artigo 9º).

O Preâmbulo da Carta das Nações Unidas, em 1945, e o da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, reconhecem que tanto homens como mulheres são sujeitos de direito e detentores de direitos iguais. Estes pressupostos estão reforçados, desde 1976, pelos Pactos Internacionais das Nações Unidas sobre Direitos Cívicos e Políticos e sobre Direitos Sociais, Económicos e Culturais, bem como pela Conferência de Viena sobre Direitos Humanos, de 1993. A este respeito, assumem, também, um papel determinante as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A igualdade entre mulheres e homens é igualmente uma missão da União Europeia, constituindo um princípio fundamental do direito comunitário consagrado no artigo 2º e no nº2 do artigo 3º do Tratado da Comunidade Europeia.

Apesar de todas estas disposições e compromissos internacionais, a igualdade de género é, ainda, um objectivo a prosseguir nos diversos quadrantes sociais, assumindo particular acuidade na esfera do trabalho e do emprego. A própria Estratégia de Lisboa para o Crescimento e o Emprego reconhece a existência de significativas desigualdades entre mulheres e homens no âmbito do emprego, e contempla claramente medidas para a promoção da igualdade de género e de uma efectiva igualdade de oportunidades.

A Estratégia de Lisboa para o Crescimento e o Emprego vem sublinhar a importância de uma melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal no incremento do emprego, em particular o das mulheres, e da competitividade, compromisso assumido pelo Estado português.

O princípio da igualdade entre mulheres e homens em matéria de trabalho e de emprego implica o direito a igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira; a garantia de igualdade salarial entre mulheres e homens; a eliminação da segregação do mercado de trabalho; a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar com a igual partilha entre pais e mães no que toca nomeadamente à necessidade de ausência ao trabalho por maternidade e paternidade e para prestação de cuidados a filhos e filhas ou outras pessoas dependentes. Estes são princípios consagrados na legislação laboral portuguesa.

De facto, dado o reconhecimento da imprescindibilidade e mais-valia de uma participação equilibrada de mulheres e de homens no mercado de trabalho bem como na vida familiar, torna-se uma exigência conciliar as esferas privada e pública para a prossecução de uma cultura efectiva de cidadania na qual se inscreve a igualdade de género.

2.2 A IGUALDADE DE GÉNERO NO QUADRO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

Os efeitos da globalização pela abertura dos mercados e os sucessivos escândalos éticos que se têm verificado a nível internacional, fizeram evoluir as sociedades no sentido de aumentar a responsabilização das empresas pelos impactes das suas actividades. Estas são, agora, analisadas não apenas pelos seus resultados financeiros, mas, também, e cada vez mais, pelo seu desempenho ambiental e social.

A responsabilidade social trouxe novas dimensões sobre as quais as empresas são agora observadas, analisadas e avaliadas. No actual contexto, é insuficiente contribuir para o desenvolvimento económico, ser eficiente em termos de modelo de governação ou mesmo proteger e defender o ambiente. As actuais exigências, e porventura as mais difíceis de colmatar, encontram-se na dimensão social de qualquer empresa. Surgiram novos critérios éticos que influenciam a percepção das diversas entidades que aos diversos níveis interagem com as empresas. A sociedade em moldes mais amplos, a comunidade em que estas se inserem, clientes e fornecedores e sobretudo os trabalhadores e as trabalhadoras, enquanto partes interessadas, exigem novas responsabilidades às empresas: cidadania, envolvimento com a comunidade, desenvolvimento humano, inclusão social, diálogo social e igualdade de género.

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.

2.3 A IMPORTÂNCIA DA IMPLEMENTAÇÃO DE UMA POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO PARA AS EMPRESAS

A implementação, nas empresas, de medidas que visam a igualdade entre mulheres e homens e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, decorrentes de uma política formalizada nesta temática, pode consubstanciar-se em factores positivos, nomeadamente:

	A NÍVEL INTERNO	A NÍVEL EXTERNO
CAPITALIZAÇÃO DOS RECURSOS	<ul style="list-style-type: none">■ Potenciação de competências e conhecimentos dos seus recursos humanos, pela inclusão de todas e todos.	<ul style="list-style-type: none">■ Inovação e criatividade nos produtos e soluções disponibilizadas a clientes e mercado.
FIDELIZAÇÃO E MOTIVAÇÃO	<ul style="list-style-type: none">■ Fidelização de trabalhadores e trabalhadoras;■ Contribuição para um melhor ambiente de trabalho;■ Aumento da motivação.	<ul style="list-style-type: none">■ Atracção e retenção de capital humano;■ Confiança e credibilidade perante o mercado e a comunidade em que se insere.
PRODUTIVIDADE	<ul style="list-style-type: none">■ Redução do absentismo;■ Redução dos índices de rotatividade;■ Maior satisfação de trabalhadores e trabalhadoras.	<ul style="list-style-type: none">■ Factor de competitividade pela maior rentabilização de recursos.
REPUTAÇÃO E IMAGEM	<ul style="list-style-type: none">■ Maior transparência na relação com trabalhadores e trabalhadoras e suas organizações.	<ul style="list-style-type: none">■ Reconhecimento pela promoção de medidas de igualdade de género, enquanto empresa com boas práticas no quadro da responsabilidade social;■ Aumento da notoriedade e valor da marca.

A igualdade entre mulheres e homens no quadro da responsabilidade social contribui, numa perspectiva de longo prazo, para uma maior rentabilidade, reforçando o desempenho económico e social da empresa.

2.4 VANTAGENS DO GUIA ENQUANTO FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO

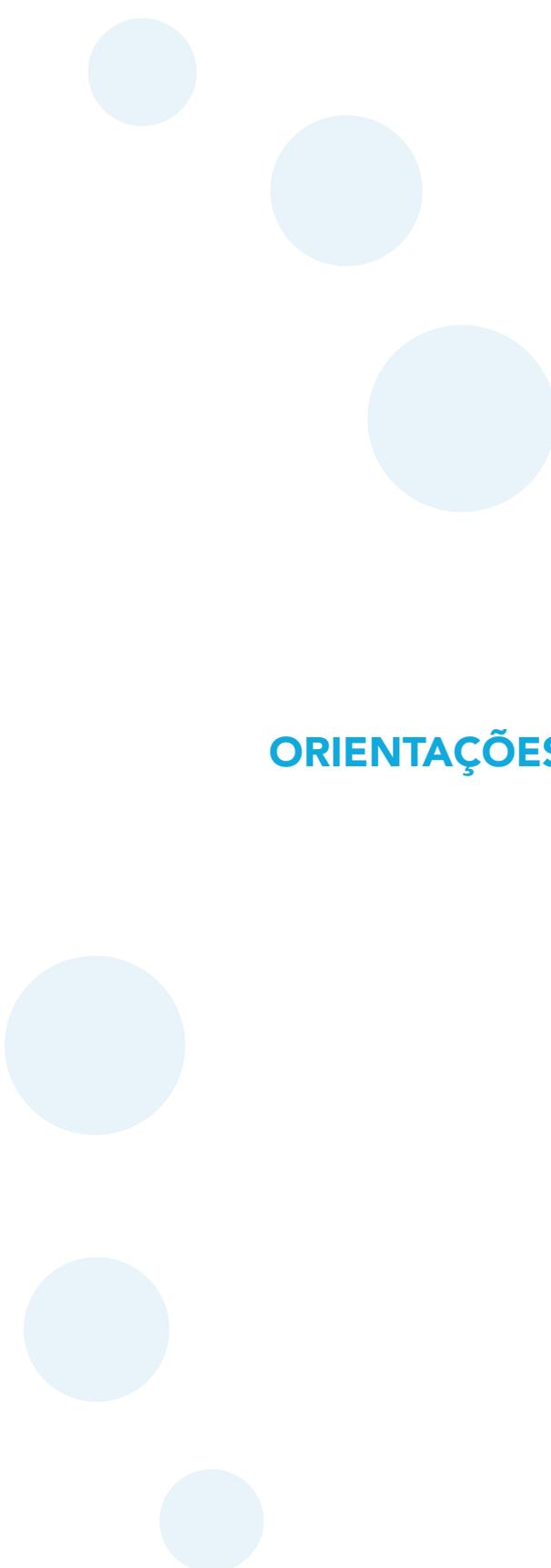
A aplicação deste guia de auto-avaliação resulta para a empresa num conjunto de vantagens, entre as quais o facto de constituir uma ferramenta que permite operacionalizar os princípios da responsabilidade social no que se refere à igualdade de género, à protecção na maternidade e paternidade e à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

São várias as vantagens para a empresa decorrentes da aplicação deste guia, nomeadamente:

- Diagnosticar a situação da empresa no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e protecção da maternidade e da paternidade enquanto dimensões transversais às áreas de gestão da empresa;

- Reflectir sobre a incorporação do conceito de igualdade de género, a partir da caracterização do modo como os princípios da igualdade de género e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e protecção da maternidade e da paternidade se integram nas políticas, procedimentos e práticas da empresa no que se refere a:
 - 1 Missão e valores da empresa;
 - 2 Recrutamento e selecção de pessoal;
 - 3 Investimento no capital humano através da formação e educação;
 - 4 Remunerações e gestão de carreiras;
 - 5 Diálogo social e participação de trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas organizações representativas;
 - 6 Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho;
 - 7 Informação, comunicação e imagem;
 - 8 Conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar;
 - 9 Protecção na maternidade e paternidade e assistência à família.

- Identificar com objectividade os seus pontos fortes e as áreas que devem ser objecto de melhoria, possibilitando o planeamento e o desenvolvimento de acções adequadas.



ORIENTAÇÕES GERAIS



III



3.1 FACTORES DE SUCESSO DO PROCESSO DE AUTO-AVALIAÇÃO

O sucesso da realização deste exercício de auto-avaliação implica ter presente os seguintes aspectos:

1 EQUIPA DE TRABALHO

- Envolver a gestão de topo;
- Definir uma equipa de trabalho que envolva diversas áreas da empresa, nomeadamente os órgãos representativos de trabalhadores e trabalhadoras, de forma a obter uma visão partilhada.

2 PLANEAMENTO

- Disponibilizar tempo para a realização do diagnóstico;
- Calendarizar o preenchimento e o tempo a reservar a esta auto-avaliação.

3 PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO

- Responder a todas as questões com objectividade, respeitando as instruções de preenchimento. É determinante que as pessoas envolvidas tenham consciência de que este processo terá de ser encarado com rigor, não devendo ser ocultado qualquer tipo de informação, sob pena de a empresa não obter um quadro exacto da sua situação.

4 ATITUDE PERANTE A AUTO-AVALIAÇÃO

- Ter uma atitude pro-activa, a fim de encorajar reacções construtivas;
- Comunicar os resultados obtidos na avaliação às pessoas envolvidas no processo;
- Fazer uso dos resultados obtidos na avaliação para a elaboração de planos de melhoria, obtendo o compromisso das áreas onde se revela necessário intervir.

O presente guia de auto-avaliação incorpora um questionário que se encontra organizado em nove dimensões. Cada uma dividida num conjunto de indicadores que permitem à empresa avaliar a sua gestão em matéria de igualdade de género, conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e protecção na maternidade e paternidade.

I. MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

A missão de uma empresa permite, a quem nela trabalha e à sociedade envolvente, conhecer a sua razão de ser e por que valores e princípios se rege, de modo a guiar comportamentos e a definir objectivos. Esta dimensão visa saber se a política da empresa contempla a incorporação do princípio da igualdade de género na sua missão e nos seus valores estratégicos. Pretende-se aferir se a empresa considera a igualdade entre mulheres e homens no seu desenvolvimento organizacional e se essa preocupação se encontra formalmente expressa nos seus documentos. Neste sentido, importa, ainda, verificar a 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.

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

III. APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

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

IV. REMUNERAÇÕES E GESTÃO DA CARREIRA

A igualdade entre homens e mulheres na esfera profissional deve ser uma constante nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente, a nível da remuneração e dos processos de gestão da carreira. O objectivo desta dimensão é o de avaliar se a empresa contempla a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens na sua política de remunerações, promoções e progressão na carreira. A igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, sem discriminação em função do sexo, a existência de critérios de promoção e progressão na carreira que garantam a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados, bem como a possibilidade de uma gestão da carreira igualitária para homens e mulheres são questões aqui contempladas.

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

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

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

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

VII. INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

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

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

VIII CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

8.1 NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

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

8.2 BENEFÍCIOS DIRECTOS A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

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

8.3 BENEFÍCIOS DIRECTOS A FAMILIARES DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS

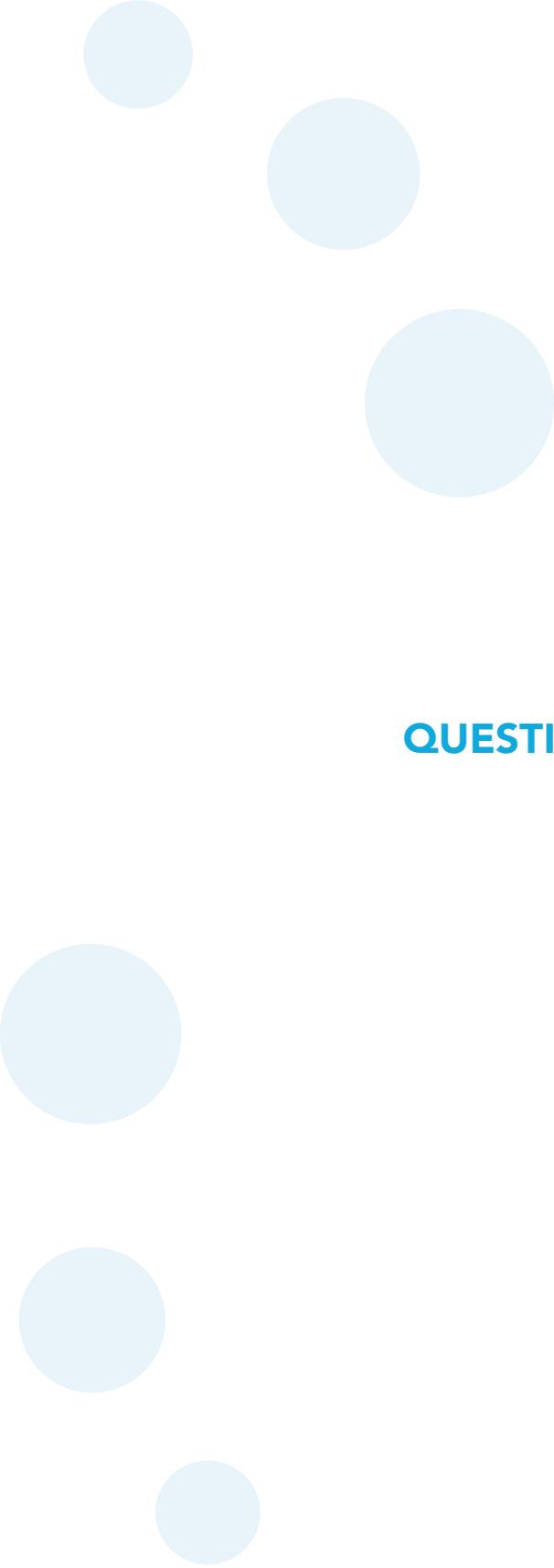
Entre as medidas que promovem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, contam-se aquelas que são dirigidas directamente a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras – crianças, pessoas idosas ou outras em situação de dependência – a quem

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

IX PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

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





QUESTIONÁRIO



IV



4.1 INTRODUÇÃO AO QUESTIONÁRIO

Este questionário estrutura-se em torno das nove dimensões anteriormente explicitadas; cada dimensão é introduzida por um parágrafo que sintetiza as práticas de uma empresa de excelência no domínio da igualdade entre mulheres e homens.

O questionário é composto por 65 questões, em relação às quais existe como alternativa de resposta Sim ou Não, devendo assinalar a que melhor descreve a prática da sua empresa em relação a cada tema específico.

O apuramento dos resultados do questionário irá permitir diagnosticar a posição da empresa no domínio da igualdade de género.

Note-se que a concepção do questionário teve como objectivo criar um instrumento tão abrangente quanto possível, pelo que algumas questões poderão não ser totalmente ajustadas a certas realidades empresariais específicas, nomeadamente em função da dimensão e/ou da natureza da actividade. Este facto poderá reflectir-se na pontuação final influenciando a análise global de resultados.

4.2 INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO

Antes de iniciar o preenchimento do questionário é necessário ter em atenção o seguinte:

- Ler atentamente todas as perguntas;
- Identificar e reunir todo o material necessário que suporte o preenchimento do questionário tal como organograma, planos de acção, relatórios de gestão, códigos de ética ou de conduta, balanço social;
- Equacionar e agendar o tempo necessário para o seu preenchimento.

Ao responder ao questionário, devem ser assinaladas as práticas internas da empresa, seleccionando:

- SIM, quando a empresa se enquadra afirmativamente no que está a ser perguntado (por exemplo, a empresa definiu normas no sentido de prevenir o assédio sexual no local de trabalho; logo, na questão 6.1. A empresa possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho? responder Sim);
- NÃO:
 - . quando a situação em apreço não se encontra ainda devidamente concretizada na empresa (por exemplo, nunca contratou ninguém para substituir temporariamente uma trabalhadora que está ausente em licença por maternidade; responder Não na questão 9.9. A empresa procede a contratações para substituir trabalhadoras e trabalhadores em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?);
 - OU
 - . quando considerar que tal situação não se verifica em função da dimensão e/ou da natureza da actividade da empresa (por exemplo, a sua empresa é uma oficina de reparação de automóveis, pelo que o trabalho não pode ser realizado a partir de casa; logo, responderá Não na questão 8.1.2. A empresa possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?).

Devem ser dadas respostas a todas as questões sem exceção. Em caso de dúvida, consultar os conceitos relacionados com as dimensões da igualdade de género (ponto 3.2) bem como o Glossário e Referências deste guia.

No final, consultar o ponto 4.4 para apurar e conferir a posição da empresa no gráfico de resultados.

Independentemente do resultado obtido e da posição alcançada pela empresa sugere-se uma leitura da parte V – ANÁLISE DE RESULTADOS e da parte VI - PERSPECTIVAS FUTURAS por forma a melhorar a intervenção da empresa no domínio da igualdade entre mulheres e homens.



4.3 QUESTIONÁRIO

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?		
1.2 Nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa?		
1.3 A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?		
1.4 A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na actividade familiar?		
1.5 Nos últimos 5 anos, a empresa afectou verbas para medidas e acções no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		
1.6 Na empresa existe um plano de acção para a igualdade entre mulheres e homens?		

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

III. APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de gênero, 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?		
3.2 A empresa integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		
3.3 A empresa possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?		
3.4 A empresa incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?		
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?		
3.6 A empresa assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei?		

IV. REMUNERAÇÕES E GESTÃO DA CARREIRA

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de gênero, 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?		
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)?		
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?		
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?		
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?		

V. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES E 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, elou 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?		
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?		
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?		

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?		
6.2 Existem na empresa procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?		
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?		

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 verdadeiramente neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?		
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?		
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?		
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?		

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?		
8.1.2 A empresa possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		
8.1.3 A empresa possibilita o tele-trabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		
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?		
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?		
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?		
8.1.7 A empresa prevê a partilha do posto do trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		

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)?		
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?		
8.2.3 A empresa disponibiliza serviços de saúde a trabalhadores e a trabalhadoras?		
8.2.4 A empresa tem seguros de saúde e/ou de vida e/ou fundos de pensão para trabalhadores e trabalhadoras?		
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)?		
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?		
8.2.7 A empresa facilita serviços de proximidade nas suas instalações (ex.: lavandaria, catering, take-away, lavagem do carro, farmácia)?		
8.2.8 A empresa desenvolve actividades ligadas à promoção da saúde e bem-estar (ex.: workshops, semanas temáticas, rastreios)?		
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?		

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)?		
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)?		
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)?		
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)?		
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)?		
8.3.6 A empresa tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?		
8.3.7 A empresa presta serviços de saúde nas suas instalações para familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?		
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)?		

IX. PROTECÇÃO NA 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?		
9.2 A empresa concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às trabalhadoras?		
9.3 A empresa concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade aos trabalhadores?		
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?		
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?		
9.6 A empresa incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social?		
9.7 A empresa concede a trabalhadoras licença por adopção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?		
9.8 A empresa concede a trabalhadores licença por adopção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?		
9.9 A empresa procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?		

4.4 APURAMENTO DE RESULTADOS

Para apurar os resultados assinalar com um círculo as respostas dadas ao questionário, na coluna RESPOSTAS (SIM / NÃO) da tabela I, tendo em conta que as questões são agrupadas em dois tipos, A e B, que correspondem a dois tipos de pontuação:

- Nas questões A só são contabilizadas as respostas negativas (Não);
- Nas questões B só são contabilizadas as respostas afirmativas (Sim).

Para as questões A, proceder ao somatório da pontuação obtida na coluna das respostas Não. O resultado deverá situar-se num intervalo de 0-11.

Para as questões B, proceder ao somatório da pontuação obtida na coluna das respostas Sim. O resultado deverá situar-se num intervalo de 0-1000.



TABELA I PONTUAÇÃO OBTIDA
DIMENSÕES

DIMENSÕES	QUESTÕES		RESPOSTAS	
	TIPO	N.º	SIM	NÃO
MISSÃO E VALORES DA EMPRESA	B	1.1	10	0
	B	1.2	20	0
	B	1.3	10	0
	B	1.4	10	0
	B	1.5	20	0
	B	1.6	20	0
RECRUTAMENTO E SELECÇÃO DE PESSOAL	A	2.1	0	1
	B	2.2	30	0
	A	2.3	0	1
	B	2.4	30	0
	A	2.5	0	1
APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA	B	3.1	20	0
	B	3.2	20	0
	B	3.3	10	0
	B	3.4	20	0
	B	3.5	30	0
	B	3.6	20	0
REMUNERAÇÕES E GESTÃO DE CARREIRA	A	4.1	0	1
	A	4.2	0	1
	B	2.3	30	0
	B	4.4	30	0
	A	4.5	0	1
DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS E/OU SUAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS	B	5.1	20	0
	B	5.2	20	0
	B	5.3	20	0
DEVER DE RESPEITO PELA DIGNIDADE DE MULHERES E HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO	B	6.1	20	0
	B	6.2	10	0
	B	6.3	10	0
INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM	B	7.1	30	0
	B	7.2	20	0
	B	7.3	20	0
	A	7.4	0	1
NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO	A	8.1.1	0	1
	B	8.1.2	30	0
	B	8.1.3	30	0
	B	8.1.4	30	0
	B	8.1.5	30	0
	A	8.1.6	0	1
	B	8.1.7	10	0
BENEFÍCIOS DIRECTOS AOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS	B	8.2.1	20	0
	B	8.2.2	20	0
	B	8.2.3	20	0
	B	8.2.4	20	0
	B	8.2.5	10	0
	B	8.2.6	10	0
	B	8.2.7	10	0
	B	8.2.8	10	0
	A	8.2.9	0	1
BENEFÍCIOS AOS/ÀS FAMILIARES DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS	B	8.3.1	30	0
	B	8.3.2	10	0
	B	8.3.3	10	0
	B	8.3.4	30	0
	B	8.3.5	10	0
	B	8.3.6	10	0
	B	8.3.7	10	0
	B	8.3.8	10	0
PROTECÇÃO NA MATERNIDADE, NA PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA	A	9.1	0	1
	B	9.2	10	0
	B	9.3	10	0
	B	9.4	20	0
	B	9.5	20	0
	B	9.6	30	0
	B	9.7	10	0
	B	9.8	10	0
	B	9.9	20	0
			total de respostas SIM	total de respostas NÃO





ANÁLISE DE RESULTADOS



V

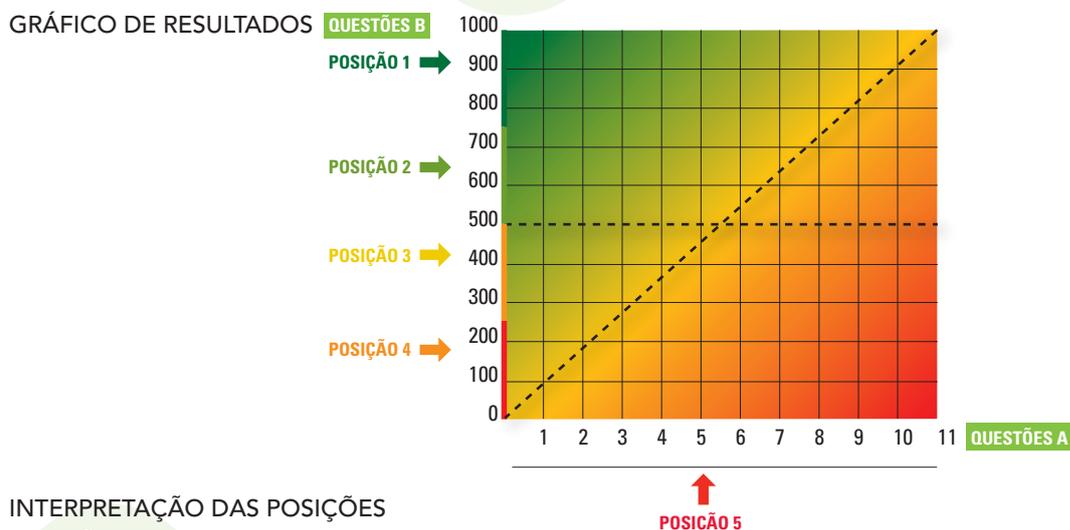


Após efectuar o apuramento dos resultados, é necessário proceder à leitura e análise dos mesmos. Com esta análise a empresa ficará a conhecer a posição que ocupa face à legislação (questões A) e à existência de boas práticas em matéria da igualdade entre mulheres e homens (questões B).

A pontuação zero (0) obtida nas questões A corresponde às empresas que cumprem integralmente a lei. Qualquer valor diferente de zero reflecte o não cumprimento da lei.

No que se refere às questões B quanto maior for a pontuação obtida, maior terá sido o caminho já percorrido pela empresa em termos de boas práticas no domínio da igualdade de género.

Para visualizar essa posição no gráfico de resultados, abaixo apresentado, deverá assinalar no eixo das questões A o valor apurado na coluna das respostas Não e no eixo das questões B o valor apurado na coluna das respostas Sim. A intercepção destes valores evidenciará a posição da empresa.



INTERPRETAÇÃO DAS POSIÇÕES

POSIÇÃO 1 (questões A = 0; questões B ≥ 750)

Empresa de excelência que visa ser socialmente responsável, com práticas de igualdade de género, situa-se nesta posição. Esta, para além de cumprir a legislação no domínio da igualdade de género, demonstra interesse a este nível, implementando princípios, medidas e práticas, determinantes para a igualdade de género na empresa.

POSIÇÃO 2 (questões A = 0; questões B ≥ 500 e < 750)

A empresa, para além de cumprir a legislação no domínio da igualdade de género, evidencia princípios e práticas significativas neste domínio.

POSIÇÃO 3 (questões A = 0; questões B ≥ 250 e < 500)

A empresa, para além de cumprir a legislação no domínio da igualdade de género, tem princípios e práticas pouco expressivas neste domínio.

POSIÇÃO 4 (questões A = 0; questões B < 250)

Embora cumpra a legislação no domínio da igualdade de género, a empresa possui princípios e/ou práticas muito pouco expressivas neste domínio.

POSIÇÃO 5 (questões A > 0; questões B ≥ 0)

A empresa não cumpre a legislação no domínio da igualdade de género, ainda que possa possuir práticas neste domínio.





PERSPECTIVAS FUTURAS



VI



Independentemente da posição em que a empresa se encontra, tome em consideração os aspectos fortes e fracos que a análise de resultados revelou. O quadro abaixo fornece algumas pistas para melhoria dos pontos fracos e consolidação dos pontos fortes.

POSIÇÕES	PISTAS DE ACÇÃO
1	<ul style="list-style-type: none">■ A empresa está no patamar de excelência no domínio da igualdade de género. De qualquer forma, verifique em que dimensões mais se afastou desse patamar de modo a que a sua actuação se focalize na sua melhoria.■ Procure parcerias com outras empresas e organizações com boas práticas neste domínio como forma de potenciar a sua actuação e de conferir visibilidade ao seu esforço.■ Encontra-se em situação de se candidatar a vários prémios de excelência, tais como "Igaldade é Qualidade" (CITE) e "Empresa Familiarmente Responsável" (AESE).
2	<ul style="list-style-type: none">■ A empresa tem uma actuação positiva no domínio da igualdade de género. No entanto, deve verificar em que dimensões mais se afastou do patamar de excelência, de modo a que a sua actuação de melhoria se centre nestas dimensões.■ Procure parcerias com outras empresas e organizações com boas práticas neste domínio como forma de potenciar a sua actuação e de conferir visibilidade ao seu esforço.
3	<ul style="list-style-type: none">■ A empresa revela ter algumas preocupações no domínio da igualdade de género. No entanto, deve verificar quais as dimensões em que não desenvolve quaisquer boas práticas e orientar a sua actuação para a promoção das mesmas.■ Procure parcerias com outras empresas e organizações com boas práticas neste domínio como forma de potenciar a sua actuação e de conferir visibilidade ao seu esforço.■ Apoie-se em entidades com competências específicas na área da igualdade entre mulheres e homens tais como a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - CIG, ou, ainda, em especialistas nesta área.

POSIÇÕES	PISTAS DE ACÇÃO
4	<ul style="list-style-type: none"> ■ A empresa revela muito poucas práticas no domínio da igualdade de género apesar de ter a preocupação de cumprir a lei. Deve verificar as dimensões a que deve atribuir prioridade na promoção de boas práticas focalizando a sua actuação na implementação das mesmas. ■ Procure parcerias com outras empresas e organizações com boas práticas neste domínio como forma de aprendizagem e incorporação. ■ Apoie-se em entidades com competências específicas na área da igualdade entre mulheres e homens tais como a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - CIG, ou, ainda, em especialistas nesta área.
5	<ul style="list-style-type: none"> ■ A empresa pode revelar algumas boas práticas no domínio da igualdade de género, mas não cumpre a lei. Deve observar o cumprimento da lei, verificando as dimensões em que não o está a fazer e corrigindo o respectivo modo de actuação. ■ Em relação às boas práticas que já detém, reflecta sobre os problemas a que está a dar resposta, estabeleça prioridades e focalize a sua actuação na manutenção das mesmas e promoção de novas boas práticas relativas a problemas a que urge dar resposta. ■ Apoie-se em entidades com competências específicas na área da igualdade entre mulheres e homens tais como a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - CIG, ou, ainda, em especialistas nesta área. ■ Procure parcerias com outras empresas e organizações com boas práticas neste domínio como forma de aprendizagem e incorporação.

A realização anual deste processo de auto-avaliação irá permitir à empresa verificar a evolução da sua performance no domínio da igualdade de género.

Quanto aos aspectos identificados pela empresa que podem ou devem ser melhorados, defina objectivos viáveis e realistas e reúna os recursos necessários para os concretizar.



GLOSSÁRIO



VII



APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Toda e qualquer actividade de aprendizagem empreendida por um indivíduo com vista a contribuir para o seu desenvolvimento pessoal, a sua cidadania activa e/ou a sua capacidade de inserção profissional. As actividades de educação e de formação ao longo da vida desenrolam-se em toda uma série de ambientes, tanto no âmbito dos sistemas formais de educação e formação, como fora deles. A educação e a formação ao longo da vida implicam o aumento do investimento nos recursos humanos e nos conhecimentos, na promoção da aquisição de competências base – incluindo em informática – e o aumento das possibilidades de fórmulas de formação inovadoras e mais flexíveis.

[Memorando da Comissão Europeia, de 30 de Outubro de 2000, sobre a aprendizagem ao longo da vida [SEC (2000) 1832 final – Não publicado no Jornal Oficial]

BOAS PRÁTICAS

Resultam de uma ideia, preferencialmente inovadora, que se apresentam como solução para um determinado problema, num determinado contexto. Estas deverão ser participadas, adequadas, úteis para trabalhadores/as e para a empresa, acessíveis, transferíveis, apropriáveis e sustentáveis ao longo do tempo.

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Condição que permite a homens e a mulheres exercerem a sua actividade profissional sem prejuízo das suas responsabilidades familiares e dos seus direitos e deveres de cidadania.

DIÁLOGO SOCIAL

Compreende todo o tipo de negociações e consultas – inclusive a mera troca de informação – entre representantes dos governos, empregadores e trabalhadores sobre temas de interesse comuns relativos a políticas económicas e sociais.

[OIT – Departamento de Diálogo Social, Legislação e Administração do Trabalho]

DIGNIDADE DE MULHERES E HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

Direito ao respeito no local de trabalho, em especial, contra o assédio sexual ou de qualquer outro tipo.

[Resolução do Conselho de 29.05.90, JO C 157]. Ver também Artigos 23.º e 24.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DO SEXO

Prejuízo de qualquer natureza decorrente de normas jurídicas, práticas sociais ou comportamentos individuais que é sofrido por uma pessoa em função do sexo.

Pode tomar a forma:

- DIRECTA “sempre que (...) 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”;
- INDIRECTA “sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar pessoas (...) numa posição de desvantagem comparativamente com outras”.

[Alineas a) e b) do n.º 2 Artigo 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho]

IGUALDADE DE RETRIBUIÇÃO

“1 – ... a Igualdade de Retribuição implica, nomeadamente, a eliminação de qualquer discriminação fundada no sexo, no conjunto de elementos de que depende a sua determinação.

2 - Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 28.º do Código do Trabalho, a igualdade de retribuição implica que para trabalho igual ou de valor igual:

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

b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

3 - Não podem constituir fundamento das diferenciações retributivas, a que se refere o n.º 2 do artigo 28.º do Código do Trabalho, as licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e da paternidade.”

[Artigo 37.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho]

EXCELÊNCIA

Práticas relevantes na gestão da empresa e no alcançar de resultados baseadas num conjunto de conceitos fundamentais que incluem: orientação para os resultados, focalização no/a cliente, liderança, envolvimento das pessoas, melhoria e inovação contínuos, parcerias com benefícios mútuos e responsabilidade social.

[Modelo de Excelência, Manual de Candidatura, Prémio de Excelência Sistema Português da Qualidade, IPQ, 2005]

ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

São as representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres devem ser (traços de género) e fazer (papéis de género).

[Cite (2003) Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: Cite, p.301]

EQUAL

Programa de iniciativa comunitária que tem por objectivo promover o desenvolvimento e a implementação de novas práticas de luta contra a discriminação e as desigualdades de qualquer natureza ao nível do acesso e permanência no mercado de trabalho. É financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE).

[Site do PIC EQUAL nacional]

FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO

“Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.”

[n.º 2 Artigo 79.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho]

FUNDO SOCIAL EUROPEU (FSE)

Fundo estrutural, criado pelo tratado de Roma, que tem por objectivo promover o emprego e a mobilidade geográfica e profissional dos trabalhadores na Comunidade, bem como facilitar a adaptação às mutações industriais e à evolução dos sistemas de produção, nomeadamente, através da formação e reconversão profissionais.

[Site do PIC EQUAL nacional]

GÉNERO

É a representação social do sexo biológico, determinada pela ideia das tarefas, funções e papéis atribuídos às mulheres e aos homens na sociedade e na vida pública e privada.

[Relatório Final de Actividades do Grupo de Especialistas para uma Abordagem Integrada da Igualdade (1999) Lisboa: CIDM]

IGUALDADE DE GÉNERO OU IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

Significa a igual visibilidade, poder e participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada.

LINGUAGEM NEUTRA, INCLUSIVA E NÃO DISCRIMINATÓRIA

Entende-se por linguagem neutra a utilização de terminologia e formas gramaticais sem impacto diferencial sobre mulheres e homens.

MATERNIDADE E PATERNIDADE

"1 - A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 - A mãe e o pai têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação."

[Artigo 33.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto]

MEDIDAS DE ACÇÃO POSITIVA

"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 neste Código e de corrigir uma situação factual de desigualdade que persista na vida social."

[Artigo 25.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto]

MISSÃO DA EMPRESA

Permite a quem nela trabalha e à sociedade envolvente, conhecer a sua razão de ser e por que valores e princípios se rege, de modo a guiar comportamentos e orientar objectivos.

59

NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO (NFOT)

Modalidades decorrentes de acordo formal entre entidades empregadoras e trabalhadores/as e que reportam a formas flexíveis de organização dos tempos e dos espaços de trabalho.

PARTICIPAÇÃO EQUILIBRADA DE MULHERES E HOMENS

Partilha de poder e dos lugares de tomada de decisão entre homens e mulheres, numa proporção de 40-60%, em todas as esferas da vida, o que constitui uma importante condição para a igualdade entre homens e mulheres.

[Recomendação do Conselho nº96/694/CE de 02.12.1996, citada em "A Igualdade em 100 Palavras" Glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. Comissão Europeia, DG V, 1998]

PLANO DE ACÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

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 responsáveis pela sua prossecução.

[Cite (2003) Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: Cite, p.313]

RESPONSABILIDADE SOCIAL

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: seja consistente com o desenvolvimento sustentável e o bem-estar da sociedade; tenha em conta as expectativas das partes interessadas; esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com Normas de conduta internacionais; e esteja integrado em toda a organização.

[Adaptado de ISO/WD3 26000]

SALÁRIO IGUAL PARA TRABALHO DE IGUAL VALOR

Para trabalho igual salário igual – segundo a quantidade, natureza e qualidade do trabalho prestado (...) A igualdade de retribuição implica que as diferenças salariais que ocorram entre homens e mulheres devem ser objectivamente justificadas, isto é, devem assentar em critérios objectivos de atribuição, comuns a homens e a mulheres. As diferenças salariais entre mulheres e homens que não resultem da aplicação de critérios objectivos de atribuição, violam o princípio da igualdade de retribuição configurando, deste modo, situações de discriminação baseada no sexo.

[CITE (2003) Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: CITE, p.305]

SEGREGAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO EM FUNÇÃO DO SEXO

Concentração de mulheres e homens em diferentes tipos e níveis de actividade e emprego, sendo as mulheres confinadas a um leque mais limitado de ocupações (segregação horizontal) e a graus inferiores do trabalho (segregação vertical).

["A Igualdade em 100 Palavras" Glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. Comissão Europeia, DG V, 1998]

SEXO

Traduz o conjunto de características biológicas que distinguem homens e mulheres

[CITE (2003) Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: CITE, p. 298]

SISTEMA DE VALORES

Conjunto de valores fundamentais que norteiam a actuação da organização e a conduta das pessoas que a integram, em consonância com a sua visão e a sua missão.

[Norma Portuguesa de Responsabilidade Social 4469-1 2007]

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 artigo. 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho]

TRABALHO DE VALOR IGUAL

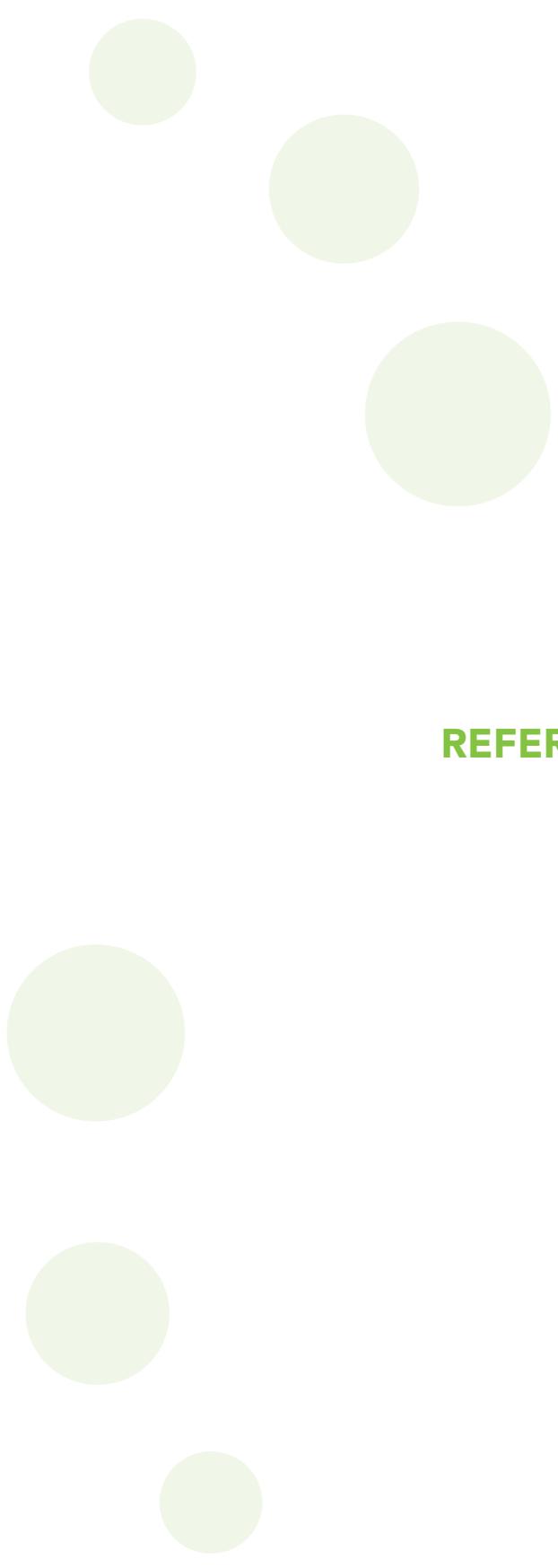
Considera-se "trabalho de valor igual aquele que corresponde a um conjunto de funções, prestadas ao mesmo empregador, consideradas equivalentes atendendo, nomeadamente, às qualificações ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado."

[Alínea d) do n.º 2 do artigo 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho]

VALORES DA EMPRESA

Os valores representam os critérios de referência que influenciam os princípios, a cultura, as decisões e as acções da organização.

[Norma Portuguesa de Responsabilidade Social 4469-1 2007]



REFERÊNCIAS



VIII



AAVV *Igualdade de Oportunidades, Sociedade e Trabalho* nº 6; Setembro de 1999; Lisboa: MTS

CARDOSO, Ana (coord.); QUINTAL, Eudelina (2006) *Práticas de Responsabilidade Social no Mundo do Trabalho*. Lisboa: CESIS, no âmbito do projecto EQUAL “Públicos diferentes. Iguais Oportunidades”

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS (1990) *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Luxemburgo: SPOCE

CARTA DAS NAÇÕES UNIDAS, ONU, 1945

COMISSÃO EUROPEIA (1999) *Guia de Avaliação do Impacto em Função do Género*. Luxemburgo

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO/CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL (2000) *Colóquio Internacional 'Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional*. Lisboa

CONFERÊNCIA DE VIENA SOBRE DIREITOS HUMANOS

CONSELHO DA EUROPA *Declaração sobre Igualdade entre as mulheres e os homens como critério fundamental da democracia*, adoptada pela 4ª Conferência Ministerial Europeia sobre a igualdade entre mulheres e homens (Istambul, 1997)

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, ONU, 1948

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

FERNANDES, Maria Paula Sá, ROCHA, Rui António Martins da, CERQUEIRA, Magda (2006) *22 Anos de Jurisprudência Portuguesa sobre Igualdade Laboral em Razão do Sexo (1979-2001)*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

FERREIRA, António Casimiro (2005) *Acesso ao Direito e Mobilização dos Tribunais de Trabalho, O caso da Discriminação entre Mulheres e Homens*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

GUERREIRO, Maria das Dores (1998) «Da Investigação à Auditoria em Família e Trabalho», *New Ways*, Bruxelas, European Network – Comissão Europeia, nº1, pp. 18-19.

GUERREIRO, Maria das Dores (2000) *Conciliação entre Vida Profissional e Familiar*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade/ Comissão de Coordenação do Fundo Social Europeu.

GUERREIRO, Maria das Dores, LOURENÇO, Vanda e PEREIRA, Inês (2006) *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 4.ª Ed.

GUERREIRO, Maria das Dores, PEREIRA, Inês (2006) *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família, Experiências do Prémio “Igualdade é Qualidade”*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

INSTITUTO ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social (2003) *Ferramenta de Auto-Avaliação e Planeamento. Indicadores Ethos-Sebrae de Responsabilidade Social Empresarial para Micro e Pequenas Empresas*. São Paulo: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social.

INSTITUTO ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social (2004) *O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher*. São Paulo: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social.

IPQ (2005) *Modelo de Excelência. Manual de Candidatura Prémio de Excelência Sistema Português da Qualidade*. Caparica: Ministério da Economia e da Inovação/ Instituto Português da Qualidade.

MEMORANDO DA COMISSÃO EUROPEIA, de 30 de Outubro de 2000, sobre a aprendizagem ao longo da vida (SEC (2000) 1832 final – Não publicado no Jornal Oficial.

ONU (2001) *Plataforma de Acção de Pequim, 1995 – Iniciativas e Acções Futuras – Igualdade, Desenvolvimento e Paz para o Século XXI*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres

FACTO EUROPEU PARA A IGUALDADE ENTRE OS SEXOS - ANEXO II

PERISTA, Heloísa e SILVA, Alexandra (2005) *Impacto em Função do Género*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres

UGT *Guia para a Eliminação de Estereótipos de Género – no âmbito laboral e nas organizações sindicais*. Lisboa: Comissão Executiva Confederal da UGT.

TORRES, Anália Cardoso, SILVA, F. V., MONTEIRO, T. L., CABRITA, Miguel (2005) *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*. Lisboa: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento, 2.ª Ed.

TRATADO DA COMUNIDADE EUROPEIA

UNIÃO EUROPEIA Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000/C 364/01) – JO C 364, de 18-12-2000

UNIÃO EUROPEIA 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)

UNIÃO EUROPEIA 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)

WEBGRAFIA

ENTIDADES NACIONAIS PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

- CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego)
www.cite.gov.pt
- CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género)
www.cig.gov.pt

PLANOS NACIONAIS

- PLANO NACIONAL DE EMPREGO
www.mtss.gov.pt/
- PLANO NACIONAL DE ACÇÃO PARA A INCLUSÃO
www.pnai.pt
- PLANO NACIONAL PARA A IGUALDADE
<http://www.cig.gov.pt/> ou www.cite.gov.pt/

IGUALDADE DE GÉNERO | ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS

- BANCO MUNDIAL
<http://www.worldbank.org/gender/mdgworkshop/>
- CONSELHO DA EUROPA | IGUALDADE DE GÉNERO
<http://www.humanrights.coe.int/equality/Fre/Surl'Egalite/Surl'Egalite.htm>
- CONSELHO DA EUROPA | DOCUMENTOS DIVERSOS
www.humanrights.coe.int/equality/Fre/WordDocs/Listeddocuments.htm
- OCDE (Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos)
www.oecd.org/topic/0,2686,fr_2649_34541_1_1_1_1_37419,00.html
- ONU (Organização das Nações Unidas)
www.un.org/womenwatch/
- OIT (Organização Internacional do Trabalho)
www.oit.org/public/english/employment/gems/about/index.htm

IGUALDADE DE GÉNERO | UNIÃO EUROPEIA

- COMISSÃO EUROPEIA
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html
- PARLAMENTO EUROPEU | RELATÓRIOS IGUALDADE DE GÉNERO
http://www2.europarl.eu.int/omk/sipade2?PROG=REPORT&L=FR&SORT_ORDER=DDD&S_REF_A_TYPE=%25&S_REF_A_YEAR=%25&S_REF_A_NUM=%25&PUBREF=&PART=&NAV=S&LEG_ID=5&COM_ID=607&LEVEL=2
- COMITÉ DOS DIREITOS DAS MULHERES E IGUALDADE DE GÉNERO
www.europarl.europa.eu/committees/femm_home_en.htm
- INSTITUTO EUROPEU PARA A IGUALDADE DE GÉNERO
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_institute/index_en.html

ESTATÍSTICAS SOBRE IGUALDADE DE GÉNERO

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA
http://www.ine.pt/portal/page/portal/PORTAL_INE/PerfilGenero

- DIRECÇÃO GERAL “EMPREGO, ASSUNTOS SOCIAIS E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES”
DA COMISSÃO EUROPEIA
http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/statistics_en.html

DIREITOS HUMANOS

- DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS E CARTA DAS NAÇÕES UNIDAS
<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/index-dh.html>
- DECLARAÇÃO E PROGRAMA DE ACÇÃO DE VIENA-CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE DIREITOS HUMANOS
<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/decl-prog-accao-viena.html>
- CONSELHO DA EUROPA | CONVENÇÃO PARA A PROTECÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E DAS LIBERDADES FUNDAMENTAIS
<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhregionais/conv-tratados-04-11-950-ets-5.html>
- CONSELHO DA EUROPA | A CARTA SOCIAL EUROPEIA – 1961 – REVISTA EM 1996
<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/163.htm>
http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhregionais/rar64A_2001.html
- UNIÃO EUROPEIA - UE | TRATADO QUE INSTITUI A COMUNIDADE EUROPEIA
http://eur-lex.europa.eu/pt/treaties/treaties_founding.htm
- UNIÃO EUROPEIA - UE | CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA
http://www.europarl.europa.eu/charter/default_pt.htm
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT | CONVENÇÕES SOBRE DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO (C. 100 E C.111)
http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_rel_global_07_pt.htm

LEGISLAÇÃO NACIONAL

- CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA
http://www.portugal.gov.pt/Portal/PT/Portugal/Sistema_Politico/Constituicao/constituicao_p01.htm
- CÓDIGO DO TRABALHO
http://www.mtss.gov.pt/doc/Cod_Trabalho.pdf
- REGULAMENTAÇÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO
http://www.mtss.gov.pt/doc/Lei_reg_CT.pdf
- TRABALHO E EMPREGO
<http://www.cite.gov.pt/cite/Legisnac.htm>
- PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE
<http://www.cite.gov.pt/cite/Protcmat.htm>
- OUTRA LEGISLAÇÃO
<http://www.cig.gov.pt/>

LEGISLAÇÃO COMUNITÁRIA

■ LEGISLAÇÃO

<http://www.cite.gov.pt/cite/Legiscom.htm>

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/legislation/index_fr.html

■ JURISPRUDÊNCIA

http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/legislation/case_law_en.html

TRABALHO

■ IGUALDADE DE GÉNERO E SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/gender/

■ CONVENÇÕES MAIS RELEVANTES DA OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO) NESTE DOMÍNIO RATIFICADAS POR PORTUGAL: N.ºS 100, 103, 111, 156

www.dgct.msst.gov.pt/oit_convencoes_ratificadas.htm

■ EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS

www.eurofound.ie

■ DIRECÇÃO GERAL "EMPREGO, ASSUNTOS SOCIAIS E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES" DA COMISSÃO EUROPEIA

http://ec.europa.eu/dgs/employment_social/index_en.htm

■ CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DE SINDICATOS - COMITÉ DAS MULHERES

<http://www.etuc.org/r/480>

67

EMPRESAS

■ DIRECÇÃO GERAL "EMPRESAS E INDÚSTRIA" DA COMISSÃO EUROPEIA

http://ec.europa.eu/enterprise/index_en.htm

■ IAPMEI (INSTITUTO DE APOIO ÀS PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS E À INOVAÇÃO)

www.iapmei.pt

■ EURO INFO CENTRE PME

www.eicpme.iapmei.pt

RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

■ OCDE (ORGANIZAÇÃO DE COOPERAÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO ECONÓMICOS)

www.oecd.org/findDocument/0,2350,en_2649_33765_1_119684_1_1_37467,00.html

<http://www1.oecd.org/>

■ ONU (NAÇÕES UNIDAS)

www.onuportugal.pt

■ OBSERVATOIRE SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

<http://www.orse.org/>

■ COMISSÃO EUROPEIA

http://ec.europa.eu/enterprise/csr/index_en.htm

■ INSTITUTO ETHOS

<http://www.ethos.org.br>

DIMENSÃO INTERNACIONAL DA IGUALDADE DE GÉNERO

- GABINETE DE DOCUMENTAÇÃO E DIREITO COMPARADO – MINISTÉRIO DA JUSTIÇA
www.gddc.pt/direitos-humanos/index-dh.html
- CONSELHO DA EUROPA
http://www.coe.int/T/e/human_rights/equality/
- OSCE (ORGANIZAÇÃO PARA A SEGURANÇA E COOPERAÇÃO NA EUROPA)
<http://www.osce.org/odihhr/13374.html>
- OCDE (ORGANIZAÇÃO DE COOPERAÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO ECONÓMICOS)
http://www.oecd.org/topic/0,2686,fr_2649_34541_1_1_1_1_37419,00.html
- OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO)
<http://www.ilo.org/public/english/gender.htm>
- PNUD (PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO) - GÉNERO E DESENVOLVIMENTO HUMANO
<http://hdr.undp.org/reports/global/1995/en/>
- ONU (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS) | CONVENÇÃO SOBRE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES
<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/dm-conv-edcmulheres.html>
- ONU (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS) | PROTOCOLO OPCIONAL À CONVENÇÃO SOBRE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES
<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/dm-protocoloCEDAW.html>
- ONU (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS) | INFORMAÇÃO GERAL
<http://www.un.org/womenwatch/daw/index.html>
- ONU (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS) | OS OBJECTIVOS DE DESENVOLVIMENTO MILÉNIO
http://www.pnud.org.br/odm/objetivo_3/
- ONU (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS) | PLATAFORMA DE ACÇÃO DE PEQUIM E MATÉRIAS CONEXAS
· A DECLARAÇÃO DE PEQUIM E A PLATAFORMA DE ACÇÃO – 1995
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
· PEQUIM + 5 – 2000
<http://www.un.org/womenwatch/asp/user/list.asp?ParentID=4002>
· PEQUIM + 10 – 2005
<http://www.un.org/womenwatch/daw/Review/>

A TRANSVERSALIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO (MAINSTREAMING)

■ UNIÃO EUROPEIA

http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_en.html

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/employment/employment_labour_market_en.html

■ UNIÃO EUROPEIA | ESTRATÉGIA EUROPEIA PARA O EMPREGO

www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/guidelines_fr.htm

■ UNIÃO EUROPEIA | GENDER BUDGETING

http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/budgeting/budgeting_en.html

■ UNIÃO EUROPEIA | 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)

[http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=PT&numdoc=32000Y0731\(02\)&model=guichett](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=PT&numdoc=32000Y0731(02)&model=guichett)

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/familylife/family_life_reconciliation_en.html

■ INICIATIVA COMUNITÁRIA EQUAL

http://www.equal.pt/non_accessible/actualidades/mostra_noticia.asp?id=91

■ OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO)

<http://www.oit.org/public/english/protection/condtrav/family/reconcilwf/reconciling.htm>

BOAS PRÁTICAS

■ <http://www.halde.fr/repertoire-bonnes-pratiques-initiatives-86/repertoire-87/>

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

■ COMISSÃO EUROPEIA - DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL, MUDANÇAS CLIMÁTICAS E COMPETITIVIDADE

http://ec.europa.eu/enterprise/environment/index_en.htm

■ CONSELHO EMPRESARIAL PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

www.bcsdportugal.org

■ GLOBAL REPORTING INITIATIVE

<http://www.globalreporting.org>



ENTIDADES PARCEIRAS DO PROJECTO

COMISSÃO PARA IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO (CITE)

Rua do Viriato, N.º 7, 1º, 2º e 3º
1050-233 Lisboa
TEL. 21 7803700 | FAX. 21 7801203
E-MAIL cite@cite.gov.pt | www.cite.gov.pt

UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT)

Av. Almirante Gago Coutinho, 132
1700-033 Lisboa
TEL. 21 3931200 | Fax. 213974612
E-MAIL geral@ugt.pt | www.ugt.pt

CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP-IN)

Rua Vítor Cordon, 1 – 2º
1249-102 Lisboa
TEL. 21 3236500 | FAX. 21 3236695
E-MAIL cgtp@cgtp.pt | www.cgtp.pt

CENTRO DE ESTUDOS PARA A INTERVENÇÃO SOCIAL (CESIS)

Rua Rodrigues Sampaio, N.º 31 – S/L Dta.
1150-278 Lisboa
TEL. 21 3845560 | FAX. 21 3867525
E-MAIL cesis.geral@cesis.org | www.cesis.org

CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP)

Av. Dom Vasco da Gama, 29
1449-032 Lisboa
TEL. 21 3031380 | FAX. 21 3031401
E-MAIL ccp@ccp.pt | www.ccp.pt

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE ÉTICA EMPRESARIAL (APEE)

Av. Elias Garcia, 147, 1º Dto.
1050-099 Lisboa
TEL 21 3146182 | FAX 21 3147201
E-MAIL etica@apee.pt | www.apee.pt

RÁDIO E TELEVISÃO DE PORTUGAL, S.A. (RTP)

Av. Marechal Gomes da Costa, 37
1849-030 Lisboa
TEL 21 7947044 | FAX 21 7947067
www.rtp.pt

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS DO TRABALHO E DA EMPRESA (ISCTE)

Av. das Forças Armadas
1649-026 Lisboa
TEL 21 7903000 | FAX 21 7903017 / 21 7940074
E-MAIL iscte@iscte.pt | www.iscte.pt

INSTITUTO DE APOIO ÀS PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS E À INOVAÇÃO (IAPMEI)

Rua Rodrigo da Fonseca, 73, 5º Andar
269-158 Lisboa
TEL 21 3836000 | FAX 21 3836283
E-MAIL info@iapmei.pt | www.iapmei.pt







PROJECTO
CO-FINANCIADO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Equal
"de igual para igual"



PARCERIA
DE
DESENVOLVIMENTO



INTEGRARAM
A ACÇÃO
DE DISSEMINAÇÃO

