

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 <i>Diversity – Oportunidades Iguais</i>, 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 (<i>intranet, newsletter, etc.</i>) 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

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.

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.

FACTORES DE SUCESSO

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.

A implementação e sustentabilidade da prática dependem do compromisso ao mais alto nível hierárquico da empresa.