

mais
responsabilidade
social



IGUALDADE É QUALIDADE



19 Março 2010

Prémio às Empresas e Entidades com Políticas Exemplares na área da Igualdade entre Mulheres e Homens



Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério do Trabalho e da Segurança Social

**mais
responsabilidade
social**



IGUALDADE É QUALIDADE

MUDAR DE PARADIGMA NA CULTURA EMPRESARIAL

Elza Pais, Secretária de Estado da Igualdade

Tendo em conta a crise económica internacional e no sentido de relançar a recuperação dos níveis de empregabilidade, de competitividade e de desenvolvimento económico, o Prémio IGUALDADE É QUALIDADE constitui-se como uma forma de galardoar as empresas que se distinguem pela implementação de políticas de excelência na promoção da igualdade de género.

Esta iniciativa visa promover e disseminar iniciativas inovadoras de responsabilidade social e ética empresarial que concorram para um mundo laboral mais justo e mais equitativo, através de medidas concretas de protecção das mulheres e dos homens no exercício da maternidade e paternidade e na promoção de uma melhor articulação entre a vida pessoal, familiar e profissional. Por um lado, permite colmatar as desvantagens das mulheres nas condições de participação no mercado de trabalho, nomeadamente no que se refere à sua presença em lugares de chefia ou decisão na área económica, e, por outro lado, promove as condições de participação dos homens na esfera familiar.

Neste sentido, o Prémio IGUALDADE É QUALIDADE assume-se como um verdadeiro desafio a todas as empresas para que façam da igualdade e da responsabilidade social suas aliadas, contribuindo para um aumento da

produtividade e dos níveis de satisfação dos trabalhadores/as. Pretende-se que o Prémio seja um motor de inovação para o reforço da competitividade e do desenvolvimento sustentável do país.

2

É o desafio da modernidade promover uma nova cultura empresarial, onde as responsabilidades familiares e profissionais sejam partilhadas por homens e mulheres, e construir uma cultura de cidadania alicerçada em mais igualdade de direitos e de oportunidades para todas as pessoas.



PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE

Valter Victorino Lemos, Secretário de Estado do Emprego e da Formação Profissional

Desde a década de 70 que a UE - e posteriormente os diversos Estados-Membros - tem adoptado medidas com vista à promoção da igualdade entre homens e mulheres. Aliás, de acordo com o *Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres* (2006-2010), a participação de todas as cidadãs e todos os cidadãos nos “processos políticos e decisórios é uma necessidade democrática e económica, assim como um critério prioritário da pertença à União Europeia”.

Portugal tem vindo a transpor para o seu quadro jurídico as directivas europeias, bem como as orientações políticas sobre esta matéria. Estruturas como a CITE ou a CIG são instrumentos valiosíssimos no combate às desigualdades no trabalho, porque visam garantir que todos - independentemente do género, idade, raça ou religião - têm as mesmas oportunidades no acesso e na manutenção do emprego.

Ainda não atingimos, porém, o desejável nível de igualdade. Como se afirma, aliás, no *Roteiro para a Igualdade* acima referenciado, as mulheres continuam a trabalhar maioritariamente em sectores de actividade menos bem remunerados ou em trabalhos precários, persistindo ainda muitos estereótipos, nomeadamente sobre a capacidade de exercerem certas funções nas empresas, a par de uma política salarial que continua a discriminar o trabalho executado pelas mulheres: a nível europeu, verifica-se um diferencial de 15% entre os salários auferidos pelos dois géneros.

Todos temos consciência, no entanto, que não será possível subalternizar um potencial tão precioso como a força, a capacidade e a tenacidade das mulheres, numa economia em que a criatividade e a inovação são factores determinantes para o desenvolvimento e para a competitividade das empresas/organizações.

A semente da mudança está lançada e a prova disso está no Prémio IGUALDADE É QUALIDADE que todos os anos é atribuído a empresas e entidades que se destacaram por implementarem, no seio das suas organizações, boas práticas no âmbito da promoção da igualdade de género.

4

Todavia, muito caminho há ainda a percorrer. A verdadeira maturidade social em termos de igualdade de género só será alcançada quando deixar de haver necessidade da existência de prémios como este, quando todas as organizações, na distribuição normal de direitos e deveres, de responsabilidades ou privilégios passarem a ter em conta as capacidades e competências de cada uma das pessoas, independentemente de serem homens ou mulheres.



PREMIAR A IGUALDADE DE GÉNERO E A CONCILIAÇÃO

Sandra Ribeiro, Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

O reconhecimento que a qualidade e a excelência depende da integração da igualdade de género nas organizações, da não discriminação e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal nas organizações é o principal pressuposto do Prémio IGUALDADE É QUALIDADE.

Lançado em 2000, o Prémio IGUALDADE É QUALIDADE tem contribuído para uma nova cultura empresarial ao dar visibilidade às boas práticas de PME'S, grandes empresas, multinacionais, cooperativas, autarquias e outras entidades públicas.

Em 2009, a CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e a CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, através de uma parceria estratégica, reforçaram o Prémio, afirmando a sua transversalidade como factor de promoção das políticas de igualdade.

O Júri, composto por parceiros sociais, organismos públicos e associações tem pugnado pelo rigor e exigência nas escolhas e distinções, factores determinantes para a importância e exemplaridade do Prémio.

Sabemos hoje que a competitividade e a produtividade estão intimamente ligadas à presença, afirmação e ascensão das mulheres nas organizações, em franca e efectiva igualdade e paridade com os homens, independentemente do sector, dimensão e localização dessas organizações.

Por outro lado, também se tornou evidente que práticas formais e informais de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal induzem nas entidades e empresas mais-valias na sua sustentabilidade e inovação.

A Responsabilidade Social é, hoje, um imperativo de uma nova cultura e cidadania empresarial, assente numa (re)construção das relações laborais e numa afirmação das práticas da igualdade e não discriminação.

Premiar e divulgar as empresas e entidades, com políticas exemplares na área da igualdade entre mulheres e homens é, pois, um contributo para responder aos desafios da mudança, da inovação e do desenvolvimento do mercado de trabalho.



IGUALDADE É QUALIDADE... UM LOUVOR À CIDADANIA EMPRESARIAL E ORGANIZACIONAL

Sara Falcão Casaca, Presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)

É com grande satisfação que a CIG participa na atribuição do Prémio IGUALDADE É QUALIDADE, exprimindo o seu reconhecimento pelas boas práticas de cidadania empresarial e organizacional que integram a Igualdade de Género.

Trata-se de um louvor que prestigia as iniciativas de dessegregação sexual, de conciliação entre a vida profissional, a esfera pessoal e a familiar, assim como a protecção e a valorização equitativa da maternidade e da paternidade.

A inovação social concretizada no plano da Igualdade merece ser agraciada e distinguida na sociedade portuguesa; simultaneamente, os bons resultados devem ser amplamente disseminados e multiplicados. Além da distinção de boas políticas e práticas, a simbologia deste Prémio compreende a nossa determinação em sensibilizar as organizações e o mundo empresarial para o valor da Igualdade enquanto parte integrante da qualidade de vida, do bem-estar individual e colectivo.

Afigura-se também como imperativo de uma nova organização do trabalho, humanizada, inclusiva, objectivamente centrada no mérito, no talento, nas qualificações e no potencial criativo, em nome de estratégias de competitividade qualitativamente superiores, de modelos de crescimento económico socialmente sustentados, e da sociedade justa, coesa e democrática que preconizamos.



Nome da empresa: AXA Seguros Portugal, S.A.

Ramo de actividade: Protecção Financeira

Data de fundação: 1995

Natureza jurídica: Sociedade Anónima

Dimensão da empresa: Grande (multinacional)



A AXA é uma empresa multinacional no sector dos seguros, com origem histórica em França. Está em Portugal, com sede no Porto, desde 1995, e resulta de um conjunto de fusões e aquisições de várias outras empresas do sector, encontrando-se inserida no Grupo AXA a nível mundial. Actuando na área seguradora, o cerne do seu negócio é a protecção financeira a particulares e a empresas.

Reconhecida como empresa socialmente responsável, a AXA procura construir uma relação de confiança com os/as seus/suas principais parceiros/as: clientes, fornecedores/as, accionistas, colaboradores/as, sociedade e meio ambiente. Os compromissos AXA expressam a vontade da Empresa de contribuir activamente, através da sua área de negócio, para o desenvolvimento económico e social das comunidades, nas quais exerce a sua actividade. Implícito à área de negócio e à missão da empresa está um conjunto de valores: “profissionalismo, inovação, realismo, espírito de equipa, respeito pela palavra”. Quanto aos seus recursos humanos, no final de 2008, a AXA empregava 942 pessoas, 440 mulheres (46,7%) e 502 homens (53,3%).

No âmbito do nosso Plano Estratégico de Responsabilidade Corporativa, a AXA dispõe de um Plano de Acção para a Diversidade que contempla não só as questões da igualdade de género de modo significativo, mas também iniciativas de conciliação de vida pessoal e profissional. Em 2009, a AXA nomeou um Diversity Champion, membro do Conselho Executivo da Empresa, com o objectivo de dinamizar iniciativas promotoras de igualdade, especialmente no que toca ao incremento da representatividade feminina ao nível da gestão de topo. A empresa tem, por outro lado, procedido à contratação crescente de mulheres para a área comercial – área até há uns anos predominantemente masculina.

A AXA considera a formação como um instrumento fundamental, quer na integração de novos/as colaboradores/as quer no acompanhamento, orientação e progressão na carreira dos seus recursos humanos. No âmbito do plano de formação interna, têm sido promovidas acções de formação específicas no domínio da igualdade de género, nomeadamente sob o tema “ A linguagem e a imagem inclusivas em função do género”. Estão programadas para breve iniciativas no âmbito da liderança e empreendedorismo feminino, tendo sido recentemente realizados dois debates abertos acerca dos obstáculos encontrados pelas trabalhadoras AXA no desenvolvimento da sua carreira. A empresa promove a flexibilidade nos horários e condições de trabalho, de modo a permitir um equilíbrio adequado entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras, tais como: o “Fim-de-semana *Plus*” – flexibilização do tempo de trabalho à segunda-feira e à sexta-feira; o “Horário de Mobilidade Geográfica” – concentração do tempo de trabalho de pessoas em mobilidade geográfica superior a 50km’s entre a 2ª feira à tarde e a 6ª feira de manhã; o tele-trabalho; e o trabalho a tempo parcial. A empresa concede, ainda, um conjunto de benefícios sociais a trabalhadores e trabalhadoras – alguns dos quais extensíveis às respectivas famílias – que incluem a comparticipação de custos com equipamentos de apoio à infância. Dispõe ainda de um gabinete de Serviço Social, sessões de relaxamento nos locais de trabalho e oferece o dia de aniversário.

A satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal é anualmente avaliada através de uma pergunta específica incluída no questionário de satisfação de Clima Social da AXA. Ser a empresa preferida dos seus colaboradores e colaboradoras é uma ambição da AXA.



Nome da empresa: IKEA Portugal – Móveis e Decoração, Lda
Ramo de actividade: Comércio a retalho de mobiliário e artigos de iluminação, em estabelecimentos especializados
Data de fundação: 2001 (Portugal)
Natureza jurídica: Sociedade por quotas de responsabilidade limitada
Dimensão da empresa: Grande (multinacional)



A história da IKEA começou em 1943, na pequena aldeia de Agunnaryd, na Suécia, quando o seu fundador, Ingvar Kamprad, tinha apenas 17 anos. Desde então, o Grupo IKEA tornou-se num enorme fenómeno da área da distribuição, contando no final do ano de 2009 com mais de 300 lojas, em 27 mercados, 123 mil trabalhadores/as e um volume de vendas anuais superior a 21.5 mil milhões de euros.

Em Portugal há duas lojas IKEA, uma em Alfragide, desde 2004 e outra em Matosinhos, desde 2007. Actualmente a empresa encontra-se a preparar a abertura de uma nova loja, a IKEA Loures, a abrir durante o 1º semestre de 2010.

Quanto aos seus recursos humanos, em 2008, a empresa empregava 1124 pessoas, 636 mulheres e 488 homens.

O Grupo IKEA defende a nível internacional uma política de diversidade, na qual se encontra expressa a igualdade de género.

A empresa promove a participação de mulheres em funções de topo, tendo designado recentemente uma mulher para o cargo de *Country and Retail Manager* IKEA Portugal. A direcção da loja de Alfragide está também a cargo de uma mulher. O papel das mulheres em funções de direcção distingue-se no panorama nacional do sector do comércio e retalho. As áreas de administração, comunicação, expansão, IKEA FOOD, logística, marketing local, recursos humanos, serviço de apoio ao cliente e vendas têm mulheres como dirigentes.

A IKEA Portugal pratica uma política de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens nos processos de recrutamento e selecção, promovendo a constituição de equipas mistas em várias áreas funcionais, procurando assim, promover o equilíbrio de género em funções predominantemente desempenhadas por homens, como as de chefe de serviços, chefe de departamento, chefe de secção e vendas.

O Grupo IKEA aposta na qualificação e valorização dos seus recursos humanos, possuindo um programa de desenvolvimento orientado para profissionais com potencial, através do qual são preparados para, num período curto de tempo, progredirem nas respectivas carreiras e assumirem novas responsabilidades.

No âmbito das medidas que contribuem para a conciliação trabalho-família destacam-se a flexibilidade nos horários, o trabalho a partir de casa, a troca de horários e de períodos de férias, por iniciativa dos/as trabalhadores/as, e as ausências para assistência à família sem perda de remuneração. Em matéria de apoio à parentalidade, o programa "*Passa mais tempo com o teu bebé*" confere um prolongamento de 2 meses à licença parental. Os pais e as mães recebem ainda uma *ajuda de nascimento*, para as primeiras despesas com a criança, bem como um *kit* bebé com produtos IKEA, benefício extensível a casos de adopção de crianças, com idade inferior a 6 anos.



victor monteiro

sistemas para chaminés
chimney systems

Nome da empresa: Metalomecânica Vítor Monteiro, Lda

Ramo de actividade: Fabricação de tubos, condutas, perfis ocós e respectivos acessórios, em aço inox

Data de fundação: 1987

Natureza jurídica: Sociedade por Quotas

Dimensão da empresa: Pequena empresa

A Victor Monteiro é uma PME, sediada em Maceira – Leiria, que se dedica à produção de tubos, condutas e perfis ocós e respectivos acessórios, em aço inox, para a exaustão de fumos e gases de chaminés. A empresa foi fundada em 1987 e evoluiu de metalomecânica pesada para metalomecânica ligeira, tendo o seu sistema de gestão certificado desde Abril de 2004 pela norma ISO 9001:2000. Concluiu a homologação dos seus produtos para a obtenção de marcação CE em Março de 2008, pela norma EN 1856, sendo a primeira empresa do sector a obter esta homologação para chaminés metálicas. Aderiu em Novembro de 2009 à campanha de Valorização da Oferta Nacional “PORTUGAL. A MINHA PRIMEIRA ESCOLHA”.

No final de 2008, a empresa empregava 21 pessoas, 10 mulheres e 11 homens.



A igualdade entre homens e mulheres é um valor que acompanha a Victor Monteiro quase desde a sua constituição, encontrando-se actualmente numa fase de formalização deste princípio na missão e outros documentos estratégicos de gestão.

14

Num sector de actividade como o da metalomecânica, é de destacar a existência na Victor Monteiro do equilíbrio entre homens e mulheres nos quadros da empresa, em particular nas funções e áreas onde as mulheres estão tradicionalmente sub-representadas. A categoria de “Dirigentes” e de “Quadros superiores” é totalmente paritária - um homem e uma mulher. De evidenciar ainda que também na produção/fabricação se verifica a mesma paridade sendo que é uma mulher quem opera a máquina tecnologicamente mais avançada.



Nome da empresa: Nova Gráfica de Amaral, Rodrigues & Resendes, Lda

Ramo de actividade: Indústria Gráfica

Data de fundação: 1982

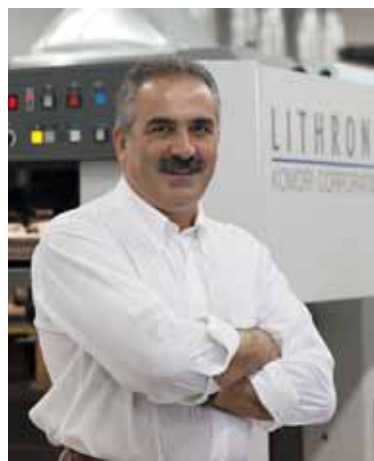
Natureza jurídica: Sociedade por Quotas

Dimensão da empresa: Pequena

Criada em Setembro de 1982, a Nova Gráfica é uma empresa de artes gráficas, com sede no concelho de Ponta Delgada, na ilha de São Miguel e uma delegação na Madalena, na ilha do Pico.

Ao longo do seu percurso a empresa veio sempre a aumentar a sua capacidade produtiva, quer tecnologicamente quer em número de recursos humanos, o que consequentemente levou ao aumento do seu volume de negócios, sendo que hoje é líder no mercado dos Açores e a 51.ª maior gráfica do país. Destaca-se pelos resultados na qualidade do seu produto final, a comprovar os mais de 54 prémios já ganhos a nível nacional nas áreas da impressão *offset* e impressão digital.

Em 2000, juntamente com o investimento para o aumento da capacidade produtiva deu-se início ao processo de implementação do sistema de gestão da qualidade, que foi certificado de acordo



com a ISO 9001:2000 no ano seguinte. Ao aumento da capacidade produtiva seguiu-se a ampliação das instalações em mais 500m². Em 2006 iniciou a implementação do sistema de gestão ambiental que foi certificado em 2007 segundo a ISO 14001:2004. Destacou-se por ser a primeira indústria dos Açores a obter tal certificação. Nesse mesmo ano efectuou a aquisição da maior editora dos Açores, a Publiçor, com o objectivo de diversificar a sua área de negócio. É seu objectivo elevar ainda mais os níveis de qualidade do produto final, daí o recente investimento na implementação de um sistema de gestão e normalização da cor baseado no PSO (Process Standard Offset) da ISO 12647-2:2007.

A Nova Gráfica é também uma empresa “Carbonfree”, uma vez que voluntariamente neutraliza as suas emissões de CO₂.

Trabalham na Nova Gráfica 40 trabalhadores e trabalhadoras, sendo que 42,5% são mulheres. Os trabalhadores e as trabalhadoras da Nova Gráfica são na maioria jovens, com uma média de idade de 32 anos. Apesar deste ramo de actividade ser tradicionalmente masculino existe um significativo equilíbrio entre homens e mulheres nos quadros da Nova Gráfica, contrariando uma situação que é comum no sector das artes gráficas.

A assimetria de género tem vindo a diminuir ao longo dos anos, existindo agora uma quase paridade entre mulheres e homens nas diversas categorias profissionais, nomeadamente, nos quadros médios e superiores (4 homens e 4 mulheres) A empresa aposta fortemente na qualificação, contratando não só recursos qualificados, como também trabalhadores e trabalhadoras com baixas habilitações escolares ou com dificuldades socioeconómicas com vista à sua formação e inserção mais qualificada no mercado de trabalho.

Na empresa existem boas práticas de conciliação entre trabalho e vida familiar, nomeadamente em termos de flexibilidade de horários ajustados às necessidades dos trabalhadores e das trabalhadoras.

ORACLE®

Nome da empresa: Oracle Portugal, Sistemas de Informação, Lda

Ramo de actividade: Actividades informáticas e conexas

Data de fundação: 1990 (Portugal)

Natureza jurídica: Sociedade de responsabilidade limitada

Dimensão da empresa: Média (multinacional)



A Oracle Corporation é a maior empresa de software empresarial do mundo, fornecendo produtos e serviços nas áreas de Base de Dados, Middleware e Aplicações.

A Oracle Portugal foi criada em 1990 com uma equipa de apenas cinco elementos e tem vindo a aumentar o número de efectivos desde a sua implantação. Em 2008, empregava 156 pessoas, 76% homens e 24% mulheres.

A empresa respeita os princípios da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação, expressos no Código de Ética e Conduta da Oracle Corporation, em todos os aspectos das relações de trabalho e da gestão dos seus recursos humanos.

Ciente da importância de uma política de igualdade de género, a Oracle desenvolve um programa de liderança feminina (OWL – Oracle Women’s Leadership Programme) que visa contribuir para o desenvolvimento das carreiras das mulheres em cargos de chefia.

A empresa pratica flexibilidade de horários, não possuindo qualquer sistema de controle dos tempos de trabalho. Promove a responsabilização individual pelo cumprimento das tarefas e assegura a possibilidade de se articular, de forma equilibrada, o trabalho com a vida familiar e pessoal, nomeadamente através do trabalho a partir de casa.

A Oracle Portugal realiza formação obrigatória sobre assédio sexual no local de trabalho no primeiro mês de entrada dos trabalhadores e das trabalhadoras, desenvolve o *Programa de Assistência ao/à Trabalhador/a* que permite salvaguardar o dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, tendo ainda, integrado no último ano no *Programa Happy Hours*, o tema da Igualdade de Género.

A Oracle tem vários protocolos com creches e infantários situados na envolvente, nos quais os trabalhadores e as trabalhadoras beneficiam de desconto nos preços das mensalidades.



Nome da empresa: Serviços Municipalizados de Água e Saneamento da Câmara Municipal de Loures (SMAS de Loures)

Ramo de actividade: Distribuição de água, drenagem de águas residuais e recolha de resíduos sólidos urbanos

Data da fundação: 1950

Natureza jurídica: Autarquia Local

Dimensão da entidade: Grande

Os SMAS de Loures, fundados em 1950, têm vindo a assegurar a prestação de serviços públicos de distribuição domiciliária de água e saneamento básico de acordo com os princípios técnicos mais exigentes no sector, nos concelhos de Loures e Odivelas.

Esta entidade tem como objectivo garantir a universalidade e excelência dos serviços prestados bem como a satisfação dos seus 1089 colaboradores (285 Mulheres-26,2% e 804 Homens-73,8%) tendo, nesse sentido, iniciado um processo de definição e implementação de políticas e procedimentos no domínio da Igualdade de Género e da Não Discriminação, dos quais se salienta a celebração de um Protocolo com a CIG e a Nomeação de duas Conselheiras Municipais para a Igualdade de Género.



Os SMAS de Loures promovem uma política de gestão assente na não discriminação em função do sexo e em procedimentos de promoção da dignidade de Homens e de Mulheres no seu local de trabalho, bem assim como uma orientação potenciadora do equilíbrio funcional e da igualdade de género.

No domínio da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, os trabalhadores e as trabalhadoras têm ao seu dispor um conjunto de apoios sociais destacando-se: a atribuição de subsídios no âmbito do incentivo escolar, a protecção à saúde e o apoio em situações de doença.

Em resposta às necessidades presentes e futuras, esta instituição define como princípio organizacional a *melhoria contínua* dos seus serviços, através da promoção de estratégias que incentivem e destaquem as valências consideradas importantes numa organização socialmente responsável, nomeadamente a qualificação profissional dos trabalhadores e trabalhadoras através de uma representação mais equilibrada que contribua para a realização pessoal, profissional e social.

**mais
responsabilidade
social**



IGUALDADE É QUALIDADE