

**mais
responsabilidade
social**



IGUALDADE É QUALIDADE



14 JANEIRO 2011

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



“RUMO A UMA SOCIEDADE COM EMPRESAS AMIGAS DAS PESSOAS”

Elza Pais, Secretária de Estado da Igualdade

O prémio “Igualdade é Qualidade” tem vindo, ao longo da primeira década deste milénio, a distinguir empresas e outras entidades empregadoras que se têm destacado pela implementação de políticas de igualdade de género. Reconhecer socialmente os esforços das entidades empregadoras na implementação de políticas de gestão viradas para as pessoas, conduzindo a culturas organizacionais de rosto humano, assume uma dimensão incontornável. É, por assim dizer, o objectivo primordial deste prémio.

Promover a igualdade nos locais de trabalho é promover o crescimento do país, combater a pobreza e proporcionar oportunidades equilibradas a mulheres e homens de realizarem as suas aspirações profissionais, familiares e pessoais.

Acaba de entrar em execução o IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação. Alicerçado num quadro jurídico vasto e coerente, este Plano propõe-se promover a transição da igualdade *de jure* para a igualdade *de facto*. Chegar às pessoas é o objectivo central deste Plano, sendo o mercado de trabalho um enorme ponto de encontro entre as pessoas.

Por isso mesmo, conquistar empresas e outras entidades empregadoras para o combate à discriminação em função do sexo nos seus universos de actuação através da atribuição de distinções como esta, é promover uma representação equilibrada de homens e mulheres nos diversos níveis hierárquicos da decisão, é implementar políticas de conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal para mulheres e homens, e é ainda combater as assimetrias salariais que persistem. É, sem dúvida, tornar mais satisfatória a vida de mulheres e homens no trabalho e tornar mais justa a vida de todas as pessoas.



IGUALDADE DE GÉNERO COMO MARCA DE EXCELÊNCIA NAS EMPRESAS

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

O Prémio Igualdade é Qualidade é uma oportunidade anual para reafirmarmos o compromisso nacional com o objectivo da igualdade de género.

Tendo em conta a crise económica internacional, e no sentido de relançar a recuperação dos níveis de empregabilidade, o XVIII Governo Constitucional instituiu para a legislatura em curso prioridades fundamentais muito claras: relançar a economia e a promoção do emprego, bem como o desenvolvimento de políticas sociais, a qualificação dos serviços públicos e a redução das desigualdades.

Não existe qualquer possibilidade de aumentar a prosperidade, o crescimento e a sustentabilidade financeira e económica, se as mulheres não forem encaradas pela sociedade como parceiras entre pares quer no âmbito da família quer no mercado de trabalho quer, ainda, no mundo empresarial e dos negócios.

A Estratégia 2020, recentemente lançada pela Comissão Europeia, volta a colocar na agenda a necessidade de combater e acabar com a desigualdade de género. E isso é, não apenas o mais acertado, mas também o mais inteligente a fazer. Porque é evidente que não podemos esperar que os países possam melhorar o seu desempenho económico de forma sustentável, a não ser que as mulheres estejam no mercado e na vida familiar a par com os homens.

O PREMIO IGUALDADE É QUALIDADE, criado em 2000, tem vindo a destacar e a premiar as empresas e entidades públicas e privadas que assumem, na sua cultura empresarial, a igualdade de género e a conciliação da vida familiar com a vida profissional como uma das marcas de excelência no campo da responsabilidade e da ética empresariais. Várias foram já as empresas publicamente distinguidas, por assentarem a sua gestão em boas práticas. A grande vantagem deste prémio é, exactamente, a de ser um veículo de disseminação dessas boas práticas. Enquanto exemplos para outras empresas e organismos, contribuem de forma relevante para aumentar, no mundo empresarial, a compreensão de como a promoção da igualdade e da responsabilidade social podem ser motores importantes para a melhoria dos níveis de produtividade e de bem-estar quer no trabalho quer no meio social e familiar.

Este prémio está, pois, em total sintonia com os objectivos da actual Estratégia Europeia, com os desígnios de uma Europa moderna e com a vontade política do Governo Português que, cada vez mais, encara o investimento na igualdade de género como uma opção estratégica, capaz de trazer benefícios e vantagens às empresas, aos trabalhadores e trabalhadoras, ao exercício da cidadania em geral e à própria economia nacional.

Acredito que todas/os seremos capazes de contribuir para Mais Igualdade e Mais Qualidade!



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

mais
responsabilidade
social



IGUALDADE É QUALIDADE

PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE: UM DESAFIO!

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

Passaram dez anos desde a criação do Prémio IGUALDADE É QUALIDADE!

Durante estes dez anos, muitas empresas foram galardoadas, muitas outras mereceram menções honrosas e, mais ainda, concorreram sem granjear qualquer distinção.

Mas, todas estas empresas merecem a nossa homenagem e o reconhecimento de que todas elas, premiadas ou não, só pelo facto de terem tido a coragem de concorrer a este prémio e terem demonstrado preocupações de responsabilidade social e em matéria de igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, contribuíram de forma fundamental para mudar as suas estruturas empresariais, para mudar o tecido empresarial português, para mudar a sociedade, para mudar Portugal.

Este ano, nenhum dos organismos que se candidatou, obteve a distinção máxima, o que não significa que não tivessem sido apresentadas boas práticas, mas sim que os parâmetros de atribuição do Prémio, se tornaram ainda mais exigentes. A qualidade das próprias boas práticas, premiadas ao longo desta década, assim o ditou. Tal só pode ser entendido como um progresso e como um desafio.

Todos e todas nós somos actores fundamentais para a concretização de uma sociedade com mais igualdade de género. Todos e todas nós, empresários e empresárias, trabalhadores e trabalhadoras, homens e mulheres,

podemos, com certeza, fazer a diferença, para criar uma nova forma de cultura empresarial, mais sustentável, igualitária e, acima de tudo, de qualidade, que consiga combater os nossos pontos fracos e saiba apostar nos nossos imensos pontos fortes, que andamos a desperdiçar há demasiado tempo.

Este Prémio é um desafio que as empresas portuguesas não devem deixar de enfrentar.

TÍTULO

Teresa Fragoso, Presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Há já alguns anos que se vem fazendo uma reflexão a nível internacional, europeu e nacional sobre o impacto das medidas de reforço da igualdade entre mulheres e homens no crescimento económico e desenvolvimento global das sociedades. Nesse sentido, o Governo português tem vindo a desenvolver políticas que promovam práticas de igualdade que se traduzam em resultados concretos na melhoria da vida de mulheres e homens, bem como da sociedade como um todo.

A atribuição do Prémio *Igualdade é Qualidade* está enquadrada nestas políticas de promoção da igualdade, reconhecendo o papel insubstituível das empresas na criação de condições para a promoção da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, nomeadamente através de práticas inovadoras que facilitem a conciliação entre a vida profissional das pessoas que empregam e a sua vida familiar e pessoal.

Felizmente são cada vez mais as empresas que reconhecem que estas práticas, orientadas para a promoção da satisfação pessoal dos recursos humanos e da sua qualidade de vida, acabam por se traduzir em vantagens também para as próprias empresas, que assim melhoram o seu capital humano e a sua produtividade, tornando-se mais competitivas.

Por essa razão, o Governo promove ainda outras medidas de incentivo à igualdade junto das empresas e das organizações em geral, das quais aqui destaco a tipologia 7.2 – *Planos para a Igualdade*, enquadrada no

Eixo 7 – *Igualdade de Género* do POPH (Programa Operacional do Potencial Humano), no âmbito do QREN (Quadro de Referência Estratégico Nacional).

O Prémio *Igualdade é Qualidade*, ao longo dos últimos 10 anos, tem vindo a dar visibilidade a práticas de empresas que, por serem exemplares e de natureza diversa, poderão ser seguidas por outras entidades afirmando-se, assim, como um contributo, não só para a melhoria da situação laboral de mulheres e de homens, mas também para a modernização e qualificação do próprio universo empresarial.



Nome da empresa: Ciclo Fapril – Indústrias Metalúrgicas, S.A.

Ramo de actividade: Indústria metalomecânica ligeira

Data de fundação: 1965

Natureza jurídica: Sociedade anónima

Dimensão da empresa: Média

Fundada em 1965, a Ciclo Fapril – Indústrias Metalúrgicas, S.A. é uma PME, de cariz familiar, com sede na zona de Águeda, distrito de Aveiro, dedicada à produção de componentes metálicas. A empresa surgiu com o objectivo de colmatar necessidades no ramo da indústria dos ciclomotores, tendo vindo a alargar a sua área de actuação a outros ramos de actividade. A Ciclo Fapril é, na actualidade, uma empresa certificada a diferentes níveis: o seu sistema de gestão foi certificado desde 2000 pela norma ISO 9001: 2000 e no ano de 2007 foi distinguida com a classificação de *PME Líder* pelo IAPMEI, distinção que se mantém até à data.

No final de 2009, a empresa empregava 150 pessoas, sendo 46,7% mulheres e 53,3% homens. Num sector de actividade como o da metalomecânica, tradicionalmente masculinizado, é de destacar a



existência na Ciclo Fapril de um relativo equilíbrio entre mulheres e homens nos quadros da empresa, em particular nas funções e áreas onde as mulheres estão tradicionalmente sub-representadas.

Ciente da igualdade entre mulheres e homens como dimensão integrante do desenvolvimento organizacional da empresa, a Ciclo Fapril encontra-se a desenvolver um plano de acção para a igualdade de género, no âmbito da participação no projecto *Planos de Igualdade, NUT III – Baixo Vouga* promovido pela AIDA (Associação Industrial do Distrito de Aveiro).

10

A Ciclo Fapril pratica a modalidade de horário de trabalho semanal concentrado, de forma a promover uma melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos seus trabalhadores e trabalhadoras e tem outras práticas de facilitação informal desta conciliação ao nível do ajustamento de horários.

A Ciclo Fapril revela ainda preocupações no âmbito da formação, tendo criado, há dois anos, um protocolo com a Agência Nacional para a Qualificação, I.P. e com o Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. para que trabalhadores e trabalhadoras frequentem o Programa Novas Oportunidades.



Nome da empresa: Espaço t – Associação para Apoio à Integração Social e Comunitária

Ramo de actividade: Associações culturais e recreativas - Integração de pessoas com problemas através da arte

Data da fundação: 1994

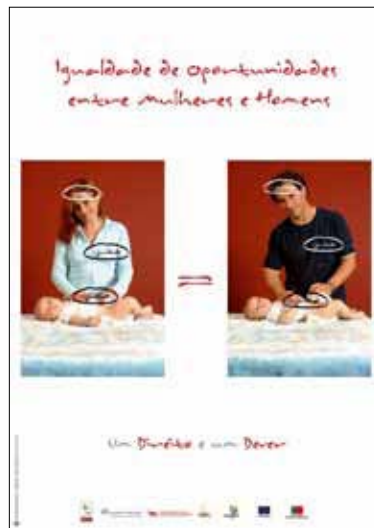
Natureza jurídica: Associação sem fins lucrativos – Instituição Particular de Solidariedade Social

Dimensão da entidade: Pequena

O Espaço t – Associação para Apoio à Integração Social e Comunitária – foi fundado em 1994 e equiparado, em 1998, a Instituição Particular de Solidariedade Social com fins de saúde e estatuto de Utilidade Pública. Sedead no Porto, criou, em Março de 2001, a sua primeira delegação, na Trofa.

A instituição tem como objectivo o combate à exclusão social, adoptando a arte como um instrumento privilegiado de comunicação. O Espaço t é uma instituição aberta que, não se restringindo a um grupo delimitado, tem como alvo o ser humano, muito embora a sua acção se dirija primordialmente a pessoas com dificuldades bio-psicossociais.

O Espaço t apresentava um total de 39 pessoas ao serviço em Dezembro de 2009, das quais 25 são mulheres e 14 homens.





Em matéria de política de igualdade de género, o Espaço t dispõe, desde 2002, de uma Comissão para a Igualdade e Qualidade (CIQ). Este é o órgão promotor da igualdade entre mulheres e homens e da qualidade no Espaço t, tendo como um dos objectivos centrais uma participação mais activa dos/as trabalhadores/as no funcionamento da Associação. Com estatutos próprios, tem poder deliberativo e pode apresentar sugestões e propostas, bem como dar parecer sobre eventuais questões que surjam no contexto da gestão de recursos humanos.

12

Criou, por outro lado, recentemente, a figura de Conselheira para a Igualdade dentro da organização.

Elaborou, ainda, um “Manual de Boas Práticas promovidas pelo Espaço t”, no qual está patente a igualdade de género enquanto valor da entidade. Um outro manual foi elaborado, no sentido de promover a utilização de linguagem inclusiva em função do género na organização, o “Manual Básico para Utilização Sistemática da Linguagem Inclusiva”.

O Espaço t facilita a conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente, através da facilitação de formas de organização flexível do trabalho.

As pessoas ao serviço no Espaço t dispõem, ainda, do Cartão t (que resulta de um protocolo com entidades várias na área da educação, saúde e lazer), com benefícios extensíveis ao agregado familiar.



GESTÃO DOS BAIROS MUNICIPAIS DE LISBOA, EEM

Nome da empresa: GEBALIS – Gestão dos Bairros Municipais de Lisboa, EEM

Ramo de actividade: Administração de imóveis por conta de outrem

Data da fundação: 1995

Natureza jurídica: Empresa Municipal

Dimensão da empresa: Média

Criada em 1995, a GEBALIS é uma empresa municipal, responsável pela gestão dos bairros sociais, tendo a seu cargo cerca de 20 mil casas de habitação.

Actualmente, possui 14 Gabinetes de Bairro, distribuídos por 5 zonas da Cidade de Lisboa. Cada um conta com uma equipa técnica multidisciplinar que recebe, processa e encaminha os problemas sentidos pelas populações residentes. Em 2009, empregava 229 pessoas sendo 48% homens e 52% mulheres.

A empresa caracteriza-se por uma política deliberada de igualdade de oportunidades, integrando o princípio da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação no seu Código de Ética e no Regulamento de Organização do Trabalho.



Nos últimos anos, tem implementado práticas com vista à conciliação trabalho-família e assistência à família, nomeadamente através da atribuição de um abono ao/à trabalhador/a pelo nascimento de cada filho/a no valor de 500 euros, bem como de um abono mensal, no valor de 100 euros, por filho/a, no caso de ser portador/a de deficiência (por tempo indefinido). A empresa faculta a todos/as os/as trabalhadores/as 10 horas anuais de dispensa ao trabalho para tratamento de assuntos de âmbito familiar e pessoal.

A GEBALIS incentiva os/as trabalhadores/as a aumentarem as suas qualificações, concedendo a estudantes um abono para estudos de 300 euros, condicionado ao aproveitamento escolar.

Em 2009, aplicou pela primeira vez um inquérito de avaliação do clima social, no qual integrou questões sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

INCM

Nome da empresa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, S.A.

Ramo de actividade: Outra impressão

Data da fundação: 1972

Natureza jurídica: Sociedade anónima

Dimensão da empresa: Grande

A Imprensa Nacional - Casa da Moeda (INCM) é uma sociedade anónima de capitais públicos, que se dedica à produção de bens e serviços, como a cunhagem de moeda metálica; a edição de publicações oficiais, de entre as quais se destaca o Diário da República; a produção de documentos de segurança, como o cartão de cidadão e o passaporte; e a edição de obras essenciais da cultura portuguesa e universal. A INCM resulta da fusão, em 1972, da Imprensa Nacional e da Casa da Moeda e tem sede em Lisboa, com instalações em Loures, Coimbra e Porto.

No final de 2009, a INCM empregava 743 trabalhadores/as, dos quais 343 são mulheres e 400 são homens, representando, respectivamente, 46,2% e 53,8% das pessoas ao serviço.



De entre os benefícios concedidos aos trabalhadores e às trabalhadoras, destacam-se: adiantamento das prestações relativas à licença parental a mães e a pais; serviços de saúde nas instalações da empresa e convenções com diferentes especialidades médicas e meios auxiliares de diagnóstico, para trabalhadoras/es e filhos e filhas; apoios à educação de filhos/as, nomeadamente, subsídio para livros e subsídio para creche e infantário – *Ticket Infância*.

A empresa promove também os OTL (Ocupação de Tempos Livres) para crianças e jovens e os OTL Empresa – estágios para filhos/as com idades compreendidas entre os 17 e os 21 anos, com o objectivo de desenvolverem uma primeira experiência de trabalho durante um mês, mediante a atribuição de uma bolsa simbólica.

Ao nível da formação, a INCM dispõe de um CNO – Centro de Novas Oportunidades nas suas instalações.

A empresa possibilita formas flexíveis de organização do trabalho para facilitar a conciliação entre trabalho e vida familiar, nomeadamente em termos de horários flexíveis, turnos rotativos e trabalho a tempo parcial, quando compatíveis com a função.

Refira-se, ainda, que a INCM realizou, em 2009, uma avaliação do clima organizacional que contempla aspectos relacionados com a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.



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. A Nova Gráfica é uma empresa certificada a diferentes níveis, desde 2000, pela norma ISO 9001: 2000 e desde 2007 pela ISO 14001:2004. É, igualmente, uma empresa “Carbonfree”, uma vez que, voluntariamente, neutraliza as suas emissões de CO2.

Em 2009, trabalhavam na Nova Gráfica 43 pessoas - 17 mulheres e 26 homens - na sua maioria jovens, com uma média etária 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/as com baixas habilitações escolares ou com dificuldades socioeconómicas com vista à sua formação e inserção mais qualificada no mercado de trabalho.

Na empresa, destaca-se a prática generalizada de facilitação da conciliação entre trabalho e vida familiar, nomeadamente em termos de flexibilidade de horários ajustados às necessidades dos trabalhadores e das trabalhadoras.



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

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

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 Odívetas.

No final de 2009, os SMAS contavam com 1047 trabalhadores/as, dos/as quais 280 são mulheres e 767 são homens, representando, respectivamente, 26,7% e 73,3%.

A entidade tem vindo a implementar 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, bem como a adopção de um Plano Municipal para a Igualdade. Neste âmbito de actuação, está a ser formado em Igualdade de Género um trabalhador dos SMAS para que, no futuro, dê formação, no seio da entidade, sobre estas matérias.

Os SMAS de Loures têm, por outro lado, procedido à contratação crescente de mulheres para profissões tradicionalmente masculinas, nomeadamente na área dos resíduos sólidos urbanos.

No domínio da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, os SMAS de Loures têm práticas facilitadoras em matéria de organização do tempo de trabalho, ainda que em moldes informais e concedem 8,5h mensais a todos/as os/as trabalhadores/as para tratarem de questões pessoais. Os/as trabalhadores/as têm, ainda, 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.

**mais
responsabilidade
social**



IGUALDADE É QUALIDADE