



O GUIÃO DE AUTO-AVALIAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS E NAS AUTARQUIAS LOCAIS





O GUIÃO DE AUTO-AVALIAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS E NAS AUTARQUIAS LOCAIS

a) Contextualização

Este projeto visa apoiar as empresas na promoção da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e paternidade. Visa ainda reforçar os mecanismos de reconhecimento, acompanhamento e divulgação de políticas e práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens e consolidar estes domínios no quadro das empresas.

Este guião constituirá um instrumento de trabalho que permitirá 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 proteção da maternidade e paternidade, identificando áreas com necessidade de intervenção futura.

O presente guião pretende sensibilizar as empresas e as autarquias locais, para as vantagens na implementação de uma política de igualdade entre homens e mulheres.

Pretende também aprofundar a questão do diálogo social, enquanto pilar estruturante na consolidação destas temáticas.

A UGT considera que as convenções coletivas são instrumentos fundamentais para alavancar a aplicabilidade e efetividade das normas legais existentes sobre igualdade e não discriminação, quer através da possibilidade de consagração de cláusulas que proíbam as práticas discriminatórias, quer pela inclusão de cláusulas inovadoras na área da parentalidade e da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Consideramos que este é o meio privilegiado para introduzir novas formas de partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres.

É fundamental procurar nas mesas negociais soluções conjuntas em termos de igualdade e não discriminação e também as condições de conciliação da vida e trabalho, de forma a combater os estereótipos de género e aumentar a consciencialização do papel da mulher no local de trabalho.

Nos últimos 10 a 15 anos assistimos claramente a uma mudança geracional impulsionada pelas mulheres - visível nas taxas de atividade, nas taxas de escolarização - de nível superior, mas também sabemos que as **mulheres** continuam a ganhar menos do que os **homens**.

Este diferencial salarial entre **mulheres** e **homens** é diretamente proporcional aos níveis de qualificação, ou seja, quanto mais elevado o nível de qualificação maior o diferencial salarial a favor dos **homens**, sendo particularmente elevado nos quadros superiores.

É de conhecimento geral que são as mulheres que continuam a não ocupar lugares de topo. A paridade nas posições de poder económico é de vital importância quando se trata de justiça, democracia e crescimento sustentável. Nessa medida, promover a igualdade de representação das mulheres e dos homens é um objetivo fundamental. Em Portugal, em 13 anos (2003-2016) o número de mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas na bolsa portuguesa aumentou apenas 10 pontos percentuais.

A manter-se as mesmas condições e variáveis, levará cerca de meio século a ser alcançada uma verdadeira paridade entre mulheres e homens em cargos de tomada de decisão económica. São necessárias medidas especiais, a UGT e a Comissão de Mulheres (CM) consideram de maior importância a criação de medidas temporárias, que corrijam situações de desigualdade que ainda persistem.

Estes e outros desequilíbrios estruturais na situação dos homens e das mulheres provocados pela persistência de papéis desiguais, socialmente atribuídos em função do sexo com que se nasce, e pela consistência da educação e da pressão social para o desempenho desses papéis, demonstram, de facto, a assimetria de poder e de eficácia que se verifica entre a normatividade jurídica e a normatividade social que importa agir, a fim de, progressivamente, os anular.

Todos sabemos que existe nesta matéria um vasto acervo legislativo, seja a nível nacional como internacional e comunitário e também ao nível do nosso país – mas a verdade é que esta normatividade contrasta com o tratamento tradicional vivenciado.

O enquadramento internacional existe e resulta de instrumentos como: a Carta das Nações Unidas em 1945, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e os complementares Pactos Internacionais das Nações Unidas sobre Direitos Cívicos e Políticos e sobre Direitos Sociais, Económicos e Culturais.

A Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979/1981) e seu Protocolo Opcional (1999), a Quarta Conferência das Nações Unidas sobre a Mulher e a Plataforma de Acção saída da Conferência de Pequim (1995).

Diversas Convenções da OIT versam sobre a matéria da igualdade, sendo de destacar a Convenção n.º 100, sobre igualdade de remuneração para trabalho de igual valor; a Convenção n.º 111, discriminação em matéria de emprego e profissão, e a Convenção n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos.

É do conhecimento geral que a normatividade jurídica reconhece aos homens e mulheres reconhecidos direitos e responsabilidades iguais tanto na esfera pública como na esfera privada, e atribui ao Estado e à Comunidade Europeia a tarefa fundamental e a missão de promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Infelizmente todos temos conhecimento que a normatividade social continua a determinar aos homens, principalmente, a produção, a representação, a liderança, e às mulheres, principalmente, a reprodução e pela família.

O resultado é o manifesto desequilíbrio nas condições de vida e nos resultados do desenvolvimento humano das duas metades da humanidade. A UGT e a CM consideram fundamental alcançar uma sociedade com níveis de qualidade de vida e bem-estar social elevados, considerando mais importante a intervenção em três dimensões:

- partilha das responsabilidades entre mulheres e homens na esfera doméstica;
- nível das empresas;
- nível das políticas públicas de apoio às famílias.

É através da triangulação destas dimensões que as desigualdades se esbatem e tendem a desaparecer. Nesse sentido, a UGT e a CM consideram fundamental realizar uma campanha de sensibilização através da aplicação de um questionário que permita proceder à avaliação da situação nas empresas e autarquias locais.

Este instrumento foi concebido tendo em conta a diversidade de realidades dos empregadores, independentemente da sua dimensão ou da natureza da sua atividade.

b) Metodologia e temas a abordar na construção do questionário:

O presente guião de auto-avaliação incorpora um questionário que se encontra organizado em 4 capítulos, cada um com uma série de indicadores, capazes de permitir a avaliação da empresa em matéria de igualdade entre homens e mulheres e de conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar.

1. Missão e atribuições da empresa

Todas as empresas têm uma missão que permite, a quem nela trabalha e à sociedade envolvente, conhecer a sua razão de ser e quais os valores e princípios pela qual se rege, de modo a guiar comportamentos e a definir objetivos. Assim, é importante para a UGT e a CM perceber 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.

2. Carreiras e remunerações

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 objetivo 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 de 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.

3. Conciliação da vida familiar, profissional e pessoal

A conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal pode ser alcançada através de políticas promovidas pelas empresas, dirigidas diretamente a trabalhadores/as.

4. Diálogo social e participação dos trabalhadores/as

O diálogo social e a participação de trabalhadores/as na vida das empresas estão contemplados a vários níveis na legislação laboral, enquanto questão essencial de direitos humanos e de justiça e democracia.

Ora, através da análise desta dimensão apreender-se-á o modo de relacionamento da empresa com os trabalhadores/as e as suas organizações representativas, 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.

c) Questionário

Este questionário estrutura-se em torno das 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 questões sobre as dimensões acima identificadas, em relação às quais existe a possibilidade de responder 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.

Inquérito aos trabalhadores e trabalhadoras

Este questionário 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 proteção da maternidade e paternidade, identificando áreas com necessidade de intervenção futura.

Nessa medida, solicitamos a sua preciosa colaboração para o preenchimento do mesmo. Agradecendo desde já a sua atenção e participação.

Função: _____

(pode ser anónimo)

MISSÃO E ATRIBUIÇÕES

1. Estão implementados e incorporados na instituição princípios de igualdade de género?

1.1 Considera que na sua empresa a igualdade entre homens e mulheres é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional? **SIM** **NÃO**

1.2 Nos documentos estratégicos (exemplo: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre homens e mulheres enquanto valor da empresa? **SIM** **NÃO**

1.3 A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão? **SIM** **NÃO**

1.3.1 Se respondeu sim, pode exemplificar pelo menos uma medida:

1.4 A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade familiar? **SIM** **NÃO**

1.5 Nos últimos 5 anos a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade de género? **SIM** **NÃO** **NÃO SABE**

2. Na sua organização, nos últimos 3 anos, foram ou não tomadas algumas medidas para reforçar as competências do/as trabalhadores/as na temática da igualdade entre mulheres e homens? **SIM **NÃO****

2.1. Se respondeu sim, indique pelo menos uma medida:

3. Que medidas estão em vigor na empresa de modo a assegurar que mulheres e homens tenham efetiva Igualdade de Oportunidades?

3.1 **SIM** **NÃO** Utiliza linguagem inclusiva (recusando o masculino como representando os dois sexos)

3.2 **SIM** **NÃO** Tem em consideração a paridade nos grupos que se constituem na organização / entidade (comissões, corpos sociais, grupos de trabalho, painéis de conferencistas)

3.3 **SIM** **NÃO** Torna visível na sua imagem exterior a preocupação com a promoção da igualdade entre mulheres e homens

3.4 **SIM** **NÃO** Quando organiza as suas atividades, tem em conta os interesses específicos de ambos os sexos (não são marcadas reuniões em horário pós-laboral sem antes assegurar a disponibilidade de toda a gente, por exemplo)

3.5 **SIM** **NÃO** Promove a Igualdade entre homens e mulheres na progressão da carreira profissional

3.6 **SIM** **NÃO** Promove a Igualdade salarial de mulheres e homens para trabalho igual ou de valor igual

3.7 **SIM** **NÃO** Promove a Igualdade de mulheres e homens no acesso à formação

3.8 **SIM** **NÃO** Implementou medidas de prevenção e de combate ao assédio moral no local de trabalho

3.8 **SIM** **NÃO** Implementou medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual no local de trabalho

CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

4. Considera que a empresa:

4.1 Assegura na sua política salarial o cumprimento do princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual” entre trabalhadores e trabalhadoras. **SIM** **NÃO**

4.2 Na atribuição de remunerações complementares (por exemplo: prémios) tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares (exemp. Assistência à família). **SIM** **NÃO**

4.3 Quando nomeia um trabalhador ou trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo. **SIM** **NÃO**

4.4 Reconhece as competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações formais e informais) de igual modo nos processos de promoção e progressão na carreira? **SIM** **NÃO**

4.5. Na avaliação de desempenho, esta avaliação é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo? **SIM** **NÃO**

5. Identifique qual o principal fator que, no seu entender, dificulta o progresso das mulheres no mercado de trabalho.

Selecione apenas 1 resposta

- A desvalorização das suas competências técnico-profissionais
- O excessivo peso das suas responsabilidades familiares
- Os preconceitos ainda existentes quanto ao seu papel na sociedade
- Outra/s. Qual/ais? _____

6. Identifique qual o principal fator que, no seu entender, dificulta o progresso das mulheres no acesso a cargos de liderança.

Selecione apenas 1 resposta

- A desvalorização das suas competências técnico-profissionais
- O excessivo peso das suas responsabilidades familiares
- Os preconceitos ainda existentes quanto ao seu papel na sociedade
- Outra/s. Qual/ais? _____

7. Qual a sua opinião relativamente às seguintes afirmações?

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Plenamente	Não sabe
Existem trabalhos mais apropriados para homens e trabalhos mais apropriados para mulheres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Na situação atual do mercado de trabalho, continua a ser mais fácil aos homens arranjam emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As mulheres e os homens têm as mesmas capacidades de aprendizagem quando são educados no mesmo contexto socioeconómico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As mulheres criam mais conflitos no local de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outra. Qual? _____

DIÁLOGO SOCIAL

8. Em relação à empresa indique se:

8.1 A empresa incentiva os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre homens e mulheres. **SIM** **NÃO**

8.2 A empresa incentiva a conciliação entre a vida profissional, familiar, pessoal e proteção da maternidade e paternidade? **SIM** **NÃO**

8.3 A empresa realiza reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens. **SIM** **NÃO**

8.4 A empresa quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras considera os aspetos da igualdade entre homens e mulheres? **SIM** **NÃO**

CONCILIAÇÃO

9. A Instituição pratica medidas de conciliação da vida profissional e familiar/pessoal? **SIM** **NÃO**

9.1 Se respondeu sim, quais são essas medidas?

- Serviço para acolhimento de crianças **SIM** **NÃO**

- Horários flexíveis que visem a conciliação entre a vida profissional e familiar **SIM** **NÃO**

- Licenças de maternidade e paternidade de duração superior à prevista na lei **SIM** **NÃO**

- Redução de horário para amamentação/aleitação de duração superior à prevista na lei **SIM** **NÃO**

- Outra/s _____

10. Quais são as medidas necessárias para promover a igualdade entre mulheres e homens no nosso país? Assinale 3 opções, atribuindo o n.º 1 à que considera mais importante:

- Aumentar a investigação científica sobre a situação actual
- Aumentar o apoio a projectos de intervenção social nesta área
- Implementar medidas fiscais que incentivem a adopção da igualdade no mercado de trabalho
- Regulamentar a igualdade de acesso e tratamento a posições de chefia
- Intervir para mudar as mentalidades
- Promover campanhas de sensibilização e de informação
- Regulamentar a igualdade de acesso e tratamento ao exercício de cargos políticos
- Reforçar as competências em intervenção para a igualdade do pessoal técnico
- Regulamentar a existência de planos de igualdade nas organizações
- Educar as crianças para a igualdade
- Outra/s. Qual/ais? _____

FICHA TÉCNICA

Uma Edição UGT – Comissão de Mulheres

COORDENAÇÃO Lina Lopes
EXECUÇÃO TÉCNICA Soraia Duarte

TIRAGEM 200 exemplares
IMPRESSÃO Serisexpresso, Lda.
CONTACTOS Rua Vitorino Nemésio, nº5
1750-306 Lisboa
e-mail geral@ugt.pt

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA OUTUBRO 2017

Financiado por:





Desenvolvido pela
Comissão de Mulheres da UGT
Lina Lopes *Presidente*

Com o Apoio

