SANTA CASA DA MISERICÓRDIA
DE ALDEIA GALEGA DA MERCEANA

Igualdade de Género

Guia de Boas Práticas

Responsabilidade Social

Santa Casa da Misericórdia de Aldeia Galega da Merceana

Preâmbulo

O Guia de Boas Práticas para a igualdade de género, para a Santa Casa da Misericórdia de Aldeia Galega da Merceana, (SCMAGM) tem como objetivo primeiro a:
Promoção da igualdade entre homens e Mulheres e a igualdade de oportunidades e não discriminação.
"Regulamento (EU) n.° 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro (Art.° 7)."
Regulamento (EU) n.° 1304/2013 do Parlamento do Conselho, de 17 de dezembro (Art.° 7.° e 8.°).

Em consonância com o IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação e com o IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica, assenta numa estratégia de atuação que passa pela promoção de diferentes atividades. Com estas pretende-se desenvolver o conhecimento e sensibilizar cidadãos e cidadãs para a igualdade de género e para o combate à violência de género, nas mais diversas esferas sociais.

Índice

1. Introdução 1
2. Responsabilidade Social da Instituição 2
3. Metas Para Uma Economia Mais Justa 3
4. Pautas Para a Deteção e Erradicação das Discriminações de Género no Emprego 4
5. Diagnóstico à Intervenção 4
5.1. Cultura, Linguagem e Comunicação 4
5.1.1 Diagnóstico: 6
5.1.1.1. Aspetos a analisar e Questões-Chave para a Deteção de Discriminações nesta Área. 6
5.1.1.2. Sugestões de Boas Práticas a Implementar na SCMAGM 7
5.2. Recrutamento e Seleção 8
5.1.2 Diagnóstico: 9
5.2.1.1. Aspetos a analisar e Questões-Chave para a Deteção de Discriminações nesta Área. 9
5.2.1.2. Sugestões de Boas Práticas a Implementar na SCMAGM 10
5.3. Remuneração e Gestão de Carreira 11
5.3.1. Diagnóstico: 12
5.3.1.1. Aspetos a analisar e Questões-Chave para a Deteção de Discriminações nesta Área. 12
5.3.1.2. Sugestões de Boas Práticas a Implementar na SCMAGM 13
5.4. Igualdade de Género e Conciliação 14
5.4.1. Diagnóstico: 16
5.4.1.1. Aspetos a analisar e Questões-Chave para a Deteção de Discriminações nesta Área. 16
5.4.1.2. Sugestões de Boas Práticas a Implementar na SCMAGM 17
5.5. Assédio no trabalho 19
5.5.1. Diagnóstico: 20
5.5.1.1. Aspetos a analisar e Questões-Chave para a Deteção de Discriminações nesta Área. 20
5.5.1.2. Sugestões de Boas Práticas a Implementar na SCMAGM 21
6. Nota Final 22
7. Bibliografia 22
8. Anexo Legislação em Igualdade 23
8.1. INTERNACIONAL 23
8.2. NACIONAL 25

1. Introdução

A igualdade de género assume-se como um direito fundamental, um valor comum na União Europeia e uma condição necessária para o cumprimento dos objetivos comunitários em matéria de crescimento, emprego e coesão social, bem evidenciado na Conclusão do Conselho sobre o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres - 2011-2020.

Tanto em Portugal, como no resto do mundo, têm sido alcançadas importantes conquistas ao nível da igualdade de género. No entanto, é preocupante constatar que as mulheres ainda não têm a presença que corresponderia a uma situação de igualdade com os homens, sobretudo em espaços tão vitais como o laboral.
Numerosos estudos identificam práticas discriminatórias no quotidiano laboral, que se repercutem negativamente nas condições laborais de mulheres e homens, como são os salários desiguais por um mesmo trabalho, discriminação baseada em papéis e estereótipos de género, barreiras institucionais para ocupar cargos diretivos e falta de programas para a conciliação entre a vida familiar e laboral, entre outras. A estas situações, junta-se o assédio laboral e sexual, problemáticas cujos efeitos negativos transcendem o espaço de trabalho e deterioram a produtividade e a saúde física e mental dos trabalhadores.

É sabido que o trabalho tem um significado fundamental na vida das pessoas porque lhes dá acesso a bens e recursos sociais. Simultaneamente, é um fator de identidade e um meio de integração social, para além da satisfação material e pessoal que proporciona.

Neste âmbito, o reconhecimento das problemáticas de desigualdades de género não têm passado despercebidas. Hoje em dia, existe um marco normativo quer internacional quer nacional, que preserva os direitos e a integridade das mulheres, tanto no terreno laboral como noutros de similar importância.

Considerando estes e outros fatores, com este manual pretende-se criar um modelo de boas práticas de gestão que resgate a dimensão humana nos processos de produção de bens e serviços.
As propostas apresentadas têm o objetivo de erradicar a discriminação, fomentar a igualdade de oportunidades, assim como potenciar o bem-estar dos trabalhadores com base em políticas institucionais que considerem a necessidade de um ambiente laboral e familiar mais harmonioso. Verifica-se que uma Instituição moderna preocupa-se com as questões sociais e promove condições de evolução contínua de forma interna e na comunidade.
A adoção destas propostas é totalmente compatível com as políticas de qualquer organização que deseje assumir de maneira corresponsável o seu compromisso com a sociedade, de forma a melhorar a qualidade de vida de mulheres e homens.

2. Responsabilidade Social da Instituição

Simultaneamente à atuação internacional das grandes empresas e à globalização a que assistimos nos últimos anos, tem surgido o interesse no estabelecimento de regras e normas que responsabilizem as Instituições, para o impacto das suas atividades, não só ao nível económico e ambiental, mas também na esfera social e da comunidade.

No entanto, a Responsabilidade Social da SCMAGM, vai para além do cumprimento das obrigações legais e normas estabelecidas, implicando uma intenção voluntária onde as Instituições, sem deixarem de ser economicamente sustentáveis, integrem nas suas práticas não só valores de preocupação ambiental, mas também de **contribuição para uma sociedade mais justa, coesa, igualitária e inclusive**.

Neste sentido, a Responsabilidade Social da SCMAGM necessita de passar pelo **princípio de igualdade entre homens e mulheres**, consagrado na legislação nacional e internacional. Uma Instituição que se preocupe com a construção de relações de género igualitárias deverá assumir boas práticas ao nível da linguagem e comunicação, da gestão dos recursos humanos, práticas transparentes e igualitárias na gestão de carreiras, salários e formação, conciliação da vida familiar e profissional, e na prevenção e erradicação do assédio sexual e moral.

A responsabilidade social é um investimento e não um custo para a empresa, uma vez que esta contribui não só para adequar as formas de trabalho às necessidades de trabalhadores e trabalhadoras como também, a médio e longo prazo, para a qualidade, competitividade e desenvolvimento económico da empresa.

A Responsabilidade Social da SCMAGM é agora mais necessária do que nunca. A crise tem tido um forte impacto na sociedade, tendo as empresas e outros atores sociais um papel muito importante. Para superar este contexto de crise, é necessário que as instituições públicas, as empresas e a sociedade em geral juntem esforços e trabalhem em paralelo, criando alternativas que sustentem um modelo produtivo baseado num crescimento económico sustentável.

A Responsabilidade Social da SCMAGM constitui uma oportunidade de melhorar os benefícios das empresas, imprescindível para construir uma sociedade mais justa e eficiente.

A implementação de medidas que visem a igualdade de género nas Instituições pode traduzir-se nas seguintes vantagens:

- Maior satisfação dos seus trabalhadores e trabalhadoras resulta numa maior motivação para o cumprimento dos objetivos da Instituição, melhoria do trabalho realizado e, consequentemente, da qualidade;
- Redução do absentismo, redução dos índices de rotatividade e maior rentabilização de recursos;

- Potenciação de competências e otimização de recursos humanos pela inclusão de todos e todas e consequentemente inovação e criatividade no produto disponibilizado para o mercado;
- Reconhecimento enquanto Instituição com promoção de boas práticas ao nível da responsabilidade social, e consequentemente aumento de notoriedade, confiança e credibilidade na comunidade;
- Uma oportunidade para melhorar a gestão da Instituição e fomentar a inovação económica numa perspetiva de direitos.

3. Metas Para Uma Economia Mais Justa

Este guia tem como objetivo facilitar a integração da perspetiva de género, potenciando a consciência da Instituição Socialmente Responsável. Apresenta uma série de recomendações e orientações destinadas a garantir uma maior igualdade de oportunidades, de tratamento e de resultados entre trabalhadores e trabalhadoras. **O objetivo central é reduzir as desigualdades de género na Instituição**, através da implementação de um amplo conjunto de boas práticas em perspetiva de género, de forma transversal. Ao nível organizacional, e dentro do enquadramento da perspetiva de género, este guia de boas práticas propõe uma atuação em vários domínios:

- **Reduzir** as diferenças de género em termos dos salários;
- **Incrementar** a presença feminina em cargos de decisão;
- **Fomentar** uma maior igualdade nos usos do tempo de homens e mulheres;
- **Remodelar** a vida quotidiana da empresa (recrutamento, promoção, sistemas de compensações, etc.) sobre bases mais justas;
- **Erradicar** e prevenir o assédio sexual no trabalho.

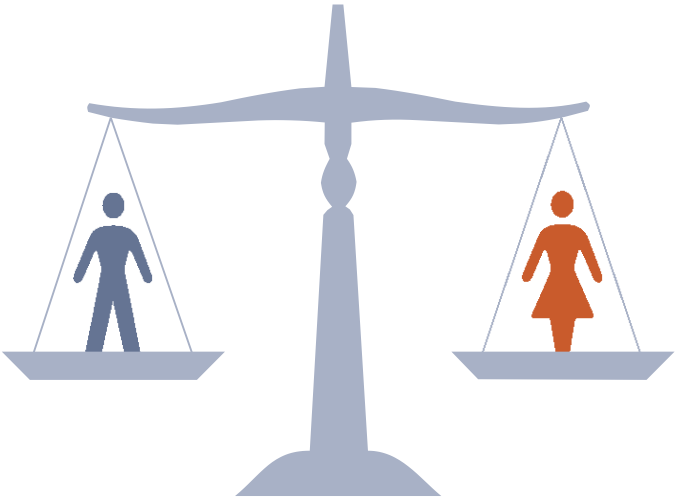
Pretende-se que este guia seja um meio de divulgar informações necessárias e indispensáveis à vida profissional, para uma melhor compreensão dos direitos e deveres das mulheres e dos homens, não só ao nível das condições de trabalho, mas também relativamente à conciliação da vida familiar e profissional.

4. Pautas Para a Deteção e Erradicação das Discriminações de Género no Emprego

O primeiro passo para qualquer prática que se proponha erradicar as discriminações por razão de sexo deverá ser sempre **"aprender a ver"**, sendo este precisamente o objetivo deste capítulo:

- oferecer pautas para a deteção destas discriminações.

Identificação de práticas discriminatórias passa pela observação, sobretudo ao nível da gestão dos recursos humanos, desde o recrutamento e seleção, até à definição das condições laborais. Oferecem-se igualmente sugestões de boas práticas a implementar nas instituições.



5. Diagnóstico à Intervenção

5.1. Cultura, Linguagem e Comunicação

A responsabilidade social das Instituições passa necessariamente pela promoção de bem-estar e preocupação com a qualidade de vida de homens e mulheres, não só nas condições laborais, mas também na harmonização do trabalho com a vida pessoal e familiar.

Estabelecer uma relação próxima com as reais necessidades e dificuldades de trabalhadores e trabalhadoras, bem como o estabelecimento de vias de comunicação bidirecionais, será fundamental não só para ajudar a implementar medidas promotoras de igualdade, como também para aumentar a satisfação e motivação dos trabalhadores/as.

O Princípio da Igualdade reflete-se também na imagem e mensagens que a Instituição transmite interna e externamente. Isto é, uma Instituição que incorpore nas suas práticas o princípio de igualdade entre homens e mulheres tem que atender à forma como os conteúdos comunicacionais são transmitidos e assegurar-se que utiliza uma linguagem escrita, não escrita, e de imagem que sejam neutras, inclusivas e não discriminatórias (i.e., que não discriminem pela generalização, que contemplem de igual forma homens e mulheres).

Na grande maioria das línguas, incluindo a portuguesa, o uso do masculino é comum sempre que se trate de um conjunto de mulheres e de homens. Ou seja, o masculino "é capaz" de abarcar o feminino, sem que o inverso seja assim. Como exemplo temos a utilização de expressões como "Os Pais" (para designar pai e mãe), "Os Homens" (para englobar tanto homens como mulheres), entre outras. Esta construção linguística é reveladora do valor social do homem face à mulher, a ponto de esta última se tornar invisível no discurso escrito e oral.

Também as vias de divulgação de informação podem estar a condicionar a igualdade de oportunidades entre trabalhadores e trabalhadoras, na medida em que não chegam de igual forma a uns e outras, nomeadamente, a oferta formativa da Instituição, a legislação laboral, cargos suscetíveis a promoção e formas de conciliação da vida profissional com a vida privada.
Assim, torna-se necessário rever as práticas de comunicação existentes para corrigir aquelas que não promovem a igualdade entre trabalhadores e trabalhadoras.

5.1.1 Diagnóstico:

5.1.1.1. Aspetos a analisar e Questões-Chave para a Deteção de Discriminações nesta Área.

Aspetos a analisar	Questões-chave
Comunicação interna	Quais os canais de comunicação interna e de divulgação de informação (ex: intranet, e-mail, entre outros) que são utilizados?
	Trabalhadores e trabalhadoras têm acesso, de igual forma, a estes canais?
	Trabalhadores e trabalhadoras têm igual acesso a informação relativa à oferta formativa e possibilidades de progressão na carreira?
	É disponibilizada de igual forma e com fácil acesso informação relativa às questões de igualdade, lei laboral e conciliação da vida profissional e pessoal?
Comunicação bidirecional	Existem estruturas ou plataformas onde possam consultar?

Aspetos a analisar	Questões-chave
Comunicação bidirecional	É devolvido feedback relativamente às sugestões efetuadas e às medidas aplicadas?
	A igualdade de género é contemplada nas avaliações relativas à satisfação de trabalhadores e trabalhadoras?
Linguagem neutra	Na comunicação interna, (ex: documentos e comunicados) a empresa utiliza linguagem inclusiva e neutra, que considera ambos os sexos por igual (ex: «Os trabalhadores e as trabalhadoras»)?
	São utilizadas imagens e conteúdos não discriminatórios com base no sexo na forma como a empresa se publicita interna e externamente?

5.1.1.2. Sugestões de Boas Práticas a Implementar na SCMAGM

Área de intervenção	✓ Boas Práticas a Implementar
Comunicação interna	Desenvolva canais de comunicação comuns e de fácil acesso a todos os trabalhadores e trabalhadoras (ex: desenvolvimento de plataformas online ou de painéis informativos).
	Coloque à disposição de todos e todas, nesses canais de comunicação, informação relativa a: • Igualdade de género; • Oportunidades de promoção; • Oferta formativa; • Entre outros.
Comunicação bidirecional	Mantenha vias de comunicação bidirecionais entre trabalhadores/as e responsáveis pela promoção da igualdade na empresa.
	Desenvolva meios ou plataformas onde os trabalhadores e trabalhadoras possam expressar as suas necessidades e dificuldades, bem como fazer sugestões relativas à promoção da igualdade de género na Instituição. <u>Ex: Através de reuniões com os trabalhadores/as.</u>

Área de intervenção	✓ Boas Práticas a Implementar
Comunicação bidirecional	**Comunique** aos trabalhadores e trabalhadoras as medidas que vão sendo tomadas relativamente à promoção da igualdade.
Linguagem Neutra	**Modifique** a cultura da Instituição no que se refere à linguagem, para que todos e todas se identifiquem com a mesma.
	Reveja sistematicamente a linguagem e imagens utilizadas nas comunicações, tanto internas como externas, a fim de eliminar a linguagem sexista (ex: excluir o uso do masculino genérico; excluir imagens ou publicidade discriminatória).
	Realize atividades formativas sobre o uso de linguagem não sexista.
	Utilize e divulgue, em todos os setores da Instituição, um guia de linguagem não sexista.

	Exemplos: • Especificação do sexo (i.e., referenciar ambos os sexos de forma igual) na produção e reprodução dos mais variados documentos. • Evite o uso de símbolos, imagens ou publicidade sexista, baseados em estereótipos de género. Vá mais longe e questione os estereótipos de género nas suas campanhas publicitárias para promover deste modo a igualdade de género.

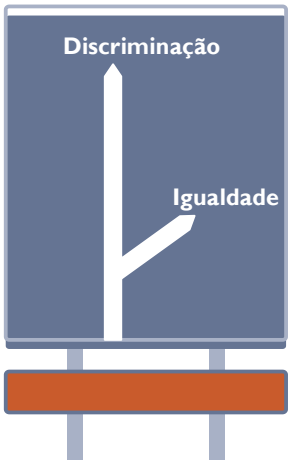
5.2. Recrutamento e Seleção

A integração do princípio de igualdade de género nas práticas de recursos humanos contribui para a melhoria da imagem da empresa, bem como para melhores resultados.

A importância deste princípio prende-se com o facto de que o acesso de mulheres e homens ao mercado de trabalho está desequilibrado, qualitativa e quantitativamente. Isto quer dizer que as mulheres têm acesso a determinados setores e profissões, frequentemente as que estão menos valorizadas socialmente, e os homens têm, de forma geral, acesso a setores com maior prestígio e, portanto, com níveis mais altos de remuneração.

Este desequilíbrio baseia-se em papéis distintos que homens e mulheres desempenham socialmente e que definem as suas atividades, as suas atitudes, comportamentos e motivações. Estes obstáculos à plena participação das mulheres no mercado de trabalho, acabam por ter consequências também para as Instituições, que perdem a oportunidade de rentabilizar o potencial do capital humano qualificado para os seus postos de trabalho.

Ao incluir o princípio da igualdade de género e de oportunidades entre homens e mulheres nos procedimentos de recrutamento e seleção, garantindo as mesmas oportunidades no acesso a um posto de trabalho, a Instituição tem mais possibilidades de contar com perfis mais competentes, não estando sujeita a estereótipos de género.



5.1.2 Diagnóstico:

5.2.1.1. Aspetos a analisar e Questões-Chave para a Deteção de Discriminações nesta Área.

Aspetos a analisar	Questões-chave
Publicação dos anúncios de trabalho	A linguagem utilizada é inclusiva (i.e., são utilizados os dois géneros gramaticais)?
	As funções e requisitos do posto de trabalho estão definidos de forma clara e precisa?
Nomenclatura dos postos de trabalho	A linguagem utilizada corresponde aos critérios de linguagem não sexista e não estereotipada?
	Existe um documento onde estejam especificadas as funções do posto a desempenhar?
Seleção e recrutamento	Nos âmbitos em que existem homens ou mulheres infra representados/as existem medidas positivas para recuperar o equilíbrio? Quais?
	Aplica políticas de igualdade de oportunidades na contratação e seleção de pessoal?
	As pessoas que intervêm nos processos de seleção têm formação em igualdade de oportunidades?

Aspetos a analisar	Questões-chave
Seleção e recrutamento	Nos processos de seleção são asseguradas candidaturas paritárias (mesmo número de candidaturas masculinas /femininas)?
	Nos processos de seleção, as provas, entrevistas, testes, questionários, etc., são avaliados com base em procedimentos que medem as competências da pessoa de forma objetiva, sem ter em conta o sexo?

5.2.1.2. Sugestões de Boas Práticas a Implementar na SCMAGM

Área de intervenção	✓ Boas Práticas a Implementar
Publicação dos anúncios de trabalho	**Utilize uma linguagem neutra** e inclusiva, detalhando apenas os requisitos essenciais. Por exemplo, uma secretária não é sempre uma mulher e uma oferta de emprego deve ter isto em conta.
	Especifique que a empresa está comprometida com a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.
	Ao eleger os canais de recrutamento, **garanta que a informação estará acessível** tanto a mulheres como a homens, seja a nível interno da empresa, seja a nível externo.
Nomenclatura dos postos de trabalho	**Determine** critérios objetivos como conhecimentos técnicos, funções, responsabilidades e requisitos que não dependam de características como o sexo, a idade, a situação familiar ou a força física.
Seleção e recrutamento	**Contrate** um/a profissional que trabalhe todas as questões relacionadas com a igualdade de género. Esta pessoa também pode ser um membro da Instituição (geralmente do departamento de recursos humanos) devidamente formado nesta matéria.

Área de intervenção	✓ Boas Práticas a Implementar
Seleção e recrutamento	**Promova** uma ação de sensibilização para a igualdade de género dirigida aos responsáveis dos recursos humanos.
	Realize entrevistas e provas de seleção imparciais, centre-se nos requisitos, nas competências para o posto de trabalho. Não faça questões relacionadas com o estado civil, maternidade, etc…
	Elabore um manual para a realização de um processo de recrutamento e seleção não discriminatório.

5.3. Remuneração e Gestão de Carreira

De acordo com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em Portugal as mulheres ganham, em termos de remuneração média mensal de base, menos 18% do que os homens. Ou, se falarmos de ganho médio mensal, que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, a estatística agrava-se em 3% (dados estatísticos relativos ao ano de 2011).

Estudos elaborados sobre esta temática referem algumas hipóteses explicativas para esta situação. Uma das hipóteses levantadas prende-se com os processos ligados à promoção de pessoal, que apresenta duas situações suscetíveis de desigualdades: os critérios de mérito e de antiguidade.

O sistema de promoção baseado na antiguidade apresenta algumas limitações no caso das mulheres, dado que, em determinados momentos, a carreira destas apresenta períodos de descontinuidade derivados de situações como a maternidade e o cuidado dos filhos. Estes períodos de descontinuidade constituem um fator que determina negativamente as possibilidades para que a mulher seja promovida na escala hierárquica da organização (Schneer & Reitman citado por Hinestroza, 2009).

Igualmente, o sistema de promoção baseado em critérios como o mérito também apresenta um risco potencial de discriminação de género. Um dos mecanismos mais frequentemente usados para estabelecer o mérito dos/as trabalhadores/as é a avaliação de desempenho. Nos casos em que o sistema de avaliação de desempenho se fundamenta em técnicas não estruturadas como a entrevista livre, pode ocorrer uma avaliação desadequada dos méritos do/a trabalhador/a, permeável a estereótipos de género (Quijano cit. por Hinestroza, 2009).

A discriminação por razões de género pode ser igualmente evidente nos casos em que não se estabelecem as condições que garantam a equidade no acesso a mecanismos de apoio em processos de promoção, como é o acesso a ações de formação.

Ainda que existam limitações nos processos de promoção, esta apresenta menos obstáculos para as mulheres ao nível de cargos médios. Pelo contrário, a promoção de mulheres de níveis médios para cargos de chefia é extremamente mais difícil, devido à presença de um fenómeno conhecido como "teto de vidro"[1]. Este termo faz referência às possíveis barreiras que impedem as mulheres com capacidade pessoal e profissional de acederem a cargos de direção nas organizações.

Identificou-se que um dos maiores obstáculos para que este processo seja equitativo entre o homem e a mulher é a presença de valores organizacionais predominantemente masculinos (Sarrió, Barberá, Ramos & Candela, 2002), materializados através dos modelos de gestão e práticas dos recursos humanos.

5.3.1. Diagnóstico:

5.3.1.1. Aspetos a analisar e Questões-Chave para a Deteção de Discriminações nesta Área.

Aspetos a analisar	Questões-chave
Política salarial	É feita uma revisão salarial do trabalho e das tarefas desempenhadas, em função de uma avaliação igualitária, livre de estereótipos de género?
	As remunerações de cada posto de trabalho estão acessíveis a todos/as os/as trabalhadores/as?
	Em média, os salários de mulheres e homens são idênticos?
	Os benefícios, regalias, compensações, estão distribuídos equitativamente entre trabalhadores e trabalhadoras?
Gestão de carreira	Nos últimos dois anos, houve um número idêntico de homens e mulheres a serem promovidos? Em que postos/categorias profissionais? Em que departamentos? Há previsões de promoções?
	É fomentada a promoção de mulheres? Como?
	Existe equilíbrio entre homens e mulheres ao nível de cargos de decisão?

Aspetos a analisar	Questões-chave
Gestão de carreira	Quantos homens trabalham a tempo inteiro? E quantas mulheres?
	Quantos homens trabalham a tempo inteiro em cargos de direção? E quantas mulheres?
	O número de horas de formação recebidas no ano passado é equilibrado entre homens e mulheres?
	Promoveu alguma atividade relacionada com a formação/transmissão de conhecimentos, dirigida a diretivos e trabalhadores/as sobre a igualdade de género?
Avaliação de desempenho	Quais os critérios de desempenho que levam o/a trabalhador/a a ser reconhecido/a e/ou promovido/a?
	O desempenho é avaliado de forma diferente entre trabalhadores/as?

5.3.1.2. Sugestões de Boas Práticas a Implementar na SCMAGM

Área de intervenção	✓ Boas Práticas a Implementar
Política salarial	**Construa critérios de valorização** dos diferentes postos de trabalho para garantir que para trabalho de igual valor os salários têm igual valor. **Exemplo:** criação de uma tabela salarial única, sem enviesamento de género.
	Crie um plano de reajustamento de salários, de forma progressiva, de modo a cumprir o princípio de salário igual para o trabalho de igual valor.
	Negoceie regulamentos de prémios e outros complementos remuneratórios, com critérios objetivos para que sejam transparentes e não prejudiquem a utilização de direitos relativos à maternidade e paternidade. **Exemplo:** para a atribuição de benefícios, considere a qualidade do trabalho produzido em detrimento do tempo de ausência por motivos de maternidade ou paternidade.
Gestão de carreira	**Identifique** o número e categoria profissional de mulheres com possibilidades de promoção, para que numa próxima oportunidade, estas sejam consideradas em condições de igualdade com os homens da Instituição.

Área de intervenção	✓ Boas Práticas a Implementar
Gestão de carreira	**Fomente** a participação de mulheres na formação contínua. **Exemplo**: fomente cursos dirigidos a mulheres, sobre a liderança, motivação e autoestima, técnicas de comunicação, entre outras.
	Promova ações de formação comuns a ambos os géneros.
Avaliação de desempenho	**Defina** de forma clara, divulgando aos/às trabalhadores/as, os critérios de seleção e promoção nos planos de carreira, promoção por mérito e/ou avaliação de desempenho.
	Estabeleça um sistema de avaliação objetivo, baseado no desempenho do posto de trabalho, sem referência a valores culturalmente masculinos (competitividade, individualismo), considerando outras competências como o trabalho em equipa, a capacidade de diálogo e comunicação, etc.
	Institua transitoriamente a possibilidade de, em igualdade de circunstâncias e de mérito, serem promovidas as pessoas do sexo menos representado na categoria.
	Estabeleça práticas de divulgação de vagas abertas a todas as pessoas com a qualificação necessária para os postos de trabalho mais qualificados.

5.4. Igualdade de Género e Conciliação

Homens e mulheres têm de trabalhar para satisfazerem as necessidades das suas famílias. Ao mesmo tempo, têm a necessidade de que os membros dependentes das suas famílias – crianças, adultos ou pessoas com doença ou deficiência – sejam cuidados enquanto cumprem a sua jornada de trabalho.

O Relatório Sobre Igualdade de Género produzido pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género, relativamente ao ano de 2010, afirma que as mulheres realizam mais 19% de tarefas relacionadas com educação e prestação de cuidados a filhos ou netos do que os homens e que efetuam mais 70,5% de tarefas domésticas relacionadas com o cuidado da casa. Esta realidade afeta a probabilidade e a qualidade da sua participação no mercado de trabalho.

Conclui-se que a maior responsabilização da mulher pelo trabalho doméstico e cuidado de dependentes está na base da situação de desvantagem que elas enfrentam no meio laboral e tem importantes efeitos sobre as metas de redução da pobreza e de promoção da igualdade de género. Além disso, prejudica a participação

dos homens na vida familiar, limitando-os nas atividades quotidianas da família e da educação de seus filhos e filhas.

Em muitas famílias com dupla remuneração, um dos membros do casal (geralmente o homem) tende a ser considerado como o trabalhador "ideal" (pelos empregadores), ou seja, tende a trabalhar sem limitações domésticas e familiares. O outro membro (geralmente a mulher) procura oportunidades de trabalho compatíveis com as suas responsabilidades familiares: um emprego a tempo parcial, por conta própria ou no próprio domicílio. A sua remuneração, portanto, tende a ser mais baixa.

As famílias monoparentais enfrentam maiores dificuldades em conciliar trabalho e família. Ambas as situações estão relacionadas com a insuficiência de serviços públicos de apoio acessíveis e convenientes, como creches, horários escolares compatíveis com as jornadas de trabalho, assistência a adultos ou pessoas idosas, com deficiência ou doença, com exigências dos locais de trabalho, que muitas vezes impedem que ambos os membros do casal dediquem mais tempo a eles próprios e às suas famílias.

Um novo modelo de conciliação entre o trabalho e a família é necessário, o que pressupõe uma nova forma de entender as responsabilidades familiares como uma função essencial à manutenção e reprodução da sociedade.

Este novo modelo deve basear-se na noção de corresponsabilidade social pelas atividades de cuidado, ou seja, numa redistribuição das responsabilidades familiares entre famílias, mercado laboral e Estado, e também entre homens e mulheres.

Políticas laborais que dão relevância ao binómio trabalho-vida pessoal e familiar atraem empregados/as, reduzem o absentismo e melhoram as atitudes e as motivações dos/as mesmos/as. Pelo contrário, os custos associados a não ter este tipo de políticas são o crescente absentismo e atrasos na hora de chegada ao local de trabalho, bem como uma produtividade mais baixa.

5.4.1. Diagnóstico:

5.4.1.1. Aspetos a analisar e Questões-Chave para a Deteção de Discriminações nesta Área.

Aspetos a analisar	Questões-chave
Relação laboral	A Instituição tem medidas definidas que facilitam a conciliação laboral com a vida familiar (ex: flexibilidade de entrada e saída; redução de jornada laboral?
	Estas medidas são do conhecimento geral?
	Quantos homens e mulheres usufruem do seu direito à licença de paternidade / maternidade?
Tempos de trabalho	Existem diferenças nas horas de trabalho entre homens e mulheres? São consequência do posto de trabalho?
	Existem facilidades ou ajudas económicas para as deslocações: serviço de autocarros, veículos partilhados, entre outros?
	Existem expectativas diferentes no que se refere ao horário de trabalho, entre homens e mulheres?
	É necessário que os/as funcionários/as trabalhem fora do seu horário de trabalho? Este tempo de trabalho extra afeta homens e mulheres de forma diferente?

Aspetos a analisar	Questões-chave
Tempos de trabalho	As reuniões de trabalho realizam-se em horário laboral?
	A formação oferecida pela empresa realiza-se dentro do horário laboral?

5.4.1.2. Sugestões de Boas Práticas a Implementar na SCMAGM

Área de intervenção	✓ Boas Práticas a Implementar
Flexibilização na relação laboral	**Incentive** o usufruto da licença de paternidade. **Exemplo:** incluir na comunicação interna da empresa testemunhos de trabalhadores em licença de paternidade. Na Dinamarca foi criada uma campanha para incentivar o uso da licença de paternidade: quando os empregados eram pais, recebiam uma carta da empresa incentivando-os a usufruírem da licença, bem como uma mochila com um biberão para o bebé (campanha Fars Kram).
	Garanta que o trabalhador/trabalhadora não será penalizado/a para fins de promoção e/ou atribuição de benefícios, em virtude do usufruto da licença de maternidade / paternidade. **Exemplo:** ao regressar de licença de maternidade/ paternidade, o/a trabalhador/a voltará às mesmas funções, sobre as mesmas condições e com acesso às mesmas regalias.
	Assegure que, durante a licença de aleitamento, a trabalhadora não será sujeita a processos de mobilidade.
	Conceda licenças específicas para o cuidado de familiares dependentes.

Área de intervenção	✓ Boas Práticas a Implementar
Flexibilização na relação laboral	**Crie horários flexíveis** com possibilidade de compensação semanal ou mensal.
	Possibilite aos trabalhadores e trabalhadoras a livre organização do seu trabalho, se as funções do posto assim o permitam.
	Em casos de emergência ou por problemas familiares, **possibilite ao/à trabalhador/a ausentar-se** do local de trabalho e recuperar o tempo de ausência nos dias posteriores ou numa data futura.
	Crie um banco de horas, onde as horas extraordinárias possam ser usadas posteriormente na vida pessoal.
	Possibilite o trabalho a tempo parcial ocasional: redução da jornada laboral durante um período específico para permitir ao/à trabalhador/a que trate de responsabilidades concretas da sua vida privada (doença, formação profissional, cuidados a dependentes, etc…).

Área de intervenção	✓ Boas Práticas a Implementar
Serviços para melhorar a qualidade de vida no trabalho	**Promova workshops** sobre a conciliação e liderança.
	Criar espaços dentro da empresa disponíveis para pais e mães que, ocasionalmente, tenham que levar os seus filhos/as para o local de trabalho. A SCMAGM, detém no Campus uma Creche, Jardim de Infância e ATL. **Exemplo:** esta boa prática está presente em algumas empresas na Alemanha, onde foram criadas salas com as habituais instalações para trabalhar e diferentes opções de jogos para crianças de várias idades.

5.5. Assédio no trabalho

O assédio no local de trabalho é um fator de discriminação e frequentemente de violência de género, geralmente pouco reconhecido, com consequências graves para vítimas e empresas, tornando-se fundamental a sensibilização para a avaliação, reconhecimento e formas de prevenção/atuação contra este tipo de situações.

Estamos perante um comportamento complexo, que se pode manifestar sob diversas formas (ex.: piadas, brincadeiras, exposição de material sexista, comportamentos físicos indesejados, chantagem, etc.), frequentemente enraizado em ambientes de trabalho sexistas ou discriminatórios, e que representam uma humilhação e desrespeito pela dignidade das vítimas. Para além da falta de sensibilidade social que ainda existe para detetar este tipo de abusos, que muitas vezes só são reconhecidos em situações extremas, também as vítimas tendem a ter vergonha ou medo de represálias, o que leva a que situações de assédio não sejam denunciadas, mantendo uma ilusão da não existência da problemática no contexto laboral.

O assédio laboral tem sido definido como comportamentos verbais, não-verbais ou físicos indesejados, que atentam contra a dignidade de uma pessoa, em particular quando se geram contornos intimidantes, hostis, degradantes, humilhantes ou ofensivos de forma continuada. Este pode ser Assédio Sexual (comportamentos verbais ou físicos de índole sexual sentidos como intrusivos), ou Assédio Moral (comportamentos de violência psicológica e/ou física, sem intenção sexual, que de forma direta ou indireta visam diminuir, humilhar e atacar a autoestima da vítima). Embora qualquer pessoa, homem ou mulher, em qualquer posto de trabalho, possa vir a sofrer de assédio, este frequentemente está associado a uma desigualdade de poder, resultando da perceção de vulnerabilidade, precariedade ou posição hierarquicamente inferior da vítima, colocando as mulheres numa posição de maior risco.

Esta é uma situação que pode tomar proporções graves, não só para as vítimas que sentem a sua integridade física e psicológica, autoestima e autoconfiança afetadas, como para as empresas, uma vez que estas são situações que geram mau ambiente, erros de trabalho, diminuição do rendimento e baixas por motivos médicos.

5.5.1. Diagnóstico:

5.5.1.1. Aspetos a analisar e Questões-Chave para a Deteção de Discriminações nesta Área.

Aspetos a analisar	Questões-chave
Cultura da empresa	A Instituição possui uma política não permissiva que garanta o respeito pela dignidade dos/das trabalhadores/as?
	São admitidos com normalidade comentários homofóbicos, sexistas ou ofensivos relativos ao aspeto físico ou vestuário?
	É permitida a exposição ou circulação de material de carácter discriminatório (ex: conteúdo eletrónico, exposição de cartazes, etc.)?
Regulamento interno	Existe na empresa alguma política/regulamento preventivo ou de intervenção face a situações de assédio?
	Existem procedimentos formais para denúncia e para penalização destas situações? Estão de acordo com as normas vigentes?
	Há história de casos de assédio laboral na empresa? Qual foi o procedimento adotado?

5.5.1.2. Sugestões de Boas Práticas a Implementar na SCMAGM

Área de intervenção	✓ Boas Práticas a Implementar
Cultura da empresa	**Promova a cooperação** ativa entre administração e representantes de trabalhadores/as na criação de um ambiente de trabalho não permissivo e punitivo de práticas de assédio.
	Transmita a todos os trabalhadores e trabalhadoras o compromisso na prevenção / eliminação do assédio laboral, evidenciando que não serão permitidos quaisquer atos de assédio laboral, por parte de qualquer trabalhador/a em qualquer cargo.
	Divulgue informação e promova ações de formação a todos/as os/as trabalhadores/as de todas as secções e departamentos sobre: • O que é o assédio e como detetá-lo; • Quais as suas consequências; • Como pode ser prevenido; • Como lidar com ele (nomeadamente através de procedimentos seguros de denúncia); • Que punições este pode implicar.
	Elabore códigos de conduta e boas práticas a serem distribuídos ou facilmente disponíveis a todos.

Área de intervenção	✓ Boas Práticas a Implementar
Regulamento interno	**Estabeleça protocolos** de atuação específicos que incluam: • Formas de prevenção; • Procedimentos formais de denúncia que garantam confidencialidade e previnam represálias; • Procedimentos para investigação de denúncias; • Quais as punições aplicáveis.
	Transmita informação relativa ao local e ao modo como vítimas de assédio podem obter o apoio adequado dentro da empresa.

6. Nota Final

Algumas das sugestões de boas práticas que acompanham cada uma das áreas de atuação determinadas neste guia, já são postas em prática na Santa Casa da Misericórdia de Aldeia Galega da Merceana.

Incluir nas práticas Institucionais ações a favor da igualdade traz benefícios imediatos, como uma maior satisfação de trabalhadoras e trabalhadores e, não menos importante, origina melhorias tanto económicas em termos de produtividade como sociais.

Assim, através da implementação de medidas igualitárias em contexto laboral, que vão desde atitudes tão simples como a mudança da linguagem verbal e escrita à alteração de conceitos discriminatórios entre mulheres e homens, promove-se, não só, a efetiva igualdade entre mulheres e homens, que através deste manual se pretende alcançar como, também, se investe na alteração dos padrões de preconceitos e estereótipos que, na sociedade em geral, ainda permanecem.

As sugestões apresentadas neste guia são passíveis de serem adaptadas às Instituições.

7. Bibliografia

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2008). *Guia de auto-avaliação da igualdade de género nas empresas.* Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas. Lisboa: CITE.
Disponível em http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_de_autoavaliacao.pdf

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2013).
Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: Um instrumento de apoio à autorregulação. Lisboa: CITE.
Disponível em http://www.igfse.pt/upload/docs/2013/guia_informativoCITE.pdf

Conclusão 2011/C 155/02 do Conselho, de 7 de Março de 2011, sobre Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020) J.O. nº C 155/10 de 25.05.2011. Disponível em http://www.igfse.pt/upload/docs/2011/2011-C%20155-02%202.pdf

Conferência de Regiões Periféricas e Marítimas da Europa (CPMR) (2007). *Implicación de los hombres en igualdad en el equilibrio entre vida familiar y laboral. Guía para las organizaciones.* Projeto Europeu "All Together".
Disponível em
http://servicio.uca.es/uca_solidaria/atencion_diversidad/genero/documentacion_documentos/alltogether.pdf

Grueso Hinestroza, M. P. (2009).

La discriminación de género em las práticas de recursos humanos: Um secreto a voces. Cuadernos de Administración, 22(39), 13-30. Disponível em
http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20511993002.

Guerreiro, M. D., Lourenço, V. & Pereira, I. (2006).
Boas práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar. Manual para empresas. Lisboa: CITE

Instituto Europeu para Igualdade de Género (2013). *Gender Equality Index – Country Profiles*. Alemanha: EIGE.
Disponível em: http://eige.europa.eu/content/document/gender-equality-index-country-profiles.
Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A& Candela, C. (2002).
El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. Revista de Psicologia Social, 17(2), 167-182.

Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. e Gabinete Jurídico Confederal de CC.OO. (2007). *LEY para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
GUÍA para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad. Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.
Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. e Gabinete Jurídico Confederal de CC.OO. (2009). *Guía sindical. La acción sindical frente al acoso aexual.*
Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.
CITE www.cite.gov.pt

Código do trabalho http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html

8. Anexo Legislação em Igualdade

8.1. INTERNACIONAL

- **Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), relativa à Igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e feminina, em trabalho de valor igual (1951):**
  - **Art.º 100** – Postula a igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor;
  - **Art.º 111**– Combate a discriminação no emprego.

Nota: Entrou em vigor em Portugal 1968.

- **Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres (1979):**

Teve como meta eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher e de alcançar a igualdade de facto entre os géneros, no que respeita aos direitos humanos e às liberdades fundamentais. Esta Convenção obriga os Estados a erradicar a discriminação direta e indireta contra a mulher nas suas leis. Institui também o dever de proteção às mulheres nos âmbitos público e privado, contra a discriminação.

- **Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, adotada pela Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher (1995):**

Estabeleceu duas estratégias fundamentais para garantir a igualdade:

- O tratamento equitativo a partir de medidas de ações positivas;
- A transversalização de género (Gender Mainstreaming), ou seja, uma integração plena no Estado, na política, na sociedade e na economia. O art.º 202 estabelece que os governos e outros atores devem fomentar políticas ativas e visíveis que incorporem uma perspetiva de género na totalidade das políticas e dos programas públicos.

- **Conclusões sobre o Papel dos homens e das crianças na Igualdade de Género, da Comissão Jurídica e Social da Mulher, das Nações Unidas (2004):**

  Retomando a Plataforma de Ação de Pequim, convoca homens e mulheres a partilharem responsabilidades conjuntas na família, na comunidade, no local de trabalho e na política nacional e internacional. Entre várias sugestões, é recomendada a introdução da baixa por paternidade, os horários de trabalho flexíveis tanto para homens como mulheres, o teletrabalho, entre outras ações.

- **União Europeia - Tratado de Lisboa (2009):**
  - **Art.º 2** – "A União funda-se em valores de respeito pela dignidade humana, liberdade, democracia, igualdade, Estado de Direito e respeito pelos direitos humanos, incluídos os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Estes valores são comuns a todos os Estados membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, pela não discriminação, pela tolerância, justiça, solidariedade e pela igualdade entre mulheres e homens";
  - **Art.º 3** – "A União combaterá a exclusão social e a discriminação e fomentará a justiça e a proteção social, a igualdade entre mulheres e homens, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos das crianças";
  - **Art.º 19** – Autoriza a UE a tomar ações adequadas para lutar contra a discriminação por motivos de sexo, de origem racial ou étnica, religião ou convicções, idade ou orientação sexual;
  - **Art.º 157** – A UE adotará medidas para garantir a aplicação do princípio de igualdade de oportunidades e igual trato entre homens e mulheres no que se refere ao emprego e ocupação, incluindo o princípio de igualdade salarial para um mesmo trabalho ou para um trabalho de igual valor.

- **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia:**
  - Art.º 23 – "A igualdade entre homens e mulheres será garantida em todos os âmbitos, inclusive em matéria de emprego, trabalho e remuneração. O princípio da igualdade não impede a adoção de medidas que ofereçam vantagens concretas a favor do sexo menos representado".

- **Recomendação 92/131/CEE da Comissão, de 27 de novembro de 1991, relativa à proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho:**

De acordo com a recomendação, o assédio prejudica o ambiente de trabalho e pode ter um efeito devastador na saúde, na confiança

e no rendimento de quem o sofre, e recomenda que todos os estados membros da União Europeia adotem medidas de prevenção. Esta vem acompanhada por um Código de Conduta com o objetivo de proporcionar orientações práticas para as empresas, organizações sindicais e trabalhistas para a proteção da mulher e do homem no trabalho.

8.2. NACIONAL

Portugal é um dos países europeus onde o direito à conciliação da vida familiar e profissional é reconhecido na Constituição como um direito inerente a todas/os as/os trabalhadoras/trabalhadores.

- **Constituição da República Portuguesa:**
  - **Art.º 13** – O princípio da Igualdade determina que:
    1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei;
    2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

  - **Art.º 58** – Todas as pessoas têm direito ao trabalho, sendo, por conseguinte, da competência do Estado, assegurar a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja impedido ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais.

- **Decreto–Lei nº 59/2008, de 11 de setembro:**

Em termos Legais, a proteção da maternidade e da paternidade é uma obrigação não só do Estado, mas também da sociedade, o que inclui empresas e outras organizações.

- **Código do Trabalho – Decreto-Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro:**
  - **Art.º 24** – Garante o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho. Pela mesma lei, considera-se como contraordenação muito grave, a circunstância do/a trabalhador/a ou candidato/a a emprego ser prejudicado/a ou privado/a de qualquer direito, em razão do sexo, ou a existência de qualquer prática discriminatória, direta ou indireta, em função do sexo.
  - **Art.º 29** – Embora na legislação portuguesa o assédio não configure prática crime, este é proibido no art.º 29, constituindo uma contraordenação muito grave.

- **Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Istambul, 2011):**

Em 2011, Portugal ratificou a Convenção de Istambul, que no seu art.º 40 prevê que os Estados-Membros tomem medidas legislativas necessárias para a criminalização ou outras sanções legais ao nível do assédio.

O Guia de Boas Práticas para a Igualdade de Género, para a Santa Casa da Misericórdia de Aldeia Galega da Merceana, foi Aprovado por unanimidade em reunião de Direção da Santa Casa da Misericórdia de Aldeia Galega da Merceana, a nove de março de 2023.