

# IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS

## BREAK EVEN - PROMOTING GENDER EQUALITY IN BUSINESS



PROMOTOR:



**LISBOA  
SCHOOL OF  
ECONOMICS &  
MANAGEMENT**

PARCEIROS:



Instituto Superior  
de Ciências Sociais e Políticas  
UNIVERSIDADE DE LISBOA



# IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS

## BREAK EVEN - PROMOTING GENDER EQUALITY IN BUSINESS

*Imaginem uma época em que as mulheres constituíam a maioria das pessoas que trabalhavam com baixos salários e em condições precárias.*

*Uma época em que mulheres com elevados níveis de escolaridade interrompiam ou abandonavam a sua carreira profissional porque a cultura empresarial favorecia, de forma subtil, os seus pares do sexo masculino.*

*Uma época em que as lideranças das empresas julgavam ser impossível, ou até irrelevante, encontrar mulheres qualificadas para assumir as funções de direção.*

*Essa época, afinal, é aquela em que vivemos. Apesar de todo o progresso já alcançado nos últimos anos, estas dificuldades continuam a persistir na vida das mulheres trabalhadoras.*

*A diferença é que a comunidade empresarial está a despertar para o facto de que esta situação compromete o sucesso e a sustentabilidade das empresas.  
(adaptação; tradução livre)*

*In Calvert Women's Principles® 10th Anniversary Report: Past, Present, and Future, 2014<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Disponível em <http://www.calvert.com/Documents/BR1089.pdf>, Acesso: 03.01.2014.

## DE QUE FALAMOS QUANDO FALAMOS EM IGUALDADE DE GÉNERO?

“Igualdade de género significa que as mulheres e os homens têm igual visibilidade, poder, responsabilidade e participação em todas as esferas da vida pública e privada, bem como iguais oportunidades de acesso a recursos e à sua distribuição.”

Adaptado de *Factsheet – Gender Equality – Conselho da Europa* <sup>2</sup>

<sup>2</sup> Disponível em:

[http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02/factsheets/FactSheetGenderEqualityWEB\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02/factsheets/FactSheetGenderEqualityWEB_en.pdf).

Acesso: 30.12.2014.

## EM QUE ÁREAS É A IGUALDADE DE GÉNERO IMPORTANTE PARA AS EMPRESAS?

A Igualdade de Género está presente em todas as dimensões da Empresa, como por exemplo:

- ao nível do emprego e das remunerações;
- na esfera da tomada de decisão e da liderança;
- no acesso a oportunidades de formação;
- na avaliação de desempenho e gestão de carreiras;

- na articulação da vida profissional, pessoal e familiar;

- na rentabilidade e sustentabilidade da empresa.

## MAS A IGUALDADE DE GÉNERO NÃO É UMA RESPONSABILIDADE DO ESTADO?

É... mas não só! O Estado é, por via da Constituição e dos instrumentos de legislação internacional a que está vinculado, promotor de políticas públicas de igualdade.

A sociedade civil, as suas organizações e as empresas partilham igualmente dessa responsabilidade enquanto parte integrante de uma sociedade democrática e que se almeja inclusiva.

Estão em vigor diversas recomendações e orientações para a implementação da igualdade de género nas Empresas.

### Para o Setor Empresarial

- **V Plano Nacional para a Igualdade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013), de 31 de Dezembro. Medidas:**

“41) Reforçar junto das empresas do sector privado a implementação de planos de igualdade.

42) Monitorizar a aplicação do regime jurídico do sector empresarial do Estado, no que se refere à implementação de planos para a igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração.

43) Considerar como critério de desempate na seleção de projetos de empresas concorrentes a fundos da política de coesão a representatividade de mulheres nos conselhos de administração dessas empresas.”

Ainda sobre o critério de desempate na seleção de projetos concorrentes a fundos da política de coesão (comumente conhecido como o programa Portugal 2020), o Decreto-Lei n.º 159/2014 estabelece:

“3 — A maior representatividade de mulheres nos órgãos de direção, de administração e de gestão e a maior igualdade salarial entre mulheres e homens que desempenham as mesmas ou idênticas funções, na entidade candidata, são ponderadas para efeitos de desempate entre candidaturas aos fundos da política de coesão, quando aplicável.”

● **Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de Março.**

Recomenda às empresas do sector privado cotadas em bolsa:

“4 a) A adoção de planos para a igualdade, à semelhança do preconizado para o sector empresarial do Estado, sublinhando a existência de incentivos do QREN, no âmbito do Programa Operacional Potencial Humano, para esse efeito;

4 b) A adoção de medidas, designadamente de autorregulação e de avaliação, que conduzam ao objetivo da presença plural de mulheres e de homens nos cargos de administração e de fiscalização das empresas.”

**Especificamente para o Setor Empresarial do Estado:**

● **Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de Abril.**

“1 — Por referência às matérias a seguir indicadas, as empresas públicas devem observar as seguintes orientações:

(...)

d) Política de recursos humanos e promoção da igualdade: conceber e implementar políticas de recursos humanos orientadas para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo ao aumento de produtividade dos colaboradores, num quadro de equilíbrio e rigoroso controlo dos encargos que lhes estão associados, compatível com a dimensão e a

situação económica e financeira da empresa, e conceber e implementar planos de igualdade, tendentes a promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.”

● **Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de Março.**

Determina:

“1 (...) a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do sector empresarial do Estado, dos planos para a igualdade previstos na Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril, tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional devendo para o efeito cada empresa:

- a) Elaborar um diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- b) Conceber um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade empresarial;
- c) Implementar e acompanhar o plano para a igualdade;

d) Avaliar *ex post* o impacto das medidas executadas;

e) Reportar, semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, o resultado das avaliações efetuadas.

2 — Determinar, como objetivo, a presença plural de mulheres e de homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização no sector empresarial do Estado.

3 — Determinar que o Estado, enquanto acionista de empresas privadas, deve propor aos restantes acionistas a adoção de políticas de promoção da igualdade de género.”

● **Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de Outubro.**

Princípios de Governo Societário das Empresas Públicas - Artigo 49.º  
Responsabilidade social:

“As empresas públicas devem prosseguir objetivos de responsabilidade social e ambiental, a proteção dos consumidores, o investimento na valorização profissional, a promoção da igualdade e da não discriminação, a proteção do ambiente e o respeito por princípios de legalidade e ética empresarial.”

Artigo 50.º Política de recursos humanos e promoção da igualdade:

“2 - As empresas públicas adotam planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.”

## **QUE VANTAGENS TRAZ A IGUALDADE DE GÉNERO PARA AS EMPRESAS?**

A Igualdade de Género é um requisito de uma sociedade democrática e respeitadora dos Direitos Humanos.

O empenhamento das empresas na construção de uma organização mais igualitária é, em primeiro lugar, uma questão de ética e de responsabilidade social.

Muitas empresas reconheceram no século XX a importância de investir numa economia verde. O tempo de fazer da Igualdade de Género a aposta empresarial dos nossos dias.

Assim, tal como aconteceu com a promoção de valores de proteção e sustentabilidade ambiental, a promoção da Igualdade de Género atrai ganhos para a imagem da Empresa, ao mesmo tempo que afirma uma orientação focada na justiça social, nos Direitos Humanos e na sustentabilidade das sociedades.

Para além da projeção externa, existem importantes transformações na organização quando se aposta na Igualdade. Importa registar:

- A captação de talento – as mulheres em Portugal são a maioria das pessoas diplomadas e que completam os graus académicos de Mestrado e Doutoramento.

- As oportunidades de desenvolvimento profissional, em igualdade com os homens, permitirão otimizar os sistemas de gestão, o desempenho organizacional e os processos de seleção para os lugares de liderança.

- A retenção e a fidelização dos melhores recursos são potenciadas pelo aumento da satisfação e da motivação, pela redução das taxas de absentismo e de rotação de pessoal (*turnover*).

Todos estes fatores contribuem para uma melhoria do clima interno.

- A criatividade e a inovação, alicerces fundamentais da competitividade, são particularmente estimuladas em ambientes inclusivos.

- Os órgãos de gestão paritários permitem discussões mais ricas, amplas e abrangentes, com reflexos positivos ao nível das soluções e de uma tomada de decisão mais apurada e cooperativa. Contribuem ainda para uma

melhoria da excelência organizacional em todas as suas dimensões.

- Existe uma correlação positiva entre a presença de mulheres nos órgãos de gestão e a rentabilidade da empresa.

- Verifica-se um aumento da competitividade da empresa decorrente da eliminação de obstáculos à progressão na carreira das mulheres.

Para reunir mais informações sobre estas e outras vantagens, podem ser consultados os estudos elencados no final desta brochura.

## **COMO PROMOVER A IGUALDADE DE GÊNERO NAS EMPRESAS?**

A sua empresa pode ser uma empresa-âncora do projeto *Promoção da igualdade de gênero nos lugares de decisão e redução das assimetrias salariais nas empresas: do diagnóstico à ação*.

Enquanto empresa-âncora, a organização tem a oportunidade de usufruir de uma abordagem altamente qualificada e inovadora de intervenção para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, que potenciará:

- a otimização dos seus sistemas de gestão e dos modelos de organização do trabalho;

- a otimização dos processos de tomada de decisão;

- a melhoria do clima interno e do desempenho organizacional.

A nível externo, considera-se que as boas práticas geradas acabarão por “contagiar” outras organizações, estimulando a sua determinação em adotar uma semelhante metodologia de intervenção. Além disso, as empresas-âncora beneficiarão de um reforço da sua imagem enquanto empresas socialmente responsáveis.

## **O NOSSO COMPROMISSO:**



a) desenvolver instrumentos à “medida” da realidade de cada empresa envolvida no projeto, de modo a promover a igualdade entre mulheres e homens;

b) conceber metodologias específicas de redução às assimetrias de gênero nas remunerações e na esfera da tomada de decisão e da liderança;

c) oferecer um processo de transferência e partilha de *know-how* em todas as fases inerentes à mudança organizacional, procurando

garantir a sustentabilidade da mesma;

d) abranger empresas de diversas dimensões (PME, cotadas em bolsa e Setor Empresarial do Estado);

e) divulgar os resultados do Projeto, através da recolha de boas práticas (vídeo) e sua disseminação nas redes sociais e plataforma, da organização de uma conferência de encerramento e de publicações em revistas nacionais e/ou internacionais, bem como de artigos para disseminação na imprensa.

## AS NOSSAS METAS:

- Diagnósticos e Planos de Ação nas 7 empresas-âncora;
- Apoio à intervenção, incluindo ações de formação nas 7 empresas-âncora;
- 1 Guia para a redução das assimetrias salariais entre mulheres e homens;
- 1 Guia de apoio à promoção de uma representação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão das empresas;
- 1 Referencial de formação (redução das desigualdades salariais e promoção da presença de mulheres em lugares de topo);

- 1 Vídeo para partilha e disseminação de boas-práticas das empresas-âncora.

## PROMOTOR:



**LISBOA  
SCHOOL OF  
ECONOMICS &  
MANAGEMENT**

Instituto Superior de Economia e Gestão,  
Universidade de Lisboa.

## ENTIDADES PARCEIRAS:



- CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social.



**Instituto Superior  
de Ciências Sociais e Políticas**  
UNIVERSIDADE DE LISBOA

- CIEG - Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, do ISCSPP (Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa).



- *Centre for Gender Research* da Universidade de Oslo.



O projeto é financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2009-2014 – EEA Grants, através do programa PT07 Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada, cujo operador de programa é a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).

## A NOSSA EQUIPA:

### SARA FALCÃO CASACA (Coordenação geral)



Doutorada em Sociologia Económica e das Organizações, pelo ISEG-UTL.

É Professora Auxiliar com Agregação do ISEG, <sup>8</sup> Universidade de Lisboa, onde tem vindo a lecionar várias unidades curriculares (UC) no domínio da Sociologia, em particular da Sociologia do Trabalho, além de UC partilhadas com outras áreas científicas – como é o caso de Modelos Organizacionais e Gestão de Recursos Humanos, e Metodologias de Investigação.

Foi coordenadora da pós-graduação *Liderança para Mulheres Executivas* (IDFE, ISEG).

Perita em igualdade de género no projecto europeu “*The awareness of companies about combating gender stereotypes – equality is my business*” (Comissão Europeia, Direcção-Geral para o Emprego, Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades), a convite da OIT

(Organização Internacional do Trabalho).

No quadro desta última organização, é responsável pelos conteúdos formativos do curso intensivo *Gender and Organizational Change*.

Foi Presidente da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros, em 2010.

Nesse ano, integrou o Grupo de Alto Nível em *Mainstreaming* de Género da União Europeia, o conselho de administração do *European Institute for Gender Equality* (EIGE) e foi conselheira do Conselho Económico e Social (CES).

Integra atualmente o Grupo Técnico-Científico do Conselho Consultivo da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Participa em várias iniciativas da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), da Comissão Europeia, do EIGE (*European Institute for Gender Equality*) e da ILO/OIT (*International Labour Organization*), na qualidade de perita em igualdade de género.

Últimas cinco publicações mais relevantes:

- Casaca, Sara Falcão (2015), “As mulheres perante o desafio de uma carreira internacional” (em coautoria com Ana Rita Nunes), *Sociologia, Problemas e Práticas*, 77, pp: 77-94.

- Casaca, Sara Falcão (2013), “As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 72, pp: 31-52.

- Casaca, Sara Falcão (2012) (org.), *Mudanças Laborais e Relações de Género – Novos Vetores de Desigualdade*, Almedina, Fundação Económicas.

- Casaca, Sara Falcão (2011), “Gender (in)equality in the labour market and the southern European welfare states” (em coautoria com Sónia Damião). In Addis, E.; Villota, P.; Degavre, F.; Eriksen, J.;. *Gender and Well-Being: The Role of Institutions from Past to Present*, London: Ashgate, pp: 184-199.

- Casaca, Sara Falcão (2009), “Women and poverty: a gender sensitive approach” (em coautoria com Amélia Bastos, Francisco Nunes e José Pereirinha), *Journal of Socio-Economics*, 38(5), pp: 764-778.

**ANÁLIA TORRES**  
**(Coordenação CIEG-ISCSP)**



Doutorada em Sociologia, professora catedrática de Sociologia no ISCSP, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, coordenadora do CIEG, Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, do ISCSP, centro de investigação FCT (<http://cieg.wordpress.com>). Este centro reúne investigadores e investigadoras a nível nacional de vários domínios disciplinares que investigam as temáticas do género.

Foi Presidente da *European Sociological Association* (ESA) entre 2009 e 2011.

No ISCSP-ULisboa, é Coordenadora da Unidade de Sociologia.

Para além da criação e lecionação de várias unidades curriculares no domínio da sociologia e da metodologia da investigação, criou vários cursos de investigação, criou vários cursos de mestrado e de pós-graduação no domínio da sociologia, da família e do género.

Tem dirigido várias equipas de investigação pertencentes a redes a nível nacional e internacional, sob os temas: família, género, casamento, divórcio, trabalho e família, pobreza, toxicodependência, juventude e proteção de crianças e jovens.

Participa ativamente em várias redes de pesquisa Europeias.

Faz parte da equipa nacional responsável pela aplicação do *European Social Survey* em Portugal desde o seu início, 2002.

Nos últimos anos integrou equipas de investigação no âmbito dos *Framework Programmes 6 e 7 WORKCARE* (2006-2009) e *WORKCARE Synergies* (2009-2011) <http://trabalharecuidar.cies.iscte.pt/>.

Tem 16 livros publicados e mais de sessenta capítulos de livros e artigos publicados em revistas nacionais e internacionais em várias línguas.

Foi Presidente da Associação Portuguesa de Sociologia (APS) entre 2002 e 2006.

Ocupou vários cargos na *European Sociological Association* e na *International Sociological Association*. (ver [www.analiatorres.com](http://www.analiatorres.com)).

Últimas cinco publicações mais relevantes:

- Torres, Anália (2013), "Bridge over troubled waters: family, gender and welfare in Portugal in the European context" (em coautoria com, Bernardo Coelho and Miguel Cabrita), in *European Societies*, 15, Issue 4, pp. 535-556.

- Torres, Anália (2012), "A Mysterious European Threesome: Workcare Regimes, Policies and Gender." (em coautoria com B. Coelho, I. Cardoso, & R. Brites) *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 1(1), pp. 31-61.

- Torres, Anália (2009), *Welfare and Everyday Life* (em coautoria com Maria das Dores Guerreiro e Luís Capucha, org.), Oeiras, Celta Editora.

- Torres, Anália (2009), "Do European Values have a sex?", (em coautoria com Maria das Dores Guerreiro e Luís Capucha), in *Welfare and Everyday Life, Portugal in the European Context*, Vol.III, Lisboa, CIES, ISCTE-IUL, Lisboa, Celta Editora.

- Torres, Anália (2014), "Mulher, Trabalho e natalidade", in *Demografia, Natalidade e Políticas Públicas*, Lisboa, Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida, pp. 53-73.

## HELOÍSA PERISTA (Coordenação CESIS)



Socióloga, com doutoramento pela Universidade de Leeds, é investigadora sénior no CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social.

Entre as suas áreas de investigação, as questões da igualdade de mulheres e de homens no mercado de trabalho, e nas empresas em particular, têm conhecido particular relevo, tendo desenvolvido diversos projetos (tais como os projetos EQUAL Agir para a Igualdade e Diálogo Social e Igualdade nas Empresas) e participado em várias redes de âmbito europeu (tais como a *EC Network of Experts on the Situation of Women in the Labour Market* ou o *European Observatory on Working Conditions, EWCO / Eurofound*).

Assumiu, também, a coordenação da avaliação técnica das candidaturas ao Prémio Igualdade é Qualidade (desde a sua primeira edição até 2010).

Tem, ainda, exercido funções de consultora e de formadora em igualdade de género, no âmbito

de diferentes projetos e iniciativas, promovidas nomeadamente pela CIG e pela CITE.

A sua experiência e competências profissionais têm merecido reconhecimento, sendo convidada com frequência para participar como oradora em seminários e conferências (em Portugal e noutros países), bem como para ser a representante nacional em exercícios de *peer review* (por exemplo no âmbito da Comissão Europeia), redes de pessoas peritas (por exemplo no âmbito do EIGE) ou outras estruturas especializadas.

A atividade que desenvolveu ao longo de mais de 27 anos tem dado lugar à publicação de muitos artigos e livros, em Portugal e no estrangeiro.

Últimas cinco publicações mais relevantes:

- Perista, Heloísa (2012), Portugal: *Evolution of wages during the crisis*, EWCO CAR (em coautoria com Paula Carrilho). Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1203015s/pt1203019q.htm>

- Perista, Heloísa (2010) "Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajetórias de mulheres e de homens" (em coautoria com Margarida Chagas Lopes). In Ferreira, Virgínia (org.) *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal. Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp: 191-216.

- Perista, Heloísa (2005) "Concilier famille et travail au Portugal: droit et pratiques" (em coautoria com Maria do Rosário Palma Ramalho). In *Concilier Famille et Travail pour les Hommes et les Femmes: Droit et Pratiques*. Atenas e Bruxelas: Ant. N. Sakkoulas e Bruylant, pp: 191-220.

- Perista, Heloísa (2005), *Guia para o Mainstreaming de Género na Actividade Profissional e na Vida Familiar* (em coautoria com Alexandra Silva). Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, Coleção Bem Me Quer, nº 14.

- Perista, Heloísa (2004), "O contexto: análise das desigualdades salariais de género em Portugal". In CITE, *Compilação de Elementos para uma Consulta Especializada sobre Igualdade de Remuneração entre Mulheres e Homens*. Lisboa: DGEEP-CID, pp: 45-60.

## EUDELINA QUINTAL



Socióloga, com licenciatura em Sociologia e Planeamento pelo ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, é assistente de investigação no CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social.

13 Entre as suas áreas de investigação, as questões da igualdade de mulheres e de homens no mercado de trabalho, e nas empresas em particular, têm conhecido particular relevo, tendo participado em diversos projetos tais como: “EQUAL Públicos Diferentes Iguais Oportunidades” e “Diálogo Social e Igualdade nas Empresas”, e participado em redes de âmbito europeu (*European Observatory on Working Conditions*, EWCO / Eurofound) e nacional, como é o caso do Grupo Temático Igualdade de Género da RSOpt e da Comissão Técnica 179 – Organizações Familiarmente Responsáveis.

Participou, também, na avaliação técnica das candidaturas ao Prémio Igualdade é Qualidade (desde a sua primeira edição até 2010).

Tem, ainda, exercido funções de formadora em igualdade de género, no âmbito de diferentes projetos com vista à implementação de planos para a igualdade de género em empresas e autarquias.

A atividade que desenvolveu ao longo dos últimos 12 anos tem dado lugar à edição de várias publicações. Alguns exemplos relevantes:

- Quintal, Eudelina (2011), *Management, Labour and Social Gender Relations* (em coautoria com Heloísa Perista), EWCO, Eurofound. Disponível em:  
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2011/04/PT1104019I.htm>.

- Quintal, Eudelina (2008), *Solucionário, um Instrumento para a Promoção de Boas Práticas em Igualdade de Género nas Empresas* (em coautoria com ISCTE e CITE, no âmbito da Parceria de Desenvolvimento do projeto EQUAL Diálogo Social e Igualdade nas Empresas). Lisboa: CITE. Disponível em:  
<http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/solucionario.pdf>.

- Quintal, Eudelina (2007), *Principles for the Successful Implementation of Equality Measures (Gender Mainstreaming and Diversity Management) into Enterprises/Organisations* (em coautoria com a Parceria Transnacional do projeto EQUAL Diálogo Social e Igualdade nas Empresas). Disponível em:  
<http://www.cite.gov.pt/pt/dsie/doc/Principles.pdf>.

- Quintal, Eudelina (2006), Práticas de Responsabilidade Social no Mundo do Trabalho (em coautoria com Ana Cardoso). Lisboa: CESIS em colaboração com USL e CITE. Disponível em: <http://opac.iefp.pt:8080/images/winlibimg.aspx?key=&doc=28479&img=1203>.

## **PATRÍCIA SÃO JOÃO**



Licenciada em Serviço Social (pré-Bolonha), pelo Instituto Superior de Serviço Social do Porto. Nos últimos 5 anos, tem-se debruçado sobre as questões da Igualdade de Género, tanto a nível profissional como através de voluntariado e ativismo.

Colaborou, como Coordenadora Pedagógica, no projeto “de Mulher para Mulher – 2ª edição”, da Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, que visava promover a participação cívica e política de jovens mulheres nos processos e posições de tomada de decisão.

Deste projeto, resultou a publicação “Jovens Mulheres em Acção – ferramentas para o empoderamento”, da qual é coautora.

Em 2010 e 2011, em representação da REDE de Jovens (dando voz às jovens mulheres), integrou a Comissão Organizadora e o grupo de trabalho de construção do Manifesto da 5ª e 6ª Marcha do Orgulho LGBT, no Porto. Participou no projeto “Diagnóstico e Implementação da Igualdade de Género na Escola Superior de Educação do Porto”, enquanto consultora e formadora pela Rede Inducar.

Tem uma vasta experiência enquanto formadora de Igualdade de Género, na gestão de diversos grupos e em distintos contextos multiculturais, bem como na utilização de metodologias de Educação Não-Formal.

Atualmente, integra enquanto Vice-Presidente, a Mesa da Assembleia Geral da Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, uma organização que congrega duas áreas de intervenção: a igualdade de género e juventude, pretende fazer o *mainstreaming* de género na área da juventude.

Neste momento, representa a Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres no Grupo de Trabalho de Elaboração do Referencial de Educação para a Igualdade de Género, da Direção Geral de Educação.

## CATARINA CORREIA



Licenciada em Antropologia pela Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa (2009-2012) e frequência da Licenciatura em Direito da Faculdade de Direito de Lisboa (2005-2009).

Em 2009 iniciou-se na área da Igualdade de Género, enquanto mentorada no projeto "de Mulher para Mulher - 2ª edição", promovido pela Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (REDE). Desde então é voluntária e vice-presidente da Direção, eleita em janeiro de 2015.

Na qualidade de vice-presidente é responsável pela área de Sensibilização e Educação, tendo planeado e desenvolvido até ao momento diversos *workshops* formativos em Igualdade de Género. É oradora em conferências e seminários e representante da organização no Grupo de Trabalho do Primeiro Plano Municipal Contra a Violência Doméstica e de Género do Município

de Lisboa. Fruto do seu envolvimento em Organizações Não Governamentais de Direitos das Mulheres, tem vindo a ganhar experiência em *Mainstreaming* de Género, Gestão de Projetos e Educação Não-Formal.

Entre 2013 e 2014 estagiou na Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres, onde teve a oportunidade de tomar contacto com instâncias de nível europeu, como seja, o Lobby Europeu de Mulheres.

Em 2012 frequentou a "Formação em Igualdade de Género" da Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres e em 2014 o curso de "Formação de Formadores" para acesso ao Certificado de Competências Pedagógicas.

É coautora do relatório "Women in Political Decision Making: A Case Study on Portugal" (fevereiro de 2015), produzido a pedido da Euro-Mediterranean Women's Foundation para integrar o relatório de follow-up dos compromissos assumidos pelos Governos que compõem a *Union for the Mediterranean*.

## LOTTA SNICKARE



Investigadora convidada do *Centre for Gender Research* da Universidade de Oslo, Noruega.

Doutorada pelo *Royal Institute of Technology* de Estocolmo, na Suécia, com a tese "Power without magic - a study of managerial skills" [*Makt utan magi - en studie av chefs yrkeskunnande, Doktorsavhandling*], 2012.

Participa presentemente num projeto de investigação sobre género na liderança e na tomada de decisão.

Obteve financiamento para analisar a gestão e a tomada de decisão num bancosueco durante a crise financeira, a partir de uma perspetiva de género.

Este estudo, que terminará em 2016, está ligado ao projeto norueguês *Mirror Mirror on the wall, who's most powerful of them all? - Gender as a symbolic and social structure in organizations*.

Últimas cinco publicações mais relevantes:

- Snickare, Lotta (2014), "Bounded rationality and decision-making in practice: - Given bounded rationality in reality but perfect rationality in rhetoric, what is the role of middle-management?", Paper presented at the *Early Career Scholars Pre-Colloquium Workshop 30th EGOS Colloquium*, July 3-5, Rotterdam School of Management, Erasmus University, The Netherlands.

- Snickare, Lotta (2014) "Accommodating uncertainty - a management responsibility" (with A. Arvidsson), Paper presented at the *30th EGOS Colloquium*, July 3-5, Rotterdam School of Management, Erasmus University, The Netherlands.

- Snickare, Lotta (2014), "Power and magic - the symbolic link between leadership and masculinity." Paper presented at the conference *Emerging ideas in masculinity research: Masculinity studies in the North*. 4-6 June, Askja, University of Island, Reykjavik, Iceland.

- Snickare, Lotta (2012), "It could be an effect of the 'the high-performing girl syndrome'-Doing Gender in Teaching and Learning at a Swedish University of Technology" (with S. Linghag). Paper presented at the *7th International Interdisciplinary Conference of Gender, Work and Organization* 27th - 29th June, Keele University, UK.

- Snickare, Lotta (1998), *Härifrån till jämställdheten/From here to equal opportunities*. Stockholm: Kommentus Publishing Company.

## COMITÉ CONSULTIVO

O projeto conta ainda com um Comité Consultivo, que tem como função apoiar o seu desenvolvimento através de contributos de dois grupos: entidades com intervenção relevante na área, incluindo mecanismos institucionais para a Igualdade e parceiros sociais; e pessoas peritas nas áreas da Igualdade de Género, do Trabalho, das Organizações, da Gestão e da Gestão de Recursos Humanos.

*"É extraordinário o que acontece quando se convida a outra metade da Humanidade a participar!"*

Joan Libby Hawk  
Special Advisor, Women's  
Empowerment Principles  
UN Women e UN Global Compact

## A IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS EM DETALHE

### AQUI ELENCAMOS ALGUMAS LEITURAS ADICIONAIS QUE PODEM INTERESSAR À SUA EMPRESA:

- "Vantagens competitivas da Igualdade de Género", de Sara Falcão Casaca, 2009, Comunicação apresentada à Conferência Comemorativa dos 30 anos da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, disponível em: [http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/conf30anos/30\\_P2\\_01\\_Sara\\_Falc.pdf](http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/conf30anos/30_P2_01_Sara_Falc.pdf), consultada em 09.01.2015.
- "Do Women in Top Management Affect Firm Performance?" by Smith and Verner, A Panel Study of 2500 Danish Firms, International Journal of Productivity and Performance Management (2004), disponível em: <http://pure.au.dk/portal/files/32347041/dp1708.pdf>, consultada em 09.01.2015.

- "The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity" by Catalyst (2004), disponível em: [http://www.catalyst.org/system/files/The\\_Bottom\\_Line\\_Connecting\\_Corporate\\_Performance\\_and\\_Gender\\_Diversity.pdf](http://www.catalyst.org/system/files/The_Bottom_Line_Connecting_Corporate_Performance_and_Gender_Diversity.pdf), consultada em 09.01.2015.
- "Women matter" by McKinsey (2007, 2008, 2009, 2010, 2012), disponível em: [http://www.mckinsey.com/features/women\\_matter](http://www.mckinsey.com/features/women_matter), consultado em: 09.01.2015.

## **Contacto:**

Projeto

### **Igualdade de Género nas Empresas**

**Email:** [igempresas@iseg.ulisboa.pt](mailto:igempresas@iseg.ulisboa.pt)

**TL:** 213 925 800

**Fax:** 213 925 940

#### **Correio Postal:**

Projeto Igualdade de Género nas Empresas

A/C Sara Falcão Casaca

ISEG - ULisboa

Rua Miguel Lupi, 20

1249-078 Lisboa

Promoção da Igualdade de Género nos Lugares de Decisão e Redução das Assimetrias Salariais nas Empresas: do Diagnóstico à Ação.

Projeto financiado num total de €203.957,65

Primeira call - Support the development of tools and methods to promote gender equality for companies, do programa PT07 Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada. EEA Grants, Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2009-2014.

[www.eeagrants.org](http://www.eeagrants.org)

