



Relatório de Avaliação da Visita Teste

GUIÃO DE VISITAS A
ENTIDADES EMPREGADORAS
COM BOAS PRÁTICAS EM
IGUALDADE DE GÉNERO





ÍNDICE

Nota introdutória.....	2
Entidades envolvidas.....	3
Identificação e caracterização das práticas apresentadas.....	4
Equipamentos educativos: o colégio Rik & Rok.....	4
Contratação de mulheres para profissões tradicionalmente masculinas.....	7
Avaliação.....	10
Avaliação de expetativas.....	10
Avaliação da visita.....	11
Avaliação da visita – entidade visitada.....	11
Avaliação da visita – entidades visitantes.....	12
Avaliação global da metodologia – comentários e sugestões.....	13
Anexos.....	14

NOTA INTRODUTÓRIA

Com vista a combater a persistência das assimetrias entre homens e mulheres no mercado de trabalho, o **Grupo Temático da Igualdade de Género da Rede Nacional de Responsabilidade Social – RSO PT**, criou uma metodologia de visitas a empresas com boas práticas que demonstre a outras entidades empregadoras que pretendem introduzir mudanças e melhorias na sua organização, em matéria de igualdade de género, como o fazer.

Esta metodologia de visitas pretende potenciar a transferibilidade de boas práticas publicamente reconhecidas em matéria de igualdade de género para outras entidades que encaram o investimento nesta matéria como uma opção estratégica que lhes traz vantagens competitivas enquanto organizações constituídas por trabalhadores e trabalhadoras.

Neste sentido, e após a criação desta metodologia, traduzida no instrumento **Guião de Visitas a Entidades Empregadoras com Boas Práticas em Igualdade de Género**, importou efetuar uma visita de teste, de modo a poder testar e validar o Guião mencionado, bem como a metodologia de visita.

Assim, no dia 24 de Setembro de 2012, reuniram-se nas instalações do Jumbo da Amadora, instalações pertencentes ao **Grupo Auchan**, algumas das restantes entidades que integram o Grupo Temático da Igualdade de Género da RSOPT, incluindo aquelas que englobaram a *task force* de desenvolvimento do Guião, com vista a desenvolver a visita já mencionada. As entidades presentes executaram os diversos papéis previstos na metodologia - entidade promotora, entidade visitada e entidades visitantes - possibilitando, deste modo, a verificação de todas as etapas.

O presente Relatório de Avaliação traduzirá aqueles que foram os resultados da visita, com base na aplicação dos instrumentos que o próprio guião engloba e no debate criado, não descurando a abordagem a algumas questões que se prendem com uma análise da própria metodologia, tais como as dificuldades sentidas, os pontos a manter e a melhorar.



ENTIDADES ENVOLVIDAS

ENTIDADES PROMOTORAS

- Câmara Municipal de Loures (*task force*)
- CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (*task force*) (Entidade Coordenadora)
- Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social (*task force*)
- UGT – União Geral de Trabalhadores

ENTIDADE VISITADA

- AUCHAN

ENTIDADES VISITANTES

- CH Business Consulting
- Dianova
- IBM
- Montepio Geral

IDENTIFICAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DAS PRÁTICAS APRESENTADAS

EQUIPAMENTOS EDUCATIVOS: O COLÉGIO RIK & ROK¹

ÂMBITO:

Conciliação entre a vida familiar e profissional

OBJETIVO DA PRÁTICA:

Como surgiu a ideia da prática

A **Fundação Pão de Açúcar-Auchan**, criada em 1993 por 115 Quadros Superiores do Grupo, é uma Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS).

Centrada nas pessoas e orientada pelo espírito solidário, a Fundação visa melhorar a qualidade de vida daqueles/as que lhes estão mais próximos/as, ou seja, colegas de trabalho e seus agregados familiares, disponibilizando sempre que possível algumas das suas estruturas às comunidades envolventes.

A atuação desta está, sobretudo, focada no apoio social a trabalhadores/as e ex-trabalhadores/as e no desenvolvimento e gestão de equipamentos educativos – os **Colégios Rik & Rok**.

A sua missão consiste em “melhorar a qualidade de vida dos/as Colaboradores/as do **Grupo Auchan** em Portugal, das suas famílias e da Comunidade, contribuindo para a construção de uma Sociedade mais justa, inclusiva e sustentável”.

Situação (ões) a que pretende dar resposta

Os diversos apoios concedidos pela **Fundação Pão de Açúcar-Auchan** têm como principal objetivo aumentar a qualidade de vida dos/as trabalhadores/as da **Auchan**, apoiando-os/as e às suas famílias em momentos críticos das suas vidas.

¹ A ficha de identificação da prática completa pode ser consultada em anexo (ver anexo 1)

Nos últimos anos, dado o agravamento da crise económica e social, tem-se assistido ao aumento do conjunto de problemas sociais por parte dos/as trabalhadores/as, resultando, por conseguinte, na maior necessidade de acompanhar e de disponibilizar apoios. Alguns dos problemas identificados:

- O decréscimo do rendimento disponível das famílias também associado ao aumento de famílias monoparentais, com a geração de carências básicas: alimentação, cuidados médicos (sobretudo psicologia), medicamentos, apoio escolar aos/às filhos/as, etc.
- O crescimento súbito do endividamento das famílias, quer pelo sistemático e progressivo recurso a vários cartões de crédito para consumo, quer mesmo pela contração de novos empréstimos;
- A substituição dos locais de ensino dos/as filhos/as por soluções familiares alternativas;
- A iminente, por vezes mesmo efetiva, perda da habitação por falta de liquidação das prestações dos respetivos empréstimos;

Importa realçar que os apoios são dados após avaliação e acompanhamento de técnicos de psicologia e de ação social da Fundação, são pontuais, limitados no tempo e nunca se substituem aos apoios prestados pelos organismos públicos existentes; a intenção é “não dar o peixe, mas ensinar a pescar”.

Os fundos financeiros para este apoio social provêm de um donativo anual da **Auchan**, correspondente a uma percentagem da massa salarial líquida anual.

Solução (ões) encontrada (s)

Tendo em conta o conjunto de problemas sociais diagnosticados, a **Fundação Pão de Açúcar/Auchan** tem vindo a diversificar e a aumentar os apoios disponibilizados. Deste modo, tem-se centrado no/a:

Apoio Social – Para além dos apoios que já eram concedidos em anos anteriores, como o apoio em situações de desemprego dos/as cônjuges, processos de divórcio, violência doméstica, problemas de saúde, situações de sobre-endividamento e apoio a colaboradores/as reformados/as.

Promoção da saúde – Na área da saúde destaca-se o apoio aos/às colaboradores/as em áreas insuficientemente cobertas pelos seguros de saúde, como tratamentos e a aquisição de equipamentos nomeadamente cadeiras de rodas, apenas exigindo uma pequena participação por parte do/a utente. De evidenciar igualmente o apoio a casos de apoio psicológico.

Promoção da Educação e Lazer – Na área da educação além do apoio prestado aos/às filhos/as de colaboradores/as para frequência de jardins-de-infância e creches, a Fundação atribui também bolsas de apoio escolar a alunos/as universitários/as e prémios de mérito. Proporciona também atividades de lazer e de convívio aos/às filhos/as dos/as colaboradores/as, através dos campos de férias.

Todo o trabalho desenvolvido salvaguarda a confidencialidade do apoio prestado, isenção e independência relativamente ao trabalho desenvolvido dentro do **Grupo Auchan**.

Em 2010, a Fundação marcou um ponto de viragem, permitindo o apoio ao exterior, através da criação de equipamentos educativos para colaboradores/as e comunidade.

DESCRIÇÃO DA PRÁTICA:

Desde quando existe

O primeiro equipamento educativo foi inaugurado em Setembro de 2010, no *Dolce Vita Tejo*, junto ao Jumbo da Amadora.

Em que consiste

Disponibilização de um serviço de acolhimento de crianças que permita obviar as dificuldades de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar causadas pelos horários de funcionamento geralmente praticados pelo setor. Este equipamento encontra-se igualmente aberto às crianças da comunidade local.

De carácter pontual ou permanente

Carácter permanente.

A quem se destina

A filhos/as de trabalhadores/as e crianças da comunidade envolvente.

CONTRATAÇÃO DE MULHERES PARA PROFISSÕES TRADICIONALMENTE MASCULINAS²

ÂMBITO:

Igualdade de Género

OBJETIVO DA PRÁTICA:

Promover a presença de um maior número de mulheres em profissões tradicionalmente masculinas, nomeadamente na secção de talho, contribuindo para uma dessegregação profissional em função do sexo.

Como surgiu a ideia da prática

Nos últimos anos a **Auchan** tem assumido um papel ativo na promoção da Igualdade de Género, tanto a nível interno, através da criação de medidas e benefícios que valorizam de igual modo homens e mulheres, como a nível externo, através da participação em projetos e outras iniciativas, desenvolvidas por entidades independentes, que permitem partilhar e apreender boas práticas nestas áreas.

As características do setor de atividade e a importância atribuída aos recursos humanos constituem fatores que têm influenciado os objetivos de muitas das medidas implementadas pela **Auchan**. Todas as políticas de recursos humanos assentam em conceitos de não discriminação. O princípio da igualdade de género reflete o comprometimento em garantir condições de igualdade a todos/as os/as trabalhadores/as no recrutamento, nas políticas retributivas, no acesso à formação, na promoção interna e na condição de reforma. Esta posição é assumida ao nível do Código de Ética Comercial e no Código de Conduta Interno, o que garante o envolvimento de todos os fornecedores e de todos/as os/as trabalhadores/as (do Presidente da Companhia ao trabalhador base).

² A ficha de identificação da prática completa pode ser consultada em anexo (ver anexo 1)

Para além disso, o facto do **Grupo Auchan**, em Portugal, desde 2006, ser a única empresa do setor da distribuição a nível nacional a obter a certificação em Responsabilidade Social (Norma SA 8000), o que evidencia os princípios e os valores que são privilegiados pela cultura da organização, permitindo acompanhar a implementação das práticas em todas as lojas, quer seja através de auditorias internas (realizadas por profissionais da empresa) quer seja por auditores/as externos/as pertencentes à empresa que acredita a certificação.

A criação desta medida foi motivada pela preocupação da **Auchan** em contratar mulheres para funções tradicionalmente masculinas (nomeadamente, talho, segurança, portarias de receção de mercadorias) e homens para funções tradicionalmente femininas (caixas, peixaria, telefonistas).

Por outro lado, pretendia reter chefias, investindo na formação de pessoas que estavam em áreas com salários mais baixos. Deve-se ainda referir que algumas funções ligadas ao sexo masculino tinham níveis salariais mais elevados. Com a criação de políticas de promoção interna (48% das chefias provêm da base) identificaram-se trabalhadoras que apesar da sua antiguidade e conhecimento do negócio não tinham competências para evoluir na carreira.

Foi assim que há 19 anos se começou a redirecionar os/as trabalhadores/as com mais ligação à empresa, formando-os/as em áreas mais especializadas, com salários 25 a 30% mais elevados e assim se fez a primeira experiência na secção do talho e, posteriormente, se expandiu a outras secções na área dos produtos frescos, portaria e segurança.

Situação (ões) a que pretende dar resposta

Promover a presença de um maior número de mulheres e de homens em funções onde se encontram sub-representados/as, reter e investir na formação de trabalhadores/as com potencial.

Solução (ões) encontrada (s)

Incentivar a candidatura (e o acesso) de mulheres e de homens a funções tradicionalmente masculinas e femininas e delinear planos de formação no posto de trabalho.

DESCRIÇÃO DA PRÁTICA:

Desde quando existe

A Secção Escola do Talho foi implementada na secção talho em 2007.

Em que consiste

A contratação de mulheres para profissões tradicionalmente masculinas teve início na secção talho que é uma das secções mais masculinizadas, mais bem remuneradas e com possibilidades de evolução de carreira, na área operacional dos super e hipermercados, com o objetivo de promover a presença de um maior número de mulheres nesta secção.

A **Auchan** promove a candidatura de mulheres e incentiva o seu acesso a funções na secção de talho, assegurando formação no posto de trabalho por um período até 2 anos. As mulheres contratadas para cargos de chefia dessa secção são formadas por um período de 4 meses na Secção-Escola da Empresa.

As lojas que têm Secções Escola são selecionadas por se distinguirem em determinadas secções de Lojas segundo determinados critérios de excelência, recebendo e formando trabalhadores/as para serem futuros/as chefes e subchefes de secção. Reconhecida no mercado de trabalho, a Secção Escola contribui igualmente para a aumentar o nível de qualificações e empregabilidade dos/as trabalhadores/as.

De carácter pontual ou permanente

Tem tido um carácter contínuo desde a sua implementação, tendo-se expandindo a outras secções, nomeadamente na área dos produtos frescos.

A quem se destina

Todas as trabalhadoras e potenciais candidatas a trabalhar na **Auchan Portugal**.

AVALIAÇÃO

AVALIAÇÃO DE EXPETATIVAS

O **Guião de Visitas a Entidades Empregadoras com Boas Práticas em Igualdade de Género** prevê o preenchimento, por parte das entidades visitantes, de uma ficha de expetativas (ver anexo 2), que visa identificar, não só as suas necessidades e/ou dificuldades sentidas em matéria de igualdade de género e aquela em relação à qual atribuem um carácter prioritário, mas também as expetativas face à visita. Esta etapa foi cumprida na visita teste.

A análise dos resultados teve em consideração as respostas de todas as entidades que preencheram a ficha (**CH Business Consulting, IBM e keypeople – Consultoria e Formação**) e apresenta um olhar transversal, referindo aquelas que foram as respostas mais importantes e consensuais, não refletindo necessariamente a opinião de todas as entidades em cada uma das questões.

Assim, com base nos resultados obtidos, foi possível constatar que as principais necessidades e/ou dificuldades identificadas pelas entidades visitantes remetem para a necessidade de reduzir a diferença salarial entre mulheres e homens, para a necessidade de aumentar o número de mulheres e homens nas profissões em que estejam sub-representados/as e para a indispensabilidade de aumentar o número de mulheres em cargos de direção. Destas necessidades e/ou dificuldades foram referidas como prioritárias pelas entidades as duas últimas.

Para concluir, colocando o enfoque nas expetativas face à visita, as entidades referiram que a visita seria, fundamentalmente, uma oportunidade para esclarecer dúvidas; uma forma de conhecer outras realidades empresariais com boas práticas em matéria de igualdade de género; e um espaço de troca de experiências.

AVALIAÇÃO DA VISITA

À semelhança do que acontece com a avaliação das expectativas, O **Guião de Visitas a Entidades Empregadoras com Boas Práticas em Igualdade de Género** prevê o preenchimento, por parte das entidades participantes na visita – visitada e visitantes – de uma ficha de avaliação da visita (ver anexos 3 e 4).

Na visita teste, a que este relatório diz respeito, responderam a esta ficha a **Auchan**, enquanto entidade visitada, e a **IBM**, a **CH Business Consulting**, SA, a **Dianova** e o **Montepio Geral**, enquanto entidades visitantes. A análise das fichas mencionadas permitiu chegar a algumas conclusões, que serão apresentadas nos pontos seguintes.

AVALIAÇÃO DA VISITA – ENTIDADE VISITADA

A ficha de avaliação da visita para a entidade visitada procurava perceber em que medida a sessão tinha correspondido às suas expectativas, tendo a **Auchan** referido que correspondeu totalmente.

Visava também, com base nas dinâmicas e nos debates produzidos ao longo da visita, perceber se a entidade visitada ponderava introduzir alguma alteração à (s) prática (s) apresentada (s). A **Auchan**, tendo em conta os contributos e as sugestões que a visita proporcionou, referiu vir a ponderar a hipótese de a prática que diz respeito ao **Colégio Rik & Rok** sofrer alguns ajustamentos, nomeadamente a possibilidade futura do funcionamento de um formato de ATL aos fins-de-semana.

No que diz respeito ao interesse em participar novamente numa visita de demonstração de boa (s) prática (s), a **Auchan** testemunhou o seu interesse em receber mais empresas e em aprofundar as boas práticas.

Para além da avaliação da visita, no que diz respeito aos seus resultados, a ficha de avaliação pretendia igualmente apurar a opinião face à sua metodologia. A **Auchan** referiu a necessidade de introduzir o debate logo após a apresentação da prática, não o relegando para o final da sessão; a necessidade de alteração, na sequência do programa da visita, da apresentação dos/as participantes, sendo esta efectuada logo no início da visita, ao contrário daquilo que aconteceu, de modo aumentar o tempo para apresentação da (s) boa (s) prática (s); e a importância da pontualidade no início da visita, bem como dos/as participantes, garantindo, deste modo, o tempo necessário

para cumprir todas as etapas. Referiu, também, a necessidade de distribuir atempadamente, pelas entidades visitantes, a ficha de identificação da(s) prática(s) (apresentada de forma sucinta na visita) para que os/as participantes possam aquando da visita ter já algumas questões.

AVALIAÇÃO DA VISITA – ENTIDADES VISITANTES

NÍVEL DE SATISFAÇÃO FACE ÀS EXPETATIVAS

Centrando a atenção naquelas que foram as opiniões das entidades visitantes, uma análise transversal das mesmas permitiu verificar que para praticamente todas elas a visita correspondeu totalmente às expetativas, tendo apenas uma referido que correspondeu em grande parte.

DECISÃO DE INCORPORAÇÃO DA BOAS PRÁTICAS

No que respeita às práticas apresentadas, e dado o facto de se tratar de uma visita teste, não existindo o requisito de as entidades visitantes procurarem conhecer práticas que possam ter interesse em implementar, todas as entidades visitantes consideraram não serem necessidades sentidas, ou até mesmo não ser viável a sua adoção, uma vez que não se adequam às suas realidades, embora uma delas tenha mencionado que com algumas alterações possam vir a responder a dificuldades identificadas.

INCORPORAÇÃO DAS VANTAGENS ASSOCIADAS À IMPLEMENTAÇÃO DE PRÁTICAS DE IGUALDADE DE GÉNERO

Não obstante o facto de as práticas apresentadas não serem diretamente aplicáveis às entidades visitantes presentes, para todas elas foi consensual a opinião de que a visita contribuiu para uma mais clara identificação das vantagens de implementação de práticas no âmbito da igualdade de género e da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

MAIS-VALIAS DA PARTICIPAÇÃO NA SESSÃO

Em relação à visita, todas as entidades visitantes envolvidas consideraram como mais-valias a aprendizagem e conhecimento de boas práticas, mencionando igualmente o

facto de gostarem de voltar a participar numa visita de demonstração de boa(s) prática(s): duas delas novamente na condição de visitantes e as restantes tanto na condição de visitantes como de visitadas.

Como sugestões e /ou comentários, uma das entidades visitantes referiu que poderia ter sido excluída uma das etapas da visita, nomeadamente a visita à loja, por considerar que não trouxe nenhuma mais-valia. Outra das entidades mencionou a necessidade de aumentar o tempo de debate de modo a que seja possível a partilha de opiniões e ideias.

Tal como mencionado na introdução deste relatório, para além da análise da visita em termos de práticas, este relatório pretendeu também testar a metodologia. Assim foram feitas pelas entidades a seguintes recomendações.

AVALIAÇÃO GLOBAL DA METODOLOGIA – COMENTÁRIOS E SUGESTÕES

Na sequência da realização da visita, a troca de ideias e opiniões, entre as entidades participantes, permitiu chegar a algumas recomendações de alterações à metodologia. Assim, para além daquelas que já foram evidenciadas neste relatório, sugeridas pela Auchan, foram consensuais as seguintes:

- No limite, devem, em cada visita, ser apresentadas duas práticas, de modo a ser possível cumprir todas as etapas dentro do tempo total previsto para visita;
- O debate deve ocorrer logo após a apresentação da prática, permitindo assim um diálogo e troca de informação mais enriquecedor entre os/as participantes;
- Os tempos da visita devem ser adequados às especificidades da empresa visitada (tipo de atividade, dimensão, imperativos de segurança, etc.);
- No decorrer da visita, aquando da ocorrência de qualquer tipo de atraso, face ao que estava previsto, deve a entidade promotora adequar os tempos a essa nova realidade;

ANEXOS





ANEXO 1

FICHAS DE IDENTIFICAÇÃO DAS PRÁTICAS



FICHA DE IDENTIFICAÇÃO DA PRÁTICA E DE ORIENTAÇÃO PARA A EMPRESA/ORGANIZAÇÃO VISITADA:

– IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA/ORGANIZAÇÃO

- **Nome da empresa/organização:** Grupo Auchan.
- **Cargos dirigentes:** Jorge Filipe (Diretor de Recursos Humanos e Gestor de Topo da Responsabilidade Social).
- **Ramo de Atividade:** Comércio a retalho.
- **Data da fundação:** 1970.
- **Natureza jurídica:** Sociedade anónima.
- **Dimensão da empresa:** Grande empresa (multinacional).
- **Localização:** Travessa Teixeira Júnior, 1 – 1300-553 Lisboa.
- **Número de trabalhadores/as, por sexo, categoria/função:**

Em 2011, a estrutura de recursos humanos da Auchan em Portugal contemplava 8702 pessoas. Alguns dados de caracterização da Auchan em Portugal em 2011:

- 65% de Mulheres
- 35% de Homens
- 19% de Colaboradores/as em part-time
- 20% de Mulheres Diretoras
- 44% de Mulheres 'Quadro' (de chefe de secção a diretoras)
- 8% de Mulheres no Comité de Direção.
- 89 Colaboradores com Deficiência (56 Mulheres)
- 48% das Chefias provêm de Promoção Interna (41,8% Mulheres).



- **Pessoa responsável pela iniciativa:** Jorge Filipe (Diretor de Recursos Humanos e Gestor de Topo da Responsabilidade Social)

– **A BOA PRÁTICA**

- **ÂMBITO DA PRÁTICA:**
 - Igualdade de género
 - Conciliação da vida familiar e do trabalho
 - Proteção da parentalidade

- **NOME DA PRÁTICA:**

EQUIPAMENTOS EDUCATIVOS: O COLÉGIO RIK & ROK

- **OBJETIVO DA PRÁTICA:**

↳ **Como surgiu a ideia da prática**

A Fundação Pão de Açúcar-Auchan, criada em 1993 por 115 Quadros Superiores do Grupo, é uma Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS).

Centrada nas pessoas e orientada pelo espírito solidário, a Fundação visa melhorar a qualidade de vida daqueles/as que lhes estão mais próximos/as, ou seja, colegas de trabalho e seus agregados familiares, disponibilizando sempre que possível algumas das suas estruturas às comunidades envolventes.

A atuação da Fundação Pão de Açúcar Auchan está, sobretudo, focada no apoio social a trabalhadores/as e ex-trabalhadores/as e no desenvolvimento e gestão de equipamentos educativos – os Colégios Rik & Rok.

A sua missão consiste em “*melhorar a qualidade de vida dos Colaboradores do Grupo Auchan Portugal, das suas famílias e da Comunidade, contribuindo para a construção de uma Sociedade mais justa, inclusiva e sustentável*”.

↳ **Situação(ões) a que pretende dar resposta**



Os diversos apoios concedidos pela Fundação Pão de Açúcar-Auchan têm como principal objetivo aumentar a qualidade de vida dos trabalhadores/as da Auchan, apoiando-os e às suas famílias em momentos críticos das suas vidas.

Nos últimos anos, dado o agravamento da crise económica e social, tem-se assistido ao aumento do conjunto de problemas sociais por parte dos/as trabalhadores/as, resultando, por conseguinte, na maior necessidade de acompanhar e de disponibilizar apoios. Alguns dos problemas identificados:

- O decréscimo do rendimento disponível das famílias também associado ao aumento de famílias monoparentais, com a geração de carências básicas: alimentação, cuidados médicos (sobretudo psicologia), medicamentos, apoio escolar aos filhos, etc;
- O crescimento súbito do endividamento das famílias, quer pelo sistemático e progressivo recurso a vários cartões de crédito para consumo, quer mesmo pela contração de novos empréstimos;
- A substituição dos locais de ensino dos filhos por soluções familiares alternativas;
- A iminente, por vezes mesmo efetiva, perda da habitação por falta de liquidação das prestações dos respetivos empréstimos;

Importa realçar que os apoios são dados após avaliação e acompanhamento de técnicos de psicologia e de ação social da Fundação, são pontuais, limitados no tempo e nunca se substituem aos apoios prestados pelos organismos públicos existentes; a intenção é “não dar o peixe, mas de ensinar a pescar”.

Os fundos financeiros para este apoio social provêm de um donativo anual da Auchan, correspondente a uma % da massa salarial líquida anual.

☞ **Solução(ões) encontrada(s)**

Tem em conta o conjunto de problemas sociais diagnosticados, a Fundação Pão de Açúcar Auchan tem vindo a diversificar e a aumentar os apoios disponibilizados. Deste modo, tem-se centrado na/o:

Apoio Social – Para além dos apoios que já eram concedidos em anos anteriores, como o apoio em situações de desemprego dos cônjuges, processos de divórcio,



violência doméstica, problemas de saúde, situações de sobre-endividamento e apoio a colaboradores reformados.

Promoção da saúde – Na área da saúde apoiámos os colaboradores em áreas insuficientemente cobertas pelos seguros de saúde, como tratamentos e a aquisição de equipamentos nomeadamente cadeiras de rodas, apenas exigindo uma pequena participação por parte do utente. Também fazem o apoio a casos de apoio psicológico.

Promoção da Educação e Lazer – Na área da educação além do apoio prestado aos filhos de colaboradores para frequência de jardins-de-infância e creches, atribuíram também bolsas de apoio escolar a alunos universitários e prémios de mérito. Proporcionam também atividades de lazer e de convívio aos filhos dos colaboradores, através dos campos de férias.

Todo o trabalho desenvolvido salvaguarda a confidencialidade do apoio prestado, isenção e independência relativamente ao trabalho desenvolvido dentro do Grupo Auchan.

Em 2010, a Fundação marcou um ponto de viragem, permitindo o apoio ao exterior, através da criação de equipamentos educativos para colaboradores e comunidade.

o DESCRIÇÃO DA PRÁTICA:

☞ **Desde quando existe**

O primeiro equipamento educativo foi inaugurado em Setembro de 2010, no Dolce Vita Tejo, junto ao Jumbo da Amadora.

☞ **Em que consiste**

Disponibilizar um serviço de acolhimento de crianças que permita obviar as dificuldades de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar causadas pelos horários de funcionamento geralmente praticados pelo setor. Este equipamento encontra-se igualmente aberto às crianças da comunidade local.

☞ **De carácter pontual ou permanente**



Caracter permanente.

☞ **A quem se destina**

A filhos/as de trabalhadores/as e crianças da comunidade envolvente.

○ **CONSTRUÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DA PRÁTICA:**

☞ **Que dificuldades e obstáculos foram encontrados durante a construção da prática?**

Uma legislação muito exigente e recente, muita burocracia, agravada pela complexidade de entidades dos quais dependem as licenças de funcionamento/utilização.

☞ **Que dificuldades e obstáculos foram encontrados durante a sua implementação?**

O curto prazo de tempo para apresentar a candidatura ao Programa “Pares”, a limitação do programa (região de Lisboa) e a burocracia dos gabinetes da Câmara.

☞ **Que formas foram encontradas para superar as dificuldades e obstáculos encontrados?**

Pedido de apoio ao Presidente da Câmara e outras entidades envolvidas (Segurança Social e DREL); infelizmente as dificuldades não foram superadas nos prazos ideais para abertura do ano letivo, pelo que ficou adiado para o ano letivo seguinte, com resultados altamente danosos para os pais das crianças e para a própria Fundação (metade da equipa já estava recrutada)

○ **RECURSOS MOBILIZADOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA PRÁTICA:**

☞ **Humanos**

Para além da equipa permanente da Fundação, esta conta com trabalho voluntário de um conjunto de trabalhadores/as, nomeadamente:



- O *Conselho Geral* que é composto por 11 elementos e tem por competência principal definir, controlar e acompanhar a implementação das políticas gerais da instituição.
- O *Conselho de Administração* que é composto por 5 elementos e tem por missão geral assegurar e exercer a administração da Fundação.
- O *Conselho Fiscal* que é constituído por 3 membros efetivos e um suplente e compete-lhe vigiar o cumprimento da Lei e dos Estatutos da Instituição e fiscalizar a sua administração e as contas.
- O *Conselho Consultivo* que é composto pelos respetivos Presidente e Vice-Presidente e um vogal por cada estabelecimento (e sede) do Grupo Auchan.
- *Delegados/as* nas várias lojas da Auchan Portugal, que são eleitos para representar os/as colegas na sua missão.

☞ **Financeiros**

Para o desenvolvimento do seu trabalho, a Fundação utiliza os seus próprios fundos/capitais próprios (valores doados pelos fundadores e outras contribuições solidárias); os espaços para a implementação dos 5 projetos aprovados foram cedidos pela Auchan Portugal, Amadora e Maia (2), MDC/Auchan, Almada (1), Camara de Oeiras (1) e IKEA, Matosinhos (1)

☞ **Parcerias/Protocolos**

A candidatura ao PARES (Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais) foi fundamental, uma vez que suporta até 70% das despesas de funcionamento da valência das duas creches.

☞ **Outros**

As angariações externas de fundos como por exemplo, as “noites de fados” e as campanhas de 0,5% da consignação do IRS a favor das IPSS constituem outras das iniciativas complementares à implementação da prática.

○ **BENEFÍCIOS DA PRÁTICA:**

☞ **Para a empresa**



- Qual o valor acrescentado da prática para a empresa?

Para a Auchan Portugal os benefícios refletem-se na satisfação e bem-estar de trabalhadores/a, na sua fidelização e na capacidade de atrair mais recursos humanos para trabalharem na empresa. Para além disso, permitiu criar 33 novos postos de trabalho.

- A prática teve o impacto esperado?

O primeiro colégio Rik & Rok teve o impacto inicialmente previsto, tendo-se por isso investido na construção do segundo, junto ao Jumbo de Alfragide (cuja abertura ocorrerá em Setembro de 2012).

Devemos evoluir na % do número de filhos dos Colaboradores Auchan versus Total de crianças do Colégio.

- Qual a importância que pensa que é atribuída pelos/as beneficiários/as à prática e quais as vantagens que lhe reconhecem?

O colégio Rik & Rok tem capacidade para 141 crianças (66 em valência creche e 76 em jardim de infância), funcionando em horário alargado, todos os dias do ano (encerra 3 dias), das 7 às 24 horas, permitindo aos/às funcionários/as que trabalham em turnos deixar as suas crianças.

As mensalidades estão directamente associadas ao rendimento da família, pelo que podem variar entre 50€ e 350€.

↳ **Para os/as beneficiários/as**

- Vantagens que reconhece à prática

Ter um Colégio ao lado do seu emprego, com horários alargados, permitindo com facilidade conciliar com a rotatividade dos horários dos pais.

- Benefícios para o desempenho profissional e familiar/pessoal

Ainda é cedo para avaliar porque vamos entrar no 2º ano de funcionamento do 1º Colégio, mas podemos afirmar desde já que:

Aumento do bem-estar físico – menos stress, pela proximidade e pela amplitude de horário de funcionamento (apesar de haver uma limitação máxima de permanência diária por criança – 11 horas); aumenta os níveis de envolvimento para com a empresa, estabilidade no emprego

○ TRANSFERIBILIDADE E SUSTENTABILIDADE



- Que monitorização é feita da sua utilização?

Inquérito de Satisfação aos pais das crianças e aos Colaboradores do Colégio;
Número de crianças filhos de Colaboradores da Auchan versus restantes crianças;
Número de crianças que se mantém no ano letivo seguinte.

- Em que medida a prática depende de uma pessoa ou equipa específicas? Qual ou quais área(s) em que se insere?

A Fundação Pão de Açúcar Auchan conta com uma equipa de 44 trabalhadores/as (à data de 1 de Agosto de 2012), sendo que destes/as 37 pertencem ao colégio Rik & Rok do Dolce Vita Tejo.

- Em que medida a manutenção da prática depende da disponibilidade de recursos humanos, financeiros ou outros?

Para o seu crescimento e sustentabilidade, a Fundação depende dos vários recursos já identificados.

O funcionamento de cada equipamento educativo deverá permitir chegar a uma gestão financeiramente equilibrada a partir do 3º ano.

- Em que medida a prática pode ser adotada dentro da empresa: por outra filial, departamento, etc.?

A Fundação Pão de Açúcar Auchan e todas as suas valências, nomeadamente, os equipamentos educativos tem abrangência nacional, abrangendo todos/as os/as trabalhadores/as da empresa, independentemente do vínculo contratual.

- Em que medida a prática pode ser transferida e apropriada por outras empresas?

A criação de uma IPSS, bem como de todas as suas valências (apoio social e colégios), pode ser apropriada por empresas que valorizem os seus recursos humanos e que promovem o espírito de entreajuda e de solidariedade entre os/as trabalhadores/as.

Importa referir a existência de protocolos com outras empresas – Leroy Merlin e AKI, que garantem reservas de lugar para os filhos dos seus Colaboradores

- Quais são os eventuais parceiros ou entidades externas envolvidas na construção e/ou implementação da prática?

O grande parceiro da Fundação é o Grupo Auchan Portugal, não só pelo donativo (suporta uma parte dos custos de construção), bem como através da disponibilização



de espaço físico e recursos humanos voluntários (órgãos sociais, delegados/as e participação de outros trabalhadores/as nas várias iniciativas). Para a construção e implementação dos equipamentos educativos, também tem sido fundamental a relação com o Ministério da Educação e Segurança Social, que através do PARES tem concretizado o objetivo de ampliação da rede de equipamentos sociais do país.

FICHA DE IDENTIFICAÇÃO DA PRÁTICA E DE ORIENTAÇÃO PARA A EMPRESA/ORGANIZAÇÃO VISITADA:

– IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA/ORGANIZAÇÃO

- **Nome da empresa/organização:** Grupo Auchan.
- **Cargos dirigentes:** Jorge Filipe (Diretor de Recursos Humanos e Gestor de Topo da Responsabilidade Social).
- **Ramo de Atividade:** Comércio a retalho.
- **Data da fundação:** 1970.
- **Natureza jurídica:** Sociedade anónima.
- **Dimensão da empresa:** Grande empresa (multinacional).
- **Localização:** Travessa Teixeira Júnior, 1 – 1300-553 Lisboa.
- **Número de trabalhadores/as, por sexo, categoria/função**

Em 2011, a estrutura de recursos humanos da Auchan em Portugal contemplava 8702 pessoas. Alguns dados de caracterização da Auchan em Portugal em 2011:

- 92% Colaboradores Efectivos
- 65% de Mulheres
- 35% de Homens
- 19% de Colaboradores/as em part-time
- 20% de Mulheres Diretoras
- 44% de Mulheres 'Quadro' (de chefe de secção a diretoras)
- 8% de Mulheres no Comité de Direção País
- 89 Colaboradores com Deficiência (56 Mulheres)



- 48% das Chefias provêm de Promoção Interna (41,8% Mulheres).
- **Pessoa responsável pela iniciativa:** Jorge Filipe (Diretor de Recursos Humanos e Gestor de Topo da Responsabilidade Social)

– A BOA PRÁTICA

- **ÂMBITO DA PRÁTICA:**
 - Igualdade de género
 - Conciliação da vida familiar e do trabalho
 - Proteção da parentalidade
- **NOME DA PRÁTICA:**

CONTRATAÇÃO DE MULHERES PARA PROFISSÕES TRADICIONALMENTE MASCULINAS

- **OBJETIVO DA PRÁTICA:**

Promover a presença de um maior número de mulheres em profissões tradicionalmente masculinas, nomeadamente na secção de talho, contribuindo para uma dessegregação profissional em função do sexo.

Como surgiu a ideia da prática

Nos últimos anos a Auchan tem assumido um papel activo na promoção da Igualdade de Género tanto a nível interno, através da criação de medidas e benefícios que valorizam de igual modo homens e mulheres, como a nível externo, através da participação em projetos e outras iniciativas, desenvolvidas por entidades independentes, que nos permitem partilhar e apreender boas práticas nestas áreas.

As características do setor de actividade e a importância atribuída aos recursos humanos constituem factores que têm influenciado os objectivos de muitas das medidas implementadas pela Auchan Portugal. Todas as políticas de recursos humanos assentam em conceitos de não discriminação. O princípio da igualdade de género reflecte o comprometimento em garantir condições de igualdade a todos/as os/as trabalhadores/as no recrutamento, nas políticas retributivas, no acesso à



formação, na promoção interna e na condição de reforma. Esta posição é assumida ao nível do Código de Ética Comercial e no Código de Conduta Interno, o que garante o envolvimento de todos os fornecedores e de todos/as os/as trabalhadores/as (do Presidente da Companhia ao trabalhador base).

Para além disso, o facto do Grupo Auchan, em Portugal, desde 2006, ser a única empresa do setor da distribuição a nível nacional a obter a certificação em Responsabilidade Social (Norma SA 8000), o que evidencia os princípios e os valores que são privilegiados pela cultura da organização, permitindo acompanhar a implementação das práticas em todas as lojas, quer seja através de auditorias internas (realizadas por profissionais da empresa) quer seja por auditores externos pertencentes à empresa que acredita a nossa certificação.

A criação desta medida foi motivada pela preocupação da Auchan em contratar mulheres para funções tradicionalmente masculinas (nomeadamente, talho, segurança, portarias de receção de mercadorias) e homens para funções tradicionalmente femininas (caixas, peixaria, telefonistas).

Por outro lado, pretendia-se reter chefias, investindo na formação de pessoas que estavam em áreas com salários mais baixos. Deve-se ainda referir que algumas funções ligadas ao sexo masculino tinham níveis salariais mais elevados. Com a criação de políticas de promoção interna (48% das chefias provêm da base) identificaram-se trabalhadoras que apesar da sua antiguidade e conhecimento do negócio não tinham competências para evoluir na carreira.

Foi assim que há 19 anos se começou a redirecionar os/as trabalhadores/as com mais ligação à empresa, formando-os/as em áreas mais especializadas, com salários 25 a 30% mais elevados e assim se fez a primeira experiência na secção do talho e, posteriormente, se expandiu a outras secções na área dos produtos frescos, portaria e segurança.

↳ Situação(ões) a que pretende dar resposta

Promover a presença de um maior número de mulheres e de homens em funções onde se encontram sub-representados, reter e investir na formação de trabalhadores/as com potencial.



Solução(ões) encontrada(s)

Incentivar a candidatura (e o acesso) de mulheres e de homens a funções tradicionalmente masculinas e femininas e delinear planos de formação no posto de trabalho.

- DESCRIÇÃO DA PRÁTICA:

Desde quando existe

A Secção Escola do Talho foi implementada na secção talho em 2007.

Em que consiste

A contratação de mulheres para profissões tradicionalmente masculinas teve início na secção talho que é uma das secções mais masculinizadas, melhor remuneradas e com possibilidades de evolução de carreira, na área operacional dos super e hipermercados, com o objetivo de promover a presença de um maior número de mulheres nesta secção.

A Auchan promove a candidatura de mulheres e incentiva o seu acesso a funções na secção de talho, assegurando formação no posto de trabalho por um período até 2 anos. As mulheres contratadas para cargos de chefia dessa secção são formadas por um período de 4 meses na Secção-Escola da Empresa.

A secção escola da empresa é destinado aos/às trabalhadores/as operacionais, constitui um plano de especialização de funções para aumentar o saber e as competências dos trabalhadores de determinada secção.

As lojas que têm Secções Escola são selecionadas por se distinguirem em determinadas secções de Lojas segundo determinados critérios de excelência, recebendo e formando trabalhadores para serem futuros chefes e subchefes de secção. Reconhecida no mercado de trabalho, a Secção Escola contribui igualmente para a aumentar o nível de qualificações e empregabilidade dos trabalhadores.

De carácter pontual ou permanente



Tem tido um carácter contínuo desde a sua implementação, tendo-se expandindo a outras secções, nomeadamente na área dos produtos frescos.

👉 **A quem se destina**

Todas as trabalhadoras e potenciais candidatas a trabalhar na Auchan Portugal.

○ **CONSTRUÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DA PRÁTICA:**

👉 **Que dificuldades e obstáculos foram encontrados durante a construção da prática?**

Em 2007, a Direcção de Recursos Humanos e a Central de Compras de Talho na figura do gestor de produto e coordenador operacional de talho foram responsáveis por iniciar o processo de implementação da medida de dessegregação profissional em função do sexo na secção talho da empresa.

A primeira iniciativa decorreu como experiência piloto e começou por identificar trabalhadoras de outras áreas operacionais, mais feminizadas, com potencial para trabalharem em áreas especializadas e com possibilidade de evolução na carreira.

Estas mulheres receberam formação específica na área do talho sendo depois integradas nesta secção operacional.

O impacto positivo desta experiência conduziu a uma sistematização da prática. Assim, definiram-se regras claras de recrutamento para as funções na secção talho (com conhecimento técnico na área), pois esta é avaliada com base nos mesmos critérios anuais que medem a performance das diferentes secções (critérios económicos; análise de procedimentos; resultados de auditorias; dados que indicam a estabilidade das equipas; critérios que medem nível de serviço; características profissionais e pessoais da chefia da secção).



☞ Que dificuldades e obstáculos foram encontrados durante a sua implementação?

Para a implementação regular da prática sentiu-se necessidade de criar, após um período de diagnóstico de necessidades e partilha com outros países, uma Secção Escola do Talho. Esta secção escola foi criada em 2007, na cidade da Maia (no norte do país); o facto de haver uma única secção escola obrigava a ausências prolongadas do ambiente familiar, a deslocações de longa duração e a elevados custos de instalação do trabalhador/a, durante o período de formação.

A existência de uma secção-escola do talho implicou a criação de conteúdos de formação adaptados por função (exemplo, chefe de secção, subchefe, oficiais de carnes, etc.), bem como de material didático e identificação de profissionais da secção talho com competências técnicas para ministrarem formação na área.

☞ Que formas foram encontradas para superar as dificuldades e obstáculos encontrados?

O facto de existir apenas uma secção escola do talho no norte do país dificultava a implementação da prática a nível nacional pelo que este ano (2012) foi criado uma segunda secção-escola de talho em Lisboa, na loja Alfragide.

Todos os anos são realizadas diferentes formações nas secções escola. O recrutamento, feito com base nas regras definidas faz-se internamente entre trabalhadoras que integram formações de aperfeiçoamento (por exemplo, oficiais de carnes, subchefes) ou novos trabalhadores por via de recrutamento externo.

Toda a informação sobre esta prática e seu processo de implementação é divulgada através dos sistemas de comunicação interna, nomeadamente, reuniões com diferentes interlocutores (diretores/as, chefias intermédias e outros/as trabalhadores/as), na *newsletter* online, no 'entrenós' (uma rede social interna que promove o envolvimento e a participação dos/as trabalhadores/as na vida da empresa) e noutros meios internos.



Para potenciar os resultados desta prática é fundamental existir um total envolvimento por parte das chefias em cada local de trabalho, dando continuidade à formação que as trabalhadoras frequentaram na secção escola.

o RECURSOS MOBILIZADOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA PRÁTICA:

O sistema interno de identificação de potencial humano e a cultura aberta que propicia a homens e mulheres demonstrarem quais as suas expectativas quanto ao seu futuro, proporciona o acesso a formação específica. Esta prática sustenta-se ainda num processo formativo diversificado (de acordo com a experiência e trajetória profissional de cada pessoa) que possibilita às mulheres aprendizes adquirirem competências para o desempenho das funções no talho.

👉 **Humanos**

A implementação da secção escola do Talho implicou o trabalho e envolvimento da Direcção de Recursos Humanos e da Central de Compras de talho (nomeadamente gestor de produto e coordenador operacional de talho).

👉 **Financeiros**

Esta medida foi integrada no budget de formação anual.

👉 **Parcerias/Protocolos**

Não careceu de parcerias e/ou protocolos.

👉 **Outros**

Não aplicável.

o BENEFÍCIOS DA PRÁTICA:

Para a empresa, a existência de equipas mistas no talho possibilita a realização de um trabalho mais eficiente. Amplia, além disso, o leque dos recursos humanos entre os quais se pode fazer recrutamento. Por outro lado, ao poderem ingressar no talho, as mulheres veem, assim, alargadas as suas oportunidades de trabalho ou de progressão na carreira. Possibilita, ainda, que as pessoas desempenhem funções com as quais se



identificam mais e nas quais encontram mais vantagens, o que contribui para a sua maior motivação.

☞ **Para a empresa**

- Qual ao valor acrescentado da prática para a empresa?

A realização de auditorias internas de responsabilidade social a todas as lojas, bem como de duas auditorias externas semestrais anuais permite-nos acompanhar os resultados das implementações das nossas medidas.

A avaliação técnica dos trabalhadores da secção talho comparativamente há 5 anos permite afirmar que houve um aumento das competências na secção talho, nomeadamente das trabalhadoras (ao nível das chefias, oficiais de carnes e aprendizes) através de formação.

Por outro lado, a medida tem contribuído para a dessegregação profissional em função do sexo da estrutura de emprego da empresa na medida em que se verifica um crescente número de mulheres a trabalharem nos talhos da Auchan.

Também em termos de produtividade e qualidade do trabalho a boa prática aqui descrita tem tido impactos positivos. Por exemplo, numa comparação feita nos primeiros seis meses após abertura do talho de duas lojas, entre aos resultados de: valor da quebra, venda da secção, clientes e rotação de stock, verificaram-se melhores resultados no talho onde o recrutamento da chefia foi direcionado à função e a formação foi de acordo com o percurso formativo da secção-escola, comparativamente com os resultados do outro talho onde a chefia vinha de uma área distinta e não teve formação estruturada e específica.

- A prática teve o impacto esperado?

Os impactos desta prática ao nível dos recursos humanos têm-se refletido no aumento do número de mulheres que se têm candidatado a trabalhos qualificados e cargos de chefia nas secções talho da empresa. Tem também contribuído para de alguma forma diminuir a rotatividade dos trabalhadores na medida em que tem permitido redirecionar trabalhadoras para áreas operacionais onde antes não tinham acesso e que são melhor remuneradas.



A medida de dessegregação profissional em função do sexo tem também permitido reduzir custos, nomeadamente custos com formação, na medida em que tem contribuído para a diminuição da rotatividade dos trabalhadores e para a estabilização das equipas de trabalho.

A medida tem igualmente contribuído para reduzir gaps salariais na medida em que tem permitido o acesso das mulheres a secções que antes lhes eram “interditas” e que são melhor remuneradas.

Todos estes impactos têm contribuído para melhorar o ambiente de trabalho.

O aprofundar da implementação de medidas de dessegregação profissional em função do sexo, em simultâneo com o desenvolvimento de outras na área da conciliação trabalho-família, de desenvolvimento profissional e de carreira, têm contribuído para melhorar a imagem da empresa. O estudo de satisfação cliente Hélios considera a Auchan Portugal uma empresa “exemplo”. Em 2007 a Auchan foi distinguida com uma menção honrosa no Prémio Igualdade é Qualidade (atribuído pela CITE) e em 2008 com o Prémio.

Esta e outras práticas implementadas pela empresa têm aumentado o compromisso da empresa, a nível da gestão de topo, para com a igualdade de género, no âmbito da política de responsabilidade social da empresa. Daí que se tenha introduzido uma função exclusiva para a gestão e monitorização da responsabilidade social na empresa.

Neste âmbito passou-se também a monitorizar de forma sistemática alguns indicadores, como por exemplo, as diferenças salariais entre homens e mulheres, percentagem de mulheres em lugares de decisão, melhoria do clima social, o absentismo e o *urno ver*.

- Qual a importância que pensa que é atribuída pelos/as beneficiários/as à prática e quais as vantagens que lhe reconhecem?

A oportunidade de promoção interna, aquisição de novas competências e aumento salarial.

☞ Para os/as beneficiários/as

- Vantagens que reconhece à prática
- Benefícios para o desempenho profissional e familiar/pessoal



o TRANSFERIBILIDADE E SUSTENTABILIDADE

O êxito de uma prática desta natureza resulta em grande medida da existência de uma cultura organizacional aberta e orientada pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens. A existência de um sistema interno de identificação de potencial humano permite ter em conta a experiência e trajetória profissional de cada pessoa, possibilitando às mulheres, virem a adquirir competências para execução de funções tradicionalmente desempenhadas por homens.

- Que monitorização é feita da sua utilização?

As lojas que têm Secções Escola são selecionadas por se distinguirem em determinadas secções de Lojas segundo determinados critérios de excelência que medem o desempenho das diferentes secções (critérios económicos; análise de procedimentos; resultados de auditorias; dados que indicam a estabilidade das equipas; critérios que medem nível de serviço; características profissionais e pessoais da chefia da secção). Para além disso, definiram-se regras claras de recrutamento (com conhecimento técnico na área) e conteúdos de formação adaptados às diversas funções (exemplo, chefe de secção, sub-chefe, oficiais de carnes, etc).

- Em que medida a prática depende de uma pessoa ou equipa específicas? Qual ou quais área(s) em que se insere?

É fundamental o envolvimento e trabalho da Direcção de Recursos e a existência de um total envolvimento por parte das chefias em cada local de trabalho, dando continuidade à formação que os colaboradores frequentaram na secção escola.

- Em que medida a manutenção da prática depende da disponibilidade de recursos humanos, financeiros ou outros?

A contratação de mulheres para profissões tradicionalmente masculinas depende de recursos humanos que realizem o diagnóstico, a conceção e a operacionalização da iniciativa. Depende, ainda, de recursos financeiros para a execução do plano de formação.

- Em que medida a prática pode ser adotada dentro da empresa: por outra filial, departamento, etc.?

Esta prática, pelas suas características, pode ser adotada por um conjunto alargado de áreas.



- Em que medida a prática pode ser transferida e apropriada por outras empresas?

O êxito de uma prática desta natureza resulta em grande medida da existência de uma cultura organizacional aberta e orientada pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens. A existência de um sistema interno de identificação de potencial humano permite ter em conta a experiência e trajetória profissional de cada pessoa, possibilitando às mulheres, virem a adquirir competências para execução de funções tradicionalmente desempenhadas por homens.

- Quais são os eventuais parceiros ou entidades externas envolvidas na construção e/ou implementação da prática?

A implementação da secção escola não depende de parceiros ou entidades externas. Há no entanto abertura da nossa parte para, em conjunto com o IEFP, aplicar esta prática à reciclagem de trabalhadores em desemprego de longa duração, ou seja, dar competências para permitir ter mais oportunidades de integração no mercado de trabalho.



ANEXO 2

MODELO DE FICHA DE EXPETATIVAS – ENTIDADES VISITANTES



FICHA DE EXPETATIVAS – ENTIDADES VISITANTES

1. Identificação da Entidade

2. Quais as principais necessidades/dificuldades que identifica na sua entidade em matéria de Igualdade de Género?

- a) Aumentar o número mulheres em cargos de direção
- b) Combater o absentismo
- c) Reduzir o *gap* salarial entre mulheres e homens
- d) Cumprir questões legais nesta matéria
- e) Criar políticas e práticas de conciliação trabalho/família
- f) Aumentar o número de mulheres e homens nas profissões em que estejam sub representados/as
- g) Reconhecer a existência de desigualdades/discriminações entre mulheres e homens no seio da entidade
- h) Realizar diagnóstico em matéria de igualdade de género
- i) Outras

3. Das necessidades/dificuldades identificadas, qual considera prioritária neste momento na sua entidade?

4. Quais as principais expetativas face à visita (classificar por ordem de importância)?

- a) Conhecer outras realidades empresariais com boas práticas em matéria de igualdade de género
- b) Perspetiva de incorporação futura da prática na sua entidade
- c) Troca de experiências
- d) Esclarecimentos de dúvidas
- e) Cumprimento de obrigações legais tais como a implementação de um plano de ação para a igualdade

5. Outras expetativas



ANEXO 3

MODELO DE FICHA DE AVALIAÇÃO DA VISITA – ENTIDADE VISITADA



FICHA DE AVALIAÇÃO DA VISITA – ENTIDADE VISITADA

Entidade: _____

Data: _____ Local: _____

1. A sessão correspondeu às suas expetativas iniciais?

Totalmente Em grande parte Razoavelmente Não

2. Decorrente do debate efetuado na visita, pensa introduzir alguma alteração de melhoria(s) à(s) boa(s) prática(s) apresentada(s)? Se sim, especifique.

3. Considera necessário introduzir alguma melhoria/alteração na metodologia da visita? Se sim, especifique.

4. Gostaria de participar novamente numa visita de demonstração de boa(s) prática(s)? Se sim, em que condição (entidade visitada ou visitante)?

5. Outras sugestões ou comentários?

Agradecemos a sua colaboração!



ANEXO 4

MODELO DE FICHA DE AVALIAÇÃO DA VISITA – ENTIDADE VISITANTE



FICHA DE AVALIAÇÃO DA VISITA – ENTIDADE VISITANTE

Entidade _____

Entidade visitada _____

Data: _____ Local: _____

1. A visita correspondeu às suas expectativas iniciais?

Totalmente Em grande parte Razoavelmente Não

2. A(s) boa(s) prática(s) apresentada(s) na visita responde(m) a uma necessidade/dificuldade da sua entidade?

Sim

Não

3. Considera que, na sequência desta visita, a sua entidade poderá adotar a(s) boa(s) prática(s) apresentada?

Sim Não Porquê? _____

(passar à questão 5)

4. Quando é que a(s) boa(s) prática(s) pode(m) vir a ser incorporada(s)?

Imediatamente Após algum planeamento Após obter mais informação

Outro _____



5. A visita contribuiu para uma mais clara identificação das vantagens de implementação de práticas no âmbito da igualdade de género e da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar?

Sim Não

6. Fazendo uma reflexão sobre a visita, quais considera terem sido as mais-valias da participação da entidade que representa?

7. Gostaria de participar novamente numa visita de demonstração de boa(s) prática(s)? Se sim, em que condição (entidade visitada ou visitante)?

8. Outras sugestões ou comentários?

Agradecemos a sua colaboração!



ANEXO 5

PROGRAMA DA VISITA



Dia: 24 de setembro

Local: Jumbo da Amadora – Centro Comercial Dolce Vita Tejo

Horário: 10h às 13h

PROGRAMA DA VISITA À AUCHAN

- | | |
|-------|---|
| 10h00 | Boas vindas pela empresa visitada e entidade promotora |
| 10h30 | Visita ao Colégio Rik & Rok |
| 11h00 | Sessão de apresentação e de demonstração das práticas: <ul style="list-style-type: none">– Equipamentos Educativos: O Colégio RIK & ROK– Contratação de mulheres para profissões tradicionalmente masculinas |
| | Debate |
| 12h45 | Avaliação da sessão |
| 13h00 | Encerramento |



ANEXO 6

LISTA DE PARTICIPANTES

**LISTA DE PARTICIPANTES****Entidade Visitada**

Nome	Função
Jorge Filipe	Diretor de Recursos Humanos e Gestor de Topo da Responsabilidade Social
Joana Santos	Gestora do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social
Inês Pires	Chefe de secção do Talho do Jumbo da Amadora
Pedro Cid	Diretor do Jumbo da Amadora
Susana Guibarra	Responsável de Recursos Humanos do Jumbo da Amadora
Abdel Saad	Colaborador da loja BOX

Entidades Visitantes

Entidade	Nome	Função
CH Consulting	Lurdes Morais	Partner
CH Consulting	Susete Pires	Diretora Recursos Humanos
CH Consulting	Filipa Prenda	Diretora de Comunicação
Dianova		
IBM	Pedro Pinto	HR Partner
IBM	Lígia Cabeçadas	HR Partner e membro do PWLC (Portuguese Women Leadership Council)
IBM	Rute Lopes	Portugal SMS, Transformation & Business Support Manager e membro do PWLC (Portuguese Women Leadership Council)
IBM	Cristina Archer	Global Technology Services Strategic Outsourcing Delivery Operations
Montepio Geral	Clotilde Gravelho	

Entidade Promotora

Nome	Função
Clara de Jesus	Consultora – CITE
Ana Vicente	Consultora – CITE
Maria do Rosário Fidalgo	Núcleo para Cidadania e Igualdade de Género – CIG
Vanda Jerónimo	Pólo de Atendimento – UGT
Ana Paixão	Presidente – Questão de Igualdade
Tiago Pereira	Técnico – Questão de Igualdade
Vitor da Silva	Câmara Municipal de Loures
Lina Quintal	CESIS