

# Inspiração Diversidade Inclusão



SELO DA  
**DIVERSIDADE**  
2017



CARTA PORTUGUESA  
PARA A DIVERSIDADE





## ÍNDICE

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| Editorial .....                                                         | 5  |
| Selo da Diversidade 2017 .....                                          | 6  |
| Apresentação do Júri.....                                               | 8  |
| Categorias:                                                             |    |
| 1. Compromisso da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos ..... | 11 |
| 2. Cultura organizacional .....                                         | 15 |
| 3. Recrutamento, seleção e práticas de gestão de pessoas .....          | 27 |
| 4. Desenvolvimento profissional e progressão na carreira .....          | 31 |
| 5. Comunicação da Carta e dos seus princípios .....                     | 35 |
| 6. Condições de trabalho e acessibilidades .....                        | 43 |
| Recomendações finais .....                                              | 61 |





## re.co.nhe.ci.men.to

identificação de algo ou alguém já conhecido  
ato de reconhecer o mérito, valorização

É do que trata o Selo da Diversidade: reconhecimento, identificação e valorização. Assinar a Carta Portuguesa para a Diversidade e assumir publicamente a vontade de implementar os seus princípios na própria organização não é, para a grande maioria das entidades signatárias (se não todas), um primeiro passo. É, sim, juntar-se a um movimento de outras organizações com a mesma motivação. Uma motivação que já está inscrita nas suas práticas e missão, seja numa estratégia de promoção da igualdade de género, seja aproveitando os benefícios da diversidade cultural. Seja na não discriminação intergeracional ou na integração ativa de pessoas com deficiência, ou no cuidado em qualquer outra área das diversidades humanas que nos caracterizam.

Criar um dispositivo de reconhecimento de práticas, atribuindo um selo de mérito, é, portanto, dar visibilidade às práticas mais interessantes e que já são uma realidade entre as entidades signatárias da Carta, revelando que esta nasce do próprio quotidiano das organizações e não de uma exigência externa. Identificar práticas de promoção da diversidade não pretende destacar organizações mas promover uma partilha de abordagens e uma fonte de inspiração para mais e novas práticas entre as entidades signatárias.

Foi com muito agrado que vimos candidatar-se ao Selo da Diversidade 2017 uma grande heterogeneidade de instituições, de grandes a pequenas organizações, do setor privado lucrativo e não lucrativo à administração pública central e local, espelhando a própria heterogeneidade das entidades signatárias da Carta Portuguesa para a Diversidade. Todas as práticas partilhadas são relevantes e um importante contributo para compreendermos as abordagens que as organizações portuguesas fazem hoje à promoção da diversidade.

Estão então de parabéns as práticas selecionadas, com o prémio de Selo ou de Menção Honrosa, e que hoje, publicamente, apresentamos ao universo da Carta e a toda a sociedade portuguesa.

Pedro Calado  
Alto-comissário para as Migrações



## SELO DA DIVERSIDADE 2017

No dia 10 de novembro, a Carta Portuguesa para a Diversidade premeia, através da 1ª iniciativa do Selo da Diversidade, práticas que operacionalizam os objetivos da Carta, implementando medidas concretas de promoção da diversidade dentro das organizações.

A Carta Portuguesa para a Diversidade nasce de um desafio da Comissão Europeia aos países membros. Em Portugal, o texto foi construído colaborativamente e foi já assinado por mais de 180 organizações empregadoras de todos os setores e dimensões, um pouco por todo o País. Pretende-se criar um movimento de aprendizagem e partilha entre empregadores, promotor da mudança com vista a obter locais de trabalho cada vez mais inclusivos.

O Selo da Diversidade visa distinguir as organizações que desenvolvam ou fomentem práticas enquadradas em políticas

e estratégias de promoção da diversidade e da igualdade de oportunidades no trabalho, independentemente da origem cultural, étnica e social, orientação sexual, género, idade, estilo pessoal, religião, características físicas ou outras.

Este dispositivo foi colaborativamente criado num processo de reflexão conjunta entre 15 organizações signatárias ao longo de mais de 6 meses de trabalho. A todas elas - parabéns!

Esta iniciativa contempla 6 categorias:

1. Compromisso da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos – criação de condições para a compreensão, o respeito e a promoção da Diversidade por todas as pessoas, com uma liderança comprometida e envolvida ao nível da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos.

- 
- 2. Cultura organizacional – baseada no respeito mútuo, no reconhecimento e valorização dos talentos e das diferenças individuais, transversais a toda a organização.
  - 3. Recrutamento, seleção e práticas de gestão de pessoas – promoção de práticas de gestão de pessoas conformes aos princípios da Diversidade e inclusão com um especial enfoque na igualdade de tratamento e de oportunidades no processo de recrutamento e seleção, na formação e desenvolvimento profissional, na avaliação, na progressão na carreira e na remuneração.
  - 4. Desenvolvimento profissional e progressão na carreira - privilegiar a criação de equipas de trabalho com base nos princípios e valores da Carta, valorizando as características distintivas e o mérito de cada pessoa; promoção da Diversidade como fonte de desenvolvimento e apren-

- dizagem para além do crescimento económico, mas também como meio para alcançar uma existência intelectual, emocional, moral e espiritual mais satisfatória;
- 5. Comunicação da Carta e dos seus princípios - assegurar que a comunicação da Carta, dos seus princípios e das suas atividades é feita a colaboradores/as, clientes, entidades fornecedoras, parcerias e à sociedade em geral por forma a potenciar o envolvimento e o compromisso com os seus princípios.
  - 6. Condições de trabalho e acessibilidades - promoção e respeito pela Diversidade através de metodologias, instrumentos de gestão e condições, incluindo o tempo de trabalho, que incentivem o desenvolvimento das pessoas, de acordo com as suas necessidades e características.
- 





## APRESENTAÇÃO DO JÚRI



### **Miguel Vale de Almeida**

Professor Associado com Agregação, ISCTE; Doutorado em Antropologia Social; Coordenador do Mestrado em Antropologia, ISCTE, Director, MA Program, ISCTE; Investigação em curso: "Gender, Sexuality, and Kinship: the Challenge of Gay Marriage", parte do projecto colectivo "Práticas Familiares em Portugal" (CEAS-ISCTE); trabalho de campo comparativo em Espanha e Estados Unidos.



### **Sara Ramos**

Doutorada em Psicologia, na especialidade de Psicologia do Trabalho, na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, em 2006. Professora Auxiliar no Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional do Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE-IUL).



### **Julieta Sanches**

Mãe de uma deficiente mental profunda, uniu-se há 30 anos a um grupo de pais preocupados com a qualidade de vida, a aprendizagem e o futuro de filhos/as diferentes de todas as outras crianças. Fundadora da primeira CERCI, a de Lisboa, para cuidar da educação de crianças com deficiência mental. Foi assim que há 20 anos nasceu a FENACERCI (Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social) de que é presidente.



### **Fausto Amaro**

Doutorado e agregado em Sociologia é professor catedrático do ISCSP/Universidade Técnica de Lisboa onde coordena a Unidade de Serviço Social e Política Social. Professor catedrático e Vice-Reitor de Coordenação Académica da Universidade Atlântica. Investigador do CAPP-Centro de – Centro de Administração e Políticas Públicas e do CESOB – Centro de Estudos Sociedade, Organizações e Bem-estar



### **Mário Parra da Silva**

Licenciado pela Faculdade de Ciências de Lisboa, em Engenharia Eletrotécnica. É fundador e presidente da Associação Portuguesa de Ética Empresarial. Liderou a delegação portuguesa que participou no grupo de trabalho que elaborou a norma internacional ISO 26000. Representa Portugal no PPO NIN – Post Publication Organization, National Standards Body Information Network. É ainda Network Representative da Global Compact Network Portugal. É coordenador e docente da Pós-Graduação em Ética e Responsabilidade Social da Universidade Autónoma de Lisboa, e da Pós Graduação em Ética Responsabilidade Social e Marketing no IPAM. É docente no Mestrado em Comunicação Empresarial na Universidade Católica de Braga. Autor de diversos artigos publicados sobre Ética e Responsabilidade Social.





A seleção e avaliação das práticas foi efetuada com base nos seguintes critérios:

- Impacto da prática - Resultados alcançados pela prática em termos da promoção/gestão da diversidade na organização, nos vários níveis de chefia, nos/as colaboradoras/es, e/ou stakeholders, entre outros públicos alvo que visa envolver. O que a prática levou a mudar com a sua implementação, quais os benefícios ou mais valias para a organização.
- Inovação - Consideram-se não apenas abordagens totalmente novas na organização, mas, também, abordagens e práticas implementadas noutros contextos (noutras organizações, noutros serviços/departamentos dentro de uma mesma organização ou melhoria de práticas anteriores, e quais as vantagens para a organização).
- Replicabilidade - Possibilidade de a prática ser replicada noutras organizações/serviços/departamentos, com as necessárias adaptações.

- Alcance - Nível de implementação da prática na organização e junto de stakeholders, percentagem de departamentos/colaboradores e colaboradoras alcançadas/os, entre outros resultados conseguidos.
  - Gestão - Forma como a prática foi pensada, construída, implementada, monitorizada e avaliada: quem foram as pessoas envolvidas, como foram definidos os objetivos, o nível de envolvimento/compromisso, métodos e processos de gestão utilizados, entre outras questões relacionadas com a gestão, monitorização e avaliação do projeto.
  - Sustentabilidade - Enquadramento da prática enquanto uma resposta estruturada, integrada num processo de melhoria contínua, agregada, de forma reiterada, na estratégia da organização.
- 



## Cultural journeys

At Ericsson, we believe that cultural diversity enriches our every working day. And with more than 100,000 people speaking 193 different languages and operating in 180 countries, we have so much that we can share – our diverse experiences; our knowledge and expertise; our different ideas, thoughts and perspectives; the cultural journeys that have made us who we are.





**Categoria 1: Compromisso da gestão de topo  
e dos outros níveis hierárquicos**

**Selo da Diversidade 2017**

# FORMAÇÃO EM ENVIESAMENTO INCONSCIENTE

**Caracterização da organização**

Colaboradores/as em Portugal: 258 (Grande Empresa)

A Ericsson presta serviços na área do software e infraestruturas - especialmente em mobilidade, banda larga e cloud que possibilitam que a indústria das telecomunicações e outros setores possam melhorar os seus negócios, aumentem a eficiência e melhorem a experiência do utilizador. É composta por mais de 111.000 colaboradores que fornecem soluções e serviços a clientes em mais de 180 países desde 1876. Em Portugal desde 1953, a Ericsson aposta na inovação contínua das comunicações móveis contribuindo para a economia digital.



## Resumo da prática

Como parte da sua estratégia de promoção de uma força de trabalho diversa e inclusiva, a Ericsson identificou a necessidade de envolver as pessoas com cargos de gestão, reforçando o seu papel de liderança no processo de mudança. A empresa estabeleceu como prioridade a criação de um ambiente de trabalho inclusivo que seja reconhecidamente de excelência nesta matéria, tanto internamente como externamente. Para o efeito propôs-se a fomentar a diversidade de género — extremamente desafiante no sector de Tecnologias de Comunicação e Informação — com a ambição de no ano de 2020 a sua força de trabalho ser constituída por 30% de mulheres representada em todos os níveis da organização. Pretende igualmente integrar a diversidade e inclusão em todos os seus processos assegurando que a mesma é parte do ADN da empresa.

Para tal foi considerado imperativo que as lideranças tomassem consciência da forma como valorizam a diversidade e inclusão nas decisões que tomam diariamente. Neste sentido foi proposta a implementação de forma-

ção presencial em enviesamento inconsciente para os gestores, que foi complementada com um módulo de formação equivalente via web para todas as pessoas da organização, permitindo que fosse efetuada na data e hora mais conveniente. O curso encontra-se disponível no portal de formação da Ericsson podendo ser realizado sempre que o/a colaborador/a pretenda. Os/As colaboradores/as dispõem de head-sets que lhes permitem efetuar a formação com a comodidade necessária bem como dispõem de salas fechadas. Com esta medida, pretende-se quebrar eventuais barreiras inconscientes e a tomada de consciência sobre os enviesamentos (fruto da sua história pessoal, familiar, profissional...) de cada pessoa que possam ser um obstáculo a uma promoção ativa e consciente da diversidade e inclusão na empresa e na sociedade.

Nas sessões presenciais, cada pessoa foi incentivada a participar e a partilhar as suas experiências bem como formas de cada uma contribuir para criar um ambiente mais diverso e inclusivo, incluindo o



estabelecimento de medidas concretas no âmbito das suas responsabilidades (através de um plano de ação individual). Conscientes que cada colaborador/colaboradora tem uma família, amizades, comunidades nas quais está inserido/inserida, assumiu-se ainda que possam sequencialmente sensibilizar todas as pessoas que o/a rodeiam para uma sociedade na qual a diversidade seja compreendida e fomentada e que a inclusão faça parte dos comportamentos naturais de todos e todas.

A formação foi realizada recorrendo a fornecedores externos contratados pela empresa, que ajustou os conteúdos à realidade do país e empresa, podendo noutros casos ser realizada por pessoal interno que se especialize na temática. A formação continha um questionário prévio e posterior de avaliação sobre a sensibilização e comportamentos sendo este pessoal e de gestão

individual, garantindo o anonimato. Mais de 85% da gestão de topo e outros níveis hierárquicos efetuaram a formação presencial e mais de 85% dos/das colaboradores e colaboradoras efetuaram a formação online. O papel das chefias foi ainda essencial na promoção da motivação para participar nas ações, nomeadamente através de contactos pessoais. Após a formação, registou-se um aumento da discussão e análise do impacto da tomada de decisão diária na diversidade e inclusão na empresa, bem como uma maior intervenção nas iniciativas de diversidade e inclusão que a empresa lança. "Desta forma, a prática abrangeu praticamente todas as pessoas da empresa, promovendo algo que a Ericsson considera fundamental: a diversidade e inclusão ser tratada como um assunto de todos e todas, com a ação e contributo diário de cada pessoa."

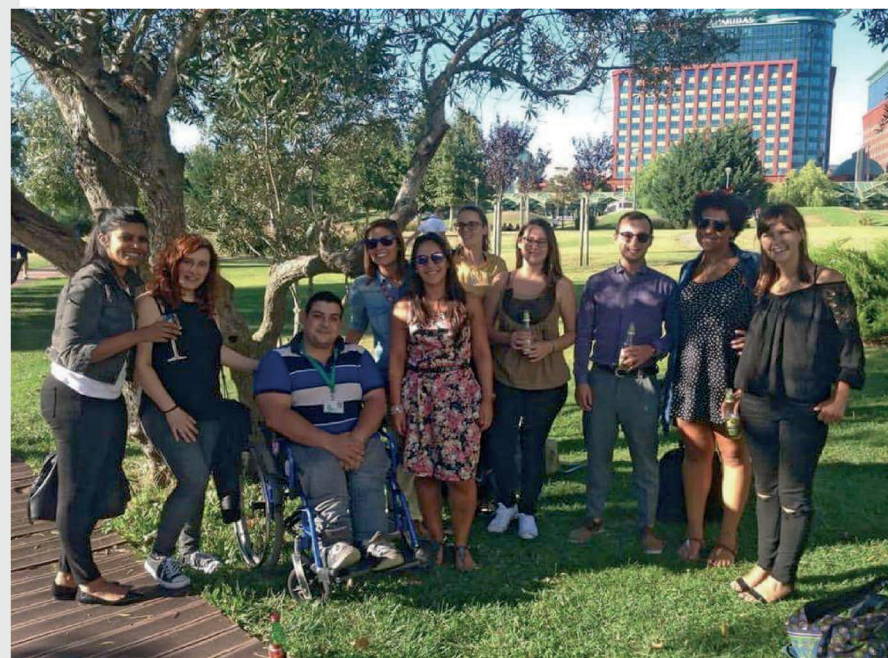




# BNP PARIBAS



# BNP PARIBAS



## The bank for a changing world





Categoria 2: Cultura organizacional

Menção Honrosa 2017

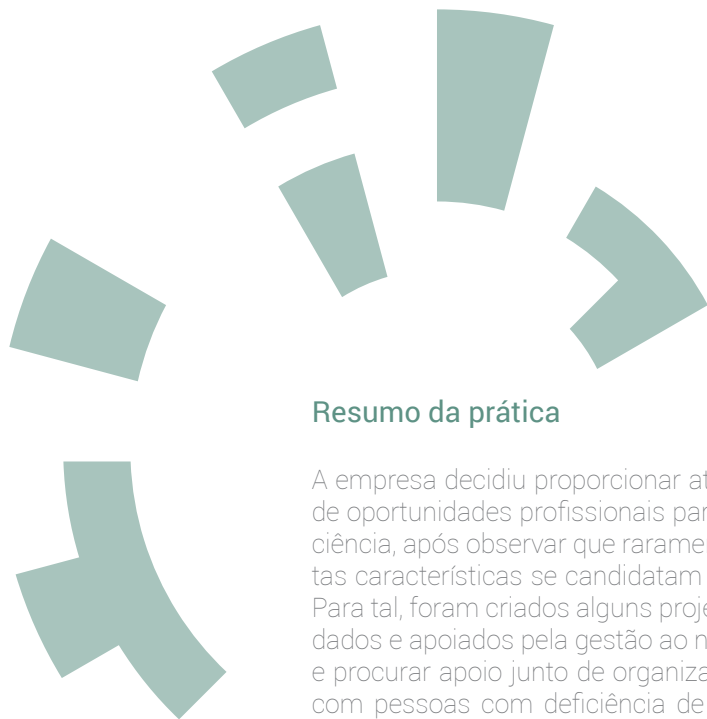
## WELCOMING DISABILITY - A DIVERSE APPROACH TO TALENT SOURCING

Caracterização da organização

Colaboradores/as em Portugal: 4000

Grupo global de empresas do setor financeiro com sede em França e representação em Portugal desde 1985. Fornece serviços a clientes institucionais como: mercados de capital, finanças estruturadas, banca comercial, gestão de ativos, seguros, leasing, factoring, contas e gestão de frotas. Presta ainda serviços aos/ às clientes individuais no âmbito das finanças de consumo e produtos e serviços na área dos seguros.





## Resumo da prática

A empresa decidiu proporcionar ativamente a abertura de oportunidades profissionais para pessoas com deficiência, após observar que raramente pessoas com estas características se candidatam às vagas existentes. Para tal, foram criados alguns projetos específicos, validados e apoiados pela gestão ao nível nacional e global e procurar apoio junto de organizações que trabalham com pessoas com deficiência de modo a integrar as mesmas na empresa. Em alguns casos foi necessária a adaptação do posto de trabalho para a realização de trabalho efetivo, em outros a formação profissional em contexto de trabalho, seguida de aferição de vocações e colocação nas empresas do grupo, ou ajuda a colocação em outras empresas de acordo com o perfil de cada pessoa. Muitas vezes foi necessário redefinir tarefas dos/das colaboradores e colaboradoras já existentes na empresa de forma a melhor acomodar o perfil das novas integrações, o que permitiu igualmente a diversificação de experiências e a rentabilização das competências e saberes de todos e todas. Esta experiência teve ainda impactos na adaptação das instalações da empresa, de forma a melhor garantir a acessibilidade das pessoas.

A empresa pretende promover o recrutamento intencional para a inclusão de pessoas com deficiências de forma a contribuir para:

- Impacte positivo na sociedade;

- Melhor organização de processos internos, nomeadamente através do potencial de criatividade das pessoas com deficiência;
- Maior visibilidade - e consequente «normalização» - da deficiência no local de trabalho;
- Aliviar a carga financeira - e não só - das famílias das pessoas com deficiência;
- Promover um modo de vida digno e autónomo, com a realização das suas aspirações sociais e profissionais;
- Possibilitar à população interna da empresa a convivência com realidades que muitos desconheciam, promovendo a adoção de novos comportamentos, atitudes e linguagem;
- Gerar orgulho e motivação para pertencer à organização nos/nas potenciais colaboradores e colaboradoras;
- Dar maior visibilidade às necessidades de melhorar e corrigir problemas de acessibilidade que ainda existiam nos edifícios.

A prática reflete a estratégia global do Grupo BNP Paribas e as recomendações para a inclusão de mais colaboradores/as com deficiência. Em Portugal, não havendo quotas obrigatórias, a empresa decidiu, de qualquer forma, abrir o caminho para que mais equipas queiram incluir colaboradores/as com deficiência e



compreendam as vantagens de o fazer. Em 2012 foi promovido um projeto de capacitação e formação profissional em contexto de trabalho para pessoas com deficiência mental, financiado pela Sede em França, que resultou na contratação efetiva de uma pessoa e que tem sido replicado em edições sucessivas do projecto que continua até hoje. Outros projetos adicionais foram surgindo, nomeadamente estágios para pessoa com autismo, deficiência motora e intelectual com vista à sua inclusão definitiva. Este ano, para aumentar a consciência interna e dar continuidade às práticas, a Semana da Diversidade foca o tema da deficiência.

Através do financiamento global e local para bolsas de estudo, projectos de Responsabilidade Social, formação das equipas de acolhimento com apoio de organizações do 3º setor que atuam na área da deficiência e uma forte aposta na comunicação Interna nos media da empresa, foi possível chegar a um total de 6 pessoas integradas, 1 estágio e 4 formações em contexto de trabalho na empresa.

Muitas das medidas foram implementadas sem necessidades extra de financiamento: os estágios são custos

corrente de Recursos Humanos, a gestão de projeto e expansão foi garantida pela equipa de responsabilidade social e a comunicação interna com os media da empresa. Várias tarefas foram asseguradas por voluntários e voluntárias da empresa no seu horário de trabalho (como a formação em contexto de trabalho), sendo uma prática que pode ser replicada em qualquer organização com uma relativa dimensão que possua diferentes perfis funcionais e pode ser adaptada a diferentes grupos de pessoas em situação de exclusão do mercado de trabalho.

Como impactos, a empresa destaca o aumento da capacidade de organização da empresa, o melhor uso dos recursos humanos e "casamento" entre tarefas e perfis, o aumento do orgulho e motivação das pessoas envolvidas e a maior consciência das dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam no seu dia-a-dia e das consequências sociais da exclusão, mais atenção para a correção de enviesamentos inconscientes e práticas discriminatórias, melhor imagem interna (perante os pares e o Grupo) e imagem externa reforçada como empregador responsável.







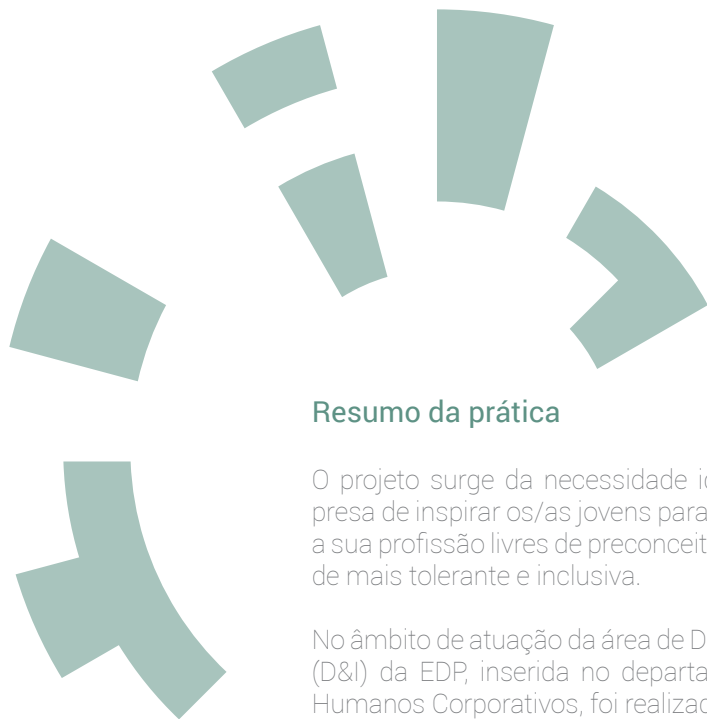
Menção Honrosa 2017

## #TAGGA O TEU FUTURO

### Caracterização da organização

Colaboradores/as em Portugal: 11.992

A EDP é uma sociedade emitente de ações à negociação no mercado regulamentado da NYSE Euronext Lisbon desde 1997. É uma utility verticalmente integrada presente em 14 países, com mais de 10 milhões de clientes de energia elétrica e 12 mil colaboradores. Maior produtor, distribuidor e comercializador de eletricidade em Portugal e terceira maior empresa de produção de electricidade na Península Ibérica. No final de 2016, detinha uma capacidade instalada de 25 GW, produziu cerca de 70 TWh (destes, 65% com origem em recursos renováveis). Integra os índices de sustentabilidade DJSI World e Europe.



## Resumo da prática

O projeto surge da necessidade identificada pela empresa de inspirar os/as jovens para que estes escolham a sua profissão livres de preconceito, para uma sociedade mais tolerante e inclusiva.

No âmbito de atuação da área de Diversidade e Inclusão (D&I) da EDP, inserida no departamento de Recursos Humanos Corporativos, foi realizada uma parceria com o artista Jimmy P com o objetivo de transmitir a cultura de diversidade e inclusão da empresa a jovens com idades compreendidas entre os 14 e os 18 anos. Nesse sentido pretendeu-se a aproximação da empresa a este segmento através da realização do videoclip da música Handz Up com o objetivo de sensibilizar os/as jovens para a diversidade presente na sociedade, incentivando o respeito mútuo e inspirando-os a perseguirem os seus sonhos sem preconceitos. Em última análise este projeto surge da constatação da segregação do mercado de trabalho, onde se verifica a tendência para os/as jovens optarem por profissões comumente associadas ao seu género (exemplo a associação da área das engenharias ao género masculino – uma das principais

necessidades de recrutamento da EDP). Esta iniciativa dividiu-se em 2 fases: 1) No #taggaoteufuturo, jovens estudantes do 7º ao 12º ano, foram convidados a identificar/"taggar" o seu sonho/aspiração profissional na plataforma online, as duas escolas com mais taggs receberam um concerto do artista Jimmy P e oportunidade de ouvir o seu testemunho numa palestra assim como colocar questões sobre o tema e o seu percurso; 2) O #sembarreiras tem como objetivo a conceção de projetos nas escolas que implementam iniciativas/medidas para a superação das limitações identificadas pelos/as alunos e alunas no que diz respeito aos seus objetivos profissionais.

Constando que os/as jovens realizam escolhas na maioria dos casos limitadas por barreiras ou preconceitos que lhes são impostos pelo seu contexto, origem ou características pessoais, a empresa apostou em promover a mudança dessa forma de pensar. A sua política de D&I é ancorada no respeito pelo ser humano, que se traduz na sua diversidade individual e na representatividade presente nas comunidades em que se insere, vista



como um imperativo moral e um dever ético na atuação de uma empresa que se quer socialmente responsável. A iniciativa #taggaoteufuturo envolveu 320 escolas nacionais onde os alunos e alunas do 7º ao 12º ano identificaram mais de 160 profissões num total de 4534 tags, através de uma plataforma desenvolvida para o efeito, acessível através de qualquer dispositivo. No âmbito do projeto #sembarreiras, foram desenvolvidos 15 workshops, tendo cada um 35 alunos e alunas em média (num total de 525 jovens) em 9 escolas diferentes (dirigidas pela EDP, ou pelos professores e professoras de forma autónoma), sendo promovida a reflexão sobre as barreiras e limitações à tomada de decisão, associada às escolhas de carreira. O objetivo foi, com base nas limitações identificadas, criar soluções com base em iniciativas para superar essas barreiras em contexto escolar. Foram submetidos 32 projetos válidos e os três projetos finalistas tiveram a possibilidade de receber o apoio da empresa e dos seus parceiros e mentoria do embaixador da iniciativa, para a concretização das ideias propostas em setembro 2017.

Os workshops podem ser dinamizados de forma autónoma pelas escolas, uma vez que o manual está disponível no site do projeto, tendo sido alvo de uma intensa campanha nos media, tendo por objetivo promover a sua replicação. Uma vez que o projeto foi publicado na sua intranet, todos os colaboradores e colaboradoras EDP em Portugal, podem igualmente acompanhar o projeto.

A empresa destaca o impacto do projeto na marca global da empresa para o exterior, desde o impacto nos/as alunos/as participantes que poderão ser futuros/as colaboradores/as, como na comunidade escolar demonstrando a preocupação da EDP com a diversidade e a eliminação de barreiras na vida profissional dos/as jovens estudantes. Os/as colaboradores/as valorizam a participação da EDP neste tipo de iniciativas com impacto na comunidade e de cariz social sentindo um maior orgulho, sentido de pertença e identificação com os valores da empresa. Contribuiu igualmente para uma maior consciencialização dos/as colaboradores/as enquanto país.





ESSILOR PORTUGAL



essilor







Menção Honrosa 2017

## DIVERSIDADE & INCLUSÃO - UM VALOR ESSILOR

### Caracterização da organização

Colaboradores/as em Portugal: 405

Essilor PT (EP) está em Portugal desde os anos 70. Fabrica lentes oftálmicas, armações e equipamentos de ótica. A sua missão é melhorar vidas, melhorando a visão, um compromisso que implica padrões elevados de qualidade e de inovação. A Essilor está presente em 69 países e distribui os seus produtos em mais de 100.



### Resumo da prática

A política da Essilor assenta no exercício de práticas em linha com os seus Valores. Este é um compromisso que a vincula a estar no mercado de forma transparente, transversal, contribuindo para o desenvolvimento da comunidade, praticando a Cidadania e a Responsabilidade Social. Para a empresa Diversidade significa construir equipas diversificadas, inovadoras, empreendedoras e de elevado desempenho, para que cada pessoa se sinta valorizada e respeitada numa relação de confiança com a empresa.

A empresa valoriza as pessoas como fator primordial da sua vantagem competitiva. A Diversidade e Inclusão (D&I) fazem parte da sua história, cultura e identidade. Este compromisso tem vindo a ser retificado por adesões a diversos movimentos, sendo o objetivo a consolidação de uma cultura organizacional diversa e inclusiva, onde todos/todas com as suas diferenças e semelhanças têm um papel primordial no sucesso da empresa.

Foram desenvolvidas várias iniciativas para promover uma cultura diversa e inclusiva através da formação, workshops/palestras de sensibilização, mês da D&I,

ações work/life balance, política de parentalidade, oferta Mimo + Cheque Bebê, team building, mostras de talentos (fotografia/pintura/artesanato), tributos de antiguidade, provas desportivas que têm vindo a resultar na consolidação da sua Cultura Organizacional e num forte vínculo entre as pessoas e a empresa. Muitas das atividades desenvolvidas foram possíveis através de parcerias com outras empresas e organizações do 3º setor dentro das suas áreas de especialidade. Foram ainda promovidas ações de sensibilização, workshops e formações diversas (como um jantar às escuras) e produzidos folhetos e vídeos de sensibilização. A atribuição de incentivos a todas as pessoas que alargam a sua família, prémios de desempenho, bem como tributos dirigidos a colaboradores/as mais antigos são exemplos de uma visão que acolhe e valoriza as pessoas em várias fases do seu ciclo de vida.

Foram desenvolvidas ações destinadas a todos/as colaboradores/as, prestadores/as de serviço e trabalhadores/as temporários/as previstas no Plano Estratégico para cada ano. As ações são organizadas pela Direção de Recursos Humanos com o envolvimento e



participação da Gestão de Topo. Realizaram-se em Rio de Mouro e Porto, neste último por vezes com recurso a videoconferência, geralmente em período laboral.

As políticas de diversidade da organização encontram-se ainda fortemente espelhada no código de ética e conduta (manual do/da colaborador/a), fazem parte dos processos de acolhimento e formação contínua e são estabelecidos anualmente KPI's para a Diversidade cujo progresso é devolvido e alvo de análise regularmente (foi incluído em 2017 um objetivo de concretização do Plano Estratégico nesta vertente, com um peso de 10% na avaliação de desempenho de todos/as Diretores/as e Managers).

A comunicação foi realizada utilizando diversos meios de forma a garantir a sua acessibilidade a todas as pessoas: e-mail, placards, folhetos (digital/papel), posters, individuais de tabuleiro no refeitório, vídeos (TV interna), videoconferência (recorrendo a intérpretes de língua gestual).

A forte adesão das pessoas que participam voluntariamente nas ações promovidas manifesta claramente o seu compromisso com princípios de equidade e paridade sobretudo ao nível de oportunidades, direitos e deveres não só no local de trabalho mas também em todas as vertentes do quotidiano da empresa. Cerca de 390 colaboradores/as tiveram formação específica neste tema, mais de 500 pessoas tiveram formação que inclui a temática D&I, relacionada com os valores EP e 492 colaboradores/as e prestadores/as de serviço regulares e trabalhadores/as temporários/as que participaram em iniciativas dedicadas à dimensão da D&I.

"A nossa diversidade e o valor que colocamos na importância das diferenças são forças que criam valor, através da adoção de múltiplos pontos de vista e enriquecem a nossa experiência humana. Apoiam a nossa expansão geográfica e a forma como nos adaptamos às culturas locais."





### Categoria 3: Recrutamento, seleção e práticas de gestão de pessoas

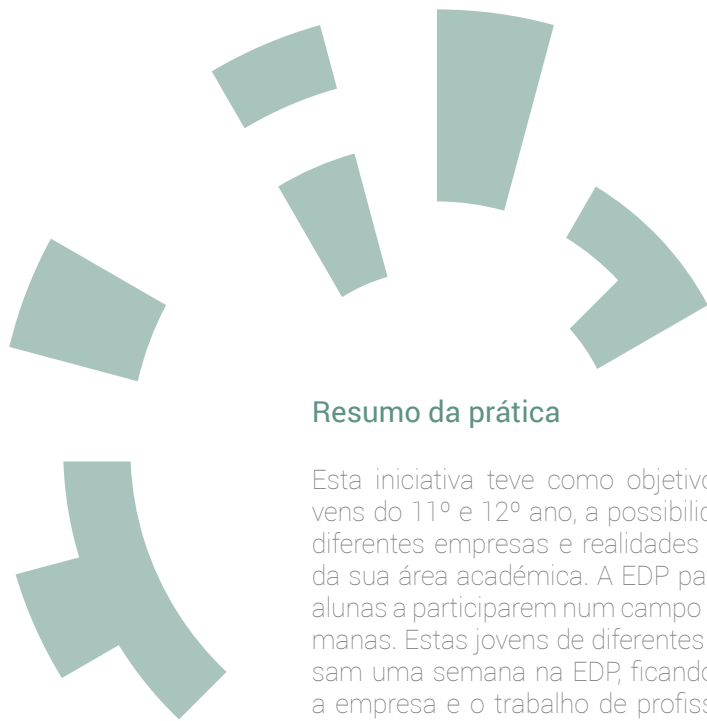
Menção Honrosa

## INSPIRING CAMP

### Caracterização da organização

Colaboradores/as em Portugal: 11.992

A EDP é uma sociedade emitente de ações à negociação no mercado regulamentado da NYSE Euronext Lisbon desde 1997. É uma utility verticalmente integrada presente em 14 países, com mais de 10 milhões de clientes de energia elétrica e 12 mil colaboradores. Maior produtor, distribuidor e comercializador de eletricidade em Portugal e terceira maior empresa de produção de electricidade na Península Ibérica. No final de 2016, detinha uma capacidade instalada de 25 GW, produziu cerca de 70 TWh (destes, 65% com origem em recursos renováveis). Integra os índices de sustentabilidade DJSI World e Europe.



### Resumo da prática

Esta iniciativa teve como objetivo proporcionar a jovens do 11º e 12º ano, a possibilidade de conhecerem diferentes empresas e realidades profissionais, dentro da sua área académica. A EDP patrocina um grupo de alunas a participarem num campo inspiracional de 2 semanas. Estas jovens de diferentes pontos do país, passam uma semana na EDP, ficando a conhecer melhor a empresa e o trabalho de profissionais de diferentes áreas da engenharia.

Apoiando uma iniciativa de uma organização do 3º setor que tem como principais objetivos o desenvolvimento de soft skills, desmistificar o dia-a-dia das profissões e facilitar a tomada de decisão através da exposição ao mercado de trabalho, foi proporcionada a alunas das escolas nacionais, do 11º e 12º ano, a oportunidade de experimentar várias profissões e conhecer diferentes ambientes de trabalho, consoante as suas áreas de interesse. Durante a primeira semana as alunas usufruem de formação em soft skills, promovendo o de-

envolvimento das suas competências, preparando-as para o mercado de trabalho. A segunda semana é passada nas empresas, com diferentes profissionais a conhecer diferentes funções. A empresa responsabiliza-se pelas despesas de alimentação, transporte e materiais necessários ao desenvolvimento das atividades do dia-a-dia. Dessa forma a iniciativa não limita à participação por motivos económicos, sociais ou de localização geográfica.

Este projeto surge associado ao core business da EDP onde o género feminino é sub-representado, especialmente nas áreas de engenharia, factor que tem vindo a estabelecer a igualdade de oportunidades e diversidade de género como uma das áreas prioritárias de atuação das políticas de Diversidade e Inclusão do Grupo EDP.

Estas alunas, para além da primeira semana passada em formação, têm a oportunidade de, ao longo da segunda semana, conhecer várias empresas do Grupo



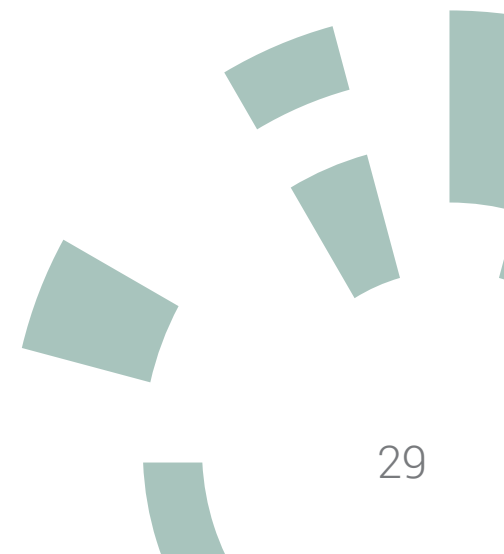


EDP, a sua cadeia de valor e o dia-a-dia da profissão de engenharia. Através do testemunho e experiência de colaboradoras EDP as participantes fazem uma viagem ao mundo EDP, desmistificando assim as funções e dia-a-dia desta profissão. Apesar de ser uma iniciativa gerida pela área de Diversidade e Inclusão, o seu sucesso depende da participação de várias pessoas das empresas EDP que dão o testemunho da sua profissão e função. Esta iniciativa realiza-se anualmente ao longo de uma semana, onde são alocados dois recursos humanos para acompanhar as alunas nas diferentes atividades. No final de cada edição é realizado um questionário de feedback que permite recolher inputs que promovem a melhoria contínua.

Esta iniciativa tem sido bastante valorizada pelas participantes, tendo sido visível o impacto, através de feedback via email ou questionário de satisfação. Foi ainda possível verificar que algumas das participantes alteraram a sua opção de acesso ao ensino superior devido

à experiência a que foram expostas. Reforçam a possibilidade de aproximação à empresa, esclarecimento de dúvidas relacionadas com a profissão de engenharia e o contacto direto com a profissão com recurso a testemunhos de profissionais engenheiras da empresa. É uma oportunidade para aumentarem o seu networking e se aproximarem do mercado de trabalho.

A participação da EDP neste projeto permite a aproximação dos alunos/as ao mercado de trabalho, contribuindo para uma decisão fundamentada e consciente nesta fase do percurso académico, ao desmistificar barreiras associadas a algumas profissões, nomeadamente ao nível das Engenharias. Distinguem-se como objetivos de longo prazo o impacto positivo no recrutamento que em última análise pode potenciar a representatividade do género sub-representado no Grupo.







Categoria 4: Desenvolvimento profissional e progressão na carreira

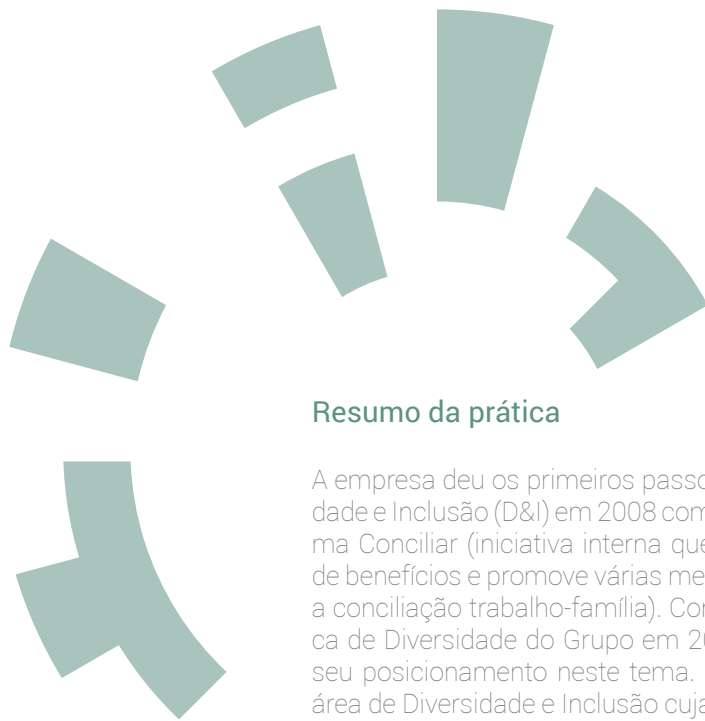
Selo Diversidade 2017: EDP

## FORMAÇÃO ENVIESAMENTO INCONSCIENTE - POTENCIAR A DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Caracterização da organização

Colaboradores/as em Portugal: 11.992

A EDP é uma sociedade emitente de ações à negociação no mercado regulamentado da NYSE Euronext Lisbon desde 1997. É uma utility verticalmente integrada presente em 14 países, com mais de 10 milhões de clientes de energia elétrica e 12 mil colaboradores. Maior produtor, distribuidor e comercializador de eletricidade em Portugal e terceira maior empresa de produção de electricidade na Península Ibérica. No final de 2016, detinha uma capacidade instalada de 25 GW, produziu cerca de 70 TWh (destes, 65% com origem em recursos renováveis). Integra os índices de sustentabilidade DJSI World e Europe.



## Resumo da prática

A empresa deu os primeiros passos na área de Diversidade e Inclusão (D&I) em 2008 com a criação do programa Conciliar (iniciativa interna que reúne um conjunto de benefícios e promove várias medidas que favorecem a conciliação trabalho-família). Com a criação da Política de Diversidade do Grupo em 2013, a EDP reforça o seu posicionamento neste tema. Em 2015, é criada a área de Diversidade e Inclusão cuja missão é "garantir a promoção e incorporação de uma cultura de diversidade e inclusão baseada no respeito pelo ser humano, que esteja presente na identidade do Grupo EDP e na gestão dos/as seus/suas colaboradores/as e sirva como referência para a atuação interna e externa da organização", garantindo o alinhamento das geografias. Após um extenso diagnóstico interno, foi decidido apostar em 3 âmbitos de atuação: Estratégico (refletir a estratégia da organização na temática, que incorpora a política e o desenvolvimento/definição de iniciativas que concorrem para o plano de ação global e os planos de ação locais), Operacional (propor e implementar as medidas que decorrem do Programa Conciliar), Reconhecimento (refletir todas as certificações/prémios/reconhecimentos por forma a reforçar o posicionamento da empresa nesta temática). As medidas implementadas são inseridas num plano de ação a 3 anos focado em 4 dimensões: Género, Gerações, Deficiência e Nacionalidades, e em 5 princípios básicos: preparar a organização, onde se insere esta formação em Diversidade e Inclusão com foco no Enviesamento Inconsciente; consciencializar;

conhecer os números; destacar, promover e definir o governance.

Como parte deste plano, a empresa apostou na formação em Enviesamento Inconsciente desenvolvida internamente pela área Diversidade e Inclusão da EDP destinada a colaboradores/as internos/as (a meta será abranger todas as pessoas da empresa gradualmente, começando pelas chefias) com o objetivo de preparar a organização para o tema da diversidade e inclusão com foco no enviesamento inconsciente, dar a conhecer à organização o posicionamento da empresa face a estes temas, chamando a atenção para o impacto do enviesamento no processo de tomada de decisão, e alertar para o potencial da diversidade e inclusão para a eficiência e eficácia das equipas.

Trata-se de uma formação que pretende que os/as formandos/as sejam capazes de reconhecer a importância da diversidade e inclusão e os seus benefícios para as empresas e sociedades; conhecer a importância do tema para a EDP e como está a ser trabalhado; reconhecer potenciais situações de enviesamento inconsciente no dia-a-dia e definir estratégias para as ultrapassar. A formação está estruturada em 4 horas e em 3 partes: Enviesamento Inconsciente: Conceitos e Exercícios; Diversidade & Inclusão nas Organizações; Consciência do Enviesamento: Reflexões e Boas Práticas. A implementação desta iniciativa é realizada via sessões presenciais acompanhadas de um plano de comunicação com ações antes e após a formação presencial, como



teasers no início para sensibilização do tema, convocatória oficial e incentivo à implementação no final da formação para a efetiva implementação de compromissos dos/as formandos/as. O tema da diversidade na formação está também integrado no Global Leadership Program, programa de formação da Escola de Desenvolvimento de Diretivos da Universidade EDP que visa desenvolver competências de Gestão e Liderança, treinando, inspirando e desafiando os/as profissionais com potencial de impacto significativo no Grupo e os/as líderes em exercícios de funções, nomeadamente desde 2015, com um módulo de 2 horas com foco na diversidade cultural. Ambos os formatos foram conceptualizados e são lecionados internamente pela equipa Diversidade e Inclusão do Grupo EDP; contudo, dado o elevado número de colaboradores/as a formar tem sido por vezes necessário recorrer a parceiros externos para a entrega da formação. Para a realização deste projeto, foi envolvido o Conselho de Administração da EDP, a Direção de Recursos Humanos Corporativos e Direção da Universidade EDP, assim como Gestores de ambas as áreas e Especialistas, que dedicaram várias horas no alinhamento, preparação e entrega da formação.

Tendo em vista a consciencialização da importância da diversidade e inclusão e os seus benefícios para a organização, reforçar o posicionamento da empresa face a estes temas, reconhecer potenciais situações de enviesamento inconsciente no processo de tomada de decisão, a empresa pretende chegar à definição de estratégias para ultrapassar estas situações com foco

no ciclo de vida do/a colaborador/a e assim enraizar o tema na organização. Em todas as sessões foi recolhido feedback informal no final da sessão, sendo que é aplicado um questionário de avaliação da satisfação a cada um dos presentes individualmente e anonimamente para podermos recolher feedback quantitativo, individual e sincero. Foi definido como referência para o sucesso a criação de um desenho detalhado do curso, a identificação de participantes, o lançamento das convocatórias, um plano de comunicação adaptado ao público em questão e tratar os resultados de avaliação de satisfação. Os conteúdos são adaptados ao público em sala, numa primeira fase Recursos Humanos e na segunda Gestores de Equipas, no futuro será adaptado aos Especialistas e Direção.

A prática é transversal a qualquer público, dado o tema em questão que abrange vários contextos. Pequenas adaptações aos públicos internos foram feitas de modo a ir ao encontro da sua realidade mas mantendo a mesma base que é transversal. Consideramos que pode ser replicada noutros contextos e organizações com as adaptações devidas mas o esforço é reduzido. Encontram-se disponíveis online e de forma gratuita alguns dos materiais que poderão auxiliar o desenvolvimento de uma formação neste tema de várias empresas nacionais e internacionais.

“É essencial começar a trabalhar o tema do enviesamento inconsciente e estratégias para os gerir, por forma a mitigar o desenvolvimento de estereótipos, preconceitos ou até discriminação, que podem condicionar a tomada de decisão ao longo do ciclo de vida do/a colaborador/a.”



fundação afid diferença





## Categoria 5: Comunicação da Carta e dos seus princípios

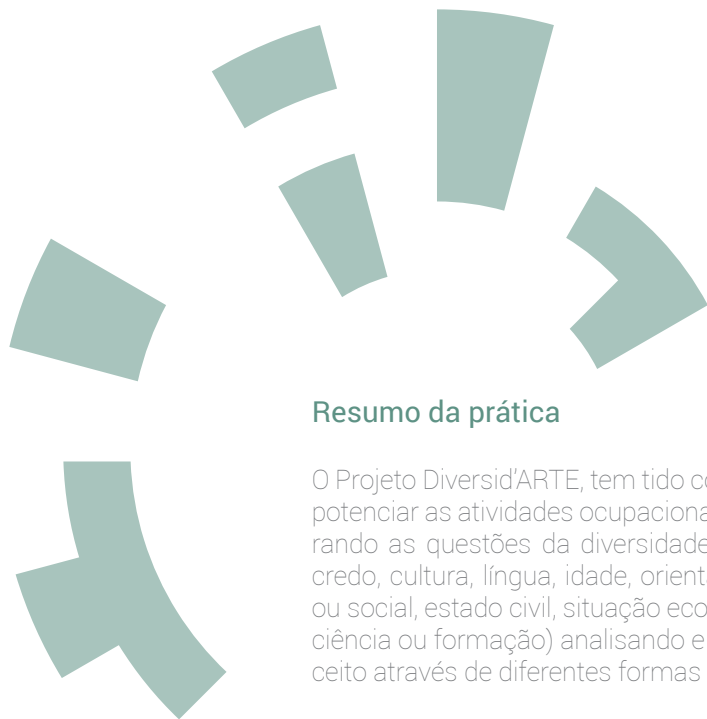
Selo da Diversidade 2017

# DIVERSID'ARTE

### Caracterização da organização

Colaboradores/as em Portugal: 213

A AFID Diferença é uma IPSS sedeadada na Amadora que atua na área do apoio social, desenvolvendo atividades e serviços na área da infância (creche e pré-escolar), idosos (ERPI e SAD) e pessoas com deficiência (2 Lares Residenciais, 4 CAO's, Formação Profissional, CRI e centro de Medicina Física e de Reabilitação) e apoio comunitário de proximidade. Os seus serviços são certificados em termos de Qualidade pela Norma ISO 9001, os referenciais do ISS e o Referencial EQUASS. Pauta a sua intervenção pela qualidade dos serviços e inovação das técnicas de intervenção social. Atende cerca de 1500 pessoas.



## Resumo da prática

O Projeto Diversid'ARTE, tem tido como principais objetivos potenciar as atividades ocupacionais através da arte explorando as questões da diversidade (género, etnia, religião, credo, cultura, língua, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação económica ou familiar, deficiência ou formação) analisando e apresentando este conceito através de diferentes formas de expressão artística.

Com esta iniciativa, a organização pretende:

- Comunicar e explorar o conceito da diversidade junto do público-alvo;
- Abordar o conceito de diversidade através da arte (artes plásticas, fotografia e teatro);
- Consciencializar o público em geral para as questões da diversidade, mostrando que todos e todas são capazes, independentemente da idade, género, de terem ou não uma deficiência;
- Disseminar a Carta da Diversidade junto dos/das clientes da AFID e seus familiares, colaboradores/as, voluntários/as, entidades parceiras e sociedade em geral;
- Desenvolver uma exposição sobre a temática da diversidade acessível a todos e todas;
- Garantir a presença de obras alusivas ao tema da diversidade nas exposições artísticas promovidas pela Fundação AFID;
- Participar em atividades no âmbito da responsabilidade social com diferentes públicos, em que empresas privadas participam na realização de trabalhos conjuntos com clientes e colaboradores/as da Fundação AFID;
- Divulgar a carta da diversidade a toda instituição e a

diferentes públicos-alvo (totalidade dos colaboradores/as e clientes de respostas sociais e serviços);

- Aumentar a participação efectiva dos/das intervenientes promovendo uma melhoria contínua dos serviços prestados e da qualidade de vida das pessoas;
- Aumentar a satisfação dos colaboradores e colaboradoras, medida anualmente através da aplicação de questionários de satisfação.

Pretendeu-se, junto de adultos com deficiência, pessoas idosas, crianças e colaboradores/as da instituição, dar continuidade ao trabalho desenvolvido no respeito pela dignidade da pessoa humana, nas suas diferenças, como é definido nos valores da AFID: Ética, Integridade, Solidariedade, Respeito e Rigor, Humanização e Igualdade de Oportunidades, nos Planos Estratégicos e nas Políticas internas e nacionais.

Além da disseminação da Carta da Diversidade para clientes e colaboradores/as em reuniões e a comunicação online no site e redes sociais, a organização desenvolveu atividades em áreas artísticas que exploram o conceito da diversidade, através da produção de peças em diferentes materiais: Cerâmica, Papel, Pintura e Tecelagem. Junto da população idosa foi realizada uma exposição de fotografia, após sessão fotográfica onde cada pessoa assumiu uma identidade diferente, como acontecerá numa peça de teatro agendada e que será desenvolvida por voluntários/as e com utentes de outras instituições, com e sem deficiência e de várias idades.



Neste projeto são envolvidas cerca de 200 pessoas de todas as idades (crianças, jovens, pessoas adultas e seniores), das respostas sociais da organização, e 213 colaboradores/as da Fundação AFID, entre Administração, Direções Técnicas e restantes departamentos. A utilização das artes plásticas foi eleita como forma de comunicar, a partir de diferentes linguagens e materiais como a cerâmica, papel, pintura, tecelagem, fotografia e teatro. É simultaneamente uma forma de inclusão de todos e todas, já que pode ser realizada por pessoas de diferentes idades, habilidades e características e a simplicidade e universalidade da linguagem utilizada permite que a mensagem seja entendida por um maior número de pessoas. É possível ilustrar e materializar as questões da diversidade e da diferença através de várias outras ferramentas para além da arte, sendo a característica central deste projeto o introduzir do debate sobre a diversidade (entre clientes, colaboradores/as e na sociedade em geral) como intencionalmente central nas várias atividades quotidianas de cada organização.

"Aprender fazendo é de facto a melhor metodologia que garante uma maior apropriação dos conceitos."

A Fundação AFID Diferença tem promovido a integração social e artística das Pessoas com Deficiência, expondo trabalhos artísticos e artesanato em espaços públicos de grande dignidade, (Casa Museu Medeiros de Almeida, Fundação Calouste Gulbenkian, Museu do Oriente, espaço Atmosfera M da Fundação Montepio, Galeria Artur Bual, da

Câmara Municipal da Amadora, espaços de exposições das Câmaras Municipais de Lisboa, Almada e Oeiras), permitindo a quem as visita observar o talento da Diferença e sensibilizar-se para a assunção dessa mesma diferença como Diversidade e não um problema. De futuro, a organização pretende organizar uma exposição em local ainda a definir, em que todo o trabalho desenvolvido será apresentado. Será uma exposição para todos, acessível a pessoas com mobilidade reduzida, prevendo-se a descrição das acessibilidades e das peças em Braille para a inclusão das pessoas cegas.

O Projeto e a Carta têm sido amplamente divulgados através dos meios de comunicação internos e externos, quer em reuniões, por email geral e newsletter's (mensais por resposta social e futuramente através de uma newsletter institucional) e externamente através do site da AFID e redes sociais (Facebook, Twitter, Instagram e Youtube), assim como através da Revista Di#erença.

Como principais impactos, a organização destaca um aumento da procura dos seus serviços e de *reachout* nas redes sociais e site, bem como melhorias ao nível das relações internas (entre clientes e colaboradores/as, Diretores e Gestão de topo) e externas (parcerias), bem como da imagem interna e externa da organização. Os/as colaboradores/as revelam uma melhoria da sua motivação e satisfação contribuindo assim para um clima organizacional mais aberto e participativo, respeitando a Diversidade.





**Media em  
Movimento**

**Comunicação e Relações Públicas**



Menção Honrosa

## DIVULGAÇÃO DA DIVERSIDADE

### Caracterização da organização

Nº de colaboradores/colaboradoras: 5

A Media em Movimento é uma consultora de comunicação que apoia empresas, marcas e pessoas na divulgação dos seus projetos na imprensa, que foi fundada em 2013. Entidade acreditada para o vale inovação pelo Portugal 2020 e constituída por uma equipa de profissionais formados em Jornalismo, comunicação, marketing e relações públicas, produzindo conteúdos passíveis de se tornarem notícia. A sua missão é comunicar projetos que tenham impacto positivo na vida das pessoas, na comunidade e na sociedade, tornando-os notícia. Sejam startup, PME ou grande empresa.



## Resumo da prática

A Media em Movimento tem vindo a trabalhar na promoção dos valores da diversidade desde a sua fundação, através do apoio a IPSS, escolas e associações na divulgação de iniciativas de inclusão nos media, site, newsletter e redes da organização, bem como na aposta na divulgação da Carta e dos seus princípios (na sua grande maioria trabalhos pro-bono ou a custos muito reduzidos).

Abraçando a missão de “comunicar projetos que tenham impacto positivo na vida das pessoas para um Mundo melhor”, a Media em Movimento, ao longo dos seus quatro anos de existência, sempre procurou envolver-se em iniciativas que promovam a diversidade e responsabilidade social. Depois de assinar a Carta Portuguesa para a Diversidade, em Novembro de 2016, essa missão incorporou a missão geral da empresa, explicando no site em que consiste a iniciativa da carta, na newsletter e nas redes sociais. Do mesmo modo, a Carta foi apresentada às empresas clientes por forma a que se tornem signatárias, e continua presente em todas as comunicações, nomeadamente por email. A agência integra ainda, voluntariamente, o grupo de comunicação da Carta Portuguesa para a Diversidade, a partir da qual foi designada para a divulgação do Fórum que decorreu no ISCTE a 22 de maio. A agência apresentou um plano de comunicação para o Fórum, como alvo primordial a comunicação social em Portugal. Foram criados conteúdos sobre o tema, nomeadamente notas de imprensa e biografias de oradores do evento. O material foi enviado à imprensa em Portugal de TV, rádio, imprensa online e escrita de âmbito generalista e setorial nas áreas da Responsabilidade Social, Recursos Humanos, Economia,

Ambiente. Foram publicadas 33 notícias, entre os quais se destaca a reportagem pela RTP, bem como as notícias veiculadas pela Agência Lusa.

Entre outros a empresa tem tido como objetivos:

- Consciencializar os meios de comunicação social para o instrumento que é a Carta Portuguesa para a Diversidade
- Angariar inscrições para o Fórum para a Diversidade
- Angariar organizações signatárias para a Carta Portuguesa para a Diversidade
- Divulgar as candidaturas ao Selo da Diversidade
- Expor casos de sucesso nas empresas de promoção da Diversidade
- Ajudar na desconstrução de mitos em torno da Diversidade

Ao todo, foram envolvidos neste projeto três membros da organização, mas atualmente todos os cinco membros da Media em Movimento estão totalmente empenhados no projeto. Os meios de comunicação utilizados nesta promoção dividem-se entre meios de comunicação interna – emails, planos de trabalho, documentação auxiliar – e externa – newsletter, redes sociais, notas à imprensa, follow up telefónico, website da Media em Movimento.

Os grandes grupos alvo têm sido jornalistas, os/as clientes e potenciais clientes, fornecedores e a sociedade civil em geral. Foram abrangidos pelas ações de divulgação da organização, além de todos os/as clientes e ex-clientes (50), subscritores (1.306) da newsletter da Media em Movimento e seguidores nas redes sociais (1587 no facebook; 415





no Instagram; 232 no linkedin; 81 no Google+). A abrangência toma proporção nacional no total de 33 notícias publicadas, 18 foram publicadas em meios de comunicação social de expressão nacional, sendo um deles um canal de informação de televisão distribuído pela rede de Televisão Digital Terrestre (RTP3), que abrangeu mais de 3,5 milhões de pessoas em Portugal.

A sustentabilidade do projeto verifica-se nas pequenas práticas que fazem agora parte das práticas dentro da Media em Movimento, nomeadamente a divulgação de conteúdos que promovam a diversidade no quotidiano das pessoas e das empresas, a defesa dos direitos humanos e prática da promoção da diversidade étnica, religiosa, cultural, uma vez que a maioria dos projetos sociais que apoiam estão ligados ao terceiro setor. Promovendo a diversidade a empresa contribui para um mundo mais sustentável, na medida em que se tornará também um mundo que valoriza as diferenças e é mais inclusivo. Esta forma de comunicar os princípios da Carta é facilmente replicável noutras organizações que tenham como objetivo principal e primordial dar visibilidade a projetos que contribuam para um mundo melhor. Divulgar boas práticas de inclusão nas empresas através dos diferentes canais digitais é, hoje, uma ação relativamente fácil de pôr em prática numa organização. O enfoque na forma de comunicar, no desconstruir conceitos como a igualdade de género no trabalho, a igualdade de oportunidades a pessoas com deficiência, minorias étnicas ou outros grupos em situação de exclusão social socialmente é uma opção consciente e intencional da empresa,

tendo por objetivo promover a publicação de notícias positivas sobre esses grupos à imprensa, em vez das notícias negativas a que estamos habituados, bem como a adaptação da linguagem dos meios de comunicação quando se referem aos mesmos.

O maior benefício de tratar o tema da diversidade e de trabalhar com organizações cuja função principal se prende com a responsabilidade social tornou a equipa mais alerta a situações de injustiça ou de simples inércia no tratamento do tema. A consultoria é uma parte importante do trabalho da Media em Movimento e, no papel de conselheira de clientes e potenciais clientes acerca das melhores práticas empresariais a seguir, encontra-se numa posição privilegiada para influenciar práticas de comunicação internas e externas mais inclusivas dentro das organizações. Nesse sentido, tem influenciado outras empresas a estarem mais alerta, serem mais inclusivas e reativas. Internamente, registam também uma evolução da forma como são geridas as singularidades de cada trabalhador/a, potenciando as suas habilidades ao máximo. Internamente, a equipa demonstra ser respeitadora das diferenças do outro, o que tem potenciado o bom ambiente e o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras dentro da organização. Em sequência, a recente mudança de instalações contemplou a necessidade de receber pessoas com deficiência física.

"A Diferença é uma Oportunidade - para sermos melhores connosco e com os outros!"



rede colaborativa



## Categoria 6: Condições de trabalho e acessibilidades

Selo da Diversidade 2017

# MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO

## Caracterização da organização

Nº de colaboradores/colaboradoras: 8025

A Câmara Municipal de Lisboa (CML) é o órgão executivo do Município e tem por missão definir e executar políticas públicas que promovam o desenvolvimento do Concelho. A Direção Municipal de Recursos Humanos é a direção municipal de suporte à atividade da CML, constituída por 3 departamentos, responsável pela gestão e valorização da diversidade do seu capital humano. Tem por missão “desenvolver e coordenar a implementação de estratégias e práticas de gestão de recurso humanos, numa perspetiva de partilha de recursos, atuando em parceria com os serviços municipais para otimizar o desempenho individual e organizacional”.



## Resumo da prática

Desde 2011 que a Autarquia de Lisboa desenvolve um modelo de gestão centrado nas pessoas, de forma a promover a diversidade através de uma cultura de trabalho em que cada trabalhador/a é único/a e tem necessidades e competências específicas, suportada com um leque alargado de medidas, de onde se destacam três:

1. *Rede colaborativa: mecanismo de colaboração entre trabalhadores/as e unidades orgânicas:*  
Este mecanismo permite a negociação entre os/as trabalhadores/as e os/as dirigentes das unidades orgânicas. Para funcionar, apenas necessita do acordo entre as três partes interessadas: trabalhador/a, dirigente da unidade orgânica do/a trabalhador/a e dirigente da unidade orgânica para a qual o/a trabalhador/a vai colaborar, permitindo a participação voluntária e temporária de trabalhadores/as em projetos de outras unidades orgânicas. A Direção Municipal de Recursos Humanos é responsável pela gestão da rede: monitoriza as adesões ao sistema, por parte das unidades orgânicas e dos/as trabalhadores/as; regista os acordos celebrados; divulga informação periódica sobre o seu desempenho. Não intervém diretamente a não ser quando solicitada como mediadora de interesses divergentes.

Desde 2013, esta medida abrangeu 40 mulheres e 10 homens, de diferentes unidades orgânicas e de diferentes categorias profissionais e assenta numa plataforma interna onde as diferentes vagas são anunciadas.

2. *Modalidades de horários de trabalho que permitem o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal:*  
Foram implementadas formas flexíveis de organizar o trabalho, permitindo ao/à trabalhador/a gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, assegurando plataformas fixas. Para os/as trabalhadores/as com deficiência, o excesso ou débito de horas apurado pode ser transportado para o período imediatamente a seguir e nele ser compensado; Jornada Contínua, implica uma redução do período normal de trabalho diário; Meia Jornada, consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo; Teletrabalho, implica a prestação de trabalho, fora das instalações do empregador público e recorrendo a tecnologias de informação e comunicação; Tempo Parcial, corresponde à prestação de funções durante um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo. A jornada contínua é a segunda



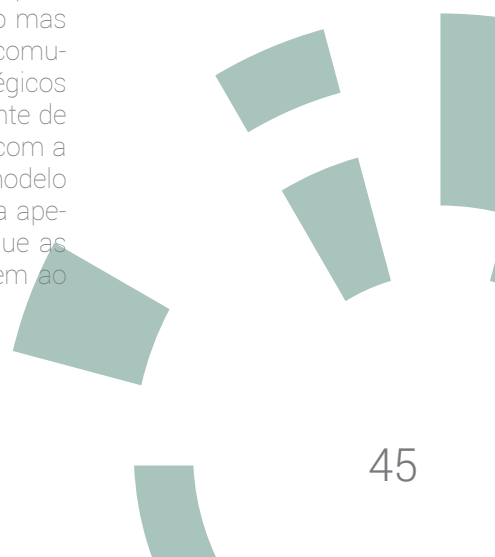
modalidade de horário mais praticada, contando com 438 mulheres (entre elas, 295 são técnicas superiores, 106 são assistentes técnicas e 28 são assistentes operacionais) e 91 homens (entre eles, 56 são técnicos superiores, 24 são assistentes técnicos e 6 são assistentes operacionais). Em teletrabalho estão 6 mulheres e 2 homens, maioritariamente da carreira técnico superior. Caso o/a trabalhador/a não disponha dos equipamentos tecnológicos necessários ao seu desempenho, o município cede, pelo tempo de duração do regime de teletrabalho, o equipamento adequado.

3. *Mobilidade interna dos/as trabalhadores/as entre unidades orgânicas para desenvolver novas competências em novos contextos de trabalho:*

Mobilidade interna dos/as trabalhadores/as entre unidades orgânicas, para desenvolver novas competências em novos contextos de trabalho, permitindo alterar as suas funções, dentro da diversidade de serviços municipais que a CML incorpora, mobilizando as diferenças e os talentos de cada um/a para a criação de valor na CML. Desde 2013, ocorreram 1086 mobilidades internas, das quais 686 por mulheres e 400 por homens. Em qualquer um dos anos a predominância foi na carreira técnico superior. As

mobilidades internas são divulgadas através de correio electrónico a todos/as os/as trabalhadores/as da CML, sob o nome "Oportunidade de mudar", com informação sobre as vagas existentes.

Com estas medidas pretendeu-se desenvolver um modelo de trabalho positivo, justo e socialmente responsável, assente em valores que estimulem maior coesão social e um desenvolvimento sustentável. Tem sido este o caminho para alcançar a visão "Tornar a Câmara Municipal de Lisboa um empregador de excelência, com uma força de trabalho criativa e envolvida na governação colaborativa da cidade". A estratégia tem apostado na criação ativa de condições para minorar os impactos adversos do contexto e fazer apelo à criatividade para construir ambientes de trabalho mobilizadores para todas as pessoas, que beneficiem a organização mas também cada um/a dos/as trabalhadores/as e a comunidade local. Como tal, um dos objetivos estratégicos tem sido o de "Melhorar a atratividade do ambiente de trabalho". O tema da conciliação da vida laboral com a vida pessoal surgiu, por isso, naturalmente no modelo de gestão. E numa visão ampla, que não se foca apenas na vida familiar, mas em todos os papéis que as pessoas, nos seus diferentes contextos, assumem ao longo das suas vidas.





O foco tem sido na valorização das pessoas e o encorajamento ativo para que se desenvolvem continuamente enquanto profissionais mas também enquanto pessoas com aspirações, motivações e filosofias de vida. A adoção destas medidas, em particular, não acarreta custos para a organização e aumenta em grande escala a motivação e o compromisso dos/as trabalhadores/as. A rede colaborativa, em particular, permite a partilha de conhecimentos, descoberta de talentos, cooperação entre trabalhadores/as e unidades orgânicas, valorização profissional, enriquecimento pessoal, aprendizagem na gestão do tempo de trabalho e na priorização das atividades e partilha de recursos. Para testar o conceito do teletrabalho na CML, o projeto piloto que envolveu 6 mulheres e 6 homens, de diferentes carreiras e áreas funcionais, distribuídos/as por 7 serviços diferentes, durante três meses, permitiu que trabalhadores/as, com problemas de saúde ou mobilidade reduzida, que se encontravam de baixa, pudessem retomar a sua atividade profissional trabalhando a partir de casa, sentindo-se valorizados/as, úteis e, assim, contribuindo para as missões dos serviços em que foram afetos/as.

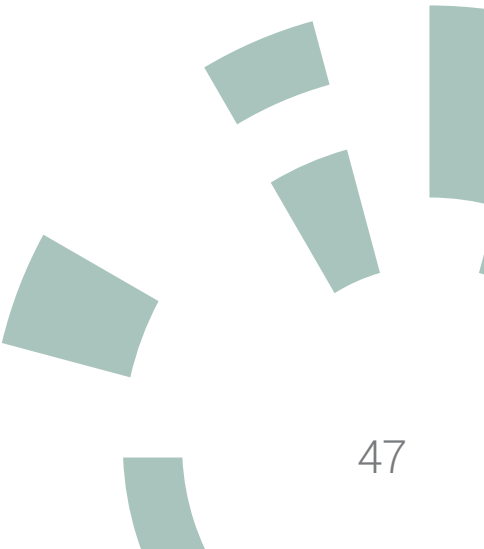
As práticas descritas foram implementadas com recursos internos à CML e dinamizadas tanto pelos/as trabalhadores/as interessados/as como pelos/as dirigentes. A aposta para a sua continuidade passa pela divulgação, nomeadamente através de: orientações constantes de um guia da CML direcionado ao/a dirigente; uma área na intranet da CML; newsletters em formato papel que são distribuídas a todos/as os/as trabalhadores/as da CML, a "iRH", também impressas em papel e em braille, de forma a chegar aos/às trabalhadores/as que não têm computador ou que sejam invisuais. Paralelamente, está em desenvolvimento uma aplicação informática que possibilite de forma mais imediata o acesso e participação de todos/as os/as envolvidos/as.

Na intranet da CML e em algumas newsletters da "iRH" constam testemunhos de trabalhadores/as e dirigentes que aderiram à Rede Colaborativa, tais como: "É um forte reconhecimento do desempenho profissional e uma excelente oportunidade de alargar os conhecimentos e a valorização da prestação profissional por Lisboa."; "A oportunidade de aplicar os conhecimentos na CML é



extremamente motivador e uma experiência a repetir"; "A oportunidade de trabalhar com técnicos de diferentes áreas e conhecimentos é muito gratificante e, sem dúvida, um fator de motivação"; "possibilitou uma forte mobilização dos colegas, para alcançar excelentes resultados no prazo disponível"; "É importante que, nós dirigentes, entendamos que os/as trabalhadores/as são do município e não da orgânica, para além de que quando este/esta se empenha em algo que foge um pouco ao seu trabalho habitual, vai buscar conhecimento que poderá disseminar na sua função habitual". No que respeita à experiência piloto do teletrabalho, recolheu-se junto dos/as intervenientes o seu grau de satisfação, onde foi possível concluir, em sede de avaliação global, que a maior parte dos/as intervenientes avaliou de forma muito positiva a sua participação, não existindo

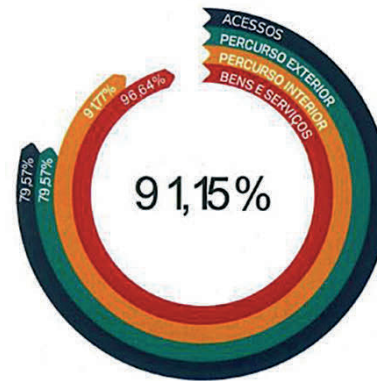
pessoas insatisfeitas. As principais razões para aderir foram "a redução do tempo gasto em deslocações", "redução das despesas de transporte e de alimentação", "possibilidade de sair de um ambiente de trabalho em open space", "comprovação de que as novas tecnologias permitem o teletrabalho, evitam deslocações desnecessárias e reduzem o tráfego e a poluição" e a "possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida pessoal". Considerando que alguns dos/as teletrabalhadores/as se encontravam inseridos em núcleos, equipas ou grupos de trabalho, impunha-se aferir a repercussão da prestação subordinada de teletrabalho na dinâmica de trabalho. Numa perspetiva global, os/as colegas dos/as teletrabalhadores/as fizeram uma avaliação favorável desta experiência profissional.







**SEDE EDP PORTO**  
EDIFÍCIO A+B



 60%  
TRANSPORTES PÚBLICOS



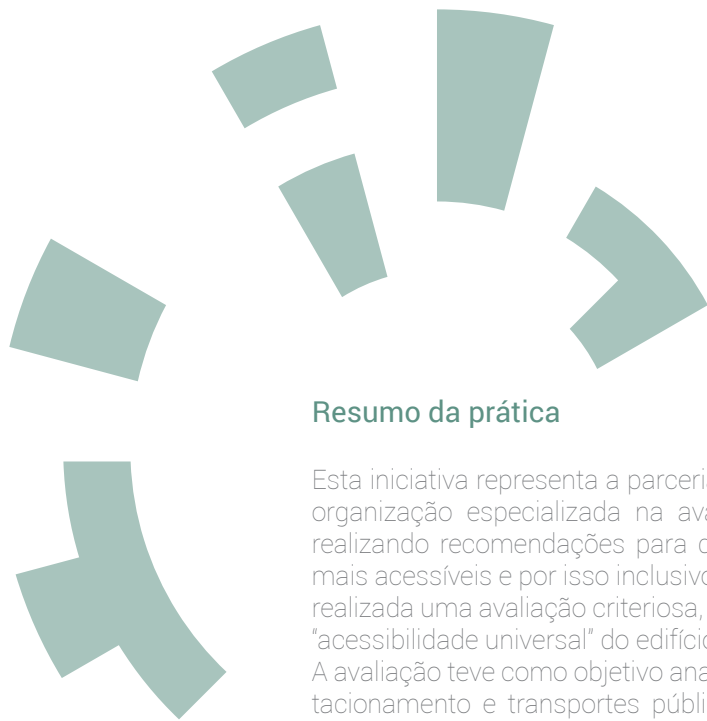
Menção Honrosa 2017

## PARCERIA COM PLACES4ALL

### Caracterização da organização

Colaboradores/as em Portugal: 11.992

A EDP é uma sociedade emitente de ações à negociação no mercado regulamentado da NYSE Euronext Lisbon desde 1997. É uma utility verticalmente integrada presente em 14 países, com mais de 10 milhões de clientes de energia elétrica e 12 mil colaboradores/as. Maior produtor, distribuidor e comercializador de eletricidade em Portugal e terceira maior empresa de produção de electricidade na Península Ibérica. No final de 2016, detinha uma capacidade instalada de 25 GW, produziu cerca de 70 TWh (destes, 65% com origem em recursos renováveis). Integra os índices de sustentabilidade DJSI World e Europe.



### Resumo da prática

Esta iniciativa representa a parceria entre a EDP e uma organização especializada na avaliação de espaços, realizando recomendações para que estes se tornem mais acessíveis e por isso inclusivos. Nesse sentido, foi realizada uma avaliação criteriosa, no que diz respeito à "acessibilidade universal" do edifício sede EDP no Porto. A avaliação teve como objetivo analisar os acessos (estacionamento e transportes públicos) mais próximos das duas torres; o percurso exterior desde os acessos até à entrada de cada um dos edifícios; assim como as condições das entradas no edifício. Seguiu-se uma avaliação do percurso interior (incluindo os elevadores e plataformas elevatórias) e dos locais e pisos que dão acesso aos bens e serviços dos edifícios; uma avaliação de todos os bens e serviços dos edifícios A e B (escritórios, salas de reunião, impressoras, mesas, auditório, recepção, cafetaria, copa, etc.); e por último uma avaliação das casas de banho disponíveis.

Após a avaliação e respetiva redação do relatório detalhado dos resultados obtidos pela empresa, no dia 12 de dezembro 2016 foi atribuída à sede EDP do Porto o

díptico que classifica as condições de acessibilidade do edifício, nomeadamente para pessoas com mobilidade reduzida ou outro tipo de incapacidade. O resultado foi muito positivo, tendo a avaliação demonstrado que 91% do espaço é acessível e inclusivo. Após a avaliação realizada, a empresa teve acesso a um relatório detalhado com as recomendações de melhoria. A EDP Imobiliária faz a análise e classificação destas recomendações em termos de implementação no curto/médio/longo prazo e a área de Diversidade e Inclusão é responsável pelo follow up da implementação das melhorias de acordo com o plano acordado inicialmente.

Esta iniciativa visa promover na empresa um ambiente físico, sensorial e social confortável e seguro para todos os/as seus/suas colaboradores/as e visitantes. E ainda promover a acessibilidade e mobilidade nos espaços EDP, contribuindo para uma cultura de diversidade e inclusão. Esta parceria promove a melhoria contínua dos espaços EDP, não só para atuais colaboradores/as e visitantes mas, também, representa uma mensagem de atratividade ao evidenciar a cultura de inclusão da



empresa. A longo prazo pretendemos alargar a avaliação a mais edifícios em Portugal. Sendo a incorporação de pessoas com deficiência uma das 4 dimensões abordadas pela área da Diversidade e Inclusão da EDP, este projeto surge ainda da responsabilidade social da empresa enquanto uma das maiores empregadoras nacionais. Neste sentido, pretende-se aumentar o número de pessoas recrutadas com deficiência para o Grupo EDP onde é necessário em primeiro lugar assegurar as condições físicas dos espaços. Trata-se de uma iniciativa a longo prazo sustentada nos objetivos sociais da empresa.

Este projeto tem a capacidade de impactar, diretamente os/as colaboradores/as da sede do Porto e, indiretamente, todos/todas os/as nossos/as clientes e visitantes. No limite, uma vez que o projeto foi publicado na intranet, toda a EDP em Portugal pode acompanhar o projeto. Para além da empresa, também a organização parceira envolvida fez a divulgação no seu site sobre os espaços certificados e, por isso, acessíveis, onde se enquadra a EDP. Em última análise, a distinção da

empresa nesta avaliação foi divulgada pela comunicação social, abrangendo desta forma a comunidade. Algumas das sugestões de melhoria já foram implementadas na Sede do Porto (como por exemplo, sinalética, pavimento, corrimão), contribuindo assim para o bem-estar dos/as colaboradores/as residentes na sede e dos/as seus/suas visitantes. Outros grupos, que inicialmente não foram contemplados, estão também a beneficiar das alterações identificadas e efetuadas ao espaço, como por exemplo: grávidas, pessoas com carrinhos de bebé, lesões temporárias com a necessidade do uso de muletas, etc.

Esta parceria pode ser replicada em qualquer empresa e/ou edifício de acordo com o orçamento disponível e o tamanho do espaço a avaliar, estando por isso acessível a qualquer organização o seu diagnóstico. Esta é uma iniciativa que vai para além da lei portuguesa no que respeita à acessibilidade e mobilidade dos espaços procurando a EDP o conforto e inclusão de todos os seus/suas colaboradores/as e potenciais colaboradores/as e ainda dos/das seus/suas visitantes.



# L'ORÉAL PORTUGAL





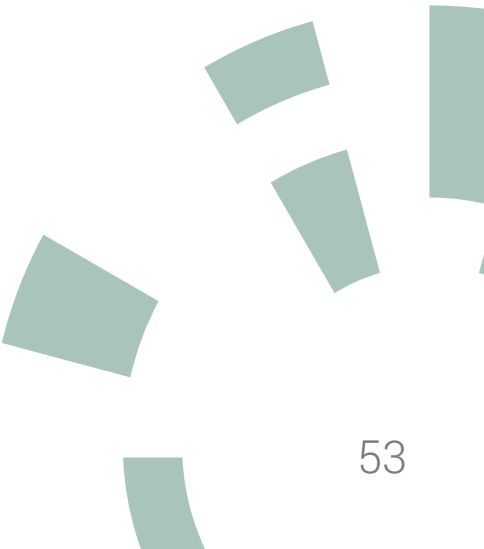
Menção Honrosa 2017

## SHARE&CARE

### Caracterização da organização

Colaboradores/as em Portugal: 407

A L'Oréal, criada em 1909 por Eugène Schueller, um químico empreendedor, tem a missão de responder ao desejo de bem-estar de milhões de homens e mulheres e dar a todos/todas o direito à beleza. O Grupo L'Oréal é detentor de um portfólio de marcas globais, de inspiração e origens diferentes, o que lhe assegura uma enorme diversidade de consumidores/as, bem como a presença em todos os canais de distribuição e segmentos: luxo, grande consumo, profissionais e cosmética-ativa. O Grupo está presente em Portugal desde 1962, contando com cerca de 400 colaboradores/as, assumindo uma posição de liderança no setor.





## Resumo da prática

A L'Oréal tem como política colocar as pessoas no centro. O programa Share&Care garante práticas sociais nos 4 pilares: Segurança (segurança a todos/as os/as colaboradores/as e às suas famílias, oferecendo proteção financeira no caso de eventos de vida inesperados); Saúde; Equilíbrio (maior qualidade de vida familiar e *engagement* no local de trabalho); Qualidade (momentos de qualidade de vida no trabalho e satisfação pessoal e profissional). A L'Oréal Portugal foi reconhecida entre as filiais da Europa com o programa Share&Care.

Este programa contou com 28 atividades e mais de 15 parceiros nos diferentes pilares, como a atribuição de seguro de vida e de acidentes pessoais, um plano de pensões e outro de poupança reforma. As pessoas da empresa podem, ainda, usufruir de um complemento de seguro/doença e de incentivos à parentalidade, como a comparticipação em 17% ou 20% de um salário Base Bruto no último mês da Licença, um *maternity award* (1 mês extra de salário aquando o regresso de baixa da mãe), um Baby Bag (cabaz de produtos direcionados para o/a bebé), a *Family Sales Day* (feira com

produtos a preços reduzidos), a *Family Day* (Dia dedicado aos/as colaboradores/as com filhos/as) e Subsídio de Livros Escolares. Tendo em conta a qualidade de vida e a conciliação entre a vida pessoal e profissional é, ainda, cedido o dia de aniversário a cada pessoa e foi estabelecido um horário de verão reduzido à sexta-feira (Junho, Julho e Agosto); O parque de estacionamento é gratuito para todos/as (desconto para estagiários/as). Associado à sua área de negócio, e num perspectiva de fomentar o bem estar, todas as pessoas podem ainda usufruir da Nail Corner, aulas de pilates, ginásio na sede, terapeuta (desconto e possibilidade em horário e local de trabalho), cabeleireiro (desconto e possibilidade em horário e local de trabalho), fruta grátis, desconto online em produtos L'Oréal, workshops de make up free (Lisboa & Porto), bem como descontos em vários outros produtos através de parcerias, sendo ainda oferecida uma caixa de produtos 3 vezes por ano. O público-alvo é a totalidade dos/as colaboradores/as da L'Oréal Portugal (algumas das ações inclui pessoas com vínculo temporário). Este programa é comunicado através de emails; intranet e eventos presenciais.





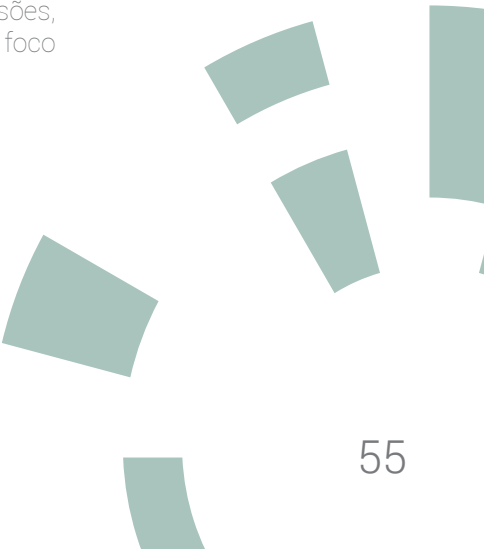
As iniciativas permitem chegar à totalidade dos/as colaboradores/as, sendo estagiários/as, colaboradores/as ou temporários/as independentemente da zona geográfica, sexo, origem, etnia, nacionalidade, habilitações entre outras características. Internamente todos/as têm conhecimento do programa uma vez que à entrada na L'Oréal recebem um documento a apresentá-lo. O programa encontra-se disponível na intranet e em Fevereiro foi feito um evento presencial em Lisboa para relembrar o mesmo, reforçar a importância do programa e apresentar futuras novidades.

Foram ainda envolvidos neste projeto parceiros do 3º setor que têm contribuindo para a mudança de estereótipos e consciencialização, através da promoção do contacto com a diferença em várias atividades.

Por levar mais beleza à vida pessoal e profissional dos/as colaboradores/as, a L'Oréal tem como objetivos

privilegiar o seu bem-estar, melhorar a sua qualidade de vida, providenciar proteção financeira, satisfação pessoal e profissional e flexibilidade entre o trabalho e a vida pessoal e o respeito pela individualidade de todos/as. As pessoas sentem-se mais envolvidas como consequência, contribuindo com novas sugestões para o programa. Este programa contribui para a atração e retenção de pessoas, sendo que transmite adicionalmente uma melhor imagem interna bem como externa. Muitos dos/as colaboradores/as usufruem de benefícios que, caso não lhes fossem atribuídos, não teriam acesso.

Estas iniciativas são cumulativas, sendo que é feito um follow-up das iniciativas, tendo sido definidas como áreas prioritárias para o segundo semestre: novas formas flexíveis de trabalho, um novo plano de pensões, mais práticas de desporto e novas parcerias com foco nas pessoas no terreno.





# You + Ericsson: a powerful combination

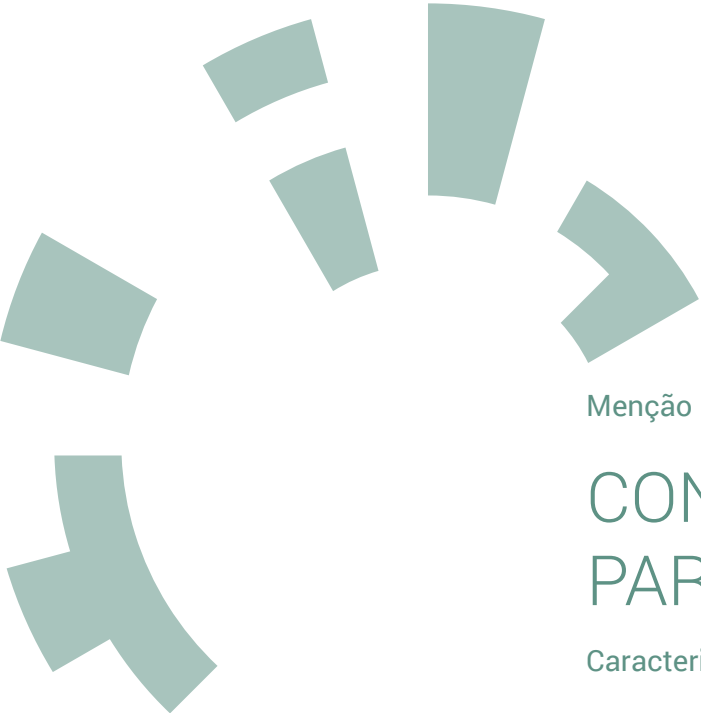
You're inventive. Ambitious. Thrilled by the prospect of a career journey that will allow you to grow and contribute to the most cutting-edge technologies. And that's a powerful thing.

We're Ericsson, a huge community of passionate, like-minded people. And that's a powerful thing too.

But what's even more powerful is what happens when your drive and talent are combined with our global resources, industry leaders and commitment to creating a future in which anyone can connect with anything, anywhere, anytime.

Our vision is to build the Networked Society, wherein every individual and every industry is empowered to reach their fullest potential. But, in order to do that, we need the right people.

People like you.



Menção Honrosa

# CONDIÇÕES DE TRABALHO PARA TODOS

## Caracterização da organização

Colaboradores/as em Portugal: 258  
(Grande Empresa)

A Ericsson presta serviços na área do software e infraestruturas - especialmente em mobilidade, banda larga e cloud que possibilitam que a indústria das telecomunicações e outros setores possam melhorar os seus negócios, aumentem a eficiência e melhorem a experiência do utilizador. É composta por mais de 111.000 colaboradores/as que fornecem soluções e serviços a clientes em mais de 180 países desde 1876. Em Portugal desde 1953, a Ericsson aposta na inovação contínua das comunicações móveis contribuindo para a economia digital.



### Resumo da prática

A Ericsson inclui as seguintes práticas nas "Condições de Trabalho para Todos":

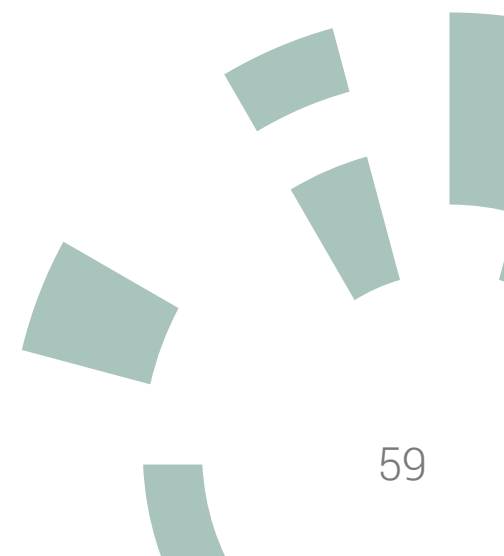
- Flexibilidade de Horário: encontra-se em vigor na Ericsson um esquema de horário flexível que permite flexibilidade de entrada e saída;
- Flexibilidade de local de trabalho: desempenho de funções do local que pretendem tendo disponíveis para esse efeito um laptop e um telemóvel com total acesso;
- Estacionamento para grávidas: Todas as mulheres grávidas têm o direito a um lugar individual no parque de estacionamento até ao dia do nascimento;
- Acesso para pessoas com incapacidade: o edifício está equipado com rampas de acesso sem necessidade de utilização de escadas, WC adaptado, saída de emergência sem escadas e portas largas com molas de travão;
- Cesta de maternidade: oferta de um cesto com produtos aos pais e mães do recém-nascido, diretamente na sua casa;
- Subsídio de Creche e Subsídio Escolar para estudantes: Benefício de apoio a todos/as os/as colaboradores/as que têm filhos/as ou enteados/as a seu cargo;
- Programa VIP (Very Interesting Prices): programa de parcerias e descontos efetuado a partir das sugestões dos/as colaboradores/s;
- Subsídio de Health-Club: apoio a todos os/as colaboradores/as que voluntariamente pretendam efetuar desporto;
- Espaço físicos adaptáveis: a empresa tem disponível um coffee-lounge com micro-ondas, máquina de lavar loiça, frigorífico e mesas e cadeiras próprias para a toma de refeições. As salas estão preparadas para várias funções: reuniões, espaços de lazer, realização de telefonemas.
- *Happiness Spots*: Iniciativas na área do bem-estar (ex: alimentação saudável).
- Vacinação anual contra a gripe gratuita nas instalações da empresa



Várias comunicações enviadas internamente permitem a todos/as conhecerem as condições disponíveis e nesse sentido melhor usufruírem delas quando necessitarem. Tendo sido o departamento de recursos humanos a gerir as condições de trabalho, existindo, no entanto, entidades externas envolvidas através de parcerias. A organização foi reconhecida pelas suas práticas tendo sido considerada, em dois anos consecutivos, a melhor empresa para trabalhar em Portugal por uma consultora e revista. Os questionários internos de satisfação mostraram igualmente resultados muito acima da média do grupo.

Através da criação de um ambiente, condições de trabalho e programas/benefícios orientados para os/as

colaboradores/as pretende-se que se sintam apoiados/as na sua vida profissional e pessoal, bem como sintam que existe um equilíbrio entre estas duas esferas da sua vida. A Ericsson entende que o seu compromisso de responsabilidade social começa com os/as seus/suas colaboradores/as e nesse sentido pretende oferecer e flexibilizar o que estiver ao seu alcance para proporcionar o maior bem-estar e respeito pelas pessoas. Neste compromisso, a Ericsson pretende que para além do bem-estar, estas se sintam motivadas e comprometidas com a empresa e que sintam que a Ericsson as acolhe.







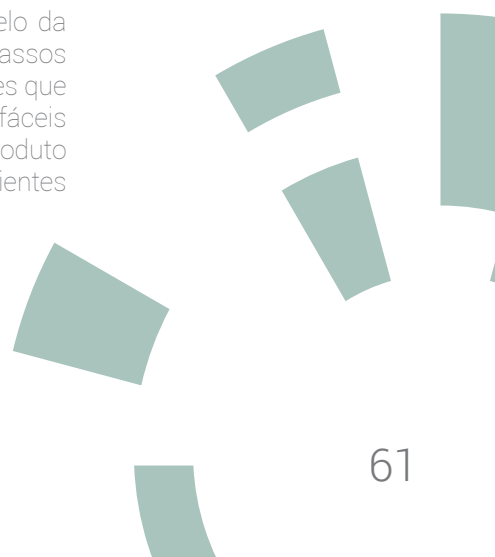
## RECOMENDAÇÕES FINAIS

A área da Diversidade e Inclusão é uma área onde ainda muito há por fazer, não só no nosso país, mas no Mundo. Promover sociedade plurais e inclusivas depende de todas as pessoas, mas não acontece de forma espontânea. É uma tarefa a longo prazo. A diferença provocamos, muitas vezes, inseguranças, medos e estranheza, mas podemos (e teremos) que aprender a valorizá-la e capitalizá-la para o Bem Comum..

O papel das organizações empregadoras é especialmente importante, uma vez que as pessoas em idade laboral passam grande parte do seu tempo no trabalho e que a inclusão económica é essencial para a qualidade de vida de todas as famílias, permitindo o acesso digno a bens e serviços que podem ser decisivos ao longo das várias fases dos nossos ciclos de vida, incluindo a saúde, a segurança social e financeira, as condições de habitação dignas, a educação de qualidade, a cultura, entre outros. A Inclusão em contexto de trabalho tem o poder de diminuir as desigualdades sociais e económicas, potenciar o valor intrínseco e potencial de cada pessoa e garantir o acesso equitativo a oportunidades

de trabalho, progressão e desenvolvimento pleno de cada um e cada uma de nós.

É com alegria que assistimos a uma adesão entusiasmada de cada vez mais entidades de todos os sectores e dimensões à Carta Portuguesa para a Diversidade. Esta mobilização voluntária das organizações é um sinal extremamente positivo que nos deixa muito optimistas face ao futuro da nossa sociedade, feita de múltiplas identidades, escolhas e sentires visíveis e invisíveis. Temos assistido a um espírito de abertura e disponibilidade destas organizações para partilhar o que fazem e os desafios que encontram. O clima de acolhimento criado permitiu a partilha das vitórias e das derrotas, dos avanços e dos retrocessos desta caminhada rumo a uma sociedade cada vez mais plural, sendo visível nestas candidaturas à primeira edição do Selo da Diversidade. Foi intenção do Júri reconhecer os passos dados por cada uma das candidatas, passos esses que (reconhecemos) nem sempre possam ter sido fáceis ou consensuais, nem sempre possam ter sido produto de investimentos financeiros ou de recursos suficientes





e nem sempre foram possíveis de colocar em palavras de uma forma que verdadeiramente comprove toda a riqueza das interações e impactos produzidos. Com a certificação dada, este Selo não pretende desvalorizar estes caminhos cuja demonstração poderá ser mais desafiante, mas realçar aqueles que comprovam que existe sempre algo que podemos fazer em qualquer organização, mesmo com poucos recursos. Assim, foram escolhidos exemplos que, pela sua replicabilidade e acessibilidade, podem ser inspiradores para outras organizações e contextos, com a ressalva necessária de que cada organização, tal como cada pessoa, é única. Foram escolhidas práticas que, com humildade e espírito de missão, fazem parte de estratégias mais amplas e assumidas de mudança, alicerçadas em esforços constantes de auscultação e (re)conhecimento das necessidades reais das pessoas. Foram valorizadas as que contêm esforços de medição de impactos na vida das pessoas, da organização e da sociedade e apresentam

argumentação de como a medida efetivamente promoveu a diversidade e inclusão. Foram alvo de apreciação positiva as que trazem exemplos de parcerias entre setores, assumindo que esta é uma responsabilidade de todos/as e que devemos enfrentar em conjunto. O resultado pode (e certamente) exclui iniciativas com o seu devido mérito. Foram escolhas difíceis.

Fica o mote de que, em próximas edições, sejam submetidas mais candidaturas com iniciativas no âmbito do recrutamento e seleção (visando a efetiva colocação de pessoas em postos de trabalho), e/ou que assumam trabalhar outros assuntos, alguns eventualmente de cariz mais delicado, como o trabalho com as diferentes gerações e idades, a orientação sexual, a religião ou as assimetrias sócio-económicas (e o seu impacto no que habitualmente apelidamos de "mérito"). Esperamos pelos testemunhos desses caminhos. Queremos ser parte dessa caminhada.





APOIO

