



Magda Ferreira Correia

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

Coimbra, outubro de 2023



Magda Ferreira Correia

**Análise dos Planos para a igualdade de género
implementados em empresas do setor tecnológico: o caso
das empresas do PSI-20**

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de **Mestre em Sistemas de Informação de Gestão**, realizada sob a orientação da Professora Doutora Isabel Pedrosa.

Coimbra, outubro de 2023

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

TERMO DE RESPONSABILIDADE

Declaro ser a autora desta dissertação, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido a outra Instituição de ensino superior para obtenção de um grau académico ou outra habilitação. Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas e que tenho consciência de que o plágio constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação da presente dissertação

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

AGRADECIMENTOS

A elaboração desta dissertação não teria sido possível sem o apoio da minha família, em especial dos meus pais e da minha irmã, a quem agradeço por estarem sempre presentes e serem os meus maiores exemplos.

Às minhas amigas, pela paciência, motivação e por todos os momentos. Um especial agradecimento ao Ivo por me apoiar em todas as circunstâncias.

Não podia deixar de agradecer à minha Orientadora, Professora Doutora Isabel Pedrosa, pelo apoio, pelas sugestões e pela disponibilidade que sempre demonstrou ao longo da realização deste trabalho.

A todas as pessoas mencionadas, os meus maiores agradecimentos.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

RESUMO

Os Planos para a Igualdade de Género constituem um instrumento de gestão que permite a implementação, de forma transversal, da igualdade de género em contexto empresarial, sendo, assim, também, um meio para combater a falta de mulheres na área tecnológica. Estes planos desempenham um papel fundamental na luta contra a sub-representação das mulheres neste setor, ajudando as empresas a alcançar melhores resultados e criar ambientes de trabalho mais equitativos. Em Portugal, as empresas cotadas na bolsa e presentes no índice PSI-20, são obrigadas, por lei, a desenvolver os planos para a igualdade de género como parte dos esforços governamentais para eliminar a discriminação de género no local de trabalho. A Legislação Portuguesa proíbe a discriminação de género e incentiva a adoção de medidas que garantam a igualdade de oportunidades para homens e mulheres. Esta dissertação tem como objetivos pesquisar, sistematizar, analisar e discutir as medidas presentes nos planos de igualdade de género existentes em empresas do sector tecnológico do PSI20 e identificar os impactos esperados pelas empresas. Adicionalmente, foram categorizadas e analisadas as medidas identificadas na literatura para a promoção da igualdade de género. Para o trabalho empírico, a metodologia usada foi baseada no projeto Efortti com recurso a um quadro comparativo para a análise dos planos para a igualdade de género das empresas EDP, NOS e Sonae. Constatou-se que as três empresas apresentam medidas semelhantes e identificaram-se medidas específicas: recrutamento de recém-licenciados garantindo a presença de ambos nos processos de recrutamento (NOS); criação de programas de gestão de carreira para o género sub-representado (Sonae); implementação de medidas específicas para incentivar o uso partilhado da licença parental inicial ou outras prolongadas (EDP). Nos planos analisados conclui-se existir compromisso com a promoção da igualdade de género, diversidade e inclusão em diversas áreas. Este trabalho pretende ser um contributo para um melhor conhecimento das iniciativas promovidas pelas empresas tecnológicas cotadas em bolsa quanto à igualdade de género de modo a que outras empresas não cotadas possam inspirar-se nesses modelos. Em termos académicos, pretende-se promover a discussão do tema, em especial em escolas com formação superior na área STEM, através de projetos para a melhoria e promoção das carreiras das mulheres nestas áreas, contribuindo para um aumento da presença das mulheres nestas carreiras.

*Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor
tecnológico: o caso das empresas do PSI-20*

Palavras-chave: Empresas tecnológicas, Igualdade de género, Planos para a igualdade de género, PSI-20.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

ABSTRACT

The Plans for Gender Equality constitute a management instrument that allows the implementation, in a transversal way, of gender equality in a business context, thus also being a means to combat the lack of women in the technological area. These plans play a fundamental role in combating the underrepresentation of women in this sector, helping companies achieve better results and create more equitable working environments. In Portugal, companies listed on the stock exchange and present in the PSI-20 index are required, by law, to develop plans for gender equality as part of government efforts to eliminate gender discrimination in the workplace. Portuguese legislation prohibits gender discrimination and encourages the adoption of measures that guarantee equal opportunities for men and women. This dissertation aims to research, systematize, analyze and discuss the measures present in existing gender equality plans in companies in the PSI20 technology sector and identify the impacts expected by companies. Additionally, the measures identified in the literature to promote gender equality were categorized and analyzed. For the empirical work, the methodology used was based on the Efortti project using a comparative framework to analyze the plans for gender equality of the companies EDP, NOS and Sonae. It was found that the three companies present similar measures and specific measures were identified: recruitment of recent graduates ensuring the presence of both in the recruitment processes (NOS); creation of career management programs for the underrepresented gender (Sonae); implementation of specific measures to encourage the shared use of initial or other extended parental leave (EDP). The plans analyzed conclude that there is a commitment to promoting gender equality, diversity and inclusion in various areas. This work aims to contribute to a better understanding of the initiatives promoted by publicly listed technology companies regarding gender equality so that other non-listed companies can be inspired by these models. In academic terms, the aim is to promote discussion of the topic, especially in schools with higher education in the STEM area, through projects to improve and promote women's careers in these areas, contributing to an increase in the presence of women in these careers.

Keywords: Technology companies, Gender equality, Plans for gender equality, PSI-20.

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO	1
Objetivos	3
Objetivo Geral	3
Objetivos Específicos	3
Metodologia	4
Estrutura da Dissertação	6
1 Enquadramento teórico	7
1.1 Planos para a igualdade de género	8
1.1.1 Entidades relevantes	9
1.1.2 Evolução	11
1.1.3 Contexto europeu	12
1.2 Empresas no PSI-20	13
1.2.1 Enquadramento genérico	13
1.2.2 Empresas tecnológicas do PSI-20	15
1.2.2.1 Sonae	15
1.2.2.2 NOS	17
1.2.2.3 EDP	17
1.3 Carreiras STEM	18
2 Revisão da Literatura	21
2.1 Estudos sobre a igualdade de género	21
2.1.1 Masculino Genérico	21
2.1.2 Local de Trabalho	22
2.1.3 Covid-19 e a desigualdade de género	24
2.2 Estudos sobre a igualdade de género em empresas tecnológicas	27
2.2.1 As fases da carreira de uma mulher nas áreas STEM	27
2.2.2 Falta de diversidade em TI	31
3 Trabalho empírico	36

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

3.1	Planos de igualdade de género nas empresas tecnológicas do PSI-20 (2022)	36
3.1.1	NOS	36
3.1.1.1	Estratégia do Grupo NOS	37
3.1.1.2	Diagnóstico	38
3.1.1.3	Plano de Ação	41
3.1.1.3.1	Plano 2023	43
3.1.2	Sonae	44
3.1.2.1	Diagnóstico	45
3.1.2.1.1	Igualdade no acesso ao emprego	45
3.1.2.1.2	Formação inicial e contínua	46
3.1.2.1.3	Igualdade nas condições de trabalho	47
3.1.2.1.4	Proteção na parentalidade	47
3.1.2.1.5	Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	48
3.1.2.1.6	Prevenção da prática de assédio no trabalho	49
3.1.2.1.7	Comunicação e Parcerias	50
3.1.2.2	Plano de Ação	52
3.1.3	EDP	53
3.1.3.1	Indicadores	54
3.1.3.2	Iniciativas já implementadas	55
3.1.3.3	Igualdade de Oportunidades	56
3.1.3.4	Plano de Ação	60
3.2	Estudo comparativo dos planos	61
3.2.1	Iniciativas mais comuns	75
3.2.1.1	Estratégia, Missão e Valores	76
3.2.1.2	Igualdade no acesso ao emprego	76
3.2.1.3	Formação Inicial e Contínua	76
3.2.1.4	Igualdade nas condições de trabalho	77
3.2.1.5	Proteção da Parentalidade	78
3.2.1.6	Conciliação entre a Vida Profissional, a Vida Familiar e Pessoal	78
3.2.1.7	Prevenção da Prática de Assédio no Local de Trabalho	79
3.2.2	Iniciativas emergentes	79
3.2.2.1	Estratégia, Missão e Valores	79
3.2.2.2	Igualdade no Acesso ao Emprego	80
3.2.2.3	Formação Inicial e Contínua	81

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

3.2.2.4	Igualdade nas Condições de Trabalho	82
3.2.2.5	Proteção da Parentalidade	83
3.2.2.6	Conciliação entre a Vida Profissional, a Vida Familiar e Pessoal	83
3.2.2.7	Prevenção da Prática de Assédio no Local de Trabalho	84
3.2.3	Análise de Conteúdo	85
3.2.3.1	Estratégia, Missão e Valores	86
3.2.3.2	Igualdade no acesso ao emprego	87
3.2.3.3	Formação inicial e contínua	89
3.2.3.4	Igualdade nas Condições de Trabalho	91
3.2.3.5	Proteção na Parentalidade	92
3.2.3.6	Conciliação entre a Vida Profissional, a Vida Familiar e Pessoal	93
3.2.3.7	Prevenção da Prática de Assédio no Local de Trabalho	95
3.3	Discussão dos resultados	96
CONCLUSÃO		100
	Principais conclusões	100
	Contributos do estudo	101
	Limitações do estudo	102
	Trabalho Futuro	102
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS		103
APÊNDICES		108
APÊNDICE 1. Nuvens de Palavras		109
	Estratégia, Missão e Valores	109
	EDP	109
	NOS	109
	SONAE	110
	Igualdade no acesso ao emprego	110
	EDP	110
	NOS	111
	SONAE	111
	Formação inicial e contínua	112

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

EDP _____	112
NOS _____	112
SONAE _____	113
Igualdade nas Condições de Trabalho _____	114
EDP _____	114
NOS _____	114
SONAE _____	115
Proteção na Parentalidade _____	115
EDP _____	115
NOS _____	116
SONAE _____	116
Conciliação entre a Vida Profissional, a Vida Familiar e Pessoal _____	117
EDP _____	117
NOS _____	117
SONAE _____	118
Prevenção da Prática de Assédio no Local de Trabalho _____	119
EDP _____	119
NOS _____	119
SONAE _____	120

ÍNDICE DE TABELAS E FIGURAS

Figura 1 - ODS da empresa EDP	18
Figura 2- Gráfico das dimensões e ferramentas de atuação da NOS	39
Figura 3 - Informação estatística relativa à diversidade de género presente na empresa NOS ...	39
Figura 4 - Parceria PWN (Professional Women's Network).....	41
Figura 5 - Distribuição de homens e mulheres por níveis organizacionais (2019-2020).....	46
Figura 6 - Distribuição de progressões entre homens e mulheres (2019-2020).....	47
Figura 7 - Representatividade feminina esperada em 2025	54
Figura 8 - Nuvem de palavras “Estratégia, Missão e Valores” conjunto das três empresas	86
Figura 9- Nuvem de palavras “Igualdade no acesso ao emprego” conjunto das três empresas..	88
Figura 10- Nuvem de palavras “Formação inicial e contínua” conjunto das três empresas	90
Figura 11- Nuvem de palavras “Igualdade nas Condições de Trabalho” conjunto das três empresas.....	91
Figura 12- Nuvem de palavras “Proteção na Parentalidade” conjunto das três empresas	92
Figura 13 - Nuvem de palavras "Conciliação entre a Vida Profissional, a Vida Familiar e Pessoal" conjunto das três empresas	93
Figura 14 - Nuvem de palavras "Prática da Prática de Assédio no Local de Trabalho" conjunto das três empresas.....	95
Figura 15- Nuvem de palavras de todas as medidas dos planos para a igualdade de género das três empresas	96
Figura 16 - Nuvem de palavras de todas as medidas do plano para a igualdade de género da EDP	97
Figura 17 -Nuvem de palavras de todas as medidas do plano para a igualdade de género da NOS	98
Figura 18 - Nuvem de palavras de todas as medidas do plano para a igualdade de género da SONAE	98
Figura 19- Nuvem de palavras "Estratégia, Missão e Valores" da EDP	109

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

Figura 20 - Nuvem de palavras "Estratégia, Missão e Valores" da NOS.....	109
Figura 21 - Nuvem de palavras "Estratégia, Missão e Valores" da SONAE	110
Figura 22 - Nuvem de palavras "Igualdade no acesso ao emprego" da EDP.....	110
Figura 23 - Nuvem de palavras "Igualdade no acesso ao emprego" da NOS	111
Figura 24 - Nuvem de palavras "Igualdade no acesso ao emprego" da SONAE	111
Figura 25 - Nuvem de palavras "Formação inicial e contínua" da EDP	112
Figura 26 - Nuvem de palavras "Formação inicial e contínua" da NOS.....	112
Figura 27 - Nuvem de palavras "Formação inicial e contínua" da SONAE	113
Figura 28- Nuvem de palavras "Igualdade nas Condições de Trabalho" da EDP.....	114
Figura 29 - Nuvem de palavras "Igualdade nas Condições de Trabalho" da NOS	114
Figura 30 - Nuvem de palavras "Igualdade nas Condições de Trabalho" da SONAE.....	115
Figura 31 - Nuvem de palavras "Proteção na Parentalidade" da EDP	115
Figura 32 - Nuvem de palavras "Proteção na Parentalidade" da NOS.....	116
Figura 33 - Nuvem de palavras "Proteção na Parentalidade" da SONAE	116
Figura 34 - Nuvem de palavras "Conciliação entre a Vida Profissional, Vida Familiar e Pessoal" da EDP	117
Figura 35 - Nuvem de palavras "Conciliação entre a Vida Profissional, Vida Familiar e Pessoal" da NOS.....	117
Figura 36 - Nuvem de palavras "Conciliação entre a Vida Profissional, Vida Familiar e Pessoal" da SONAE.....	118
Figura 37 - Nuvem de palavras "Prevenção da Prática de Assédio no Local de Trabalho" da EDP	119
Figura 38 - Nuvem de palavras "Conciliação entre a Vida Profissional, Vida Familiar e Pessoal" da NOS.....	119
Figura 39 - Nuvem de palavras "Conciliação entre a Vida Profissional, Vida Familiar e Pessoal" da SONAE.....	120

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: Síntese das medidas correspondentes a Estratégia, Missão e Valores	63
Quadro 2: Síntese das medidas de igualdade no acesso ao emprego	65
Quadro 3: Síntese das medidas de igualdade no acesso ao emprego	68
Quadro 4: Síntese das medidas de Igualdade nas Condições de Trabalho.....	69
Quadro 5: Síntese das medidas de Proteção da Parentalidade	72
Quadro 6: Síntese das medidas de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	73
Quadro 7: Síntese das medidas de Prevenção da prática de assédio no local de trabalho	74

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Legislação para a realização dos planos para a igualdade de género (CITE, 2023) ..	10
Tabela 2 -:Empresas integrantes do índice PSI-20 à data de 12 de abril de 2023.....	14

ÍNDICE DE EQUAÇÕES

Equação 1- Frase de Pesquisa, aplicada à Scopus, sobre Igualdade de Género.....	5
Equação 2 - Frase de Pesquisa, aplicada à Scopus, sobre Igualdade de Género na área de Tecnologias de Informação.....	5

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas

- AEX - Amsterdam Exchange Index (Índice da bolsa de valores de Amsterdão)
- APPDI – Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão
- BEL-20 – Bolsa da Euronext Bruxelas
- CAC-20 – Contation Assistée em Continu (Índice económico da Euronext Paris)
- CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal
- CCF – Comissão da Condição Feminina
- CE – Comissão Europeia
- CIDM – Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres
- CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
- DEIB - Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença (Belonging)
- EAPN – Rede Europeia Anti Pobreza
- ERT - *European Round Table for Industry*
- EUA – Estados Unidos da América
- PRISMA - Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses
- PSI-20 – Portuguese Stock Index
- PWIT – Portuguese Women in Tech
- PWN – Professional Women’s Network
- ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
- ONU - Organização das Nações Unida
- RTDI – Research, Technology Development and Innovation
- SGPS - Sociedade Gestora de Participações Sociais
- STEM - Science, Technology, Engineering and Mathematics

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

TI- Tecnologias de informação

UE – União Europeia

UGT – União Geral dos Trabalhadores

WBCSD - World Business Council for Sustainable Development

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

INTRODUÇÃO

Os Planos para a Igualdade de Género constituem um importante instrumento de gestão que permite a implementação, de forma transversal, da igualdade de género em contexto empresarial, podendo, no caso das empresas tecnológicas, corresponder a um meio para combater a falta de mulheres na área de tecnologia. Estes planos desempenham, assim, um papel fundamental na luta contra a sub-representação das mulheres nas carreiras de tecnologia, permitindo que as empresas alcancem melhores resultados e que criem ambientes de trabalho mais equitativos. Em Portugal, as empresas cotadas em bolsa são obrigadas, pela legislação em vigor e como parte dos esforços governamentais para eliminar a discriminação de género no local de trabalho, a desenvolver planos para a igualdade de género. Os planos para a igualdade de género são também importantes porque permitem perceber de que forma a promoção da igualdade pode ajudar as empresas a promoverem a melhoria do ambiente de trabalho e, assim, obterem melhores resultados.

É necessário, mais do que nunca, estudar este tema pois, ao longo dos anos, era suposto existir evolução na igualdade de género nas empresas em geral e, especificamente, também nas de tecnologia: porém, tal não se tem verificado. Em Portugal, comparando 2011 com 2020, com base nos dados da Eurostat, a percentagem de mulheres entre o número total de profissionais que trabalhavam e tinham formação no setor de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), recuou de 20,1% para 19%. Mais preocupante ainda é que a trajetória não tem mostrado uma evolução positiva: a desigualdade é hoje mais acentuada do que há quase dez anos e, tratando-se de profissões relativamente recentes, não se prevê que o número de mulheres suba de forma espontânea, sendo expectável a continuidade do retrocesso dos números. (Nabais Ferreira, 2021)

Reduzir a disparidade de género nas áreas STEM - *Science, Technologies, Engineering and Maths*, poderá ajudar a reduzir a lacuna de competências e a segregação profissional. Essa redução permitiria promover o crescimento económico através do aumento da produtividade, do aumento da atividade do mercado de trabalho e da

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

atratividade das carreiras em TIC. No entanto, apesar das boas oportunidades de emprego nesta área, atualmente apenas 17% das mulheres estão a estudar e a licenciarse em áreas STEM. (Comissão Europeia, 2020)

É notório o crescimento do interesse no tema e da sua aplicabilidade na dimensão social pois, nos dias que correm, as necessidades da sociedade são cada vez mais específicas e, para as empresas conseguirem usar isso em seu proveito têm de elaborar planos para a igualdade de género de maneira a serem empresas mais justas e inclusivas: os jovens que entram atualmente no mercado de trabalho valorizam as empresas que têm essas estratégias na sua missão e valores.

Este é um tema importante e útil no contexto atual, na medida em que as organizações procuram continuamente desenvolver ações sociais, de forma a criar uma vantagem competitiva e criar lucro.

Como revelam alguns estudos, citados pela Comissão Europeia, até 2050, uma maior igualdade de género conduziria a um aumento do PIB per capita da União Europeia de 6,1% para 9,6%, o que corresponde a um aumento de 1,95 para 3,15 biliões de euros (Comissão Europeia, 2020).

No que respeita aos consumidores e clientes das empresas, estes atribuem cada vez mais importância à igualdade de género desenvolvida pelas empresas, tomando em consideração esses fatores na decisão de compra. As empresas estão cada vez mais sensibilizadas para a igualdade e não discriminação, assumindo-se como veículos transformadores da sociedade. No entanto, na área tecnológica em específico, esta tendência ganha uma importância ainda maior. Os consumidores estão à procura de produtos e serviços tecnológicos que não atentem apenas às suas necessidades funcionais, mas também estejam alinhados com os valores de igualdade de género. Tal significa que as empresas de tecnologia necessitam de estar atentas às exigências do mercado e à crescente sensibilização em relação à igualdade de género. As empresas têm a oportunidade de se destacar ao assumirem um compromisso claro com a igualdade de género em todas as áreas, desde a contratação de funcionários até a eliminação de preconceitos nos seus produtos e serviços. Portanto, na área tecnológica,

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

a igualdade de género torna-se um fator crítico na competitividade e na aceitação do mercado.

Objetivos

Nos últimos anos tem-se assistido a uma pressão política e social cada vez mais acentuada no sentido de se atingir igualdade de género. Ao longo dos anos tem vindo a ser necessário que as empresas apresentem planos para a igualdade de género, tornando-se estes obrigatórios a partir de 2017 para todas as empresas cotadas em bolsa. De uma forma geral, esta problemática, tem-se manifestado um tema de debate relevante e capaz de mover a sociedade.

Objetivo Geral

O objetivo geral desta dissertação é pesquisar, sistematizar, analisar e discutir as medidas presentes nos planos de igualdade de género existentes nas empresas do sector tecnológico do PSI20 e identificar os impactos esperados pelas empresas.

Objetivos Específicos

Os objetivos específicos a atingir com este trabalho são os seguintes:

- Conhecer e categorizar as medidas identificadas na literatura para a promoção da igualdade de género nas empresas. Para tal, proceder-se-á à análise de artigos científicos publicados em revistas científicas internacionais de relevo para identificar essas medidas, as quais serão depois categorizadas.
- Analisar as estratégias e medidas presentes nos planos para a igualdade de género das empresas do setor tecnológico em Portugal pertencentes ao PSI20 e perceber se estão alinhadas com a literatura. Para atingir este objetivo, realizar-se-á um estudo documental dos planos de igualdade de género recolhidos e discutir-se-á a sua comparação entre empresas.

Metodologia

As metodologias a serem usadas neste estudo são metodologias qualitativas. Para começar foram escolhidas empresas do setor tecnológico cotadas em bolsa, nomeadamente, Sonae, NOS e EDP - empresas presentes no PSI-20 - relativamente às quais serão analisados os planos para a igualdade de género do último ano. Os dados serão recolhidos diretamente nos websites das empresas para além de se consultar também documentação presente no website da CIG, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, nomeadamente o “Guião para a Elaboração dos Planos para a igualdade de género (anuais)” (Falcão Casaca & Perista, 2019).

Será realizada uma revisão da literatura de modo a proceder ao levantamento e categorização das medidas identificadas na literatura como sendo as que têm impacto na igualdade. De seguida será conduzida uma análise de conteúdo aos planos para a igualdade de género elaborados pelas empresas do setor de tecnologia do PSI, de forma a identificar quais os impactos esperados identificados pelas empresas, analisar as estratégias e medidas presentes nos planos para a igualdade de género das empresas e verificar que estão alinhadas com a literatura.

A metodologia PRISMA, *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*, foi aplicada para realizar uma revisão sistemática de artigos relacionados com a igualdade de género e também com a igualdade de género em Tecnologia da Informação (TI). Ao aplicar a metodologia PRISMA, é importante seguir as suas diretrizes, que fornecem uma estrutura detalhada para relatar a revisão sistemática de forma transparente e completa.

Foi utilizado um conjunto de palavras-chave aplicadas à pesquisa na Base de dados Scopus, por se considerar uma das bases de dados mais relevantes de artigos relacionados com a área de tecnologias e sistemas de informação, de forma a obter resultados específicos relacionados com a igualdade de género, em geral, e nas empresas de TI, em particular. Considerando a maior disponibilidade de artigos sobre este tema em inglês, optou-se por usar palavras-chave em inglês. As palavras-chave utilizadas foram as seguintes: *Gender gap, Survey, Research, Labor, Challenges,*

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

Companies, ICT, IT e Technology Information. Optou-se por criar duas frases de pesquisa que combinassem as palavras-chave, de modo a que fossem encontrados estudos de diversos tipos, sendo a primeira para o estudo em geral sobre igualdade de género (Equação 1) e a segunda especificamente sobre a área de TI (Equação 2).

“GENDER GAP” AND (“SURVEY” OR “RESEARCH” OR “LABOR” OR “CHALLENGES”)

Equação 1 - Frase de Pesquisa, aplicada à Scopus, sobre Igualdade de Género

“GENDER GAP” AND (“SURVEY” OR “RESEARCH” OR “LABOR” OR “CHALLENGES”) AND “COMPANIES” AND (“ICT” OR “IT” OR “TECNOLOGY INFORMATION”)

Equação 2 - Frase de Pesquisa, aplicada à Scopus, sobre Igualdade de Género na área de Tecnologias de Informação

Existiram alguns critérios de inclusão e exclusão relevantes, tendo em consideração o período de publicação e a relevância para a pergunta de pesquisa. O período pesquisado foi de 2017 até 2023, começando por analisar os artigos com mais citações, sendo excluídos os que não estão disponíveis e os escritos noutros idiomas. O período pesquisado foi iniciado a partir de 2017 pois foi a partir desse ano que surgiu a lei que dita a obrigatoriedade de adoção dos planos para a igualdade de género para as empresas cotadas em bolsa (Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto). Foram também excluídos todos os artigos que não se encontravam em inglês, não disponíveis ou incompletos.

De seguida, foram examinados os títulos e resumos dos artigos resultantes da pesquisa e foram selecionados aqueles que acolhem os critérios de inclusão. Posteriormente foi efetuada uma leitura completa dos artigos selecionados para garantir que realmente abordavam o tema da igualdade de género ou da igualdade de género em IT. Foram excluídos todos os artigos que se verificou não estarem relacionados com o tema. Para terminar, sintetizando: a aplicação da metodologia PRISMA em artigos relacionados com a igualdade de género e igualdade de género em IT envolve a formulação de uma pergunta de pesquisa, de uma busca sistemática de artigos relevantes, de uma seleção dos estudos, de uma extração e síntese dos dados, de uma avaliação da qualidade dos

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

estudos e de uma análise dos resultados. Esta abordagem ajuda a garantir a objetividade, a transparência e a confiabilidade da revisão sistemática produzida.

Para o trabalho empírico a metodologia usada foi baseada no projeto EFFORTI (Estrutura de Avaliação para Promover a Igualdade de Género em Pesquisa e Inovação) que é um projeto financiado pelo Programa de Ação de Pesquisa e Inovação da Comissão Europeia (CE). O objetivo do projeto EFFORTI é sistematizar e aprofundar o conhecimento sobre o alcance, relevância, eficácia e eficiência das políticas de igualdade de género em relação à pesquisa, tecnologia, desenvolvimento e inovação (RTDI – Research, Technology, Development and Innovation) através da elaboração de uma estrutura analítica comum (Kalpazidou Schmidt & Graversen, 2020). Para a análise e comparação dos planos para a igualdade de género da EDP, NOS e SONAE foi usada uma estrutura semelhante à do projeto anteriormente referido.

Para uma melhor comparação dos planos para a igualdade de género entre as empresas, utilizou-se análise de conteúdo através do software MAXQDA, o qual permitiu realizar a análise em detalhe do conteúdo dos planos, o que auxiliou na construção de nuvens de palavras. Foram criadas 32 nuvens de palavras para cada uma das temáticas presentes nos planos das empresas e também conjuntamente das três empresas para cada uma das temáticas.

Estrutura da Dissertação

Esta Dissertação é composta por 4 capítulos, para além da Introdução: no capítulo 1. Enquadramento teórico realiza-se uma descrição dos planos para a igualdade de género, conhecem-se as empresas presentes no PSI-20 e as carreiras nas áreas STEM. No capítulo 2, Revisão da Literatura, é realizada uma revisão sistemática da literatura, através da metodologia PRISMA, onde serão analisados artigos sobre a igualdade de género e a igualdade de género em empresas tecnológicas. A análise dos planos para a igualdade de género e a sua comparação será realizada no capítulo correspondente ao Trabalho Empírico (3) onde se analisam e discutem os resultados obtidos. Por fim, o capítulo Conclusões onde se reflete sobre as principais conclusões do trabalho, contributos, limitações e propostas de trabalho futuro.

1 Enquadramento teórico

Atualmente, existe ainda uma grande falta de representatividade do género feminino nas áreas STEM, mesmo considerando os esforços realizados para perceber as razões e combater a falta de mulheres nestas áreas.

Em Portugal, para contrariar a falta de representatividade das mulheres no setor empresarial do Estado, foi publicada, em 2017, uma lei que determina a paridade nos cargos de decisão nas empresas: o *“Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa”* (Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto). Esta lei estabelece uma regra específica para a representação de género em órgãos de administração e fiscalização de empresas que fazem parte do setor empresarial do Estado. De acordo com esta lei, é necessário que, no mínimo, 33,3% dos membros de tais órgãos sejam do sexo sub-representado, o que geralmente se refere às mulheres. O que significa que, no mínimo, um terço das pessoas que ocupam cargos em órgãos de administração e fiscalização em empresas estatais devem ser mulheres. Esta medida tem como objetivo promover a igualdade de género e a inclusão das mulheres em posições de liderança e tomada de decisões em empresas do setor público. Nas empresas cotadas em bolsa, a proporção obrigatória é de 20% (Assembleia da República Portuguesa, 2017).

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi imposta de forma que, futuramente, exista igualdade de género promovendo o equilíbrio entre homens e mulheres nas equipas, tornando-as mais diversificadas, mais criativas e inovadoras (Strachan et al., 2018). Embora esta lei seja apenas aplicável às empresas do setor público empresarial e empresas cotadas na bolsa, sendo estas grandes empresas, o grupo de empresas que não está abrangido por esta lei poderá vir a ter tendência em colocá-la em prática, considerando alguma possibilidade de vir a ser influenciado pelas grandes empresas.

Embora as mulheres estudem na Universidade cada vez mais disciplinas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM), elas constituem ainda uma minoria em grupos de investigação de elite, são promovidas mais lentamente e são mais propensas a

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

abandonar precocemente as carreiras STEM (Holman et al., 2018) ao longo da sua vida profissional.

A falta de representatividade da liderança feminina em Tecnologias da Informação deve-se, ainda, à diferença de análises sobre a razão pela qual isso acontece, apesar de homens e mulheres concordarem que há falta de representatividade feminina nas tecnologias de informação. De acordo com estudo da ISACA de 2020, é revelado que homens e mulheres concordam que as mulheres estão sub-representadas no setor tecnológico a nível global. No entanto, as suas opiniões variam quanto às razões da disparidade e de igualdade salarial. Os resultados retirados desse estudo concluem que mais de metade das inquiridas (56%) acredita que a falta de modelos femininos no setor é a principal razão para a sub-representação das mulheres, 32% dos inquiridos masculinos acreditam que as mulheres consideram que a sub-representação se deve ao facto de o emprego no campo da tecnologia ser menos apelativo para as mulheres do que outros sectores, embora a maioria das mulheres diga que este não é o caso. Em relação à disparidade salarial, 44% das inquiridas e 20% dos inquiridos acreditam que existe desigualdade salarial entre homens e mulheres no sector das TI. Posto isto, é possível perceber que, apesar de concordarem nos aspetos fundamentais, mulheres e homens têm perceções bem diferentes das razões pelas quais a desigualdade de género ainda está muito presente no setor da tecnologia (ISACA, 2019).

1.1 Planos para a igualdade de género

Os Planos para a igualdade de género constituem um instrumento de gestão que permite a implementação, de forma transversal, da igualdade de género em contexto empresarial, sendo, assim, um bom meio para combater a falta de mulheres na área tecnológica. Neste sentido, pretende-se que seja um instrumento de gestão orientador, para apoiar as empresas na realização de um diagnóstico prévio e na posterior implementação de um plano que promova a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, bem como a conciliação entre atividade profissional e vida pessoal e familiar.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

Hoje, a igualdade entre homens e mulheres é reconhecida como um requisito fundamental para o progresso e o bem-estar humano e para o funcionamento de uma sociedade democrática, sendo entendida como uma dimensão transversal a todas as esferas sociais, aplicável a todos os grupos, classes ou etnias. Isso é sistematicamente reiterado por várias estruturas das Nações Unidas e da Comunidade Europeia, independentemente de religião, crença ou costume (Abreu et al., 2019), para além de ser um dos 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas para 2030: o ODS 5 - Igualdade de Género. Este ODS inclui, entre outros objetivos: *“Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública”, “Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres” e “Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis”.*

1.1.1 Entidades relevantes

As entidades responsáveis por analisar os planos para a igualdade de género são duas organizações governamentais, a CITE e a CIG.

A CITE, sigla para Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, opera desde 1979 e representa o mecanismo nacional que segue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional. A CITE está disponível para tratar de todos os assuntos relacionados com a Igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e promove a proteção na parentalidade e conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

A CIG, sigla para Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, foi fundada em 1977, data em que foi institucionalizada a Comissão da Condição Feminina (CCF), que nasceu no pós-25 de Abril, momento em que Portugal vivia um período de autoconhecimento e de alargamento de fronteiras. Acompanhando esta onda, e sob o lema “Cooperar, Divulgar e Intervir”, a CCF teve a oportunidade de investir no

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

esclarecimento das mulheres sobre os seus direitos a diferentes níveis: na família, educação, trabalho e saúde, intervenção essa que percorreu o país através de diversos meios. Após várias mudanças de nome, em 2007 a organização CIDM (Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres) passa a ser CIG.

Apesar de já não ser uma organização recente, a CIG ainda tem muitas ações a desenvolver, já que, atualmente, ainda não está presente a igualdade de género que se desejava atingir. Apesar dos princípios estarem vertidos na lei, bem como nos tratados internacionais, ainda falta colocá-los em prática.

Os planos para a igualdade de género são regulamentados pelas leis presentes na Tabela 1.

Tabela 1 - Legislação para a realização dos planos para a igualdade de género (CITE, 2023)

Lei	Descrição
Lei nº 62/2017, de 1 de agosto	Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.
Art.º 3º do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho	Guião para efeito de elaboração dos planos anuais para a igualdade de género.

Não sendo o processo de implementar os planos para a igualdade de género um trabalho de natureza simples, a CITE, consciente dessa dificuldade, desenvolveu um Portal para a igualdade no trabalho e nas empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração dos planos anuais. O Portal serve de guia e orientação às entidades abrangidas pela legislação, para se prepararem e apresentarem os respetivos planos para a igualdade de género, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor.

1.1.2 Evolução

A criação dos planos para a igualdade de género surgiu de forma a premiar e dar visibilidade à investigação relativa à situação das mulheres no mercado de trabalho. Tal não é recente: na verdade, no ano de 1991, a CITE tentou organizar o Prémio CITE para distinguir essas boas práticas. Porém, todos os candidatos apresentavam trabalho de qualidade inadequada quanto à promoção da igualdade de género. Assim, considerou-se: “«Para o Prémio CITE, a CITE deverá estudar algumas áreas e selecionar após as prioridades estipuladas pela Unidade de Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres e no âmbito do 3.º Programa Comunitário a Médio Prazo». Apesar da boa intenção que este prémio representava, de maneira a dar que falar e para que as empresas investissem mais nessa área e promovessem a mudança, o prémio não foi muito bem-sucedido: a forma como foi posto em prática não teve grande impacto nesta área de investigação e os primeiros trabalhos premiados só foram tornados públicos daí a cinco anos (foi atribuído o prémio na edição de 1992/93 um trabalho de Ana Rute Cardoso, “Trabalho Feminino em Portugal: valorização da mulher na economia ou valorização da economia com a mulher” sendo este só publicado pela CITE no ano de 1997). O difícil percurso deste prémio e o seu fracasso denunciam as dificuldades que esta problemática da desigualdade de género no mercado de trabalho enfrentou em Portugal. Apesar de a iniciativa para a distinção das empresas ao nível de boas práticas seja de 1990, o seu desenvolvimento também foi condicionado pela falta de recursos humanos na CITE (Ferreira & Monteiro, 2013).

Em 2000 foi criado o prémio “Igualdade é Qualidade” com o objetivo de distinguir prestigiar organizações e empresas que se evidenciassem na área da promoção da igualdade de género. A partir de 2007 foram revistos alguns aspetos deste prémio, uma alteração no formulário que passou a ser colocado online para dar uma maior visibilidade a este prémio entre as empresas e organizações, passando este também a ser promovido conjuntamente pela CIG e pela CITE (Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de maio). Até 2012 tinham sido realizadas 10 edições, tendo sido premiadas 55 empresas e organizações às quais foram atribuídos prémios e menções honrosas (Ferreira & Monteiro, 2013).

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

A obrigatoriedade da adoção de planos para a igualdade de género foi discutida na Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, que determinou que todas as entidades do setor empresarial do estado teriam de desenvolver um plano para a igualdade, vocacionado para alcançar a igualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres, eliminando as discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional. Mais tarde, esta obrigatoriedade veio ser estendida às empresas cotadas em bolsa (Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto) que aprova o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens no sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa, determinando no artigo 7.º a obrigação de elaborarem anualmente planos para a igualdade de género (Novabase, 2020).

1.1.3 Contexto europeu

A nível europeu, os planos para a igualdade de género surgiram através da Comissão Europeia que lançou a Estratégia Europa 2020, a 3 de março de 2010, com o objetivo de assegurar a saída da crise e de preparar a economia para a próxima década, tentando dar prioridade a algumas áreas onde o crescimento era fundamental. Em setembro de 2010, a Comissão Europeia adotou uma nova estratégia para a igualdade entre mulheres e homens, estando em vigor entre 2010 e 2015, a qual teve metas estabelecidas de modo a alcançar a igualdade de género até 2015, na União Europeia (Resolução Do Conselho de Ministros n. 19/2012, 2012).

A 18 de setembro de 2023 comemorou-se o Dia internacional da Igualdade Salarial, um lembrete crucial da necessidade de alcançar a igualdade nos salários. Em 2022, em Portugal esse dia foi celebrado a 13 de novembro pois em 2020 existia uma diferença de 13,3% nos salários entre homens e mulheres, equivalente a 48,54 dias de trabalho não remunerado para as mulheres durante o ano (CITE, 2022). Em Portugal, as mulheres continuam a receber salários mais baixos, a enfrentar carreiras precárias e a ter dificuldades em alcançar posições de liderança. Além disso, a taxa de desemprego entre as mulheres é mais alta e os contratos geralmente são mais precários em comparação com os homens. Nas empresas públicas, 40% dos funcionários devem ser mulheres, enquanto nas empresas cotadas em bolsa, esse número é de 33%, embora tenham sido

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

feitos progressos seis anos após a aprovação da lei, os números revelam que as desigualdades persistem, especialmente nas posições de alto escalão administrativo e executivo (Amaro Ribeiro, 2023). Apesar dos esforços, ainda existe um longo caminho a percorrer, já que a paridade salarial em Portugal é projetada apenas para 2051. Entre os 25 países da União Europeia cujos dados foram recolhidos através do Eurostat, apenas Portugal e três outros países (Hungria, Romênia e Noruega) testemunharam um aumento na disparidade de salários entre homens e mulheres durante este período (Leitão, 2023).

Atualmente a estratégia da UE apresentada para a igualdade de género 2020-2025 vai seguir os ideais assumidos pela Presidente da Comissão, Von Der Leyen, a favor de uma União da Igualdade. Os principais objetivos desta estratégia são acabar com a violência baseada no género, colmatar as disparidades de género no mercado de trabalho, corrigir as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres, combater os estereótipos de género e alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres nos processos de tomada de decisão. Um dos principais objetivos desta estratégia é a igualdade salarial e, para isso, a Comissão Europeia propôs medidas vinculativas de transparência salarial a 4 de março de 2021. A 8 de março de 2022 a Comissão Europeia adotou uma nova proposta para combater a violência contra as mulheres e a violência doméstica. Após dezenas de negociações foi posta em prática a diretiva relativa ao equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas. Sendo que no ano de 2023 no Dia da Mulher (8 de março) a Comissão Europeia lançou uma campanha para combater o estereótipo de género: a campanha pretende combater o estereótipo de género que afetam tanto as mulheres como os homens em diferentes fases da vida, incluindo na escolha das carreiras, partilha de responsabilidades, prestações de cuidados e tomada de decisões (Comissão Europeia, 2023).

1.2 Empresas no PSI-20

1.2.1 Enquadramento genérico

PSI 20 (Portuguese Stock Index) é o índice que regula e traduz a evolução das 20 maiores empresas também cotadas na Bolsa de Valores de Lisboa (é o principal índice

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

da Euronext Lisbon). Por norma, este índice é composto pelas empresas com maior capitalização de mercado e volume de negócios das ações no PSI-Geral (mercado de ações geral da Bolsa de Lisboa), sendo o principal índice de referência para o mercado de capitais português.

O PSI-20 foi lançado com a finalidade de servir como indicador da evolução do mercado acionista português. O PSI-20 faz ainda parte dos principais índices do grupo pan-europeu Euronext, ao lado de índices de outros países como BEL-20 (Bélgica), CAC-40 (França) e AEX (Holanda).

As empresas que integram o PSI-20 são ajustadas através de uma capitalização de mercado *free float*¹, e têm de cumprir com os seguintes requisitos:

- O valor de ações disponíveis (%) não pode ser inferior a 15%;
- O valor atual de mercado tem de ser superior a 100 milhões de euros;
- O peso máximo que cada empresa pode ter na revisão anual do índice é de 12%;

Porém, o critério de ter as 20 empresas que cumpram os requisitos já referidos pode ser alterado. Se necessário, para cumprir o número mínimo de empresas, poderão ser incluídas empresas com valor de mercado inferior a 100 milhões de euros (da Costa Monteiro, 2019).

No momento de elaboração deste trabalho não estão cotadas 20 empresas no PSI-20, mas apenas 16, pois na última revisão não existiam 20 empresas cotadas na Euronext Lisboa que cumprissem os critérios de admissão. No ano de 2022, o PSI-20 considerava as empresas que constam na Tabela 2.

Tabela 2- Empresas integrantes do índice PSI-20 à data de 12 de abril de 2023

Empresas	Setor
Altri SGPS	Produção
Banco Comercial Português	Financeiro

¹ Número de ações que uma empresa disponibiliza para a negociação num determinado mercado de capitais;

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

Empresas	Setor
Corticeira Amorim	Cortiça
CTT Correios de Portugal	Distribuição de correio
EDP	Energético
EDP Renováveis	Energético
Galp Energia-Nom	Energético
Greenvolt	Energético
Ibersol, SGPS	Restauração
Jerónimo Martins, SGPS	Distribuição Alimentar e do Retalho Especializado
Mota Engil	Construção Civil
NOS, SGPS	Telecomunicações
Ren	Energético
Semapa	Produção
Sonae	retalho, serviços financeiros, tecnologia, imobiliário e telecomunicações
The Navigator Comp	Produção

Fonte: Euronext;

Existem várias empresas em lista de espera, sendo que esta lista tem por objetivo identificar as empresas com maior probabilidade de serem incluídas no índice sempre que haja necessidade de se proceder a uma substituição. Nessa lista estão incluídas três empresas: Soares da Costa (Construção Civil), Glintt (Tecnologias de Informação) e Martifer (construções metalomecânicas).

1.2.2 Empresas tecnológicas do PSI-20

As empresas estudadas nesta dissertação, são empresas tecnológicas presentes no PSI-20 sendo elas a EDP, a NOS e a Sonae. Neste capítulo vão ser apresentadas em mais detalhe, referindo todas as áreas em que atuam, a sua fundação e alguns dos seus projetos.

1.2.2.1 Sonae

A Sonae é uma empresa multinacional, fundada em agosto de 1959, pelo empresário Afonso Pinto de Magalhães, com o nome Sonae – Sociedade Nacional de Estratificados. Atualmente sediada na Maia em Portugal, está presente em 90 países e atua em diversos

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

setores: retalho, serviços financeiros, tecnologias, imobiliário e telecomunicações. É o maior empregador privado nacional, contando com mais de 50 mil trabalhadores.

A Sonae iniciou a sua expansão no início dos anos 80 e, em 1985, foi criada a Sonae Investimentos SGPS (Sociedade Gestora de Participações Sociais), S.A. e o grupo entra na Bolsa de Valores de Lisboa.

Atualmente a Sonae tem uma estrutura organizacional separada pelas diferentes áreas de negócio, onde estão inseridas as seguintes empresas:

- MC, é responsável pelas áreas de retalho alimentar, saúde e bem-estar, das quais fazem parte as marcas: Bagga, Continente, Continente Auto, Continente Bom Dia, Continente Modelo, Continente Negócios, Continente Online, Dr. Wells, Elergone Energias, Go Natural, Make Notes, Meu Super, Note!, Seguros Continente, Wells, Zu, Washy e Home Story.
- Zeitreel, é responsável pela área de retalho especializado da Sonae, nas áreas do desporto e vestuário contando com as marcas Berg Cycles, Berg Outdoor, Deeply, Losan, MO, Salsa e Zippy.
- Worten refere-se à área de retalho especializada em eletrónica de consumo e entretenimento, através das marcas Worten, Worten Mobile e Worten Resolve.
- ISRG, a Iberian Sports Retail Group é responsável pelo retalho na área do desporto através das marcas, Sportzone, a JD, Sprinter e SIZE?.
- Universo, é a unidade de negócio que coordena os serviços financeiros disponibilizados pelas empresas do grupo, esta seção inclui o Cartão Universo, o Cartão Dá, Universo Flex, MoneyGram e serviços de crédito em loja.
- Bright Pixel Capital, apoia a implementação da estratégia da empresa e das operações, maximizando o retorno acionista sobre o portefólio das empresas participadas, inclui no seu portefólio a WeDo Technologies, Bizdirect, S21 Sec e Inovretail.
- Sonae Sierra é a empresa responsável pela gestão de 68 centros comerciais, estando presente em 12 países.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

- NOS é um grupo de telecomunicações e entretenimento com uma gama de serviços associada a todos os segmentos de mercado, estando presente no mercado de serviços de TV, Internet, telefone e distribuição cinematográfica em Portugal. A Sonae detém 36,85% do capital da NOS.

1.2.2.2 NOS

A empresa NOS é um grupo de telecomunicações português fundado em 2014, resultando da fusão de duas das maiores empresas de comunicação do país: a ZON e a OPTIMUS. A NOS SGPS está dividida em diferentes áreas de negócio: NOS Comunicações, NOS Lusomundo Audiovisuais, NOS Lusomundo Cinemas, NOS AUDIO - Sales and Distribution, NOS Wholesale, NOS Technology, NOS Sistemas, NOS Inovação, NOS Corporate Center, NOS Açores Comunicações, NOS Madeira Comunicações, SPORT TV, DREAMIA e ZAP.

Em relação à sustentabilidade, a NOS baseia a sua atuação num conjunto de princípios presentes na sua política de Sustentabilidade, sendo certificada no âmbito da Qualidade e do Ambiente, através das participadas NOS Comunicações, NOS Inovação, NOS Sistemas, NOS Technology e NOS Towering.

1.2.2.3 EDP

A EDP – Energias de Portugal, S.A. é uma empresa que assegura a produção, distribuição e venda de energia elétrica em Portugal Continental. Foi constituída em 1976 tendo herdado um cenário de desequilíbrio na eletrificação de todo o território. A distribuição de energia elétrica estava concentrada nas grandes cidades, o que levava a que uma parte do país ainda não dispusesse desse serviço. Na altura da sua constituição, a EDP tinha três grandes objetivos: a eletrificação total do território, a melhoria de qualidade dos serviços prestados e uniformização tarifária.

A EDP é um dos maiores grupos empresariais portugueses e, segundo a empresa, a competência, o trabalho e o respeito pelos valores sociais e ambientais são o fundamento do serviço público que a empresa se compromete a cumprir. Os cinco milhões de clientes que serve, apostando fortemente na simplificação e racionalização

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

dos procedimentos associados às suas necessidades, certificam-na como uma entidade de referência no panorama empresarial português. A empresa aposta em grande escala na sustentabilidade: como referido anteriormente, em 2015, as Nações Unidas definiram 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). E, com estes ODS, um prazo para os cumprir: 2030. A EDP definiu objetivos concretos para mais de metade destes ODS, definindo metas muito claras para a sua atuação, nomeadamente para os objetivos: ODS 7 - energia limpa e acessível; ODS 8 - trabalho digno e crescimento económico; ODS 9 - Indústria Inovação e Infraestruturas; ODS 11 - cidades e comunidades sustentáveis; ODS 12 - consumo e produção responsáveis; ODS 13 - ação climática; ODS 15 - vida terrestre e ODS - 17 parcerias e meios de implementação, sendo que o 5 também está incluído na estratégia da empresa (Figura 1).



Figura 1 - ODS da empresa EDP

1.3 Carreiras STEM

As carreiras nas áreas STEM apresentam níveis elevados de desigualdade de género, que costumam ser naturalmente aceites pelo senso comum, tanto nos órgãos de ensino,

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

como no mundo do trabalho. São áreas em que a mulher tem grandes probabilidades de vir a sofrer discriminação ao trabalhar em qualquer uma das funções o que leva a muitas desistirem da carreira, da formação, ou, então, nem escolher estas opções no Ensino Superior (Constante, 2021).

As mulheres estão fortemente sub-representadas nas áreas dos STEM e são desvalorizadas e mal pagas ao trabalhar na área: investigadores argumentam que a falta de mulheres nestas áreas reduz a criatividade científica e agrava a escassez de trabalhadores STEM ameaçando assim a inovação e a competitividade económica (Cech & Blair-Loy, 2019).

As áreas STEM tornaram-se cada vez mais importantes nos últimos anos, face ao papel que apresentam no desenvolvimento da sociedade e da economia. Porém, apesar da sua importância, poucas mulheres decidem prosseguir estudos nestas áreas, o que tem também consequências nas suas carreiras futuras, devendo existir medidas que combatam o facto de as mulheres estarem de fora dos estudos superiores nessas áreas. Entre os muitos fatores que influenciam a escolha do futuro académico e profissional, está, sem dúvida, o género. Basta olhar para as universidades para observar grandes diferenças nas carreiras escolhidas por homens e mulheres, havendo, por isso, muitos autores que, à várias décadas, têm vindo a estudar as diferentes influências de género na vocação das pessoas (Sánchez Munilla, 2018).

De forma geral, identificam-se dois tipos de segregação feminina: a horizontal, que se refere a poucas mulheres em áreas específicas do conhecimento, e a vertical, referente à sub-representação de mulheres em postos de prestígio e poder, mesmo em carreiras consideradas femininas. As empresas partem do pressuposto que a ascensão na hierarquia necessita de disponibilidade de tempo e dedicação integral à carreira, possibilidades que normalmente são consideradas de natureza masculina (Tonini & Tonini De Araújo, 2019).

Sabe-se que motivar vocações é complicado, principalmente em áreas mais “duras”, sendo que a ideia de “gostar de números” é desconstruída logo na infância para as meninas, seja na escola, no ambiente familiar ou até no dia-a-dia: muitas mulheres

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

ouvem, desde cedo, afirmações como “*esse curso não é para meninas*”, ou como “*há que procurar uma área mais feminina, como por exemplo as áreas sociais*” sendo argumentos que, ouvidos precocemente, podem destruir a vontade de prosseguir qualquer curso na área STEM (Tonini & Tonini De Araújo, 2019).

2 Revisão da Literatura

"A humanidade é masculina e o homem define a mulher não em si própria, mas por relação com ele; ela não é olhada como um ser autónomo. (...) Ele é o Sujeito, ele é o Absoluto - ela é o Outro. Existe todo um novo contexto em que as mulheres continuam a ser "o Outro" e cada vez mais os dados são necessários para perceber o porquê desta desigualdade evidente entre géneros (Criado Perez, 2019). Todavia, quando o grande volume de dados existentes é corrompido por grandes silêncios, nunca se chega a uma realidade verdadeira o que se obtém são, meias-verdades, e, com frequência, para as mulheres, nem sequer chegam a ser verdades, sendo que este novo contexto faz com que ainda seja mais urgente reduzir o défice informacional de género (Criado Perez, 2019). A revisão da literatura assenta em duas áreas fundamentais que correspondem aos 2 subcapítulos: os estudos sobre a igualdade de género e os estudos sobre a igualdade de género em empresas tecnológicas.

2.1 Estudos sobre a igualdade de género

2.1.1 Masculino Genérico

A desigualdade de género está presente na forma como falamos, pois, quando se diz homem é de senso comum que também “estão a incluir as mulheres”, porém, poderá não ser bem assim, por exemplo, ao usarmos o masculino genérico as pessoas tendem a lembrar-se mais de homens famosos do que de mulheres famosas ou a considerar uma profissão como predominantemente masculina. Nos anúncios de emprego é menos provável que as mulheres se candidatem a empregos quando são anunciados usando o masculino genérico ou que tenham um bom desempenho nas respetivas entrevistas (Criado Perez, 2019b).

O Parlamento Europeu pensa ter arranjado uma alternativa para a resolução deste problema e, desde 2008, pede que se acrescente “(m/f)” no fim dos anúncios de emprego escritos em línguas com flexões de género². A ideia é que isso faz com que o

² Flexão de género é quando o conceito de masculino e feminino está embutido na própria língua.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

masculino genérico possa ser mais "justo" ao lembrar-nos que nos referimos a homens e mulheres. Línguas como português, francês, alemão e espanhol são idiomas com flexão de género e o conceito de masculino e feminino está embutido na própria língua (Criado Perez, 2019).

Em 2012, um estudo do Fórum Económico Mundial descobriu que os países em que se falam línguas com flexões de género são também aqueles onde existem mais desigualdades em termos de género. Mas eis uma curiosidade: os países com línguas sem géneros (como o húngaro e o finlandês) não são onde há mais igualdade. Pelo contrário, essa honra pertence a um terceiro grupo, o dos países com "línguas de género natural" como o inglês, estas línguas permitem que se marque o género ("*female teacher*", "*male nurse*" - professora, enfermeiro). Os autores do estudo sugeriram que, se não há forma de marcar o género, então também não se pode "corrigir" o enviesamento escondido numa língua enfatizando a "presença das mulheres no mundo". Isto é, sendo homem, não é preciso dizê-lo, tem importância quando (literalmente) nem sequer se pode dizer que é mulher (Prewitt-Freilino et al., 2012).

Um estudo realizado em 2015 sobre páginas de Wikipédia em diversas línguas evidenciou que os artigos sobre mulheres incluem palavras como "mulher", "feminina" ou "senhora", mas os artigos sobre homens não incluem palavras como "homem", "masculino" ou "cavalheiro" (porque nem é necessário referir o sexo masculino) (Wagner et al., 2015).

A presunção de que o masculino é universal é uma consequência direta do défice informacional que separa os géneros, sendo uma denúncia de como o défice informacional de género afeta as mulheres enquanto a vida prossegue, de forma mais ou menos normal em áreas tão diversas como planeamento urbano, política ou no trabalho (Criado Perez, 2019b).

2.1.2 Local de Trabalho

A ONU definiu o ano de 1975 como "Ano Internacional da Mulher". Nesse ano, as islandesas fizeram um dia completo de greve para alertar para as desigualdades: nenhuma islandesa fazia trabalho remunerado ou tarefas domésticas (como cozinhar,

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

limpezas ou cuidar das crianças), o que resultou numa adesão de 90% das islandesas. Um ano depois, em 1976, a Islândia aprovou a Lei da Igualdade de Género, que ilegalizou a discriminação sexual nas escolas e nos locais de trabalho (Brewer, 2015). 48 anos depois, mais precisamente em outubro de 2023, as islandesas voltaram a fazer greve de 24h e saíram à rua para protestar contra a desigualdade salarial que ainda existe, a primeira-ministra Katrín Jakobsdóttir quis dar o exemplo e aderiu à greve (Isabel Ribeiro, 2023). Hoje, a Islândia tem o parlamento com maior igualdade de género sem para isso utilizar um sistema de quotas.

A Islândia foi nomeada pela revista *The Economist* como o melhor país para uma mulher trabalhar, com a grande lição da greve islandesa sendo esta uma denúncia da expressão "mulher trabalhadora" como uma tautologia. Não há mulheres que não trabalhem. O que há é mulheres que não são pagas pelo seu trabalho.

Mundialmente, 75% do trabalho não remunerado é feito por mulheres, que nele gastam entre três e seis horas por dia, em comparação com uma média de trinta minutos a duas horas para os homens (Tzvetkova & Ortiz-Ospina, 2017). O tempo gasto em tarefas domésticas é quase o mesmo para solteiros e solteiras, mas quando as mulheres passam a coabitar, o trabalho doméstico duplica enquanto o dos homens diminui, independentemente do seu estatuto profissional. Na Coreia, por dia, as mulheres trabalham 34 minutos mais do que os homens; em Portugal, 90 minutos; na China, 44 minutos; e na África do Sul, 48 minutos.

A saúde mental das mulheres começa a deteriorar-se com um número de horas de trabalho remunerado inferior ao que causaria efeito idêntico nos homens: estudos referem que o risco de as mulheres virem a sofrer doenças aumenta assim que trabalham pelo menos 40 horas por semana, triplicando caso trabalhassem uma média de 60 horas por semana ao longo de mais de 30 anos (Criado Perez, 2019).

Um estudo realizado nos Estados Unidos, ao longo de 50 anos, provou que, quando as mulheres entram em grande número para uma dada indústria, essa indústria tende a praticar salários mais baixos e a perder "prestígio", concluindo assim que o trabalho mal

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

pago escolhe as mulheres e não o contrário, conduzindo ao empobrecimento das mulheres (Criado Perez, 2019).

As mulheres ganham entre 31% e 75% menos que os homens no percurso de uma vida. Isto deixa as mulheres confrontadas com pobreza extrema na velhice, em parte porque não tem margem para ir fazendo uma poupança (UN Women, 2015). Os valores que um pensionista recebe baseiam-se, diretamente, na sua carreira contributiva e no número de anos em que a pessoa recebe a pensão, fazendo com que as mulheres sejam penalizadas de vários modos: por tirarem tempo ao emprego para o investirem na prestação de cuidados não remunerados, por se reformarem mais cedo (uma exigência legal em certos países e profissões), e por viverem mais tempo do que os homens.

Na Bolívia, as mulheres recebem um ano de contribuições para a pensão por cada filho que tenham, até um máximo de três filhos. Paralelamente (oferecendo assim uma solução de longo prazo para o problema da pobreza feminina), ao cuidador principal numa dada família são atribuídos créditos para a futura pensão, o que estimula também os homens a aceitarem uma parcela maior do trabalho não remunerado (Criado Perez, 2019).

Foram realizados vários estudos, por todo o mundo, que têm posto em evidência que a licença de maternidade tem um impacto positivo na participação das mulheres no mercado de trabalho, no trabalho remunerado (Strang & Broeks, 2016). Se não se dá às mulheres tempo suficiente, existe o risco de abandonarem por completo o trabalho remunerado, ou de passarem para trabalho a tempo parcial. A Google percebeu que a perda de trabalhadoras que tinham sido mães era o dobro da que se verificava noutros casos, o que fez com que aumentassem a licença de maternidade de três meses com salário parcial para cinco meses com salário completo, diminuindo a perda em 50% (Cain Miller, 2012).

2.1.3 Covid-19 e a desigualdade de género

A pandemia Covid-19 alterou a vida quotidiana em todo o mundo. As implicações diretas da pandemia para a saúde são profundas: centenas de milhares de pessoas morreram e milhões testaram positivo para a Covid-19. Quase todos os países foram

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

atingidos. Além das consequências desastrosas para a saúde, a pandemia também devastou as economias nacionais com o aumento do desemprego e o encerramento de empresas, escolas e creches (Collins et al., 2021). Causou graves interrupções no fornecimento de mão de obra em muitos países em todo o mundo, paralisando economias inteiras. Como resultado, a população está a sofrer perdas elevadas e imediatas em termos de rendimento e emprego (Adams-Prassl et al., 2020).

No contexto vivido ao longo da pandemia Covid-19 é importante pensar no impacto nas alterações das vidas das pessoas, em especial nas que se encontram em situação de maior vulnerabilidade, onde as mulheres estão inseridas. Com a pandemia e, mais concretamente, com o teletrabalho a desigualdade entre géneros teria a tendência a diminuir, mas várias pesquisas realizadas comprovaram que aconteceu exatamente o contrário, sendo que as mulheres em situação de teletrabalho com crianças relataram mais dificuldades na gestão do tempo (Cerqueira, 2020).

Na pesquisa realizada por Collins et al., (2021) foram utilizados, como amostra, os dados de painel da População Atual dos EUA tendo concluído que, com a pandemia, a percentagem de desempregados aumentou, já que o teletrabalho é algo que não é possível em determinadas funções. Para os trabalhadores que tiveram a sorte de permanecer empregados, as pressões de tempo e financeiras ficaram particularmente difíceis para além das responsabilidades de cuidar especialmente para aqueles com filhos pequenos. Os pais que trabalham estão, simultaneamente, a conciliar o trabalho remunerado com as exigências de prestação de cuidados, embora se saiba pouco sobre a forma como as famílias geriram estas tarefas incompatíveis. O encerramento de escolas e creches devido à pandemia de Covid-19 fez com que houvesse um aumento da prestação de cuidados e responsabilidades dos pais que trabalham. Como resultado, muitos mudaram suas horas de trabalho para atender a essas necessidades crescentes. Através da pandemia foi testado que, em certos aspetos, esta ajudaria a equalizar a igualdade de género à medida que os homens aumentam suas contribuições para o cuidado dos filhos e o trabalho doméstico, sendo que, historicamente, o trabalho de cuidado envolvido na educação dos filhos tem caído sobre as mães. No entanto, o confinamento incentivou muitos empregadores a permitir que os trabalhadores

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

trabalhassem em teletrabalho quando pudessem realizar o trabalho em casa. Para os homens que trabalham em casa, o trabalho invisível de cuidar dos filhos e tarefas domésticas pode ter sido notado. Ao contrário do que era esperado, a pandemia teve impacto nas situações em que ambos os pais trabalhavam: os resultados da pesquisa de Collins et al., (2021) - casais heterossexuais - indicam que, em geral, as mães reduziram significativamente mais o tempo de trabalho do que os pais. Estes resultados vieram a comprovar-se para casais com crianças em idade escolar primária ou crianças mais novas em casa, que precisam de maiores cuidados por parte dos pais. Com base nos relatos dos participantes é possível concluir que as horas de trabalho das mães são mais vulneráveis a reduções do que as dos pais quando ambos estão empregados. O teletrabalho pode ter protegido as mães de uma perda de emprego mais prolongada com o encerramento de escolas e creches. No entanto, entre os trabalhadores em teletrabalho, as mães com filhos pequenos em casa (1 a 5 anos) relatam reduções no tempo de trabalho (Collins et al., 2021).

A pesquisa realizada por Adams-Prassl et al., (2020) relata as realidades vividas nos EUA, Reino Unido e Alemanha em março e abril de 2020, em que foram examinados quais os trabalhadores com maior probabilidade de perderem os seus empregos ou terem os seus horários reduzidos. O objetivo do estudo foi observar a diferença entre os três países nos impactos causados pelo Covid-19. O impacto foi significativo e desigual dentro e entre os países. No início do mês de abril de 2020, 20% e 17% da população que trabalhavam no início da pandemia perderam os seus empregos nos EUA e no Reino Unido, respetivamente. Em comparação, a Alemanha apresenta apenas 5%. Existem diferenças notórias no impacto da pandemia nos diferentes países, dependendo também nas características do emprego e dos trabalhadores. Nos três países, os trabalhadores que declaram poder realizar uma elevada percentagem de tarefas a partir de casa têm uma probabilidade substancialmente menor de terem perdido o emprego. Além disso, existem grandes diferenças nas probabilidades de perda de emprego entre indústrias e profissões, principalmente devido ao facto de a percentagem média de tarefas que os trabalhadores podem realizar a partir de casa variar substancialmente entre indústrias e profissões. No que diz respeito às diferenças individuais nas

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

probabilidades de perda de emprego, nos EUA e no Reino Unido existem diferenças acentuadas entre homens e mulheres e entre pessoas com e sem formação universitária. As mulheres e os trabalhadores sem diploma universitário têm uma probabilidade significativamente maior de terem perdido os seus empregos.

As conclusões retiradas da pesquisa realizada comprovam que a crise da Covid-19 teve grandes impactos na economia e os impactos são distribuídos de forma desigual. Nos EUA e no Reino Unido, as mulheres e os trabalhadores sem um diploma universitário são significativamente mais propensos a perder os seus empregos, enquanto os indivíduos mais jovens são significativamente mais propensos a experimentar uma queda nos seus rendimentos. Comparando os três países em estudo, comprovou-se que a Alemanha é o país onde existe menos desigualdade de género e onde foi possível controlar os despedimentos. (Adams-Prassl et al., 2020)

2.2 Estudos sobre a igualdade de género em empresas tecnológicas

2.2.1 As fases da carreira de uma mulher nas áreas STEM

A igualdade de género nas áreas STEM, *Science, Technology, Engineering and Maths* é um problema composto por diversos fatores que influenciam a participação das mulheres, nomeadamente: a falta de modelos femininos de sucesso, barreiras institucionais, desigualdade salarial e falta de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (Botella et al., 2019).

O estudo de Botella et al., (2019) sugere que as empresas tecnológicas devem adotar medidas para promover a igualdade de género nos seus ambientes de trabalho. Isso pode incluir a implementação de políticas de diversidade e inclusão, estabelecimento de quotas de contratação, promoção de programas de mentoria e patrocínio para mulheres, criação de políticas de licença parental flexíveis e promoção de uma cultura organizacional que valorize a igualdade de oportunidades. Nos dias que correm é necessária uma abordagem abrangente para tratar a desigualdade de género nas empresas tecnológicas, reconhecendo os diferentes fatores envolvidos e implementando medidas concretas para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades (Botella et al., 2019).

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

Uma das principais barreiras é a persistência de estereótipos de género. A sociedade tende a associar as aptidões técnicas e científicas com características masculinas, o que pode levar à subestimação das capacidades das mulheres nessas áreas. Além disso, a falta de modelos femininos de sucesso e referências positivas dificulta que as mulheres se identifiquem e se sintam encorajadas a seguir carreiras em STEM. No início da carreira, as mulheres deparam-se muitas vezes com a falta de apoio para seguir uma carreira em STEM. Estereótipos de género e pressões sociais podem influenciar a escolha de carreiras, levando a uma sub-representação das mulheres nas áreas técnicas e científicas. Durante a fase intermédia da carreira, as mulheres enfrentam outros desafios, como a falta de oportunidades de promoção e desenvolvimento profissional. Barreiras como a falta de mentoria, a ausência de políticas de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e a cultura organizacional discriminatória podem dificultar a progressão das mulheres em cargos de liderança e influência nas áreas STEM. Na fase mais avançada da carreira, as mulheres continuam a enfrentar difíceis obstáculos, incluindo o chamado "teto de vidro". Esta barreira invisível impede que as mulheres alcancem cargos de elevada hierarquia e de poder dentro das organizações. A falta de representação feminina em cargos de liderança e as desigualdades salariais são desafios que estas enfrentam nesta fase das suas carreiras (Botella et al., 2019).

Para ser possível superar estas barreiras, é fundamental optar por diversas abordagens, nomeadamente, implementação de práticas que promovam a igualdade de género em todas as fases da carreira: a criação de programas de mentoria para apoiar o desenvolvimento e a progressão das mulheres e o estabelecimento de uma cultura organizacional inclusiva e equitativa. A criação de ambientes de trabalho que valorizem e incentivem a diversidade de género é essencial para garantir que as mulheres tenham igualdade de oportunidades e possam alcançar seu pleno potencial nas áreas STEM em todas as fases da carreira.

Botella et al., (2019) refere o programa que foi realizado pela Escola de Engenharia da Universidade de Valência que visa promover a participação e o avanço das mulheres nas disciplinas de TI. Uma das principais ações do programa é a iniciativa de inovação com perspetiva de género, que procura incorporar uma visão sensível ao género em

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

pesquisas e práticas no campo das tecnologias da informação. Envolve assim identificar como as tecnologias da informação afetam diferentemente homens e mulheres, bem como abordar possíveis diferenças de género em algoritmos e sistemas automatizados. O programa inclui a realização de workshops secundários, atividades relacionadas com o Dia Internacional das Mulheres na Ciência, bem como a participação em eventos tecnológicos. Estas atividades visam aumentar a visibilidade das mulheres nas disciplinas STEM e promover seu compromisso e a sua intervenção como inspiração para outras mulheres. Esta Escola procedeu à implementação de programas de sensibilização em igualdade de género, de maneira a diminuir a lacuna de género já existente nas áreas STEM. As medidas implementadas incluíram workshops, palestras e atividades que abordaram questões de género e a conscientização sobre os desafios enfrentados pelas mulheres em STEM. Outra medida importante é o estabelecimento de políticas e práticas institucionais que garantam a igualdade de oportunidades para mulheres em todas as etapas de suas carreiras académicas, através de medidas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a criação de comités de igualdade e a promoção de critérios de avaliação justos e imparciais (Botella et al., 2019).

Apesar dos esforços para alcançar a igualdade de género em todos os aspetos na sociedade, ainda existe uma grande disparidade de género no número de profissionais formados nas áreas STEM: as mulheres formadas não ultrapassam os 30%. De acordo com o Instituto de Estatística da UNESCO, entre 2015 e 2018, a média de alunas do ensino superior matriculadas em cursos em áreas STEM está entre os 6% e 7%, enquanto a média de estudantes do sexo masculino nessas áreas foi de cerca de 20% a 21%.(Camacho et al., 2021)

De acordo com o estudo feito por Ortiz-Martínez et al., (2023) ao longo do percurso académico e profissional de uma mulher nas áreas STEM, há várias fases em que o número de mulheres diminui, como no acesso à universidade, a entrada no mercado de trabalho e progressão para cargos de liderança. É fundamental incentivar as mulheres a escolher carreiras STEM, garantindo que elas permaneçam nesses programas alcançando assim a paridade de género nas instituições de ensino superior em todas as áreas e níveis. Existem alguns exemplos históricos de mulheres profissionais e líderes

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

em STEM, como Marie Curie, Barbara McClintock, Rosalind Franklin e Marissa Mayer, as quais têm sido importantes modelos para estudantes que desejam seguir carreiras STEM, porém, o facto de serem exceções é um problema pouco falado. É necessário um maior reconhecimento das mulheres no local de trabalho em áreas STEM para encorajar as estudantes a seguir essas carreiras. Para explicar o porquê de as estudantes abandonarem as carreiras STEM, aplica-se a teoria da marginalização e validação, especialmente porque as mulheres são mais propensas a duvidar das suas competências ou ceder a estereótipos. Existem vários estudos que confirmam que o problema reside em fatores sociais, como equidade de género e satisfação com a vida, e no valor que as mulheres atribuem ao estudo de uma carreira em comparação com outra. Muitas mulheres não se consideram capazes de seguir uma carreira STEM e a falta de apoio por parte da família, escola e professores também contribui para essa situação.

A disparidade de género é ampliada pelo facto de, para cada 10 homens, apenas 3 mulheres escolherem uma carreira STEM com foco em ciência e tecnologia, de acordo com a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico. Para combater a taxa de abandono das mulheres nessas áreas, uma universidade no México desenvolveu um programa pioneiro que visava orientar e acompanhar estudantes do sexo feminino nas áreas STEM. Esse programa procurou identificar as principais razões pelas quais os alunos não consideravam entrar em carreiras STEM. O trabalho pioneiro foi um impulso para a investigação atual, que procura identificar as causas do abandono de alunas nas áreas STEM. Embora a maioria dos países tenha mais mulheres do que homens matriculados no ensino superior, apenas cerca de 15% das mulheres escolhem áreas STEM. Em alguns países, como Colômbia, Espanha, Finlândia e Irlanda, a diferença de género na escolha de STEM é significativa. Além disso, as alunas STEM do sexo feminino enfrentam altas taxas de assédio sexual por parte de professores ou funcionários. A falta de mulheres em STEM é influenciada não apenas por fatores socioculturais, mas também pelo *bullying* sofrido e pela falta de participação e modelos inspiradores durante o ensino prévio ao Ensino Superior (Ortiz-Martínez et al., 2023).

Para promover a diversidade nas empresas de tecnologia é importante que não haja diferenças de género, tanto na administração, quanto nas restantes posições da

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

organização. Para alcançar este objetivo, as empresas devem implementar estratégias que visem recrutar e desenvolver grupos sub-representados. Ter uma força de trabalho diversificada pode trazer benefícios como o aumento dos lucros, taxas de retenção e recrutamento, além de trazer novas ideias e construir rapidamente relacionamentos positivos. Além disso, tanto as organizações quanto as instituições de ensino precisam implementar mudanças para incentivar as mulheres a matriculem-se em cursos de tecnologia. No ensino básico, os professores devem educar, desde cedo, os alunos sobre estereótipos e ameaças, incentivando, assim, o desenvolvimento de competências técnicas, quantitativas e de pensamento crítico, bem como a exploração de carreiras STEM. No ensino secundário, os professores devem incentivar as alunas a participarem em aulas STEM e promover as carreiras STEM em parceria com organizações tecnológicas. No ensino universitário, os professores podem ter um impacto significativo no desempenho dos alunos, aumentando sua confiança e as competências sociais. É importante que as universidades forneçam aprendizagem e desenvolvimento para os seus colaboradores, garantindo que estejam preparados para lidar com a diversidade e o seu impacto nos resultados dos alunos. Tanto as instituições educacionais quanto as empresas privadas devem promover eventos para incentivar meninas e mulheres jovens a explorar carreiras STEM. As empresas podem organizar dias de carreira e visitas às empresas para informar os jovens, especialmente as mulheres, e os seus pais sobre os benefícios e oportunidades oferecidas pelas carreiras STEM (Ali et al., 2019).

2.2.2 Falta de diversidade em TI

A diversidade nas organizações tem sido objeto de estudo e análise cultural. Embora as empresas tenham feito progressos para equilibrar a representação feminina nos seus quadros de colaboradores, ainda existe escassez de mulheres em determinadas áreas, especialmente na de tecnologia. Apesar de terem um desempenho semelhante no ensino superior, as mulheres estão sub-representadas de forma alarmante nessa área.

A indústria de tecnologia é conhecida por ter uma cultura masculinizada, que tende a favorecer características e competências tradicionalmente associadas aos homens, como

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

as aptidões técnicas. Essas perceções podem criar um ambiente desafiador para as mulheres, com a falta de representação e o sentimento de exclusão.

No campo da tecnologia, há uma tendência de associar capacidades técnicas e lógicas aos homens, enquanto competências sociais e de comunicação são frequentemente associadas às mulheres. Esses estereótipos podem afetar negativamente as mulheres, levando a perceções distorcidas e a desvantagens em termos de reconhecimento e oportunidades de carreira. Os estereótipos de género podem levar à subvalorização das capacidades das mulheres e à perceção de que elas não encaixam na cultura tecnológica dominante. Essa perceção de falta de ajuste pode levar à exclusão e à marginalização das mulheres no setor de tecnologia, limitando as suas oportunidades de progressão na carreira (Wynn & Correll, 2017).

O estudo realizado por Ali et al., (2019) reconhece que muitas empresas adotaram estratégias para lidar com problemas de diversidade e inclusão e têm sido transparentes ao publicar perfis e políticas relacionadas. No entanto, apesar das iniciativas, a representação feminina nas empresas de tecnologia nos EUA ainda é baixa, chegando apenas a cerca de 25% dos funcionários, mesmo as mulheres representando aproximadamente 51% da população ativa. As mulheres enfrentam dificuldades significativas para obter cargos e promoções neste setor em constante evolução. Seria expectável que um grupo que representa mais da metade da força de trabalho estivesse presente de igual forma na área de tecnologia (Ali et al., 2019).

Grandes empresas de tecnologia, como Google, Apple, Facebook, Intel, Pinterest e outras de Silicon Valley³, têm divulgado estatísticas de diversidade, revelando uma falta de representação feminina. Por exemplo, a Google possui uma força de trabalho composta por 70% de homens e 30% de mulheres, destacando a disparidade de género. Essas desigualdades são imitadas por outras empresas de Silicon Valley, o que contribui indiretamente para uma cultura tóxica no local de trabalho, onde as mulheres enfrentam

³ Silicon Valley está localizado na parte sul da região da Baía de São Francisco, na Califórnia, EUA, abriga muitas start-ups e empresas globais de tecnologia. Apple, Facebook e Google são algumas das mais conhecidas.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

negatividade e lacunas salariais e de contratação. A discriminação é um fator importante que influencia as decisões das mulheres em deixar uma empresa, referindo assim a discriminação relacionada com a idade, etnia ou orientação sexual como motivo para saída (Marcus, 2015). Esse ciclo de desvantagem leva a que as mulheres não se sintam bem-vindas, a falta de apoio e, conseqüentemente, a deixar as suas organizações e a indústria como um todo, o que agrava ainda mais a falta de diversidade e problemas associados (Ali et al., 2019).

A falta de representação feminina na indústria de tecnologia está também relacionada com a prevalência de *bullying* e assédio no local de trabalho. Mesmo sem ter em conta as disparidades de género, as mulheres enfrentam mais *bullying* do que os homens, sendo a maioria dos agressores do sexo masculino (62%) e a maioria das vítimas é do sexo feminino (58%) (Ali et al., 2019). Ambientes de trabalho negativos resultam em níveis elevados de ansiedade e comportamentos ansiosos entre todas as vítimas: todavia, esses comportamentos são mais experienciados por mulheres. Devido à diversidade de perfis e expectativas sociais, poucas mulheres demonstram interesse nas áreas de tecnologia e, quando o fazem, muitas acabam por deixar esta área devido à discriminação de género e ambientes de trabalho desfavoráveis. Algumas situações podem causar problemas legais significativos para as empresas, pois podem enfrentar processos por práticas discriminatórias. Um exemplo disso é o caso de Katie Moussouris, fundadora e CEO da Luta Security, que processou a Microsoft alegando salários mais baixos para mulheres qualificadas devido ao preconceito de género, tendo também acusado a empresa de favorecer a promoção de homens em desvantagem de mulheres igualmente ou mais qualificadas (Rao, 2015).

As várias questões relacionadas com a contratação, promoção, remuneração e retenção de mulheres são uma preocupação crescente para os empregadores. Apesar de reconhecerem estes problemas e afirmarem o seu compromisso com a diversidade, muitas organizações e investidores não estão a adotar medidas efetivas para promover a diversidade. Isso tem impulsionado a criação de start-ups lideradas por mulheres e o apoio a organizações que procuram promover a diversidade. Além disso, apesar das promessas de diversidade, apenas 2,2% dos investimentos de capital inicial é

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

direcionada para empresas de tecnologia lideradas por mulheres, mesmo que essas empresas tenham demonstrado 35% retorno sobre o investimento (Kapin, 2019).

Associar as competências técnicas exclusivamente aos homens e a ideia de que as mulheres são mais adequadas para carreiras não técnicas ou de apoio, cria uma perceção de que as mulheres não encaixam no ambiente de tecnologia e não são tão capazes quanto os homens, isto é a ênfase excessiva nas competências técnicas pode criar a perceção de que as mulheres não são tão qualificadas quanto os homens ou não se encaixam no ambiente altamente técnico da indústria de tecnologia. A exclusão de mulheres nas fases de recrutamento contribui para a falta de diversidade de género na área e limita oportunidades para as mulheres avançarem nas suas carreiras em tecnologia. Para que haja mais mulheres em tecnologia é necessário pôr em prática uma abordagem mais abrangente começando pelas sessões de recrutamento, reconhecer e valorizar várias aptidões e experiências, não só as competências técnicas. Isto vai ajudar a atrair e reter uma força de trabalho diversificada e garantir que as mulheres se sentem valorizadas e incluídas nas carreiras em tecnologia (Wynn & Correll, 2018).

No estudo realizado por Wynn & Correll, (2017) descobriu-se que as mulheres tendiam a relatar menor conforto e inclusão nos campos tecnológicos em comparação aos homens. Esses sentimentos podem ser influenciados pelos estereótipos de género que associam o sucesso e a competência nesses campos aos homens. Além disso, a falta de modelos femininos e de representação de mulheres em posições de liderança nos campos tecnológicos pode reforçar a perceção de falta de pertencimento entre as mulheres. As mulheres podem enfrentar desafios na experiência de inclusão e aceitação devido à perceção de que esses campos são dominados por homens. A falta de representação feminina e de modelos de liderança também pode contribuir para essa sensação de exclusão. É essencial promover uma cultura inclusiva, que valorize a diversidade de género e crie oportunidades igualitárias para todos, a fim de garantir um ambiente tecnológico mais acolhedor e inclusivo para todos os profissionais.

As mulheres frequentemente relatam experiências de tratamento desigual, falta de reconhecimento e oportunidades limitadas em comparação com seus colegas

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

masculinos. Essas percepções podem ser influenciadas pelos estereótipos de género que associam características e competências específicas aos homens, levando a uma subavaliação das contribuições e aptidões das mulheres. É fundamental promover uma cultura de respeito, igualdade e equidade, onde as contribuições de todos sejam valorizadas, independentemente do género. Isso pode ser alcançado por meio de iniciativas de consciencialização, cursos de formação sobre diversidade e inclusão, e estabelecimento de políticas organizacionais que promovam a igualdade de oportunidades e o tratamento justo para todos os colaboradores (Wynn & Correll, 2017).

3 Trabalho empírico

3.1 Planos de igualdade de género nas empresas tecnológicas do PSI-20 (2022)

As empresas cotadas na bolsa PSI-20, em Portugal, são obrigadas a apresentar planos de igualdade de género de acordo com a legislação. Essa obrigatoriedade é o resultado das políticas governamentais portuguesas para promover a igualdade de género e combater a discriminação no ambiente de trabalho. Essas leis podem exigir que as empresas adotem medidas para garantir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. As empresas estão cada vez mais cientes da importância da responsabilidade social e da promoção da diversidade e inclusão nas suas operações e que a adoção de planos de igualdade é uma forma de demonstrar o compromisso da empresa com a equidade e igualdade de género e com a criação de um ambiente de trabalho inclusivo. Alguns estudos comprovam que empresas com maior diversidade de género tendem a ter melhor desempenho financeiro e a serem mais inovadoras. A sociedade está cada vez mais consciente das desigualdades de género e pressionando as empresas a adotarem medidas para combatê-las. Investidores, clientes, funcionários e grupos de defesa dos direitos das mulheres podem pressionar as empresas para que elaborem e implementem planos de igualdade.

A elaboração e comunicação dos Planos para a igualdade de género está regulamentada pela Lei nº 62/2017, de 1 de agosto e pelo disposto no art.º 3º do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho, que comunicam que deve existir representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa (Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, 2023).

3.1.1 NOS

O Plano de Igualdade de Género da empresa NOS para o ano de 2023 é uma manifestação clara do compromisso e objetivo da empresa em relação à igualdade de tratamento e oportunidades para todos os seus colaboradores, com a finalidade de eliminar qualquer forma de discriminação com base no género (NOS, 2023).

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

Nos últimos anos, a igualdade de género tem recebido cada vez mais atenção por parte das principais instituições internacionais. Nesse contexto, é importante destacar os compromissos internacionais assumidos por Portugal e adotados pela NOS SGPS, S.A.:

- A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), de 1979;
- A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948;
- A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia;
- O Tratado da União Europeia, que salienta os valores comuns aos Estados-Membros, tais como o pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres;
- O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, cujo artigo 19.º faz referência à luta contra a discriminação em razão do sexo;
- O Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), aprovado a 7 de março de 2011;
- A Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento-Europa 2020, adotada a 17 de junho de 2010;
- A Carta das Mulheres, adotada a 5 de março de 2010.

3.1.1.1 Estratégia do Grupo NOS

A NOS é uma organização que demonstra uma grande ambição em promover o desenvolvimento dos seus colaboradores e investe no talento, cultivando uma cultura fundamentada na meritocracia, ética, rigor e transparência. A empresa adota o seu modelo de Desempenho e Desenvolvimento, que facilita uma gestão abrangente, valorizando os resultados alcançados, os comportamentos demonstrados e incentivando a meritocracia.

A NOS apresenta diferentes programas para atração de talento: NOS Alfa e NOS Alfa Tech, procurando integrar na empresa os melhores talentos académicos nas áreas de Gestão, Engenharia e Tecnologia, incentivando uma cultura de diversidade, atraindo um grupo de novos colaboradores(as) com competências e experiências complementares.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

3.1.1.2 Diagnóstico

A empresa adotou uma abordagem estruturada ao tema da igualdade, atribuindo-lhe diferentes níveis de atuação e ferramentas, com o objetivo de ampliar tanto a quantidade quanto a qualidade das soluções a serem implementadas. Essa abordagem é baseada em três dimensões fundamentais.

Estratégia: A NOS assume publicamente um compromisso com a promoção da diversidade de género, baseado no respeito mútuo e na igualdade de oportunidades. As iniciativas desenvolvidas nesse âmbito têm como objetivo central a intervenção e a sensibilização, tanto internamente como externamente, sobre esta temática.

Recursos Humanos: As políticas e procedimentos atuais da NOS são orientados por critérios rigorosos de meritocracia, transparência e igualdade de tratamento. As iniciativas planeadas dentro deste contexto servem para reforçar ainda mais a posição atual da empresa nesse sentido.

Comunicação: A Política de Comunicação da NOS apresenta diretrizes claras no que diz respeito aos princípios de igualdade e não discriminação na utilização da voz da marca, quer na comunicação interna como na externa.

A NOS apresenta 3 dimensões explicadas anteriormente que se subdividem em 5 ferramentas de atuação, sendo elas (Figura 2):

Compromisso: Aperfeiçoar o compromisso da empresa com a diversidade e inclusão, integrando-os de forma efetiva nas políticas e práticas internas, e participando ativamente de iniciativas externas relevantes.

Conhecimento: Avaliar e controlar o panorama da NOS através da identificação de métricas pertinentes e condução de estudos internos.

Sensibilização: Promover iniciativas relevantes para difundir boas práticas e conhecimento sobre diversidade e inclusão entre os colaboradores.

Capacitação: Proporcionar formação em diversidade e inclusão para os funcionários.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

Parceiros: Estabelecer parcerias significativas e identificar novas áreas de atuação relacionadas a diversidade e inclusão.

A NOS disponibiliza os seguintes dados estatísticos relativos à diversidade de género na sua equipa de trabalho (Figura 3). Na figura 3, as mulheres estão representadas a verde se os homens a azul.



Figura 2- Gráfico das dimensões e ferramentas de atuação da NOS

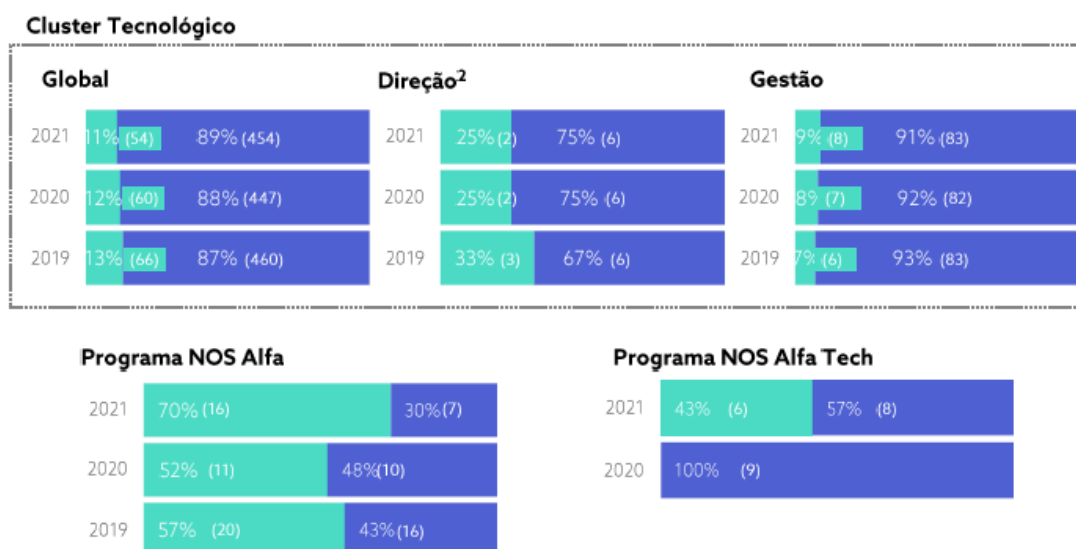


Figura 3 - Informação estatística relativa à diversidade de género presente na empresa NOS

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

Apesar da empresa já se preocupar com a diversidade de género e implementar medidas a esse respeito, os números ainda têm muito que evoluir. A nível tecnológico na sua parte global de 2019 até 2021 o número de mulheres tem vindo a diminuir de 13% para 11% respetivamente, na gestão apenas 9% da força de trabalho são mulheres e 91% homens e na direção em 2021 existia uma disparidade de apenas 25% de funcionárias para 75% de funcionários. Nos programas implementados Nos Alfa e Nos Alfa Tech existiu uma grande diferença pois, no Programa NOS Alfa, de 2020 para 2021 o número de colaboradoras aumentou de 52% para 70% respetivamente estando assim as mulheres em maioria. No programa NOS Alfa Tech em 2020 não havia colaboradoras presentes enquanto em 2021 já existiam 43% de mulheres para 57% de homens presentes nesse programa.

Para garantir o compromisso com a igualdade de tratamento e oportunidades entre os colaboradores, e promover a eliminação de qualquer forma de discriminação com base no género, foi realizado um diagnóstico abrangente. Com base no diagnóstico, foi possível identificar os pontos fortes e as oportunidades de melhoria em relação à diversidade, resultando nas seguintes conclusões (NOS, 2023):

- Considerando que o setor de atividade em que a NOS atua tem uma forte inclinação tecnológica, é válido afirmar que a estrutura global da empresa está equilibrada, embora haja um ligeiro desequilíbrio nas áreas tecnológicas, onde a representação feminina é de apenas 11%. Esse desequilíbrio é causado pela falta de representação feminina nas áreas tecnológicas, tanto em termos académicos quanto no mercado.
- Levando em consideração uma estrutura global com 41% de mulheres, os cargos de gestão apresentam apenas uma proporção de 31% de mulheres. Esse valor é influenciado pelo maior número de posições de gestão em áreas tecnológicas, que representam 24% do total de posições de liderança.

Com base nessas conclusões, foram identificadas as prioridades de atuação e foi estabelecido um compromisso público que vai orientar os próximos ciclos:

- Incentivar a atração e retenção de mulheres para áreas tecnológicas.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

- Promover o envolvimento e desenvolvimento do talento feminino interno, visando a criação de uma linha de talentos abrangente capaz de impulsionar o futuro da organização.

- A meta estabelecida até 2030 é de 40% de mulheres em cargos de liderança.

3.1.1.3 Plano de Ação

As principais iniciativas implementadas em 2022 com o objetivo de fortalecer o compromisso da organização com a diversidade e a igualdade de género.

- Criação de Parceria PWN

A PWN é uma associação profissional dedicada à promoção e valorização da função profissional da mulher no mercado de trabalho. A NOS uniu-se a este movimento com o objetivo de reconhecer e impulsionar o *engagement* e desenvolvimento das mulheres na empresa. Como parte dessa parceria, as colaboradoras têm acesso a eventos de networking, workshops e iniciativas com modelos de referência em diversos setores do cenário empresarial português.



Figura 4 - Parceria PWN (Professional Women's Network)

- Programa Mentoring Interno

O Programa de Mentoria Feminina, voltado para as colaboradoras da NOS, tem como objetivo fortalecer o desenvolvimento do talento feminino interno, visando criar uma linha de talento abrangente que alimente as promoções internas e promova um equilíbrio de género mais significativo em cargos de gestão.

- NOS no Girls in ICT Day

O " Girls in ICT Day " é um dia assinalado mundialmente em que a NOS participa no projeto Engenheiras por um Dia, com o objetivo de conscientizar jovens mulheres sobre as oportunidades de carreira em Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e Informática.

- NOS Women Community

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

Lançamento da NOS Women Community, que é uma plataforma que consiste numa rede de colaboradoras que promove a aproximação, partilha e interatividade entre as mulheres NOS, através de um espaço dedicado à publicação de artigos, notícias, dicas, sugestões e aprendizagens com o objetivo de contribuir para o *engagement* e o desenvolvimento.

- Celebração “As Nossas Mulheres na Tecnologia”

Em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, a empresa convidou algumas líderes da organização para compartilharem as suas fontes de inspiração.

- Declaração de Compromisso para a Diversidade e Inclusão

A Declaração de Compromisso para a Diversidade e Inclusão representa um dos pilares estratégicos da Política de Sustentabilidade da NOS, demonstrando o princípio fundamental de valorização nos seus colaboradores.

A Declaração inclui um conjunto de princípios que devem guiar os comportamentos, atitudes e decisões de todos os órgãos sociais, colaboradoras e colaboradores das empresas do Grupo NOS, fortalecendo assim a reputação da NOS perante os diversos *stakeholders*.

- Parceria com a Portuguese Women in Tech (PWIT)

A NOS criou uma parceria com a Portuguese Women in Tech e participam ativamente no PWIT Women's Mentorship Program, contribuindo com três mentoras da equipa NOS. Essas mentoras partilharam as suas experiências profissionais com as *mentees*, incentivando-as a procurar uma carreira progressiva, sustentável e equilibrada. Além disso, a empresa é patrocinadora dos PWIT Awards, uma iniciativa que celebra e reconhece o talento feminino no ecossistema tecnológico português.

- Reforço plataforma de benefícios flex e parcerias

O programa NOS VITA surge com o objetivo de valorizar e cuidar dos colaboradores, com especial atenção na promoção de condições que permitam a conciliação entre vida pessoal, profissional e familiar. Isso é realizado através de uma ampla oferta de serviços e benefícios.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

- Sessão “Vamos Falar de Ética”

A NOS realizou uma reunião com o Comité de Ética da empresa, na qual foi discutida a conexão entre ética e a promoção da saúde mental e bem-estar dos colaboradores.

- Acompanhamento pós regresso de licença de maternidade

A NOS oferece apoio às colaboradoras que retornam de licença-maternidade, por meio de conversas individuais nos primeiros meses. Após uma ausência prolongada, o objetivo da empresa é garantir que seja mais fácil a sua reintegração e contribuir para a conciliação entre vida pessoal e profissional.

- Avaliação de Riscos Psicossociais

O objetivo do estudo foi avaliar as várias dimensões dos riscos psicossociais, bem como os níveis de stress e bem-estar dos colaboradores, conforme estabelecido por organizações internacionais. Das oito dimensões analisadas, incluem-se assédio moral por parte de chefias e colegas, conflito trabalho-família e satisfação geral com a vida.

3.1.1.3.1 Plano 2023

Este plano é composto por 7 áreas de atuação sendo eles:

- Estratégia, Missão e Valores
- Igualdade no Acesso ao Emprego
- Formação Inicial e Contínua
- Igualdade nas Condições de Trabalho
- Proteção da Parentalidade
- Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal
- Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho.

Em cada um dos tópicos estão presentes diferentes objetivos que se dividem em diversas medidas. Cada medida apresenta a área responsável pela sua realização, as áreas envolvidas, o orçamento necessário, os indicadores que demonstram o resultado da medida e o estado de concretização. (Plano de ação presente no capítulo 3.2)

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

A monitorização do plano é conduzida pelo Comité de Diversidade e Inclusão, que possui as seguintes composição e responsabilidades:

Composição

- Administrador(a) do Pelouro de Pessoas e Organização
- Administrador(a) do Pelouro Jurídico
- Diretor(a) de Pessoas e Organização
- Coordenador(a) da Equipa Operacional da Diversidade (Elemento a nomear da Direção de Pessoas e Organização)

Responsabilidades

- Garantir e supervisionar a implementação das medidas relacionadas com diversidade.
- Promover debates sobre tendências e práticas no campo da diversidade e inclusão.
- Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade de Género.
- Garantir a coerência entre o Plano e o Código de Ética.
- Divulgar iniciativas e medidas para toda a organização.
- Monitorar o impacto do Plano através da análise de indicadores.
- Identificar possíveis melhorias e novas medidas a serem implementadas.
- Esclarecer dúvidas relacionadas com Diversidade e Inclusão / Igualdade de Género.

A composição do comité leva em consideração a natureza das responsabilidades essenciais para a implementação eficaz das medidas propostas, ao mesmo tempo em que busca garantir uma representação equilibrada de género.

3.1.2 Sonae

A Sonae SGPS, S.A. tem dado uma atenção especial à igualdade de género, procurando equilibrar a representação de homens e mulheres em toda a organização, com foco particular nas posições de liderança (Sonae, 2023).

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

Este plano abrange todas as empresas que são detidas integralmente, direta ou indiretamente, pela Sonae SGPS, S.A. Cada sub-holding é responsável por elaborar um plano de igualdade de género adaptado à sua realidade, mas garantindo a conformidade geral com este plano.

Os princípios de inclusão e diversidade são elementos essenciais da identidade da Sonae desde o seu início, estando ligados à evolução, crescimento e diversificação dos seus negócios. Ao longo do tempo, estes princípios têm sido ativamente promovidos em toda a organização, visando proporcionar igualdade de oportunidades para todas os colaboradores, independentemente da sua função, posição na hierarquia organizacional, género, etnia, idade, religião ou orientação sexual.

3.1.2.1 Diagnóstico

3.1.2.1.1 Igualdade no acesso ao emprego

A Sonae está empenhada em promover a igualdade de oportunidades, independentemente do género, ao longo de todas as fases do ciclo de vida dos seus colaboradores.

Em relação à seleção e recrutamento de recursos humanos, a Sonae adota o princípio da igualdade e não discriminação com base no género, estabelecendo critérios e procedimentos transparentes e objetivos. A empresa investe na identificação e atração de talentos com diferentes trajetórias académicas, profissionais e pessoais. Nos processos de recrutamento, recomenda-se que, sempre que os recrutadores apresentem uma lista restrita de candidatos ao negócio, haja uma representação equilibrada entre homens e mulheres.

Além disso, ao longo da carreira profissional, a Sonae procura potenciar e reforçar a diversidade de perfis e características dos colaboradores, a fim de os preparar melhor para enfrentar os diversos desafios empresariais. Propõe-se também que haja uma representação equilibrada de géneros nas equipas em vários níveis da empresa.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

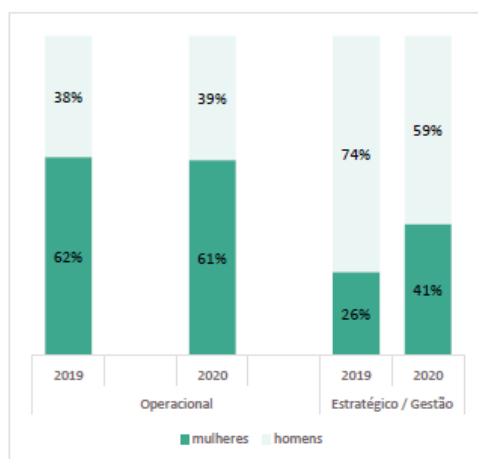


Figura 5 - Distribuição de homens e mulheres por níveis organizacionais (2019-2020)

Com base no gráfico apresentado, é possível observar que, de 2019 para 2020, há um decréscimo na representação de mulheres de 1% em cargos operacionais. No entanto, em cargos estratégicos/gestão, embora tenha havido um aumento significativo nas contratações de mulheres de 26% em 2019 para 41% em 2020, ainda é um número inferior ao dos homens.

3.1.2.1.2 Formação inicial e contínua

A Sonae tem como principal objetivo valorizar seus colaboradores, investindo de forma significativa na formação e a implementar iniciativas que promovam seu desenvolvimento pessoal e profissional. A empresa procura garantir que o acesso a estas oportunidades seja amplo e equitativo em toda a organização, abrangendo diferentes negócios, funções, gerações e locais onde o grupo está presente.

Anualmente, os planos de formação são elaborados tendo em consideração o princípio da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres, com o objetivo de assegurar uma representação equilibrada em todas as atividades de desenvolvimento.

A Sonae está atualmente a desenvolver um programa abrangente de formação dedicado ao tema da diversidade e inclusão, com o objetivo de equipar os colaboradores com conhecimento, ferramentas e estratégias que os ajudem a reconhecer a importância destes conceitos e os benefícios de sua implementação para a organização. O plano inclui a identificação de possíveis situações de preconceito inconsciente e

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

comportamentos inadequados (inconscientes), permitindo uma avaliação do seu impacto no desempenho das equipas, nos negócios e nas relações com os diversos stakeholders.

3.1.2.1.3 Igualdade nas condições de trabalho

O Grupo dedica-se ativamente a promover uma cultura de meritocracia, na qual a diferenciação de desempenho e contribuição das pessoas e equipas é baseada em processos e ferramentas de avaliação e reconhecimento. As avaliações de desempenho, promoções, revisões salariais e saídas são monitorizadas em termos de género, garantindo uma gestão adequada em todas as equipas.

A Sonae está comprometida com a igualdade salarial e realiza estudos periódicos para avaliar as condições de remuneração. A empresa procura garantir a igualdade de género por meio de mecanismos de controlo de paridade de género. Além disso, a Sonae esforça-se ativamente para criar condições que permitam às mulheres alcançar a igualdade salarial ao serem promovidas.

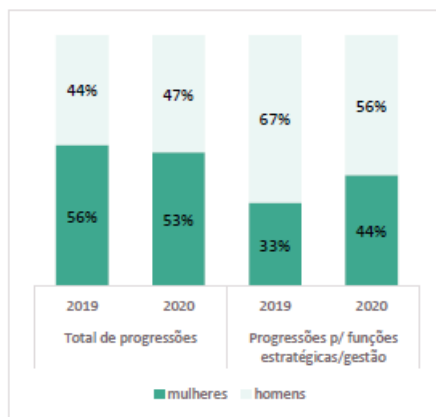


Figura 6 - Distribuição de progressões entre homens e mulheres (2019-2020)

Em 2020, a Sonae registou melhorias significativas na proporção de mulheres promovidas para cargos de liderança. Das promoções feitas para funções estratégicas ou de gestão, 44% foram mulheres, em comparação com 33% em 2019.

3.1.2.1.4 Proteção na parentalidade

A Sonae assegura que todos os colaboradores tenham o direito de usufruir das licenças parentais. Nos últimos anos, foi observado um aumento na solicitação de licenças

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

parentais prolongadas, com um número crescente de colaboradores, incluindo homens, a aproveitar esse direito. É um compromisso da Sonae garantir a proteção de todos os direitos dos colaboradores, o que inclui a substituição temporária dos colaboradores que estão em licença parental, por meio de procedimentos contratuais que garantem essa substituição.

Em 2020, um total de 45.325 colaboradores tinham direito a tirar licença parental, dos quais 15.491 eram homens e 29.834 eram mulheres. Desses colaboradores, apenas 2.284 efetivamente usufruíram dessa licença, sendo 656 homens e 1.628 mulheres, resultando em uma taxa de utilização da licença parental de 5% para as mulheres e 4% para os homens.

3.1.2.1.5 Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

A questão da igualdade de género deve ser compreendida num contexto mais amplo, envolvendo igualdade de oportunidades para todos os géneros em vários contextos-profissional, familiar e pessoal. Com este objetivo em mente, a Sonae tem implementado programas abrangentes que procuram alcançar esta meta.

O Programa de Flexibilidade no Trabalho da Sonae tem como objetivo promover e incentivar a adoção de diferentes modelos de trabalho flexíveis, adaptados às necessidades e realidades individuais de cada colaborador. Isso inclui a opção de trabalhar remotamente, escolher o horário de início e fim da jornada de trabalho, reduzir a carga horária semanal, solicitar licença não remunerada e desfrutar de até 5 dias extras para assuntos pessoais. A opção de trabalho remoto já estava em vigor na Sonae e em algumas de suas subsidiárias antes mesmo da pandemia. As políticas implementadas garantiram uma resposta rápida e segura para proteger a saúde e o bem-estar de seus colaboradores. Aqueles cujas funções permitiam o trabalho remoto e possuíam os recursos tecnológicos necessários foram prontamente autorizados a trabalhar em casa, minimizando assim possíveis riscos e garantindo a continuidade dos negócios.

Como parte de sua política de responsabilidade corporativa, a Sonae oferece o programa *Somos Sonae* em parceria com a Cruz Vermelha Portuguesa. Esse programa tem como

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

objetivo fornecer assistência a colaboradores e suas famílias que enfrentam situações de vulnerabilidade socioeconómica.

Dentro da área de apoio familiar, a Sonae colabora com a Fundação Belmiro de Azevedo para desenvolver um programa de prémios e bolsas de estudo, com o objetivo de reconhecer o mérito e incentivar o bom desempenho académico dos filhos dos colaboradores.

Ainda neste contexto, a Sonae oferece aos seus colaboradores um abrangente sistema de benefícios e vantagens chamado "*Mais Sonae*", por meio de uma extensa rede de parceiros em várias áreas, incluindo saúde e bem-estar, desporto, telecomunicações, formação e educação, turismo, cultura e lazer, entre outros. O *Mais Sonae* tem se dedicado cada vez mais à diversidade, alcance geográfico e relevância das parcerias Sonae, sempre considerando as necessidades e preferências de seus colaboradores.

3.1.2.1.6 Prevenção da prática de assédio no trabalho

A Sonae implementou um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho. Esse código estabelece um conjunto de princípios e regras de comportamento para orientar e disciplinar os colaboradores, com o objetivo de prevenir e combater qualquer forma de assédio no ambiente de trabalho.

Qualquer colaborador que sofrer ou testemunhar comportamentos que possam ser considerados assédio no ambiente de trabalho deve reportá-los o mais rapidamente possível. A notificação deve ser entregue ou enviada ao HR Business Partner responsável pelo negócio, que se comprometerá a investigar prontamente e de maneira eficaz os factos relatados, em total conformidade com a legislação em vigor.

O processo de averiguação será conduzido de forma a garantir a proteção contínua da privacidade, confidencialidade e dignidade das pessoas afetadas, sem prejudicar a relevância que a denúncia e suas evidências possam ter para instruir um processo disciplinar. Caso seja comprovado o assédio, o assediante será sujeito a sanções disciplinares, sem prejuízo das possíveis responsabilidades civis e/ou criminais previstas por lei.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

A Sonae assegura que aqueles que denunciarem casos de assédio e as testemunhas por eles indicadas não serão sujeitos a sanções disciplinares por suas declarações ou factos revelados em processos judiciais ou contraordenacionais decorrentes do assédio.

3.1.2.1.7 Comunicação e Parcerias

Com o objetivo de destacar de forma consistente a importância da promoção da igualdade de género na empresa e na sociedade, a Sonae tem feito investimentos no desenvolvimento de iniciativas de comunicação, tanto interna como externa. Essas iniciativas procuram expressar publicamente a posição da empresa em relação a essa questão e conscientizar sobre sua relevância.

No âmbito da comunicação externa, a Sonae tem fortalecido sua presença nos meios de comunicação. Os canais digitais, como redes sociais, site e blog, desempenham um papel importante na divulgação da posição da Sonae sobre esse tema.

Quanto à comunicação interna, a Sonae desenvolveu o programa "*All In for Gender Equality*" com o objetivo de reforçar entre os colaboradores a importância dessa questão e conscientizá-los sobre os benefícios de seu envolvimento nesse assunto.

Cada vez mais a Sonae tem fortalecido sua associação a redes nacionais e internacionais, eventos, estudos e outras iniciativas externas com o propósito de promover a igualdade de género. Alguns exemplos dessas iniciativas são:

- A participação na *Women Initiative* do ERT (*European Round Table for Industry*), uma organização que reúne líderes de algumas das maiores empresas europeias. Através dessa participação, a Sonae expressa seu compromisso com a paridade de género, estabelecendo metas voluntárias que facilitam a promoção de uma maior diversidade.
- A liderança da *Task Force* do ERT sobre Diversidade & Inclusão, cujo objetivo é acelerar o equilíbrio de representatividade entre homens e mulheres, especialmente em cargos de liderança.
- A participação na *Diversity & Inclusion Initiative*, promovida pelo WBCSD (*World Business Council for Sustainable Development*), com foco na

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

identificação de práticas e modelos a serem adotados no futuro em direção à paridade de género.

- A parceria com a *Lean In Org.*, uma comunidade global dedicada a ajudar as mulheres a alcançarem suas ambições. Através dessa associação, a Sonae procura capacitar e empoderar os seus colaboradores por meio de fóruns de mentoria, aconselhamento e discussões sobre temas relevantes relacionados à igualdade de género, como a parentalidade, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, preconceito inconsciente, entre outros.
- A participação no estudo *Women Matter*, realizado pela consultoria McKinsey, contribuindo com informações e dados sobre a Sonae.
- A parceria com o Programa Promova, cujo principal objetivo é aumentar a presença das mulheres no cenário empresarial português. Esse programa visa o desenvolvimento de talentos femininos com potencial de liderança, incentivando sua promoção a cargos de direção e gestão em suas empresas. Dessa forma, contribui para a redução da disparidade de género.

A Sonae tem celebrado uma série de acordos e compromissos voluntários com o objetivo de acelerar o caminho em direção à igualdade de género. Esses acordos incluem:

Compromisso com o Governo de Portugal: Em outubro de 2015, a Sonae assinou um compromisso com o Governo de Portugal para manter uma representação superior a 30% do género sub-representado no conselho de administração. Este acordo envolve o desenvolvimento interno de talentos do género sub-representado em vários níveis de liderança na Sonae, garantindo que no futuro o conselho de administração mantenha uma representação acima de 30%. Esse compromisso está em consonância com a Resolução do Conselho de Ministros 11-A, de 6 de março de 2015.

ERT - Women Initiative: Dentro do *European Round Table for Industry* (ERT), a Sonae aderiu à *Women Initiative* em 2013, onde demonstra sua preocupação com a paridade de género estabelecendo metas voluntárias para promover uma maior diversidade de género até 2020. Essas metas incluem:

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

- 1) 30% de representação do género sub-representado em órgãos de gestão e tomada de decisão;
- 2) 21% de representação do género sub-representado em funções executivas;
- 3) 30% de representação do género sub-representado em funções de gestão sénior e intermediária.

ERT - Pledge Embrace Difference (Diversity & Inclusion): Em novembro de 2018, a Sonae assinou o compromisso europeu pioneiro em diversidade e inclusão, chamado *Pledge Embrace Difference (Diversity & Inclusion)*, que abrange várias indústrias. Este compromisso tem como objetivo criar um ambiente de trabalho adequado para que todos os colaboradores da organização possam alcançar seu máximo potencial.

O diagnóstico realizado destaca a importância que a Sonae atribui à criação de uma organização mais diversificada e inclusiva, onde sejam garantidas igualdade de oportunidades e liberdades, independentemente do género. No entanto, a empresa reconhece a necessidade de reforçar o seu investimento para alcançar essa missão.

3.1.2.2 Plano de Ação

O objetivo do plano da Sonae é assegurar a promoção de boas práticas em relação à igualdade de género, tanto para os colaboradores como para os membros dos órgãos sociais. A Sonae está comprometida em implementar as iniciativas propostas, a monitorizá-las e melhorá-las continuamente. O diagnóstico realizado proporcionou uma compreensão objetiva da posição atual da empresa, permitindo a identificação e o desenvolvimento de um plano que visa alcançar as ambições da empresa nessa área.

Com base nas diretrizes facultadas pela CITE, a Sonae selecionou as medidas consideradas prioritárias com base nos resultados do diagnóstico.

Cada um dos tópicos aborda objetivos distintos, os quais estão divididos em várias medidas. Cada medida é acompanhada pela área responsável pela sua implementação, as áreas envolvidas, o orçamento necessário, os indicadores que avaliam os resultados obtidos e o status de execução. (Plano de ação presente no capítulo 3.2).

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

A realização do plano de igualdade será, segundo a Sonae, alvo de um rigoroso processo de acompanhamento para garantir a sua eficácia. Esse processo sistemático monitorizará a execução das ações e o cumprimento dos objetivos, para identificar possíveis melhorias e novas medidas a serem adotadas. A Sonae adotou um modelo de governo que permitirá acelerar e monitorizar a execução do plano estabelecido, além de acompanhar métricas relevantes.

3.1.3 EDP

A EDP opera em 29 mercados, com colaboradores de 56 nacionalidades diferentes. A empresa está cada vez mais diversificada em termos de experiências e culturas.

A EDP estabeleceu o compromisso de alcançar uma representação feminina de 30% em geral e em posições de liderança até 2025. Nos últimos anos, a empresa tem feito progressos nesse sentido, contando atualmente com uma representação feminina de 27% na força de trabalho e em posições de liderança (EDP, 2023).

O presente Plano para a Igualdade de Género 2022-2023 abrange diversas iniciativas que devem ser implementadas de forma contínua, refletindo papel ativo, transformador e decisivo no avanço de uma sociedade mais justa e igualitária.

Em 2020, a EDP verificou sua agenda estratégica de Diversidade e Inclusão (D&I) e desenvolveu um documento estratégico chamado "*D&I Roadmap to an Inclusive Workplace*". Este documento refletiu o diagnóstico e progresso em várias dimensões e indicadores relacionados à igualdade de género, inclusão de pessoas com deficiência, diversidade geracional e cultural dentro da EDP. Também identificou desafios específicos que impactam o progresso desses indicadores, posicionamento dos temas de D&I na EDP e um plano de ação abrangente até 2022, com metas internas e públicas estabelecidas até 2025.

O *Inclusion Office* foi estabelecido para consolidar todas as medidas propostas pela EDP nessa área. O escritório tem a responsabilidade de gerir projetos transversais que garantem a continuidade de parcerias, compromissos, iniciativas e projetos internos.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

A igualdade de género é considerada pela EDP como um princípio civilizacional, refletindo a igualdade de direitos, liberdades, garantias, oportunidades e reconhecimento entre homens e mulheres. Além disso, a promoção da igualdade de género permite o desenvolvimento de competências e conhecimentos por meio da inclusão de todos, resultando num ambiente de trabalho melhor, maior motivação, produtividade e retenção de talentos.

A EDP está comprometida em promover e incorporar uma cultura de diversidade e inclusão baseada no respeito pela humanidade e igualdade de oportunidades. Esse compromisso permeia a identidade do grupo EDP e a gestão de seus colaboradores, servindo como referência para as ações internas e externas da organização.

3.1.3.1 Indicadores

A representatividade é importante porque reflete a diversidade real do mundo e ajuda a combater e dismantelar estereótipos que podem ser prejudiciais para as pessoas e limitantes para a sociedade. Além disso, a representatividade define novos e melhores modelos de atuação (*role models*).

Representatividade feminina	2021	Target 2025
Globalmente	27%	30%
Em posições de liderança	27%	30%
Em posições de gestão de topo	26%	30%
Em posições de gestão júnior	25%	30%
Em novas admissões	35%	-
Em posições STEM	31%	-

Figura 7 - Representatividade feminina esperada em 2025

Atualmente, tanto o Conselho de Administração Executivo quanto o Conselho Geral e de Supervisão garantem uma representatividade superior à exigida pela legislação aplicável.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

3.1.3.2 Iniciativas já implementadas

Os compromissos que a empresa assume são essenciais para trazer transparência sobre o caminho que a EDP quer fazer em matérias de igualdade de género. Existindo um conjunto de medidas em várias dimensões, como:

- Estratégia, Missão e Valores
- Igualdade de Oportunidades
- Sensibilização e Capacitação
- Integração da Vida Profissional e Familiar
- Parcerias para o progresso
- Compromissos e Reconhecimentos

As medidas mencionadas representam apenas aquelas que convergem diretamente para acelerar os compromissos com a igualdade de género, nas mais diversas dimensões.

Quanto à Estratégia, Missão e Valores a EDP apresenta um propósito “*Our energy and heart drive a better tomorrow*”. O objetivo é criar uma cultura unificada, estabelecer diretrizes claras para processos e iniciativas de gestão de pessoas, e proporcionar uma experiência envolvente a todos os colaboradores. O propósito é transformar a visão estratégica de negócios em ação concertada, focando na diversidade, características e capacidade colaborativa dos colaboradores.

As políticas globais dividem-se em diferentes políticas sendo elas as Políticas DEIB (Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença (*Belonging*)), Código de Ética e o Código de Boa Conduta.

- As políticas DEIB fornecem diretrizes abrangentes para a diversidade, equidade, inclusão e Pertença (*Belonging*), com um alcance global, criadas para garantir oportunidades iguais para todos os funcionários e potenciais funcionários e prevenir qualquer tipo de discriminação.
- O Código de Ética é um documento de referência que comunica a forma de trabalhar na EDP e como a empresa deseja ser reconhecida pelos stakeholders.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

- O Código de Boa Conduta complementa o Código de Ética, destacando a responsabilidade e o poder de quem foi chamado a assumir funções de Supervisão, Administração e Alta Direção no Grupo EDP.

A EDP tem várias iniciativas em curso ou já implementadas para promover a igualdade de género, entre elas:

- A campanha global *Rebels for a Change* tem como objetivo sensibilizar e incentivar a participação feminina em carreiras STEM.
- O programa global *Y.E.S. You Empower Society* vai permitir agregar mais de 300 projetos de responsabilidade social em todo o mundo, com o propósito de descarbonizar a produção e o consumo, promover os direitos humanos e a inclusão social, estimulando os colaboradores a mudar o mundo.

3.1.3.3 Igualdade de Oportunidades

A EDP tem implementado diversas medidas e projetos para garantir igualdade de acesso ao emprego e condições de trabalho. Uma dessas medidas é a Equidade Salarial, que procura consolidar todos os aspetos legais, regulatórios, padrões e práticas internacionais e medidas internas para garantir a equidade salarial na empresa.

A EDP também promove o recrutamento inclusivo, acompanhando o processo de atração, recrutamento e seleção de forma a garantir igualdade de oportunidades para pessoas com diferentes características. A empresa tem um foco especial em candidatas mulheres e na inclusão de profissionais com deficiência, e está a reforçar a sensibilização das equipas de recrutamento e gestão de pessoas para a importância de desconstruir estereótipos e promover práticas inclusivas de recrutamento e seleção.

No Brasil, a EDP implementou com sucesso o Programa Conexão Mulheres, que é um programa desenvolvido para fortalecer e expandir a rede de mulheres na EDP Brasil. Além disso, a empresa lançou um programa pioneiro no setor elétrico brasileiro - as Escolas de Eletricistas para mulheres e pessoas trans. Estas iniciativas fazem parte do compromisso da EDP em desenvolver ações que promovam a igualdade de oportunidades, especialmente para grupos sub-representados.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

Outros projetos criados pela EDP foram os seguintes:

- E-REDES Top Women Scholarship - Um programa de bolsas de mérito destinado a mulheres, que oferece um subsídio financeiro de 2 mil euros, juntamente com a oportunidade de participar num programa de mentoria fornecido pela empresa.
- Programa de Mentoria para Mulheres da Plataforma Geração - O programa Mentoria ON da Geração tem como objetivo promover a partilha de conhecimento e o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais das mentees, contando com a participação de mentores e mentoras com ampla experiência reconhecida.
- Projeto Divers@s e Ativ@s - Promoção da Diversidade e Não Discriminação no Ambiente Profissional - Uma iniciativa liderada pela APPDI em parceria com a Rede Europeia Anti-Pobreza (EAPN-Portugal). O foco principal é capacitar profissionais de recursos humanos e de inclusão laboral, proporcionando-lhes as aptidões necessárias para promover a igualdade de oportunidades no local de trabalho.

No que diz respeito à sensibilização, são implementadas várias iniciativas que incentivam a abordagem de temas relevantes para o dia-a-dia de trabalho na EDP, as quais fornecem ferramentas úteis e cultivam hábitos de trabalho saudáveis e práticas relacionais.:

Semana Global da Diversidade - Uma iniciativa abrangente e global na EDP, cujo objetivo é conscientizar os colaboradores sobre a importância de empresas diversas e inclusivas. A iniciativa aborda questões como acessibilidade, equidade nos processos de recrutamento, comunicação inclusiva, tecnologia inclusiva, e muito mais.

Novas Formas de Trabalhar – A EDP implementou uma série de medidas flexíveis e de conciliação destinadas a apoiar os colaboradores na sua produtividade e no equilíbrio das suas responsabilidades diárias. Concretizando-se no novo modelo de trabalho híbrido. O modelo permite que funcionários,

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

cujas funções são compatíveis, trabalhem remotamente durante dois dias por semana. Em 2021, aproximadamente 60% dos colaboradores da EDP adotaram esse modelo híbrido de trabalho.

Apoio à Parentalidade – Foram desenvolvidas algumas iniciativas e benefícios que visam apoiar a parentalidade, as dinâmicas familiares e a gestão quotidiana.

Algumas das medidas de apoio à parentalidade já implementadas são:

- Estacionamento para grávidas;
- Dispensa a gestantes;
- Celebrar o Nascimento e a Adoção;
- 1º Dia de Escola;
- Campos de Férias EDP.

A EDP promove diversas iniciativas que incentivam a aprendizagem contínua ao longo da vida para todos os seus colaboradores.

Girl Move - Desde 2017, a EDP apoia a Girl MOVE Academy, oferecendo suporte para que uma participante do programa, conhecida como Girl Mover, possa desfrutar de uma experiência de intercâmbio de um mês todos os anos. Além disso, a academia foi um dos projetos vencedores da primeira edição (2018/2019) do Fundo de Acesso à Energia (A2E) promovido pela EDP.

Projeto PROMOVA - A EDP é um dos principais patrocinadores deste programa que tem como objetivo identificar e desenvolver mulheres com talento e potencial de liderança. O programa busca promover a ascensão dessas mulheres a cargos de alta gestão nas empresas, contribuindo para diminuir a disparidade de representatividade de género nesse segmento funcional.

A empresa tem vários compromissos significativos relacionados com a igualdade de género, que incluem:

Equal by 30 - É um compromisso público assumido por organizações do setor público e privado no sentido de trabalhar para alcançar a igualdade salarial, igualdade na

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

liderança e igualdade de oportunidades para mulheres no setor de *Utilities* e Energia. A EDP subscreveu este compromisso desde 2018.

Meta Nacional para a Igualdade de Género (Portugal) - A EDP é uma das empresas líderes desta meta, sendo parte de um grupo de seis organizações que se comprometeram a atingir uma representação de 40% de mulheres em cargos de decisão até 2030. Este desafio foi lançado pela Global Compact Network Portugal às empresas portuguesas.

Alliance for Equality in Information and Communication Technology (ICT) - Este compromisso fortalece a rede das atuais 74 empresas parceiras do programa "Engenheiras Por Um Dia", com o objetivo de partilhar boas práticas e promover a reflexão sobre a participação de raparigas e mulheres nas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC).

Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) - A EDP é uma das empresas signatárias da Carta para a Diversidade, gerida em Portugal pela APPDI. Esta carta é uma iniciativa da Comissão Europeia que tem como objetivo encorajar as empresas a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade. A EDP preside a esta associação pelo segundo mandato consecutivo até ao final do triénio 2021-2023.

A EDP tem sido reconhecida por suas inúmeras iniciativas e medidas implementadas, recebendo diversos prémios e distinções. O *Ethisphere Institute* reconheceu a EDP como uma das empresas mais éticas do mundo (World Most Ethical Companies 2022) pelo 11º ano consecutivo, sendo a única empresa portuguesa a figurar na lista de 136 empresas de 22 países e 45 setores de atividade. Além disso, a EDP foi premiada com o "Melhor Programa de Bem-Estar" e "Melhor Liderança e Cultura de Bem-Estar" pela Workwell e pela AGIS - Associação para a Gestão e Inovação em Saúde, respectivamente. Esses prémios destacam a dedicação da EDP em implementar as melhores práticas de saúde e conciliação, além de sensibilizar suas lideranças para esses temas.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

3.1.3.4 Plano de Ação

Este plano tem como objetivo dar a conhecer as medidas implementadas pela EDP de acordo com as diretrizes do Guião para a Elaboração dos Planos para a igualdade de género anuais, estabelecido pelo Despacho Normativo n.º 18/2019, datado de 21 de junho, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. O plano abrange diversas áreas, tais como:

- Estratégia, missão e valores;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

A EDP adotou um conjunto de medidas para promover a igualdade de género, conforme as diretrizes estabelecidas pela Comissão para a Igualdade no Emprego e no Trabalho. Em cada um dos tópicos estão presentes diferentes medidas que se dividem em diversos objetivos. Cada medida apresenta os departamentos responsáveis e envolvidos pela sua realização, o orçamento necessário, a meta, os indicadores que demonstram o resultado da medida e as observações que demonstram o estado de concretização. (Plano de ação presente no capítulo 3.2)

A EDP avalia e monitoriza regularmente as medidas previstas no Plano, garantindo o seu cumprimento e identificando oportunidades de melhoria. A equipa de Pessoas e Organização (P&OD) é responsável pela monitorização e implementação do Plano estabelecido, juntamente com as métricas relevantes que devem ser acompanhadas.

Os principais objetivos da empresa são melhorar a qualidade de vida dos colaboradores do grupo, eliminando obstáculos ao longo de suas carreiras, promovendo um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional e procurando sempre a igualdade de género.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

Além disso, tanto o Conselho de Administração Executivo quanto o Conselho Geral e de Supervisão da EDP acompanham e comprometem-se com a melhoria contínua das condições de trabalho, enfatizando o mérito e a eficiência, também estão focados na diversidade e inclusão, reconhecendo que se tornou um fator cada vez mais crítico para o sucesso, estando incorporado na agenda estratégica de gestão de pessoas na EDP.

3.2 Estudo comparativo dos planos

Os planos para a igualdade de género englobam diversas áreas, expressas no Guião para a Elaboração dos Planos para a igualdade de género, elaborado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, como referido anteriormente: 1) Estratégia, Missão e valores; 2) Igualdade no acesso ao emprego; 3) Formação inicial e contínua; 4) Igualdade nas condições de trabalho; 5) Proteção na parentalidade; 6) Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; 7) Prevenção da prática de assédio no trabalho. A comparação entre as empresas que fazem parte deste estudo é realizada com base nessas áreas, permitindo identificar as medidas distintas e comuns adotadas por cada uma delas.

Nos subcapítulos serão analisadas e comparadas as diferentes medidas presentes nos planos para a igualdade de género das três empresas em estudo. As medidas estão divididas em diferentes áreas e serão analisadas, primeiramente, as mais comuns e de seguida as mais diferenciadas e emergentes.

A informação contida nos planos para a igualdade de género é regularmente atualizada e são implementadas novas medidas que de ano a ano, contribuem para uma evolução constante.

Como metodologia foi utilizado o projeto Efforti para a comparação das empresas, através da tabela usada que permite a comparação das três empresas estudadas, com as diferentes temáticas.

Em seguida está presente os quadros comparativos das medidas por áreas das três empresas em estudo.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

Quanto a Estratégia Missão e Valores, presente no Quadro 1, verificamos que o plano da EDP inclui medidas como iniciativas para a divulgação de boas práticas de gestão de igualdade de género, reforço dos aspetos relacionados com comunicação interna e externa das medidas, estabelecimento de parcerias com entidades públicas e organizações da sociedade civil, promoção da celebração dos dias relacionados com a igualdade de género e outras dimensões da diversidade, gestão de fornecedores enfatizando a igualdade de género, incluir aspetos de igualdade de género na avaliação dos trabalhadores, criação do DEIB Council como órgão consultivo, incentivo ao voluntariado de competências, entre outras ações.

No caso da NOS, podemos sintetizar as medidas presentes como partilha de boas práticas com organizações de referência, promovendo *benchmarking* de métricas relevantes, divulgar indicadores associados às medidas do plano junto dos colaboradores. Adicionalmente, a empresa adere a compromissos nacionais e internacionais que promovem a igualdade e diversidade, publica o plano e suas iniciativas nos canais internos e externos, realiza diversas ações de sensibilização para a equidade da representação de género em cargos de liderança, define metas para aumentar o número de mulheres em funções de gestão, promove a partilha de experiências de *"role models"*, adere à Carta Portuguesa para a Diversidade, conduz debates regulares com colaboradores sobre diversidade e inclusão e partilha indicadores relacionados com a igualdade de género em várias dimensões de recursos humanos, incluindo a análise de *pay gap*.

A Sonae inscreve o compromisso com a igualdade de género na missão e valores e em documentos estratégico, criando parcerias nacionais e internacionais com entidades de referência, garante a divulgação e comunicação da igualdade de género e tem iniciativas para destacar *"role models"*. Possui um KPI estratégico - Women in Leadership e integra a igualdade de género nas agendas de gestão existentes, estando presentes nas publicações corporativas, monitorizando e reportando e partilhando indicadores com os colaboradores. Adicionalmente, estabelece procedimentos internos para garantir a divulgação dos direitos e deveres relacionados com a igualdade de género.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

Quadro 1: Síntese das medidas correspondentes a Estratégia, Missão e Valores

EDP	NOS	SONAE
1. Estratégia, Missão e Valores		
Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	Partilha de boas práticas com organizações de referência, promovendo a análise de benchmarking de métricas relevantes.	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa.
Reforçar a comunicação interna/externa das medidas atualmente em curso na EDP, complementarmente às inscritas neste plano.	Partilha com colaboradores e colaboradoras dos indicadores relevantes associados às medidas do plano de igualdade de género.	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/conduta) enquanto valor da empresa.
Parcerias - manutenção ou estabelecimento de novas relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens.	Adesão a outros compromissos nacionais e internacionais relevantes na promoção da igualdade e diversidade na sociedade.	Estabelecimento de parcerias estratégicas nacionais e internacionais com <i>stakeholders</i> provenientes de diferentes quadrantes da comunidade.
Plano para a Igualdade - divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	Publicação, nos canais internos e externos da organização, sobre o plano para a igualdade de género, bem como das iniciativas aí constantes.	Inclusão de uma página nos sites Sonae (Intranet e Internet) dedicada ao tema da Diversidade e Inclusão, focando a igualdade de género como um dos seus âmbitos de intervenção.
Celebração de efemérides - promoção de iniciativas de marco ou celebração de efemérides ao longo do ano em relação à Igualdade de género e outras dimensões da diversidade - inclusão das pessoas com deficiência, gerações e culturalidades - bem como de outras dimensões de bem-estar, de promoção da saúde física, emocional e mental, de promoção da conciliação entre a vida profissional e familiar ou de proteção da parentalidade.	Promover iniciativas regulares de sensibilização e aconselhamento que conduzam a uma presença equilibrada de género em funções de liderança.	Desenvolvimento de uma estratégia de comunicação / ativação com o objetivo de potenciar o impacto de role models dos líderes Sonae, para disseminar práticas inclusivas e promotoras da igualdade de género.
Gestão de Fornecedores - criação e implementação de procedimento para verificar, na relação estabelecida (ou a estabelecer) com partes interessadas, entidades/empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, se as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens - garantir a inclusão de aspetos relacionados com a D&I na política de gestão de fornecedores e parceiros na EDP.	Assumir o objetivo de aumentar o número de mulheres em funções de gestão.	Criação de KPI estratégico - Women in Leadership -, sustentado num aumento da representatividade de mulheres em funções de liderança, e monitorização da sua evolução.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

EDP	NOS	SONAE
1. Estratégia, Missão e Valores		
Integração dos aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade nos instrumentos de avaliação da satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e do clima organizacional ou noutro momento de auscultação de satisfação.	Implementação de momentos de partilha por mulheres "role model" descentralizados na organização.	Introdução da temática da igualdade de género nas agendas dos fóruns de gestão existentes, de forma a garantir que os líderes acompanham a implementação das políticas definidas e se responsabilizam e comprometem com o sucesso da sua execução.
DEIB Council - criação de um órgão consultivo interno/ externo como espaço para criar maior envolvimento interno para a D&I, dando visibilidade sobre as melhores práticas da empresa e definição de eixos orientadores de atuação futura.	Adesão à Carta Portuguesa para a diversidade.	Monitorização e reporte anual à Comissão Executiva e Conselho de Administração da Sonae dos indicadores relativos à igualdade de género, ao longo do ciclo de vida do(a) colaborador(a).
Voluntariado de Competências - manutenção ou estabelecimento de novas relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens. Gerir e completar o Projeto Worldplaces, em parceria com o SPEAK, que liga voluntárias EDP e mulheres migrantes em Portugal na aprendizagem da língua portuguesa e na partilha cultural.	Assumir o objetivo de aumentar o número de mulheres em funções de gestão	Definição de um modelo de governança para acompanhamento e monitorização da temática da igualdade de género, liderado pelo Conselho de Administração da Sonae e pelo Grupo Consultivo de Recursos Humanos do Grupo.
Política DEIB- divulgação da Política de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertença (DEIB), das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	Sessão regular de partilha e debate com os colaboradores e colaboradoras sobre a relevância Diversidade & Inclusão na organização.	Publicação, com visibilidade interna e externa, do plano para a igualdade de género, bem como do seu acompanhamento anual, de modo a sublinhar o compromisso executivo com a temática.
People Allies - criação de mecanismos internos que incentivem a proximidade de relação entre trabalhadores e trabalhadoras e as áreas corporativas que levam o tema pessoas, nomeadamente iniciativas que promovem a conciliação e bem-estar, diversidade e inclusão, voluntariado e ética. Lançamento do programa People Allies, uma iniciativa que visa criar proximidade e envolvimento e para as Pessoas na EDP para temas relacionados com a sua jornada profissional e pessoal na empresa.	Produzir e partilhar indicadores relativos a igualdade de género, nas diversas dimensões de recursos humanos.	Elaboração recorrente de estudos de benchmarking, que permitam acompanhar a evolução de métricas relevantes no domínio da igualdade entre homens e mulheres face a peer groups nacionais, internacionais e setoriais.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

EDP	NOS	SONAE
1. Estratégia, Missão e Valores		
People & Organization Scorecard - desagregação de todos os dados por género em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios. Monitorização e revisão de práticas tendo em conta o business case para a diversidade.	Realizar estudo de pay gap, analisando as diferentes áreas e dimensões.	Partilha com os(as) colaboradores(as) de indicadores relevantes no domínio da igualdade de género, através de canais designados para o efeito.
Integração dos aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade nos instrumentos de avaliação da satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e do clima organizacional ou noutro momento de auscultação de satisfação.		Alinhamento de publicações corporativas com os princípios de igualdade de género, não discriminação e não assédio, por exemplo: à nossa maneira, código de ética e documentos estratégicos.
Empresa Familiarmente responsável (EFR)- transição do atual formato de reporte EFR local para global, envolvendo todas as geografias e unidades de negócio onde a EDP está presente. As medidas EDP contempladas na certificação EFR já integram aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade nos instrumentos de avaliação da satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e do clima organizacional.		Desenvolvimento e implementação de canais de comunicação, debate e partilha dedicados ao tema da igualdade de género nas suas diferentes dimensões.
Estratégia de bem-estar - Implementação da estratégia de bem-estar definida até 2025. Tem como visão a promoção de um ambiente de trabalho saudável, energizado e próspero, possibilitado por uma experiência centrada nas nossas pessoas e que permita a todos dar o melhor de si.		Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos(as) colaboradores(as), em matéria de igualdade e não discriminação em função do género.

Quanto à Igualdade no Acesso ao Emprego, presentes no Quadro 2, é possível verificar que o plano da EDP inclui medidas como a implementação de bolsas de mérito para mulheres (Top Women Scholarship), recrutamento inclusivo, realização de programas de trainees, estabelecimento de parcerias, entre outras medidas.

A NOS apresenta a partilha anual dos dados dos programas NOS Alfa e NOS Alfa Tech, garante a participação de ambos os géneros em todas as fases de recrutamento,

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

apoio a projetos e iniciativas externas promotoras da igualdade de género, Criação de parcerias com instituições de ensino superior.

No caso da Sonae apresenta medidas como incentivo à candidatura e seleção de homens ou mulheres para funções/profissões onde estejam sub-representados(as), explicitação dos princípios da igualdade de oportunidades por género nos processos de recrutamento interno e externo, realização de ações de formação aos recrutadores, criação de procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção, entre outras ações.

Quadro 2: Síntese das medidas de igualdade no acesso ao emprego

EDP	NOS	SONAE
2. Igualdade no Acesso ao Emprego		
Parcerias - implementação do programa Future PWiT em parceria com a Portuguese Women in Tech com o objetivo de atrair mais mulheres para a tecnologia, envolvendo profissionais da área, jovens, professores e famílias na compreensão de que o mundo das tecnologias é acessível a todas as pessoas, em especial a jovens raparigas.	Partilha anual dos dados estatísticos sobre o recrutamento de recém-licenciados e licenciadas no âmbito do programa NOS Alfa e NOS Alfa Tech, e de restantes recrutamentos, com desagregação da informação de sexo.	Incentivo à candidatura e seleção de homens ou mulheres para funções/profissões onde estejam sub-representados(as).
Bolsas Mérito/Estudo - implementação do Top Women Scholarship, programa de bolsas de mérito para mulheres, que inclui uma prestação pecuniária no valor de 2 mil euros e a participação num programa de mentoring da empresa. Este programa inclui um conjunto de iniciativas que visam despertar o interesse de jovens estudantes pela tecnologia e captação de jovens mulheres finalistas dos mestrados em Engenharias Eletrotécnica e Informática. Esta iniciativa visa contribuir para a representatividade de género mínima de 40% nas candidaturas apresentadas à empresa.	Garantia de ambos os sexos em todos os processos de recrutamento, em particular nas funções onde estejam sub-representados ou sub-representadas.	Implementação contínua de short lists de candidatos(as) que assegurem o princípio da igualdade e não discriminação em função do género.
Relançamento da campanha #RebelsforChange com diversas iniciativas práticas, que promovem a atração e recrutamento de mulheres nas áreas STEM.	Implementação de short-lists de candidatos e candidatas que assegurem o princípio da igualdade e não discriminação de género.	Explicitação dos princípios da igualdade de oportunidades por género nos processos de recrutamento interno e externo, assim como em ações de employer branding relevantes.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

EDP	NOS	SONAE
2. Igualdade no Acesso ao Emprego		
Recrutamento Inclusivo - orientação às entidades externas especializadas em recrutamento e seleção, no sentido de garantirem representatividade e diversidade de candidaturas apresentadas, incluindo a representatividade de género, sempre que possível de pelo menos 40%.	Capacitação da equipa de recrutamento e da pool de entrevistadores e entrevistadoras para prevenção de enviesamento inconsciente no recrutamento.	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamento de género.
Recrutamento inclusivo - realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamento de género, de forma a divulgar as Guias de Recrutamento Inclusivo como ferramenta prática de utilização por equipas de recrutamento, profissionais das áreas de gestão pessoas e líderes.	Apoio a projetos e iniciativas externas, promotoras da igualdade de género e da atratividade das áreas STEM para o sexo feminino.	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género.
Programa de Referenciação - criação e implementação de procedimento interno de referenciação de forma a promover potenciais candidatas e candidatos da rede de colaboradoras e colaboradores da EDP, em especial de grupos sub-representados como mulheres ou pessoas com deficiência, assegurando princípios de meritocracia e de igual acesso a oportunidades.	Criação de parcerias com instituições de ensino superior que promovam a atratividade dos programas curriculares, em particular para o sexo feminino, naqueles em que estão subdimensionados.	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por género, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho.
Programa de Trainees - implementação do programa com a garantia de assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente.		Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição.
		Criação de procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

EDP	NOS	SONAE
2. Igualdade no Acesso ao Emprego		
		Criação de procedimento para assegurar que a empresa substitui temporariamente colaboradora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente do trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos.

Em relação às medidas relativas a Formação Inicial e Contínua, dispostas no Quadro 3 verificamos que no plano da EDP está presente uma medida, integrar o módulo de formação em Enviesamento Inconsciente apresentando uma oferta formativa complementar em linguagem inclusiva, proteção na parentalidade, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, assédio moral e sexual no trabalho.

No caso da NOS apresenta a implementação de sessões formativas para gerir a diversidade nas funções de liderança e a implementação de uma análise que acompanhe a distribuição de sexos na definição nos planos de formação.

A Sonae desenvolve e implementa ações de sensibilização para os líderes gerirem a diversidade de género nas equipas, cria iniciativas de mentoria, incorpora a temática da igualdade entre homens e mulheres.

Quadro 3: Síntese das medidas de igualdade no acesso ao emprego

EDP	NOS	SONAE
3. Formação Inicial e Contínua		
Enviesamento Inconsciente - integração do módulo de formação em Enviesamento Inconsciente bem como de oferta formativa complementar em linguagem inclusiva, proteção na parentalidade, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, assédio moral e sexual no trabalho ao longo das jornadas da experiência das pessoas na EDP: on boarding, nomeação para cargos de lideranças, celebração de efemérides,	Implementação de sessões formativas que capacitem as funções de liderança para gerir a diversidade das equipas.	Desenvolvimento e integração no plano formativo de módulos relacionados com as temáticas da igualdade entre homens e mulheres (ex. preconceito inconsciente).

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

EDP	NOS	SONAE
3.Formação Inicial e Contínua		
plano de desenvolvimento pessoal, entre outros.		
	Implementação de métrica de análise que acompanhe a distribuição de sexo na definição dos planos de formação.	Desenvolvimento e implementação de ações de sensibilização e consciencialização, que preparem os líderes para gerir a diversidade das equipas e a igualdade de género.
		Criação de iniciativas de mentoria, aconselhamento e coaching, que contribuam para o desenvolvimento de novas competências e, conseqüentemente, conduzam a uma participação mais equilibrada entre homens e mulheres em funções de liderança.
		Incorporação da temática da igualdade entre homens e mulheres em formações gerais e técnicas, sempre que aplicável.

Relativamente às medidas da Igualdade nas Condições de Trabalho, presentes no Quadro 4, é possível observar que o plano da EDP apresenta medidas como programa de re-onboarding – criação e implementação de mecanismo de acompanhamento com o objetivo de facilitar o regresso de trabalhadores(as) que tenham interrompido a carreira por motivos familiares, Criação de um programa de mentoring, Implementação de um novo Modelo de Performance Individual, projeto de equidade salarial, entre outras medidas.

No caso da NOS podemos sintetizar as medidas presentes como a capacitação das equipas de recursos humanos para gerir a diversidade na empresa, promoção de um fórum de compensação, implementação de um programa de mentoria para

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

desenvolvimento do talento interno feminino, desenvolvimento de parcerias com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado, entre outras medidas.

A Sonae apresenta a criação de programas de gestão de carreira para o género sub-representado, controlo e minimização do risco de saída de mulheres de elevado talento e potencial, Avaliação periódica das perceções dos(as) colaboradores(as) relativamente à temática da igualdade de género na organização, Criação e implementação de procedimento que permita assegurar uma representação mínima de cada género nos órgãos de administração e fiscalização, entre outras ações.

Quadro 4: Síntese das medidas de Igualdade nas Condições de Trabalho

EDP	NOS	SONAE
4. Igualdade nas Condições de Trabalho		
Programa de re-onboarding - criação e implementação de mecanismo de sinalização e acompanhamento com o objetivo de facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares e/ou interrupções de vínculo laboral de média/longa duração (e.g. licenças sem vencimento, entre outras).	Capacitação das equipas de recursos humanos para gerir a diversidade na organização.	Criação de programas de gestão de carreira para o género sub-representado, que disponibilizem as ferramentas necessárias para o seu desenvolvimento e potenciem a sua progressão.
Programa de Mentoring - integração de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento para pessoas do género sub-representado, de vários segmentos funcionais, no atual programa de mentoring corporativo, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e projeção do seu trabalho e desenvolver competências ao nível da liderança.	Avaliação periódica do total cumprimento dos princípios da política Retributiva, que assumem critérios objetivos e meritocráticos.	Incentivo à revisão dos planos de sucessão, procurando que estes compreendam um pipeline que garanta diversidade de género entre os(as) candidatos(as).
Planos de sucessão equitativos - criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do género sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidades de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares.	Promoção de um Fórum de Compensação, assente em princípios objetivos e meritocráticos, transversal à organização.	Controlo e minimização do risco de saída de mulheres de elevado talento e potencial, particularmente no nível estratégico.
Women in Leadership Program - organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento para pessoas do género sub-representado em lugares de topo, direção e chefia, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e projeção do seu trabalho e desenvolver competências ao nível	Incentivo à revisão dos planos de sucessão que incluam uma pool diversa de potenciais candidatos e candidatas.	Desenvolvimento regular de estudos de avaliação e acompanhamento das condições salariais, procurando garantir mecanismos de controlo de paridade de género nesta matéria.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

EDP	NOS	SONAE
4. Igualdade nas Condições de Trabalho		
de liderança.		
Implementação de um novo Modelo de Performance Individual, garantindo um processo de desempenho mais meritocrático e fomentando uma cultura onde o "como" se entrega é tão importante/valorizado quanto o "quanto" se entrega.	Avaliação periódica das perceções dos colaboradores e colaboradoras em matéria de igualdade de género na organização.	Avaliação periódica das perceções dos(as) colaboradores(as) relativamente à temática da igualdade de género na organização, procurando aferir alavancas e barreiras existentes.
Projeto Equidade Salarial - projeto em curso que procura consolidar todos os aspetos legais e regulatórios, standards e práticas internacionais, todas as medidas internas de garantia da equidade salarial na EDP que resultará num conjunto de ações transversais a curto, médio e longo prazo, para manutenção destas práticas ou mitigação de situações potenciadoras de iniquidades salariais.	Implementação de um programa de mentoria para desenvolvimento do talento interno feminino.	Avaliação da participação pública dos elementos dos diferentes géneros em eventos nacionais e internacionais, de modo a atuar sobre eventuais assimetrias.
Modelo de Famílias Funcionais - projeto que incluiu uma análise interna ao modelo existente e uma revisão do mesmo, procurando garantir uma estrutura que facilita o entendimento de critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual". Trata-se de um modelo de Matriz Funcional que enquadra todas as funções num determinado posicionamento e de forma transversal para todo o grupo. O novo modelo será implementado no decorrer 2022/2023.	Criação de uma rede de colaboradoras NOS, com vista ao engagement e de desenvolvimento profissional.	Criação e implementação de procedimento que permita assegurar uma representação mínima de cada género nos órgãos de administração e fiscalização.
Política de Compensação Global - revisão e atualização da política atual que inclua objetivos transparentes e critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, entre outros, de forma a assegurar e a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual". Divulgação da política junto de todos os profissionais de Recursos Humanos da Organização e análise e monitorização dos principais pontos levantados pela política.	Desenvolvimento de uma ação de comunicação que partilhe o testemunho de mulheres NOS em cargos de gestão (<i>role models</i>).	

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

EDP	NOS	SONAE
4. Igualdade nas Condições de Trabalho		
	Desenvolvimento de parcerias com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em cargos de gestão.	

Quanto às medidas relativas a Proteção na Parentalidade, presentes no Quadro 5, verificamos que a EDP apresenta no seu plano medidas tais como Kit novos pais - uma oferta de apoio à parentalidade, implementação de incentivos aos colaboradores(as) para o uso partilhado da licença parental e um estudo para diagnóstico das necessidades dos colaboradores(as) com funções parentais nos últimos 3 anos e a relação com o regresso ao trabalho.

Na NOS as medidas existentes são a monitorização do pagamento aos colaboradores(as) em licença parental, acompanhamento do regresso dos colaboradores(as) após a licença parental e divulgação no canal interno dos benefícios e direitos da parentalidade.

A Sonae apresenta apenas uma medida de fornecimento contínuo do portefólio de benefícios associados aos colaboradores(as) ligados à parentalidade.

Quadro 5: Síntese das medidas de Proteção da Parentalidade

EDP	NOS	SONAE
5. Proteção na Parentalidade		
Kit Novos Pais - atualização do atual kit de forma a integrar toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade, benefícios da empresa, deveres e oferta transversal de apoio à parentalidade, nas suas diversas fases em Portugal bem como integrar as particularidades legais de cada geografia onde a EDP está presente.	Monitorização da garantia do pagamento da retribuição variável a colaboradores e colaboradoras ausentes em licença de maternidade ou paternidade.	Robustecimento contínuo do portefólio de benefícios associados a colaboradores(as), de modo a facultar um apoio mais efetivo à parentalidade.
Parentalidade Partilhada - definição e implementação de incentivos aos trabalhadores e às trabalhadoras para o uso partilhado da licença parental inicial ou outras prolongadas, nos moldes previstos na lei.	Acompanhamento do regresso de colaboradores e colaboradoras após o período de licença, aferindo a sua satisfação no processo de regresso.	

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

EDP	NOS	SONAE
5. Proteção na Parentalidade		
Estudo Parentalidade - projeto para diagnóstico das necessidades de colaboradoras e colaboradores com funções de parentalidade nos últimos 3 anos e relação com regresso ao trabalho para revisão da atual oferta em matérias de conciliação e proteção da parentalidade e/ou definição de novos mecanismos de forma a contribuir para uma futura utilização partilhada da licença parental inicial, nos moldes previstos na lei.	Divulgação em canal interno dos benefícios e direitos da maternidade e paternidade.	

Em relação às medidas referentes a Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, presentes no Quadro 6, verificamos que: A EDP apresenta apenas uma medida, esclarecimento das medidas disponíveis para a promoção da flexibilidade para a conciliação da vida profissional e familiar.

No caso da NOS podemos sintetizar as medidas presentes como desenvolvimento de parcerias com entidades relevantes, manutenção de acesso a planos de saúde familiar, incentivo à participação dos colaboradores(as) nas iniciativas escolares dos filhos, reforço das políticas de flexibilização do trabalho, entre outras ações.

A Sonae apresenta medidas de disponibilização de equipamentos próprios, protocolos de serviços de apoio para filhos de colaboradores, divulgação de recursos existentes para facilitar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal do colaborador e incentivo à adoção das práticas de trabalho flexível.

Quadro 6: Síntese das medidas de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

EDP	NOS	SONAE
6. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal		
Novas formas de trabalhar e medidas de flexibilidade - esclarecimento aos trabalhadores e trabalhadoras das medidas disponíveis de promoção de flexibilidade e conciliação da vida profissional e familiar bem como de bem-estar.	Desenvolvimento de parcerias com entidades que forneçam serviços relevantes para o equilíbrio da vida pessoal e familiar das nossas pessoas.	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos(as) (ou outras crianças a cargo) de colaboradores(as).

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

EDP	NOS	SONAE
	Manutenção de acesso a planos de saúde familiar vantajosos e competitivos para ambos os sexos.	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos(as) colaboradores(as) que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas, lavandaria, catering/take away, pequenas reparações).
	Incentivo à participação das colaboradoras e colaboradores nas iniciativas escolares dos filhos.	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar.
	Desenvolvimento de iniciativas de comunicação que promovam ações de melhoria de equilíbrio da vida pessoal e familiar.	Incentivo à adoção das práticas de trabalho flexível já em vigor, nomeadamente trabalho remoto, horários flexíveis e novas modalidades de organização do trabalho.
	Reforço de políticas que permitam flexibilização da forma como as colaboradoras e colaboradores trabalham.	
	Lançamento de programa focado em well-being com iniciativas que permitam reforçar a importância da conciliação da vida pessoal e profissional das nossas colaboradoras e colaboradores.	

Em relação às medidas relativas a Prevenção da prática de assédio no local de trabalho, presentes no Quadro 7, é possível verificar que: no plano da EDP apenas estão presentes duas medidas sendo elas a criação do canal Speak Up para garantir a prevenção e combate ao assédio e “Approaching Ethics” – formação orientada para os colaboradores(as) para a sensibilização a prevenção da prática de assédio.

No caso da NOS apresenta várias medidas tais como um código para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, explicação dos procedimentos internos para o reporte e tratamento de possíveis situações de assédio no trabalho, explicitação de

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

comportamentos esperados na prevenção ao assédio e a formação de todos os colaboradores(as) da organização em relação ao assédio no trabalho.

A Sonae apresenta três medidas sendo elas, existência do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, a existência de um procedimento interno para reporte e análise de assédio no trabalho e a existência de um canal para receber denúncias relativamente a situações de assédio.

Quadro 7: Síntese das medidas de Prevenção da prática de assédio no local de trabalho

EDP	NOS	SONAE
7.Prevenção da prática de assédio no local de trabalho		
	Existência de Código para prevenção e combate ao assédio no trabalho.	Existência de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.
	Explicitação dos procedimentos internos para reporte e tratamento de situações de possível assédio no trabalho.	Existência de procedimento interno para reporte e análise de situações de potencial assédio no trabalho.
Canal Speak Up - garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, através da comunicação do canal 'Speak Up', dando voz a todos aqueles que pretendam reportar condutas não éticas na empresa. A divulgação deste canal prevê a realização de formação sobre os canais de denúncia (Speak Up).	Explicitação de comportamentos esperados, em matéria de prevenção ao assédio no trabalho.	Formalização e comunicação, de forma alargada, da provedoria como canal privilegiado para receber e gerir as sugestões e denúncias dos(as) colaboradores(as) no domínio da igualdade de género e assédio no trabalho.
"Approaching Ethics" - formação orientada para colaboradores e colaboradoras com funções de liderança intermédia que, além de outras temáticas, pretende sensibilizar para a prevenção da prática de assédio.	Formação de todas as colaboradoras e colaboradores da organização nos princípios de prevenção das práticas de assédio.	

3.2.1 Iniciativas mais comuns

Todas as empresas estão a tomar iniciativas significativas para promover a igualdade de género nas diferentes áreas de Estratégia Missão e Valores, Igualdade no Acesso ao emprego, Formação inicial e contínua, Igualdade nas condições de trabalho, Proteção de parentalidade, Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal e na Prevenção da prática de assédio no trabalho. Algumas das medidas praticadas pelas três empresas são semelhantes em todas as temáticas analisadas.

3.2.1.1 Estratégia, Missão e Valores

Ao analisar e examinar as ações relacionadas com área de Estratégia, Missão e Valores adotadas pelas empresas EDP, NOS e Sonae, é possível identificar alguns pontos em comum, as três empresas têm um claro foco na promoção da diversidade e inclusão, apresentam medidas específicas para garantir a igualdade de género e o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional dos seus colaboradores.

Todas elas realizam a monitorização e divulgação de indicadores relevantes para avaliar a igualdade de género na organização, enaltecendo o compromisso com a transparência e prestação de contas.

As empresas estão a implementar vários programas e iniciativas para aumentar a sensibilização e o envolvimento dos colaboradores em relação aos temas de diversidade e inclusão, seja através de sessões regulares de partilha e debate ou pela criação de órgãos consultivos.

3.2.1.2 Igualdade no acesso ao emprego

As três empresas adotaram iniciativas de maneira que igualdade de género esteja presente nos seus processos de recrutamento. É positivo que as empresas estejam a utilizar abordagens proativas para atrair e contratar talentos de ambos os sexos, especialmente em áreas onde um género possa estar sub-representado.

As empresas utilizam *short lists* de candidatos(as) que assegurem a igualdade e não discriminação de género. As empresas fornecem formação e capacitação para as suas equipas de recrutamento, entrevistadores e entrevistadoras para prevenir enviesamento inconsciente durante o processo de seleção. Estas também apresentam iniciativas de parcerias e bolsas de estudo com o objetivo de atrair mais mulheres para áreas STEM ou para funções onde estejam sub-representadas.

3.2.1.3 Formação Inicial e Contínua

A EDP, NOS e Sonae estão a implementar medidas proativas para assegurar que a questão da igualdade de género e da diversidade seja abordada de forma sistemática, através de ações de formação e capacitação destinadas a seus colaboradores e líderes. O

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

combate ao enviesamento inconsciente é uma preocupação partilhada pelas três empresas e a formação em linguagem inclusiva e outras temáticas relevantes reforça o compromisso com a promoção de ambientes de trabalho equitativos e inclusivos.

Ao analisar as medidas das três empresas (EDP, NOS e Sonae) relacionadas com formação e capacitação para promover a igualdade de género e a diversidade, podemos identificar algumas semelhanças, sendo que, as três empresas:

- têm iniciativas relacionadas com formação e capacitação de líderes para gerir a diversidade das equipas e promover a igualdade de género.
- As ações definidas abordam a questão do enviesamento inconsciente e procuram fornecer formação complementar em linguagem inclusiva, proteção na parentalidade, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e prevenção do assédio moral e sexual no trabalho.
- mencionam o desenvolvimento de módulos relacionados com a temática da igualdade entre homens e mulheres.

3.2.1.4 Igualdade nas condições de trabalho

Ao comparar as medidas das três empresas relacionadas com a promoção da igualdade de género, especialmente no que diz respeito à carreira, formação e remuneração, podemos identificar algumas semelhanças: 1) as empresas têm iniciativas relacionadas com a revisão dos planos de sucessão para garantir uma *pool* diversa de potenciais candidatos e candidatas; 2) realizam avaliações periódicas das perceções dos colaboradores(as) sobre a igualdade de género na organização; 3) estão comprometidas em controlar e minimizar o risco de saída de mulheres talentosas, especialmente em níveis estratégicos; 4) têm ações que visam garantir a representação mínima de cada género nos órgãos de administração e fiscalização.

A equidade salarial é uma questão central e as três empresas estão a tomar medidas para garantir uma remuneração justa e transparente, seja através de projetos específicos como o Equidade Salarial da EDP ou através de revisões de modelos salariais, como o Modelo de Famílias Funcionais da EDP.

3.2.1.5 Proteção da Parentalidade

Ao examinar as medidas da EDP, NOS e Sonae relacionadas com o apoio à parentalidade, podemos identificar correspondências:

- estão a usar medidas para apoiar os colaboradores e colaboradoras que estão em licença de maternidade ou paternidade.
- reconhecem a importância de acompanhar o regresso dos colaboradores(as) após o período de licença e avaliar a sua satisfação nesse processo.
- divulgam informações sobre os benefícios e direitos da maternidade e paternidade aos seus colaboradores(as) através de canais internos.

As empresas estão a tomar medidas para apoiar os seus colaboradores(as) durante o período de licença de maternidade e paternidade, bem como no seu regresso ao trabalho. Isso demonstra um compromisso com a conciliação entre a vida profissional e familiar e pode ajudar a criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor para os pais e mães colaboradores(as).

3.2.1.6 Conciliação entre a Vida Profissional, a Vida Familiar e Pessoal

Todas as empresas estão a tomar iniciativas importantes para promover um ambiente de trabalho mais flexível e equilibrado, que reconheça as necessidades pessoais dos seus colaboradores(as) e apoie o bem-estar geral. Essas medidas podem contribuir para melhorar a satisfação dos colaboradores(as), bem como aumentar a retenção de talentos.

Ao estudar as medidas de três empresas relacionadas com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos seus colaboradores(as), podemos identificar semelhanças entre elas, sendo que todas elas têm medidas para promover o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos seus colaboradores(as), nomeadamente benefícios e incentivos para apoiar os colaboradores(as) em questões relacionadas com a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional. As empresas estão a desenvolver iniciativas de comunicação para promover ações de melhoria do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos seus colaboradores(as). Elas estão a adotar políticas de flexibilidade no

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

trabalho, o que inclui trabalho remoto, horários flexíveis e outras modalidades de organização do trabalho.

3.2.1.7 Prevenção da Prática de Assédio no Local de Trabalho

Na área de prevenção da prática de assédio no trabalho, as três empresas apresentam medidas importantes, fundamentais para criar um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso para todos os colaboradores. A existência de códigos, políticas e procedimentos claros é essencial para orientar o comportamento adequado e fornecer uma estrutura para o envio e tratamento de denúncias.

Ao analisar as medidas relacionadas com prevenção e combate ao assédio no trabalho adotadas pelas empresas NOS, EDP e Sonae, podemos observar algumas semelhanças:

- apresentam um código ou política que visa prevenir e combater o assédio no trabalho, estabelecendo padrões claros de comportamento esperado e proibindo condutas inadequadas.
- possuem procedimentos internos para o reporte e tratamento de situações de possível assédio no trabalho, incentivando os colaboradores a denunciar e assegurando que tais denúncias sejam tratadas adequadamente.
- oferecem formação sobre o tema do assédio no trabalho para todos os colaboradores, sensibilizando-os sobre a importância da prevenção e como agir em casos de assédio.

3.2.2 Iniciativas emergentes

3.2.2.1 Estratégia, Missão e Valores

Algumas das medidas presentes nos planos diferenciam-se das restantes, na área de Estratégia, Missão e Valores é possível analisar que:

- a NOS destaca a adesão à Carta Portuguesa para a diversidade, o que pode significar um alinhamento com princípios mais amplos de promoção da diversidade em Portugal.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

- a EDP menciona a criação de programas específicos para promover a igualdade de género, como o DEIB Council e o projeto Worldplaces, que visa a inclusão de mulheres migrantes em Portugal.
- a Sonae enfatiza a importância de envolver os líderes da empresa e destaca o papel do Conselho de Administração na liderança do acompanhamento da temática da igualdade de género.

A divulgação de indicadores é uma prática relevante, pois permite que a empresa avalie o progresso e identifique áreas onde podem ser necessárias mais ações e melhorias.

O envolvimento dos líderes é fundamental para o sucesso das iniciativas relacionadas com diversidade e inclusão. Quando os líderes demonstram compromisso com esses temas, a mensagem é reforçada em toda a organização e cria-se uma cultura que valoriza a igualdade de oportunidades.

É importante também que as empresas continuem a avaliar a eficácia das suas medidas, realizem estudos de *benchmarking* e adaptem as estratégias em vigor conforme necessário. A comunicação transparente e inclusiva é fundamental para garantir que todos os colaboradores compreendem os seus direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação.

No geral, essas iniciativas e compromissos demonstram uma evolução positiva na consciência e ação das empresas em direção a ambientes de trabalho mais diversificados, inclusivos e equitativos.

3.2.2.2 Igualdade no Acesso ao Emprego

Algumas das medidas apresentadas nos planos diferenciam-se das restantes quanto à área da Igualdade no Acesso ao Emprego, sendo possível observar que:

- a NOS foca especialmente o recrutamento de recém-licenciados(as) e garante a presença de ambos os sexos em todos os processos de recrutamento, especialmente onde haja sub-representação.
- a EDP tem várias parcerias e programas específicos para atrair mais mulheres para a tecnologia, como o programa Future PWiT e o Top Women Scholarship.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

- a Sonae incentiva a candidatura de homens ou mulheres em funções onde estejam sub-representados(as) e enfatiza a explicitação dos princípios da igualdade de oportunidades por género em ações de *employer branding*.

As medidas incluem programas de bolsas de estudo, parcerias com organizações externas, formação em recrutamento inclusivo, implementação de *short lists*, entre outras ações. A combinação dessas estratégias pode ajudar a criar um ambiente mais equitativo e diversificado dentro das empresas.

No entanto, é importante salientar que a promoção da igualdade de género deve ir além do recrutamento e ser uma preocupação contínua em todas as fases do ciclo de vida do colaborador(a). Isso inclui oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, igualdade salarial, políticas de conciliação trabalho-vida pessoal e um ambiente de trabalho inclusivo.

Cada empresa tem suas abordagens únicas e o sucesso dessas medidas será avaliado ao longo do tempo, através do acompanhamento dos resultados e da avaliação do progresso na melhoria da representatividade de género em todos os níveis da organização.

3.2.2.3 Formação Inicial e Contínua

Algumas das medidas exibidas nos planos diferenciam-se das restantes, nomeadamente:

- a NOS focasse na implementação de sessões formativas para capacitar as funções de liderança a gerir a diversidade das equipas e inclui uma métrica de análise para acompanhar a distribuição de sexo na definição dos planos de formação.
- a EDP abrange várias etapas da experiência das pessoas na empresa, desde o *on boarding* até a nomeação para cargos de liderança, com oferta formativa em diversas áreas relacionadas com a igualdade de género.
- a Sonae enfatiza a criação de iniciativas de mentoria, aconselhamento e *coaching* para desenvolver novas competências que levem a uma participação mais equilibrada entre homens e mulheres em funções de liderança.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

A inclusão de métricas e análises na definição dos planos de formação (como na NOS) pode ser uma abordagem útil para acompanhar o progresso e garantir que as ações estão a gerar impacto positivo na promoção da igualdade de género.

A EDP destaca-se por abordar diversas fases da jornada do colaborador e incluir temas relacionados com a proteção na parentalidade e conciliação de vida profissional e pessoal, aspetos essenciais para criar um ambiente de trabalho que valorize a diversidade.

A Sonae também evidencia o desenvolvimento de novas competências através de iniciativas de mentoria, aconselhamento e *coaching*, reconhecendo que o desenvolvimento pessoal é fundamental para promover a participação equilibrada entre homens e mulheres em posições de liderança.

3.2.2.4 Igualdade nas Condições de Trabalho

Algumas das medidas expostas nos planos são particulares no que respeita à Igualdade nas Condições de Trabalho, sendo possível observar que:

- a NOS tem um foco especial no desenvolvimento do talento interno feminino, implementando um programa de mentoria para esse fim.
- a EDP concentra-se em várias ações para garantir a equidade salarial, como o projeto Equidade Salarial e a revisão do Modelo de Famílias Funcionais.
- a Sonae enfatiza a criação de programas de gestão de carreira para o género sub-representado, proporcionando ferramentas para o seu desenvolvimento e progressão.

As três empresas estão a adotar medidas abrangentes para promover a igualdade de género em várias áreas relacionadas com a carreira e a remuneração. A revisão dos planos de sucessão e a criação de programas de gestão de carreira para o género sub-representado refletem um compromisso com a promoção da diversidade e igualdade em níveis mais altos da organização. A avaliação periódica das perceções dos colaboradores(as) é uma prática relevante para entender melhor as necessidades e

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

preocupações dos(as) colaboradores(as) em relação à igualdade de género e pode ajudar a orientar futuras ações e iniciativas.

A promoção da representação mínima de cada género nos órgãos de administração e fiscalização é uma medida significativa para garantir a diversidade de perspetivas e vozes nos mais altos níveis de tomada de decisão.

3.2.2.5 Proteção da Parentalidade

No que se refere à Proteção da Parentalidade é possível distinguir que:

- a NOS está a focar-se na monitorização do pagamento da retribuição variável durante a licença de maternidade e paternidade, o que é importante para garantir que os colaboradores(as) não sejam prejudicados(as) financeiramente durante esse período.
- a EDP está a implementar medidas específicas para incentivar o uso partilhado da licença parental inicial ou outras prolongadas, incluindo um kit de informações atualizado e um estudo sobre as necessidades dos colaboradores com funções de parentalidade.
- a Sonae está a reforçar o robustecimento contínuo do portefólio de benefícios associados a colaboradores(as), com o objetivo de proporcionar um apoio mais efetivo à parentalidade.

Globalmente, essas medidas demonstram uma atenção crescente das empresas relativamente à parentalidade e à necessidade de proporcionar um ambiente de trabalho que apoie e valorize a vida familiar dos colaboradores(as). Estas iniciativas podem contribuir para uma maior satisfação e envolvimento dos colaboradores(as) e para a criação de uma cultura organizacional mais inclusiva e equitativa.

3.2.2.6 Conciliação entre a Vida Profissional, a Vida Familiar e Pessoal

Quanto às medidas de Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal é possível verificar que:

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

- a NOS está a desenvolver parcerias com entidades externas para fornecer serviços relevantes para o equilíbrio da vida pessoal e familiar dos seus colaboradores(as). A empresa também está a lançar um programa focado em *well-being* com iniciativas para reforçar a importância da conciliação da vida pessoal e profissional.
- a EDP está a enfatizar o esclarecimento dos trabalhadores e trabalhadoras sobre as medidas disponíveis de promoção de flexibilidade, conciliação da vida profissional e familiar, bem como o bem-estar. No entanto, detalhes específicos sobre outras medidas não foram mencionados no contexto fornecido.
- a Sonae está a disponibilizar equipamentos próprios, apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos(as) e outras crianças a cargo de colaboradores(as). A empresa também está a divulgar recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos(as) colaboradores(as) que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

O desenvolvimento de parcerias com entidades externas, como faz a NOS, pode ampliar o acesso dos colaboradores(as) a serviços relevantes para o equilíbrio da vida pessoal e familiar. Por outro lado, o esclarecimento das medidas de flexibilidade e conciliação da vida profissional e familiar, como feito pela EDP, pode ajudar os colaboradores(as) a compreender melhor as opções disponíveis.

Essas iniciativas refletem uma tendência crescente das empresas em reconhecer a importância do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores(as) e em oferecer medidas e benefícios que apoiem essa conciliação. A abordagem de cada empresa pode ser adaptada às necessidades específicas dos seus colaboradores(as) e ao contexto em que operam.

3.2.2.7 Prevenção da Prática de Assédio no Local de Trabalho

Algumas das medidas referidas nos planos diferenciam-se das restantes, na área da Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho, sendo possível constatar que:

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

- a NOS e a Sonae mencionam explicitamente a existência de um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, enquanto a EDP não menciona o código em específico, mas sim as formações orientadas para a prevenção do assédio.
- a NOS enfatiza a importância da explicitação dos comportamentos esperados em matéria de prevenção ao assédio no trabalho, enquanto a EDP menciona o canal "Speak Up" como uma forma de denunciar condutas não éticas em geral.
- a EDP menciona um programa específico chamado "Approaching Ethics" que inclui a prevenção do assédio no trabalho e é direcionado para colaboradores(as) com funções de liderança intermédia.
- a Sonae destaca a formalização e comunicação da provedoria como canal privilegiado para receber e gerir sugestões e denúncias dos(as) colaboradores(as) no domínio da igualdade de género e assédio no trabalho, indicando um foco adicional na igualdade de género.

A formação sobre o tema é uma abordagem comum para sensibilizar os colaboradores sobre o assédio no trabalho e pode contribuir para criar uma cultura de respeito e igualdade.

As empresas podem complementar essas medidas com a promoção de uma cultura organizacional inclusiva e de respeito, que incentive a denúncia responsável e a colaboração para criar um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos.

3.2.3 Análise de Conteúdo

Para uma melhor compreensão da comparação dos planos das três empresas, optou-se por aplicar análise de conteúdo, criando-se nuvens de palavras para cada uma das sete áreas dos planos. Foram realizadas um total de 32 nuvens de palavras com o auxílio do software MAXQDA (a totalidade dessas nuvens pode ser consultada no Apêndice 1). Para cada uma das áreas realizaram-se 4 nuvens de palavras, uma por cada empresa e uma englobando as 3 empresas dentro da mesma área de ação do plano. Em cada uma das áreas apenas vai ser mostrada a nuvem de palavras comum às três empresas, as restantes estão presentes no apêndice 1, conforme mencionado.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

3.2.3.1 Estratégia, Missão e Valores

Comparando as nuvens de palavras das três empresas em relação à temática da Estratégia, Missão e Valores é possível realçar algumas semelhanças, conforme a Figura 8. As três empresas apresentam as palavras “inclusão” e “igualdade” nas suas nuvens de palavras, sugerindo assim que estas têm um compromisso com a promoção da igualdade de género e inclusão na sua estratégia e valores.

As palavras que são comuns às três empresas refletem áreas de foco e preocupações partilhadas e relacionadas com a igualdade de género e com a promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. As palavras comuns incluem "género", "inclusão", "diversidade", "mulheres", "igualdade", entre outras que assinalam um compromisso com a criação de ambientes de trabalho mais equitativos e inclusivos.



Figura 8 - Nuvem de palavras “Estratégia, Missão e Valores” conjunto das três empresas

Em relação às suas diferenças (e considerando as figuras dos apêndices, nomeadamente Figura 19, Figura 20 e Figura 21) é possível identificar algumas, nos seus principais focos:

- A EDP destaca palavras relacionadas ao bem-estar e à satisfação dos trabalhadores, a empresa menciona a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e existe uma grande preocupação em relação a questões familiares e de parentalidade.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

- A empresa NOS apresenta um forte destaque nas palavras “género”, “igualdade”, “Indicadores”, “Implementação” e “organizações”, indicando ter medidas em que pretende colocar em prática as suas estratégias e valores relacionados com a igualdade e diversidade. A NOS destaca as palavras “Promover” e “Compromissos”, sugerindo um foco em iniciativas e compromissos específicos em relação à igualdade de género. Outras das palavras mencionadas é “Liderança” e “Gestão” sugerindo assim a ideia de uma liderança inclusiva.

- A Sonae apresenta palavras relacionadas com ética, compromisso e liderança. A palavra “Compromisso” é evidenciada na nuvem de palavras da Sonae, indicando uma responsabilidade específica com as suas estratégias e valores. Também está presente a palavra “ética”, indicando a importância de práticas corretas nos seus trabalhos. “Líderes” está presente na nuvem de palavras indicando um interesse em formar líderes que promovam a igualdade de género.

3.2.3.2 Igualdade no acesso ao emprego

Relativamente à igualdade no acesso ao emprego as três empresas apresentam parecenças entre as medidas presentes neste domínio (Figura 9).

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20



Figura 9- Nuvem de palavras "Igualdade no acesso ao emprego" conjunto das três empresas

As três empresas partilham um compromisso com a promoção da igualdade de género no acesso ao emprego e apresentam estratégias específicas para alcançar esse objetivo. Possuem abordagens que incluem a inclusão de jovens, a desagregação de dados, a prevenção da discriminação de género e a promoção da igualdade em áreas específicas, como as STEM. As diferenças nas palavras usadas refletem as abordagens específicas de cada empresa, mas todas têm um objetivo comum de tornar o acesso ao emprego mais igualitário e inclusivo. As palavras usadas refletem áreas de foco partilhadas pelas três empresas em relação à igualdade no acesso ao emprego. Todas elas estão comprometidas em promover a igualdade de género no recrutamento e seleção de candidatos, bem como na implementação de programas e iniciativas nesse sentido. Além disso, as palavras "discriminação", "sexo", "tech", "stem" e "retribuição" aparecem nas nuvens de palavras, indicando um compromisso com a prevenção da discriminação de género, a promoção de igualdade de género nas áreas de tecnologia (tech) e STEM, bem como a garantia de remuneração justa. As palavras "mérito", "bolsas" e "partners" também aparecem na nuvem de palavras comum, indicando um compromisso com a promoção do mérito e a oferta de bolsas para jovens. "Partners"

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

sugere parcerias estratégicas para apoiar essas iniciativas de igualdade no acesso ao emprego.

Estas empresas dentro da temática apresentam algumas diferenças nas suas medidas, o que se pode constatar das descrições abaixo e das nuvens de palavras de Figura 22, Figura 23 e Figura 24 (Figuras disponíveis no Apêndice 1):

- A EDP menciona a inclusão de jovens e a representatividade de género como parte de seu programa inclusivo. Ela também destaca a implementação de políticas e programas para alcançar a igualdade.
- A NOS realça a atratividade e igualdade de género, bem como na desagregação de dados para identificar candidatas sub-representadas. A empresa menciona iniciativas, parcerias e programas para prevenir a discriminação de género, especialmente em áreas STEM.
- A SONAE aborda a igualdade no acesso ao emprego destacando a formação, direitos, oportunidades e prevenção da discriminação de género. Esta também faz menção a colaboração entre homens e mulheres em várias profissões.

3.2.3.3 Formação inicial e contínua

Comparando as três abordagens quanto à temática de “Formação inicial e contínua” é possível observar que estas apresentam algumas semelhanças (Figura 10).

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20



Figura 10- Nuvem de palavras “Formação inicial e contínua” conjunto das três empresas

As três empresas apresentam semelhanças nas responsabilidades que depositam na formação inicial e contínua dos seus colaboradores, bem como na promoção da diversidade e inclusão. As palavras comuns às três nuvens de palavras refletem áreas de foco partilhadas pelas três empresas. Estas estão comprometidas a apoiar os seus colaboradores, homens e mulheres nas suas carreiras, oferecer formações importantes, abordar questões de assédio e promover lideranças igualitárias de género.

Apesar das semelhanças, cada empresa aborda essas questões de forma ligeiramente diferente (figuras disponíveis no Apêndice 1: Figura 25, Figura 26 e Figura 27):

- a EDP destaca a formação inclusiva e a proteção contra o assédio, colocando também um foco significativo na conciliação entre trabalho e vida pessoal, bem como no desenvolvimento profissional.
- a NOS enfatiza a implementação de planos relacionados com a diversidade e importância da liderança no contexto da formação, também menciona a distribuição de formação em equipas.
- a SONAE concentra-se fortemente na igualdade de género e na formação de competências e liderança. A empresa refere programas de mentoria e *coaching* e a superação de preconceitos de género.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

3.2.3.4 Igualdade nas Condições de Trabalho

De acordo com as nuvens de palavras das iniciativas das três empresas (Figura 11) estas têm o objetivo comum de promover a igualdade de género nas condições de trabalho e apresentam estratégias específicas para alcançar esse objetivo. As suas abordagens abrangem o desenvolvimento de talento feminino, a promoção da diversidade e a garantia de equidade salarial e de oportunidades. As palavras comuns às três nuvens de palavras refletem áreas de foco partilhadas pelas três empresas em relação à igualdade nas condições de trabalho. Todas estão envolvidas em abordar questões de igualdade de género, promover o avanço de mulheres nas suas carreiras e melhorar a representação de género em todos os níveis da organização. Além disso, as palavras "apadrinhamento", "transparentes", "amadrinhamento" e "salarial" estão presentes na nuvem de palavras comum às três empresas, sugerindo assim um compromisso com a transparência salarial e o apoio através de programas de mentoria e apadrinhamento.



Figura 11- Nuvem de palavras "Igualdade nas Condições de Trabalho" conjunto das três empresas

As variações nas palavras usadas refletem as abordagens específicas de cada empresa, mas todas têm um objetivo comum de criar ambientes de trabalho mais igualitários e inclusivos (Figura 28, Figura 29 e Figura 30 do Apêndice 1):

- a EDP concentra-se na implementação de programas e políticas relacionados à igualdade de género e a criação de modelos de trabalho inclusivos. Também destaca a importância da igualdade de género em projetos.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

- a NOS coloca um forte foco na diversidade, incluindo questões de género e destaca o engagement e a avaliação nesse contexto. Menciona planos específicos para promover a igualdade e networking para impulsionar o talento feminino.
- a SONAE destaca a importância da paridade de género, representação e progressão na carreira das mulheres. A empresa menciona o talento feminino, a igualdade de género e o confronto da sub-representação como parte das suas medidas.

3.2.3.5 *Proteção na Parentalidade*

Na temática de "Proteção na parentalidade" das empresas EDP, NOS e SONAE, é possível destacar algumas palavras e temas comuns: as palavras comuns nas nuvens de palavras refletem o compromisso geral das três empresas em fornecer benefícios e licenças que ajudem os colaboradores a equilibrar suas responsabilidades parentais e profissionais. As três empresas partilham o compromisso de proteger e apoiar seus colaboradores em questões de parentalidade, mas abordam essa temática com ênfases específicas em conformidade com as suas políticas e práticas internas (Figura 12).



Figura 12- Nuvem de palavras "Proteção na Parentalidade" conjunto das três empresas

Quanto às medidas específicas de cada empresa (Figura 31, Figura 32 e Figura 33 no Apêndice 1):

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

- A EDP menciona a implementação de mecanismos de conciliação e destaca a contribuição para a parentalidade em Portugal. A empresa também se refere a um projeto relacionado com a parentalidade previsto na lei.
- A NOS concentrase nos direitos, retribuição e período de licença relacionados à maternidade e paternidade, dando a importância devida à satisfação dos colaboradores.
- A SONAE destaca o fortalecimento dos benefícios e o apoio efetivo à parentalidade para seus colaboradores. Esta destaca a importância de oferecer um portfólio contínuo de benefícios relacionados com a parentalidade.

3.2.3.6 Conciliação entre a Vida Profissional, a Vida Familiar e Pessoal

Ao comparar as três nuvens de palavras na temática de "Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar" é possível destacar algumas semelhanças (Figura 13).

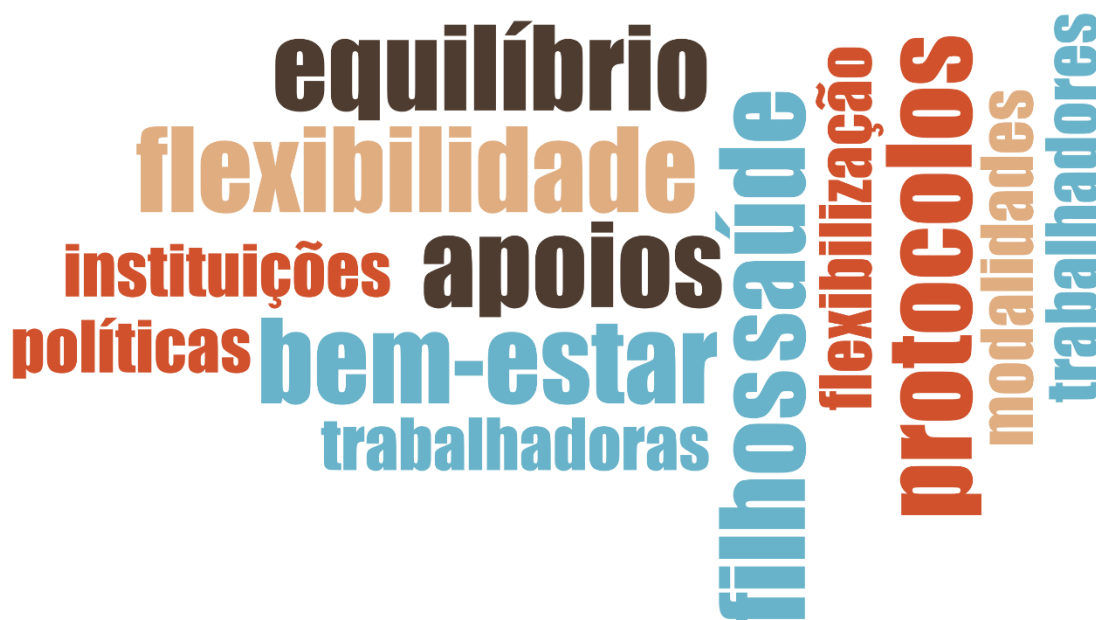


Figura 13 - Nuvem de palavras "Conciliação entre a Vida Profissional, a Vida Familiar e Pessoal" conjunto das três empresas

As palavras comuns às três empresas incluem "equilíbrio", "flexibilidade", "instituições", "apoios", "políticas", "bem-estar", "trabalhadoras", "filhos", "saúde", "flexibilização", "protocolos", "modalidades" e "trabalhadores". Estas palavras sugerem que todas as empresas reconhecem a importância de políticas e iniciativas que

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

promovam a conciliação e o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e familiares dos seus trabalhadores, bem como o bem-estar e a saúde dos seus funcionários.

As três empresas demonstram um compromisso com a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, mas as medidas a que dão destaque variam. A EDP destaca a tecnologia e a gestão, a NOS concentrase no desenvolvimento profissional e de políticas, enquanto a SONAE prioriza a saúde, o bem-estar e o compromisso ético. Estas partilham um compromisso com a igualdade de género, a inclusão e a conciliação entre trabalho e vida pessoal.

É possível identificar algumas diferenças na presente temática, sendo elas (Figura 34, Figura 35 e Figura 36 presentes no Apêndice 1):

- a EDP apresenta algumas palavras como “Trabalhadores”, “Conciliação”, “Profissional”, “Flexibilidade”, “Trabalhadoras” e “Bem-estar” entre outras, evidenciando estes termos relacionados à conciliação e flexibilidade no ambiente de trabalho, bem como o bem-estar dos trabalhadores e a promoção de políticas que apoiem essa conciliação. A inclusão de "trabalhadoras" sugere um foco específico nas necessidades das funcionárias.
- a NOS apresenta palavras relacionadas com o desenvolvimento profissional, saúde e políticas no contexto da conciliação, sendo algumas delas “Desenvolvimento”, “Parcerias”, “Saúde”, “filhos”, “Flexibilização” e “Familiar” entre outras. Além disso, estão presentes na nuvem de palavras da empresa palavras como "iniciativas" e "reforço", indicando um compromisso ativo em criar um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.
- a Sonae prioriza a saúde, o bem-estar e o apoio a grupos específicos, como "idosas" e "filhos". Refere a "adoção" e termos relacionados a recursos financeiros e equipamentos, sugerindo um compromisso em fornecer apoio prático aos funcionários. Também destaca a importância de "instituições" e "protocolos" para a conciliação.

3.2.3.7 Prevenção da Prática de Assédio no Local de Trabalho

Ao comparar as políticas das três empresas na área de “Prevenção da prática de assédio no local de trabalho” é possível destacar alguns aspetos constantes na Figura 14.

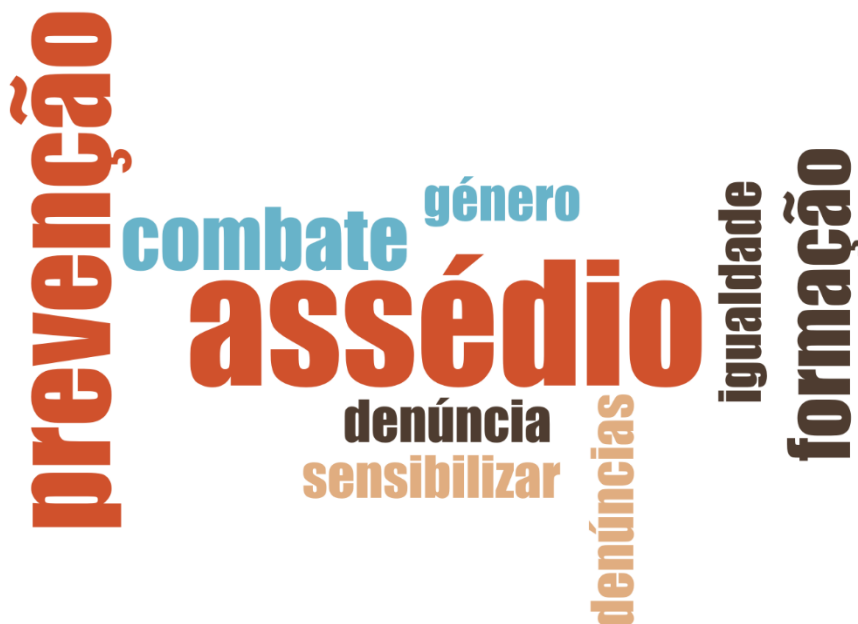


Figura 14 - Nuvem de palavras "Prática da Prática de Assédio no Local de Trabalho" conjunto das três empresas

As três empresas partilham uma responsabilidade com a prevenção do assédio no local de trabalho por meio de formação e combate a comportamentos inadequados. Existem palavras comuns às três nuvens de palavras sendo elas “Formação”, “Prevenção” e “Assédio”, todas as palavras estão relacionadas com a temática e estão presentes nas medidas das três empresas que referem o combate ao assédio por meio de formação e iniciativas de prevenção. As suas abordagens incluem a comunicação, divulgação de princípios éticos, códigos de comportamento, denúncias e liderança. As variações nas palavras usadas refletem as abordagens específicas de cada empresa, mas todas têm o objetivo comum de criar ambientes de trabalho seguros e livres de assédio para seus colaboradores.

As empresas apesar de apresentarem algumas semelhanças cada empresa apresenta diferentes abordagens:

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

- a EDP destaca a comunicação e a divulgação das temáticas éticas para sensibilizar os colaboradores sobre a prevenção do assédio. Também menciona a importância da liderança nesse contexto.
- a NOS menciona princípios e códigos de comportamento, além de formação e prevenção. Ela realça a importância da organização no combate ao assédio.
- a SONAE refere as denúncias, igualdade de género e a importância de combater o assédio. A empresa coloca um forte foco na prevenção e na promoção da igualdade.

3.3 Discussão dos resultados

Como já foi referido anteriormente, foi utilizado o software MAXQDA para a criação das nuvens de palavras, de maneira a comparar as medidas implementadas pelas três empresas e perceber quais as semelhanças e diferenças entre elas.

As seguintes nuvens de palavras são referentes à totalidade dos planos de igualdade de género de cada empresa e da união dos planos das três empresas (Figura 15).

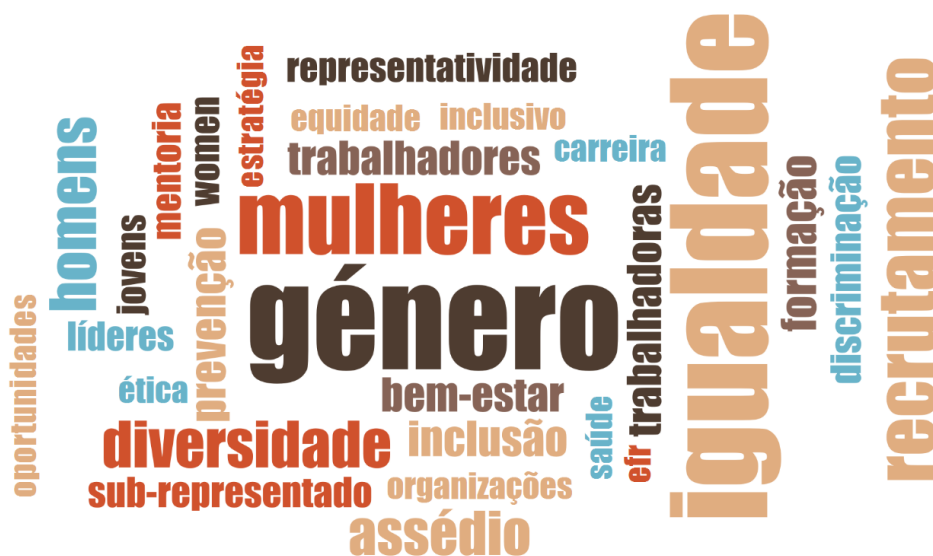


Figura 15- Nuvem de palavras de todas as medidas dos planos para a igualdade de género das três empresas

Ao analisar as nuvens de palavras das empresas estudadas é possível observar algumas palavras comuns a todas elas sendo estas, “Igualdade”, “Diversidade”, “género” e

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

“Recrutamento”, estas refletem o compromisso em promover a igualdade de género, a diversidade e a inclusão.

Em relação às observações específicas de cada empresa, cada uma apresenta abordagens diferentes (Figura 16):



Figura 16 - Nuvem de palavras de todas as medidas do plano para a igualdade de género da EDP

A EDP destaca a conciliação entre trabalho e vida familiar, formação, seleção de jovens e a promoção da igualdade de género. Também menciona a proteção e o bem-estar dos trabalhadores.

A NOS coloca um forte destaque na prevenção do assédio e evidencia princípios relacionados à igualdade de género. Também menciona parcerias em questões de diversidade e igualdade.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

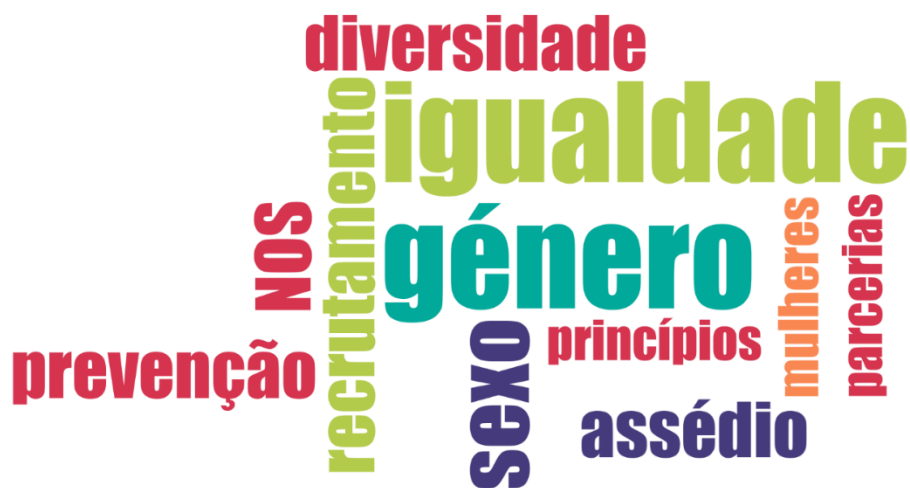


Figura 17 - Nuvem de palavras de todas as medidas do plano para a igualdade de género da NOS



Figura 18 - Nuvem de palavras de todas as medidas do plano para a igualdade de género da SONAE

Para concluir, é possível retirar através da comparação dos planos para a igualdade de género das três empresas, a preocupação existente em mudar a realidade presente nos dias de hoje, de forma a combater através dos seus planos para a igualdade de género contra um mundo liderado na sua maioria por homens. As empresas apresentam algumas semelhanças nas suas medidas indo de encontro com o que foi exposto

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

anteriormente no capítulo da revisão da literatura, que descreve a organização atual das empresas e das diferenças em termos de igualdades existentes nas empresas.

Através das nuvens de palavras analisadas é possível retirar algumas conclusões dentro das diferentes temáticas estudadas. As três empresas apresentam um compromisso com a promoção da igualdade de género, com a diversidade e com a inclusão nas diferentes áreas, incluindo as políticas de recrutamento e o ambiente de trabalho. Estas empresas reconhecem também a importância de apoiar os seus colaboradores nas questões de parentalidade, oferecendo benefícios, licenças e incentivos para equilibrar as respetivas responsabilidades familiares e profissionais. A EDP, a NOS e a SONAE apresentam uma abordagem séria para prevenir e combater o assédio nas suas empresas, com principal foco na sensibilização, na formação e em políticas de prevenção.

CONCLUSÃO

Este trabalho foi motivado pela obrigatoriedade dos planos para a igualdade de género para as empresas cotadas em bolsa a partir do ano 2017 através da Lei nº 62/2017 de 1 de agosto, que determina uma representação mais equilibrada de mulheres e homens nas empresas cotadas em bolsa. Optou-se por analisar os planos para a igualdade de género do ano 2022/2023 das três empresas tecnológicas cotadas na bolsa PSI-20, EDP, NOS e Sonae, de maneira a compreender se o compromisso presente nos planos para a igualdade de género pode ser uma boa medida para as empresas lutarem contra esta desigualdade.

De acordo com a literatura analisada, de maneira que exista alguma mudança positiva ao nível da igualdade de género nas empresas tecnológicas é necessário desenvolver procedimentos adequados que alcancem: políticas de diversidade e inclusão, estabeleçam quotas de contratação, promovam programas de mentoria, criem políticas de licença parental flexíveis e promovam uma cultura organizacional que valorize a igualdade de oportunidades. Apesar de muitas empresas reconhecerem problemas de disparidade de género e afirmarem compromisso com a diversidade, muitas organizações e investidores não estão a adotar medidas efetivas para promover a diversidade, por isso ser tão importante que as empresas adotem os planos para a igualdade de género.

Principais conclusões

Após a análise e comparação dos planos para a igualdade de género da EDP, NOS e Sonae, foi possível perceber que as três empresas apresentam medidas semelhantes: monitorização e divulgação de indicadores relevantes para avaliar a igualdade de género na organização; iniciativas de parcerias e bolsas de estudo com o objetivo de atrair mais mulheres para áreas STEM ou para funções onde estejam sub-representadas; benefícios e incentivos para apoiar os colaboradores(as) em questões relacionadas com a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional. Também cada uma das empresas apresenta algumas medidas específicas: recrutamento de recém-licenciados garantindo a presença de ambos nos processos de recrutamento (NOS); criação de programas de gestão de

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

carreira para o género sub-representado (Sonae); implementação de medidas específicas para incentivar o uso partilhado da licença parental inicial ou outras prolongadas (EDP). As três organizações demonstram um firme compromisso com a promoção da igualdade de género, para a diversidade e para a inclusão em diversas áreas. Além disso, as empresas reconhecem a importância de apoiar os seus colaboradores em questões relacionadas com parentalidade, proporcionando benefícios, licenças e incentivos para ajudá-los a equilibrar suas responsabilidades familiares e profissionais.

Em resposta à questão orientadora do estudo, é possível concluir que os planos são uma forte ferramenta para combater a desigualdade de género. Isto ocorre devido à sua natureza obrigatória, que requer revisões anuais, levando a melhorias contínuas.

Cada uma das empresas está empenhada em arranjar medidas para obter soluções para combater a desigualdade de género presente na área tecnológica e arranjar medidas de maneira a que as mulheres ingressem nesta área.

Contributos do estudo

Com este estudo é possível compreender que as empresas estão em sintonia, pois todas elas têm algumas medidas semelhantes. É possível entender que apesar dos planos para a igualdade de género contribuírem para minimizar a disparidade de género ainda há muito caminho a percorrer pois a área de tecnologia precisa de mais diversidade de género. Embora seja um tema de muita importância, as empresas em estudo deveriam dar mais relevância aos seus planos, pois comparando ao estudado durante a revisão de literatura, as medidas apresentadas nos planos, vão de encontro às da revisão de literatura, não havendo muita admiração nas medidas propostas pelas três empresas.

Ao comprovar o sucesso dos planos para a igualdade de género adotados por estas três empresas e a capacidade de reduzirem a disparidade de género, estes servirão de incentivo para que outras empresas adotem medidas semelhantes. A diversidade de uma equipa de trabalho mostra um desempenho melhor em comparação a uma equipa com um género sub-representado. Desta forma, outras empresas do setor tecnológico ficarão mais propensas a implementar planos de igualdade de género ao entenderem os benefícios para as suas organizações.

Limitações do estudo

No que diz respeito às limitações do estudo, é relevante mencionar a dificuldade em encontrar alguns dos documentos dos planos para a igualdade de género das empresas analisadas, uma vez que estes documentos constituem o principal objeto de estudo deste trabalho. Além disso, referir ainda a dificuldade encontrada na utilização do software MAXQDA, nos contactos iniciais com o software deste não ser de fácil utilização, sendo muito manual.

Trabalho Futuro

Para trabalhos futuros, seria igualmente pertinente realizar comparações entre os planos para a igualdade de género de diferentes anos, com o intuito de avaliar sua evolução ao longo do tempo, não apenas em empresas tecnológicas mas em todas as empresas, em especial de modo a perceber se medidas indicadas nos planos são referidas nas páginas das empresas, ou seja, cruzando as medidas observáveis no plano com as que podem ser consultadas por todos. Além disso, seria também interessante avaliar a maturidade dos planos para a igualdade de género, atendendo ao facto de que ainda são, em muitos casos, realidades recentes, e também conduzir um estudo comparativo dos planos para a igualdade de género nas universidades, uma vez que cada vez mais instituições de ensino superior têm implementando esses planos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, C., Sobrinho Teixeira, J., Alvarez, T., Valente de Andrade, M., Augusto, A., Borges, G., da Silva Brito, I., Cabral, R., Carvalho, H., Albino Veiga da Costa, C., Falcão e Cunha, J., Dias, D., Dionísio, H., Estanque, E., Ferraz, P., Fragoso, A., Mira Godinho, J., Gomes, D., Castel-Branco Goulão, J., ... Fernandes, S. (2019). *31 Desafios para o ensino superior*. www.bolsas.pt
- Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., & Rauh, C. (2020). Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys. *Journal of Public Economics*, 189. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104245>
- Ali, A. J., Lee, A., Small, A., Board, E., Abbasi, S., Affaneh, I., Al-Tamimi, H., Bandyopadhyay, J., Batra, M., Beheshti, H., Bridwell, L., Busbin, J., Caldwell, H., Caskey, K., Paltz, S. N., Cox, R., Erickson, G. S., Fitzpatrick, W., Goralski, M., ... Wisnieski, J. (2019). *COMPETITION FORUM*.
- Amaro Ribeiro, T. (2023, September 18). *Hoje é o dia da igualdade salarial. Igualdade ou desigualdade?* <https://sicnoticias.pt/especiais/economiaadia/2023-09-18-Hoje-e-o-dia-da-igualdade-salarial.-Igualdade-ou-desigualdade--65562df6>
- Assembleia da República Portuguesa. (2017). Lei n.º 62/2017 de 01 de agosto - Lei da paridade. *Diário Da República, 1ª Série, N.º 147, I(147)*, 4414–4416. <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/62-2017-107791612>
- Botella, C., Rueda, S., López-Iñesta, E., & Marzal, P. (2019). Gender diversity in STEM disciplines: A multiple factor problem. *Entropy*, 21(1). <https://doi.org/10.3390/e21010030>
- Brewer, K. (2015, October 23). *The day Iceland's women went on strike*. <https://www.bbc.com/news/magazine-34602822>
- Cain Miller, C. (2012, August 22). *In Google's Inner Circle, a Falling Number of Women*.
- Camacho, A., García, L., García, F., & García, A. (2021). *CONSTRUYENDO EL FUTURO DE LATINOAMÉRICA: MUJERES EN STEM*.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

- Cech, E. A., & Blair-Loy, M. (2019). The changing career trajectories of new parents in STEM. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 116(10), 4182–4187. <https://doi.org/10.1073/pnas.1810862116>
- Cerqueira, C. (2020). *DESIGUALDADES DE GÉNERO EM TEMPOS DE PANDEMIA*. <http://www.comunitas.pt/ideia/desigualdades-de-genero-em-tempos-de-pandemia>
- CITE. (2022). *Dia Nacional da Igualdade Salarial 2022*. https://cite.gov.pt/noticias/-/asset_publisher/IVicSbfyyF7X/content/dia-nacional-da-igualdade-salarial-2022
- CITE. (2023). *Planos para a igualdade*. <https://cite.gov.pt/planos-para-a-igualdade>
- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppner, L., & Scarborough, W. J. (2021). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work and Organization*, 28(S1), 101–112. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>
- Comissão Europeia. (2020). *Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
- Comissão Europeia. (2023). *Estratégia para a Igualdade de Género*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pt
- Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego. (2023). *Planos para a Igualdade*.
- Resolução do Conselho de Ministros n. 19/2012, 979 (2012).
- Constante, M. da C. (2021). *A desigualdade das mulheres no mercado de trabalho na área de tecnologias da informação e comunicação*. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/229015>
- Criado Perez, C. (2019a). *Mulheres Invisíveis: Como os Dados Configuram o Mundo Feito para os Homens* (R. D'Água, Ed.).
- Criado Perez, C. (2019b). *Mulheres Invisíveis: Como os Dados Configuram o Mundo Feito para os Homens*.
- da Costa Monteiro, T. (2019). *Governo das Sociedades em Portugal*.

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

EDP. (2023). *Plano para a igualdade de género.*

Falcão Casaca, S., & Perista, H. (2019). *Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais).*

Ferreira, V., & Monteiro, R. (2013). *Trabalho, Igualdade e Diálogo Social Estratégias e desafios de um percurso.*

Isabel Ribeiro, A. (2023, October 23). *Mulheres vão fazer greve durante 24 horas na Islândia - incluindo a primeira.ministra.*
<https://www.publico.pt/2023/10/23/p3/noticia/mulheres-islandesas-vaogreve-durante-24-horas-incluindo-primeiraministra-2067664>

ISACA. (2019). Tech Workforce 2020. *Tech Workforce 2020: The Age and Gender Perception Gap, October 2019.*

Kalpazidou Schmidt, E., & Graversen, E. K. (2020). Developing a conceptual evaluation framework for gender equality interventions in research and innovation. *Evaluation and Program Planning*, 79.
<https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2019.101750>

Kapin, A. (2019, February 20). *50 Women-Led Startups That Are Crushing Tech.*

Leitão, L. (2023, March 8). *Paridade salarial entre homens e mulheres só deverá chegar a Portugal em 2051.* <https://cnnportugal.iol.pt/igualdade-de-genero/paridade/paridade-salarial-entre-homens-e-mulheres-so-devera-chegar-a-portugal-em-2051/20230308/6408a7c70cf2dce741ae9d7a>

Marcus, B. (2015, August 12). *The Lack Of Diversity In Tech Is A Cultural Issue.*

Nabais Ferreira, J. (2021). *Quase dez anos depois, há ainda menos mulheres no setor tecnológico.* <https://eco.sapo.pt/2021/09/19/quase-dez-anos-depois-ha-ainda-menos-mulheres-no-setor-tecnologico/>

NOS. (2023). *Plano para a igualdade de género.*

Novabase. (2020). *PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E DIVERSIDADE.*

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

- Ortiz-Martínez, G., Vázquez-Villegas, P., Ruiz-Cantisani, M. I., Delgado-Fabián, M., Conejo-Márquez, D. A., & Membrillo-Hernández, J. (2023). Analysis of the retention of women in higher education STEM programs. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01588-z>
- Prewitt-Freilino, J. L., Caswell, T. A., & Laakso, E. K. (2012). The Gendering of Language: A Comparison of Gender Equality in Countries with Gendered, Natural Gender, and Genderless Languages. *Sex Roles*, 66(3–4), 268–281. <https://doi.org/10.1007/S11199-011-0083-5>
- Rao, L. (2015, September 16). *Microsoft hit with gender discrimination suit*.
- Sánchez Munilla, M. (2018). *A ausência de mulheres nas carreiras STEM: um problema social e de género* (Vol. 5, Issue 1).
- Sonae. (2023). *Plano para a igualdade de género*.
- Strang, L., & Broeks, M. (2016). *Maternity leave policies: Trade-offs between labour market demands and health benefits for children*. www.rand.org/t/RR1734
- Tonini, A. M., & Tonini De Araújo, M. (2019). A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NAS ÁREAS DE STEM (SCIENCE, TECHNOLOGY ENGINEERING AND MATHEMATICS). *Revista de Ensino de Engenharia*, 38(3), 118–125. <https://doi.org/10.37702/REE2236-0158.v38n3p118-125.2019>
- Tzvetkova, S., & Ortiz-Ospina, E. (2017, October 26). *Working women: What determines female labor force participation?* <https://ourworldindata.org/women-in-the-labor-force-determinants>
- UN Women. (2015). *Transforming economies, realizing rights : progress of the world's women 2015-2016*.
- Wagner, C. ;, Garcia, D. ;, Jadidi, M. ;, & Strohmaier, M. (2015). *It's a Man's Wikipedia? Assessing GenderInequality in an Online Encyclopedia*. www.aaai.org

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

Wynn, A. T., & Correll, S. J. (2017). Gendered perceptions of cultural and skill alignment in technology companies. *Social Sciences*, 6(2).
<https://doi.org/10.3390/socsci6020045>

Wynn, A. T., & Correll, S. J. (2018). Puncturing the pipeline: Do technology companies alienate women in recruiting sessions? *Social Studies of Science*, 48(1), 149–164.
<https://doi.org/10.1177/0306312718756766>

*Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor
tecnológico: o caso das empresas do PSI-20*

APÊNDICES

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

SONAE

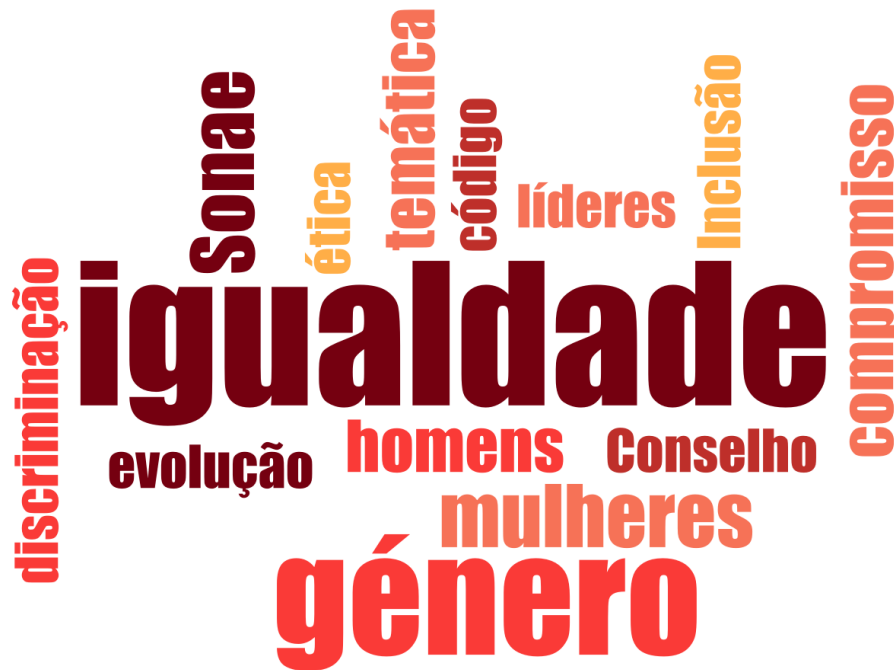


Figura 21 - Nuvem de palavras "Estratégia, Missão e Valores" da SONAE

Igualdade no acesso ao emprego

EDP



Figura 22 - Nuvem de palavras "Igualdade no acesso ao emprego" da EDP

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

NOS



Figura 23 - Nuvem de palavras "Igualdade no acesso ao emprego" da NOS

SONAE

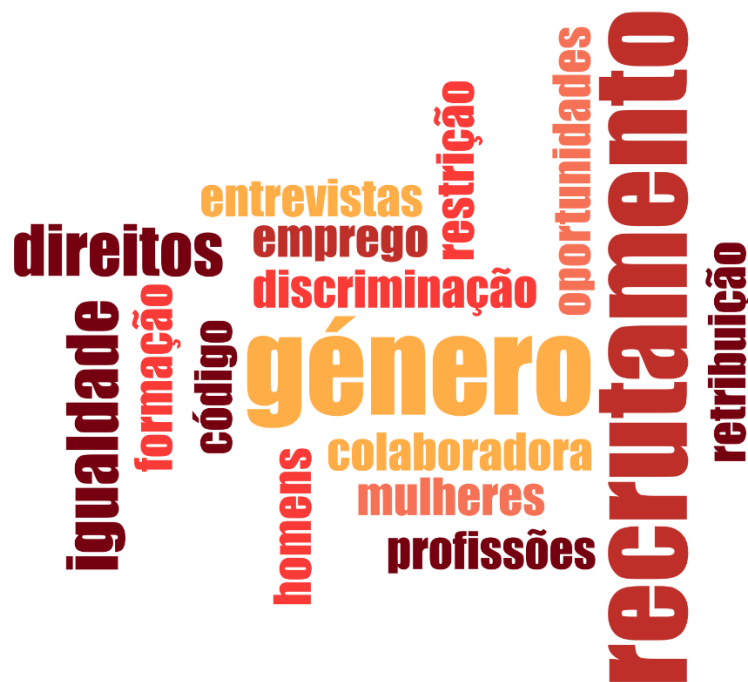


Figura 24 - Nuvem de palavras "Igualdade no acesso ao emprego" da SONAE

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

Formação inicial e contínua

EDP

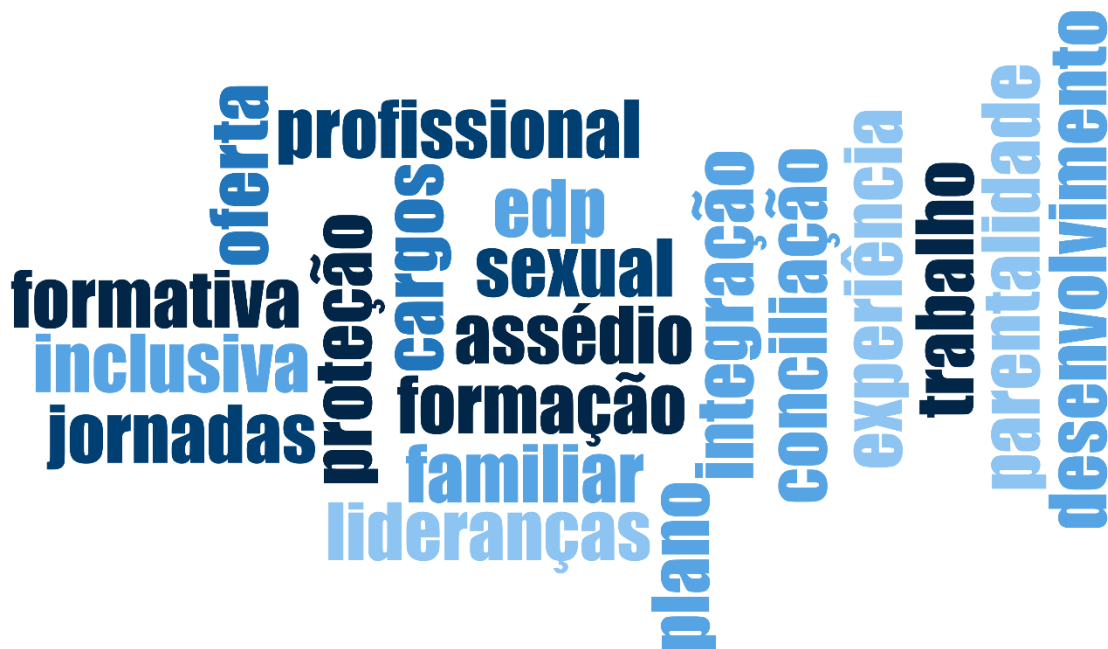


Figura 25 - Nuvem de palavras "Formação inicial e contínua" da EDP

NOS



Figura 26 - Nuvem de palavras "Formação inicial e contínua" da NOS

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

SONAE



Figura 27 - Nuvem de palavras "Formação inicial e contínua" da SONAE

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

SONAE

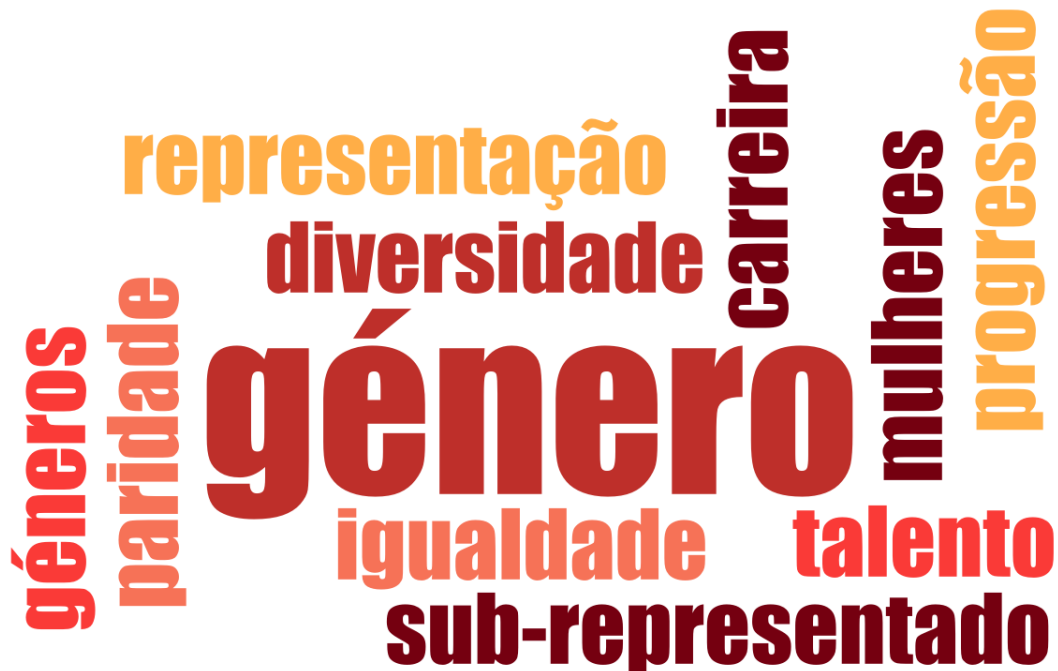


Figura 30 - Nuvem de palavras "Igualdade nas Condições de Trabalho" da SONAE

Proteção na Parentalidade

EDP



Figura 31 - Nuvem de palavras "Proteção na Parentalidade" da EDP

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

NOS

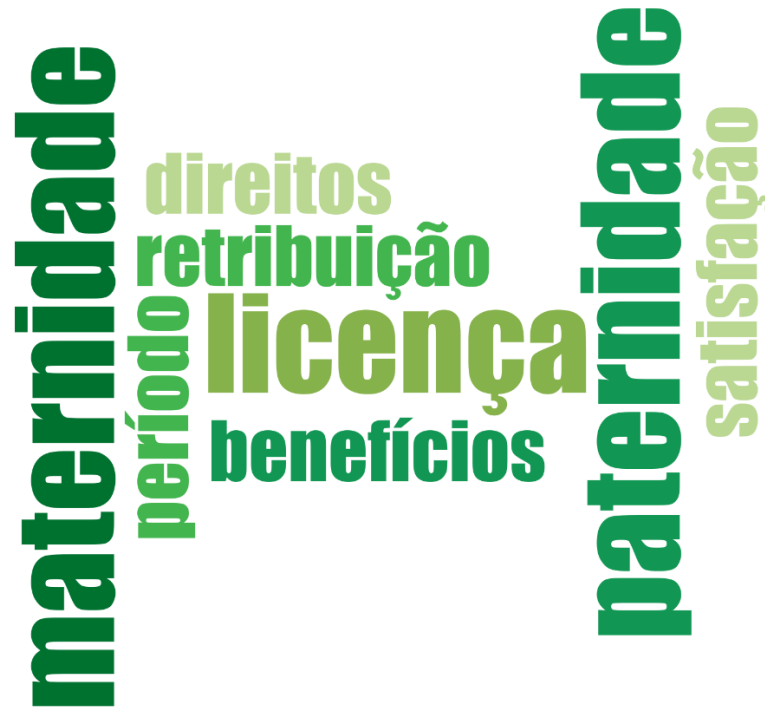


Figura 32 - Nuvem de palavras "Proteção na Parentalidade" da NOS

SONAE

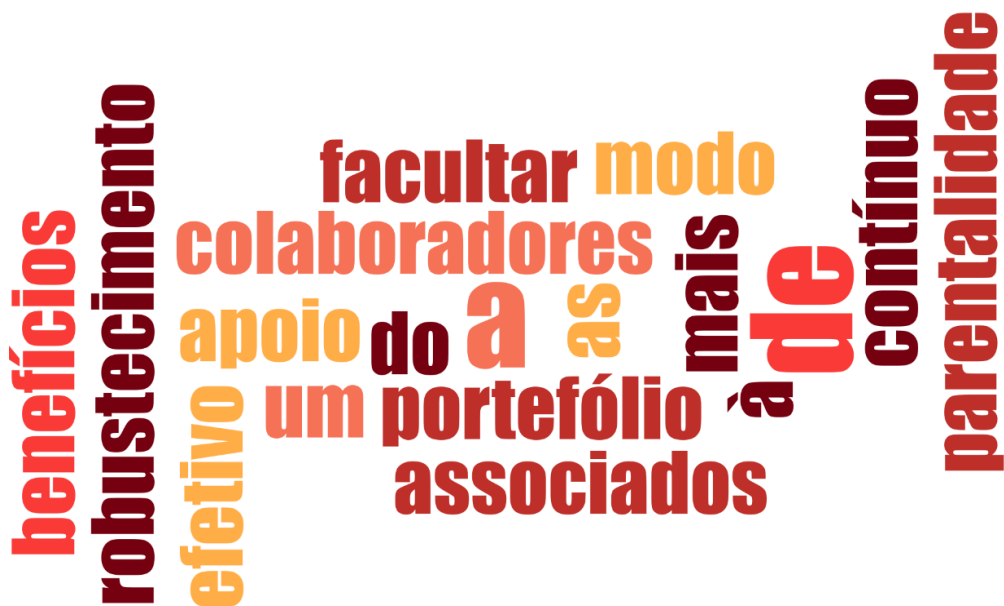


Figura 33 - Nuvem de palavras "Proteção na Parentalidade" da SONAE

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

Conciliação entre a Vida Profissional, a Vida Familiar e Pessoal

EDP



Figura 34 - Nuvem de palavras "Conciliação entre a Vida Profissional, Vida Familiar e Pessoal" da EDP

NOS



Figura 35 - Nuvem de palavras "Conciliação entre a Vida Profissional, Vida Familiar e Pessoal" da NOS

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

SONAE



Figura 36 - Nuvem de palavras "Conciliação entre a Vida Profissional, Vida Familiar e Pessoal" da SONAE

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

Prevenção da Prática de Assédio no Local de Trabalho

EDP



Figura 37 - Nuvem de palavras "Prevenção da Prática de Assédio no Local de Trabalho" da EDP

NOS

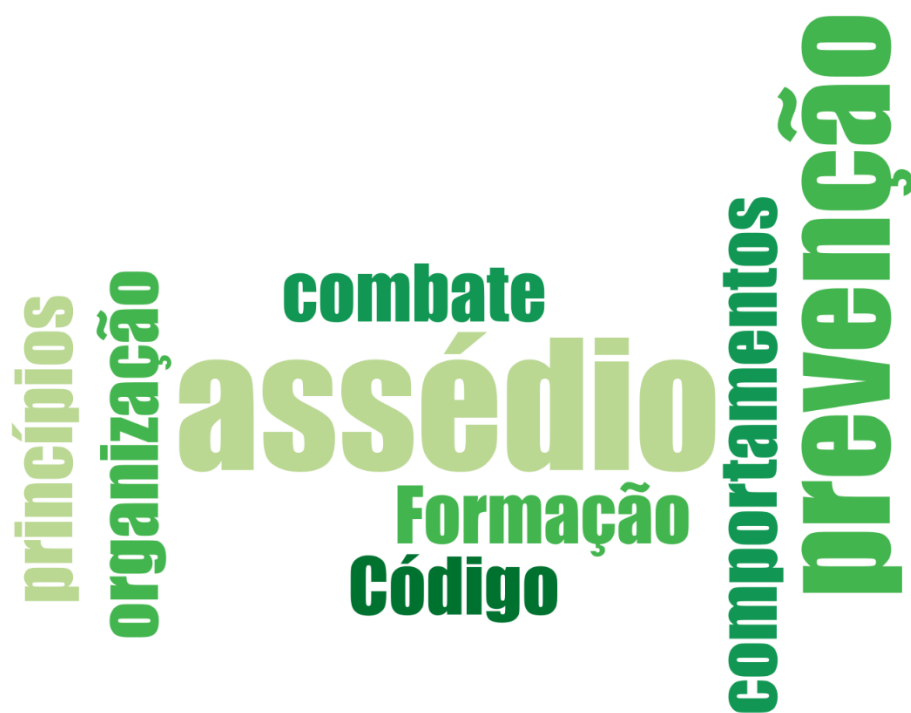


Figura 38 - Nuvem de palavras "Conciliação entre a Vida Profissional, Vida Familiar e Pessoal" da NOS

Análise dos Planos para a igualdade de género implementados em empresas do setor tecnológico: o caso das empresas do PSI-20

SONAE

A word cloud visualization with the following words and orientations:

- denúncias** (top center, dark red)
- assédio** (center, large red)
- igualdade** (below assédio, orange)
- prevenção** (bottom center, orange)
- combate** (left side, vertical, orange)
- género** (right side, vertical, dark red)

Figura 39 - Nuvem de palavras "Conciliação entre a Vida Profissional, Vida Familiar e Pessoal" da SONAE