



SWEEF CAPITAL GENDER ROI™

Uma ferramenta para analisar e aperfeiçoar diversidade,
equidade e inclusão em empresas e portfólios de investimento

Manual do Praticante
Versão 1
Junho 2023

Sobre a Sweef Capital

A Sweef Capital é um fundo de investimento de impacto com sede em Singapura que investe no potencial das mulheres e no futuro do Sudeste Asiático. Como uma empresa de private equity, a Sweef Capital se concentra em investir capital próprio e quasi-equity em empresas em fase de crescimento, principalmente no Vietnã, Indonésia e Filipinas, onde seus profissionais de investimento experientes estão enraizados. A equipa esforça-se por manter uma prática empresarial ética e responsável na seleção e gestão dos seus investimentos. A prática de investimento da empresa é muito centrada no relacionamento e orientada para a criação de valor, o que incute confiança nas empresas investidas e alavanca os canais estabelecidos para impulsionar um forte fluxo de negócios. A Sweef Capital visa investimentos em mercados em crescimento, incluindo educação, saúde, sistemas alimentares e resiliência climática - setores que estão experimentando uma demanda forte e crescente.

E-mail: contactus@sweefcapital.com

Site: <https://sweefcapital.com/>



O Sweef Capital Gender ROI™ ©2023 da Sweef Capital Management Pte Ltd está licenciado sob CC BY-NC-SA 4.0. Para ver uma cópia desta licença, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>. Qualquer conteúdo que faça referência ao Scorecard© de Igualdade de Género do SEAF é utilizado sob licença.

Agradecimentos

O Manual do Profissional da Sweef Capital Gender ROI™ foi preparado sob a orientação de um comitê diretivo composto pela Professora Rosemary Addis AM (Presidente do Conselho de Conselheiros da Sweef Capital, Universidade de Melbourne), Professor Edward T. Jackson (Carleton University, Instituto de Estudos de Desenvolvimento), Jessica Espinoza (2X Global) e Jennifer Buckley (Fundadora e Diretora Administrativa da Sweef Capital, Ex-Officio).

A Sweef Capital Gender ROI (Gender ROI™) é uma ferramenta desenvolvida a partir da experiência de campo coletiva de profissionais de lentes de gênero e em colaboração com partes interessadas e especialistas no assunto, incluindo membros da 2X Global, Aspen Network of Development Entrepreneurs (ANDE)™ através do apoio da **Agência dos EUA para o Desenvolvimento Internacional (USAID)**, do **Departamento de Relações Exteriores e Comércio** do Governo Australiano (DFAT), **Criterion Institute**, GenderSmart, Huber Social, **ICRW Advisers (ICRW)**, **IFU** e **Comissão Econômica e Social das Nações Unidas para a Ásia e o Pacífico (UN ESCAP)**. Esta comunidade crescente está alinhada na abordagem dos desafios enfrentados pelas mulheres como empreendedoras, líderes empresariais, funcionários e consumidores que trabalham para implementar mudanças sistêmicas.

Estamos muito gratos pelos comentários extensos e atenciosos recebidos de vários revisores de rascunhos anteriores.

Gostaríamos de agradecer particularmente aos revisores de pares: **Nilah Mitchell** de 60 Decibéis; **Mallory St. Claire**, da ANDE; **Kaylene Alvarez**, da Athena Global; o Professor **Robert Van Zwieten**, do Instituto Asiático de Gestão; **Nirjhor Rahman**, do Bangladesh Angels; **Ellen Carey Maginnis**, consultora independente; **Wingee Sampaio** e **Vera Bersudskaya**, da Cartier Women's Initiative; **Junko Yoda**, do CLinked; **Latoya Franklin** e **Roxine Ricketts**, do Banco de Desenvolvimento da Jamaica; **Matt Viner**, da Emerging Markets Entrepreneur; **Nicole Pitter Patterson** e **Cathy Goddard**, do FyreFem Fund; **Sana Kapadia**, da GenderSmart; **Brett Nan Tie**, da Huber Social; **Jona Repishiti**, da ICRW; **Hamidya Ismaila**, do Fundo Fiduciário de Capital de Risco do Gana; **Heather Mae Kipnis**, da International Finance Corporation; **Hebe Foster**, da Mercy Corps Ventures; **Kelly Robbins**, do SAGANA; **Deborah Newland** e **Lynsay Hughs**, de Tattarang; **Deanna Morris**, da Comissão Econômica e Social das Nações Unidas para a Ásia e o Pacífico; **Francesca Medda**, da University College London, e a **professora Susan Ainsworth**, da Universidade de Melbourne.

A Sweef Capital está grata à **Equilo** por aproveitar o poder da robusta ferramenta de Gender ROI™, digitalizando a ferramenta de pesquisa e aproveitando os dados contextuais específicos de cada país e setor da Equilo, a biblioteca de melhores práticas e os recursos de análise automatizada. Podemos agora fornecer uma ferramenta poderosa e eficiente para que as instituições financeiras de desenvolvimento, os investidores e as empresas obtenham conhecimentos sobre a igualdade de gênero e os obriguem a agir.

Este Manual foi desenvolvido por **Jennifer Buckley**, Rowena Reyes, **Brianna Losoya-Évora** e Samantha Tedjosugondo, **com o valioso apoio de** Marianne Beau Goldy Yancha, **Nayana Sri Yalamaty**, Alana Hambly, **Pooja Thapar**, **Tolulope Adigun** e **Douglas Souza**. Reconhecemos o apoio dos representantes da **TEKY Alpha Holdings JSC** e da **USM Healthcare Medical Equipment Factory JSC**, que pilotaram o Gender ROI™ em suas operações como um elemento crítico para melhorar a igualdade de gênero e a diversidade.

O desenvolvimento do Manual foi apoiado pelo financiamento da Aspen Network of Development Entrepreneurs (ANDE) Gender-Smart Investing Capacity Building Facility através do generoso apoio da Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional (USAID). A Sweef Capital aprecia a assistência deste Mecanismo na construção e implementação do primeiro piloto do ROI de Gênero com duas empresas em crescimento, apoiando a promoção e adoção do Gender ROI™ e adicionando a uma biblioteca de melhores práticas de planos de ação de intervenção de gênero no Sudeste Asiático.



Australian Government
Department of Foreign Affairs and Trade

Índice

Agradecimentos	3
Índice	4
Indicadores do Sweef Capital Gender ROI™ de Gênero da Sweef Capital	5
Preâmbulo.....	6
Resumo Executivo	7
Introdução	11
Quem deve usar o ROI™ de gênero	14
Por que a diversidade de gênero é importante	16
Pilares de resultados do ROI™ de gênero	19
Sobre o ROI™ de gênero da Sweef Capital.....	20
Dimensões empresariais do Gender ROI™	22
Pilares de resultados do ROI™ de gênero	24
Indicadores de ROI™ de Gênero	30
Calculando a pontuação do Sweef Capital Gender ROI™	93
Integração da igualdade entre homens e mulheres no planejamento da ação	97
Monitoramento e Melhoria	98

Indicadores do Sweef Capital Gender ROI™ de Gênero da Sweef Capital

Resiliência



- 1 Mulheres proprietárias de empresas
- 2 Representação feminina nos quadros superiores
- 3 Representação feminina nos quadros intermediários
- 4 Igualdade salarial entre homens e mulheres
- 5 Participação das mulheres na força de trabalho
- 6 Dados repartidos por gênero nas cadeias de abastecimento
- 7 Dados repartidos por gênero nas cadeias de valor
- 8 Enfrentar os riscos climáticos

Oportunidade



- 9 Avaliação do desempenho e progressão
- 10 Representação feminina nos 10% dos principais empregados por remuneração
- 11 Diversidade de gênero no recrutamento
- 12 Lente de gênero nas políticas e estratégias
- 13 Desenvolvimento profissional, networking e mentoria
- 14 Contratos públicos sensíveis às questões de gênero
- 15 Abordagem das cadeias de valor baseada no gênero
- 16 Envolvimento da comunidade através de iniciativas de RSE

Inclusão



- 17 Apólices de seguro de saúde inclusivas
- 18 Prevenção e resposta centradas nas sobreviventes à violência e ao assédio com base no gênero
- 19 Políticas de apoio à mão de obra feminina
- 20 Rácio de rotatividade das mulheres
- 21 Mulheres em empregos a tempo parcial e temporários
- 22 Ratio de compensação para as mulheres em empregos a tempo parcial e temporários
- 23 Tratamento equitativo dos trabalhadores em tempo parcial ou temporários
- 24 Igualdade entre homens e mulheres para além do local de trabalho

Preâmbulo

As mulheres representam 51% da população mundial, mas ainda experimentam lacunas significativas na participação econômica e oportunidades, nível educacional, saúde e sobrevivência e empoderamento político.

Embora esse cenário esteja evoluindo, é imperativo que aproveitemos todas as oportunidades para acelerar a mudança, para que mais indivíduos, organizações, instituições e comunidades colham os benefícios amplos e de longo alcance do empoderamento de gênero. Isso é viável e inevitável.

Um número crescente de organizações, organismos governamentais, defensores da indústria e investidores estão envolvidos em conversas francas sobre as barreiras que impedem a plena participação das mulheres em muitas atividades e melhores formas de criar as condições para as contribuições das mulheres para a prosperidade econômica e a coesão social. O acesso ao capital está entre as barreiras.

Em todo o mundo, uma massa crítica de mulheres está a assumir papéis de potencial influência e impacto em áreas que consideram vitais para o bem-estar individual e coletivo, setores como a educação, os cuidados de saúde e a sustentabilidade. Estes desenvolvimentos promissores anunciam efeitos positivos na forma como as organizações são lideradas e operadas e como as empresas e os empreendimentos empresariais são financiados e apoiados.

Para acelerar esta tendência, precisamos de uma compreensão mais granular de como identificar e abordar as barreiras e facilitadores de gênero nas nossas próprias empresas, ecossistemas operacionais e carteiras de investimento, e como o desempenho se compara com outras organizações, indústrias e setores.

O Sweef Capital Gender ROI™ foi desenvolvido com esse propósito expresso. A ferramenta fornece uma linguagem comum em torno do gênero e sistemas e processos claros com os quais traduzir as aspirações em desempenho financeiro superior e impacto social, econômico e ambiental positivo.

"O que eu gosto na ferramenta é que ela é holística, é integrada, convida a uma abordagem de melhoria contínua. Não é estático. E, do ponto de vista do investidor, permite agregar e ver uma série de fatores (para) gerar melhores resultados."

- Rosemary Addis AM, Mondiale Impacto

"Muitos agora entendem o porquê (da diversidade) – por que ela faz sentido para os negócios e é a coisa certa a fazer. Mas como o faz, como se mede o progresso e o que funciona melhor? É isso que podemos fazer com esta ferramenta e com os dados que saem dela."

- Jéssica Espinoza, 2X Global

Este Manual do Profissional define como qualquer organização ou fundo pode realizar uma análise aprofundada de gênero e acompanhar o seu desempenho.

As medidas descritas no Manual foram concebidas por profissionais para profissionais e são suficientemente flexíveis para se integrarem nos regimes de relatórios e de governação existentes. Baseiam-se em provas sólidas de que melhorar a diversidade, a equidade e a inclusão através da emancipação econômica é bom para as mulheres, as suas famílias e comunidades, para as empresas e o crescimento econômico global, bem como para o ambiente.

É importante salientar que os dados passarão a fazer parte de uma base factual global sobre ligações críticas entre diversidade, equidade e inclusão, e desempenho organizacional e de investimento.

Ao longo do tempo, esta base de dados permitirá correlações para ajudar a orientar a liderança estratégica e as decisões de investimento. Por exemplo, quando temos mais mulheres em cargos de liderança, vemos um impacto positivo nas cadeias de abastecimento impulsionadas por mulheres? O que isso significa para o design de produtos inteligente em termos de gênero? Para políticas e práticas no local de trabalho?

"É empolgante ver o apetite por mudanças crescendo a cada investimento que desbloqueia novo valor."

- Jennifer Buckley, Sweef Capital

O Sweef Capital Gender ROI™ ajudará as organizações a identificar e aproveitar plenamente os benefícios da diversidade por meio de práticas estruturadas e mensuráveis. Ajudará os investidores a serem mais intencionais ao fazerem do gênero um motor de valor em todas as empresas em que investem, uma vez que podem avaliar os impactos e comparar os progressos com base numa base factual credível a nível

mundial.

Temos agora uma maior compreensão das típicas barreiras e descarrilamentos que impedem as mulheres de realizar o seu potencial no trabalho e nas empresas. Este Manual reúne medidas práticas para revelar e abordar estas questões e padrões e produzir resultados exponenciais. Convidamo-lo a utilizar este Manual para avaliar e melhorar as suas próprias práticas e juntar-se à vanguarda da mudança.

Comitê Diretor de ROI™ de Gênero da Sweef Capital



Rosemary Addis AM

Sócio Gerente Fundador, Mondiale Impact



Jennifer Buckley

Diretor Geral, Sweef Capital



Jéssica Espinoza

Diretor Executivo, 2X Global



Eduardo T. Jackson

Investigador Sênior, Carleton University

"O que torna (o Sweef Capital Gender ROI™) não apenas confiável, mas muito poderoso é que ele está saindo de um grupo de pessoas colocando capital ativamente... uma prática de investimento liderada por mulheres."

- Edward T. Jackson, Universidade de Carleton

Resumo Executivo

O Sweef Capital Gender ROI™ (Gender ROI)™ é uma ferramenta prática para uso em e com empresas e investimentos para avaliar e melhorar a diversidade, equidade e inclusão. O Gender ROI™ (Figura 1) incorpora quatro dimensões empresariais e três pilares de resultados para fornecer um sistema de pontuação de 24 indicadores qualitativos e quantitativos.

As dimensões empresariais – Liderança, Força de Trabalho, Cadeias de Valor e Sociedade – mapeiam a base factual para a capacitação económica e a criação de valor. Os pilares de resultados – Resiliência, Oportunidade e Inclusão – refletem dimensões de inclusão, diversidade e equidade relacionadas com papéis económicos e sociais, contributos e constrangimentos e vulnerabilidades. Dois indicadores em cada intersecção das dimensões da empresa e dos pilares de resultados compõem os 24 indicadores relacionados com as políticas, os processos e as esferas de influência da empresa.

A ferramenta mede o compromisso de uma empresa e a integração da diversidade, equidade e inclusão com base no gênero e também pode ser adaptada a outras considerações de diversidade, equidade e inclusão. As organizações que aplicam a ferramenta adquirem uma compreensão abrangente das lacunas e oportunidades para integrar esses fatores em políticas, processos e práticas. É uma ferramenta útil para investidores em due diligence e como parte de práticas ativas de gestão de impacto. A ferramenta permite uma análise aprofundada das questões de gênero e baseia a base factual nas ligações entre diversidade, equidade e inclusão e o desempenho organizacional e de investimento.

Figura 1: Matriz do Sweef Capital Gender ROI™ de Sweef Capital Gender em resumo



Fonte: Sweef Capital Pte Ltd, 2022.

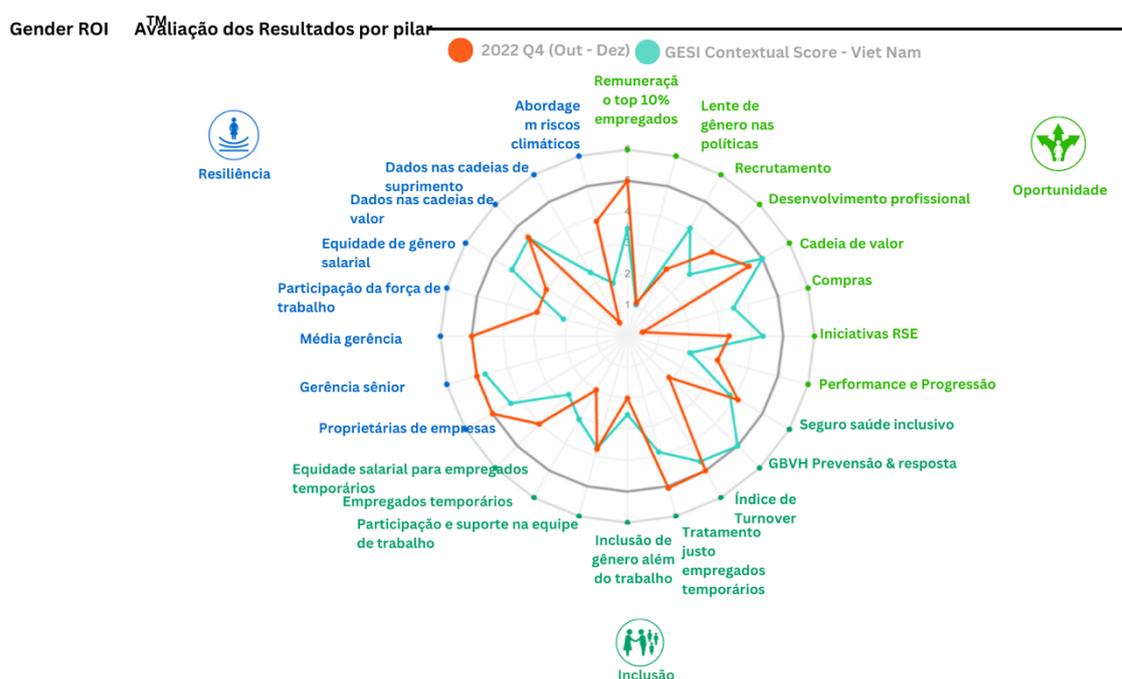
As seções a seguir explicam por que a diversidade é importante e fornecem informações adicionais sobre o Gender ROI™. Os Indicadores do Gender ROI™ fornecem um mergulho profundo na lógica e aplicação de cada um dos 24 indicadores.

A metodologia de pontuação do Sweef Capital Gender ROI™ explica como atribuir uma pontuação para cada indicador. Os indicadores quantitativos são pontuados numa escala de cinco pontos para avaliar o desempenho, de 1 = «Precisamos conversar» a 5 = «Modelo a seguir». Os indicadores qualitativos são avaliados através de uma série de perguntas-guia em torno dos diferentes fatores de compromisso, comunicação, implementação, medição e transparência e prestação de contas.

A pontuação de cada indicador são apresentados em uma série de dados bidimensionais no gráfico aranha (Figura 2). As pontuações na extremidade mais distante do pico representam um "5" – ou seja, a empresa é um modelo na demonstração de políticas e práticas relevantes. As pontuações no centro representam um '0' – ou seja, a empresa não tem a política relevante nem está demonstrando a dimensão do foco através da prática, o que significa que o indicador requer ação imediata. A plataforma Equilo dispõe de uma função automatizada e inteligente que prescreve um plano de ação em matéria de gênero com base na avaliação.

A empresa de exemplo apresentada na figura 2 demonstra um forte desempenho em indicadores como a propriedade das empresas pelas mulheres, a representação das mulheres nos quadros superiores, a representação das mulheres nos quadros intermédios, o tratamento equitativo dos trabalhadores a tempo parcial e temporários e o ratio de rotatividade das mulheres. No entanto, a empresa tem um desempenho inferior em dados desagregados por gênero nas cadeias de abastecimento, lente de gênero nas políticas e estratégias, abordagem de gênero às aquisições, igualdade de gênero para além do local de trabalho e abordagem dos riscos climáticos. Assim, estes indicadores estariam no centro das intervenções e seriam definidos num plano de ação em matéria de gênero.

Figura 2: Amostra de avaliação do Gender ROI™



Fonte: Sweef Capital Management Pte Ltd e Equilo 2022.



Introdução

O Sweef Capital Gender ROI™ (Gender ROI)™ é uma ferramenta prática para uso em e com empresas e investimentos para avaliar e melhorar a diversidade, equidade e inclusão. Desenvolvido por profissionais para praticantes, é acionável, útil e adaptável ao contexto.

Fornecer uma ferramenta de diagnóstico e gestão utilizável para os profissionais realizarem análises de gênero e identificarem áreas concretas e práticas a melhorar numa única empresa ou numa carteira de investimentos. Proporciona uma base para gerir o desempenho e aferir os progressos a curto, médio e longo prazo. Veja mais sobre a ferramenta em **Sobre o Sweef Capital Gender ROI™**.

A ferramenta é flexível e pode ser adaptada a diferentes contextos, desde micro e pequenas empresas a grandes organizações, e a diferentes níveis, desde uma única empresa até uma carteira de investimentos mais vasta.

A Sweef Capital reconhece que o gênero é muitas vezes reduzido a conversas sobre mulheres e homens. Neste documento e na ferramenta, o gênero é usado para transmitir "o gênero pelo qual qualquer pessoa se identifica; É a determinação interna e individual de um gênero de uma pessoa com base no seu sentimento de ser um homem, uma mulher, ambos, nenhum dos dois, ou qualquer outro lugar ao longo do espectro de gênero num contexto cultural. O sexo de uma pessoa pode não corresponder ao sexo que lhe foi atribuído à nascença. A identidade de gênero de uma pessoa não deve ser confundida com a sua orientação sexual; estes conceitos são fundamentalmente diferentes e independentes uns dos

outros".¹

Como as mulheres são particularmente mal servidas no espaço de investimento, os aspetos do Gender ROI™ se concentram em mulheres e meninas.

O Gender ROI™ também pode iluminar insights úteis sobre outras dimensões de inclusão e diversidade que ajudam a criar um ambiente inclusivo, como idade, raça, habilidades, origens, orientação sexual e outras diferenças.

Constitui uma referência prática para avaliar e melhorar outras dimensões da diversidade, da equidade e da inclusão. Ao longo do tempo, serão desenvolvidas orientações mais adaptadas para dimensões mais vastas das práticas empresariais e de investimento inclusivas.

O Gender ROI™ foi projetado para ser usado como uma avaliação independente e para informar a estratégia, a transparência da gestão e a governança para a diversidade, equidade e inclusão, como parte da aplicação dos padrões de processo de melhores práticas para a sustentabilidade, incluindo [os Princípios Operacionais para a Gestão de Impacto](#) e os Padrões de Impacto dos [ODS do PNUD](#).

A ferramenta captura dados e práticas em diferentes geografias onde as mulheres experimentam desigualdade econômica, discriminação e falta de representatividade. Ele é responsável pelo trabalho fundamental na prática de diversidade, equidade e inclusão e o conecta com a experiência de campo para garantir que os principais aprendizados possam ser aplicados e a ferramenta possa ser adaptada para o benefício mais amplo dos profissionais globalmente.

¹ Criterion Institute (2019), *Conceitos-chave em gênero*. Haddam, Connecticut: Instituto Critério.

A ferramenta é flexível e pode ser adaptada a diferentes contextos, desde micro e pequenas empresas a grandes organizações, e a diferentes níveis, desde uma única empresa até uma carteira de investimentos mais vasta.

Este manual fornece uma visão geral do propósito e uso do Gender ROI™ na abordagem da diversidade, equidade e inclusão. Os profissionais podem usar a ferramenta para realizar uma análise de lacunas, identificar áreas que exigirão intervenção, avaliar e gerenciar iniciativas e melhorar a prática ao longo do tempo.

- **Por que diversidade de gênero importa** estabelece a necessidade de um forte compromisso da liderança na defesa da mudança organizacional. Existem argumentos empresariais e de investimento convincentes a favor da diversidade, equidade e inclusão como um contributo fundamental para o desempenho organizacional e do investimento, bem como para o impacto significativo e mensurável que cria.
- **Os indicadores do Gender ROI™** proporcionam uma abordagem holística e integrada da avaliação de impacto. A descrição de cada indicador descreve a fundamentação, o âmbito, a aplicação prática e as ligações aos pilares dos resultados.
- **O cálculo de um Sweef Capital Gender ROI™ Score** apresenta a metodologia de pontuação. Para medir o impacto global, a ferramenta gera uma pontuação com base em 24 indicadores qualitativos e quantitativos. Uma avaliação de base permite às empresas acompanhar os planos de ação em matéria de *gênero*.
- **Integrando o Gender ROI ao plano de ação** explica como o Gender ROI™ apresenta um roteiro para integrar diversidade, equidade e inclusão em todos os sistemas de valor, operações de negócios e estruturas corporativas de uma empresa, permitindo uma análise profunda de gênero.
- **O Monitoramento e Aperfeiçoamento** destaca o acompanhamento, revisão e melhoria dos processos do Gender ROI™ e do Manual. Quando houver desenvolvimentos materiais nas normas e provas aplicáveis, será emitida uma nova versão para assegurar a sua divisa.



Quem deve usar o ROI™ de gênero

O Sweef Capital Gender ROI™ tem como objetivo orientar os usuários na abordagem da diversidade, equidade e inclusão dentro de suas organizações e empresas de portfólio.

Ele é projetado para um público amplo, incluindo empresários, investidores, consultores financeiros, intermediários, pesquisadores, agências reguladoras, formuladores de políticas governamentais, agências de desenvolvimento, fundações e empresas do setor privado. Este manual fornece informações básicas sobre a base de evidências e a utilidade da ferramenta. Apresenta igualmente orientações práticas sobre a fundamentação, o âmbito e a aplicação prática de cada indicador, a fim de ajudar os utilizadores a interpretar, implementar e aplicar a ferramenta de forma coerente.

As empresas e os investidores são incentivados a utilizar a ferramenta como uma ferramenta de análise, avaliação e gestão de lacunas, bem como a colmatar lacunas e a melhorar as práticas ao longo do tempo.

A ferramenta e o manual podem ser utilizados por diferentes partes interessadas de várias formas:

- Orientar **os investidores** no desenvolvimento dos seus quadros de igualdade de *gênero* e diversidade, estratégias de investimento, avaliação e seleção de investimentos, construção de carteiras, saídas e sistemas de monitorização conexos, a fim de complementar a análise financeira na fase de diligência devida .
- Apoiar **as empresas a** integrar uma perspectiva de *gênero* nos seus sistemas de valores, políticas e práticas e melhorar a diversidade, a equidade e a inclusão ao longo do tempo.
- Dar aos **gestores de fundos** um quadro definido de diligência devida para identificar áreas para a melhoria da igualdade de *gênero* e da diversidade e fornecer apoio à integração de planos de melhoria de *gênero* nos planos de negócios de 100 dias das empresas investidas e nas estratégias de criação de valor a médio prazo que beneficiem as mulheres, os investidores e os empresários.
- Permitir que **os gestores de fundos** processem a gestão do desempenho do investimento através de avaliações contínuas da medição da igualdade de *gênero* ao nível da investida e da carteira, para orientar o trabalho contínuo de criação de valor pós-investimento e as mudanças diretas necessárias na integração ao nível da carteira.
- Informar **especialistas em questões de gênero** e decisores políticos sobre como abordar as lacunas atuais nas atividades relacionadas com o programa relacionadas com a integração da diversidade, equidade e inclusão.

Ao longo do tempo, os dados desenvolvidos através da aplicação da ferramenta podem também:

- permitir a criação de conjuntos de dados normalizados em matéria de *gênero* que os investigadores possam utilizar para testar hipóteses e orientar a investigação baseada em dados concretos em torno de correlações entre diversidade, equidade e inclusão e desempenho empresarial e de investimento
- fornecer dados para informar a análise para formular e incorporar uma estratégia de lente de *gênero* nos processos de negócios de diferentes organizações.

Uma adoção mais ampla do Gender ROI™ gerará conjuntos de dados capturados em um banco de dados global, permitindo a análise de gênero. Ao longo do tempo, tal permitirá aos investigadores académicos validar as ligações entre igualdade de *gênero* e diversidade, impacto financeiro e social e desempenho empresarial e de investimento. Estes conjuntos de dados apoiarão também a avaliação comparativa entre indústrias, países e regiões.

O desenvolvimento deste conhecimento facilita a integração do investimento em perspetivas de *gênero* como estratégia de investimento num amplo espectro de investidores através de enquadramentos, ferramentas,



métricas e melhores práticas. A construção de uma biblioteca de melhores práticas que possa ser compartilhada entre diferentes partes interessadas para apoiar intervenções de gênero sustenta um ecossistema de investimento em lentes de gênero.

Por que a diversidade de gênero é importante

A motivação comercial e de investimento a favor da diversidade, equidade e inclusão é convincente e está cada vez mais em destaque para as empresas e os investidores, enquanto fatores fundamentais para o desempenho organizacional e de investimento.

Pesquisas mostram que a representação feminina no capital de risco (VC) contribuiu para um desempenho notável, incluindo uma melhoria de 10% no financiamento de capital de risco para empresas de capital de risco com pelo menos uma sócia mulher e um desempenho financeiro 63% melhor para empresas com equipes fundadoras exclusivamente femininas.²

Indivíduos com origens multifacetadas trazem uma série de experiências, ideias e perspectivas ao definir soluções e escolher o curso de ação correto. Eles também servem como agentes críticos na condução da resiliência empresarial e do desempenho financeiro. As empresas investem recursos valiosos para incorporar diversidade, equidade e inclusão em seus sistemas de valores, modelos operacionais e processos de gestão da mudança.

Ao fazê-lo, cria-se um ambiente inclusivo onde todos os colaboradores estão envolvidos e com um desempenho de alto nível, e onde as diferenças de backgrounds, perspectivas e compreensão são elementos essenciais na criação de valor.

As empresas com um forte historial e ênfase nas questões de gênero têm 15% mais probabilidades de ter rendimentos mais elevados do que os seus pares.

- KPMG

Além disso, os dados mostram que as estratégias inteligentes em termos de *gênero* podem ajudar a aumentar a competitividade de uma empresa, solidificar a sua base de abastecimento, melhorar o seu capital humano e ajudar a construir um ambiente empresarial propício. As empresas que integram políticas inclusivas em termos de gênero podem desbloquear oportunidades para aumentar os lucros, o crescimento e a inovação. Portanto, é fundamental desenvolver um sistema de medição que acompanhe os esforços de

diversidade, equidade e inclusão no nível empresarial e meça seu desempenho por meio de resultados demonstrados para mulheres e meninas e ganhos empresariais correspondentes.

Até US\$ 12 trilhões poderiam ser adicionados ao PIB global até 2025 com o avanço da igualdade das mulheres.³ A eliminação das disparidades entre homens e mulheres é fundamental para alcançar impactos positivos em todos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que se cruzam, incluindo o trabalho digno e o crescimento económico, a saúde, a redução da pobreza, a segurança alimentar e a redução das desigualdades.⁴

O investimento em mulheres empresárias e trabalhadoras gera retornos sociais e econômicos significativos. As mulheres empresárias estão a identificar soluções para os problemas que elas próprias e os que as rodeiam experienciam; Estão também a dar resposta às necessidades e oportunidades do mercado.

² P Ryan (2019), *Impact Imperative: Innovation, Entrepreneurship, and Investing to Transform the Future*. Estados Unidos: Greenleaf Book Group Press; I Solal e K Snellman (2023), 'For Female Founders, Fundraising Only from Female VCs Comes at a Cost', *Harvard Business Review*.

³ (2016), *O poder da paridade: como o avanço da igualdade das mulheres pode adicionar US\$ 12 trilhões ao crescimento global*. Estados Unidos: McKinsey & Company.

⁴ Painel de Alto Nível do Secretário-Geral das Nações Unidas sobre a emancipação económica das mulheres (2016), *Leave No One Behind: A Call to Action for Gender Equality and Women's Economic Empowerment (Não deixe ninguém para trás: um apelo à ação para a igualdade de gênero e a emancipação económica das mulheres)*. Nova Iorque, Nova Iorque: ONU.

Quando as mulheres se tornam economicamente ativas, representam um poder de compra considerável. As empresas que reconhecem isto como uma oportunidade podem construir uma forte vantagem competitiva. Uma pesquisa da Nielsen sugere que, até 2028, as mulheres devem controlar 75% dos gastos discricionários do consumidor.⁵

Assim, as mulheres estão em melhor posição para aproveitar essa oportunidade e trazer informações valiosas do consumidor para o desenvolvimento e entrega de produtos e serviços. Além disso, as mulheres utilizam os seus rendimentos de forma diferente.

As mulheres gastam 90 centavos de cada dólar que ganham nas suas famílias, incluindo na educação, saúde e nutrição dos filhos, em comparação com 30 a 40 centavos atribuídos pelos homens.⁶ Isto cria um forte efeito multiplicador sobre os retornos sociais, melhorando os meios de subsistência sustentáveis, promovendo uma educação de qualidade, criando trabalho digno, promovendo uma boa saúde e aumentando o crescimento económico.

Para aproveitar as capacidades das mulheres como agentes de mudança, é fundamental compreender os papéis e contribuições econômicas distintas das mulheres, bem como as restrições no desenvolvimento de intervenções consistentes e holísticas de empoderamento das mulheres. Em particular, exige uma mudança de mentalidades formadas por normas sociais e culturais profundamente enraizadas, abordando as causas profundas da desigualdade.⁷

⁵ Nielson (2020), *Sábio até as mulheres*. Estados Unidos: Nielson.

⁶ Women Deliver (2012), *Invest in Girls and Women: O efeito cascata*. Nova Iorque, Nova Iorque: Women Deliver.

⁷ Banco Asiático de Desenvolvimento (2021). *O investimento na igualdade de género aumentará a resiliência a choques futuros*. Manila, Filipinas: Banco Asiático de Desenvolvimento.

Ásia em destaque

Na Ásia e no Pacífico, os argumentos a favor de uma ênfase no gênero são fortes e crescentes. O Banco Asiático de Desenvolvimento estima que melhorias na igualdade de gênero e empoderamento das mulheres poderiam aumentar a renda agregada na Ásia e no Pacífico em 6,6% em uma geração e 14,5% em duas gerações, com a renda per capita aumentando até 30,6% em uma geração e 71,1% em duas gerações.

A correção dos desequilíbrios em matéria de igualdade de gênero e diversidade gera valor empresarial que contribui para o desenvolvimento sustentável em setores que afetam particularmente as mulheres e as raparigas no Sudeste Asiático. Um relatório das Nações Unidas conclui que, na Tailândia, nas Filipinas e na Malásia, as mulheres empresárias contrataram 17% mais mulheres empregadas do que os seus homólogos masculinos. Isto facilitou a participação de mais mulheres na força de trabalho, que têm a capacidade de compreender as necessidades e comportamentos de consumo das mulheres para criar efeitos fortes e compostos.



al como os dividendos que as empresas públicas pagam aos acionistas, o Dividendo de Gênero é um benefício constante que é obtido através de um investimento equilibrado e sensato no desenvolvimento das mulheres como trabalhadoras e potenciais líderes, bem como da compreensão das mulheres como consumidoras e do seu impacto na economia e nos resultados.

Fonte: Deloitte (2011), The gender dividend: Making the case for investing in women. Estados Unidos: Deloitte.



Sobre o ROI™ de gênero da Sweef Capital

A Gender ROI™ é uma ferramenta de medição e gestão de diagnóstico projetada para ajudar investidores e líderes a avaliar as políticas e práticas de diversidade, equidade e inclusão das empresas usando uma lente de gênero.

O objetivo é informar tanto a prática como o desempenho na abordagem das desigualdades, destacando simultaneamente oportunidades significativas para melhorar os resultados para as mulheres e meninas. Os usuários incluem profissionais do financiamento do desenvolvimento, empresas, gestores de fundos, especialistas em questões de gênero e decisores políticos. A tese do gênero é a de que a integração e a melhoria da igualdade entre homens e mulheres a nível das empresas permitirão:

- melhorar a forma como a empresa é liderada e operada para impulsionar a criação de valor
- Construa valor através da cadeia de valor empresarial
- melhorar os resultados relevantes para a emancipação econômica e o bem-estar das mulheres em todas as dimensões que se cruzam.

A ferramenta foi desenvolvida para realizar uma análise holística de gênero de uma empresa, a fim de permitir:

- empresas para autoavaliar e melhorar
- investidores para fazer due diligence e solicitar melhorias
- investigadores e decisores políticos para avaliar rigorosamente a tese de gênero com os dados resultantes e, munidos de provas de apoio, incentivar e integrar uma lente de género na mobilização de capital por parte de investidores públicos e privados.

A ferramenta foi desenvolvida para se concentrar em quatro dimensões empresariais de Liderança, Força de Trabalho, Cadeias de Valor e Sociedade como atores-chave e facilitadores de ecossistemas empresariais e sociais.

O Gender ROI™ adota uma abordagem holística e integrada à avaliação de impacto que vai além das mulheres empresárias, das mulheres nos conselhos de administração e das mulheres a nível executivo nos mercados públicos. A ferramenta centra-se na forma como os princípios de diversidade, equidade e inclusão são integrados em estruturas de liderança, sistemas de valores organizacionais e políticas e práticas no local de trabalho onde a organização influencia as suas cadeias de valor.

A ferramenta foi desenvolvida para se concentrar em quatro dimensões empresariais de Liderança, Força de Trabalho, Cadeias de Valor e Sociedade como atores-chave e facilitadores de ecossistemas empresariais e sociais. Ao aplicar diferentes alavancas de mudança em todas as dimensões empresariais visando os papéis, contribuições, restrições e vulnerabilidades econômicas e sociais das mulheres, a emancipação econômica das mulheres é demonstrada através de três pilares de resultados de Resiliência, Oportunidade e Inclusão.

Os pilares de resultados são objetivos para a emancipação econômica das mulheres que envolvem:

- abordar a necessidade de as mulheres participarem em empregos remunerados e de ocuparem uma posição de influência e de tomada de decisões
- assegurar a igualdade de acesso às oportunidades de participação e progressão das mulheres
- salvaguardar o bem-estar das mulheres através de redes de segurança e proteção que abordem as normas e preconceitos de género.

Esses resultados também são princípios fundamentais na construção de uma empresa resiliente para enfrentar os desafios do ambiente de negócios dinâmico de hoje. Cada resultado desempenha um papel; são mutuamente benéficas e devem ser vistas como um motor de desenvolvimento sustentável e inclusivo. A ferramenta é composta por 24 indicadores qualitativos e quantitativos que medem o compromisso de uma empresa com a diversidade, equidade e inclusão, e identificam as lacunas e oportunidades na institucionalização da diversidade, equidade e inclusão nas políticas, processos e práticas existentes.

A coleta e a análise de dados fornecem provas fundamentais que podem ser utilizadas para demonstrar às partes interessadas internas e externas que existem questões que têm de ser abordadas. Em particular, o diagnóstico identifica lacunas entre os diferentes indicadores, informando as ações e intervenções necessárias para produzir resultados que apoiem a emancipação econômica das mulheres.

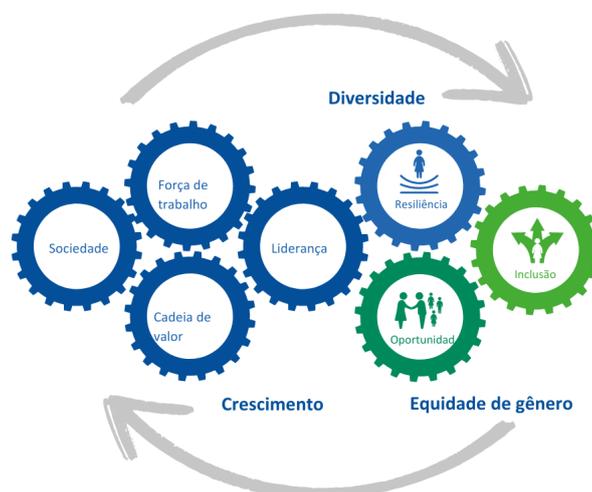
Esta ferramenta orienta os investidores sobre a forma de desenvolver quadros de igualdade de *gênero* e diversidade, estratégias de investimento e processos de investimento e, em seguida, medir e monitorizar o impacto dos seus investimentos. Um quadro de diligência devida ajuda os utilizadores a identificar áreas a melhorar e presta apoio sobre a forma de integrar os planos de melhoria em termos de *gênero* nas estratégias de criação de valor das participadas.

A ferramenta permite uma análise aprofundada das questões de *gênero* e constrói uma base factual sobre as ligações entre diversidade, equidade e inclusão e desempenho do investimento e da organização. Isto, por sua vez, incentiva o ecossistema empresarial e de investimento mais alargado a adotar a perspetiva de *gênero* investindo, a direcionar maiores reservas de capital para as empresas femininas e a melhorar a implementação de planos de ação em matéria de *gênero* que reforcem os resultados em termos de *gênero*.

As instituições financeiras, os gestores de fundos e os fornecedores de capital podem tomar decisões mais informadas, apoiadas por investigação académica, sobre a mobilização de capital de forma a melhorar os resultados para as mulheres e raparigas e reduzir as barreiras à participação num investimento com lentes de *gênero*.

Ao compreender melhor o desempenho de uma investida atual ou potencial em várias dimensões de *gênero* e ao saber onde há margem para melhorias, as instituições financeiras, os gestores de fundos e os fornecedores de capital podem optar por investir em empresas com elevado desempenho ou apoiar as empresas com fraco desempenho numa perspetiva de *gênero* em domínios específicos.

Figura 3: Gener ROI™ - o crescimento permitiu a diversidade e a igualdade de *gênero*



Dimensões empresariais do Gender ROI™

O Gender ROI examina as conexões da incorporação da diversidade, equidade e inclusão nas quatro dimensões empresariais – Liderança, Força de Trabalho, Cadeias de Valor e Sociedade – e os resultados derivados dos retornos financeiros e sociais medidos através dos três pilares de resultados do Gender ROI™ – Resiliência, Oportunidade e Inclusão. Cada dimensão tem características distintas consideradas como alavancas estratégicas. Quando habilitados, podem proporcionar mudanças transformadoras e sistêmicas.



Liderança – A liderança empresarial pode afetar significativamente a cultura empresarial, o desempenho organizacional⁸ e os efeitos sociais. As empresas com três ou mais mulheres na liderança sênior obtêm pontuações mais elevadas em múltiplas dimensões do desempenho organizacional. As mulheres em posições de liderança promovem a diversidade, a equidade e a inclusão dentro das suas próprias esferas de influência, consequentemente capacitando as mulheres na força de trabalho e nas cadeias de valor, ao mesmo tempo que geram um forte efeito multiplicador que contribui para o desenvolvimento econômico e o bem-estar geral da sociedade. No setor financeiro, as mulheres em funções de investimento têm quase duas vezes mais probabilidades de investir em mulheres.⁹



Força de trabalho – A força de trabalho equitativa se beneficia da formação da cultura corporativa que é defendida pela liderança por meio de seus sistemas de valores, políticas e práticas é uma das principais bases da resiliência empresarial. Uma vez que as mulheres continuam a ter menos probabilidades de participar na força¹⁰ de trabalho do que os homens, têm maior probabilidade de estar desempregadas, estão sobrerrepresentadas no trabalho informal e vulnerável e recebem menos pelo trabalho que realizam,¹¹ a emancipação econômica das mulheres é uma prioridade crucial que conduz à melhoria da sua agência e do bem-estar da sua família.



Cadeias de valor – A liderança empresarial pode influenciar as suas próprias partes interessadas como fatores essenciais para a emancipação econômica das mulheres. Eles determinam como uma empresa se envolve com seus clientes e fornecedores. A inclusão das formas como uma empresa se envolve em toda a gama de atividades necessárias para criar e fornecer os seus produtos e/ou serviços proporciona uma imagem mais abrangente e dinâmica da igualdade de gênero e da diversidade nas suas esferas de influência.



Sociedade – A sociedade beneficia, em última análise, dos contributos ativos de outras dimensões, melhorando o bem-estar das mulheres, a sua família e comunidade, a paz e a segurança. Quando mais mulheres trabalham, toda a economia beneficia.¹² A sociedade pode convocar diferentes partes interessadas para uma ação coletiva na abordagem de questões sociais críticas, como o gênero e as alterações climáticas.

⁸ McKinsey & Company (2017), *Women Matter: Time to acelerar. Dez anos de perspectivas sobre a diversidade de gênero 2018*. Estados Unidos: McKinsey & Company.

⁹ International Finance Corporation (2019), *Moving towards gender balance in private equity and venture capital*. Washington DC : IFC.

¹⁰ ONU Mulheres (2018), *Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Nova Iorque, Nova Iorque: ONU Mulheres.

¹¹ Organização Internacional do Trabalho (2018), *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018: Global Snapshot*, Genebra, Suíça: OIT; Organização Internacional do Trabalho (2018), *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, 3ª edição. Genebra, Suíça: OIT.

¹² Fundo Monetário Internacional (2018), *Pursuing Women's Economic Empowerment*. Washington DC: FMI.



Pilares de resultados do ROI™ de gênero

Resiliência



A Oxfam define resiliência como a capacidade de mulheres e homens para concretizarem os seus direitos e melhorarem o seu bem-estar, apesar dos choques, tensões e incertezas. As mulheres e ¹³ as meninas em geral vivem num mundo de desigualdade generalizada entre homens e mulheres. Com menos acesso ao capital, aos recursos, à educação e aos cuidados de saúde, carecem de autonomia econômica e estão sub-representadas na tomada de decisões a todos os níveis da arena econômica e política. Estas desigualdades acentuaram-se devido ao efeito devastador da pandemia na economia e na sociedade durante 2020-21. As mulheres têm estado na vanguarda da construção de resiliência, mas têm sido constrangidas por normas e preconceitos de *gênero*. A emancipação econômica das mulheres permite-lhes aceder a recursos e participar em processos de tomada de decisão que afetam as suas vidas e famílias.

Reforçar a resiliência das mulheres nunca foi tão importante, tornando-as mais ágeis para se adaptarem e responderem à medida que enfrentam choques, riscos e vulnerabilidades externas. Além disso, as mulheres são desproporcionadamente afetadas pela degradação ambiental, pelas alterações climáticas e pela falta de abastecimento de água e de saneamento geridos de forma segura; Sofrem também os maiores efeitos adversos da falta de energia segura, viável, acessível e limpa.¹⁴

O empoderamento das mulheres cria resiliência a nível individual, empresarial e comunitário. O envolvimento das mulheres no trabalho digno e as oportunidades de progressão melhoram a sua emancipação econômica, o que ajuda a construir organizações e comunidades resilientes. Um esforço intencional para incluir as mulheres em todos os níveis da organização – onde as suas vozes podem ser ouvidas – cria um ambiente onde todos os funcionários podem prosperar, o que tem um efeito multiplicador nos impactos sociais e econômicos. As mulheres possuem qualidades únicas que estão bem integradas nas competências essenciais de resiliência em áreas como continuidade de negócios, recuperação de desastres, gestão de incidentes, segurança física, inteligência de ameaças e resposta a emergências.

Os benefícios de ter mais mulheres em cargos de liderança incluem um melhor desempenho da empresa ... e maior capacidade de minimizar transações financeiras de alto risco e atender mercados dominados por mulheres.

- Fonte: Sociedade Financeira Internacional

¹³ Oxfam (2017), *Gender Justice in Resilience: Enabling the full performance of the system*. Oxford, Reino Unido: Oxfam.

¹⁴ ONU Mulheres (2018), *Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Nova Iorque, Nova Iorque: ONU Mulheres.

Quadro 1: Resiliência – indicadores de gênero em todas as dimensões

Liderança	Mão de obra	Cadeias de valor	Sociedade
<ul style="list-style-type: none">– Mulheres proprietárias de empresas– Representação feminina nos quadros superiores	<ul style="list-style-type: none">– Representação feminina nos quadros intermediários– Igualdade salarial entre homens e mulheres– Participação das mulheres na força de trabalho	<ul style="list-style-type: none">– Dados repartidos por gênero nas cadeias de abastecimento– Dados repartidos por gênero nas cadeias de valor	<ul style="list-style-type: none">– Enfrentar os riscos climáticos



A emancipação econômica das mulheres não será absoluta se as mulheres não beneficiarem de igualdade de acesso a oportunidades para se tornarem economicamente ativas, terem escolhas e mobilidade na força de trabalho e progredirem para cargos de liderança e de tomada de decisão. A inclusão das mulheres em cargos de governação e liderança é fundamental, dada a forma como o setor privado cria emprego, gera crescimento e afeta os aspetos económicos, sociais, ambientais e culturais da vida. No âmbito da sua influência, uma empresa pode promover e impulsionar a emancipação econômica das mulheres através das suas cadeias de valor.

As economias precisam de toda a gama de talentos e competências da sua população para contribuir para o crescimento e não podem dar-se ao luxo de deixar as mulheres para trás.

- Samantha Hung, Chefe de Igualdade de Género do ADB

O trabalho digno, uma aspiração universal, é o melhor caminho para a auto-promoção de todas as pessoas. Está na base da estabilidade das comunidades e das famílias. É parte integrante das estratégias de crescimento e desenvolvimento sustentáveis.¹⁵ A ação climática pode causar deslocamentos significativos de trabalhadores e exigirá requalificações e requalificação de grandes forças de trabalho, onde subsistem disparidades entre homens e mulheres em termos demográficos, equidade salarial e práticas discriminatórias. É essencial construir um entendimento compartilhado e equitativo da adoção de programas de transição justa, com mulheres e homens beneficiando igualmente.

As empresas adotaram uma abordagem estratégica do capital humano, não só como um fator crítico de resiliência empresarial, mas também para obter uma vantagem comparativa fundamental ao permitir uma força de trabalho diversificada. Criar uma cultura corporativa inclusiva, aproveitando diversos talentos, origens, ideias e perspectivas, aumenta a inovação e a criatividade. À medida que as mulheres trazem novas competências para o local de trabalho, a sua inclusão trará ganhos substanciais na resolução de problemas e empatia, entre outros. O estabelecimento de programas e políticas focados no gênero que apoiem o desenvolvimento das mulheres e as aspirações de ascender a cargos de liderança reforçam a cultura empresarial inclusiva de uma empresa. Os custos para as empresas que não promovem ambientes de trabalho inclusivos incluem uma maior rotatividade dos trabalhadores, taxas de produtividade mais baixas e efeitos financeiros negativos. Para as mulheres e comunidades, o custo é ainda maior. Reforça padrões de trabalho precário e vulnerável, desemprego e subemprego, bem como prestações diferenciadas, reforçando ainda mais as desvantagens económicas e sociais.

¹⁵ Organização Internacional do Trabalho (2010), *Uma mão de obra qualificada para um crescimento forte, sustentável e equilibrado: uma estratégia de formação do G20*. Genebra, Suíça: OIT.

Quadro 2: Oportunidades – indicadores de gênero em todas as dimensões

Liderança	Mão de obra	Cadeias de valor	Sociedade
<ul style="list-style-type: none">– Avaliação e promoção do desempenho– Top 10 funcionários por remuneração	<ul style="list-style-type: none">– Diversidade de gênero no recrutamento– Lente de gênero nas políticas e estratégias– Desenvolvimento profissional, networking e mentoria	<ul style="list-style-type: none">– Contratos públicos sensíveis às questões de gênero– Abordagem das cadeias de valor baseada no gênero	<ul style="list-style-type: none">– Envolvimento da comunidade através de iniciativas de RSE



Enraizadas nos sistemas sociais e culturais estão barreiras que impedem as mulheres de atingir todo o seu potencial. A participação econômica das mulheres é fortemente influenciada por fatores como as disparidades nos cuidados de saúde, as responsabilidades de prestação de cuidados não remuneradas, a violência baseada no gênero, os baixos salários e o emprego temporário.

Não basta que as mulheres tenham apenas um emprego remunerado; é importante concretizar plenamente a emancipação econômica das mulheres e prever regimes de proteção social que eliminem os obstáculos existentes, a fim de assegurar a sua continuidade no emprego e na sua progressão. A violência e o assédio afetam as mulheres independentemente da idade, localização, rendimento ou estatuto social.¹⁶

A cultura no local de trabalho também tem um efeito profundo sobre as mulheres que permanecem empregadas e avançam numa empresa.

Os líderes dão o tom através de suas ações e decisões. Compreender os preconceitos que as mulheres enfrentam na força de trabalho é importante e, ao adotar uma abordagem proativa para os abordar, constrói um ambiente de trabalho inclusivo onde as mulheres podem continuar a ser empregadas de forma remunerada e progredir dentro da empresa.

A mudança transformadora vem da liderança enfática que se espalha por toda a empresa por meio de políticas, processos e comunicações.

As iniciativas de diversidade e inclusão abordam as áreas interligadas através de fatores institucionais, culturais, econômicos e políticos. Contrariam condições que têm impedido as mulheres de se envolverem economicamente, diminuindo a sua influência e tomada de decisões.

De acordo com o relatório Hays Asia Diversity and Inclusion de 2018, a melhoria da cultura da empresa, liderança e maior inovação foram os 3 principais benefícios da diversidade identificados pelos entrevistados.

Quadro 3: Inclusão – indicadores de gênero em todas as dimensões

Liderança	Mão de obra	Cadeias de valor	Sociedade
<ul style="list-style-type: none"> – Apólices de seguro de saúde inclusivas – Prevenção e resposta centradas nas sobreviventes à violência e ao assédio com base no gênero 	<ul style="list-style-type: none"> – Políticas de apoio à participação das mulheres no mercado de trabalho – Ratio de rotatividade das mulheres – Mulheres em empregos a tempo parcial e temporários 	<ul style="list-style-type: none"> – Ratio de remuneração das trabalhadoras horárias – Tratamento equitativo da mão de obra a tempo parcial e da mão de obra temporária 	<ul style="list-style-type: none"> – Igualdade entre homens e mulheres para além do local de trabalho

¹⁶ (2016), *The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth (O poder da paridade: como o avanço da igualdade das mulheres pode adicionar US\$ 12 trilhões ao crescimento global)*. Estados Unidos: McKinsey & Company.



Indicadores de ROI™ de Género

O Sweef Capital Gender ROI™ compreende 24 indicadores qualitativos e quantitativos apresentados nas quatro dimensões empresariais de Liderança, Força de Trabalho, Cadeias de Valor e Sociedade e três pilares de resultados de Resiliência, Oportunidades e Inclusão.

Ao aplicar a ferramenta, uma empresa pode identificar as lacunas e oportunidades em seus sistemas de valor, políticas, processos e práticas, permitindo maneiras de tecer diversidade, equidade e inclusão em seu tecido e empregar intervenções eficazes e melhores práticas que abordam essas lacunas e barreiras.

Esta seção apresenta cada indicador, a sua fundamentação, lacunas ou obstáculos existentes e os seus contributos para a consecução do pilar dos resultados.

Resiliência		
1	Liderança	Mulheres proprietárias de empresas
2		Representação feminina nos quadros superiores
3	Mão de obra	Representação feminina nos quadros intermediários
4		Igualdade salarial entre homens e mulheres
5		Participação das mulheres na força de trabalho
6	Cadeias de valor	Dados repartidos por gênero nas cadeias de abastecimento
7		Dados repartidos por gênero nas cadeias de valor
8	Sociedade	Enfrentar os riscos climáticos

Oportunidade		
9	Liderança	Avaliação do desempenho e progressão
10		Top 10 funcionários por remuneração
11	Mão de obra	Diversidade de gênero no recrutamento
12		Lente de gênero nas políticas e estratégias
13		Desenvolvimento profissional, networking e mentoria
14	Cadeias de valor	Contratos públicos sensíveis às questões de gênero
15		Abordagem das cadeias de valor baseada no gênero
16	Sociedade	Envolvimento da comunidade através de iniciativas de RSE

Inclusão

17	Liderança	Apólices de seguro de saúde inclusivas
18		Prevenção e resposta centradas nas sobreviventes à violência e ao assédio com base no gênero
19	Mão de obra	Políticas de apoio à participação das mulheres na força de trabalho
20		Ratio de rotatividade das mulheres
21		Mulheres em empregos a tempo parcial e temporários
22	Cadeias de valor	Ratio de remuneração das trabalhadoras horárias
23		Tratamento equitativo dos trabalhadores a tempo parcial e dos trabalhadores temporários
24	Sociedade	Igualdade entre homens e mulheres para além do local de trabalho



1. Mulheres proprietárias de empresas

Justificativa para a emancipação econômica das mulheres: a propriedade das empresas permite que as mulheres gerem os seus próprios rendimentos e alcancem autonomia financeira. Podem educar os seus filhos e proteger as suas famílias. O empreendedorismo dá às mulheres uma voz mais forte nas suas casas e na comunidade em geral, o que, por sua vez, sustenta uma economia sustentável e inclusiva.

As mulheres empresárias enfrentam muitos obstáculos, incluindo a falta de acesso ao capital, à tecnologia, às competências empresariais e às redes. As mulheres continuam sub-representadas e sub-financiadas enquanto empresárias. Como tal, as empresas detidas por mulheres estão frequentemente atrasadas em relação às empresas detidas por homens em termos de dimensão, produtividade e rentabilidade.

As mulheres criam as suas empresas porque isso lhes proporciona um equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada. As suas empresas são geralmente de menor escala, não requerem capital significativo e estão altamente concentradas num pequeno número de sectores.

Mulheres proprietárias de empresas		
<i>Número total de ações detidas por mulheres (fim do período)</i>		
	$\frac{\quad}{\quad}$	
<i>Número total de ações (fim de período)</i>		
		Pontuação
Temos de falar	0%	1
Mais trabalho a fazer	1% a 10%	2
No caminho	11% a 25%	3
Avançando para o modelo a seguir	26% a 45%	4
Modelo a seguir	> 45%	5

Conexão com resiliência: O empreendedorismo é um meio fundamental para corrigir as desigualdades e os obstáculos associados ao desenvolvimento equitativo, inclusivo e sustentável.¹⁷ Para se tornarem mais resilientes, as mulheres devem obter igualdade de acesso ao financiamento, aos recursos, às competências, às empresas e às redes, bem como ocupar cargos de tomada de decisões e de influência nas suas famílias e comunidades. As empresárias de sucesso servem de modelo, inspirando outras a seguir. A investigação indica que os modelos de referência podem ajudar a eliminar as barreiras de género que afetam as escolhas de carreira das mulheres, incentivando a participação das mulheres em setores e papéis sub-representados.¹⁸

¹⁷ Comissão Económica e Social das Nações Unidas para a Ásia e o Pacífico (2019), *Enabling entrepreneurship for women's economic empowerment in Asia and the Pacific*. Nova Iorque, Nova Iorque: UNESCAP.

¹⁸ Cherie Blair Foundation (2021), *Estereótipos de género e o seu impacto nas mulheres empreendedoras*. Londres, Reino Unido : CBF.



2. Representação feminina nos quadros superiores

Justificativa para a emancipação econômica das mulheres: A representação das mulheres nos quadros superiores é um forte indicador do compromisso da empresa com a igualdade de gênero e a diversidade. Para além de incentivarem o emprego das mulheres em geral, as mulheres em posições de liderança são fundamentais na definição e implementação de políticas e práticas de igualdade de gênero e diversidade.

Os quadros superiores desempenham um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero e da diversidade nos seus locais de trabalho, em especial na eliminação de estrangulamentos e na quebra do «teto de vidro». A garantia de oportunidades equitativas e de resultados em termos de emprego para as mulheres exige um empenho considerável dos quadros superiores em políticas e estratégias equitativas.

Representação feminina nos quadros superiores		
<i>Número total de mulheres nos quadros superiores (fim do período)</i>		
÷		
<i>Número total de empregados nos quadros superiores (fim do período)</i>		
		Pontuação
Temos de falar	0%	1
Mais trabalho a fazer	1% a 10%	2
No caminho	11% a 25%	3
Avançando para o modelo a seguir	26% a 45%	4
Modelo a seguir	> 45%	5

Nota: Os quadros superiores são quadros superiores cujas funções e responsabilidades envolvem funções críticas, tais como finanças, operações, vendas e marketing, tecnologia e inovação, jurídico e conformidade e/ou recursos humanos. Exemplos incluem Chief Executive Officer (CEO), Chief Financial Officer (CFO), Chief Operating Officer (COO), Chief Technology Officer (CTO) e Chief Marketing Officer (CMO). Você deve levar em conta a natureza do seu setor ao determinar qual equipe sênior compõe a gerência sênior.

Conexão com : À medida que assumem cargos de topo, as mulheres enfrentam pressões decorrentes das suas funções empresariais, das responsabilidades na sua vida doméstica e do peso dos preconceitos de género associados e das expectativas da sociedade. À medida que as mulheres sobem na escada corporativa, elas precisam de um nível mais alto de resiliência para superar as barreiras tradicionais à sua progressão.¹⁹

¹⁹ (2013), «Women rising: the unseen barriers», *Harvard Business Review*.

Resiliência



Um maior número de mulheres em posições de liderança pode ter um efeito positivo a conta-gotas, empregando mais mulheres na força de trabalho, promovendo culturas no local de trabalho mais inclusivas e proporcionando às mulheres mais jovens modelos de referência e mentores.

Facilitar a liderança das mulheres na construção da resiliência promove um sentimento de autoconfiança e empoderamento entre as mulheres. Pode ajudar a transformar as relações de poder entre homens e mulheres nas suas famílias e comunidades e a ultrapassar as barreiras que tradicionalmente excluem as mulheres da tomada de decisões e da liderança.²⁰ O reforço do número de mulheres em cargos executivos é fundamental para alcançar um equilíbrio de género a longo prazo e desenvolver o leque de mulheres capazes de assumir cargos nos conselhos de administração.

²⁰ ActionAid International (2017), *Liderança das mulheres na resiliência*. Joanesburgo, África do Sul: ActionAid International.



3. Representação das mulheres nos quadros intermédios

Justificativa para a emancipação econômica das mulheres: Promover a representação das mulheres nos cargos de liderança intermediária é um indicador positivo do compromisso de uma empresa com a igualdade de gênero e a diversidade. Demonstra a eficácia das suas políticas e iniciativas centradas no gênero em matéria de recrutamento, avaliação de desempenho e paridade de gênero a todos os níveis. Esta métrica é um bom indicador de mulheres progredindo nas fileiras que podem inspirar funcionários e atuar como mentoras.

Representação feminina nos quadros intermediários		
<i>Número total de mulheres empregadas em cargos de chefia intermediário (fim do período)</i>		
÷		
<i>Número total de trabalhadores em quadros intermediário (fim de período)</i>		
		Pontuação
Temos de falar	0%	1
Mais trabalho a fazer	1% a 10%	2
No caminho!	11% a 25%	3
Avançando para o modelo a seguir	26% a 45%	4
Modelo a seguir	> 45%	5

Nota: Os quadros intermédios são gestores intermédios que trabalham em cargos de gestão sênior, mas são responsáveis pela gestão de equipas em departamentos ou unidades de negócio específicos. Deve ter em conta a natureza do seu setor ao determinar qual o pessoal que integra os quadros intermédios.

Conexões com : As mulheres em cargos de chefia intermédia desempenham um papel importante na defesa da igualdade de gênero e de iniciativas de diversidade. Seu compromisso é essencial para alcançar os objetivos da empresa, porque eles podem dar feedback à alta administração sobre os desafios de implementação e informar mudanças nas políticas e iniciativas. Compreendendo por que as mulheres deixam a força de trabalho, elas estão em melhor posição para propor intervenções para manter as mulheres na força de trabalho.

A investigação descreve claramente os benefícios da diversidade de gênero nas equipas, na gestão empresarial e nos conselhos de administração: existem níveis mais elevados de inovação e desempenho em todas as medidas, incluindo o desempenho financeiro.²¹

²¹ A Sultan (2020), *Defendendo mulheres líderes e construindo resiliência*. Estados Unidos: LinkedIn.



4. Igualdade salarial entre homens e mulheres

Justificativa para a emancipação econômica das mulheres: A igualdade salarial entre homens e mulheres ocorre quando homens e mulheres que realizam trabalho de valor igual ou comparável são remunerados da mesma forma. As medidas de gestão em matéria de igualdade salarial entre homens e mulheres envolvem a recolha de dados repartidos por gênero e, em seguida, a análise e o acompanhamento das disparidades salariais entre homens e mulheres em toda a hierarquia da organização.

Uma avaliação mais aprofundada dos salários iniciais e das remunerações discricionárias, bem como a avaliação do desempenho e os aumentos salariais e promoções, se não forem controladas, podem conduzir a disparidades salariais cumulativas e desincentivar a participação das mulheres no mercado de trabalho.

Igualdade salarial entre homens e mulheres		
<i>Remuneração total dos últimos 12 meses para assalariados a tempo inteiro (mulheres)</i>		
÷		
<i>Remuneração total dos últimos 12 meses para trabalhadores assalariados a tempo inteiro (homens)</i>		
		Pontuação
Temos de falar	0% a 60%	1
Mais trabalho a fazer	61% a 75%	2
No caminho!	76% a 85%	3
Avançando para o modelo a seguir	86% a 95%	4
Modelo a seguir	> 95%	5

Nota: Os empregados assalariados são empregados que recebem uma remuneração fixa, independentemente do número de horas que trabalham por semana. A remuneração total inclui todos os tipos de benefícios pagos aos funcionários, incluindo salário base, comissão, pagamento de horas extras, opções de capital e bônus.

Conexão com resiliência: Um sistema de remuneração equitativo permite às empresas atrair e reter os melhores talentos, aumentar a participação das mulheres na força de trabalho, promover as mulheres para cargos de liderança e reduzir a rotatividade dos funcionários e os custos de reconversão profissional. A igualdade salarial entre homens e mulheres é uma pedra angular na construção de uma cultura empresarial inclusiva em termos de gênero que aborde os papéis de gênero moldados por influências culturais e sociais. Estes enviesamentos podem afetar as decisões tomadas a nível da empresa em termos da adequação de um indivíduo em matéria de recrutamento, promoção, missões de trabalho, formação e mobilidade.



5. Participação das mulheres na força de trabalho

Justificativa para a emancipação econômica das mulheres: A participação equitativa das mulheres no emprego remunerado é uma aspiração e uma componente crítica da emancipação econômica das mulheres. Aumenta o arbítrio das mulheres, o poder de negociação doméstica e o nível de vida das suas famílias. Este indicador avalia o compromisso da empresa com a diversidade na força de trabalho, a igualdade de recrutamento e retenção de mulheres e homens.

As capacidades da força de trabalho e a retenção de funcionários são fundamentais para o sucesso da empresa. Manter trabalhadores produtivos é um grande desafio em termos de recursos humanos, especialmente porque se torna cada vez mais difícil e dispendioso encontrar e atrair pessoas qualificadas. Quanto mais tempo os funcionários estão em uma empresa, mais produtivos eles se tornam à medida que constroem conhecimento institucional valioso. As empresas precisam garantir que cada funcionário esteja completamente envolvido e faça parte do sucesso e desenvolvimento contínuos da empresa.

Participação das mulheres na força de trabalho		
<i>Número total de trabalhadoras diretas a tempo inteiro (fim do período)</i>		
÷		
<i>Número total de empregados diretos a tempo inteiro (fim do período)</i>		
		Pontuação
Temos de falar	0% a 10%, 91% a 100%	1
Mais trabalho a fazer	11% a 20%, 81% a 90%	2
No caminho!	21% a 30%, 71% a 80%	3
Avançando para o modelo a seguir	31% a 40%, 61% a 70%	4
Modelo a seguir	41% a 60%	5

Nota: Os empregados assalariados são empregados que recebem uma remuneração fixa, independentemente do número de horas que trabalham por semana.

Conexões com resiliência: A resiliência assenta nos alicerces da obtenção de segurança econômica e social tanto para homens como para mulheres. A participação das mulheres em empregos remunerados aumenta a sua segurança económica. O controlo das mulheres sobre o património é um fator importante na prevenção da pobreza crónica e da transmissão intergeracional da pobreza. As mulheres empregadas são mais propensas a investir em educação, abrigo, saúde e nutrição familiar – melhorando o desenvolvimento humano e o bem-estar da comunidade. Em contrapartida, os homens são mais propensos a investir os salários em bens descartáveis, ferramentas e bens de consumo social partilhados.

Resiliência



6. Dados divididos por gênero nas cadeias de abastecimento

Justificativa para a emancipação econômica das mulheres: As empresas estão bem posicionadas para promover a igualdade de gênero através das suas políticas e práticas de compra. O primeiro passo envolve a recolha de dados repartidos por género para compreender o papel das mulheres nas cadeias de abastecimento e as suas condições de trabalho.

Esta análise aumenta a compreensão dos desafios que as mulheres enfrentam nas cadeias de abastecimento. Também ajuda as empresas a desenvolver respostas e políticas apropriadas e baseadas em evidências, incluindo programas de desenvolvimento de fornecedores que abordam lacunas de capacidade e capacidade. Trata-se de um passo vital para abordar as limitações específicas de gênero, ancoradas em normas sociais e culturais profundamente enraizadas que limitam o potencial das mulheres enquanto agentes econômicos e a sua capacidade para realizar todo o seu potencial.

Use as perguntas do guia a seguir para identificar políticas e práticas de negócios relacionadas a dados desagregados por gênero nas cadeias de suprimentos.

	Micro	Pequeno e med	Grande
Compromisso			
1. A empresa tem uma política de diversidade da sua oferta?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2. A empresa dá prioridade às mulheres empresárias nas suas cadeias de abastecimento, como demonstrado através de políticas e procedimentos?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3. A empresa garante a igualdade de gênero e a diversidade nas cadeias de abastecimento através da recolha e análise de dados sobre fornecedores repartidos por gênero?			<input checked="" type="checkbox"/>
Comunicação			
4. A empresa comunica com os trabalhadores sobre o importante papel da igualdade de gênero e da diversidade nos seus processos empresariais e a razão para a recolha de dados repartidos por gênero?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
5. A empresa informa os seus fornecedores sobre o motivo da recolha de dados desagregados por gênero nos seus processos de integração e avaliação?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Execução			
6. A empresa tem uma definição ou está alinhada com um padrão existente para definir empresas pertencentes a mulheres que esteja claramente documentado em políticas ou procedimentos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7. Existe algum indivíduo designado para medir e relatar o desempenho do fornecedor que possa ser desagregado por gênero?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

8.	A empresa coleta dados desagregados por gênero como parte de seu processo de integração e monitoramento de fornecedores?			<input checked="" type="checkbox"/>
Medição				
9.	A empresa acompanha o valor dos gastos com cada fornecedor?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10.	A empresa compromete-se a recolher dados desagregados por gênero para promover a igualdade de gênero e a diversidade nas suas cadeias de abastecimento?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
11.	A empresa tem métricas e mecanismos de relatórios sobre igualdade de gênero e empoderamento das mulheres em toda a cadeia de suprimentos para avaliar o progresso, identificar áreas de melhoria e criar uma base para o diálogo com as partes interessadas?			<input checked="" type="checkbox"/>



Responsabilização e transparência

- | | | | |
|--|---|---|---|
| 12. Existe algum indivíduo responsável pela recolha de dados repartidos por gênero para promover a igualdade de gênero e a diversidade nas suas cadeias de abastecimento? | ✓ | ✓ | ✓ |
| 13. A empresa informa publicamente sobre a percentagem de despesas gastas com empresas detidas ou lideradas por mulheres? | | | ✓ |
| 14. A empresa informa o Conselho de Administração sobre a percentagem gasta com empresas detidas ou lideradas por mulheres? | ✓ | ✓ | |
| 15. A empresa utiliza dados e informações repartidos por gênero para avaliar o desempenho e desenvolver respostas adequadas e baseadas em dados concretos e políticas de aquisição centradas no gênero para melhorar a emancipação econômica das mulheres nas suas cadeias de abastecimento? | | | ✓ |

Conexões com resiliência: Capacitar as mulheres empresárias através das cadeias de abastecimento é uma oportunidade única para criar valor empresarial e reforçar a emancipação econômica, os direitos e o bem-estar das mulheres. O compromisso da liderança em coletar e analisar dados desagregados por gênero é essencial para desenvolver o business case para a diversidade de fornecedores e políticas e práticas de compras sensíveis ao gênero. Isso será fundamental para mover a agulha no empoderamento econômico das mulheres nas cadeias de suprimentos.

Para garantir apoio a compras sensíveis ao gênero, os proponentes de programas de sourcing inclusivos devem desenvolver e comunicar um caso de negócios e uma estratégia convincentes. Isso requer uma compreensão profunda das capacidades e capacidades das empresas pertencentes a mulheres para suprir os requisitos corporativos, bem como como a empresa pode desbloquear e aproveitar esses recursos.²²

²² ONU Mulheres (2017), *The Power of Procurement: How to Source from Women-Owned Businesses, Guia Corporativo para Compras Sensíveis ao Gênero*. Nova Iorque, Nova Iorque: ONU Mulheres.

Resiliência



7. Dados divididos por gênero nas cadeias de valor

Justificativa para o empoderamento econômico das mulheres: As empresas bem-sucedidas entendem o poder da demografia dos clientes no desenvolvimento de propostas de valor para seus produtos e serviços. As mulheres consumidoras representam um grupo demográfico poderoso. Ao explorar as necessidades e os interesses dos clientes, tal como refletidos na concepção, comercialização e distribuição de produtos e serviços, as empresas podem melhorar a sua proposta de valor para as mulheres consumidoras, aumentando simultaneamente a sua quota de mercado.

As empresas podem recolher e analisar dados granulares e desagregados por sexo, localização, idade e habilitações académicas. Isso pode ser usado como uma vantagem competitiva para identificar novas oportunidades de negócios direcionadas a clientes mulheres. A análise de dados é um passo essencial para compreender as necessidades e os comportamentos que determinam os elementos de género no comportamento dos consumidores.

Este processo pode incluir considerar as semelhanças entre mulheres e homens, as diferenças e as razões para estes padrões. Identificar quaisquer restrições atribuíveis e resolvê-las através da oferta de produtos e serviços ajuda a expandir a quota de mercado e a reter clientes.

Use as perguntas do guia a seguir para identificar políticas e práticas de negócios que usam dados desagregados por gênero sobre sua base de clientes para atender às necessidades das mulheres por produtos e serviços.

	Micro	Pequeno e med	Grande
Compromisso			
1. A empresa tem uma política de coleta de dados sobre seus clientes para informar o desenvolvimento e a entrega de produtos e serviços?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2. A empresa coleta dados desagregados por gênero sobre seus clientes para informar a experiência do cliente direcionada?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Comunicação			
3. A empresa comunica o valor da recolha de dados de clientes desagregados por gênero aos seus funcionários e partes interessadas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4. A empresa comunica com os seus clientes para recolher dados desagregados por gênero e fornecer melhores produtos e serviços?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Execução			
5. A empresa usa pesquisas de satisfação do cliente para desenvolver melhores produtos usando uma lente de gênero?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Por exemplo, melhorar produtos e serviços com base no feedback predominante de clientes mulheres ou sinalizar o feedback dos clientes que pode encorajar preconceitos de gênero

6. A empresa investe em recursos para medir e comunicar dados repartidos por gênero e realizar análises de gênero?



Medição

7. A empresa tem metas para métricas-chave e mecanismos de relatórios sobre dados desagregados por gênero, incluindo pesquisas com clientes?



Resiliência



Responsabilização e transparência

- | | | | | |
|-----|--|---|---|---|
| 8. | A empresa usa dados e informações desagregados por gênero para formular estratégias de negócios para construir vantagem competitiva? | ✓ | ✓ | ✓ |
| 9. | Existe algum indivíduo responsável pela recolha e análise de dados repartidos por gênero? | ✓ | ✓ | ✓ |
| 10. | A empresa utiliza dados e informações repartidos por gênero para avaliar o desempenho e desenvolver respostas e políticas adequadas e baseadas em dados concretos? | | ✓ | ✓ |

Conexão com resiliência: Representar um poderoso grupo demográfico de consumidores, compreender os valores, estilos de vida, hábitos, traços de personalidade e comportamento de compra das mulheres é essencial para construir ligações mais fortes com as mulheres. As mulheres trazem novas perspectivas para o processo crítico de design, o que leva a uma melhor experiência do usuário para produtos e serviços. Pessoas de diversas origens podem alterar o comportamento da maioria social de um grupo de maneiras que levam a um pensamento de grupo melhorado e mais preciso.²³

Os dados repartidos por gênero permitem uma tomada de decisões informada e soluções personalizadas, abrindo novas oportunidades de negócio, incluindo o direcionamento para clientes mulheres. Utilizando a análise de gênero, as empresas podem abordar preconceitos e desigualdades inconscientes nas suas ofertas de produtos e serviços.

²³ D Rock e H Grant (2016), «[Why diverse teams are smarter](#)», *Harvard Business Review*.



8. Fazer face aos riscos climáticos

Justificativa para a emancipação econômica das mulheres: As alterações climáticas representam riscos substanciais que afetam profundamente a sociedade e a economia. As emissões de gases com efeito de estufa devem ser reduzidas para metade até 2030 e o mundo deve atingir emissões líquidas nulas o mais tardar até 2050 para evitar os piores efeitos das alterações climáticas.²⁴

Dada a escala e o ritmo das reduções de emissões necessárias, é fundamental que todas as empresas reduzam as emissões de carbono, tanto nas suas operações diretas como nas suas cadeias de abastecimento. As empresas podem adotar tecnologias verdes em suas operações e criar consciência e práticas por meio de cadeias de suprimentos, funcionários e comunidades.

As alterações climáticas afetam significativamente os sistemas socioeconômicos, manifestando-se como perigos para a saúde decorrentes do aumento das temperaturas, da perturbação da produção e distribuição de alimentos e da destruição de ativos físicos, infraestruturas e ecossistemas naturais. As mulheres são as mais vulneráveis, porque os efeitos das alterações climáticas agravam a sua exposição devido às desigualdades de gênero pré-existentes em matéria de direitos humanos, estatuto político e econômico, propriedade da terra, condições de habitação, educação, saúde e exposição à violência.

Use as perguntas do guia a seguir para identificar políticas e práticas de negócios que reflitam uma abordagem de gênero para os riscos climáticos.

	Micro	Pequeno e med	Grande
Compromisso			
1. A empresa avalia os efeitos de suas operações sobre o meio ambiente, incluindo o uso sustentável e o fornecimento de materiais, energia e água?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2. O empreendimento não foi autuado por infrações ambientais?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3. A empresa está em conformidade com a política ambiental existente e empreende iniciativas além do que é exigido por leis e regulamentos? A política ambiental refere-se ao quadro político adotado por uma organização para garantir que as leis, regulamentos e mecanismos políticos adicionais, tais como as recomendações do Grupo de Trabalho sobre Divulgações Relacionadas com o Clima (TFCD), sejam plenamente integrados nas suas operações. Estas questões incluem geralmente a atenuação e adaptação às alterações climáticas, a poluição do ar e da água, a gestão dos resíduos sólidos, a biodiversidade, a gestão dos ecossistemas, a manutenção da biodiversidade e a proteção dos recursos naturais, da vida selvagem e das espécies ameaçadas.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Comunicação			
4. A empresa comunica a sua política climática e resultados a todos os colaboradores, fornecedores e outras partes interessadas? Por exemplo, reportar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

²⁴ Nações Unidas (2021), *Objetivo 13 Ação climática*. Nova Iorque, Nova Iorque: ONU.

		Micro	Pequeno e med	Grande
	dentro de relatórios financeiros anuais e refletir em padrões de relatórios e divulgação, como os Padrões de Relatório de Sustentabilidade GRI.			
Execução				
5.	A empresa pratica a gestão e reciclagem de resíduos nas suas operações?	✓	✓	✓
6.	A empresa desenvolve projetos de eficiência energética, como o uso de LED, medidor inteligente, frota de veículos elétricos e outros dispositivos de economia de energia?	✓	✓	✓
7.	A empresa tem uma política para avaliar continuamente os riscos climáticos em relação ao seu potencial impacto adverso na saúde e bem-estar dos funcionários, seus clientes e da população onde opera, bem como planos de mitigação, especialmente aqueles que afetarão desproporcionalmente negativamente as mulheres?		✓	✓
8.	A empresa inclui considerações climáticas nas interações comerciais contínuas com fornecedores?		✓	✓
9.	Como é que os produtos ou serviços da empresa afetam a sustentabilidade climática e ambiental (contribuindo para a mitigação, adaptação, resiliência ou transição justa)?			✓
10.	A empresa incentiva os seus colaboradores a contribuir para a ação climática e a fornecer a formação necessária?			✓
11.	A empresa melhora o seu acesso à tecnologia para alcançar eficiência energética e benefícios paralelos como parte do seu plano de ação descarbonizado?			
12.	A empresa inicia o diálogo com fornecedores selecionados para entender suas metas climáticas atuais ou planejadas e incentivá-los a reduzir as emissões pela metade antes de 2030 e alcançar emissões líquidas zero antes de 2050, como parte de seu compromisso?			
Medição				
13.	A empresa estabelece metas e mede o progresso dos seus projetos de eficiência energética, reciclagem e gestão de resíduos?	✓	✓	✓
14.	A empresa identifica, avalia e gere os seus riscos climáticos, por exemplo, riscos físicos e de transição?			✓
15.	A empresa acompanha suas emissões de GEE e seu progresso em relação às metas de prestação de contas e rastreamento?			
16.	A empresa alinha metas de desempenho e bônus com indicadores de desempenho ambiental e de sustentabilidade?			



17. A empresa mede as emissões dos funcionários quando eles estão trabalhando remotamente em casa ou fora do escritório?

Responsabilização e transparência

- | | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 18. A empresa definiu uma estratégia climática ou ambiental? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 19. Existe algum indivíduo responsável por supervisionar a implementação e o acompanhamento das suas políticas ambientais? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 20. A empresa considera as alterações climáticas como um risco empresarial e mitiga-as ativamente para obter vantagem competitiva? | | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 21. A empresa colabora com uma ampla gama de partes interessadas fora de seu escopo normal de operações de negócios – como pares, ONGs, clientes, governos, academia – para apoiar uma abordagem sistemática à descarbonização e outras ações climáticas? | | | |

Fonte: Centro para o Clima das PME.

Conexões com resiliência: As alterações climáticas sobrecarregam desproporcionalmente os meios de subsistência das mulheres e o trabalho não remunerado. Muitas vezes, retira-lhes a independência econômica, o sentimento de segurança e a confiança. Os efeitos nos sistemas humanos e naturais colocam sérios desafios às mulheres, dificultando a sua emancipação econômica.

Em grande parte inexplorado num discurso mais alargado está o potencial das mulheres na proteção do clima enquanto partes interessadas e intervenientes na mudança. As mulheres são parte integrante da mitigação e adaptação às alterações climáticas porque as empresas devem desenvolver capacidades institucionais e sistêmicas para acelerar as ações climáticas coletivas, bem como educar os trabalhadores sobre os seus papéis individuais.

A participação das mulheres na tomada de decisões ambientais é essencial para uma governação ambiental eficaz. Esta abordagem está enraizada na ideia de que as pessoas com um conhecimento íntimo dos recursos afetados e com mais a perder com decisões equivocadas devem ser participantes plenos e ativos na tomada de decisões. Além disso, é crucial aumentar a responsabilização, reunindo todas as partes interessadas.



9. Avaliação do desempenho e progressão

Justificativa para a emancipação econômica das mulheres: Os preconceitos de gênero afetam a capacidade das mulheres para progredirem nas empresas. As diferenças de gênero também podem ser observadas no feedback da avaliação de desempenho que mulheres e homens recebem. Estes fatores perpetuam os efeitos da representação relativamente baixa das mulheres em cargos de liderança sénior e as oportunidades que as mulheres recebem para o desenvolvimento da carreira.²⁵

Sem sistemas claros e transparentes, é mais provável que as decisões sobre remuneração e promoção sejam tomadas através de processos que prejudicam as mulheres, incluindo através de redes e clonagem social (ou seja, quando aqueles que ocupam posições de poder defendem outros como eles).²⁶

As mulheres são desfavorecidas quando a progressão está ligada ao excesso de trabalho e ao presenteísmo, as oportunidades de formação são menos acessíveis às pessoas com responsabilidades de prestação de cuidados e é necessária mobilidade geográfica. Além disso, as mulheres que trabalham a tempo parcial vêem oportunidades limitadas de progressão salarial, o que oferece um rendimento extremamente fraco da experiência e possibilidades limitadas de promoção.

As normas e os processos empresariais devem ser reformados mediante a incorporação de uma avaliação e progressão do desempenho equilibradas em termos de gênero, um aspeto importante da igualdade de gênero e da diversidade no local de trabalho. A empresa deve dar prioridade à eliminação de preconceitos nos processos de seleção e promoção, a fim de aumentar a participação das mulheres a todos os níveis.

Use as perguntas do guia a seguir para identificar políticas e práticas de negócios que reflitam uma abordagem de gênero para avaliação de desempenho e progressão.

		Mícro	Pequen o e med	Grand e
Compromisso				
1.	A empresa tem critérios claros para recompensas isentas de preconceitos de gênero e que estejam ligadas à avaliação de desempenho?	✓	✓	✓
2.	A empresa apresenta transparência, especificidade e clareza sobre os objetivos e critérios de avaliação para a avaliação de desempenho e promoção?		✓	✓
Comunicação				
3.	A empresa destaca as mulheres como modelos na comunicação interna e externa?	✓	✓	✓
4.	A empresa comunica claramente os critérios de desempenho e define metas de desenvolvimento profissional no início do período de desempenho?	✓	✓	✓
Execução				

²⁵ <https://www.wgea.gov.au/publications/gender-equitable-recruitment-and-promotion>.

²⁶ L Jones (2019), *Progressão das Mulheres no Local de Trabalho*. Londres, Reino Unido: Government Equality Office.

	Micro	Pequeno e med	Grande
5. A liderança empresarial promove e incentiva ativa e abertamente o recrutamento e a promoção a partir de diversas reservas de talentos?		✓	✓

Oportunidade



6.	A empresa analisa potenciais viesamentos de gênero no processo de avaliação e promoção e realiza avaliações múltiplas, solicitando a várias pessoas que avaliem indivíduos para terem vários pontos de dados e, assim, incentivam uma perspectiva mais ampla sobre o desempenho, o que reduz os preconceitos?	✓	✓	✓
7.	A empresa oferece treinamento de viés inconsciente para gerentes de pessoas?	✓	✓	
8.	A empresa procura ativamente equilibrar a representação das mulheres em cargos de gestão e de nível superior?	✓	✓	
Medição				
9.	A empresa acompanha avaliações e promoções por gênero?	✓	✓	✓
10.	A empresa revê as avaliações de desempenho por gênero, analisa quaisquer preconceitos emergentes e trabalha para eliminar critérios e competências pró-homens ou sem filhos?		✓	✓
Responsabilização e transparência				
11.	A empresa acompanha o progresso da representação de gênero na organização?	✓	✓	✓
12.	A empresa comunica ao Conselho de Administração e às partes interessadas os seus progressos e metas de melhoria na representação dos gênero?		✓	✓
13.	Os líderes seniores são responsáveis pelo progresso nas metas de diversidade e isso se reflete em sua avaliação de desempenho?			✓
14.	A empresa informa publicamente as partes interessadas sobre o número total de mulheres (em comparação com os homens) em cargos de gestão e de liderança sênior e em promoções?			

Links para Oportunidade: O preconceito de gênero prejudica a igualdade para as mulheres em relação à avaliação de desempenho e progressão, e perpetua a falta de representação feminina em cargos de chefia intermediária e superior. A diversidade em toda a hierarquia organizacional é importante por várias razões. Permite à empresa atrair e reter os melhores talentos e aumentar a participação das mulheres na força de trabalho, o que, por sua vez, promove a representação feminina em cargos de liderança e reduz a rotatividade dos funcionários e os custos de requalificação. As mulheres no mercado de trabalho possuem os conhecimentos institucionais que adquiriram ao longo do seu emprego.

Uma empresa depende de uma força de trabalho comprometida e engajada para atingir sua missão, executar estratégias e gerar resultados importantes para o negócio. Funcionários engajados fazem um trabalho significativo e entendem claramente como contribuem para a missão, o propósito e os objetivos estratégicos da empresa.



10. Representação feminina nos 10% mais empregados por remuneração

Justificativa para a emancipação econômica das mulheres: Esta métrica mede a participação das mulheres nos quadros superiores e identifica as disparidades salariais correspondentes. Embora as mulheres estejam a tornar-se mais ativas na força de trabalho e trabalhem cada vez mais em cargos de gestão, a sua representação em posições de topo e a remuneração que recebem ainda são inferiores às dos homens.

Pesquisas mostram que mais mulheres em cargos de gerência sênior dão às empresas acesso a novos bancos de talentos, aumentam a inovação e a eficiência, garantem um melhor desempenho e defendem a diversidade, a igualdade e a inclusão.²⁷ Isto também reforça o conjunto de competências e a experiência de que as mulheres precisam para serem nomeadas para os conselhos de administração.

Representação feminina no top 10% remunerado

*Número de mulheres entre os 10% mais bem remunerados
(compensação total dos últimos 12 meses)*



*Número de homens entre os 10% mais bem remunerados
(compensação total dos últimos 12 meses)*

		Pontuação
Temos de falar	0% a 60%	1
Mais trabalho a fazer	61% a 75%	2
No caminho!	76% a 85%	3
Avançando para o modelo a seguir	86% a 95%	4
Modelo a seguir	> 95%	5

Nota: A compensação total inclui a compensação direta e indireta. Por compensação direta entende-se toda a compensação (salário base e remuneração de incentivo) que é paga diretamente a um empregado. A compensação indireta é uma compensação que não é paga diretamente a um empregado e é calculada além

²⁷ (2021), 'Research: Adding women to the C-suite changes how company think', *Harvard Business Review*.



do salário base e do pagamento de incentivo, que pode incluir parcelas pagas pelo empregador de seguro de saúde/odontológico/visão, benefícios de aposentadoria, benefícios educacionais e folgas.

Orientação: Avaliar a participação das mulheres nos 10% mais bem remunerados envolve examinar o pacote salarial completo concedido aos empregados em um ano e determinar a proporção entre o número de funcionárias do sexo feminino e o número de funcionários do sexo masculino nos 10% mais bem remunerados.

Oportunidade



Para obter os 10% de funcionários mais bem remunerados, classifique os funcionários pela sua remuneração. Em seguida, pegue 10% do número total de funcionários assalariados em tempo integral. Por exemplo, numa empresa com 192 trabalhadores assalariados a tempo inteiro, olhe para o número de homens e mulheres nos 19 cargos mais bem pagos. Se houver nove mulheres e 10 homens, a proporção seria igual a 90%, resultando em uma pontuação de quatro.

Por vezes, a remuneração do fundador distorce os resultados, porque é distorcida pelo seu nível de participação no capital ou por outros fatores ligados à sua posição. Nesses casos, utilize o número de empregados como indicador em vez do montante da remuneração recebida a nível superior.

Links para oportunidades: As mulheres nos quadros superiores desempenham um papel importante na criação de locais de trabalho mais atenciosos, conectados e inclusivos. É importante reconhecer e recompensar as contribuições das mulheres enquanto líderes centradas nas pessoas e defensoras da diversidade, da equidade e da inclusão. Também é importante realizar o trabalho cultural profundo que cria um local de trabalho onde todas as mulheres, e todos os funcionários, sintam que pertencem.²⁸

²⁸ McKinsey & Company (2022), *Mulheres no local de trabalho*. Estados Unidos: McKinsey & Company.



11. Diversidade de gênero no recrutamento

Justificativa para a emancipação econômica das mulheres: O preconceito de gênero é generalizado no trabalho e nas empresas, criando desigualdades em todas as fases do ciclo de emprego.

Os estereótipos baseados no gênero afetam quais os candidatos que são recrutados para determinadas funções e quais não, que candidatos são selecionados para essas funções e porquê, como os salários são negociados, como os gestores fornecem feedback aos seus funcionários, quais os funcionários que recebem oportunidades de desenvolvimento de carreira e incentivo de carreira, e quais não.

Cada um destes fatores agrava-se nas carreiras das mulheres, produzindo e sustentando a desigualdade de gênero, desde o recrutamento à seleção e à promoção.²⁹

O recrutamento, o rastreamento e a seleção equilibrados em termos de gênero desempenham um papel fundamental na igualdade de gênero e na diversidade no local de trabalho. Uma análise de dados robusta e uma prática rigorosa nesta área podem destacar preconceitos de gênero que podem ocorrer durante o recrutamento.

Use as perguntas do guia a seguir para identificar políticas e práticas de negócios que reflitam a diversidade de gênero no recrutamento. Use seu julgamento para determinar perguntas adequadas que reflitam contextos locais e aspirações globais.

	Micro	Pequeno e médio	Grande
Compromisso			
1. A empresa tem uma abordagem para garantir a não discriminação e a igualdade de oportunidades nos processos de recrutamento?	✓	✓	✓
2. A empresa tem uma política que proíbe perguntar sobre o estado pessoal de um candidato (por exemplo, estado civil, gravidez ou responsabilidades de cuidados) em candidaturas a emprego ou durante entrevistas?	✓	✓	✓
3. A empresa tem objetivos de igualdade de gênero e diversidade?			✓
Comunicação			
4. A empresa comunica abordagens para garantir a não discriminação no recrutamento aos seus gestores de contratação?	✓	✓	✓
5. A empresa comunica a política de não discriminação e igualdade de oportunidades nos anúncios de emprego, aos potenciais empregados nas candidaturas a emprego e no momento da contratação?		✓	✓

²⁹ Agência para a Igualdade de Gênero no Local de Trabalho (2019), *Recrutamento e promoção equitativos em termos de gênero*. Canberra, Austrália: WGEA.

		Micro	Pequeno e med	Grande
6.	A empresa fornece formação obrigatória a toda a equipa de recrutamento para compreender potenciais enviesamentos inconscientes no recrutamento e seleção? ³⁰		✓	✓
7.	A empresa anuncia ofertas de emprego através de vários canais de mídia para garantir o maior alcance e diversidade em seu pool de candidatos?			✓
Execução				
8.	A empresa dispõe de critérios de seleção claros, específicos para cada função, que são examinados quanto a preconceitos de gênero e aplicados de forma igual a todos os candidatos?	✓	✓	✓
9.	A empresa revê descrições de funções e anúncios de recrutamento para utilizar linguagem e imagens neutras do ponto de vista do gênero? ³¹	✓	✓	✓
10.	A empresa toma medidas pró-ativas para recrutar mulheres em funções tradicionalmente sub-representadas?		✓	✓
11.	A empresa tem um processo de recrutamento equilibrado em termos de gênero (ou seja, homens e mulheres estão representados em painéis de pesquisa, entrevistas e nomeações)?		✓	✓
12.	A empresa emprega ferramentas ou técnicas para garantir práticas de contratação justas (por exemplo, avaliação cega, processo de recrutamento estruturado e participação diversificada em comitês de seleção)?		✓	✓
13.	Existe uma entrevista de saída?	✓	✓	✓
14.	Em caso afirmativo, incluem-se as questões relacionadas com o gênero (por exemplo, discriminação em razão do gênero)?	✓	✓	✓
15.	A empresa tem processos de due diligence e remediação para identificar e abordar violações das políticas de recrutamento com base na discriminação de gênero?			✓
Medição				
16.	A empresa recolhe regularmente dados sobre a participação das mulheres a diferentes níveis?	✓	✓	✓
17.	A empresa acompanha recrutamentos, promoções e demissões por gênero em todos os níveis?	✓	✓	✓

³⁰ Universities Australia Executive Women (2019), Diretrizes *de Recrutamento de Melhores Práticas para Acelerar o Avanço das Mulheres nas Nomeações Executivas de Universidades Australianas*. Austrália: Universidades Austrália Executive Women.

³¹ Gabinete para as Mulheres da Austrália do Sul (2017). *Orientações para o recrutamento neutro em termos de gênero*. Adelaide, Austrália: Gabinete para as Mulheres. As ferramentas úteis incluem (1) o *Gender Decoder* (ferramenta em linha gratuita para verificar se os anúncios de emprego incluem uma linguagem que desencoraja as mulheres candidatas) e (2) o *Textio* (software em linha para ajudar a melhorar o desenvolvimento da descrição de funções).

Oportunidade



18. A empresa mantém dados sobre candidaturas recebidas, candidatos convidados e candidatos contratados, desagregados por gênero?

Responsabilização e transparência

19. A empresa partilha dados sobre diversidade de gênero com os seus colaboradores?
20. A empresa tem metas de diversidade de gênero com um plano de ação que as acompanha e que são regularmente reportadas ao Conselho de Administração?
21. A empresa realiza e revisa pesquisas de satisfação dos funcionários para avaliar a inclusão de gênero?
22. A empresa estabelece uma meta para a representação de gênero e regista e revê perfis de contratação relacionados com o gênero?
23. Existe algum indivíduo responsável pelos objetivos de representação de gênero?

Links para oportunidades: Proporcionar oportunidades iguais para as mulheres começa com processos de recrutamento sem preconceitos para atrair, contratar e reter mais mulheres na força de trabalho. Trata-se de um passo inicial na construção de uma força de trabalho inclusiva, na criação do ambiente de trabalho adequado para combater preconceitos inconscientes ou conscientes contra as mulheres durante o recrutamento e no desafio aos estereótipos de gênero. Aborda a falta de representação das mulheres em toda a hierarquia da empresa, especialmente nos níveis superiores.

É extremamente importante não só atrair as mulheres, mas também desenvolver, envolver, progredir e reter as mulheres quando fazem parte da empresa.



12. Perspetiva de gênero nas políticas e estratégias

Justificativa da emancipação econômica das mulheres: Os progressos no sentido da igualdade de gênero e da diversidade exigem a integração de uma perspetiva de igualdade de gênero na conceção e operação de políticas, estratégias e processos fundamentais em todo o sistema organizacional e no ciclo de vida dos trabalhadores.³² Para ser bem-sucedida, a estratégia de diversidade de uma empresa deve fazer parte do seu ADN, claramente identificada como fundamental para o seu sucesso, e firmemente incorporada nas suas estratégias de negócio, pessoas e clientes.³³

A incorporação de uma lente de gênero nas políticas e estratégias é o tema abrangente que guiará a empresa na avaliação de preconceitos que impedem o emprego remunerado e o progresso das mulheres. Uma vez que os preconceitos são generalizados, as empresas devem realizar uma avaliação exaustiva de gênero para identificar lacunas e oportunidades e melhorar as práticas em matéria de igualdade de gênero e diversidade.

Use as perguntas do guia a seguir para garantir que as políticas e práticas de negócios reflitam uma lente de gênero nas políticas e estratégias.

	Micro	Pequeno e med	Grande
Compromisso			
1. A empresa tem iniciativas de diversidade, igualdade de gênero e diversidade, incluindo políticas e metas específicas?	✓	✓	✓
2. A empresa inclui homens e mulheres no planeamento, conceção e orçamentação de projetos e programas implementados ao nível de uma unidade de negócio?		✓	✓
3. A empresa aplica uma lente de igualdade de gênero e diversidade à tomada de decisões ao nível de uma unidade de negócio?			✓
4. A empresa compromete-se e tem uma política declarada de seguir as normas internacionais de inclusão de gênero ou as melhores práticas para além da conformidade com os requisitos mínimos nacionais? Por exemplo, licença para assistência à família que exceda o cumprimento dos requisitos mínimos nacionais.			
Comunicação			
5. A empresa comunica seu compromisso de construir uma cultura diversa e inclusiva a todos os funcionários e notifica os funcionários de quaisquer mudanças?	✓	✓	✓

³² Workplace Gender Equality Agency (Agência para a Igualdade de Género no local de trabalho) (2019), *Ferramenta de diagnóstico da equidade de género*. Canberra, Austrália: WGEA.

³³ PwC (2016), *A jornada de diversidade da PwC: criando impacto, alcançando resultados*. Estados Unidos: PwC.

	Micro	Pequeno e med	Grande
6. A empresa compartilha métricas de gênero com os funcionários?	✓	✓	✓
7. A empresa fornece um canal para os funcionários darem feedback sobre questões relacionadas à diversidade e inclusão no local de trabalho?	✓	✓	✓
Execução			
8. A empresa tem políticas de respeito ou promove um ambiente de trabalho onde todos os indivíduos são tratados com respeito e dignidade e têm o direito de trabalhar num ambiente profissional e num local de trabalho que proíba a discriminação e o assédio?	✓	✓	✓
9. A empresa tem uma estratégia de igualdade de gênero a nível de toda a organização que inclua uma justificação comercial ou uma justificação para o investimento na igualdade de gênero e na diversidade?		✓	✓
10. A estratégia empresarial para a igualdade entre homens e mulheres e a estratégia empresarial global são complementares? A empresa teve em conta a sua estratégia empresarial ao desenvolver a sua estratégia de igualdade de gênero e vice-versa?		✓	✓
11. A empresa tem uma estratégia de igualdade de gênero à escala da organização que foi desenvolvida em consulta com a representação equitativa dos trabalhadores e das partes interessadas externas?		✓	✓
12. A empresa cria grupos ou redes de apoio para funcionárias? ³⁴			
13. Estes grupos ou redes envolvem efetivamente os homens em questões de masculinidade e igualdade de gênero?			
14. A empresa interage regularmente com os seus pares para determinar as melhores práticas da indústria em matéria de incorporação da igualdade de gênero no desenvolvimento de políticas e procedimentos? A empresa avalia as suas metas de diversidade de gênero?			
Medição			
15. A empresa avalia as suas metas de diversidade de gênero?	✓	✓	✓
Responsabilização e transparência			
16. A empresa envolve as mulheres na formulação das suas estratégias, políticas e práticas empresariais?	✓	✓	✓
17. A empresa realiza regularmente auditorias e revisões de políticas com uma lente de igualdade de gênero, incluindo recrutamento e seleção, desempenho, gestão, remuneração, formação e desenvolvimento, identificação de talentos, modelos		✓	✓

³⁴ McKinsey & Company (2022), *Mulheres no local de trabalho*. Estados Unidos: McKinsey & Company.

Oportunidade



	Micro	Pequeno e med	Grande
de capacidade de liderança e estrutura de carreira? Altera políticas e processos conforme necessário?			
18. A empresa tem alguma política em relação à denúncia e subsequente retaliação aos denunciantes, abrangendo violência e assédio com base no gênero e outras formas de má conduta?		✓	✓
19. O desempenho em relação aos objetivos de igualdade de gênero é acompanhado e comunicado ao Conselho de Administração?			✓
20. A empresa divulgou uma declaração pública por escrito descrevendo um compromisso da empresa com a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres? Por exemplo, os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) ou a Declaração de Apoio do CEO.			
21. A empresa comunica o seu desempenho em relação aos objetivos de igualdade de gênero estabelecidos no seu relatório anual, relatório de impacto, estudos de caso ou outras publicações?		✓	✓

Links para oportunidades: Globalmente, as mulheres estão sub-representadas nas empresas e a proporção de mulheres diminui a cada passo na hierarquia da organização. As mulheres encontram muitas barreiras para ascender a posições de liderança, e essas barreiras incluem a discriminação baseada no gênero, bem como preconceitos inconscientes de gênero. Muitas empresas demonstraram o seu empenho na igualdade entre homens e mulheres, estabelecendo políticas favoráveis à família e facilitando o desenvolvimento das carreiras e das redes profissionais das mulheres. No entanto, o preconceito inconsciente de gênero continua a afetar as mulheres no local de trabalho, e é necessário fazer mais para permitir que as mulheres altamente qualificadas ascendam a posições de liderança.³⁵

A avaliação contínua das estratégias e políticas atuais de uma empresa para obter os resultados desejados para as mulheres é importante. Ao eliminar estes obstáculos, as mulheres podem ter oportunidades iguais de emprego remunerado e de progressão.

³⁵ Organização Internacional do Trabalho (2017), [ACT/EMP Research Note: Breaking barriers – Unconscious gender biases in the workplace](#). Genebra, Suíça: OIT.



13. Desenvolvimento profissional, networking e mentoria

Justificativa para a emancipação econômica das mulheres: Na medida em que as organizações contratam mais mulheres para a força de trabalho para alcançar uma força de trabalho equilibrada em termos de gênero, igualmente importante é garantir a igualdade de acesso a todos os programas de educação e formação apoiados pelas empresas, incluindo no local de trabalho, competências técnicas, competências transversais e estudo individual.

A empresa oferece às funcionárias participantes treinamento para aprimorar as habilidades de que precisam para ter sucesso, orientação de desenvolvimento profissional, mentoria e networking.

Programas de mentoria ou patrocínio são relações de aprendizagem estruturadas que fornecem aos funcionários orientação de outros funcionários com habilidades e conhecimentos específicos. O networking proporciona às funcionárias uma comunidade valiosa onde as práticas de forjar contatos comerciais de longo prazo, ouvir conselhos de colegas e especialistas, compartilhar conhecimentos e experiências, tudo com ênfase em fazer conexões e colaboração, servem como componentes críticos para seu desenvolvimento como profissionais.

Use as perguntas do guia a seguir para garantir que as políticas e práticas de negócios reflitam uma abordagem de gênero para o desenvolvimento profissional, networking e mentoria. Use seu julgamento para determinar perguntas adequadas que reflitam contextos locais e aspirações globais.

		Micro	Pequeno e med	Grande
Compromisso				
1.	A empresa oferece oportunidades de formação a todos os seus trabalhadores que incentivem a participação das mulheres ou ofereça formação especializada para as mulheres?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	A empresa tem uma política ou compromisso incorporado numa política organizacional mais ampla que inclua oportunidades de desenvolvimento profissional para as mulheres e apoie a reserva de mulheres qualificadas para cargos de gestão e de liderança sênior para melhorar a igualdade de gênero e a diversidade?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Comunicação				
3.	A empresa comunica os seus programas de desenvolvimento profissional e formação a todos os seus colaboradores diretamente e através de múltiplos canais (por exemplo, email, intranet, Teams, Slack)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	A empresa permite que os funcionários forneçam feedback para melhorar os programas de treinamento?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Execução		Micro	Pequeno e med	Grande
5.	A formação é relevante para as profissões e o percurso profissional atuais das mulheres?	✓	✓	✓
6.	A empresa oferece formação em desenvolvimento, programas rotativos ou oportunidades educativas com apoio específico para mulheres?		✓	✓
7.	A empresa tem medidas para programar programas de desenvolvimento profissional em horários que acomodam homens e mulheres (contabilizando as responsabilidades de cuidado)?		✓	✓
8.	A empresa oferece treinamento de desenvolvimento, programas rotativos e oportunidades educacionais para construir um pipeline de mulheres qualificadas para cargos de gestão e liderança sênior?		✓	✓

Oportunidade



9. A empresa oferece acesso a redes profissionais (internas e externas) com apoio específico para mulheres?

Isso pode incluir incentivar a participação em grupos de recursos de funcionários, pagar por associações de membros e eventos de networking, e oferecer programas de mentoria ou patrocínio.

10. A empresa incentiva a organização coletiva e as redes de apoio?

Tal poderia incluir redes de pares entre trabalhadoras.

Medição

- | | | | |
|---|---|---|---|
| 11. A empresa define metas e objetivos para a formação? | ✓ | ✓ | ✓ |
| 12. A empresa recolhe, analisa e monitoriza, pelo menos anualmente, dados desagregados por gênero sobre a percentagem de trabalhadores que participam nestes programas? | | ✓ | ✓ |
| 13. A empresa tem metas e objetivos calendarizados e mensuráveis para construir um pipeline de mulheres qualificadas para cargos de gestão? | | | ✓ |

Responsabilização e transparência

- | | | |
|---|---|---|
| 14. A empresa aloca recursos para o desenvolvimento geral dos funcionários? | ✓ | ✓ |
| 15. A empresa informa publicamente sobre o número médio de horas de formação, desagregadas por gênero e nível de trabalhadores? | ✓ | ✓ |
| 16. A empresa comunica ao Conselho de Administração o número médio de horas de formação prestadas ao pessoal, desagregadas por sexo e nível de trabalhador? | | |

Links para oportunidades: A igualdade de oportunidades para a progressão na carreira das mulheres ajuda as empresas a construir forças de trabalho diversificadas e inclusivas. A melhoria das oportunidades de progressão na carreira exige uma maior transparência, a fim de promover um ambiente mais inclusivo, dando aos homens e às mulheres maiores oportunidades de realizarem o seu potencial. Os trabalhadores precisam de compreender claramente as expectativas de ambos os lados da equação do emprego. Ou seja, precisam de informação sobre a progressão na carreira e devem ter conversas abertas sobre a sua situação atual e o que se espera deles para progredir na carreira, para que possam defender o seu próprio caso com sucesso e confiar no feedback que recebem.³⁶

Os funcionários beneficiarão de oportunidades de progressão na carreira e desenvolvimento profissional através de programas de networking e mentoria.

³⁶ Fórum Económico Mundial (2018), *3 coisas que as mulheres precisam para ter sucesso em sua carreira – de acordo com as mulheres*. Genebra, Suíça: Fórum Económico Mundial.



14. Contratos públicos sensíveis às questões de gênero

Justificativa para a emancipação econômica das mulheres: Os contratos públicos podem ser uma poderosa alavanca estratégica para acelerar a igualdade de gênero no local de trabalho através das cadeias de abastecimento. As organizações devem procurar promover o empoderamento das mulheres nos seus processos de aquisição. Tal inclui ajustar as políticas, práticas e investimentos empresariais para promover práticas empresariais responsáveis que afetem positivamente as mulheres ao longo das cadeias de abastecimento, abordando as desigualdades de gênero, a discriminação e o abuso contra as mulheres no local de trabalho e no mercado.

Os contratos públicos sensíveis às questões de gênero envolvem a seleção de fornecedores de serviços e bens, depois de ponderados os efeitos na igualdade de gênero e na emancipação das mulheres. Baseia-se em normas, acordos e princípios internacionais relevantes para melhorar as condições de trabalho sensíveis ao gênero e é essencial para defender os direitos básicos das mulheres na cadeia de abastecimento. Um código de conduta organizacional sólido para a cadeia de abastecimento de uma empresa é a base para a implementação dos Princípios Econômico das Mulheres.³⁷

Use as perguntas do guia a seguir para identificar políticas e práticas de negócios que reflitam compras sensíveis ao gênero.

		Micro	Pequeno e med	Grande
Compromisso				
1.	A empresa utiliza diferentes canais para incluir mais empresas lideradas e detidas por mulheres?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	A empresa revê as suas políticas e processos de aquisição para integrar a igualdade de gênero e a diversidade?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Comunicação				
3.	A empresa comunica as suas políticas e práticas em matéria de compras sensíveis ao gênero em toda a organização?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	A empresa tem uma estratégia de comunicação para sensibilizar as partes interessadas relevantes para as aquisições sensíveis ao gênero?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Execução				
5.	A empresa fornece feedback ou formação aos seus fornecedores para melhorar os seus produtos ou serviços?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	A empresa realiza auditorias de fornecedores e aplica um código de conduta usando linguagem que exige que os fornecedores promovam a igualdade de gênero e a diversidade e apoiem os direitos humanos?			<input checked="" type="checkbox"/>

³⁷ ONU Mulheres (ND), *Women's Empowerment Principles: Gender Responsive Procurement*. Nova Iorque, Nova Iorque: ONU Mulheres.

		Micro	Pequeno e med	Grande
7.	A empresa oferece treinamento ao seu pessoal de compras para apoiar sua política de diversidade e inclusão?		✓	✓
8.	A empresa recruta proativamente mulheres para funções de aquisição e fornece formação para fortalecer a reserva de talentos femininos e a liderança feminina nesta área?		✓	✓
9.	A empresa fornece feedback ou formação aos seus fornecedores, em especial às empresas detidas por mulheres, para melhorar os seus produtos ou serviços?		✓	✓
10.	A empresa tem metas específicas de diversidade e inclusão? <i>Para posições internas em todos os níveis hierárquicos, bem como ao longo da cadeia de valor: clientes/segmentos de negócio, fornecedores, etc.</i>			
11.	A empresa incentiva e apoia seus fornecedores a adotarem políticas e práticas que promovam o empoderamento feminino?			

Oportunidade



Medição

12. A empresa utiliza dados desagregados por gênero para acompanhar as suas iniciativas na prossecução de contratos públicos sensíveis às questões de gênero?

Responsabilização e transparência

13. Existe algum indivíduo responsável pela implementação da igualdade de gênero e da diversidade nas cadeias de abastecimento da empresa?
14. A empresa divulga informações sobre como promove a igualdade de gênero nas suas cadeias de abastecimento?
15. O Conselho de Administração acompanha as principais métricas de desempenho das suas iniciativas relacionadas com aquisições sensíveis ao gênero, incluindo o número de empresas lideradas por mulheres e de empresas detidas por mulheres e as despesas correspondentes?
16. A empresa paga aos seus fornecedores com base nos termos acordados?
17. A empresa incorporou indicadores de desempenho em matéria de igualdade de gênero a todos os níveis da organização no que diz respeito aos planos e avaliações de desempenho, desde quadros superiores, pessoal, bem como fornecedores, contratantes e vendedores?

Links para oportunidades: As empresas estão bem posicionadas para promover a igualdade de gênero e capacitar as mulheres nos seus locais de trabalho, nas suas comunidades e através das suas políticas e práticas de compra. O tamanho e o volume de compras corporativas em todo o mundo significa que as empresas têm o potencial de influenciar dramaticamente como os fornecedores e as cadeias de suprimentos operam. Todos os anos, as empresas gastam trilhões de dólares adquirindo bens e serviços, mas as compras de empresas pertencentes a mulheres representam apenas um por cento do gasto total.³⁸

As mulheres empresárias enfrentam obstáculos e desafios no acesso e na plena participação nas cadeias de valor locais e mundiais devido a deficiências de capital financeiro, humano e social, bem como para operar em ambientes com desigualdades sociais, econômicas, culturais e jurídicas.

³⁸ ONU Mulheres (2017), *The Power of Procurement: How to Source from Women-Owned Businesses, Guia Corporativo para Compras Sensíveis ao Gênero*. Nova Iorque, Nova Iorque: ONU Mulheres.



15. Abordagem das cadeias de valor baseada no gênero

Justificativa para a emancipação econômica das mulheres: As mulheres desempenham múltiplos papéis nas cadeias de valor globais como produtoras, empresárias, executivas, funcionárias, distribuidoras e consumidoras. Com as mulheres a serem responsáveis pela maior parte das despesas de consumo, as suas necessidades devem ser tidas em conta nas cadeias de valor de produtos e serviços, que incluem uma gama completa de atividades, desde a concepção do produto ou serviço até à utilização final: investigação e desenvolvimento, produção e fabrico, operações e serviços, distribuição e apoio ao consumidor final e ao fim de vida do produto.³⁹ As mulheres devem liderar este esforço.

Uma força de trabalho diversificada e uma base de fornecedores que representem a base de consumidores de uma empresa podem ajudá-la a atender às necessidades de produtos e serviços de seus clientes.

As empresas desempenham um papel vital no desafio às normas sociais e à discriminação no seu marketing, publicidade e comunicação. As comunicações de marketing fornecem uma plataforma única para retratar o empoderamento dos papéis de gênero, permitindo que as vozes das raparigas e das mulheres sejam ouvidas e representem as suas necessidades, bem como as dos rapazes e dos homens. Também é importante reconhecer o viés inconsciente em toda a comunicação pública ou interna.

Use as perguntas do guia a seguir para identificar políticas e práticas de negócios que reflitam uma abordagem de gênero para as cadeias de valor.

		Micro	Pequeno e med	Grande
Compromisso				
1.	A empresa considera as necessidades dos seus clientes-alvo na concepção dos seus produtos e serviços?	✓	✓	✓
2.	A empresa usa dados desagregados por gênero em seus processos de negócios para orientar o design de produtos ou serviços, vendas e marketing e suporte pós-venda?		✓	✓
3.	A empresa inclui mulheres nas suas equipas de design, vendas e marketing para servir as suas clientes?		✓	✓
Comunicação				
4.	A empresa comunica aos seus funcionários a sua abordagem de gênero aos processos de negócio, abrangendo segmentação de clientes, P&D e marketing?	✓	✓	✓
5.	A empresa fornece mecanismos de feedback para que seus clientes informem deficiências na entrega de produtos ou serviços?	✓	✓	✓
Execução				

³⁹ Grant Thornton (2020), *Repensar a representação de género nas cadeias de valor*. Nova Deli, Índia: Grant Thornton.

Oportunidade



		Micro	Pequeno e med	Grande
6.	A empresa considera as necessidades e preferências das mulheres em seus produtos e sistemas de entrega?	✓	✓	✓
7.	A empresa promove imagens positivas de mulheres nas suas campanhas de marketing?		✓	✓
8.	A empresa revê os seus materiais de comunicação e marketing para garantir que não perpetuam estereótipos de gênero?		✓	✓
9.	A empresa investiga o comportamento dos consumidores e as preferências dos clientes utilizando dados e análises repartidos por gênero?		✓	✓
10.	A empresa tem uma estratégia de marketing diferente para as suas clientes mulheres, que seja respeitosa e livre de estereótipos prejudiciais?			
Medição				
11.	A empresa rastreia a experiência do usuário do cliente para verificar a satisfação do cliente e as áreas de melhorias por gênero?	✓	✓	✓
12.	A empresa mede as receitas geradas por clientes mulheres?		✓	✓
Responsabilização e transparência				
13.	O Conselho analisa o feedback dos clientes para garantir que as necessidades não atendidas de mulheres e homens sejam avaliadas e que sejam tomadas medidas para resolver as lacunas?	✓	✓	✓
14.	A empresa apresenta produtos que atendem às necessidades não atendidas das mulheres?	✓	✓	✓
15.	A empresa realiza testes de produtos em homens e mulheres para garantir que suas necessidades específicas sejam atendidas por ofertas de produtos e serviços?		✓	✓
16.	A empresa comunica publicamente o seu compromisso em ter uma abordagem de gênero nos seus processos de negócio?			

Links para Oportunidade: Entender os segmentos de clientes por gênero, bem como renda e idade, muitas vezes revela diferenças nas necessidades ou preferências do consumidor. Muitas vezes, as mulheres líderes dentro de uma empresa estão em melhor posição para fornecer informações essenciais sobre a vida e as necessidades das mulheres consumidoras. Ao criar abordagens direcionadas para melhor servir as mulheres como clientes e funcionárias, as empresas podem diferenciar-se e tornar-se o empregador preferido das mulheres nos seus respetivos mercados.



16. Envolvimento da comunidade através de iniciativas de RSE

Justificativa para a emancipação econômica das mulheres: A responsabilidade social das empresas (RSE) é um conceito de gestão em que as empresas integram preocupações sociais e ambientais nas suas operações comerciais e nas interações com as partes interessadas. A RSE é geralmente entendida como a forma como uma empresa equilibra os imperativos económicos, ambientais e sociais, ao mesmo tempo que responde às expectativas dos acionistas e das partes interessadas.⁴⁰

A RSE tem sido saudada como um novo meio para combater a desigualdade entre homens e mulheres, em especial facilitando a emancipação das mulheres. Os programas de RSE orientados para o empoderamento das mulheres podem abordar a desigualdade de género e ajudar a aumentar o acesso a recursos e oportunidades para as mulheres. As principais questões de RSE incluem a gestão ambiental, a ecoeficiência, o aprovisionamento responsável, a participação das partes interessadas, as normas laborais e as condições de trabalho, as relações entre trabalhadores e a comunidade, a equidade social, o equilíbrio entre homens e mulheres, os direitos humanos, a boa governança e as medidas anticorrupção.

Use as perguntas do guia a seguir para identificar políticas e práticas de negócios que reflitam uma abordagem de género para o envolvimento da comunidade por meio de iniciativas de RSE.

	Mícro	Pequeno e med	Grande
Compromisso			
1.	A empresa tem alguma iniciativa de RSE que beneficie explícita ou intencionalmente as necessidades específicas de mulheres e homens?	✓	✓
2.	A empresa alinha os objetivos da RSE com as metas e valores estratégicos?	✓	✓
3.	A empresa participa em campanhas ou iniciativas de sensibilização para a diversidade de género na comunidade?		
Comunicação			
4.	A empresa cocria a sua estrutura de RSE com as partes interessadas da comunidade para melhor atender às suas necessidades?	✓	✓
5.	A empresa comunica os seus objetivos de RSE aos seus colaboradores e partes interessadas?	✓	✓
6.	A empresa comunica a sua estratégia de RSE em vários canais de redes sociais para angariar apoio?	✓	✓
7.	A empresa demonstra uma compreensão das necessidades das mulheres antes de lançar iniciativas centradas nas mulheres?		✓
Execução			

⁴⁰ Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial (2023), *Nosso foco*. Nova Iorque, Nova Iorque: UNIDO.

Oportunidade



		Micro	Pequeno e med	Grande
8.	A empresa incentiva ativamente os colaboradores a voluntariarem-se nos seus projetos?		✓	✓
9.	A empresa dá prioridade à criação de uma equipa diversificada em termos de gênero, responsável pela preparação e implementação da sua estratégia de RSE?		✓	✓
10.	A empresa fez dotações orçamentais adequadas para os seus projetos de RSE?		✓	✓
Medição				
11.	A empresa mede o impacto das suas atividades, incluindo o número de participantes por gênero e outros KPIs?		✓	✓
12.	A empresa emprega medidas reconhecidas padrão do setor? <i>Por exemplo, certificação GRI, SASB, B Corp etc.</i>			

Responsabilização e transparência				
13.	A empresa coleta feedback dos participantes do programa e funcionários para melhorar programas futuros?		✓	✓
14.	Existe adesão às iniciativas de RSE por parte da liderança sénior e dos trabalhadores? <i>Por exemplo, os líderes estão envolvidos e participam em eventos e planeamento de RSE.</i>		✓	✓
15.	Os participantes-alvo avaliam formal ou informalmente o trabalho de RSE da empresa?			✓
16.	A empresa garante transparência no seu progresso em direção aos objetivos de RSE comunicados?			

Links para Oportunidade: A sociedade reforça noções sobre o papel primordial da mulher como dona de casa e portadora de filhos. Além disso, o emprego é uma segunda prioridade e a participação no local de trabalho para complementar o rendimento familiar cria problemas. Estas perceções afetam a capacidade de trabalho das mulheres, que se manifesta através de diferentes aspetos, tais como a natureza dos empregos disponíveis e as taxas de remuneração relativas. A RSE é um canal para as organizações dissiparem estes equívocos através de diferentes programas.

Uma nova dimensão da RSE, orientada para a emancipação das mulheres, pode aumentar o acesso das mulheres aos recursos e às oportunidades, proporcionando educação, formação profissional e capital. Essas atividades contribuem para vários Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, como erradicar a pobreza, alcançar a fome zero, fornecer educação de qualidade e promover a igualdade de gênero e o crescimento económico.



17. Apólices de seguro de saúde inclusivas

Justificativa para a emancipação econômica das mulheres: O reforço do acesso aos cuidados de saúde é um alicerce essencial para a emancipação econômica das mulheres. Em países sem ou com cuidados de saúde patrocinados pelo Estado inadequados, o seguro de saúde patrocinado pelo empregador oferece segurança aos funcionários à medida que enfrentam emergências de saúde inesperadas e doenças que podem exercer extrema pressão financeira.

Fazer face aos custos de uma emergência sanitária inesperada é a causa mais comum para as mulheres abandonarem as suas poupanças de uma vida, liquidarem ou descapitalizarem as suas empresas. Estas circunstâncias perpetuam espirais de endividamento e pobreza. Uma perspectiva de gênero é necessária para fornecer às mulheres serviços de saúde que atendam às suas necessidades básicas e distintas de saúde, que atualmente são inexistentes na maioria dos programas patrocinados por empregadores.

Use as perguntas do guia a seguir para identificar políticas e práticas de negócios que reflitam apólices de seguro de saúde inclusivas. Use seu julgamento para determinar perguntas adequadas que reflitam contextos locais e aspirações globais.

		Micro	Pequeno e med	Grande
Compromisso				
1.	A empresa fornece seguro de saúde, incluindo benefícios por doença crítica e invalidez para todos os funcionários?	✓	✓	✓
2.	Tal inclui os trabalhadores a tempo parcial e os trabalhadores não assalariados.			✓
3.	A empresa oferece benefícios de seguro de saúde acima do exigido pelos regulamentos igualmente para todos os funcionários?			
Comunicação				
4.	A empresa comunica as suas apólices de seguro aos funcionários e notifica-os de quaisquer alterações?	✓	✓	✓
5.	A empresa fornece informações aos funcionários sobre programas de proteção da saúde, promoção da saúde e prevenção de doenças?		✓	✓
Execução				
6.	A empresa segue os regulamentos de saúde e segurança e requisitos relacionados?	✓	✓	✓
7.	A empresa fornece informações relacionadas com a saúde em consonância com os contextos locais ou nacionais, especialmente quando existem surtos de saúde pública que podem afetar desproporcionalmente as mulheres?	✓	✓	✓

		Micro	Pequeno e med	Grande
8.	A empresa oferece cobertura de saúde ao cônjuge ou parceiro doméstico do empregado e aos membros da família através de um seguro médico em grupo? Os funcionários podem participar do pagamento da cobertura.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9.	A empresa consulta mulheres e homens em seu grupo de funcionários para determinar se os serviços e benefícios de saúde atendem às necessidades dos funcionários?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10.	A empresa presta serviços de saúde no local ou estabelece ligações com clínicas de saúde locais e prestadores de serviços para fins de encaminhamento que cobrem as necessidades específicas de saúde das mulheres (incluindo saúde reprodutiva, materna e neonatal)?			<input checked="" type="checkbox"/>
11.	A empresa oferece opções para pacotes de seguros privados que cobrem as necessidades específicas de saúde das mulheres (por exemplo, ginecologia, saúde materna, saúde reprodutiva)?			

Inclusão



Medição

- | | | | | |
|-----|--|---|---|---|
| 12. | A empresa realiza pesquisas de satisfação dos funcionários que incluem benefícios de saúde? | ✓ | ✓ | ✓ |
| 13. | A empresa revê as suas políticas e práticas de seguros e compara-as com os seus pares e as normas do setor? | | ✓ | ✓ |
| 14. | A empresa acompanha os tipos de serviços de saúde prestados no local de trabalho e recolhe informações sobre quem utiliza os serviços, desagregadas por gênero? <i>Se não existirem serviços de saúde no local de trabalho, indicar «NA» como não aplicável.</i> | | | ✓ |
| 15. | A empresa solicita feedback de especialistas terceirizados, como ONGs ou outras organizações independentes especializadas nas necessidades de saúde das mulheres, que podem identificar lacunas e áreas para melhorias? | | | ✓ |

Responsabilização e transparência

- | | | | | |
|-----|--|---|---|---|
| 16. | A empresa aborda ativamente as deficiências de suas apólices de seguro de saúde para funcionários? | ✓ | ✓ | ✓ |
| 17. | A empresa comunica o seu progresso e a melhoria prevista (se for caso disso) ao Conselho de Administração? | | ✓ | ✓ |

Links para a inclusão: O empoderamento econômico das mulheres requer a melhoria dos programas de saúde das mulheres. Isto aumenta a sua produtividade económica, reduzindo os dias perdidos por doença ou deficiência e diminuindo as responsabilidades de prestação de cuidados aos membros da família, um papel que as mulheres desempenham principalmente. As mulheres dão prioridade à segurança, proteção e proteção das suas famílias, das pessoas dependentes e de si próprias. Os programas de seguros patrocinados por empresas ajudam mulheres empreendedoras e funcionárias a cobrir certos riscos e preservar o bem-estar financeiro e físico da família.

As mulheres, em especial as mães trabalhadoras, procuram incluir os pais, os cônjuges e os filhos nas suas apólices de seguro. Uma vez que as mulheres permanecem economicamente ativas, podem gastar uma parte substancial dos seus rendimentos em proteção adicional, bem como nas necessidades educativas, nutricionais e de saúde das crianças.



18. Prevenção e resposta centradas nas sobreviventes à violência e ao assédio com base no gênero

Justificativa para a emancipação econômica das mulheres: O assédio sexual e a violência no local de trabalho afetam significativamente a saúde física e mental das mulheres. Compromete o seu bem-estar e confiança e resulta num ambiente de trabalho baseado no medo.⁴¹ Afeta a capacidade das mulheres para terem o seu melhor desempenho e a sua vontade de participar no mercado de trabalho.

A violência baseada no gênero no local de trabalho inclui o assédio moral; abuso físico e verbal por parte de colegas de trabalho, supervisores ou gestores; assédio sexual e avanços sexuais indesejados; abuso e violência sexual, incluindo sexo "coercivo" ou transacional, violação e agressão sexual; abuso e assédio em torno da gravidez; abuso psicológico e intimidação; ameaças e atos de violência física e sexual; condições de trabalho abusivas, tais como problemas de saúde e segurança (incluindo a segurança dos edifícios e do equipamento); instalações sanitárias inadequadas ou inseguras e regras sobre a sua utilização; e horas de trabalho excessivas e involuntárias e exigências imprevisíveis ou tardias de fazer horas extraordinárias.⁴²

A forma mais comum de VBG no local de trabalho é o assédio sexual. O assédio sexual é um comportamento indesejável e ofensivo de natureza sexual que pode fazer com que os trabalhadores se sintam humilhados, intimidados ou desconfortáveis. É uma violação dos direitos dos trabalhadores. O assédio sexual cria um clima de medo, afetando a saúde física e mental dos trabalhadores. Esta situação afeta ainda mais a produtividade organizacional, uma vez que os trabalhadores podem tirar baixas por doença ou, eventualmente, abandonar os seus empregos.⁴³

A violência por parceiro íntimo também é um problema no local de trabalho, porque pode causar absentismo para sobreviventes de violência. A violência por parceiro íntimo é a violência doméstica praticada por um atual ou ex-parceiro numa relação íntima. Pode assumir várias formas, incluindo abuso físico, verbal, emocional, económico e sexual. E pode afetar qualquer pessoa – em todos os grupos raciais e étnicos, status de classe e grupos sociais.⁴⁴

As empresas desempenham um papel importante na prevenção e abordagem abrangentes da violência por parte do GBV e dos parceiros íntimos. Estão a surgir quadros jurídicos que exigem mais ação e responsabilização por parte das empresas, incluindo a adoção de medidas para prevenir a violência, proteger os sobreviventes através de soluções e apoio e desenvolver procedimentos de denúncia e reclamação.

Use as perguntas do guia a seguir para identificar políticas e práticas de negócios que reflitam a prevenção e a resposta centradas no sobrevivente ao GBV e ao assédio.

⁴¹ Organização Internacional do Trabalho (ND), *Violência baseada no género nas cadeias de abastecimento globais: kit de recursos*. Genebra, Suíça: OIT.

⁴² Ibidem.

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ (2021), '*Intimate Partner Violence Is a Workplace Issue*', Harvard Business Review.

Inclusão



	Micro	Pequeno e med	Grande
Compromisso			
1. A empresa tem uma política ou um compromisso que estabelece tolerância zero para todas as formas de GBV para todos os tipos de funcionários e trabalhadores subcontratados, incluindo GBV on-line ou facilitado por tecnologia, que engloba perseguição, assédio, bullying e pornografia não solicitada?	✓	✓	✓
2. A empresa tem o compromisso de tomar ações abrangentes para prevenir e responder ao GBV?	✓	✓	
Comunicação			
3. A empresa comunica a política a todos os funcionários regularmente?	✓	✓	✓
4. A empresa comunica e sensibiliza eficazmente os seus mecanismos de reclamação confidenciais, incluindo a proteção de denunciante, entre os seus funcionários, fornecedores, clientes, membros da comunidade e o público em geral? O mecanismo de apresentação de queixas é transparente, seguro e acessível a todos?		✓	✓
Execução			
5. A empresa oferece formação anual sobre tolerância zero a todas as formas de violência a todos os trabalhadores, incluindo o assédio sexual e a prática de atos de exploração sexual de mulheres e raparigas em viagens de negócios? ⁴⁵	✓	✓	✓
6. A empresa tem mecanismos confidenciais de comunicação de queixas, resolução e não retaliação que estão abertos aos funcionários, membros da comunidade e à cadeia de abastecimento?	✓	✓	✓
7. A empresa tem uma política ou prática que apoie sobreviventes de violência doméstica e abuso que ocorra entre parceiros íntimos opostos ou do mesmo sexo de qualquer idade, que podem ou não ser casados ou viver juntos? <i>Por exemplo, benefícios, serviços de apoio ou licença pessoal, por doença ou por paixão.</i>	✓	✓	✓
8. As empresas que se envolvem com crianças têm uma política de proteção infantil? <i>Se não for aplicável, responder «NA».</i>	✓	✓	✓
9. A empresa fornece informações vitais sobre a violência contra as mulheres, incluindo linhas telefónicas de apoio, centros de crise, escritórios de advogados e contactos para abrigos para mulheres e organizações especializadas que oferecem apoio?		✓	✓

⁴⁵ ECPAT International (2023), *Trabalhar em conjunto para acabar com a exploração sexual de crianças*.

		Micro	Pequeno e med	Grande
10.	A empresa exige formação sensível às questões de gênero para o pessoal (incluindo pessoal contratado) sobre os procedimentos para responder a queixas de GBV ou assédio?		✓	✓
11.	A empresa dispõe de pessoal dotado de competências para gerir e coordenar uma resposta ao GBV com diferentes intervenientes no GBV – saúde/saúde, segurança/proteção, psicossocial e jurídico/justiça?		✓	✓
12.	A empresa garante que seus funcionários entendam que a empresa não permite viagens de negócios e entretenimento de clientes relacionados à exploração sexual de mulheres e meninas, incluindo visitas a clubes de striptease, distritos da luz vermelha e acordos para sexo transacional?	✓	✓	✓
13.	A empresa convoca um painel de investigação equilibrado em termos de gênero para avaliar os incidentes comunicados?		✓	✓
14.	A empresa tem estratégias de prevenção que reduzam ou eliminem as causas, fatores contribuintes e incidências do GBV? <i>Por exemplo, fornecer formação, mecanismos de comunicação e identificar riscos.</i>		✓	✓
15.	A empresa ajustou as políticas para práticas de trabalho remoto que fornecem acesso seguro a espaços de trabalho seguros onde a violência de gênero pode estar presente? <i>Se não for aplicável, responder «NA».</i>			✓
16.	A empresa tem uma política para parceiros de negócios (por exemplo, política de presentes e convites) que torna explícito que convites e presentes relacionados à indústria do sexo não são permitidos?			✓
17.	A empresa eliminou o uso de acordos de confidencialidade na resolução de queixas de assédio ou discriminação e eliminou os requisitos de arbitragem forçada dos contratos e acordos dos empregados?			✓
18.	A empresa desenvolve atividades de formação e sensibilização em torno da igualdade de género e do GBV para os seus colaboradores?			
19.	As políticas e práticas das empresas estão alinhadas com a Convenção da OIT sobre o Fim da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho?			
20.	A empresa desenvolve formas de abordar o GBV na comunidade circundante?			
21.	A empresa inclui cláusulas específicas relacionadas com GBV e má conduta sexual no código de conduta do fornecedor, incluindo tráfico de seres humanos e escravatura?			
Medição				
22.	A empresa acompanha e avalia todas as queixas e a sua dimensão específica de gênero?	✓	✓	✓



	Micro	Pequeno e médio	Grande
23. A empresa monitoriza e audita as despesas de viagens de negócios e de entretenimento dos clientes para detectar e garantir que não existe um comportamento inadequado?	✓	✓	✓
24. A empresa mede a eficácia dos esforços de comunicação e formação? <i>Por exemplo, através de inquéritos e diagnósticos para avaliar a sensibilização dos trabalhadores para a política, as suas atitudes em relação à má conduta sexual e até que ponto observam que o compromisso é cumprido pelos representantes das empresas e incorporado na cultura empresarial?</i>		✓	✓
Responsabilização e transparência			
25. A empresa sanciona um funcionário que viola a Política de Assédio Sexual, incluindo aspetos relacionados a viagens de negócios e todos os outros aspetos mencionados acima?	✓	✓	✓
26. A empresa relata sua abordagem, progresso e metas de melhorias (se houver) ao Conselho para garantir um ambiente livre de violência e assédio?		✓	✓
27. A empresa realiza uma auditoria de género a todas as políticas, ações e medidas relacionadas com o GBV?			
28. A empresa eliminou os requisitos de arbitragem forçada dos contratos e acordos dos empregados?			✓

Links para a inclusão: GBV e violência por parceiro íntimo interferem na participação plena e igualitária das mulheres na força de trabalho. Prejudicam o bem-estar físico e mental dos colaboradores, levando ao stress, ansiedade, perda de autoestima e motivação, e até mesmo perda de emprego. Desta forma, perpetua as disparidades salariais entre homens e mulheres e afeta as oportunidades de progressão e progressão na carreira das mulheres. O impacto económico para as empresas inclui efeitos negativos sobre a produtividade empresarial, a moral dos trabalhadores e a reputação geral.



19. Políticas de apoio à participação das mulheres no mercado de trabalho

Justificativa para a emancipação econômica das mulheres: A entrada e a continuidade do emprego das mulheres beneficiam da participação da força de trabalho e apoiam políticas que dão prioridade à sua segurança e bem-estar e as ajudam a equilibrar as responsabilidades de prestação de cuidados. A promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro, tanto para as mulheres como para os homens, implica a gestão dos riscos de segurança e saúde no trabalho, criando um ambiente de trabalho que promova a produtividade e a moral dos trabalhadores.

Os fatores que afetam a segurança no local de trabalho incluem condições de trabalho inseguras, perigos ambientais, abuso de substâncias e violência no local de trabalho. Segurança dos trabalhadores (também conhecida como segurança do trabalhador e saúde e segurança ocupacional) refere-se a proporcionar um ambiente de trabalho seguro, equipamentos, políticas e procedimentos seguros para garantir a saúde e segurança dos trabalhadores.

As mulheres enfrentam inúmeros constrangimentos para entrar e permanecer no mercado de trabalho. O tempo das mulheres divide-se entre o trabalho remunerado, o lazer e a produção doméstica (trabalho não remunerado), incluindo o trabalho doméstico, o acolhimento de crianças e a prestação de cuidados a idosos. Estas responsabilidades representam uma parte significativa do tempo das mulheres e impedem muitas mulheres de participar na força de trabalho em pé de igualdade com os homens, ou limitam as oportunidades de emprego à medida que procuram empregos com menos horas.

As empresas dispõem de uma vasta gama de abordagens para atenuar os constrangimentos criados pelo trabalho doméstico não remunerado das mulheres, que são fortemente influenciados pelas normas de gênero. Estas normas restritivas moldam as relações de poder e restringem a mobilidade e as redes das mulheres, que, por sua vez, moldam os papéis de gênero no que diz respeito ao uso do tempo e às responsabilidades domésticas.

Ao apreciar os desafios que as mulheres enfrentam, as empresas podem conceber processos e estruturas mais propícios para atrair e reter as mulheres no mercado de trabalho. As medidas adotadas para aumentar a participação das mulheres na força de trabalho incluem a prestação de serviços de acolhimento de crianças a preços comportáveis, acessíveis e de elevada qualidade, serviços de planeamento familiar, bem como esforços para atrair as mulheres de volta à força de trabalho.

Use as perguntas do guia a seguir para identificar políticas e práticas de negócios que apoiem a participação das mulheres na força de trabalho.

Inclusão



	Micro	Pequeno e médio	Grande
Compromisso			
1. A empresa demonstra reconhecimento de responsabilidades de cuidados desiguais ao ser flexível em relação ao calendário de trabalho para apoiar as mulheres com responsabilidades de cuidados?	✓	✓	✓
2. A empresa tem políticas de segurança no trabalho?	✓	✓	✓
3. A empresa tem políticas ou práticas favoráveis à família no local de trabalho que proporcionem um apoio igual aos trabalhadores, como licenças parentais remuneradas, licenças por doença remuneradas, regimes de trabalho flexíveis e acesso a estruturas de acolhimento de crianças a preços acessíveis e de qualidade? <i>Isto significa também que a empresa não pode penalizar os trabalhadores pela utilização destas políticas ou sistemas</i>		✓	✓
4. A empresa fornece esses benefícios (descritos em #3) a todos os funcionários?			✓
Comunicação			
5. A empresa comunica regularmente aos funcionários as suas políticas de apoio no local de trabalho?	✓	✓	✓
Execução			
6. A empresa consulta mulheres e homens para determinar se os serviços e proteções de saúde e segurança e higiene ocupacional atendem às necessidades dos funcionários?	✓	✓	✓
7. Existe algum indivíduo responsável por garantir que a empresa cumpra padrões adequados de supervisão e segurança física para mulheres e homens no local de trabalho, incluindo instalações sanitárias seguras para mulheres que acomodam necessidades de higiene, como água limpa e sabão, e métodos de descarte de produtos de higiene feminina?	✓	✓	✓
8. A empresa tem uma política de local de trabalho antitabaco?	✓	✓	✓
9. As empresas que se envolvem com crianças têm uma política de proteção infantil? Se não for aplicável, responder «NA».	✓	✓	✓
10. A empresa concede licença de paternidade remunerada e incentiva a aceitação entre os seus empregados?	✓	✓	✓
11. A empresa oferece proteção de maternidade para garantir que não existem riscos no local de trabalho, incluindo riscos químicos, biológicos e físicos (ou seja, utilizações de pesticidas, metais, corantes e solventes, ruído e vibrações, radiação ou doenças infecciosas) para as mulheres grávidas e lactantes?		✓	✓

		Micro	Pequeno e med	Grande
12.	A empresa tem uma política para avaliar continuamente os riscos em relação ao seu impacto adverso na saúde e bem-estar dos funcionários, incluindo sua saúde e direitos sexuais e reprodutivos, e introduzir planos de mitigação?		✓	✓
13.	A empresa oferece regimes de trabalho flexíveis (por exemplo, trabalho remoto, turnos no horário de trabalho, capacidade de sair mais cedo para situações ocasionais e utilização da teleconferência para reuniões)?	✓	✓	✓
14.	A empresa apoia as grávidas, as novas mães e as mães que amamentam, incluindo políticas de retenção após o parto?		✓	✓
15.	A empresa oferece proteção à maternidade que preserva a saúde da mãe e do recém-nascido e proporciona uma medida de segurança no emprego e na renda? <i>Tal inclui a proteção contra o despedimento e a discriminação, o direito de retomar o trabalho após uma licença por motivos familiares e a manutenção dos salários e rendimentos durante a maternidade.</i>		✓	✓
16.	A empresa forma os gestores para instituir normas de trabalho que apoiem o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada?	✓	✓	✓
17.	A empresa oferece instalações privadas e higiênicas para amamentação ou bombeamento?		✓	✓
18.	A empresa dá formação ao pessoal em ergonomia, exposição a materiais perigosos e outros riscos profissionais, tendo em conta os impactos biológicos diferenciais da saúde e da segurança nas mulheres e nos homens?		✓	✓
19.	A empresa fornece acesso ao transporte de e para o trabalho e durante viagens de negócios (incluindo em ambientes onde o transporte público não é seguro ou não está disponível)?		✓	✓
20.	A empresa impõe práticas de segurança adequadas para as funcionárias em viagens de negócios, como modos de viagem e opções de acomodação?	✓	✓	✓
21.	Existe formação dos trabalhadores sobre normas e procedimentos de saúde e segurança no trabalho para todos os trabalhadores, conforme aplicável?		✓	✓
22.	A empresa fornece equipamentos de proteção individual para mulheres e homens, especialmente tendo em conta as necessidades das mulheres grávidas e lactantes? <i>Não aplicável: O pessoal não utiliza equipamento de proteção individual.</i>		✓	✓
23.	A empresa apoia as responsabilidades de guarda de crianças através de subsídios ou outras formas?			
24.	A empresa apoia os pais que trabalham através de medidas como a rede familiar dos trabalhadores, aconselhamento, encaminhamentos e subsídios para assistência a crianças?			

Medição

Inclusão



	Micro	Pequeno e médio	Grande
25. A empresa realiza inquéritos de satisfação no local de trabalho, desagregados por gênero?	✓	✓	✓
26. A empresa monitora o uso dos funcionários da licença familiar disponível?		✓	✓
27. A empresa acompanha o desgaste dos funcionários que retornam ao trabalho após licença familiar e suas taxas de promoção?		✓	✓
28. A empresa avalia as necessidades mais prementes dos pais que trabalham, em especial dos grupos vulneráveis? <i>Os grupos vulneráveis podem incluir trabalhadores temporários, informais, migrantes, grávidas ou lactantes, trabalhadores com deficiência e aqueles que não têm acesso a benefícios como licença médica remunerada.</i>			
Responsabilização e transparência			
29. A empresa mantém uma linha de comunicação aberta com os funcionários para fornecer feedback sobre a eficácia de suas políticas e programas?	✓	✓	✓
30. A empresa tem um processo de revisão de suas políticas de local de trabalho e compará-lo com as normas do setor?		✓	✓
31. A empresa comunica incidentes de saúde e segurança ao Conselho de Administração?		✓	✓
32. O Conselho analisa o impacto das políticas de apoio à força de trabalho, incluindo as taxas de retenção e as métricas de retorno ao trabalho?		✓	✓

Nota: A licença familiar é uma ausência justificada do trabalho para tratar de questões familiares, especialmente o nascimento ou a adoção de um filho ou para cuidar de um progenitor ou cônjuge doente.

Link para a inclusão: A segurança no local de trabalho e as políticas favoráveis à família permitem que as mulheres permaneçam no mercado de trabalho e sejam economicamente ativas, um elemento integrante da emancipação econômica e da diversidade organizacional das mulheres. Estas políticas atraem as mulheres para trabalhar em empresas, porque conseguem equilibrar as responsabilidades de prestação de cuidados e aumentam a probabilidade de regressarem ao trabalho após uma licença por motivos familiares. Podem escolher entre diferentes oportunidades de emprego e garantir um emprego remunerado sem sacrificar a remuneração e outros benefícios.



20. Índice de rotatividade das mulheres

Justificativa para o empoderamento econômico das mulheres: O índice de rotatividade das mulheres mede a eficácia das políticas, programas e práticas de recursos humanos na retenção de mulheres na força de trabalho. É também um dos principais indicadores das razões pelas quais as mulheres estão a abandonar a empresa ou a força de trabalho.

As empresas estão reavaliando o que realmente importa para seus funcionários e como eles podem reter talentos e permanecer competitivos. Reter trabalhadores produtivos é um desafio fundamental em termos de recursos humanos para as empresas, dados os desafios de encontrar e atrair pessoas qualificadas. A alta rotatividade de funcionários afeta os resultados da empresa e a moral dos funcionários, e reflete a cultura organizacional.

A proporção de mulheres que entram no local de trabalho em comparação com as mulheres que abandonam o local de trabalho é significativa. É imperativo que os líderes empresariais adotem uma abordagem holística para aumentar e reter o talento das mulheres em toda a hierarquia organizacional. Os líderes empresariais devem incorporar a diversidade de gênero nos seus objetivos, estratégias e cultura, permitindo que os colaboradores atinjam o seu pleno potencial de carreira para prosperar no ambiente competitivo de hoje.

Índice de rotatividade das mulheres

*(Últimos 12 meses número de mulheres (separadas)/
(Número médio de mulheres empregadas nos últimos 12 meses)*



*(Número de homens (separados) dos últimos 12 meses)/(Número médio de
homens empregados nos últimos 12 meses)*

		Pontuação
Temos de falar	>150%	1
Mais trabalho a fazer	131% a 150%	2
No caminho!	116% a 130%	3
Avançando para o modelo a seguir	106% a 115%	4
Modelo a seguir	<105%	5



Links para a inclusão: As empresas devem proporcionar uma cultura de trabalho inclusiva que aborde as necessidades e responsabilidades das mulheres, bem como os preconceitos e estereótipos de gênero através de estratégias, políticas e práticas. Os líderes empresariais podem executar estratégias de capacitação e igualdade de gênero, flexibilizando a cultura, as políticas e as melhores práticas organizacionais. A promoção de uma iniciativa de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar através de políticas de apoio à participação da força de trabalho capacitará e motivará as mulheres a permanecerem no mercado de trabalho.



21. As mulheres no emprego no tempo parcial e temporário

Justificativa para a emancipação econômica das mulheres: As mulheres estão sobrerrepresentadas no trabalho a tempo parcial e temporário porque lhes dá flexibilidade para cuidar de crianças ou idosos. Outra razão é a sua incapacidade de encontrar trabalho a tempo inteiro. No entanto, na maioria das situações, estes trabalhos a tempo parcial e temporários têm proteções inadequadas em matéria de segurança social, ou mesmo excluem as mulheres da cobertura da segurança social se trabalharem menos de um determinado número de horas.

Consequentemente, as mulheres são mais vulneráveis do que os homens face ao desemprego, aos problemas de saúde e aos regimes de reforma financiados. Por exemplo, a pandemia de COVID afetou particularmente as mulheres que estavam desproporcionalmente empregadas nos setores de serviços mais atingidos pelas paralisações.⁴⁶ Concentravam-se em funções ocasionais e a tempo parcial e assumiam uma parte já desproporcionada das responsabilidades de prestação de cuidados não remuneradas. Esta situação obrigou muitas mulheres a reduzir o seu horário de trabalho ou a desistir completamente do trabalho remunerado.

Percentagem de mulheres que trabalham a tempo parcial e temporários		
<p>1. <i>Número total de trabalhadoras diretas a tempo parcial (fim do período)</i></p> $\frac{\bullet}{\bullet}$ <p><i>Número total de trabalhadores diretos a tempo parcial (fim do período)</i></p>		
<p>2. <i>Número total de funcionárias terceirizadas sazonais, temporárias ou contratadas (fim do período)</i></p> $\frac{\bullet}{\bullet}$ <p><i>Número total de empregados terceirizados sazonais, temporários ou contratados (fim do período)</i></p>		
		Pontuação
Temos de falar	0% a 10%, 91% a 100%	1
Mais trabalho a fazer	11% a 20%, 81% a 90%	2
No caminho!	21% a 30%, 71% a 80%	3
Avançando para o modelo a seguir	31% a 40%, 61% a 70%	4
Modelo a seguir	41% a 60%	5

⁴⁶ Organização Internacional do Trabalho (2021), *Menos mulheres do que homens recuperam emprego durante a recuperação da COVID-10, diz OIT*. Genebra, Suíça: OIT.



Nota: Um trabalhador a tempo parcial é um trabalhador por conta de outrem cujo horário normal de trabalho é inferior ao de trabalhadores comparáveis a tempo inteiro. Esses regimes de trabalho podem implicar horários muito curtos ou a ausência de horas fixas previsíveis, não sendo o empregador obrigado a fornecer um determinado número de horas de trabalho.⁴⁷

O trabalho sazonal ou temporário ocorre quando os trabalhadores são contratados apenas por um período determinado. Inclui contratos a termo, baseados em projetos ou tarefas, bem como trabalho sazonal ou ocasional, incluindo trabalho diurno. Os contratos a termo, baseados em projetos ou tarefas são acordos contratuais de trabalho entre um empregador e um trabalhador, caracterizados por uma duração limitada ou por um evento pré-especificado para pôr termo ao contrato. O trabalho ocasional é a contratação de trabalhadores a muito curto prazo ou numa base ocasional e intermitente, muitas vezes por um número específico de horas, dias ou semanas, em troca de um salário fixado pelos termos do acordo de trabalho diário ou periódico.⁴⁸

Links para a inclusão: O trabalho a tempo parcial e o trabalho temporário podem facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar se lhes forem dadas as condições de trabalho e as opções de tempo adequadas (incluindo licença parental, horário flexível, redução do horário a tempo inteiro) e infraestruturas (incluindo serviços de acolhimento de crianças e idosos), à semelhança do trabalhador assalariado normal a tempo inteiro, para que homens e mulheres tenham mais opções de emprego. Isto é importante para evitar a discriminação com base no estatuto profissional e para garantir que não seja um meio de reduzir os custos laborais oferecendo piores condições.

⁴⁷Organização Internacional do Trabalho (1994), Convenção sobre o Trabalho a Tempo Parcial, 1994 (N.º 175). Genebra, Suíça: OIT.

⁴⁸ Organização Internacional do Trabalho (2023), *O que é o trabalho temporário?* Genebra, Suíça: OIT.



22. Índice de compensação para as mulheres a tempo parcial e trabalho temporário

Justificativa para a empoderamento econômica das mulheres: As mulheres em empregos a tempo parcial e temporários recebem salários horários ou salários mínimos que podem ser fixados para uma hora, uma semana ou um mês. Existem desigualdades nos salários do trabalho temporário, que impedem as mulheres de obter empregos padrão, dado o número de horas e a disponibilidade exigidas pelo emprego padrão. Os empregadores tendem a ter preconceitos com as trabalhadoras devido a outras exigências fora do trabalho, tais como responsabilidades de prestação de cuidados.

Existe uma penalização salarial associada ao trabalho com menos horas de trabalho temporário ou a tempo parcial. As disparidades salariais entre homens e mulheres constituem um problema para as mulheres a todos os níveis salariais. As políticas em matéria de salário mínimo e os acordos coletivos visam proteger os trabalhadores com baixos rendimentos com base em fatores específicos de cada país, como o custo de vida, as políticas de proteção social, as condições do mercado de trabalho, a taxa de inflação e outros fatores e tendências econômicas.

O emprego a tempo parcial e temporário pode ser vantajoso quando permite um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar (voluntário), mas resulta frequentemente em salários mais baixos, na falta de sistemas de proteção social, em menores oportunidades de formação e em piores perspectivas de carreira para as mulheres (trabalho a tempo parcial involuntário). A quantidade e a qualidade dos empregos disponíveis dependem, em grande medida, da forma como os empregadores utilizam os trabalhadores a tempo parcial nas suas políticas de pessoal e de tempo de trabalho, no contexto dos quadros políticos nacionais.

O emprego a tempo parcial, que é marginalizado como forma secundária de emprego, incorre em sanções, tais como remunerações horárias mais baixas, proteção social inferior ou oportunidades de progressão na carreira.⁴⁹

⁴⁹ (2014), *Em busca de emprego a tempo parcial de boa qualidade*. Genebra, Suíça: OIT.



Índice de compensação entre homens e mulheres no trabalho a tempo parcial e temporário

(Compensação total dos últimos 12 meses para os trabalhadores a tempo parcial e temporários (mulheres))



(Remuneração total dos últimos 12 meses, dos trabalhadores horários, a tempo parcial e temporários (homens))

		Pontuação
Temos de falar	0% a 60%	1
Mais trabalho a fazer	61% a 75%	2
No caminho!	76% a 85%	3
Avançando para o modelo a seguir	86% a 95%	4
Modelo a seguir	> 95%	5

Nota: A remuneração média dos últimos 12 meses dos trabalhadores a tempo parcial e temporários é a remuneração média total de todos os trabalhadores a tempo parcial e temporários dividida pelo número de trabalhadores. A remuneração média é o total da remuneração diária ou mensal de cada empregado nos últimos 12 meses dividido pelo número de dias ou meses que o funcionário trabalhou nos últimos 12 meses.

Ligações para a inclusão: As mulheres devem ter as mesmas oportunidades que os homens, quer optem por um emprego temporário ou a tempo parcial (voluntário). A aplicação dos regulamentos relativos ao salário mínimo atenua o desequilíbrio de poder entre as empresas e os trabalhadores e protege os trabalhadores que aceitam salários mais baixos para obter emprego. As empresas podem melhorar a qualidade desses empregos, corrigindo as deficiências nas condições de trabalho, e facilitar as transições para empregos de melhor qualidade, incluindo empregos normais.



23. Tratamento equitativo dos trabalhadores a tempo parcial ou temporários

Justificativa para empoderamento econômico das mulheres: Juntamente com os jovens e os migrantes, as mulheres estão frequentemente sobrerrepresentadas nos regimes de trabalho temporário e a tempo parcial devido às responsabilidades de prestação de cuidados a crianças, pais idosos ou outros familiares adultos. Em parte, isto está associado às desigualdades de gênero nos papéis familiares, que atribuem as responsabilidades primárias pelo trabalho doméstico e pela educação dos filhos às mulheres, reduzindo a sua disponibilidade para emprego a tempo inteiro ou limitando as suas opções ao trabalho a tempo parcial ou temporário. As mulheres também trabalham a tempo parcial por outras razões – involuntariamente porque não conseguiram encontrar emprego a tempo inteiro, são estudantes ou têm problemas de saúde. Mas, em quase todos os países, têm mais probabilidades do que os homens de aceitar empregos a tempo parcial devido às responsabilidades familiares de prestação de cuidados.⁵⁰

A Sweef Capital reconhece que o mercado de trabalho informal afeta de forma díspar as mulheres. No entanto, a falta de dados e a relutância das empresas envolvidas em práticas laborais ilegais em fornecer esses dados significa que a ferramenta ROITM de gênero não inclui o mercado de trabalho informal.

As empresas devem proporcionar empregos temporários e a tempo parcial de boa qualidade, que serão voluntariamente ocupados por homens e mulheres, garantindo a igualdade de tratamento dos trabalhadores a tempo parcial e temporários com trabalhadores a tempo inteiro comparáveis. As políticas em matéria de pessoal e de tempo de trabalho devem inserir-se nos quadros nacionais que visam proporcionar a qualidade dos empregos a tempo parcial disponíveis e apoiar a inclusão das mulheres no mercado de trabalho. As mulheres podem realizar todo o seu potencial enquanto trabalhadoras a tempo parcial ou temporárias sob o prisma da igualdade entre homens e mulheres.

Use as perguntas do guia a seguir para identificar políticas e práticas empresariais que reflitam o tratamento justo dos trabalhadores temporários e a tempo parcial.

		Mícro	Pequen o e med	Grand e
Compromisso				
1.	A empresa aplica políticas de igualdade de gênero a trabalhadores temporários ou ocasionais? <i>Incluem-se aqui os trabalhadores familiares, como as mulheres em pequenas empresas familiares, que têm menos probabilidades de serem compensadas pelo seu trabalho.</i>	✓	✓	✓
2.	A empresa recorre a agências de trabalho temporário que tratam os seus trabalhadores de forma justa?		✓	✓
Comunicação				
3.	A empresa comunica aos trabalhadores a sua política em matéria de tratamento equitativo dos trabalhadores a tempo parcial e temporários? <i>Isto significa que os</i>	✓	✓	✓

⁵⁰ (2014), *Em busca de emprego a tempo parcial de boa qualidade*. Genebra, Suíça: OIT.

	Micro	Pequeno e med	Grande
<i>trabalhadores a tempo parcial e temporários recebem as mesmas proteções básicas que os trabalhadores assalariados a tempo inteiro.</i>			
4. A empresa comunica ao público e às partes interessadas (através de anúncios de emprego e outros) um tratamento equitativo dos trabalhadores a tempo parcial e temporários?			✓
Execução			
5. A empresa cumpre a legislação relativa ao salário mínimo e outras regulamentações laborais em pé de igualdade entre homens e mulheres?	✓	✓	✓
6. Mulheres e homens recebem o mesmo salário por hora?	✓	✓	✓
7. A empresa dá formação aos seus trabalhadores a tempo parcial ou temporários, em pé de igualdade entre homens e mulheres?	✓	✓	✓
8. A empresa assegura proteção da segurança e da saúde no trabalho aos seus trabalhadores a tempo parcial e temporários, em pé de igualdade entre homens e mulheres?	✓	✓	✓
9. A empresa pergunta aos seus trabalhadores a tempo parcial ou temporários se estes procuram emprego a tempo inteiro?	✓	✓	✓
10. A empresa exerce a devida diligência junto das suas agências de trabalhadores temporários para verificar o cumprimento das regulamentações nacionais que abrangem os trabalhadores a tempo parcial ou temporários?		✓	✓
11. A empresa concede aos trabalhadores temporários ou a tempo parcial licenças remuneradas em pé de igualdade entre homens e mulheres?			
12. A empresa fornece horários consistentes e permite a mudança de horários entre os seus empregados a tempo parcial ou temporários, igualmente entre homens e mulheres?			
Medição			
13. A empresa acompanha a composição por gênero dos trabalhadores a tempo parcial ou temporários?	✓	✓	✓
14. A empresa controla o número de trabalhadores a tempo parcial ou temporários que se tornam trabalhadores a tempo inteiro dentro da empresa?		✓	✓
Responsabilização e transparência			
15. A empresa comunica aos seus trabalhadores a tempo parcial e ao público a sua política de igualdade de tratamento para os seus trabalhadores a tempo parcial e temporários?	✓	✓	✓

Inclusão



	Micro	Pequeno e médio	Grande
16. O Conselho de Administração revê a utilização de trabalhadores a tempo parcial ou temporários para fazer face à escassez de mão de obra temporária ou para programas de redução de custos?		✓	✓

Links para a inclusão: As mulheres e os homens devem ter a liberdade de escolher os tipos de trabalho que querem desempenhar. Tal não deve ser restringido por normas, papéis e preconceitos de gênero. As empresas têm a responsabilidade de garantir que todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores a tempo parcial ou temporários, sejam tratados com dignidade, respeito e equidade. Como tal, as mulheres podem optar por trabalhar voluntariamente a tempo parcial ou temporário, através de empregos de qualidade com opções de tempo de trabalho, emprego e proteção social e infraestruturas.

As mulheres têm de ser tratadas em pé de igualdade com os homens no emprego a tempo parcial e temporário e com os trabalhadores a tempo inteiro para mudar a dinâmica de género na força de trabalho.



24. Igualdade entre homens e mulheres para além do local de trabalho

Justificativa para empoderamento econômico das mulheres: A igualdade de gênero é um direito humano fundamental que exige uma ação coletiva de múltiplas partes interessadas – empresas, governos, organizações do setor privado e organismos industriais, meio acadêmico e sociedade civil. Por sua vez, estas partes interessadas podem tomar medidas urgentes para reforçar as capacidades e desenvolver um ambiente propício que utilize plenamente o potencial das mulheres enquanto líderes, trabalhadoras, empresárias e consumidoras.

As empresas podem agir como agentes de mudança na sua indústria ou comunidade, defendendo a igualdade de gênero para além do local de trabalho. Compreender as causas profundas da desigualdade de gênero pode aprofundar o conhecimento e informar linhas de ação. Transformar as normas sociais abordando a desigualdade no acesso à educação, a falta de qualidade do emprego, a segregação no emprego, a falta de proteção jurídica, a falta de autonomia corporal, os cuidados médicos deficientes, a falta de liberdade religiosa, a falta de representação política, o racismo e as mentalidades sociais terá um profundo efeito positivo na vida das mulheres, dos homens, das raparigas e dos rapazes.

Tanto os líderes empresariais como os trabalhadores podem agir através de operações organizacionais ou de defesa pessoal.

Use as perguntas do guia a seguir para identificar políticas e práticas de negócios que promovam a igualdade de gênero além do local de trabalho.

	Micro	Pequeno e med	Grande
Compromisso			
1. A empresa tem um programa para abordar as normas de gênero além do local de trabalho e também abordar as causas profundas da desigualdade? <i>A desigualdade de género tem as suas raízes nas diferenças entre homens e mulheres na sociedade que resultam de construções sociais de relações. Também se cruzam com outras formas de discriminação, como o racismo, o agismo e o ablismo.</i>		✓	✓
2. A empresa incentiva e apoia os seus colaboradores a participarem na partilha externa de conhecimentos e na defesa pública da igualdade de gênero?			✓
Comunicação			
3. A empresa comunica o seu trabalho sobre a mudança das normas de gênero aos trabalhadores e ao público?	✓	✓	✓
4. A empresa lidera na abordagem do GBV na comunidade?			
5. A empresa defende a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres em fóruns públicos?			
Execução			

		Mícro	Pequen o e med	Grand e
6.	A empresa ajuda a ligar as pessoas aos sistemas de apoio social e econômico?	✓	✓	✓
7.	A empresa forma os trabalhadores para melhorar as oportunidades de emprego na sua indústria?	✓	✓	✓
8.	A empresa aborda estereótipos de gênero nos seus programas para mudar as histórias que as crianças consomem e internalizam através dos media, livros ou TV? <i>Estas histórias influenciam a forma como as mulheres e as raparigas se vêem.</i>		✓	✓
9.	A empresa lidera ou participa de programas ou iniciativas para abordar questões de igualdade de gênero em seu setor ou comunidade?			
10.	O empreendimento facilita discussões que informem as mulheres sobre seus direitos, especialmente a saúde sexual e reprodutiva?			
11.	A empresa consciencializa o papel e a responsabilidade dos homens no desmantelamento de sistemas que perpetuam a discriminação?			
12.	A empresa trabalha com organizações internacionais, governos, sociedade civil, organizações de meninas e mulheres, movimentos e o setor privado para mudar as normas de gênero?			
13.	A empresa ajuda as raparigas a alcançar a igualdade nas oportunidades educativas, abordando a mentalidade de que os rapazes são um melhor investimento para a família do que as raparigas? <i>Esta mentalidade concede <u>aos rapazes</u> um maior acesso a recursos e opções educativas do que as raparigas.</i>			
14.	A empresa está envolvida na procura de soluções para as responsabilidades de prestação de cuidados não remuneradas suportadas de forma desproporcionada pelas mulheres?			
15.	A empresa patrocina programas para mudar os currículos escolares desde a infância para incluir a igualdade de gênero e os direitos das mulheres?			
16.	A empresa patrocina programas que abordam questões relacionadas à justiça social?			
17.	A empresa colabora com líderes religiosos e tradicionais no apoio a mudanças nas normas de gênero para beneficiar a comunidade?			
18.	A liderança da empresa promove e incentiva ativa e abertamente o recrutamento e a promoção a partir de diversas reservas de talentos?			
Medição				
19.	A empresa acompanha o progresso de diferentes iniciativas de igualdade de gênero?	✓	✓	✓
20.	A empresa mede o progresso da sua igualdade de gênero em relação a metas pré-definidas?			✓



	Micro	Pequeno e médio	Grande
Responsabilização e transparência			
21. A empresa reporta o progresso dos seus programas aos seus stakeholders e ao público?	✓	✓	✓
22. O Conselho de Administração ou a alta administração lideram iniciativas focadas na mudança das normas de gênero, colaborando com outras partes interessadas?			
23. A empresa demonstra compromisso e ação sobre a influência da igualdade de gênero nos seus fornecedores e/ou parceiros existentes e potenciais?			

Ligações para a inclusão: A alteração das normas de gênero é um processo iterativo que exige abordagens multissetoriais, holísticas e culturalmente sensíveis. Um processo de transformação de gênero envolve um exame robusto, questionamento, desafio e mudança das desigualdades estruturais e das dinâmicas de poder para capacitar as mulheres a atingir o seu pleno potencial. Agir deliberadamente e mobilizar as diferentes partes interessadas para combater as causas profundas da desigualdade de gênero é um caminho gradual e complexo.

Os indivíduos, as empresas, os governos, os empregadores, as organizações de trabalhadores e a sociedade civil desempenham um papel na consecução dos objetivos comuns de transformação das normas de gênero e de construção de uma sociedade inclusiva.

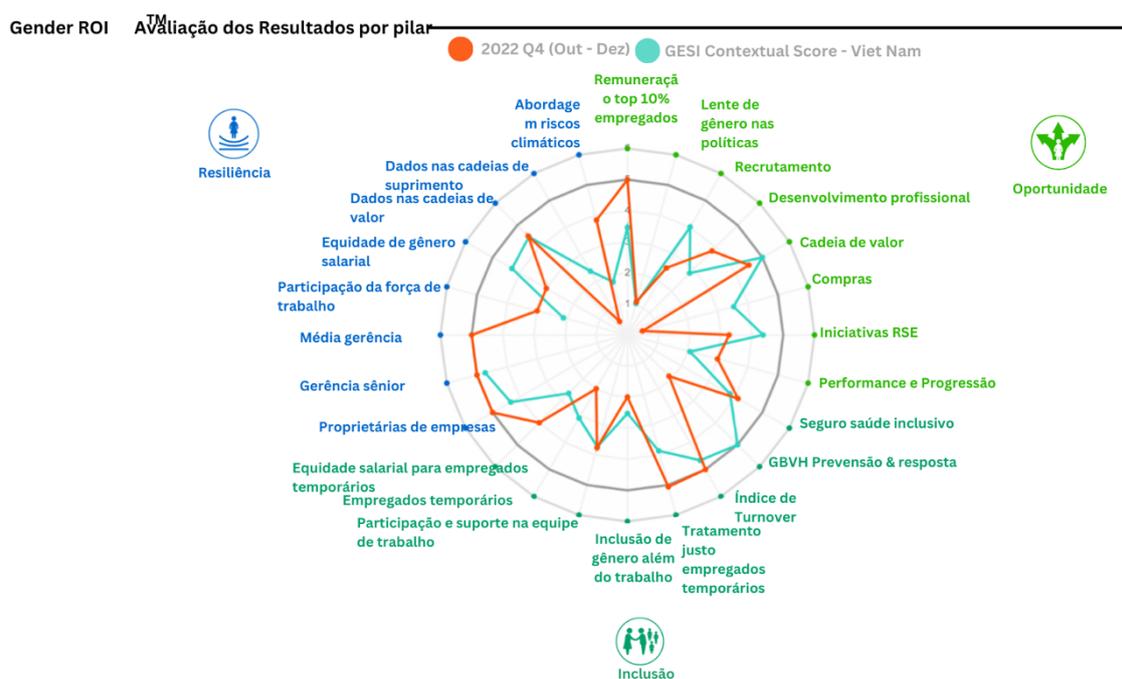


Calculando a pontuação do Sweef Capital Gender ROI™

O Sweef Capital Gender ROI™ fornece orientação prática para integrar a diversidade, equidade e inclusão nos processos de negócios de uma empresa.

A ferramenta gera uma pontuação geral para acompanhar o desempenho geral da empresa, dividida entre os pilares de resultado de Resiliência, Oportunidade e Inclusão, conforme apresentado na Figura 4. A avaliação identifica disparidades entre homens e mulheres nas estruturas organizacionais, sistemas de valores, processos e práticas. As empresas podem então desenvolver o plano de ação mais adequado em matéria de gênero para preencher estas lacunas, proporcionando melhores resultados para as mulheres e, em seguida, para as empresas, os investidores e a sociedade em geral. A integração das intervenções em função do gênero nos valores, sistemas e estruturas empresariais garante que estas se tornem um elemento essencial do desempenho da empresa. É aqui que as ligações entre os programas de emancipação económica das mulheres e os resultados económicos e financeiros são mais bem demonstradas.

Figura 4: Amostra de avaliação do Gender ROI™



Fonte: Sweef Capital Management Pte Ltd e Equilo 2022.

Os 24 indicadores qualitativos e quantitativos são apresentados em uma série de dados bidimensionais no gráfico aranha (Figura 4), uma representação gráfica do desempenho. As pontuações na extremidade mais distante do pico representam um "5" – ou seja, a empresa é um modelo na demonstração de políticas e práticas relevantes. As pontuações no centro representam um "0" – ou seja, a empresa não tem a política relevante nem está demonstrando a dimensão do foco através da prática, o que significa que o indicador requer ação imediata.

A plataforma Equilo dispõe de uma função automatizada e inteligente que prescreve um plano de ação em matéria de gênero com base na avaliação.

A empresa da amostra apresentada no Gráfico 4 está a demonstrar um forte desempenho em indicadores como a participação das mulheres nas empresas, a representação das mulheres nos quadros superiores, a representação das mulheres nos quadros intermédios, o tratamento equitativo dos trabalhadores a tempo parcial e temporários e o índice de rotatividade das mulheres. No entanto, a empresa tem um desempenho inferior em dados desagregados por género nas cadeias de abastecimento, lente de género nas políticas e estratégias, abordagem de género às aquisições, igualdade de género para além do local de trabalho e abordagem dos riscos climáticos. Assim, estes indicadores estariam no centro das intervenções e seriam definidos num plano de ação em matéria de género.

Calculando a pontuação do Gender ROI™

O Gender ROI™ compreende 24 indicadores qualitativos e quantitativos que resultam numa pontuação global como medida de desempenho. A avaliação de base identifica as disparidades entre homens e mulheres e informa os planos de ação em matéria de género a realizar pelas empresas com o objetivo de melhorar a pontuação ao longo do tempo. A avaliação será realizada periodicamente a nível da empresa, a fim de acompanhar os progressos realizados nos planos de ação em matéria de igualdade entre homens e mulheres.

A ferramenta disponível está disponível para os profissionais utilizarem através da plataforma Equilo. Os indicadores quantitativos utilizam fórmulas pré-definidas incorporadas na ferramenta. Os indicadores qualitativos são medidos com base em perguntas-guia para avaliar as políticas e práticas existentes; Eles são calibrados para o tamanho e sofisticação das empresas adequadas para três categorias de empresas – (i) micro, (ii) pequenas e médias e (iii) grandes.

As categorias de empresas são avaliadas com base nas definições da Sociedade Financeira Internacional, fazendo referência ao número de empregados.

Categoria de empresa	Funcionários
Microempresa	< 10
Pequenas e médias empresas	10–300
Grande empresa	> 301

Indicadores quantitativos

Os indicadores quantitativos avaliam o desempenho em relação a uma escala de pontuação. Cada indicador é pontuado numa escala de 5 pontos, de 1 = «Precisamos de falar» a 5 = «Modelo a seguir», conforme indicado na Figura 5.

Figura 5: Amostra do indicador qualitativo e sua escala de pontuação

Participação das mulheres na força de trabalho						
Participação das mulheres na força de trabalho	Últimos doze meses número de mulheres assalariadas		Últimos doze meses número total de empregados assalariados		Índice	Pontuação
	Mulheres	Homens	Total			
Gerência Sênior	9	5	14	64%		
Gerentes	25	22	47	53%		
Empregados	352	155	480	73%		
Participação das mulheres na força de trabalho	386		541	71%		3

Escala de pontuação		
Precisamos falar		1
Mais trabalho a fazer	0 to 10%, 91% to 100%	2
No caminho!	11% to 20%, 81% to 90%	3
Avançando para modelo!	21% to 20%, 71% to 80%	4
Modelo!	31% to 40%, 61% to 70% 41% to 60%	5

Indicadores qualitativos

São avaliados indicadores qualitativos, sujeitos aos seguintes fatores:

- **Compromisso:** Uma empresa tem:
 - um **compromisso tácito** para com a questão, mas essa política, estratégia ou práticas associadas não estão formalmente documentadas, ou
 - um **compromisso formal** que pode ser consignado numa declaração de compromisso ou política documentada ou integrado em políticas ou estratégias organizacionais mais vastas.
- **Comunicação:** Uma empresa comunica o seu compromisso e estratégia ao pessoal e, quando relevante, a outras partes interessadas.
- **Implementação:** Uma empresa implementa uma ou mais práticas operacionalizando a sua abordagem.
- **Medição:** uma empresa acompanha o seu desempenho real relacionado com uma questão específica através de medidas relevantes em matéria de gênero.
- **Responsabilidade e transparência:** uma empresa revê anualmente a sua abordagem e desempenho e age de acordo com os resultados. Esta etapa pode incluir a divulgação pública de informações sobre a abordagem e o desempenho da empresa numa questão de gênero.

Os profissionais avaliam os indicadores qualitativos em relação a cinco fatores, usando perguntas-guia para determinar a existência de políticas relevantes e a implementação através de práticas. São estabelecidos limiares diferentes para as micro, pequenas e médias e grandes empresas. Os profissionais devem usar seu julgamento para determinar perguntas adequadas que reflitam contextos locais e aspirações globais.

Cada pergunta tem as seguintes teclas de resposta para demonstrar a profundidade do desempenho:

Chave de resposta	Descrição
0	Não
1	Informal/ad hoc/em rascunho
2	Adotado, mas não plenamente aplicado ou operacionalizado
3	Plenamente operacional e sistematicamente realizado

Se a empresa demonstrar que a política relevante está plenamente operacional e é sistematicamente executada para cumprir o limiar mínimo para o tipo de empresa, recebe uma pontuação de 1 por esse fator. Se a empresa demonstrar todos os cinco fatores, obterá uma pontuação de cinco para o indicador qualitativo. As empresas que demonstrem todas as políticas e práticas para além do limiar mínimo recebem um ponto de bônus. Essas perguntas bônus que representam as políticas e práticas de melhores práticas são sombreadas em azul. Se a empresa atender a algumas políticas e práticas de melhores práticas refletidas nas perguntas de bônus, ela receberá um ponto parcial.

Acesse o ROI™ de gênero da Sweef Capital através da plataforma Equilo

O Gender ROI™ pode ser acessado através da plataforma Equilo seguindo este link e criando uma conta – <https://www.equilo.io/sweefcapitalgender-roi>. A versão digital proporciona uma interface de fácil utilização e facilidade de comunicação e pontuação de dados, com os resultados apresentados através de uma visualização perspicaz do desempenho. A plataforma gera um plano de ação inteligentemente automatizado e editável com base em lacunas avaliadas.



A empresa pode então começar a projetar ações estratégicas orientadas por dados. A plataforma também possui uma função de monitoramento, avaliação e aprendizagem, que permite avaliações periódicas para acompanhar e monitorar o progresso das intervenções de gênero. A ferramenta pode ser utilizada por diferentes organizações para autoavaliação ou por investidores como parte da diligência devida de empresas participadas potenciais ou existentes.

A plataforma é capaz de agregação ao nível da carteira; A análise de portfólio integrada de forma inteligente permite que os gerentes de portfólio agreguem, sintetizem e calculem a média de seu portfólio para visualizar os resultados e o progresso em todas as empresas do portfólio, com benchmarking em todo o portfólio e globalmente.

Integração da igualdade entre homens e mulheres no planejamento da ação



Permitindo uma análise profunda de gênero, o Sweef Capital Gender ROI™ revela como as políticas, práticas e procedimentos formais e informais de uma empresa podem reforçar as desigualdades de gênero e os estereótipos baseados no gênero.

A ferramenta estabelece um roteiro para integrar diversidade, equidade e inclusão em todos os sistemas de valor, operações de negócios e estruturas corporativas de uma empresa. Em particular, a ferramenta revela lacunas, fraquezas e pontos fortes como base para formular um plano de ação adequado em matéria de gênero.

As empresas também podem definir metas e prioridades de igualdade de gênero, implementar intervenções e aferir o seu desempenho, como parte da gestão da mudança em toda a empresa para mudar a cultura corporativa para incorporar princípios de diversidade, equidade e inclusão em todos os aspectos dos processos empresariais.

A empresa obterá um melhor desempenho quando a diversidade, a equidade e a inclusão forem reconhecidas como ativos e incorporadas intencionalmente em todos os aspectos.

A diversidade pode melhorar as reservas de talentos e a cultura organizacional, reforçar a presença e o alcance no mercado e criar um ambiente de trabalho propício que contribua para a resiliência empresarial, o aumento dos lucros, o crescimento e a inovação.

Monitoramento e Melhoria

Revisaremos o Sweef Capital Gender ROI™ periodicamente, quando houver desenvolvimentos materiais nas normas e evidências aplicáveis, e emitiremos uma nova versão para garantir sua moeda.

Também melhoraremos e atualizaremos este Manual periodicamente para mantê-lo atualizado e refletir os principais desenvolvimentos em padrões, evidências e práticas em torno do gerenciamento de desempenho não financeiro e fatores do local de trabalho. As atualizações farão referência à evolução do panorama dos requisitos de divulgação pública relativos ao desempenho não financeiro na evolução das normas de sustentabilidade e de comunicação de informações. Ao longo do tempo, o material de orientação incluirá casos de uso adicionais e recomendações práticas para melhorar a prática.

O Manual reflete que os fatores que contribuem para a desigualdade de gênero são diversos, profundamente enraizados, evolutivos e fortemente interdependentes. É importante compreender as causas subjacentes e as condições das desigualdades para informar intervenções igualmente complexas e eficazes para promover a diversidade, a equidade e a inclusão.

Como um processo iterativo, o desenvolvimento do Manual acompanhará formas novas e inovadoras de promover a diversidade, a equidade e a inclusão, enriquecidas pelos principais aprendizados dos planos de ação de gênero implementados e compartilhados em toda a comunidade de lentes de gênero. Espera-se que a ferramenta inspire as diferentes partes interessadas a partilharem o seu trabalho à medida que avançam com novas ideias para criar organizações sensíveis às questões de gênero.

A base de dados do Gender ROI permitirá pesquisas sobre a conexão entre programas de empoderamento econômico feminino e estratégias de investimento que gera retornos sociais, econômicos e financeiros

- Samantha Hung, Chefe de Igualdade de Gênero do ADB

A promoção de um compromisso partilhado com a melhoria contínua, as melhores práticas e as aprendizagens partilhadas reforça os alicerces da integração da diversidade, equidade e inclusão nos processos empresariais. Construir a base de evidências por meio do Gender ROI™ é importante para validar o business case de uma abordagem de lente de gênero para operações de negócios, apoiando os recursos necessários para implementar programas de mudança.

A Sweef Capital está fazendo parceria com uma instituição acadêmica para desenvolver o banco de dados global que aproveitará conjuntos de dados do amplo uso da ferramenta. A base de dados promoverá também a investigação sobre as interligações dos programas de emancipação econômica das mulheres e uma estratégia de investimento que proporcione retorno social, econômico e financeiro.

O rigor integrado da ferramenta e as funcionalidades da plataforma Equilo permitirão a avaliação comparativa entre diferentes dimensões do setor, geografia e tipo de empresas. E isso promove um aprendizado mais profundo sobre os diferentes aspectos de uma abordagem de lente de gênero.

Uma análise profunda e insights poderosos do uso da ferramenta levarão diferentes partes interessadas a agir. Em especial, mais gestores de fundos e organizações serão incentivados a otimizar as atividades baseadas no gênero, como parte da sua cultura, dos seus fatores de valor e dos seus esforços em matéria de diversidade, equidade e inclusão.

Resiliência



A estrutura da ferramenta pode ser facilmente adaptada a outros grupos ou comunidades que enfrentam discriminação devido a fatores como raça e etnia, orientação sexual, idade, emprego e status socioeconômico, deficiência e status de imigração, geografia e muito mais.

Ao colaborar com diferentes organizações alinhadas com a missão que abordam diferentes aspectos da desigualdade, o Gender ROI™ pode ser usado para reconhecer formas múltiplas e coexistentes de discriminação e desenvolver as melhores práticas na quebra das desigualdades que permeiam os sistemas estruturais.

	1 (Precisamos conversar)	2 (Mais trabalho a fazer)	3 (No caminho!)	4 (Avançar para o modelo a seguir)	5 (Modelo a seguir)
Liderança					
Participação de mulheres em empresas - Número de ações detidas por mulheres em relação ao número total de ações	0%	1 a 10%	11 a 25%	26 a 45%	>45%
Representação dos quadros superiores - Número de mulheres nos quadros superiores em relação ao número total de empregados nos quadros superiores	0%	1 a 10%	11 a 25%	26 a 45%	>45%
Mão de obra					
Representação das mulheres nos quadros intermédios - Número de mulheres nos quadros intermediários em relação ao número de empregados nos quadros intermédios	0%	1 a 10%	11 a 25%	26 a 45%	>45%
Equidade salarial - Índice de remuneração entre mulheres e homens para assalariados (percentagem de mulheres para homens)	0 a 60%	61 a 75%	76 a 85%	86 a 95%	>95%
Participação das mulheres na força de trabalho - Número de mulheres acima do número total de assalariados	0 a 10%; 91 a 100%	11 a 20%; 81 a 90%	21 a 30%; 71 a 80%	31 a 40%; 61 a 70%	41 a 60%
Cadeias de valor					
Diversidade de gênero nos fornecedores - Número de empresas detidas ou lideradas por mulheres (em cargos de gestão) contratadas pela empresa como clientes e fornecedores em relação ao número total de clientes e fornecedores	0%	1 a 10%	11 a 25%	26 a 45%	>45%
Diversidade de gênero nos clientes - Número de clientes do sexo feminino em relação ao número total de clientes	0%	1 a 10%	11 a 25%	26 a 45%	>45%
Sociedade					
Abordar os riscos climáticos - Abordagem para sensibilizar fornecedores, clientes, empresas e colaboradores para os riscos climáticos, formação/educação sobre as alterações	Poderia ser atribuído um máximo de 5 pontos neste parâmetro, dependendo do quadro de gestão aplicado. Ou seja, se a empresa pratica uma das seguintes dimensões pontua 1, se tem todas as cinco práticas pontuações 5: <ul style="list-style-type: none"> Compromisso (prova da consulta das partes interessadas) 				

climáticas para mitigar os riscos sociais e ambientais

- Comunicação
- Execução
- Medição
- Responsabilização e transparência



	1 (Precisamos conversar)	2 (Mais trabalho a fazer)	3 (No caminho!)	4 (Avançar para o modelo a seguir)	5 (Modelo a seguir)
Liderança					
Avaliação do desempenho e progressão - Abordagem para promover a diversidade nas avaliações de desempenho e progressão das mulheres	<p>Poderia ser atribuído um máximo de 5 pontos neste parâmetro, dependendo do quadro de gestão aplicado. Ou seja, se a empresa pratica uma das seguintes dimensões pontua 1, se tem todas as cinco práticas pontuações 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Compromisso (prova da consulta das partes interessadas) ● Comunicação ● Execução ● Medição ● Responsabilização e transparência 				
Top 10 funcionários por remuneração - Proporção mulheres/homens dos 10% mais bem remunerados da empresa	0 a 60%	61 a 75%	76 a 85%	86 a 95%	>95%
Mão de obra					
Diversidade de gênero no recrutamento - A abordagem ao recrutamento e à seleção promove a diversidade de gênero em toda a força de trabalho	<p>Poderia ser atribuído um máximo de 5 pontos neste parâmetro, dependendo do quadro de gestão aplicado. Ou seja, se a empresa pratica uma das seguintes dimensões pontua 1, se tem todas as cinco práticas pontuações 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Compromisso (prova da consulta das partes interessadas) ● Comunicação ● Execução ● Medição ● Responsabilização e transparência 				
Lente de gênero em políticas e estratégias - Abordagem para aplicar a lente de gênero a todas as políticas e estratégias, incluindo a promoção da inclusão, transparência e respeito	<p>Poderia ser atribuído um máximo de 5 pontos neste parâmetro, dependendo do quadro de gestão aplicado. Ou seja, se a empresa pratica uma das seguintes dimensões pontua 1, se tem todas as cinco práticas pontuações 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Compromisso (prova da consulta das partes interessadas) ● Comunicação ● Execução ● Medição ● Responsabilização e transparência 				
Desenvolvimento profissional, networking e mentoria - Abordagem para promover o desenvolvimento profissional e a formação das mulheres, incluindo mentoria e networking	<p>Poderia ser atribuído um máximo de 5 pontos neste parâmetro, dependendo do quadro de gestão aplicado. Ou seja, se a empresa pratica uma das seguintes dimensões pontua 1, se tem todas as cinco práticas pontuações 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Compromisso (prova da consulta das partes interessadas) ● Comunicação ● Execução ● Medição ● Responsabilização e transparência 				



Cadeias de valor

Recrutamento sensível ao gênero - Abordagem para promover o empoderamento das mulheres nas organizações e parceiros de negócios ao longo da cadeia de abastecimento

Poderia ser atribuído um máximo de 5 pontos neste parâmetro, dependendo do quadro de gestão aplicado. Ou seja, se a empresa pratica uma das seguintes dimensões pontua 1, se tem todas as cinco práticas pontuações 5:

- Compromisso (prova da consulta das partes interessadas)
- Comunicação
- Execução
- Medição
- Responsabilização e transparência

Abordagem baseada no gênero nas cadeias de valor - Abordagem para promover o empoderamento das mulheres através da sua base de clientes

Poderia ser atribuído um máximo de 5 pontos neste parâmetro, dependendo do quadro de gestão aplicado. Ou seja, se a empresa pratica uma das seguintes dimensões pontua 1, se tem todas as cinco práticas pontuações 5:

- Compromisso (prova da consulta das partes interessadas)
- Comunicação
- Execução
- Medição
- Responsabilização e transparência

Sociedade

Envolvimento da comunidade através de iniciativas de RSE - Abordagem para contribuir para os ODS e envolvimento da comunidade através de iniciativas de RSE (para além dos lucros, contribuições dos empresários para a sociedade)

Poderia ser atribuído um máximo de 5 pontos neste parâmetro, dependendo do quadro de gestão aplicado. Ou seja, se a empresa pratica uma das seguintes dimensões pontua 1, se tem todas as cinco práticas pontuações 5:

- Compromisso (prova da consulta das partes interessadas)
- Comunicação
- Execução
- Medição
- Responsabilidade e transparência

Inclusão



	1 (Precisamos conversar)	2 (Mais trabalho a fazer)	3 (Como chegar!)	4 (Avançar para o modelo a seguir)	5 (Modelo a seguir)
Liderança					
Apólices de seguro de saúde inclusivas - Abordagem às apólices de seguro de saúde que reconhece e atende às diferentes necessidades de saúde de mulheres e homens	Poderia ser atribuído um máximo de 5 pontos neste parâmetro, dependendo do quadro de gestão aplicado. Ou seja, se a empresa pratica uma das seguintes dimensões pontua 1, se tem todas as cinco práticas pontuações 5: <ul style="list-style-type: none"> ● Compromisso (prova da consulta das partes interessadas) ● Comunicação ● Execução ● Medição ● Responsabilização e transparência 				
Prevenção e resposta centradas nos sobreviventes à violência e ao assédio baseados no gênero - Abordagem à prevenção e resposta centradas nos sobreviventes à violência e ao assédio baseados no gênero, apoio aos funcionários que denunciam a violência doméstica	Poderia ser atribuído um máximo de 5 pontos neste parâmetro, dependendo do quadro de gestão aplicado. Ou seja, se a empresa pratica uma das seguintes dimensões pontua 1, se tem todas as cinco práticas pontuações 5: <ul style="list-style-type: none"> ● Compromisso (prova da consulta das partes interessadas) ● Comunicação ● Execução ● Medição ● Responsabilização e transparência 				
Mão de obra					
Políticas de apoio à participação das mulheres no mercado de trabalho - Abordagem da licença parental remunerada, da licença para prestação de cuidados e dos horários de trabalho flexíveis/regimes de trabalho a partir de casa como indicação da cultura no local de trabalho	Poderia ser atribuído um máximo de 5 pontos neste parâmetro, dependendo do quadro de gestão aplicado. Ou seja, se a empresa pratica uma das seguintes dimensões pontua 1, se tem todas as cinco práticas pontuações 5: <ul style="list-style-type: none"> ● Compromisso (prova da consulta das partes interessadas) ● Comunicação ● Execução ● Medição ● Responsabilização e transparência 				
Índice de rotatividade das mulheres - Número de mulheres que abandonam a empresa em relação ao número total de trabalhadores que abandonam a empresa	>150%	131 a 150%	116 a 130%	106 a 115%	<105%
Mulheres na mão de obra a tempo parcial e temporária, mão de obra a tempo parcial e temporária - Número de mulheres empregadas a tempo parcial e temporário	0 a 10%; 91 a 100%	11 a 20%; 81 a 90%	21 a 30%; 71 a 80%	31 a 40%; 61 a 70%	41 a 60%
Cadeias de valor					
Rácio de remuneração das mulheres a tempo parcial e temporário - (número de trabalhadoras horas nos últimos doze meses) nos últimos doze meses (número total de trabalhadores horários nos últimos doze meses)	0%	1 a 10%	11 a 25%	26 a 45%	>45%



Tratamento equitativo das mulheres nos trabalhadores a tempo parcial e temporários – Abordagem para promover a diversidade de gênero e uma mão de obra temporária justa

Poderia ser atribuído um máximo de 5 pontos neste parâmetro, dependendo do quadro de gestão aplicado. Ou seja, se a empresa pratica uma das seguintes dimensões pontua 1, se tem todas as cinco práticas pontuações 5:

- Compromisso (prova da consulta das partes interessadas)
- Comunicação
- Execução
- Medição
- Responsabilização e transparência

Sociedade

Igualdade de gênero para além do local de trabalho - Abordagem à promoção da igualdade de gênero para além do local de trabalho através de compromissos da indústria ou da comunidade, abordando as normas de gênero

Poderia ser atribuído um máximo de 5 pontos neste parâmetro, dependendo do quadro de gestão aplicado. Ou seja, se a empresa pratica uma das seguintes dimensões pontua 1, se tem todas as cinco práticas pontuações 5:

- Compromisso (prova da consulta das partes interessadas)
- Comunicação
- Execução
- Medição
- Responsabilidade e transparência



Sweef Capital Management Pte Ltd

20 McCallum Street #19-01
Tokio Marine Centre
Singapore 069046

Telephone: +65 6823 8304

www.sweefcapital.com

Company Number 201812881M

