



IGUALDADE É QUALIDADE

Exmo. Senhor
Dr. Sérgio Rui Lopes Cintra
Gebalis, EM, SA
Rua Costa Malheiro - Lote B - 12
1800-412 Lisboa

Nossa referência: 1120/2015 – 04/05/2015

ASSUNTO: Candidatura ao PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE – 11ª Edição – 2014

O PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE destina-se a distinguir empresas e outras entidades empregadoras com políticas exemplares nas áreas da igualdade entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional e da conciliação entre a vida familiar e profissional, bem como com boas práticas que visem a prevenção e combate à violência doméstica e de género.

A 11ª Edição do PRÉMIO, que teve início em 31 de julho de 2014, contou com 17 candidaturas, entre as quais a entidade GEBALIS, cuja empenhada participação se concretizou na formalização da respetiva candidatura.

Cumpridas as diversas fases previstas no Regulamento de referido PRÉMIO, é com muito gosto que informamos que foi deliberado pela Comissão de Avaliação (Júri) a atribuição de **Menção Honrosa**, na categoria de entidade do setor empresarial do Estado, à **GEBALIS, Gestão dos Bairros Municipais de Lisboa, EEM**.

Na apreciação feita à GEBALIS, a Comissão de Avaliação salientou de forma positiva que esta empresa do setor empresarial do Estado: 1) assume, ao nível da direção, um compromisso com a igualdade de género e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; 2) possui um plano para a igualdade entre mulheres e homens, cuja promoção é da responsabilidade do Gabinete de Estudos e Projetos, sendo ainda a Comissão de Ética o órgão responsável pelo tratamento de sugestões apresentadas por trabalhadores/as, bem como pelo tratamento e pela resolução de eventuais situações de ofensa da dignidade das pessoas da empresa; 3) envolve os trabalhadores e as trabalhadoras na promoção de medidas de igualdade de género, integrando, ainda, a participação de representantes





IGUALDADE É QUALIDADE

de trabalhadores/as na monitorização do plano para a igualdade; 4) utiliza linguagem inclusiva e imagens não discriminatórias em função do sexo, quer na comunicação interna, quer na comunicação externa, sendo as regras de utilização da responsabilidade do Gabinete de Comunicação; 5) revela equilíbrio entre homens e mulheres no gozo da concessão de períodos para assistência a ascendentes e cônjuges; 6) possui medidas de incentivo, especificamente para homens, promovendo o uso partilhado da licença parental, concedendo a estes, para além da lei, um período de licença remunerada de 15 dias; 7) atribui um prémio monetário pelo nascimento de filho/a e um cabaz de educação para os/as filhos/as de trabalhadores e de trabalhadoras; 8) monitoriza e regista a atribuição de prémios monetários por nascimento de filho/a e de benefícios para assistência a filho/a menor e outros descendentes; 11) regista práticas que demonstram o empenho efetivo da empresa na prevenção e combate à violência doméstica e de género.

Para além de manifestar o reconhecimento da CITE e da CIG pela apresentação da vossa candidatura, cumpre-nos, ainda, e com vista a uma eventual recandidatura ao PRÉMIO, recomendar, em consonância com a avaliação técnica, a introdução de práticas e de procedimentos que concorram para a melhoria e progresso na promoção da igualdade de género na Gebalis, a saber:

- 1) Formalizar as práticas de igualdade de género de forma explícita nos valores da organização;
- 2) Possuir uma dotação orçamental específica para a concretização de políticas em igualdade de género;
- 3) Considerar as preferências de mulheres e homens relativamente à organização do tempo de trabalho aquando da contratação;
- 4) Promover medidas que contribuam para igualdade salarial e combatam as disparidades de salariais ainda existentes entre mulheres e homens;





IGUALDADE É QUALIDADE

- 5) Afetar uma área e/ou uma pessoa, como responsável pelo apoio direto a vítimas de violência doméstica e de género e/ou pelo encaminhamento para organizações de apoio a estas;
- 6) Possuir um Plano de Ação específico com medidas e práticas de prevenção e combate à violência doméstica e de género;
- 7) Promover iniciativas de inserção sociolaboral de vítimas de violência doméstica e de género, mediante recurso a medidas ativas de emprego;
- 8) Divulgar procedimentos a adotar por qualquer pessoa da empresa, caso tenha conhecimento de uma situação de violência doméstica e de género que afete, direta ou indiretamente, outra pessoa da organização;
- 9) Promover na empresa ação(ões) de formação específica para lidar com **situações de** violência doméstica e de género ou facilitar a frequência de pessoas da empresa de ações externas sobre esta temática.

Na convicção de que a atribuição desta Menção Honrosa proporcionará forte motivação para uma constante melhoria das políticas e práticas na área da igualdade entre mulheres e homens na organização, temos a maior honra em informar, desde já, V. Exas. que **irá ter** lugar uma Cerimónia de entrega do **PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE**, em data e local a anunciar posteriormente.

Em anexo, segue a grelha de avaliação da GEBALIS.

Com os melhores cumprimentos,

A Presidente da CIG

Fátima Duarte

A Presidente da CITE

Joana Gíria



Grelha de Avaliação das Organizações Candidatas ao PIQ – 11ª Edição

Grelha de Avaliação das Organizações Candidatas do Prémio Igualdade é Qualidade - Classificação			
Dimensão	Subdimensão	Indicadores	Pontuação
1. Compromisso da Organização	1. Missão, valores e estratégia da organização	Identificação explícita da igualdade entre mulheres e homens como prioridade na orientação estratégica da organização	30
		Existência de um plano para a igualdade entre mulheres e homens ou outros documentos similares devidamente formalizados	20
		Existência de mecanismos que permitam pôr em prática a orientação para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	20
		Definição de objetivos mensuráveis para a política da igualdade entre mulheres e homens	20
		Antiguidade e permanência da identificação da igualdade entre mulheres e homens como prioridade para o desenvolvimento organizacional	10
		Avaliação técnica das condições para a concretização do plano para a igualdade entre mulheres e homens ou outros documentos similares devidamente formalizados (Ver tabela nº2)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica
		Participação em redes que visem promover a igualdade entre mulheres e homens	20
		Afetação de verbas para a concretização de políticas para a igualdade entre mulheres e homens	20
		Menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização nos seus documentos estratégicos	10
		Subtotal	
2. Recursos Humanos	2.1 Entrada e saída de trabalhadoras/es da organização	Existência de medidas de discriminação positiva a favor de mulheres ou homens para profissões em que estejam sub-representadas/os	30
		Incentivo da candidatura e seleção de mulheres e homens para profissões/funções onde estejam sub-representadas/os	20
		Avaliação técnica dos fluxos de entrada e de saída de recursos humanos na organização (Ver tabela nº2)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica
		Referência expressa no plano da formação ao princípio da igualdade e não discriminação, promovendo a participação equilibrada de mulheres e homens	20
		Consideração das preferências de mulheres e homens pelo regime de duração do trabalho aquando da contratação	10

Dimensão	Subdimensão	Indicadores	Pontuação
2. Recursos Humanos	2.2 Formação, qualificação e acesso a cargos de chefia	Consideração das preferências de mulheres e homens relativamente à organização do tempo de trabalho aquando da contratação	10
		Avaliação técnica das condições para a concretização do princípio da igualdade entre mulheres e homens na formação (Ver tabela nº3)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica
		Integração de módulo relacionado com a igualdade entre mulheres e homens na formação certificada	20
		Existência de medidas para promover a igualdade de remuneração e combater as disparidades de remuneração entre mulheres e homens	30
		Inclusão do princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo na atribuição de retribuições complementares, não penalizando mulheres ou homens com responsabilidades familiares	10
		Avaliação técnica das medidas destinadas a promover a igualdade de remuneração e combater as disparidades de remuneração entre mulheres e homens (Ver tabela nº4)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica
2.3 Remunerações, emprego e gestão de carreira		Baixa disparidade de remuneração média entre mulheres e homens por categoria profissional	30
		Existência de medidas que encorajam especificamente a participação de mulheres ou homens em profissões em que um dos sexos esteja sub-representado	30
		Existência de medidas que encorajam especificamente a participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de decisão	30
		Avaliação técnica das características do emprego de mulheres e homens na organização (Ver tabela nº5)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica
		Existência de medidas que encorajam especificamente a nomeação de mulheres para cargos de alta direção	30
		Avaliação técnica das condições para a concretização do princípio da igualdade entre mulheres e homens na progressão na carreira (Ver tabela nº6)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica
		Subtotal	270
3. Diálogo social e participação de trabalhadoras/es e/ou suas organizações representativas		Participação das/os trabalhadoras/es e suas organizações representativas na definição de medidas destinadas a promover a igualdade entre mulheres e homens	30
		Inclusão de indicadores de igualdade entre mulheres e homens, de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e da proteção da parentalidade na avaliação da satisfação das/os trabalhadoras/es	20
		Avaliação técnica das condições para a participação das/os trabalhadoras/es e suas organizações representativas na definição de medidas destinadas a promover a igualdade entre mulheres e homens (Ver tabela nº7)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica
		Existência de práticas de mediação de conflitos que permitam a resolução de situações de discriminação de mulheres e homens na organização envolvendo os órgãos representativas dos/as trabalhadores/as ou estrutura equivalente que garanta funções similares	20
		Subtotal	70

Dimensão	Subdimensão	Indicadores	Pontuação
4. Dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho		Existência de normas específicas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	20
		Divulgação de normas específicas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	20
		Avaliação técnica do processo de apresentação de queixa, apreciação da queixa e reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho (Ver tabela nº8)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica
Subtotal			40
5. Informação, comunicação e imagem	5.1 Comunicação interna	Uso de formas gramaticais inclusivas e neutras na comunicação interna	20
		Uso de formas gramaticais inclusivas e neutras em documentos destinados às/aos trabalhadoras/es (manual de acolhimento, regulamentos ou similares)	20
		Avaliação técnica da linguagem usada num dos manuais destinados às/aos trabalhadoras/es (manual de acolhimento ou documento similar) (Ver tabela nº9)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica
	5.2 Comunicação externa	Uso de linguagem e imagens não discriminatórias, em função do sexo, na publicidade e promoção das atividades da organização	20
		Apresentação sistemática de dados desagregados por sexo nos instrumentos de gestão bem como no tratamento de dados sobre trabalhadoras/es por sexo	10
		Avaliação técnica da linguagem usada na organização (Ver tabela nº10)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica
Subtotal			70
6. Novas Formas de organização do tempo e do local de trabalho e conciliação da vida pessoal, familiar e profissional	6.1. Tempo de trabalho	Ponderação das necessidades de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional das/os trabalhadoras/es na marcação de horários por turnos, trabalho flexível ou concentrado, para mulheres e homens	30
		Existência de medidas de incentivo de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional especificamente para homens e/ou pais como medida de ação positiva	30
		Concessão de horários de trabalho flexíveis e de trabalho a tempo parcial com vista à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional para mulheres e homens	10
		Possibilidade de adaptação do tempo semanal de trabalho (concentrado/alargado) ou adoção de horários flexíveis com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional para mulheres e homens	10
		Avaliação técnica das condições de adaptação do tempo de trabalho à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional (Ver tabela nº11)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica

Dimensão	Subdimensão	Indicadores	Pontuação
	6.2 Local de trabalho	Possibilidade de trabalho a partir de casa e de recurso a teletrabalho para conciliação da vida pessoal, familiar e profissional	20
		Avaliação técnica sobre a possibilidade de trabalho a partir de casa e de recurso a teletrabalho com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional (Ver tabela nº12)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica
		Concessão de períodos para assistência a ascendentes e cônjuges das/os trabalhadoras/es com duração superior ao que se encontra na lei/CCT ou acordo de empresa	30
	6.3 Benefícios diretos às/aos trabalhadoras/es	Práticas positivas de reintegração na vida ativa de trabalhadores/as com interrupção por motivos familiares	20
		Avaliação técnica das condições de concessão de períodos para assistência a ascendentes e cônjuges das/os trabalhadoras/es (Ver tabela nº13)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica
		Existência de serviços de apoio para familiares das/os trabalhadoras/es	20
		Avaliação técnica das condições de benefício de serviços de apoio para familiares das/os trabalhadoras/es (Ver tabela nº14)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica
	6.4 Benefícios aos familiares das/os	Existência de apoios financeiros para familiares das/os trabalhadoras/es	20
		Avaliação técnica das condições de benefício dos apoios financeiros para familiares das/os trabalhadoras/es (Ver tabela nº15)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica
		Subtotal	190
		Indicadores	Pontuação
		Concessão de benefícios monetários ou em espécie por maternidade às trabalhadoras, para além do previsto na lei/CCT ou acordo de empresa	30
		Concessão às /aos trabalhadoras/es de licenças de acompanhamento a filhas/os menores ou com deficiência com duração superior aos previsto na lei/ CCT ou acordo de empresa	30
		Medidas de incentivo especificamente para homens para acompanhamento a filhas/os menores ou com deficiência	30
		Medidas de incentivo especificamente para homens para uso partilhado de licença parental	30
		Avaliação técnica das condições de proteção na parentalidade e assistência a filhas/os ou equiparados (Ver tabela nº16)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica
		Subtotal	120
		Total (não incluindo as avaliações técnicas)	900

Avaliação Técnica das Organizações Candidatas ao PIQ – 11ª Edição

Tabela n.º 1. Avaliação técnica das condições para a concretização do Plano para a igualdade entre mulheres e homens
Elementos a considerar
Existência de um plano para a igualdade entre mulheres e homens e de outros mecanismos e/ou documentos similares formalizados, com a definição de metas para a integração da dimensão de género na organização
Definição de uma entidade/cargo com responsabilidade pelo cumprimento efetivo do plano para a igualdade entre mulheres e homens na organização
Realização de uma matriz SWOT com identificação dos pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças à concretização do plano para a igualdade entre mulheres e homens na organização
Envolvimento dos representantes das/os trabalhadoras/es no processo de avaliação contínua (ou monitorização) do plano para a igualdade entre mulheres e homens e outros mecanismos e/ou documentos similares formalizados na organização

Tabela n.º 2. Avaliação técnica dos fluxos de entrada e de saída de recursos humanos na organização
Elementos a considerar
Proporção de mulheres e homens contratadas/os para profissões em que um dos sexos esteja subrepresentado, por profissão e sexo
Participação equilibrada de mulheres e homens nas equipas de seleção
Existência de um guião de entrevista sem elementos discriminatórios a usar no processo de seleção de mulheres e homens
Anúncios de oferta de emprego sem conterem elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo das candidatas e dos candidatos
Anúncios encorajadores da candidatura de mulheres ou homens a profissões em que um dos sexos esteja subrepresentado
Ações a montante do recrutamento com vista à promoção da candidatura e seleção de mulheres ou homens para profissões em que um dos sexos esteja subrepresentado (ex. estágio, formação)
Proporção de mulheres e homens que entraram na organização por tipo de contrato e sexo
Proporção de mulheres e homens que entraram na organização por habilitação literária e sexo
Proporção de mulheres e homens que entraram na organização por regime de duração do trabalho e sexo
Proporção de mulheres e homens que entraram na organização por organização do tempo de trabalho e sexo
Proporção de mulheres e homens que saíram da organização por motivo e sexo
Proporção de mulheres e homens que saíram da organização por tipo de contrato e sexo
Proporção de mulheres e homens que saíram da organização por categoria profissional e sexo

Tabela n.º3. Avaliação técnica das condições para a concretização do princípio da igualdade entre mulheres e homens na formação	
Elementos a considerar	
	Critérios de acesso às ações de formação não discriminatórios em função do sexo
	Inclusão do princípio da igualdade e não discriminação no horário das ações de formação realizadas e/ou organizadas pela organização
	Número de horas de formação de mulheres e homens em profissões em que um dos sexos esteja subrepresentado
	Proporção de mulheres e homens com frequência de formação para acesso a cargo de chefia e/ou promotora do acesso a cargo de chefia
	Proporção de chefias com frequência de ações de formação sobre ou com módulos dedicados à igualdade entre mulheres e homens

Tabela n.º4. Avaliação técnica das medidas para promover a igualdade de remuneração e combater as disparidades de remuneração entre mulheres e homens	
Elementos a considerar	
	Medidas para combater as disparidades de remuneração entre mulheres e homens
	Identificação da entidade ou do(s) cargo(s) com responsabilidade pela resolução de disparidades de remuneração entre mulheres e homens
	Proporção de casos de disparidade de remuneração entre mulheres e homens analisados e resolvidos a favor do/a trabalhador/a, por sexo
	Número de queixas apresentadas pelas/os trabalhadoras/es sobre discriminação em matéria de igualdade salarial ao sindicato e/ou a representante(s) das/os trabalhadoras/es

Tabela n.º5. Avaliação técnica das características do emprego de mulheres e homens na organização	
Elementos a considerar	
	Apuramento de indicadores de satisfação das/os trabalhadoras/es com as características do emprego e/ou condições de trabalho na organização
	Proporção de mulheres e homens nos cargos de alta direção
	Proporção de trabalhadoras/es promovidas/os a cargos de chefia
	Proporção de mulheres e homens por tipo de contrato e sexo
	Proporção de mulheres e homens por habilitação literária e sexo
	Proporção de mulheres e homens por regime de duração do trabalho e sexo
	Proporção de mulheres e homens por organização do tempo de trabalho e sexo

Tabela n.º 6. Avaliação técnica das condições para a concretização do princípio da igualdade entre mulheres e homens na progressão na carreira
Elementos a considerar
Proporção de trabalhadoras/es promovidas/os a cargos de alta direção, por categoria profissional, habilitações literárias e sexo
Proporção de trabalhadoras/es promovidas/os a cargos de chefia, por categoria profissional, habilitações literárias e sexo
Utilização de indicadores de promoção da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e da proteção da parentalidade na avaliação de desempenho das chefias

Tabela n.º7. Avaliação técnica das condições para a participação das/os trabalhadoras/es e/ou suas organizações representativas na definição de medidas destinadas a promover a igualdade entre mulheres e homens
Elementos a considerar
Incentivo as/aos trabalhadoras/es para apresentação de sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e da proteção da parentalidade
Tratamento efetivo pela organização das sugestões apresentadas pelas/os trabalhadoras/es no domínio da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e da proteção da parentalidade
Realização de reuniões com trabalhadoras/es ou com as organizações representativas das/dos mesmas/os para analisar questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, com a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e com a proteção da parentalidade
Participação de representantes das/os trabalhadoras/es na definição de medidas destinadas a garantir a igualdade de remuneração entre mulheres e homens

Tabela n.º8. Avaliação técnica do processo de apresentação de queixa, apreciação da queixa e reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho
Elementos a considerar
Existência de procedimentos específicos e formalmente definidos para a apresentação e apreciação de queixa(s) pela organização
Definição de uma entidade / cargo com responsabilidade pelo tratamento e resolução de queixa(s) apresentada(s)
Quantidade de casos em que as/os trabalhadoras/es foram efetivamente ressarcidas/os do(s) dano(s) decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho

Tabela n.º9. Avaliação técnica da linguagem usada no ou num dos manual(ais) destinado(s) às/aos trabalhadoras/es (manual de acolhimento ou documento similar)
Elementos a considerar
Uso de linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo em manuais destinados às/aos trabalhadoras/es
Definição de uma entidade / cargo com responsabilidade pela monitorização e avaliação da linguagem e imagens usadas pela organização em manuais destinados às/aos trabalhadoras/es, assegurando que não são discriminatórias em função do sexo

Tabela n.º10. Avaliação técnica do uso de linguagem inclusiva na organização
Elementos a considerar
Atribuição a uma entidade / organismo / cargo na organização da tarefa de monitorização do uso de linguagem inclusiva no site ou newsletter da organização
Uso de linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo no site ou newsletter da organização

Tabela n.º11. Avaliação técnica das condições de adaptação do tempo de trabalho à conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional
Elementos a considerar
Medidas de incentivo especificamente para homens e/ou pais com vista à adoção de horário flexível, promotor da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional
Medidas de incentivo especificamente para homens e/ou pais com vista à adoção de um regime de duração do trabalho a tempo parcial
Proporção de mulheres e homens com horário flexível, com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional
Proporção de mulheres e homens com tempo semanal de trabalho adaptado, com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional
Proporção de mulheres e homens com trabalho a tempo parcial, com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional

Tabela n.º12. Avaliação Técnica sobre a possibilidade de trabalho a partir de casa e de recurso a teletrabalho com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional
Elementos a considerar
Proporção de mulheres e homens a trabalhar a partir de casa, com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional
Proporção de mulheres e homens em situação de teletrabalho, com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional

Tabela n.º13. Avaliação técnica das condições de concessão de períodos para assistência a ascendentes e cônjuges das/os trabalhadoras/es
Elementos a considerar
Proporção de mulheres e homens que beneficiaram de períodos para a assistência a ascendentes e/ou cônjuges das/os trabalhadoras/es, por categoria profissional e sexo
Definição de procedimentos específicos e formalmente definidos para apresentação do pedido de período(s) para assistência a ascendentes e/ou cônjuges das/dos trabalhadoras/es e sua apreciação

Tabela n.º14. Avaliação técnica das condições de benefício de serviços de apoio para familiares das/os trabalhadoras/es
Elementos a considerar
Existência de protocolos de acesso a serviços de apoio a familiares das/dos trabalhadoras/es (incluindo serviços de saúde, educação, habitação, lazer, entre outros)
Prestação de serviços de bem-estar (incluindo serviços de saúde, lazer, entre outros) nas instalações da organização para familiares das/os trabalhadoras/es
Divulgação de serviços de apoio a familiares das/dos trabalhadoras/es, existentes na área geográfica da organização e/ou na área de residência das/os trabalhadoras/as tendo em vista promover a conciliação da vida pessoal, familiar e social

Tabela n.º 15. Avaliação técnica das condições de benefício dos apoios financeiros para familiares das/os trabalhadoras/es
Elementos a considerar
Concessão de apoios financeiros para pagamento de serviços de acolhimento e/ou educação de filhas/os das/os trabalhadoras/es
Concessão de apoios financeiros ligados à educação de filhas/os das/os trabalhadoras/es
Existência de apoios financeiros promotores do bem-estar incluindo a saúde, a educação, entre outros, extensivos ao agregado familiar das/os trabalhadoras/es
Divulgação dos apoios financeiros existentes para os familiares das/os trabalhadoras/es

Tabela n.º16. Avaliação Técnica das condições de proteção na parentalidade e assistência a filhas/os ou equiparados
Elementos a considerar
Divulgação das medidas de proteção na parentalidade e assistência a filhas/os ou equiparados
Proporção de mulheres beneficiárias de benefícios monetários ou em espécie por parentalidade, para além do previsto na lei/ CCT ou acordo de empresa
Proporção de homens beneficiários de benefícios monetários ou em espécie por parentalidade, para além do previsto na lei/ CCT ou acordo de empresa
Proporção de mulheres e homens beneficiárias/os de licenças de acompanhamento a filhas/os menores ou com deficiência com duração superior à que se encontra na lei/ CCT ou acordo de empresa
Proporção de mulheres e homens que partilharam a licença parental

Grelha de Avaliação das Organizações Candidatas ao PIQ – 11ª Edição – Modalidade “Boas Práticas empresariais no combate à violência doméstica e de género”

Grelha de Avaliação das Organizações Candidatas ao Prémio Igualdade é Qualidade - Classificação

Modalidade “Boas Práticas empresariais no combate à violência doméstica e de género”			
Dimensão	Subdimensão	Indicadores	Pontuação
1. Compromisso da Organização	1.1. Missão, valores e Estratégia da organização	Identificação explícita da prevenção e combate à violência de género incluindo a violência doméstica, através de um compromisso manifesto pela Organização	30
		Existência de um plano de ação com medidas e práticas de prevenção e combate à violência doméstica e de género	30
		Existência nos sistemas implementados pela organização, site e intranet de, pelo menos, uma mensagem explicitamente condenando a violência doméstica e de género	20
		Existência de uma efetiva preocupação com o tema da violência doméstica e de género na agenda da direção	10
		Existência de uma efetiva da preocupação com o tema da violência doméstica e de género manifesta nas ordens de trabalhos entre a direção e as trabalhadoras e os trabalhadores ou seus representantes	10
2. Recursos Humanos	2.1. Entrada e saída de trabalhadoras/es da organização	Avaliação técnica das condições para a concretização do compromisso de prevenção e combate à violência doméstica e de género (Ver tabela n.º 1)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica
		Contratação de vítima(s) de violência doméstica ou de género, mediante recurso a medidas ativas de emprego	20
		Outras iniciativas facilitadoras do processo de inserção sociolaboral de trabalhadoras e trabalhadores vítimas de violência doméstica e de género	20
Avaliação técnica do fluxo de entrada e saída de trabalhadoras e trabalhadores vítimas de violência doméstica e de género (Ver tabela n.º 2)			A avaliar pela classificação da Av. Técnica
Subtotal			140

Dimensão	Subdimensão	Indicadores	Pontuação	
3. Estratégias, Medidas e Ações	3.1. Informação, Sensibilização e Divulgação	Existência de medidas de prevenção da violência doméstica e de género, incluindo a adesão a campanhas de sensibilização e informação, programas de educação e formação, publicações (manuais, guões, estudos, relatórios)	20	
		Divulgação de procedimentos a adotar por qualquer pessoa da organização, caso tenha conhecimento de uma situação de violência doméstica e de género que afete, direta ou indiretamente, outra pessoa da organização	20	
		Disponibilização no atendimento às trabalhadoras e aos trabalhadores de informação jurídica sobre violência doméstica e de género, nomeadamente sobre o regime jurídico aplicável à prevenção da violência, proteção e assistência, bem como de matérias relacionadas com divórcio, regulação das responsabilidades parentais, partilha de bens a vítimas de violência	20	
		Disponibilização às trabalhadoras e aos trabalhadores de uma lista atualizada de serviços de apoio a vítimas de violência doméstica e de género	10	
		Divulgação interna de boas práticas de outros organismos/ entidades no domínio da prevenção e combate da violência doméstica e de género	10	
		Divulgação externa ou partilha de boas práticas da organização no domínio da prevenção e combate da violência doméstica e de género (incluindo partilha em redes de organizações e divulgação em panfletos promocionais, jornais ou newsletter, <i>on-line</i> , entre outros)	10	
		Existência de protocolo(s) de atuação definindo o modo como as chefias (de topo e intermédias) devem proceder quando um/a trabalhador/a pede apoio devido a uma situação de violência doméstica e de género	30	
		Existência de mecanismos específicos que permitam às/aos trabalhadoras/es pedir apoio para lidar com situações de violência doméstica e de género, mantendo o anonimato e a confidencialidade da situação	30	
		3.2. Prevenção e Combate	Existência de mecanismos e outros instrumentos de regulação coletiva de trabalho que estabeleçam, para a admissão em regime de tempo parcial e para a mobilidade geográfica, preferências em favor de trabalhadoras e trabalhadores que beneficiem do estatuto de vítima	30
			Existência de uma área e/ou pessoa, claramente identificada, responsável pelo apoio direto ou pelo encaminhamento para organizações de apoio a vítimas de violência doméstica e de género	20
Avaliação técnica das condições para a concretização das estratégias, medidas e ações de prevenção e combate à violência doméstica e de género (Ver tabela n.º 3)			A avaliar pela classificação da Av. Técnica	
Subtotal			200	
4. Qualificação e Troca de Práticas	4.1. Formação	Existência na organização ou frequência por alguém da organização de ação(ões) de formação específica para lidar com situações de violência doméstica e de género	20	
	4.2. Ação em Parceria	Participação em, pelo menos uma Rede, Plataforma, Fórum, Grupo ou Organização interinstitucional, que tenha como objetivo prevenir e combater a violência doméstica e de género (seja de âmbito nacional, regional, local ou supranacional)	20	
		Avaliação técnica das condições que favorecem uma efetiva qualificação e melhoria de políticas e práticas para lidar com situações de violência de doméstica de género (Ver tabela n.º 4)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica	
	Subtotal			40
Total na Modalidade "Boas práticas empresariais no combate à violência doméstica e de género"			380	

Avaliação Técnica das Organizações Candidatas ao PIQ – 11ª Edição – Modalidade “Boas Práticas empresariais no combate à violência doméstica e de género”

Tabela n.º 1. Avaliação técnica das condições para a concretização do compromisso de prevenção e combate à violência doméstica e de género
Elementos a considerar
Práticas que demonstrem o empenho efetivo da organização na prevenção e combate à violência doméstica e de género
Práticas que demonstrem que a organização melhorou a sua capacidade para promover no trabalho relações de género não-violentas e baseadas no respeito
Avaliação das práticas demonstrativas de que a organização melhorou a sua capacidade para promover no trabalho relações de género não-violentas e baseadas no respeito
Existência continuada de uma política, programa ou outra iniciativa dedicada à prevenção e combate da violência doméstica e de género, comprovada por algum(ns) documento(s) datado(s) que permitam verificar a antiguidade das iniciativas
Modo de divulgação na organização do plano de ação com medidas e/ou práticas e atividades de prevenção e combate à violência doméstica e de género

Tabela n.º 2. Avaliação técnica dos fluxos de entrada e de saída de trabalhadoras e trabalhadores vítimas de violência doméstica e de género na organização
Elementos a considerar
Numero de trabalhadoras/es vítimas de violência doméstica e de género que tenham beneficiado ou estejam a beneficiar das medidas ativas de emprego e/ou do processo de inserção sociolaboral na organização

<p>Tabela n.º 3. Avaliação técnica das condições para a concretização das estratégias, medidas e ações de informação acerca da violência doméstica e de género e de prevenção e combate à violência doméstica e de género</p>	<p>Elementos a considerar</p>
<p>A Lei nº 112/ 2009 de 16 de setembro estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas. No artigo 41.º desta Lei (Cooperação das entidades empregadoras) está previsto que 'sempre que possível e quando a dimensão e a natureza da entidade empregadora o permitam, esta deve tomar em consideração de forma prioritária:</p> <p>a) O pedido de mudança do/a trabalhador/a a tempo completo que seja vítima de violência doméstica para um trabalho a tempo parcial que se torne disponível no órgão ou serviço;</p> <p>b) O pedido de mudança do/a trabalhador/a a tempo parcial que seja vítima de violência doméstica para um trabalho a tempo completo ou de aumento do seu tempo de trabalho.</p>	<p>Número de pedidos e número de mudança do/a trabalhador/a a tempo completo que seja vítima de violência doméstica para um trabalho a tempo parcial (total e por sexo)</p> <p>Tempo decorrido entre o pedido e a sua efetiva concretização (total e por sexo)</p> <p>Número de pedidos e número de mudança de um/a trabalhador/a a tempo parcial que seja vítima de violência doméstica para um trabalho a tempo completo (total e por sexo)</p> <p>Tempo decorrido entre o pedido e a sua efetiva concretização (total e por sexo)</p> <p>Número de pedidos e número de aumento do seu tempo de trabalho de um/a trabalhador/a que seja vítima de violência doméstica (total e por sexo)</p> <p>Tempo decorrido entre o pedido e a sua efetiva concretização (total e por sexo)</p>
<p>O artº 42º da Lei nº 112/2009 de 16 de setembro, determina que o/a trabalhador/a vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido/a temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da organização, nos termos do Código de Trabalho.</p> <p>Número de pedidos e número de casos de transferência temporária ou definitiva para outro estabelecimento da organização (total e por sexo)</p> <p>Tempo decorrido entre o pedido e a sua efetiva concretização (total e por sexo)</p> <p>Práticas que demonstrem que foi assegurada a confidencialidade da situação que motivou as alterações contratuais</p>	<p>Tabela n.º 4. Avaliação técnica das condições que favorecem uma efetiva qualificação e melhoria de práticas para lidar com situações de violência doméstica e de género</p> <p>Elementos a considerar</p> <p>Número de trabalhadores/as com frequência de ação(ões) de formação específica sobre prevenção e combate à violência doméstica e de género</p> <p>Cargo ou posição hierárquica dos/as trabalhadores/as com frequência de ação(ões) de formação específica sobre prevenção e combate à violência doméstica e de género</p> <p>Modo de divulgação de ação(ões) de formação sobre prevenção e combate à violência doméstica e de género</p>

Avaliação Global das Organizações Candidatas ao PIQ – 11ª Edição – do Setor Público

Grelha de Avaliação das Organizações Candidatas do Prêmio Igualdade é Qualidade - Classificação				
Dimensão	Subdimensão	Indicadores	Pontuação	Geballs
1. Compromisso da Organização	1.Missão, valores e estratégia da organização	Identificação explícita da igualdade entre mulheres e homens como prioridade na orientação estratégica da organização	30	0
		Existência de um plano para a igualdade entre mulheres e homens ou outros documentos similares devidamente formalizados	20	20
		Existência de mecanismos que permitam pôr em prática a orientação para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	20	20
		Definição de objetivos mensuráveis para a política da igualdade entre mulheres e homens	20	0
		Antiguidade e permanência da identificação da igualdade entre mulheres e homens como prioridade para o desenvolvimento organizacional	10	10
		Avaliação técnica das condições para a concretização do plano para a igualdade entre mulheres e homens ou outros documentos similares devidamente formalizados (Ver tabela nº1)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica	
		Participação em redes que visem promover a igualdade entre mulheres e homens	20	20
		Afetação de verbas para a concretização de políticas para a igualdade entre mulheres e homens	20	0
		Menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização nos seus documentos estratégicos	10	10
		Subtotal		

Dimensão	Subdimensão	Indicadores	Pontuação	Gerais	
2. Recursos Humanos	2.1 Entrada e saída de trabalhadoras/es da organização	Existência de medidas de discriminação positiva a favor de mulheres ou homens para profissões em que estejam sub-representadas/os	30	30	
		Encorajamento da candidatura e seleção de mulheres e homens para profissões/funções onde estejam sub-representadas/os	20	20	
		Avaliação técnica dos fluxos de entrada e de saída de recursos humanos na organização (Ver tabela nº2)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica		
		Referência expressa no plano da formação ao princípio da igualdade e não discriminação, promovendo a participação equilibrada de mulheres e homens	20	0	
	2.2 Formação, qualificação e acesso a cargos de chefia	Consideração das preferências de mulheres e homens pelo regime de duração do trabalho aquando da contratação	10	10	
		Consideração das preferências de mulheres e homens relativamente à organização do tempo de trabalho aquando da contratação	10	10	
		Avaliação técnica das condições para a concretização do princípio da igualdade entre mulheres e homens na formação (Ver tabela nº3)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica		
		Integração de módulo relacionado com a igualdade entre mulheres e homens na formação certificada	20	0	
	2.3 Remunerações, emprego e gestão de carreira	Existência de medidas para promover a igualdade de remuneração e combater as disparidades de remuneração entre mulheres e homens	30	30	
		Inclusão do princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo na atribuição de retribuições complementares, não penalizando mulheres ou homens com responsabilidades familiares	10	10	
		Avaliação técnica das medidas destinadas a promover a igualdade de remuneração e combater as disparidades de remuneração entre mulheres e homens (Ver tabela nº4)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica		
		Baixa disparidade de remuneração média entre mulheres e homens por categoria profissional	30	30	
Subtotal	Existência de medidas que encorajam especificamente a participação de mulheres ou homens em profissões em que um dos sexos esteja sub-representado	30	0		
	Existência de medidas que encorajam especificamente a participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de decisão	30	30		
	Avaliação técnica das características do emprego de mulheres e homens na organização (Ver tabela nº5)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica			
	Existência de medidas que encorajam especificamente a nomeação de mulheres para cargos de alta direção	30	0		
Subtotal			270	170	

Dimensão	Subdimensão	Indicadores	Pontuação	Gebalis				
3. Diálogo social e participação de trabalhadoras/es e/ou suas organizações representativas		Participação das/os trabalhadoras/es e suas organizações representativas na definição de medidas destinadas a promover a igualdade entre mulheres e homens	30	30				
		Inclusão de indicadores de igualdade entre mulheres e homens, de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e da proteção da parentalidade na avaliação da satisfação das/os trabalhadoras/es	20	0				
		Avaliação técnica das condições para a participação das/os trabalhadoras/es e suas organizações representativas na definição de medidas destinadas a promover a igualdade entre mulheres e homens (Ver tabela nº7)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica					
		Existência de práticas de mediação de conflitos que permitam a resolução de situações de discriminação de mulheres e homens na organização envolvendo os órgãos representativas dos/as trabalhadores/as ou estrutura equivalente que garanta funções similares	20	20				
		Subtotal			70	220		
		4. Dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho		Existência de normas específicas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	20	20		
				Divulgação de normas específicas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	20	20		
				Avaliação técnica do processo de apresentação de queixa, apreciação da queixa e reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho (Ver tabela nº8)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica			
				Subtotal			40	40
				5.1 Comunicação interna	Uso de formas gramaticais inclusivas e neutras na comunicação interna	20	20	
Uso de formas gramaticais inclusivas e neutras em documentos destinados às/aos trabalhadoras/es (manual de acolhimento, regulamentos ou similares)	20				0			
Avaliação técnica da linguagem usada num dos manuais destinados às/aos trabalhadoras/es (manual de acolhimento ou documento similar) (Ver tabela nº9)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica							
5.2 Comunicação externa	Uso de linguagem e imagens não discriminatórias, em função do sexo, na publicidade e promoção das atividades da organização	20	20					
	Apresentação sistemática de dados desagregados por sexo nos instrumentos de gestão bem como no tratamento de dados sobre trabalhadoras/es por sexo	10	10					
	Avaliação técnica da linguagem usada na organização (Ver tabela nº10)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica						
Subtotal			70	50				
5. Informação, comunicação e imagem								

Dimensão	Subdimensão	Indicadores	Pontuação	Gebalis
6. Novas Formas de organização do tempo e do local de trabalho e conciliação da vida pessoal, familiar e profissional	6.1. Tempo de trabalho	Ponderação das necessidades de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional das/os trabalhadoras/es na marcação de horários por turnos, trabalho flexível ou concentrado, para mulheres e homens	30	0
		Existência de medidas de incentivo de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional especificamente para homens e/ou pais como medida de ação positiva	30	0
		Concessão de horários de trabalho flexíveis e de trabalho a tempo parcial com vista à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional para mulheres e homens	10	10
		Possibilidade de adaptação do tempo semanal de trabalho (concentrado/alargado) ou adoção de horários flexíveis com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional para mulheres e homens	10	10
		Avaliação técnica das condições de adaptação do tempo de trabalho à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional (Ver tabela nº11)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica	
	6.2 Local de trabalho	Possibilidade de trabalho a partir de casa e de recurso a teletrabalho para conciliação da vida pessoal, familiar e profissional	20	20
		Avaliação técnica sobre a possibilidade de trabalho a partir de casa e de recurso a teletrabalho com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional (Ver tabela nº12)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica	
	6.3 Benefícios diretos às/aos trabalhadoras/es	Concessão de períodos para assistência a ascendentes e cônjuges das/os trabalhadoras/es com duração superior ao que se encontra na lei/CCT ou acordo de empresa	30	30
		Práticas positivas de reintegração na vida ativa de trabalhadores/as com interrupção por motivos familiares	20	20
		Avaliação técnica das condições de concessão de períodos para assistência a ascendentes e cônjuges das/os trabalhadoras/es (Ver tabela nº13)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica	
	6.4 Benefícios aos familiares das/os	Existência de serviços de apoio para familiares das/os trabalhadoras/es	20	0
		Avaliação técnica das condições de benefício de serviços de apoio para familiares das/os trabalhadoras/es (Ver tabela nº14)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica	
		Existência de apoios financeiros para familiares das/os trabalhadoras/es	20	20
		Avaliação técnica das condições de benefício dos apoios financeiros para familiares das/os trabalhadoras/es (Ver tabela nº15)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica	
	Subtotal			190

Dimensão	Subdimensão	Indicadores	Pontuação	Gebalis	
7. Proteção na parentalidade e assistência a filhas/os ou equiparados		Concessão de benefícios monetários ou em espécie por maternidade às trabalhadoras, para além do previsto na lei/ CCT ou acordo de empresa	30	30	
		Concessão às /aos trabalhadoras/es de licenças de acompanhamento a filhas/os menores ou com deficiência com duração superior aos previsto na lei/ CCT ou acordo de empresa	30	30	
		Medidas de incentivo especificamente para homens para acompanhamento a filhas/os menores ou com deficiência	30	0	
		Medidas de incentivo especificamente para homens para uso partilhado de licença parental	30	30	
		Avaliação técnica das condições de proteção na parentalidade e assistência a filhas/os ou equiparados (Ver tabela nº16)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica		
		Subtotal	120	90	
		Ordem de classificação	590	590	
		Total das Avaliações Técnicas	6800	1345	
		Total da Grellatibe Avaliação * Total das Avaliações Técnicas	7700	2935	

Subtotais das Avaliações Técnicas das Organizações Candidatas ao PIQ – 11ª Edição – do Setor Público

Tabela n.º 1. Avaliação técnica das condições para a concretização do Plano para a Igualdade entre mulheres e homens		Gebalis
Elementos a considerar		
Existência de um plano para a igualdade entre mulheres e homens e de outros mecanismos e/ou documentos similares formalizados, com a definição de metas para a integração da dimensão de género na organização		0
Definição de uma entidade/cargo com responsabilidade pelo cumprimento efetivo do plano para a igualdade entre mulheres e homens na organização		100
Realização de uma matriz SWOT com identificação dos pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças à concretização do plano para a igualdade entre mulheres e homens na organização		0
Envolvimento dos representantes das/os trabalhadoras/es no processo de avaliação contínua (ou monitorização) do plano para a igualdade entre mulheres e homens e outros mecanismos e/ou documentos similares formalizados na organização		100

Tabela n.º2. Avaliação técnica dos fluxos de entrada e de saída de recursos humanos na organização	
Elementos a considerar	Gebalis
Proporção de mulheres e homens contratadas/os para profissões em que um dos sexos esteja subrepresentado, por profissão e sexo	50
Participação equilibrada de mulheres e homens nas equipas de seleção	100
Existência de um guião de entrevista sem elementos discriminatórios a usar no processo de seleção de mulheres e homens	100
Anúncios de oferta de emprego sem conterem elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo das candidatas e dos candidatos	100
Anúncios encorajadores da candidatura de mulheres ou homens a profissões em que um dos sexos esteja subrepresentado	0
Ações a montante do recrutamento com vista à promoção da candidatura e seleção de mulheres ou homens para profissões em que um dos sexos esteja subrepresentado (ex. estágio, formação)	100
Proporção de mulheres e homens que entraram na organização por tipo de contrato e sexo	25
Proporção de mulheres e homens que entraram na organização por habilitação literária e sexo	50
Proporção de mulheres e homens que entraram na organização por regime de duração do trabalho e sexo	10
Proporção de mulheres e homens que entraram na organização por organização do tempo de trabalho e sexo	25
Proporção de mulheres e homens que saíram da organização por motivo e sexo	10
Proporção de mulheres e homens que saíram da organização por tipo de contrato e sexo	0
Proporção de mulheres e homens que saíram da organização por categoria profissional e sexo	0

Tabela n.º3. Avaliação técnica das condições para a concretização do princípio da igualdade entre mulheres e homens na formação		Gebalis
Elementos a considerar		
Critérios de acesso às ações de formação não discriminatórios em função do sexo		100
Inclusão do princípio da igualdade e não discriminação no horário das ações de formação realizadas e/ou organizadas pela organização		100
Número de horas de formação de mulheres e homens em profissões em que um dos sexos esteja subrepresentado		50
Proporção de mulheres e homens com frequência de formação para acesso a cargo de chefia e/ou promotora do acesso a cargo de chefia		0
Proporção de chefias com frequência de ações de formação sobre ou com módulos dedicados à igualdade entre mulheres e homens		100

Tabela n.º4. Avaliação técnica das medidas para promover a igualdade de remuneração e combater as disparidades de remuneração entre mulheres e homens		Gebalis
Elementos a considerar		
Medidas para combater as disparidades de remuneração entre mulheres e homens		0
Identificação da entidade ou do(s) cargo(s) com responsabilidade pela resolução de disparidades de remuneração entre mulheres e homens		100
Proporção de casos de disparidade de remuneração entre mulheres e homens analisados e resolvidos a favor do/a trabalhador/a, por sexo		0
Número de queixas apresentadas pelas/os trabalhadoras/es sobre discriminação em matéria de igualdade salarial ao sindicato e/ou a representante(s) das/os trabalhadoras/es		0

Tabela n.º5. Avaliação técnica das características do emprego de mulheres e homens na organização	
Elementos a considerar	Gebalis
Apuramento de indicadores de satisfação das/dos trabalhadoras/es com as características do emprego e/ou condições de trabalho na organização	100
Proporção de mulheres e homens nos cargos de alta direção	50
Proporção de trabalhadoras/es promovidas/os a cargos de chefia	0
Proporção de mulheres e homens por tipo de contrato e sexo	0
Proporção de mulheres e homens por habilitação literária e sexo	0
Proporção de mulheres e homens por regime de duração do trabalho e sexo	0
Proporção de mulheres e homens por organização do tempo de trabalho e sexo	0

Tabela n.º 6. Avaliação técnica das condições para a concretização do princípio da igualdade entre mulheres e homens na progressão na carreira	
Elementos a considerar	Gebalis
Proporção de trabalhadoras/es promovidas/os a cargos de alta direção, por categoria profissional, habilitações literárias e sexo	0
Proporção de trabalhadoras/es promovidas/os a cargos de chefia, por categoria profissional, habilitações literárias e sexo	0
Utilização de indicadores de promoção da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e da proteção da parentalidade na avaliação de desempenho das chefias	0

Tabela n.º7. Avaliação técnica das condições para a participação das/os trabalhadoras/es e/ou suas organizações representativas na definição de medidas destinadas a promover a igualdade entre mulheres e homens		Gebalis
Elementos a considerar		
Incentivo as/aos trabalhadoras/es para apresentação de sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e da proteção da parentalidade		100
Tratamento efetivo pela organização das sugestões apresentadas pelas/os trabalhadoras/es no domínio da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e da proteção da parentalidade		100
Realização de reuniões com trabalhadoras/es ou com as organizações representativas das/dos mesmas/os para analisar questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, com a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e com a proteção da parentalidade		100
Participação de representantes das/os trabalhadoras/es na definição de medidas destinadas a garantir a igualdade de remuneração entre mulheres e homens		100

Tabela n.º8. Avaliação técnica do processo de apresentação de queixa, apreciação da queixa e reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho		Gebalis
Elementos a considerar		
Existência de procedimentos específicos e formalmente definidos para a apresentação e apreciação de queixa(s) pela organização		100
Definição de uma entidade / cargo com responsabilidade pelo tratamento e resolução de queixa(s) apresentada(s)		100
Quantidade de casos em que as/os trabalhadoras/es foram efetivamente ressarcidas/os do(s) dano(s) decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho		0

Tabela n.º99. Avaliação técnica da linguagem usada no ou num dos manual(ais) destinado(s) às/aos trabalhadoras/es (manual de acolhimento ou documento similar)	
Elementos a considerar	Gebalis
Uso de linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo em manuais destinados às/aos trabalhadoras/es	0
Definição de uma entidade / cargo com responsabilidade pela monitorização e avaliação da linguagem e imagens usadas pela organização em manuais destinados às/aos trabalhadoras/es, assegurando que não são discriminatórias em função do sexo	100

Tabela n.º10. Avaliação técnica do uso de linguagem inclusiva na organização	
Elementos a considerar	Gebalis
Atribuição a uma entidade / organismo / cargo na organização da tarefa de monitorização do uso de linguagem inclusiva no <i>site</i> ou <i>newsletter</i> da organização	100
Uso de linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo no <i>site</i> ou <i>newsletter</i> da organização	25

Tabela n.º11. Avaliação técnica das condições de adaptação do tempo de trabalho à conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional	
Elementos a considerar	Gebalis
Medidas de incentivo especificamente para homens e/ou pais com vista à adoção de horário flexível, promotor da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional	0
Medidas de incentivo especificamente para homens e/ou pais com vista à adoção de um regime de duração do trabalho a tempo parcial	0
Proporção de mulheres e homens com horário flexível, com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional	25
Proporção de mulheres e homens com tempo semanal de trabalho adaptado, com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional	0
Proporção de mulheres e homens com trabalho a tempo parcial, com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional	0

Tabela n.º12. Avaliação Técnica sobre a possibilidade de trabalho a partir de casa e de recurso a teletrabalho com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional		Gebalis
Elementos a considerar		
Proporção de mulheres e homens a trabalhar a partir de casa, com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional		0
Proporção de mulheres e homens em situação de teletrabalho, com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional		0

Tabela n.º13. Avaliação técnica das condições de concessão de períodos para assistência a ascendentes e cônjuges das/os trabalhadoras/es		Gebalis
Elementos a considerar		
Proporção de mulheres e homens que beneficiaram de períodos para a assistência a ascendentes e/ou cônjuges das/os trabalhadoras/es, por categoria profissional e sexo		25
Definição de procedimentos específicos e formalmente definidos para apresentação do pedido de período(s) para assistência a ascendentes e/ou cônjuges das/dos trabalhadoras/es e sua apreciação		0

Tabela n.º14. Avaliação técnica das condições de benefício de serviços de apoio para familiares das/os trabalhadoras/es		Gebalis
Elementos a considerar		
Existência de protocolos de acesso a serviços de apoio a familiares das/dos trabalhadoras/es (incluindo serviços de saúde, educação, habitação, lazer, entre outros)		100
Prestação de serviços de bem-estar (incluindo serviços de saúde, lazer, entre outros) nas instalações da organização para familiares das/os trabalhadoras/es		0
Divulgação de serviços de apoio a familiares das/dos trabalhadoras/es, existentes na área geográfica da organização e/ou na área de residência das/os trabalhadoras/as tendo em vista promover a conciliação da vida pessoal, familiar e social		100

Tabela n.º 15. Avaliação técnica das condições de benefício dos apoios financeiros para familiares das/os trabalhadoras/es	
Elementos a considerar	Gebalis
Concessão de apoios financeiros para pagamento de serviços de acolhimento e/ou educação de filhas/os das/os trabalhadoras/es	100
Concessão de apoios financeiros ligados à educação de filhas/os das/os trabalhadoras/es	100
Existência de apoios financeiros promotores do bem-estar incluindo a saúde, a educação, entre outros, extensivos ao agregado familiar das/os trabalhadoras/es	100
Divulgação dos apoios financeiros existentes para os familiares das/os trabalhadoras/es	100

Tabela n.º 16. Avaliação Técnica das condições de proteção na parentalidade e assistência a filhas/os ou equiparados	
Elementos a considerar	Gebalis
Divulgação das medidas de proteção na parentalidade e assistência a filhas/os ou equiparados	100
Proporção de mulheres beneficiárias de benefícios monetários ou em espécie por parentalidade, para além do previsto na lei/ CCT ou acordo de empresa	100
Proporção de homens beneficiários de benefícios monetários ou em espécie por parentalidade, para além do previsto na lei/ CCT ou acordo de empresa	100
Proporção de mulheres e homens beneficiárias/os de licenças de acompanhamento a filhas/os menores ou com deficiência com duração superior à que se encontra na lei/ CCT ou acordo de empresa	100
Proporção de mulheres e homens que partilharam a licença parental	100

Avaliação Global das Organizações Candidatas ao PIQ – 11ª Edição – do Setor Público – Modalidade “Boas Práticas empresariais no combate à violência doméstica e de género”

Grelha de Avaliação das Organizações Candidatas ao Prémio Igualdade é Qualidade - Classificação				
Modalidade “Boas Práticas empresariais no combate à violência doméstica e de género”				
Dimensão	Subdimensão	Indicadores	Pontuação	Gebalis
1. Compromisso da Organização		Identificação explícita da prevenção e combate à violência de género incluindo a violência doméstica, através de um compromisso manifesto pela Organização	30	30
		Existência de um plano de ação com medidas e práticas de prevenção e combate à violência doméstica e de género	30	30
		Existência nos sistemas implementados pela organização, site e intranet de, pelo menos, uma mensagem explicitamente condenando a violência doméstica e de género	20	20
	1.2. Missão, valores e Estratégia da organização		10	0
			Existência de uma efetiva preocupação com o tema da violência doméstica e de género na agenda da direção	10
2. Recursos Humanos		Avaliação técnica das condições para a concretização do compromisso de prevenção e combate à violência doméstica e de género (Ver tabela n.º 1)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica	
		Contratação de vítima(s) de violência doméstica ou de género, mediante recurso a medidas ativas de emprego	20	0
		Outras iniciativas facilitadoras do processo de inserção sociolaboral de trabalhadoras e trabalhadores vítimas de violência doméstica e de género	20	0
		Avaliação técnica do fluxo de entrada e saída de trabalhadoras e trabalhadores vítimas de violência doméstica e de género. (Ver tabela n.º 2)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica	
Subtotal			140	90

Dimensão	Subdimensão	Indicadores	Pontuação	Geballs
3. Estratégias, Medidas e Ações	3.1. Informação, Sensibilização e Divulgação	Existência de medidas de prevenção da violência doméstica e de género, incluindo a adesão a campanhas de sensibilização e informação, programas de educação e formação, publicações (manuais, guídes, estudos, relatórios)	20	20
		Divulgação de procedimentos a adotar por qualquer pessoa da organização, caso tenha conhecimento de uma situação de violência doméstica e de género que afete, direta ou indiretamente, outra pessoa da organização	20	20
		Disponibilização no atendimento às trabalhadoras e aos trabalhadores de informação jurídica sobre violência doméstica e de género, nomeadamente sobre o regime jurídico aplicável à prevenção da violência, proteção e assistência, bem como de matérias relacionadas com divórcio, regulação das responsabilidades parentais, partilha de bens a vítimas de violência	20	20
		Disponibilização às trabalhadoras e aos trabalhadores de uma lista atualizada de serviços de apoio a vítimas de violência doméstica e de género	10	10
		Divulgação interna de boas práticas de outros organismos/ entidades no domínio da prevenção e combate da violência doméstica e de género	10	10
		Divulgação externa ou partilha de boas práticas da organização no domínio da prevenção e combate da violência doméstica e de género (incluindo partilha em redes de organizações e divulgação em panfletos promocionais, jornais ou newsletter, on-line, entre outros)	10	10
		Existência de protocolo(s) de atuação definindo o modo como as chefias (de topo e intermédias) devem proceder quando um/a trabalhador/a pede apoio devido a uma situação de violência doméstica e de género	30	0
		Existência de mecanismos específicos que permitam às/aos trabalhadoras/es pedir apoio para lidar com situações de violência doméstica e de género, mantendo o anonimato e a confidencialidade da situação	30	0
		Existência de mecanismos e outros instrumentos de regulação coletiva de trabalho que estabeleçam, para a admissão em regime de tempo parcial e para a mobilidade geográfica, preferências em favor de trabalhadoras e trabalhadores que beneficiem do estatuto de vítima	30	0
		Existência de uma área e/ou pessoa, claramente identificada, responsável pelo apoio direto ou pelo encaminhamento para organizações de apoio a vítimas de violência doméstica e de género	20	0
		3.2. Prevenção e Combate	Avaliação técnica das condições para a concretização das estratégias, medidas e ações de prevenção e combate à violência doméstica e de género (Ver tabela n.º 3)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica
Subtotal			200	90

Dimensão	Subdimensão	Indicadores	Pontuação	Gerais
4. Qualificação e Troca de Práticas	4.1. Formação	Existência na organização ou frequência por alguém da organização de ação(ões) de formação específica para lidar com situações de violência doméstica e de gênero	20	0
	4.2. Ação em Parceria	Participação em, pelo menos uma Rede, Plataforma, Fórum, Grupo ou Organização interinstitucional, que tenha como objetivo prevenir e combater a violência doméstica e de gênero (seja de âmbito nacional, regional, local ou supranacional)	20	20
		Avaliação técnica das condições que favorecem uma efetiva qualificação e melhoria de políticas e práticas para lidar com situações de violência de doméstica de gênero. (Ver tabela n.º 4)	A avaliar pela classificação da Av. Técnica	
Subtotal			40	20
Total da Grelha de Avaliação na Modalidade "Boas práticas empresariais no combate à violência doméstica e de gênero"			380	200
Total das Avaliações Técnicas na Modalidade "Boas práticas empresariais no combate à violência doméstica e de gênero"			1800	625
Total da Grelha de Avaliação + Total das Avaliações Técnicas na Modalidade "Boas práticas empresariais no combate à violência doméstica e de gênero"			2180	825

Subtotais das Avaliações Técnicas das Organizações Candidatas ao PIQ – 11ª Edição – do Setor Público – Modalidade “Boas Práticas empresariais no combate à violência doméstica e de género”

Tabela n.º 1. Avaliação técnica das condições para a concretização do compromisso de prevenção e combate à violência doméstica e de género	
Elementos a considerar	Gebalis
Práticas que demonstrem o empenho efetivo da organização na prevenção e combate à violência doméstica e de género	100
Práticas que demonstrem que a organização melhorou a sua capacidade para promover no trabalho relações de género não-violentas e baseadas no respeito	100
Avaliação das práticas demonstrativas de que a organização melhorou a sua capacidade para promover no trabalho relações de género não-violentas e baseadas no respeito	0
Existência continuada de uma política, programa ou outra iniciativa dedicada à prevenção e combate da violência doméstica e de género, comprovada por algum(ns) documento(s) datado(s) que permitam verificar a antiguidade das iniciativas	100
Modo de divulgação na organização do plano de ação com medidas e/ou práticas e atividades de prevenção e combate à violência doméstica e de género	100

Tabela n.º 2. Avaliação técnica dos fluxos de entrada e de saída de trabalhadoras e trabalhadores vítimas de violência doméstica e de género na organização	
Elementos a considerar	Gebalis
Número de trabalhadoras/es vítimas de violência doméstica e de género que tenham beneficiado ou estejam a beneficiar das medidas ativas de emprego e/ou do processo de inserção sociolaboral na organização	0

Tabela n.º 3. Avaliação técnica das condições para a concretização das estratégias, medidas e ações de informação acerca da violência doméstica e de género e de prevenção e combate à violência doméstica e de género	
Elementos a considerar	
<p>A Lei nº 112/ 2009 de 16 de setembro estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas. No artigo 41.º desta Lei (Cooperação das entidades empregadoras) está previsto que 'sempre que possível e quando a dimensão e a natureza da entidade empregadora o permitam, esta deve tomar em consideração de forma prioritária:</p> <p>a) O pedido de mudança do/a trabalhador/a a tempo completo que seja vítima de violência doméstica para um trabalho a tempo parcial que se torne disponível no órgão ou serviço;</p> <p>b) O pedido de mudança do/a trabalhador/a a tempo parcial que seja vítima de violência doméstica para um trabalho a tempo completo ou de aumento do seu tempo de trabalho.</p>	
	Gebalis
Número de pedidos e número de mudança do/a trabalhador/a a tempo completo que seja vítima de violência doméstica para um trabalho a tempo parcial (total e por sexo)	0
Tempo decorrido entre o pedido e a sua efetiva concretização (total e por sexo)	0
Número de pedidos e número de mudança de um/a trabalhador/a a tempo parcial que seja vítima de violência doméstica para um trabalho a tempo completo (total e por sexo)	0
Tempo decorrido entre o pedido e a sua efetiva concretização (total e por sexo)	0
Número de pedidos e número de casos de aumento do seu tempo de trabalho de um/a trabalhador/a que seja vítima de violência doméstica (total e por sexo)	0
Tempo decorrido entre o pedido e a sua efetiva concretização (total e por sexo)	0
<p>O artº 42º da Lei nº 112/2009 de 16 de setembro, determina que o/a trabalhador/a vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido/a temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da organização, nos termos do Código de Trabalho.</p>	
	Gebalis
Número de pedidos e número de casos de transferência temporária ou definitiva para outro estabelecimento da organização (total e por sexo)	0
Tempo decorrido entre o pedido e a sua efetiva concretização (total e por sexo)	0
Práticas que demonstrem que foi assegurada a confidencialidade da situação que motivou as alterações contratuais	0

Tabela n.º 4. Avaliação técnica das condições que favorecem uma efetiva qualificação e melhoria de práticas para lidar com situações de violência doméstica e de género

Elementos a considerar	Gebalts
Número de trabalhadores/as com frequência de ação(ões) de formação específica sobre prevenção e combate à violência doméstica e de género	25
Cargo ou posição hierárquica dos/as trabalhadores/as com frequência de ação(ões) de formação específica sobre prevenção e combate à violência doméstica e de género	100
Modo de divulgação de ação(ões) de formação sobre prevenção e combate à violência doméstica e de género	100

Baixa disparidade de Remuneração Média Líquida (RMI) entre mulheres e homens por categoria profissional

Baixa Disparidade da Remuneração Média Líquida (RMI)

$$\text{Baixa Disparidade da RMI} = \frac{\text{RMI Homens} - \text{RMI Mulheres}}{\text{RMI Homens}} \times 100$$

Cálculo da Remuneração Média Líquida (RMI)

RMI Homens

$$= \frac{(\text{categoria profissional n1} \times \text{total de trabalhadores na categoria profissional n1}) + (\text{categoria profissional n.} \times \text{total de trabalhadores na categoria profissional n}) + (\dots)}{\text{total de homens trabalhadores na organização}}$$

RMI Mulheres

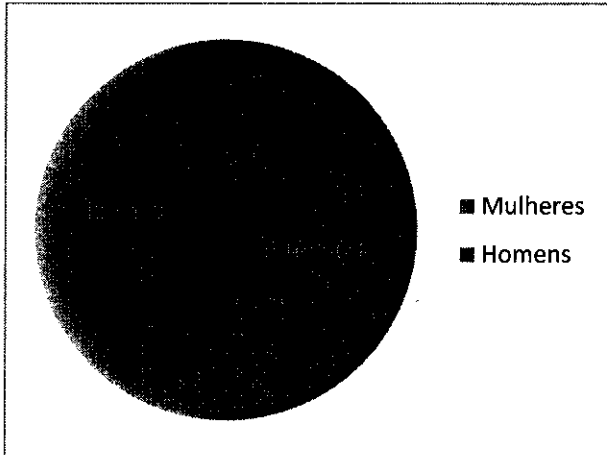
$$= \frac{(\text{categoria profissional n1} \times \text{total de trabalhadores na categoria profissional n1}) + (\text{categoria profissional n.} \times \text{total de trabalhadores na categoria profissional n}) + (\dots)}{\text{total de mulheres trabalhadoras na organização}}$$

RMI dentro das Categorias Profissionais por Organização

Setor Público	Remuneração média mensal de base			S/ categorias exclusivas (mensal)		
	Homens	Mulheres	(RMI H - RMI M) / RMI M	Homens	Mulheres	(RMI H - RMI M) / RMI M
Dirigentes	2.284,33 €	2.117,58 €	7,3%	2.284,33 €	2.117,58 €	7,3%
Téc Prof e Administrativo	820,13 €	847,30 €	-3,3%	820,13 €	847,30 €	-3,3%
Técnico	1.447,74 €	1.316,83 €	9,0%	1.447,74 €	1.316,83 €	9,0%
Média global	1.044,70 €	1.213,64 €	-16,2%	1.044,70 €	1.213,64 €	-16,2%

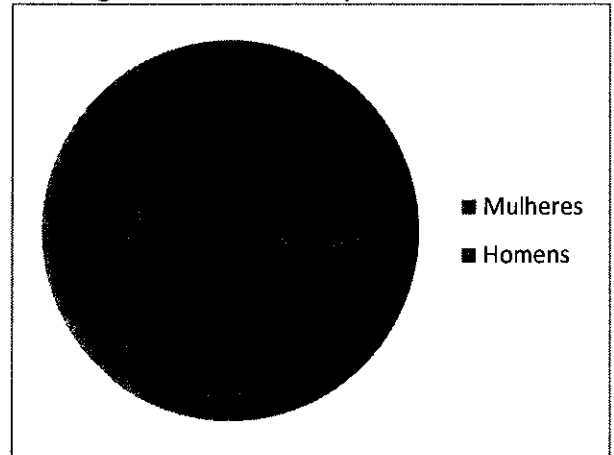
Distribuição de Homens e Mulheres por categorias profissionais nas organizações candidatas ao PIQ – 11ª Edição – do Setor Público

Total de trabalhadores/as da Gebalis



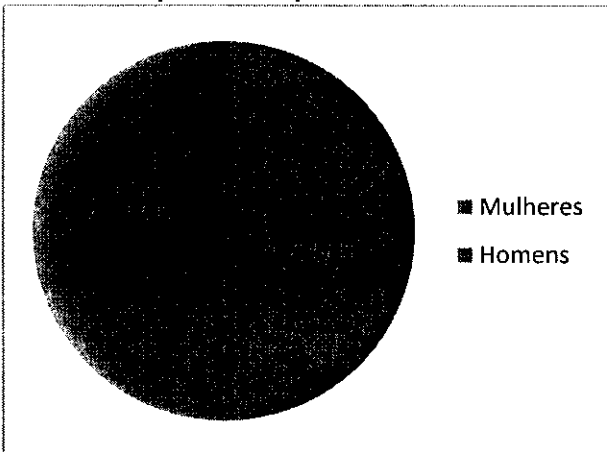
N = 196

Dirigentes e Quadros Superiores da Gebalis



N = 24

Quadros médios, intermédios, profissionais altamente qualificados/as da Gebalis



N = 172

Profissionais semiquualificados/as, não qualificados/as, praticantes e aprendizes da Gebalis

N = 0

Guião de entrevista

Estudo das motivações das organizações para apresentarem candidatura ao PIQ – 11ª edição e dos aspetos positivos e negativos da candidatura

1. Qual é a principal motivação para apresentar candidatura ao PIQ?
2. Qual foi o principal aspeto positivo e o principal aspeto negativo da apresentação de candidatura ao PIQ?

Dados complementares enviados pelas Organizações

Setor Público

Gebalis

- Ação de sensibilização em Igualdade de Género (versão digital)
- Observações complementares no âmbito da candidatura ao PIQ (versão digital)
- Print screen: Anúncio da ação de formação (versão digital)
- Print screen: Anúncio da ação sobre conciliação (versão digital)
- Print screen: Anúncio sobre a publicação do estatuto da vítima (versão digital)
- Anúncio para recrutamento externo de Técnico de Informática (versão digital)
- Boletim O Meu Bairro, n.º 136, Maio de 2014 (versão digital)
- Boletim O Meu Bairro n.º 123, Abril de 2013 (versão digital)
- Cabaz educação 2013 (versão digital)
- Código de Ética da Gebalis, Dezembro de 2008 (versão digital)
- Comunicação de progresso 2013-2014 (versão digital)
- Comunicação de abertura de formação em violência doméstica (versão digital)
- Projeto de disseminação do código de ética: apresentação do projeto e análise do 2º e 3º Trimestre (versão digital)
- Estatuto da vítima – exemplo de ficha DIAP (versão digital)
- Ficha de entrevista de recrutamento para a Gebalis (versão digital)
- Acordo de adesão IGEN – acordo e programa da cerimónia, Fevereiro 2013 (versão digital)
- Indicadores estatísticos solicitados no âmbito da candidatura ao PIQ (versão digital)
- Print screen: Notícias intranet (versão digital)
- Manual de acolhimento (versão digital)
- Exemplo de frequência de formação externa sobre violência doméstica (versão digital)
- Exemplos de participação em iniciativas várias (versão digital)
- Programa da ação de sensibilização Igualdade de género e conciliação trabalho, vida familiar e pessoal, Outubro-Novembro 2013 (versão digital)
- Proposta de formação em violência doméstica (versão digital)
- Protocolo Gebalis MD Clínica (versão digital)
- Regulamento de organização do trabalho (versão digital)
- Pedido de dados CIEG (versão digital)
- Brochura informativa acerca da atividade da Gebalis (versão papel)
- Brochura informativa acerca da atividade da Gebalis, abreviada (versão papel)
- Boletim O meu bairro, n.º 143 e 144 (versão papel)

