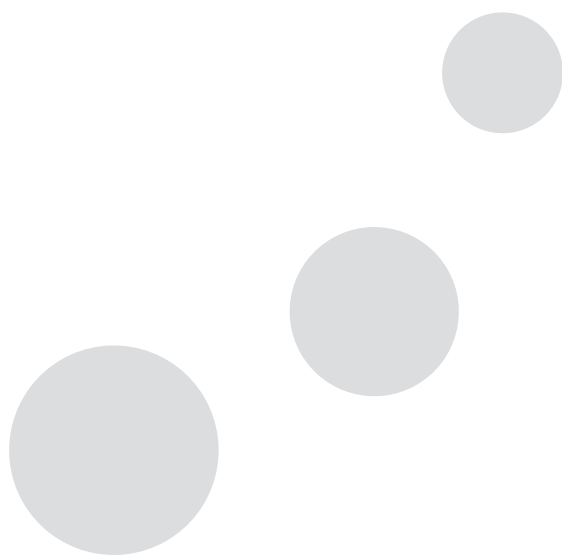


**> QUESTIONÁRIO**



**DIÁLOGO SOCIAL  
e IGUALDADE NAS EMPRESAS**



## QUESTIONÁRIO

### I. MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis incorporam na sua missão e valores os princípios da igualdade de género e implementam práticas nesse domínio, tendo como base uma estratégia coerente assente no reconhecimento do igual valor social das mulheres e dos homens e do seu respectivo estatuto na sociedade, com vista ao equilíbrio dos indicadores.

	SIM	NÃO
1.1 Para a empresa a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional?		
1.2 Nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa?		
1.3 A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?		
1.4 A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na actividade familiar?		
1.5 Nos últimos 5 anos, a empresa afectou verbas para medidas e acções no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		
1.6 Na empresa existe um plano de acção para a igualdade entre mulheres e homens?		

### II. RECRUTAMENTO E SELECÇÃO DE PESSOAL

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de género, recrutam e seleccionam o seu pessoal valorizando de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e de homens.

	SIM	NÃO
2.1 Os critérios e procedimentos de recrutamento e selecção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?		
2.2 A empresa encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?		
2.3 Os anúncios de oferta de emprego não contêm elementos indirectamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil")?		
2.4 Na constituição das equipas de selecção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?		
2.5 A empresa mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção que levou a cabo nos últimos cinco anos?		

### III. APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de gênero, incentivam mulheres e homens de igual forma à aprendizagem ao longo da vida e utilizam plenamente as suas capacidades e conhecimentos.

	SIM	NÃO
3.1 A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia?		
3.2 A empresa integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		
3.3 A empresa possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?		
3.4 A empresa incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?		
3.5 A empresa compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em acções de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?		
3.6 A empresa assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei?		

### IV. REMUNERAÇÕES E GESTÃO DA CARREIRA

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de gênero, promovem a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens nas promoções e progressão na carreira, eliminando todo o tipo de obstáculos em função do sexo.

	SIM	NÃO
4.1 A empresa assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" entre trabalhadores e trabalhadoras?		
4.2 A empresa, na atribuição de remunerações complementares (ex.: prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares (ex.: ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?		
4.3 A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?		
4.4 As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?		
4.5 Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objectivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?		

## V. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS E/OU SUAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de gênero, privilegiam o diálogo com os trabalhadores e as trabalhadoras, elou as suas organizações representativas, e a sua participação na definição e implementação de medidas que promovam a igualdade entre mulheres e homens.

	SIM	NÃO
5.1 A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e protecção da maternidade e paternidade?		
5.2 A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e protecção da maternidade e paternidade?		
5.3 A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, considera os aspectos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e protecção da maternidade e paternidade?		

## VI. DEVER DE RESPEITO PELA DIGNIDADE DE MULHERES E DE HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de gênero, garantem o respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho, definindo e implementando normas para o efeito.

	SIM	NÃO
6.1 A empresa possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?		
6.2 Existem na empresa procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?		
6.3 Existem na empresa procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?		

## VII. INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de gênero, empregam uma linguagem inclusiva ou neutra e recorrem a imagens que respeitam de igual modo mulheres e homens.

	SIM	NÃO
<b>7.1</b> Na comunicação interna, a empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?		
<b>7.2</b> Em todos os instrumentos da empresa que apresentam valores quantificados relativos a trabalhadores e trabalhadoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?		
<b>7.3</b> A empresa utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?		
<b>7.4</b> A empresa divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?		

## VIII. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de gênero, promovem uma organização do trabalho adequada às necessidades pessoais e familiares de trabalhadores e de trabalhadoras.

### 8.1. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

	SIM	NÃO
<b>8.1.1</b> A empresa concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		
<b>8.1.2</b> A empresa possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		
<b>8.1.3</b> A empresa possibilita o tele-trabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		
<b>8.1.4</b> A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		
<b>8.1.5</b> Na marcação dos horários por turnos rotativos, a empresa considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras?		
<b>8.1.6</b> A empresa concede o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		
<b>8.1.7</b> A empresa prevê a partilha do posto do trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		

## 8. 2. BENEFÍCIOS DIRECTOS A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

	SIM	NÃO
<b>8.2.1</b> A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?		
<b>8.2.2</b> A empresa concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges de trabalhadores e trabalhadoras, com duração superior aos 15 dias que se encontram previstos na lei ou ao período previsto no contrato colectivo de trabalho ou no acordo de empresa?		
<b>8.2.3</b> A empresa disponibiliza serviços de saúde a trabalhadores e a trabalhadoras?		
<b>8.2.4</b> A empresa tem seguros de saúde e/ou de vida e/ou fundos de pensão para trabalhadores e trabalhadoras?		
<b>8.2.5</b> A empresa possui equipamentos próprios destinados a actividades desportivas ou outras promotoras da saúde e bem-estar de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: ginásio, sala de massagens, acupunctura, piscina)?		
<b>8.2.6</b> A empresa tem acordos estabelecidos com vista à prestação de serviços nas áreas de saúde, cultura, lazer e desporto para os trabalhadores e as trabalhadoras?		
<b>8.2.7</b> A empresa facilita serviços de proximidade nas suas instalações (ex.: lavandaria, catering, take-away, lavagem do carro, farmácia)?		
<b>8.2.8</b> A empresa desenvolve actividades ligadas à promoção da saúde e bem-estar (ex.: workshops, semanas temáticas, rastreios)?		
<b>8.2.9</b> A empresa tem medidas específicas (ex.: informação, formação adequada, reciclagem) com vista à reintegração na vida activa de trabalhadores e de trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?		

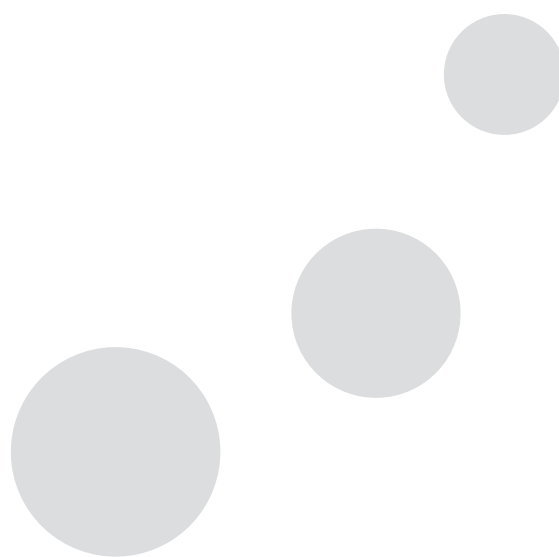
8. 3. BENEFÍCIOS DIRECTOS AOS FAMILIARES DOS TRABALHADORES  
E DAS TRABALHADORAS

	SIM	NÃO
<b>8.3.1</b> A empresa tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, actividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?		
<b>8.3.2</b> A empresa tem protocolos com serviços de apoio para familiares (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, actividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)?		
<b>8.3.3</b> A empresa tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?		
<b>8.3.4</b> A empresa concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, amas e babysitters)?		
<b>8.3.5</b> A empresa concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?		
<b>8.3.6</b> A empresa tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?		
<b>8.3.7</b> A empresa presta serviços de saúde nas suas instalações para familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?		
<b>8.3.8</b> A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?		

## IX. PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de gênero, encorajam homens e mulheres para o exercício das responsabilidades familiares, em especial através de incentivos ao exercício das licenças a que o pai tem direito e à partilha entre mulheres e homens dos direitos de assistência à família.

	SIM	NÃO
9.1 A empresa encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?		
9.2 A empresa concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às trabalhadoras?		
9.3 A empresa concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade aos trabalhadores?		
9.4 A empresa concede a trabalhadoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?		
9.5 A empresa concede a trabalhadores licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?		
9.6 A empresa incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social?		
9.7 A empresa concede a trabalhadoras licença por adopção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?		
9.8 A empresa concede a trabalhadores licença por adopção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?		
9.9 A empresa procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?		



**TABELA I PONTUAÇÃO OBTIDA**  
DIMENSÕES

DIMENSÕES	QUESTÕES		RESPOSTAS	
	TIPO	N.º	SIM	NÃO
MISSÃO E VALORES DA EMPRESA	B	1.1	10	0
	B	1.2	20	0
	B	1.3	10	0
	B	1.4	10	0
	B	1.5	20	0
	B	1.6	20	0
RECRUTAMENTO E SELECÇÃO DE PESSOAL	<b>A</b>	2.1	<b>0</b>	<b>1</b>
	B	2.2	30	0
	<b>A</b>	2.3	<b>0</b>	<b>1</b>
	B	2.4	30	0
	<b>A</b>	2.5	<b>0</b>	<b>1</b>
APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA	B	3.1	20	0
	B	3.2	20	0
	B	3.3	10	0
	B	3.4	20	0
	B	3.5	30	0
	B	3.6	20	0
REMUNERAÇÕES E GESTÃO DE CARREIRA	<b>A</b>	4.1	<b>0</b>	<b>1</b>
	<b>A</b>	4.2	<b>0</b>	<b>1</b>
	B	2.3	30	0
	B	4.4	30	0
	<b>A</b>	4.5	<b>0</b>	<b>1</b>
DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS E/OU SUAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS	B	5.1	20	0
	B	5.2	20	0
	B	5.3	20	0
DEVER DE RESPEITO PELA DIGNIDADE DE MULHERES E HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO	B	6.1	20	0
	B	6.2	10	0
	B	6.3	10	0
INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM	B	7.1	30	0
	B	7.2	20	0
	B	7.3	20	0
	<b>A</b>	7.4	<b>0</b>	<b>1</b>
NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO	<b>A</b>	8.1.1	<b>0</b>	<b>1</b>
	B	8.1.2	30	0
	B	8.1.3	30	0
	B	8.1.4	30	0
	B	8.1.5	30	0
	<b>A</b>	8.1.6	<b>0</b>	<b>1</b>
	B	8.1.7	10	0
BENEFÍCIOS DIRECTOS AOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS	B	8.2.1	20	0
	B	8.2.2	20	0
	B	8.2.3	20	0
	B	8.2.4	20	0
	B	8.2.5	10	0
	B	8.2.6	10	0
	B	8.2.7	10	0
	B	8.2.8	10	0
	<b>A</b>	8.2.9	<b>0</b>	<b>1</b>
BENEFÍCIOS AOS/ÀS FAMILIARES DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS	B	8.3.1	30	0
	B	8.3.2	10	0
	B	8.3.3	10	0
	B	8.3.4	30	0
	B	8.3.5	10	0
	B	8.3.6	10	0
	B	8.3.7	10	0
	B	8.3.8	10	0
PROTECÇÃO NA MATERNIDADE, NA PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA	<b>A</b>	9.1	<b>0</b>	<b>1</b>
	B	9.2	10	0
	B	9.3	10	0
	B	9.4	20	0
	B	9.5	20	0
	B	9.6	30	0
	B	9.7	10	0
	B	9.8	10	0
	B	9.9	20	0
			total de respostas SIM	total de respostas NÃO

