

PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE

REGULAMENTO

**mais
responsabilidade
social**



IGUALDADE É QUALIDADE

Prémio às Empresas e outras
Entidades Públicas e Privadas
com Políticas Exemplares na área
da Igualdade entre Mulheres e Homens



Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

**mais
responsabilidade
social**



IGUALDADE É QUALIDADE

Prémio às Empresas e outras Entidades Públicas ou Privadas, Cooperativas, Associações e outras entidades sem fins lucrativos, com Políticas Exemplares da Igualdade entre Mulheres e Homens

I – OBJECTIVOS

1. O Prémio IGUALDADE É QUALIDADE tem como objectivo estratégico combater a discriminação e promover a igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.
2. As prioridades, os objectivos e as metas do Prémio IGUALDADE É QUALIDADE são, designadamente:
 - a) Combater a segregação no mercado de trabalho;
 - b) Reduzir as desigualdades nos ganhos médios mensais entre as mulheres e os homens;
 - c) Reduzir o diferencial entre as taxas de desemprego das mulheres e dos homens;
 - d) Melhorar a qualidade das condições de trabalho;
 - e) Criar as condições para progressos na contratação colectiva;
 - f) Aumentar a participação das mulheres na formação profissional qualificante;
 - g) Apoiar o emprego das mulheres;

- h) Valorizar competências adquiridas em contexto profissional, familiar e social;
- i) Introduzir na cultura das organizações, designadamente das empresas, a ideia de que a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal é um direito e um dever dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- j) Promover a sensibilização à igualdade de género.

3. O Prémio IGUALDADE É QUALIDADE visa também:

- a) Distinguir as empresas e outras entidades que realizem ou promovam acções positivas na área da igualdade entre mulheres e homens e da qualidade no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- b) Divulgar casos e medidas exemplares de diferente tipo que tenham sido desenvolvidas neste âmbito pelas empresas e outras entidades, informando e sensibilizando gestores/as e público em geral para a natureza dessas medidas e para a importância destes domínios;
- c) Promover nas empresas e outras entidades a adopção de medidas concretas que visem a igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e a melhoria da qualidade do emprego, nomeadamente no que se refere à conciliação entre vida profissional, vida familiar e pessoal, dando cada vez mais visibilidade a estes factores e às empresas e outras entidades que integram esses objectivos na sua gestão global;
- d) Criar exigência junto do público consumidor no sentido da preferência por bens e serviços produzidos com qualidade total, o que implica o cumprimento da legislação aplicável, nomeadamente em matéria de igualdade entre mulheres e homens.

II – NATUREZA

1. O Prémio IGUALDADE É QUALIDADE é uma distinção de prestígio concedida às empresas e outras entidades que se evidenciem pela exemplaridade na promoção da igualdade entre mulheres e homens e da qualidade no trabalho, no emprego e na formação profissional, pela adopção de princípios e medidas eficazes, positivas, preventivas de discriminação ou inovadoras com vista a corrigir as situações de desigualdade existentes.
2. O Prémio IGUALDADE É QUALIDADE é anual.
3. As empresas e outras entidades premiadas, e só essas, poderão utilizar o logótipo de identificação do Prémio IGUALDADE É QUALIDADE divulgando a distinção recebida e fazendo uso desse distintivo nomeadamente nos seus produtos, folhetos e publicações, na publicidade e em outras actividades económicas e sociais que desenvolvam.
4. O Prémio IGUALDADE É QUALIDADE poderá incluir também apoio a campanhas publicitárias das empresas ou entidades premiadas, nos termos a acordar com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) desde que a dimensão da igualdade de género praticada pela empresa ou entidade integre a mensagem publicitária.
5. A Comissão de Avaliação pode atribuir Menção Honrosa IGUALDADE É QUALIDADE às empresas e entidades candidatas que, não revelando práticas discriminatórias em função do sexo, não reúnam alguns dos requisitos indicados no n.º 14 do Capítulo VIII, mas demonstrem boas práticas no domínio da igualdade de mulheres e homens que sejam de assinalar e a que importe conferir visibilidade.
6. Os Prémios e Menções Honrosas são identificados com indicação do ano em que forem entregues.

7. A todas as empresas e outras entidades cujas candidaturas foram apreciadas pela Comissão de Avaliação será atribuído um diploma de participação.

III – VALIDADE

1. O Prémio IGUALDADE É QUALIDADE, bem como a Menção Honrosa, atribuídos a cada empresa ou entidade têm um período de validade de 3 anos a contar da data da sua atribuição, deixando de se manter se o comportamento da empresa ou entidade se alterar de modo a que a CITE e a CIG deliberem retirar a distinção.
2. As empresas e entidades distinguidas com o Prémio ou com a Menção Honrosa IGUALDADE É QUALIDADE comprometem-se a manter ou desenvolver durante pelo menos 3 anos as medidas pelas quais foram distinguidas.

IV – TIPOS DE PRÁTICAS PARA ATRIBUIÇÃO DA DISTINÇÃO IGUALDADE É QUALIDADE

As empresas e entidades podem candidatar-se a este Prémio com base nas seguintes práticas:

- a) Análises quantitativas e qualitativas da situação dos/as trabalhadores/as da empresa ou entidade, em função do sexo, e monitorização da respectiva evolução;
- b) Uma política de Gestão de Recursos Humanos que promova a igualdade de género e a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- c) Uma política de igualdade de género traduzida, nomeadamente, num plano de acção com vista à recuperação progressiva de eventuais situações de desigualdade;
- d) Participação equilibrada de trabalhadores e trabalhadoras nos processos de consulta e/ou decisão;

- e) Garantia de iguais possibilidades de selecção para mulheres e homens no recrutamento de novos/as trabalhadores/as;
- f) Garantia de iguais possibilidades de acesso à promoção e à progressão profissional para mulheres e homens;
- g) Garantia de iguais possibilidades de acesso à formação profissional para mulheres e homens;
- h) Garantia do respeito das normas relativas à protecção da parentalidade, à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, à igualdade entre mulheres e homens e à não discriminação;
- i) Garantia aos trabalhadores e às trabalhadoras de iguais possibilidades de conciliar a vida profissional, familiar e pessoal, designadamente através de:
 - i. formas flexíveis de organização do trabalho;
 - ii. períodos de licença alargados;
 - iii. períodos de interrupção na carreira;
 - iv. facilitação para atender a necessidades pessoais e familiares;
 - v. facilitação do acesso a equipamentos e serviços de acolhimento de crianças e de apoio à família;
 - vi. medidas específicas para os homens facilitadoras do exercício dos seus direitos e responsabilidades familiares.
- j) Medidas específicas que favoreçam a reintegração na vida activa de trabalhadores/as que tenham interrompido a carreira por motivos familiares;

- l) Criação de postos de trabalho ou de acções de formação em domínios profissionais nos quais as mulheres ou os homens estejam sub-representadas/os;
- m) Medidas dissuasoras de comportamentos que violem o dever de respeito pela dignidade dos homens e das mulheres no local de trabalho;
- n) Medidas dissuasoras de comportamentos discriminatórios;
- o) Garantia de uma efectiva igualdade de remuneração para trabalho de valor igual;
- p) Adopção em todos os documentos da empresa ou entidade (convocatórias, circulares internas, anúncios, etc.) de uma linguagem inclusiva e não discriminatória em função do género;
- q) Outras não mencionadas, tendentes a suprimir ou atenuar os factores que penalizam as mulheres no mercado de trabalho ou os homens na vida familiar.

V – CONDIÇÕES DE PARTICIPAÇÃO

1. Podem candidatar-se ao Prémio IGUALDADE É QUALIDADE empresas e outras entidades públicas e privadas, que tenham desenvolvido actividade efectiva nos 3 anos anteriores à data da candidatura, designadamente:
 - a) Empresas e outras entidades privadas e públicas de qualquer sector de actividade e dimensão;
 - b) Cooperativas;
 - c) Associações e outras entidades sem fins lucrativos.
2. As empresas e outras entidades que tenham recebido o Prémio IGUALDADE É QUALIDADE só podem voltar a candidatar-se ao mesmo Prémio 3 anos após aquele em que lhes foi atribuído o referido Prémio.

3. As empresas e outras entidades que tenham sido distinguidas com Menção Honrosa poderão voltar a candidatar-se ao Prémio, logo no ano seguinte àquele em que tenham recebido a referida Menção Honrosa.

VI – APRESENTAÇÃO DE CANDIDATURAS

1. As propostas de candidatura para atribuição do Prémio IGUALDADE É QUALIDADE são apresentadas pelas próprias empresas ou entidades candidatas.
2. Qualquer pessoa ou entidade poderá indicar à CITE e à CIG, empresas ou entidades que possam ser convidadas a candidatar-se.
3. A CITE e a CIG podem convidar as empresas ou entidades para apresentarem a sua candidatura.
4. O modo, prazo e formalidades da apresentação das candidaturas constarão do Anúncio de Abertura de candidaturas.
5. As propostas de candidatura são apresentadas em Formulário de Candidatura, obrigatoriamente enviado à CITE, cujo modelo se encontra disponível, no sítio da CITE www.cite.gov.pt e no da CIG www.cig.gov.pt, acompanhado da totalidade dos documentos referidos no Anexo.
6. Poderão ser solicitados pedidos de esclarecimento à CITE.
7. Toda a informação disponibilizada à CITE ou a quem a represente, pela empresa ou entidade no acto de candidatura ou durante as visitas de avaliação técnica tem carácter estritamente confidencial.

VII – COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

1. A Comissão de Avaliação para admissão e avaliação das candidaturas com vista à atribuição do Prémio IGUALDADE É QUALIDADE é coordenada pela CITE e pela CIG e é constituída pelos seguintes membros:

- a) Membros da CITE em efectividade de funções à data da apreciação das candidaturas para atribuição do Prémio.
- b) Um/a representante das seguintes instituições:
 - Direcção Geral da Administração e do Emprego Público – DGAEP;
 - Direcção Geral das Actividades Económicas – DGAE;
 - Autoridade para as Condições do Trabalho – ACT;
 - Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho – DGERT;
 - Direcção Regional de Igualdade de Oportunidades – DRIO, Região Autónoma dos Açores;
 - Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego na Madeira – CRITEM, Região Autónoma da Madeira;
 - Inspeção-Geral do Ambiente e do Ordenamento do Território – IGAOT;
 - Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento – IAPMEI;
 - Turismo de Portugal, I.P.;
 - Instituto da Segurança Social – ISS, I.P.;
 - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social – CIPRL;
 - Instituto do Emprego e Formação Profissional – IEFP, I.P.;
 - Instituto do Consumidor – IC;

- Instituto Português da Qualidade – IPQ;
 - Entidade Reguladora para a Comunicação Social – ERC;
 - Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação – APAP;
 - Associação Portuguesa dos Gestores e Técnicos dos Recursos Humanos – APG.
2. Cada membro da Comissão de Avaliação tem 1 voto, cabendo, em caso de empate, voto de qualidade à Coordenação.
 3. Sem prejuízo dos pontos seguintes, os trabalhos preparatórios às deliberações da Comissão de Avaliação são da responsabilidade da CITE que poderá solicitar a cooperação de membros desta Comissão.
 4. A CITE e a CIG podem designar especialistas para apoiar a Comissão de Avaliação, procedendo à análise das candidaturas, efectuando visitas às entidades candidatas, elaborando o relatório final e propondo fundamentadamente, à Comissão de Avaliação, as deliberações ou medidas a tomar em relação a cada candidatura. Estes/as especialistas podem ainda participar nas reuniões da Comissão de Avaliação sem direito a voto.

VIII – PROCESSO DE APRECIÇÃO E ATRIBUIÇÃO DE PRÉMIO E DE MENÇÃO HONROSA

1. A apreciação das candidaturas ao Prémio contempla um conjunto de procedimentos metodológicos, desenvolvidos de acordo com as seguintes etapas:
 - 1.1. Apreciação formal das candidaturas:

- a) Verificação de que todos os documentos requeridos no Anexo acompanham o Formulário de Candidatura;
- b) Análise documental das candidaturas;
- c) Solicitação às empresas e outras entidades candidatas de informação adicional, caso os elementos apresentados não tenham sido esclarecedores;
- d) Apresentação à Comissão de Avaliação das candidaturas a admitir.

1.2. A avaliação técnica das candidaturas:

- a) Visita pela equipa de especialistas às instalações das empresas e outras entidades candidatas;
- b) Realização de entrevistas aos/às dirigentes das empresas ou entidades, a trabalhadores/as bem como às suas organizações representativas;
- c) Solicitação de documentação adicional sempre que tal se considere necessário;
- d) Elaboração do relatório de avaliação relativo a cada uma das candidaturas com vista à sua apreciação, pela Comissão de Avaliação.

1.3. Avaliação final e atribuição das distinções Prémio ou Menção Honrosa.

2. São excluídas do Prémio ou da Menção Honrosa IGUALDADE É QUALIDADE as empresas e outras entidades que, nos dois anos anteriores à candidatura:

2.1. tenham sido condenadas administrativa ou judicialmente com decisão transitada em julgado por qualquer dos seguintes fundamentos:

- a) violação das leis do trabalho, nomeadamente em matéria de:

- i) não discriminação e igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego;
 - ii) protecção da maternidade e da paternidade;
 - iii) trabalho infantil;
 - iv) trabalho clandestino;
 - v) falso trabalho independente;
- b) ocorrência de acidente de trabalho do qual tenha resultado a morte ou a incapacidade permanente absoluta para todo o trabalho, desde que a culpa do sinistro tenha sido atribuída à empresa ou à entidade candidata;
- c) violação de disposições legais relativas a publicidade no âmbito da igualdade de homens e mulheres;
- 2.2. tenham sido objecto de Parecer da CITE que conclua pela violação do direito aplicável à igualdade entre mulheres e homens;

2.3. tenham salários em atraso.

3. A Comissão de Avaliação poderá excluir ainda as empresas ou outras entidades que considere terem violado, com gravidade, as disposições legais relativas à defesa do/a consumidor/a, às normas de qualidade, à protecção do ambiente e ao exercício de actividade, bem como, quando não se apresentem como exemplo correcto noutros domínios de inserção no tecido económico e social onde desenvolvem a respectiva actividade.
4. Cabe à ACT a apreciação sobre o cumprimento da legislação laboral.
5. Cabe ao IAPMEI a apreciação económica e financeira das PME's no seu âmbito de actuação.

6. Cabe à DGAE a apreciação sobre o cumprimento da legislação relativa ao exercício da actividade, incluindo normas de defesa do/a consumidor/a e de qualidade.
7. Cabe ao Turismo de Portugal, I.P. a apreciação económica e financeira relativa ao exercício da actividade do sector do turismo.
8. Cabe à CIPRL a apreciação sobre o cumprimento da legislação relativa ao exercício da actividade das cooperativas.
9. Cabe ao ISS, I.P. a apreciação sobre o cumprimento da legislação relativa ao exercício da actividade das entidades sem fins lucrativos.
10. Cabe à IGAOT a apreciação sobre o cumprimento da legislação relativa ao respeito pelo ambiente.
11. São objecto de exclusão liminar do Prémio ou da Menção Honrosa IGUALDADE É QUALIDADE as empresas e outras entidades que, juntamente com o formulário de candidatura, não apresentem todos os documentos indicados no Anexo.
12. As deliberações da Comissão de Avaliação são tomadas em reuniões expressamente convocadas para o efeito, das quais são lavradas actas, efectuando-se através de votação por maioria simples, cabendo à Coordenação da Comissão de Avaliação voto de qualidade.
13. A Comissão de Avaliação pode não atribuir Prémios nem Menções Honrosas se entender que nenhuma das empresas ou entidades candidatas reúne condições para o efeito.
14. A Comissão de Avaliação só atribui Prémio a empresas e outras entidades candidatas que reúnam as seguintes condições:
 - 1) Ausência de práticas discriminatórias em função do sexo ou violadoras da legislação aplicável em matéria de direitos do consumidor e de protecção do ambiente;

- 2) Existência de medidas que garantam, promovam e/ou reforcem o cabal respeito pelo quadro legal em vigor no que concerne ao combate à discriminação e à promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego;
- 3) Evidência de qualidade, em conformidade com a natureza da entidade, nos domínios económico, tecnológico e organizativo, bem como no processo produtivo ou de prestação de serviços;
- 4) Satisfação dos requisitos mínimos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas empresas/entidades, o que corresponde a práticas indicadas nos respectivos pontos, melhor identificados, do Formulário de Candidatura;
- 5) Existência de práticas claramente favoráveis à promoção da igualdade entre mulheres e homens, o que corresponde a práticas indicadas nos respectivos pontos, melhor identificados, do Formulário de Candidatura;
- 6) Evidência de práticas reveladoras do interesse e da capacidade de monitorização dos recursos humanos da da empresa ou entidade, numa óptica pró-activa de estímulo e promoção da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional, o que corresponde às práticas indicadas nos respectivos pontos, melhor identificados, do Formulário de Candidatura;
- 7) Existência de um elevado compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens, o que corresponde a práticas indicadas nos respectivos pontos, melhor identificados, do Formulário de Candidatura constituindo factor determinante para a atribuição do Prémio o facto de a da empresa ou entidade assumir de modo objectivo e visível que a dimensão da igualdade faz parte integrante da sua gestão, da sua cultura ou da sua estratégia.

15. Constitui factor positivamente distintivo a evidência de iniciativas de sensibilização ou de multiplicação de boas práticas no domínio da igualdade entre homens e mulheres, designadamente junto de outras empresas ou entidades do mesmo sector de actividade, da mesma região, de empresas do mesmo grupo empresarial ou de empresas/entidades parceiras.
16. A Comissão de Avaliação pode recomendar às empresas ou entidades candidatas a correcção e melhoria de procedimentos com vista à promoção da igualdade entre homens e mulheres.

IX – DIVULGAÇÃO DO PRÉMIO E DAS ENTIDADES DISTINGUIDAS

1. A CITE e a CIG anunciam através da comunicação social o Prémio IGUALDADE É QUALIDADE e publicitam as empresas e outras entidades distinguidas.
2. A CITE e a CIG procedem à divulgação das boas práticas premiadas, por forma a sensibilizarem outras empresas, entidades e o público em geral para os objectivos que o Prémio IGUALDADE É QUALIDADE visa atingir.

ANEXO

A – Documentos obrigatórios a apresentar juntamente com o Formulário de Candidatura:

1. Declaração sob compromisso de honra de quem tenha capacidade jurídica para vincular a empresa ou a entidade, no sentido de que esta cumpre a legislação aplicável ao exercício da respectiva actividade e de que nenhuma das situações referidas em VIII – 2 e 3 se lhe aplica, de que facultará visitas às suas instalações, bem como contactos com trabalhadores/as, e disponibilizará, quando solicitada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) ou por quem a represente, os elementos adicionais relativos à candidatura;
2. Declaração comprovativa de que tem a situação regularizada perante o fisco;
3. Declaração comprovativa de que tem a situação regularizada perante a segurança social;
4. Relatório Único relativo ao ano anterior ao da candidatura*;
5. Apresentação do IES - Informação Empresarial Simplificada ou, na sua falta, Balanço e Demonstração de Resultados bem assim como o Modelo 22 do IRC relativo ao ano anterior ao da candidatura.

B– Indicadores estatísticos obrigatórios a apresentar juntamente com o Formulário de Candidatura, relativos ao ano anterior (31 Dezembro):

1. Taxa de absentismo, por sexo.
2. Número de trabalhadores/as por tipo de vínculo contratual e por categoria profissional, por sexo.

3. Número de trabalhadores/as por tipo de horário (completo, horário flexível, jornada contínua, a tempo parcial, por turnos, etc.), por sexo
4. Número de trabalhadores/as que beneficiaram de licença parental, por sexo.
5. Número de trabalhadores/as promovidos/as por categoria profissional, por sexo
6. Pessoas ao serviço por nível etário, por sexo:
 - < 25 anos
 - 26-35 anos
 - 36-45 anos
 - > 45 anos
7. Número de trabalhadores/as com interrupção na carreira profissional para assistência à família (educação de crianças, assistência a familiares doentes, etc.), por sexo.
8. Remuneração média mensal de base por categoria profissional, por sexo (a comprovar mediante a apresentação das folhas de remuneração).
9. Remuneração média anual englobando todo o tipo de retribuições (subsídios, prémios, carro, cartão, etc.) por categoria profissional, por sexo
10. Número de participantes em acções de formação (internas e externas), por categoria profissional e sexo.

* Salvo entidades que não estejam obrigadas à sua entrega oficial



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Rua Viriato, 7 -1º a 3º
1050-233 Lisboa
Tel.: 21 780 37 00
Fax: 21 310 46 61/2
www.cite.gov.pt



Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros

Avenida da República,
32 - 2.º andar
1050-193 Lisboa
Tel.: 21 798 30 00
Fax: 21 798 30 99
www.cig.gov.pt

INFORMAÇÕES

Rua Viriato, 7 - 1.º, 2.º e 3.º | 1050-233 LISBOA

Tel.: 217 803 700

Fax: 213 104 661 ou 213 104 662

E-mail: premio@cite.gov.pt | www.cite.gov.pt
