

FORMULÁRIO DE CANDIDATURA

**Prémio às Empresas e outras
Entidades Empregadoras com Políticas Exemplares na Área
da Igualdade entre Mulheres e Homens, Conciliação entre a
Vida Familiar e Profissional e Práticas Empresariais de
Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género**

11ª EDIÇÃO – 2014



**GOVERNO DE
PORTUGAL**



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



**COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO**
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

FORMULÁRIO DE CANDIDATURA

Por favor, responda a todas as questões, tomando como ano de referência o ano civil anterior ao ano da candidatura, salvo indicação mencionada em contrário.

Todos os campos do formulário devem ser preenchidos obrigatoriamente

Identificação

Nome da empresa / entidade: _____

Estatuto Jurídico: _____

Número de sócios/as / associados/as: _____

Ano de fundação da empresa / entidade: _____

Nome do/a dirigente principal: _____

Endereço da empresa / entidade: _____

Telefone: _____

Fax: _____

E-mail: _____

Web site: _____

Atividade da empresa / entidade _____

CAE nº: _____

Volume de negócios anual (em Euros): _____

Pessoas ao serviço em 31 de Dezembro:

CARGOS DIRIGENTES	M		H	
	Nº	%	Nº	%
Dirigentes 1º nível (CA, Direção Geral, Gerência, cargos equiparados)				
Dirigentes 2º nível (Diretores/as, subdiretores/as, diretores/as coordenadores/as, cargos equiparados)				
Outro pessoal dirigente				
Chefias intermédias e outras chefias				
Número total de Dirigentes				

CATEGORIA PROFISSIONAL	M		H	
	Nº	%	Nº	%
Dirigentes				
Quadros superiores				
Quadros médios				
Quadros intermédios (encarregados/as, contramestres e chefes de equipa)				
Profissionais altamente qualificados/as e qualificados/as				
Profissionais semiqualeificados/as				
Profissionais não qualificados/as				
Praticantes e aprendizes				
Número total de trabalhadores/as				

Pessoas para contacto:

Dirigente da empresa / entidade responsável pela candidatura

Nome:

Telefone:

E-mail:

Para prestar esclarecimento no âmbito da candidatura

Nome:

Telefone:

E-mail:

Assinatura do/da dirigente da empresa / entidade responsável pela candidatura

A

1. É possível identificar a missão da empresa / entidade?

Sim

Não

1.1. Para a empresa / entidade a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional?

Sim

Não

1.2. Nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa / entidade?

Sim

Não

1.3. A empresa / entidade tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão/alta direção?

Sim

Não

2. Quais dos seguintes aspetos da igualdade de género são mais importantes para a empresa / entidade? (Indique por ordem decrescente 3 destes aspetos, sendo o número 1 o mais importante)

- Um salário igual para trabalho igual ou de valor igual
- Igual acesso à formação profissional para todos/as os/as trabalhadores/as
- Igual acesso nos processos de promoção de carreira a todos/as os/as trabalhadores/as
- Serviços próprios ou apoios financeiros para acolhimento de crianças
- Horários flexíveis e outras formas de organização do tempo de trabalho que visem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
- A participação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos de decisão
- Medidas de prevenção e combate à violência doméstica e de género
- Outros: _____

3. A empresa / entidade participa em redes que têm entre os seus objetivos a Igualdade de Género?

Sim

Não

Qual(is)? _____

4. Os instrumentos da empresa / entidade que apresentam valores quantificados relativos a trabalhadores e trabalhadoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, tratam de forma sistemática os dados desagregados por sexo?

Sim

Não

5. Na comunicação interna, a empresa / entidade tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras) e verdadeiramente neutras (ex. as pessoas que trabalham)?

Sim

Não

6. A empresa / entidade utiliza linguagem e imagens não discriminatórias, em função do sexo, na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?

Sim

Não

7. A empresa / entidade desenvolveu nos últimos 2 anos ações específicas no âmbito da responsabilidade social nas seguintes dimensões:

Igualdade de género

Qualidade

Ambiente

Condições de prestação do trabalho (segurança, higiene e saúde no trabalho)

Bom governo

Partes interessadas (diálogo social, clientes, fornecedores/as)

8. Existe um plano de ação para a Igualdade de Género?

Sim

Não

8.1. Existem verbas afetas à concretização desse Plano?

Sim

Não

9. Tomando em consideração o período de 31 de dezembro 2010 a 31 de dezembro de 2013, a empresa / entidade teve uma evolução positiva no número de mulheres que participam nos órgãos de consulta e/ou decisão? (de acordo com a sua natureza jurídica, números absolutos e respetivas percentagens)

			Nº	%
Mesa da Assembleia-Geral	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	—	—
Direção	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	—	—
Conselho Fiscal	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	—	—
Assembleia-geral	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	—	—
Conselho de Administração	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	—	—
Comissão Executiva	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	—	—
Conselho de Gerência	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	—	—
Assessores/as e consultores/as				
da direção	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	—	—
Comissão de trabalhadores/as	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	—	—
Comissão sindical	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	—	—
Comissão de higiene, saúde e segurança	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	—	—
Outros órgãos de decisão	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	—	—
Outros órgãos de consulta	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	—	—

10. As estratégias relativas à igualdade de género são praticadas e defendidas ao mais alto nível hierárquico da empresa / entidade?

Sim

Não

11. Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?

Sim

Não

12. A empresa / entidade encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?

Sim

Não

13. Os anúncios de oferta de emprego não contêm elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo?

Sim

Não

14. Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?

Sim

Não

15. A empresa / entidade mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos cinco anos, nos moldes previstos na lei?

Sim

Não

16. A empresa / entidade, 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?

Sim

Não

17. A empresa / entidade integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?

Sim

Não

18. As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa / entidade, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?

Sim

Não

19. A empresa / entidade, 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?

Sim

Não

20. Na empresa / entidade, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?

Sim

Não

21. A empresa / entidade, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, considera as questões da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e paternidade?

Sim

Não

22. A empresa / entidade incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental nos moldes previstos na legislação?

Sim

Não

23. A empresa / entidade 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 proteção da maternidade e paternidade?

Sim

Não

24. A empresa / entidade 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, nos moldes previstos na lei?

Sim

Não

25. A empresa / entidade realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas nas quais aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?

Sim

Não

B

26. Na empresa / entidade existem práticas consistentes para a concretização da igualdade entre mulheres e homens, designadamente:

26.1. Que visem a qualificação e progressão na carreira profissional para:

a) Mulheres? (Se a empresa / entidade tem uma população trabalhadora maioritariamente masculina).

Sim

Não

b) Homens? (Se a empresa / entidade tem uma população trabalhadora maioritariamente feminina).

Sim

Não

26.2. A empresa / entidade compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?

Sim

Não

26.3. A empresa / entidade possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?

Sim

Não

26.4. Na empresa / entidade existem procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?

Sim

Não

26.5. Na empresa / entidade existem procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?

Sim

Não

26.6. A empresa / entidade, na atribuição de retribuições complementares (ex.: prémios, carro e outras), 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, por licença parental, etc.)?

Sim

Não

26.7. A empresa/entidade tem medidas específicas de informação, formação e/ou reciclagem, com vista à reintegração na vida ativa de trabalhadores e trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?

Sim

Não

C

27. Existem novas formas de organização de trabalho na empresa / entidade, designadamente:

27.1. A empresa / entidade concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

Sim

Não

27.2. A empresa / entidade possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

Sim

Não

27.3. A empresa / entidade possibilita o teletrabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

Sim

Não

27.4. A empresa / entidade 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 (ex.: jornada contínua, banco de horas, etc.)?

Sim

Não

27.5. Na marcação dos horários por turnos rotativos, a empresa / entidade considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras?

Sim

Não

27.6. A empresa / entidade concede o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

Sim

Não

27.7. A empresa / entidade prevê a partilha do posto do trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

Sim

Não

D

28. Na empresa / entidade existem benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, designadamente:

28.1. A empresa / entidade concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges de trabalhadores e trabalhadoras, com duração superior ao que se encontra previsto na lei ou ao período previsto no contrato coletivo de trabalho ou no acordo de empresa?

Sim

Não

28.2. A empresa / entidade tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?

Sim

Não

28.3. A empresa / entidade tem protocolos com serviços de apoio para familiares (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)?

Sim

Não

28.4. A empresa / entidade 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)?

Sim

Não

28.5. A empresa / entidade concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, amas e *baby-sitters*)?

Sim

Não

28.6. A empresa / entidade concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?

Sim

Não

28.7. A empresa / entidade tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?

Sim

Não

28.8. A empresa / entidade presta serviços de saúde nas suas instalações para familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?

Sim

Não

28.9. A empresa / entidade divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa / entidade e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?

Sim

Não

29. Na empresa / entidade existem boas práticas no domínio de prevenção e combate à violência doméstica e de género, designadamente:

29.1. A empresa / entidade é concededora do regime jurídico aplicável à proteção e assistência às vítimas de violência doméstica, em particular da tutela social que lhes assiste, no âmbito laboral?

Sim

Não

29.2. A empresa / entidade divulga o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica e à proteção e assistência das suas vítimas, em particular os direitos que lhes assistem a título de tutela social, no âmbito laboral?

Sim

Não

Se Sim, diga como/dê exemplos:

29.3. A empresa / entidade disponibiliza um serviço, que preste informação jurídica sobre violência doméstica e de género, bem como sobre matérias confinantes (por exemplo, divórcio, regulação das responsabilidades parentais, partilha de bens, etc.), a trabalhadores/as vítimas de violência doméstica e de género?

Sim

Não

29.4. A empresa / entidade desenvolveu algum procedimento interno ou protocolo de sinalização/encaminhamento de trabalhadores/as vítimas de violência doméstica ou de género para estruturas especializadas?

Sim

Não

Se Sim, explique sucintamente o seu conteúdo:

29.5. A empresa / entidade desenvolveu ou aderiu a alguma campanha de prevenção e combate à violência doméstica e de género, nos últimos 3 anos?

Sim **Não**

Se Sim, diga qual ou quais e como:

29.6. A empresa / entidade tem protocolos/parcerias com entidades da região, que visam apoiar, aos mais diferentes níveis, os/as trabalhadores/as vítimas de violência?

Sim **Não**

Se Sim, explique sucintamente o seu conteúdo:

29.7. A empresa / entidade estabelece, para a admissão em regime de tempo parcial e para a mobilidade geográfica, preferências em favor dos/as trabalhadores/as que beneficiem do estatuto de vítima, por iniciativa própria ou por via de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho?

Sim **Não**

Se Sim, especifique:

29.8. A empresa / entidade contratou, nos últimos 3 anos, vítimas de violência doméstica ou de género, nomeadamente com recurso a medidas ativas de emprego?

Sim **Não**

Se Sim, especifique:

29.9. A empresa / entidade desenvolveu outras iniciativas facilitadoras do processo de inserção socio-laboral do/a trabalhador/a vítima de violência doméstica ou de género?

Sim

Não

Se Sim, especifique:

29.10. A empresa / entidade integra preocupações específicas em matéria de violência doméstica ou de género nos sistemas de gestão implementados, nomeadamente em matéria de responsabilidade social das organizações?

Sim

Não

Se Sim, especifique:

E

NOTA: Todos os documentos referidos em A e B, bem como o Formulário de Candidatura devem *obrigatoriamente* ser enviados em suporte físico e suporte digital

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 respetiva atividade e de que nenhuma das situações referidas no artigo 16º do Regulamento 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 e quando não aplicável apresentação do 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 ações de formação (internas e externas), por categoria profissional e sexo.

INFORMAÇÕES

CITE

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

Tel.: 217 803 700

Fax: 213 104 661

E-mail: geral@cite.pt

www.cite.gov.pt
