



Anexo I

AUTO-DIAGNÓSTICO

1- PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

| | SIM | NÃO |
|---|-----|-----|
| 1- No planeamento estratégico e nos relatórios, planos, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa? | | • |
| 2- A empresa aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e acções no âmbito da igualdade entre mulheres e homens? | • | |
| 3- No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens? | | • |
| 4- No código de ética da empresa (se aplicável) existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens? | • | |
| 5 - Na relação com as partes interessadas, nomeadamente no que concerne à externalização de serviços existe um código de conduta que mencione claramente as questões da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens? | | • |

2- GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

| | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| 6 - Os critérios e procedimentos de recrutamento e selecção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo? | • | |
| 7 - A empresa encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/ as? | • | |
| 8- Os anúncios de oferta de emprego contêm elementos discriminatórios em função do sexo ou do género (ex.: “robustez física”, “disponibilidade total”, “situação conjugal” e “situação familiar”)? | | • |
| 9 - A empresa mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção? | • | |
| 10 - Quando o recrutamento é feito em regime de outsourcing, a empresa preocupa-se em verificar a aplicabilidade dos princípios da igualdade de género e da não discriminação por parte da entidade que gere o processo, nomeadamente a nível da constituição das equipas de selecção? | • | |

FORMAÇÃO CONTÍNUA

| | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| 11- A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens? | ● | |
| 12- A empresa integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens? | | ● |
| 13- A empresa possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras? | ● | |
| 14- A empresa incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida? | ● | |
| 15 - A empresa dá prioridade à participação de homens ou de mulheres em acções de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado? | | ● |
| 16 - A empresa assegura a mulheres e homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei? | ● | |

GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

| | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| 17 - 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? | ● | |
| 18 - 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 ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)? | ● | |
| 19 - 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 da não discriminação em função do sexo? | ● | |
| 20 - 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? | ● | |
| 21- Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objectivos, comuns a mulheres e a homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo? | ● | |
| 22 - Na empresa são desenvolvidas acções positivas que contribuam para mulheres e homens se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções dirigentes? | ● | |
| 23 - A empresa, quando tem de seleccionar alguém para uma posição internacional, preocupa-se em assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação dos princípios da igualdade de género? | ● | |

DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS

| | SIM | NÃO |
|---|-----|-----|
| 24- A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a protecção da maternidade e da paternidade? | ● | |
| 25- A empresa realiza reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde aborda as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a protecção da maternidade e paternidade? | ● | |
| 26 - A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, considera os aspectos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da protecção da maternidade e paternidade? | ● | |

RESPEITO PELA DIGNIDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

| | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| 27- A empresa possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho? | ● | |
| 28- Existem na empresa procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de situação de discriminação em função do sexo? | ● | |
| 29- Existem na empresa procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho? | | ● |

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

FORMAS INOVADORAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

| | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| 30- A empresa possibilita a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação? | ● | |
| 31- A empresa fomenta o trabalho a partir de casa e/ou o teletrabalho quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras? | ● | |
| 32- 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 de trabalhadores e trabalhadoras? | ● | |
| 33- Na marcação dos horários por turnos rotativos (se aplicável), a empresa considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras? | ● | |
| 34- A empresa possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | ● | |
| 35- A empresa prevê a partilha do posto do trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras? | | ● |

BENEFÍCIOS DIRECTOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMILIAS

| | SIM | NÃO |
|---|-----|-----|
| 36- 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)? | | • |
| 37- 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? | | • |
| 38- A empresa facilita e/ ou estabelece protocolos com serviços de proximidade nas suas instalações (ex.: lavandaria, catering, take- away, lavagem do carro, farmácia)? | • | |
| 39- 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? | • | |
| 40- 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)? | • | |
| 41- A empresa tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras? (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, actividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)? | • | |
| 42- 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)? | • | |
| 43- 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)? | • | |
| 44- A empresa concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)? | • | |
| 45- A empresa tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)? | | • |
| 46 - A empresa disponibiliza serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras? | | • |
| 47- A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)? | • | |

PROTECÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

| | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| 48- A empresa encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores? | • | |
| 49- 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? | | • |
| 50- 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? | • | |
| 51- A empresa incentiva os homens a gozar o período de licença parental previsto na lei, que é remunerado pela Segurança Social e de uso exclusivo do pai? | • | |
| 52- A empresa incentiva os homens ao uso de parte do tempo de licença por maternidade/paternidade que pode ser partilhada com a mãe? | • | |
| 53- A empresa concede a trabalhadoras licença por adopção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? | | • |
| 54- A empresa concede a trabalhadores licença por adopção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? | | • |
| 55- A empresa procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental? | • | |

3- COMUNICAÇÃO

COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

| | SIM | NÃO |
|--|-----|-----|
| 56- Na comunicação externa nomeadamente na dirigida às partes interessadas, a empresa tem em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)? | | • |
| 57- Na comunicação interna, a empresa tem em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)? | • | |
| 58- Nos documentos e relatórios internos, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo? | | • |
| 59- A empresa utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços? | • | |
| 60- 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? | • | |

Resultados do diagnóstico e respectiva análise

Quantificação dos resultados:

A pontuação máxima do questionário é de 100 pontos, sendo que na quantificação dos resultados se deve ter em atenção a existência de uma ponderação diferenciada das várias questões. As questões relacionadas com o previsto na legislação valem igualmente um total de 100 pontos, mas neste caso negativos.

3 pontos - para as questões consideradas de extrema importância para a transversalização da Igualdade de Género.

1 a 2 pontos - para as questões consideradas de alguma ou muita importância para a transversalização da Igualdade de Género.

Os pontos atribuídos só deverão ser considerados para as respostas positivas (SIM), sendo que não deverá ser contabilizado qualquer ponto para as respostas negativas (NÃO), excepto nas questões relacionadas com o cumprimento da legislação vigente. Estas questões (ver tabela em baixo) concernem à legislação sobre estas matérias para as quais as respostas devem ser contabilizadas de forma inversa, isto é, por cada resposta negativa (NÃO) deverá contabilizar 10 pontos negativos (-10). Desta forma, poderá avaliar o grau de cumprimento da legislação aplicável às questões da igualdade de género por parte da sua empresa.

Tabela de Pontuações

| | |
|---|--|
| Questões nas quais devem ser contabilizados 3 pontos por cada resposta positiva (SIM) | 3, 4, 7, 40, 43, 48, 51 e 52 (8 questões) |
| Questões nas quais devem ser contabilizados 2 pontos por cada resposta positiva (SIM) | 1, 2, 5, 10, 12, 15, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 53, 54 e 55 (34 questões) |
| Questões nas quais deve ser contabilizado 1 ponto por cada resposta positiva (SIM) | 11, 13, 14, 16, 56, 57, 58, 59 (8 questões) |
| Questões nas quais devem ser contabilizados -10 pontos por cada resposta negativa (NÃO) | 6, 8, 9, 17, 18, 21, 30, 34, 39, 60 (10 questões) |

Interpretação dos resultados finais e acções futuras

Na sequência da contabilização dos resultados totais obtidos com as respostas, e de forma a permitir uma análise mais consequente dos resultados obtidos, devem ser enquadrados esses resultados na matriz que se segue:

Excelente (resultados superiores a 80 pontos)

Empresa líder nas questões da Igualdade de Género, sendo exemplo na aplicação de uma política pró-activa de gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos. Configura-se como uma empresa com um elevado sentido de responsabilidade social para com os trabalhadores e trabalhadoras e para com as outras partes interessadas. Constitui-se assim como um excelente caso de estudo e divulgação da aplicação transversalizada dos princípios da Igualdade de Género e de não discriminação. As empresas situadas neste nível já compreenderam as vantagens de ter uma força de trabalho motivada, onde a integração de mulheres e homens representa um valor acrescentado. De futuro, deverá apostar em dar maior visibilidade à acção desenvolvida neste âmbito, tentando promover e assumir um papel de liderança social.

Bom (resultados entre 60 e 80 pontos)

Empresa preocupada em tomar iniciativas que vão para além do que está legislado sobre igualdade de género e conciliação entre trabalho e vida familiar, resultado da assunção de um conjunto de políticas e práticas de gestão direccionadas para a promoção da Igualdade de Género. Não sendo ainda uma empresa de excelência neste domínio, criou já as bases para a implementação sustentada da Igualdade de Género como um dos vectores centrais da sua cultura. No futuro, esta empresa deverá, como resultado da identificação dos pontos mais fracos através deste instrumento, encetar um conjunto de medidas que lhe permitam tornar-se uma empresa líder nestas questões.

Mediano (resultados entre 40 e 60 pontos)

A empresa situada neste patamar já começou a implementar um conjunto de práticas sobre igualdade de género e conciliação entre vida profissional e familiar, não tendo estas ainda grande expressão nas práticas e políticas de gestão. Futuramente, a empresa deverá preocupar-se em promover uma transversalização progressiva dos princípios da Igualdade de Género, dando prioridade à sua implementação nas áreas onde obteve as pontuações mais baixas.

Insuficiente (resultados entre 20 e 40 pontos)

Esta empresa revela um conjunto amplo de insuficiências no domínio da aplicação de uma estratégia empresarial que encare a Igualdade de Género como uma vantagem competitiva. No imediato, esta empresa deverá redefinir toda a sua estratégia neste domínio, através do compromisso da gestão de topo relativamente a estas matérias.

Muito insuficiente (resultados inferiores a 20 pontos)

Estas empresas revelam um total alheamento relativamente a esta nova realidade. Uma empresa colocada neste patamar tem grandes probabilidades de vir a enfrentar graves problemas reputacionais e de ter uma força de trabalho desmotivada e apática. A empresa deverá, com toda a urgência, rever toda a sua estratégia e iniciar uma reflexão interna que promova a mudança organizacional, pois os riscos que corre nesta altura são elevadíssimos.

Aplicação da legislação

Qualquer ponto negativo que tenha contabilizado no questionário, significa que a sua empresa se encontra em situação de incumprimento no que concerne à legislação vigente. Deverá, nesse sentido, e no imediato verificar em que caso(s) específico(s) isto se verifica, tomando medidas urgentes para a resolução desta situação.