

ANEXO 1 | Grelha de Avaliação das empresas e entidades empregadoras candidatas ao PIQ*

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 permitem 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 (Tabela n.º1)	Classificação da Avaliação 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			150
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
		Encorajamento 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 (Tabela n.º2)	Classificação da Avaliação 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

ANEXO 1 | Grelha de Avaliação das empresas e entidades empregadoras candidatas ao PIQ*

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 (Tabela n.º3)	Classificação da Avaliação Técnica
		Integração de módulo relacionado com a igualdade entre mulheres e homens na formação certificada	20
	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
		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 (Tabela n.º4)	Classificação da Avaliação Técnica
		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 (Tabela n.º5)	Classificação da Avaliação 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 (Tabela n.º6)	Classificação da Avaliação Técnica	
			Subtotal

ANEXO 1 | Grelha de Avaliação das empresas e entidades empregadoras candidatas ao PIQ*

Dimensão	Subdimensão	Indicadores	Pontuação
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 (Tabela n.º7)	Classificação da Avaliação 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
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 (Tabela n.º8)	Classificação da Avaliação 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) (Tabela n.º 9)	Classificação da Avaliação 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 (Tabela n.º10)	Classificação da Avaliação Técnica

ANEXO 1 | Grelha de Avaliação das empresas e entidades empregadoras candidatas ao PIQ*

Dimensão	Subdimensão	Indicadores	Pontuação
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 (Tabela n.º11)	Classificação da Avaliação 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
		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 (Tabela n.º12)	Classificação da Avaliação 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
		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 (Tabela n.º 13)	Classificação da Avaliação Técnica
	6.4 Benefícios aos familiares das/os	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 (Tabela n.º14)	Classificação da Avaliação Técnica
		Existência de apoios financeiros para familiares das/os trabalhadoras/es	20

ANEXO 1 | Grelha de Avaliação das empresas e entidades empregadoras candidatas ao PIQ*

Dimensão	Subdimensão	Indicadores	Pontuação
		Avaliação técnica das condições de benefício dos apoios financeiros para familiares das/os trabalhadoras/es (Tabela nº 15)	Classificação da Avaliação Técnica
Subtotal			190
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
		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 (Tabela n.º 16)	Classificação da Avaliação Técnica
Subtotal			120
Total (não incluindo as avaliações técnicas)			900

* Desenvolvida pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa