

## ANEXO 2 | Avaliação Técnica das empresas e entidades empregadoras candidatas ao PIQ\*\*

**Tabela n.º 1. Avaliação técnica das condições para a concretização do Plano para a igualdade entre mulheres e homens**

**Elementos a considerar**

Existência de um plano para a igualdade entre mulheres e homens e de outros mecanismos e/ou documentos similares formalizados, com a definição de metas para a integração da dimensão de género na organização
Definição de uma entidade/cargo com responsabilidade pelo cumprimento efetivo do plano para a igualdade entre mulheres e homens na organização
Realização de uma matriz SWOT com identificação dos pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças à concretização do plano para a igualdade entre mulheres e homens na organização
Envolvimento dos representantes das/os trabalhadoras/es no processo de avaliação contínua (ou monitorização) do plano para a igualdade entre mulheres e homens e outros mecanismos e/ou documentos similares formalizados na organização

**Tabela n.º2. Avaliação técnica dos fluxos de entrada e de saída de recursos humanos na organização**

**Elementos a considerar**

Proporção de mulheres e homens contratadas/os para profissões em que um dos sexos esteja subrepresentado, por profissão e sexo
Participação equilibrada de mulheres e homens nas equipas de seleção
Existência de um guião de entrevista sem elementos discriminatórios a usar no processo de seleção de mulheres e homens
Anúncios de oferta de emprego sem conterem elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo das candidatas e dos candidatos
Anúncios encorajadores da candidatura de mulheres ou homens a profissões em que um dos sexos esteja subrepresentado
Ações a montante do recrutamento com vista à promoção da candidatura e seleção de mulheres ou homens para profissões em que um dos sexos esteja subrepresentado (ex. estágio, formação)
Proporção de mulheres e homens que entraram na organização por tipo de contrato
Proporção de mulheres e homens que entraram na organização por habilitação literária
Proporção de mulheres e homens que entraram na organização por regime de duração do trabalho
Proporção de mulheres e homens que entraram na organização por organização do tempo de trabalho
Proporção de mulheres e homens que saíram da organização por motivo
Proporção de mulheres e homens que saíram da organização por tipo de contrato
Proporção de mulheres e homens que saíram da organização por categoria profissional

## ANEXO 2 | Avaliação Técnica das empresas e entidades empregadoras candidatas ao PIQ\*\*

### Tabela n.º3. Avaliação técnica das condições para a concretização do princípio da igualdade entre mulheres e homens na formação

#### Elementos a considerar

Critérios de acesso às ações de formação não discriminatórios em função do sexo

Inclusão do princípio da igualdade e não discriminação no horário das ações de formação realizadas e/ou organizadas pela organização

Número de horas de formação de mulheres e homens em profissões em que um dos sexos esteja subrepresentado

Proporção de mulheres e homens com frequência de formação para acesso a cargo de chefia e/ou promotora do acesso a cargo de chefia

Proporção de chefias com frequência de ações de formação sobre igualdade entre mulheres e homens ou com módulos dedicados ao tema

### Tabela n.º4. Avaliação técnica das medidas para promover a igualdade de remuneração e combater as disparidades de remuneração entre mulheres e homens

#### Elementos a considerar

Medidas para combater as disparidades de remuneração entre mulheres e homens

Identificação da entidade ou do(s) cargo(s) com responsabilidade pela resolução de disparidades de remuneração entre mulheres e homens

Proporção de casos de disparidade de remuneração entre mulheres e homens analisados e resolvidos a favor do/a trabalhador/a

Número de queixas apresentadas pelas/os trabalhadoras/es sobre discriminação em matéria de igualdade salarial ao sindicato e/ou a representante(s) das/os trabalhadoras/es \*

\*São atribuídos 100 pontos quando não existam casos e os elementos anteriores tenham sido, na sua totalidade, pontuados com 100.

### Tabela n.º5. Avaliação técnica das características do emprego de mulheres e homens na organização

#### Elementos a considerar

Apuramento de indicadores de satisfação das/dos trabalhadoras/es com as características do emprego e/ou condições de trabalho na organização

Proporção de mulheres e homens nos cargos de alta direção

Proporção de trabalhadoras/es promovidas/os a cargos de chefia

Proporção de mulheres e homens por tipo de contrato

Proporção de mulheres e homens por habilitação literária

Proporção de mulheres e homens por regime de duração do trabalho

Proporção de mulheres e homens por organização do tempo de trabalho

## ANEXO 2 | Avaliação Técnica das empresas e entidades empregadoras candidatas ao PIQ\*\*

### Tabela n.º 6. Avaliação técnica das condições para a concretização do princípio da igualdade entre mulheres e homens na progressão na carreira

#### Elementos a considerar

Proporção de trabalhadoras/es promovidas/os a cargos de alta direção, por categoria profissional, habilitações literárias e sexo

Proporção de trabalhadoras/es promovidas/os a cargos de chefia, por categoria profissional, habilitações literárias e sexo

Utilização de indicadores de promoção da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e da proteção da parentalidade na avaliação de desempenho das chefias

### Tabela n.º7. Avaliação técnica das condições para a participação das/os trabalhadoras/es e/ou suas organizações representativas na definição de medidas destinadas a promover a igualdade entre mulheres e homens

#### Elementos a considerar

Incentivo às/aos trabalhadoras/es para apresentação de sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e da proteção da parentalidade

Tratamento efetivo pela organização das sugestões apresentadas pelas/os trabalhadoras/es no domínio da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e da proteção da parentalidade

Realização de reuniões com trabalhadoras/es ou com as organizações representativas das/dos mesmas/os para analisar questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, com a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e com a proteção da parentalidade

Participação de representantes das/os trabalhadoras/es na definição de medidas destinadas a garantir a igualdade de remuneração entre mulheres e homens

### Tabela n.º8. 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

#### Elementos a considerar

Existência de procedimentos específicos e formalmente definidos para a apresentação e apreciação de queixa(s) pela organização

Definição de uma entidade / cargo com responsabilidade pelo tratamento e resolução de queixa(s) apresentada(s)

Quantidade de casos em que as/os trabalhadoras/es foram efetivamente ressarcidas/os do(s) dano(s) decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho\*

\*São atribuídos 100 pontos quando não existam casos e os elementos anteriores tenham sido, na sua totalidade, pontuados com 100.

## ANEXO 2 | Avaliação Técnica das empresas e entidades empregadoras candidatas ao PIQ\*\*

### Tabela n.º9. Avaliação técnica da linguagem usada no ou num dos manual(ais) destinado(s) às/aos trabalhadoras/es (manual de acolhimento ou documento similar)

#### Elementos a considerar

Uso de linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo em manuais destinados às/aos trabalhadoras/es

Definição de uma entidade / cargo com responsabilidade pela monitorização e avaliação da linguagem e imagens usadas pela organização em manuais destinados às/aos trabalhadoras/es, assegurando que não são discriminatórias em função do sexo

### Tabela n.º10. Avaliação técnica do uso de linguagem inclusiva na organização

#### Elementos a considerar

Atribuição a uma entidade / organismo / cargo na organização da tarefa de monitorização do uso de linguagem inclusiva no *site* ou *newsletter* da organização

Uso de linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo no *site* ou *newsletter* da organização

### Tabela n.º11. Avaliação técnica das condições de adaptação do tempo de trabalho à conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional

#### Elementos a considerar

Medidas de incentivo especificamente para homens e/ou pais com vista à adoção de horário flexível, promotor da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional

Medidas de incentivo especificamente para homens e/ou pais com vista à adoção de um regime de duração do trabalho a tempo parcial

Proporção de mulheres e homens com horário flexível, com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional

Proporção de mulheres e homens com tempo semanal de trabalho adaptado, com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional

Proporção de mulheres e homens com trabalho a tempo parcial, com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional

### Tabela n.º12. 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

#### Elementos a considerar

Proporção de mulheres e homens a trabalhar a partir de casa, com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional

Proporção de mulheres e homens em situação de teletrabalho, com vista à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional

## ANEXO 2 | Avaliação Técnica das empresas e entidades empregadoras candidatas ao PIQ\*\*

### Tabela n.º13. Avaliação técnica das condições de concessão de períodos para assistência a ascendentes e cônjuges das/os trabalhadoras/es

#### Elementos a considerar

Proporção de mulheres e homens que beneficiaram de períodos para a assistência a ascendentes e/ou cônjuges das/os trabalhadoras/es, por categoria profissional

Definição de procedimentos específicos e formalmente definidos para apresentação do pedido de período(s) para assistência a ascendentes e/ou cônjuges das/os trabalhadoras/es e sua apreciação

### Tabela n.º14. Avaliação técnica das condições de benefício de serviços de apoio para familiares das/os trabalhadoras/es

#### Elementos a considerar

Existência de protocolos de acesso a serviços de apoio a familiares das/dos trabalhadoras/es (incluindo serviços de saúde, educação, habitação, lazer, entre outros)

Prestação de serviços de bem-estar (incluindo serviços de saúde, lazer, entre outros) nas instalações da organização para familiares das/os trabalhadoras/es

Divulgação de serviços de apoio a familiares das/dos trabalhadoras/es, existentes na área geográfica da organização e/ou na área de residência das/os trabalhadoras/as tendo em vista promover a conciliação da vida pessoal, familiar e social

### Tabela n.º 15. Avaliação técnica das condições de benefício dos apoios financeiros para familiares das/os trabalhadoras/es

#### Elementos a considerar

Concessão de apoios financeiros para pagamento de serviços de acolhimento e/ou educação de filhas/os das/os trabalhadoras/es

Concessão de apoios financeiros ligados à educação de filhas/os das/os trabalhadoras/es

Existência de apoios financeiros promotores do bem-estar incluindo a saúde, a educação, entre outros, extensivos ao agregado familiar das/os trabalhadoras/es

Divulgação dos apoios financeiros existentes para os familiares das/os trabalhadoras/es

### Tabela n.º16. Avaliação Técnica das condições de proteção na parentalidade e assistência a filhas/os ou equiparados

#### Elementos a considerar

Divulgação das medidas de proteção na parentalidade e assistência a filhas/os ou equiparados

Proporção de mulheres beneficiárias de benefícios monetários ou em espécie por parentalidade, para além do previsto na lei/ CCT ou acordo de empresa

Proporção de homens beneficiários de benefícios monetários ou em espécie por parentalidade, para além do previsto na lei/ CCT ou acordo de empresa

## ANEXO 2 | Avaliação Técnica das empresas e entidades empregadoras candidatas ao PIQ\*\*

---

Proporção de mulheres e homens beneficiárias/os de licenças de acompanhamento a filhas/os menores ou com deficiência com duração superior à que se encontra na lei/ CCT ou acordo de empresa

---

Proporção de mulheres e homens que partilharam a licença parental

---

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