

Metodologia de Avaliação

**mais
responsabilidade
social**



IGUALDADE É QUALIDADE

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

12.ª Edição | 2016



1 | Introdução

O Prémio Igualdade é Qualidade (PIQ) destina-se a distinguir as 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.

O PIQ pretende assumir-se como uma distinção de prestígio e tem como objetivo 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.

Esta distinção destina-se a dar visibilidade a boas práticas de combate à desigualdade de género e à discriminação existentes nas organizações, evidenciando vantagens para os agentes económicos na adoção de tais políticas, tanto no plano da eficácia como no da promoção dos direitos humanos. Pretende, ainda, criar uma cultura de exigência de qualidade junto de consumidores/as de bens e/ou de serviços, encarando a igualdade como uma dimensão da qualidade, interpretada numa perspetiva global e abrangente.

Com a última revisão do Regulamento do PIQ (11.^a edição - 2014), estabeleceram-se categorias para a atribuição do prémio em função da natureza das organizações, atentos à necessidade e à importância de observar as suas especificidades - designadamente setor privado, setor público, e setor de economia social - e instituiu-se uma distinção na modalidade de *Boas práticas empresariais no combate à violência doméstica e de género*, no reconhecimento da relevância do papel das empresas e outras entidades empregadoras neste domínio.

O presente documento pretende, assim, informar sobre a metodologia de avaliação das candidaturas ao PIQ, desenvolvida com base em princípios de rigor, qualidade, isenção, transparência e equidade.

2 | Metodologia

2.1. Pressupostos e procedimentos metodológicos

O processo de avaliação técnica das candidaturas ao PIQ suporta-se no conhecimento das práticas efetivas das organizações candidatas em matéria de igualdade de género e promoção da conciliação das dimensões pessoal, familiar, profissional e social das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Conhecer as práticas efetivas das organizações implica, por um lado, estudar os indicadores mais revelantes para a avaliação do seu desempenho nas duas áreas supramencionadas e, por outro, compreender essas práticas no contexto. O processo de avaliação exige, assim, práticas sustentadas em evidências. O contexto das práticas confere-lhes um sentido que apenas é possível captar cruzando métodos como a observação, a entrevista e a escuta informal. As visitas constituem-se, assim, como condição fundamental.

Estas visitas têm como objetivo geral aumentar o conhecimento acerca das empresas e entidades empregadoras, para além da informação disponibilizada pelas mesmas através do preenchimento do formulário de candidatura; da informação recolhida de forma indireta no sítio eletrónico e/ou de outros elementos de promoção e divulgação do trabalho ou atividade de cada organização. Permitem, assim, aprofundar o conhecimento acerca da realidade de cada uma das organizações, contextualizando-as *in situ* e, ao mesmo tempo, caracterizando-as na sua dinâmica interna.

A caracterização da dinâmica interna é realizada a partir da interpretação parcelar de diferentes elementos da empresa/entidade empregadora, designadamente, administrador/a, gestor/a ou similar na gestão ou administração de topo da organização (CEO); gestor/a ou pessoa responsável pelos recursos humanos na organização (RH); representante dos/das trabalhadores/as ou de organismo representante dos seus interesses e, ainda, a pessoa responsável pela submissão de candidatura ao PIQ (quando for distinta das/dos anteriores).

Esta interpretação, sendo necessariamente subjetiva, exige (à equipa responsável pela avaliação) um cruzamento posterior entre os diversos pontos de vista dos principais atores sociais nas empresas e entidades empregadoras.

As entrevistas são devidamente autorizadas por cada sujeito e registadas em suporte áudio.

2.2. Avaliação

As organizações candidatas admitidas ao PIQ, na sequência do constante do artigo 14.º do Regulamento, são sujeitas a uma avaliação que considera as seguintes etapas, nos termos do artigo 18.º do referido Regulamento:

- a) Realização de visitas às empresas e outras entidades empregadoras candidatas;
- b) Preenchimento de grelhas de avaliação, em anexo, consoante o aplicável;
- c) Elaboração de relatório final fundamentado, estabelecendo *ranking* comparativo, relativamente a cada indicador/critério, entre todas as empresas e outras entidades empregadoras candidatas;
- d) Elaboração de propostas fundamentadas de deliberações e/ou medidas a tomar em relação a cada candidatura, para serem submetidas à Comissão de Avaliação.

Aquando da realização das visitas é efetuado o registo de dados *in loco*, utilizando, para o efeito, as respetivas grelhas de avaliação.

■ ***Grelha de avaliação de políticas e práticas nas áreas da igualdade entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional e da conciliação entre a vida familiar e profissional***

Contempla 7 dimensões e 9 subdimensões de avaliação e inclui 42 indicadores, aos quais é atribuída uma pontuação própria - **Anexo 1**.

Cada um dos indicadores é pontuado com 30, 20 ou 10 pontos:

- Os 30 pontos é a pontuação máxima atribuída a indicadores expressivos da existência na organização de orientações estratégicas, planos ou medidas baseadas no princípio da igualdade entre mulheres e homens.
- Os 20 pontos, correspondentes a uma pontuação intermédia, é a pontuação atribuída a indicadores que traduzem os mecanismos ou meios (materiais, humanos ou outros) fundamentais para a concretização das orientações estratégicas, planos ou medidas baseadas no princípio da igualdade entre mulheres e homens.
- Por fim, os 10 pontos, que constituem a pontuação mínima a atribuir na grelha de avaliação, é a pontuação atribuída a indicadores expressivos do mero cumprimento de requisitos legais, de orientações previstas em guiões institucionais, ou correspondentes a padrões mínimos de satisfação/orientação para a igualdade.

A atribuição de 30, 20 ou 10 pontos reflete o nível de empenho das organizações na prossecução da igualdade entre mulheres e homens. A pontuação permite premiar este empenho (com 30 pontos), distinguindo-o do mero cumprimento de requisitos legais e/ou formalmente definidos por entidades externas (pontuado com 10 pontos).

A grelha comporta, ainda, 16 avaliações técnicas, para as quais existem outras tantas tabelas com a identificação dos elementos a considerar, cada um com uma pontuação máxima de 100 - **Anexo 2**.

A pontuação de cada avaliação técnica soma à obtida nos diferentes indicadores.

■ ***Grelha de avaliação de Boas práticas empresariais no combate à violência doméstica e de género***

Esta grelha prevê 4 dimensões com 4 subdimensões de avaliação e 19 indicadores com pontuação atribuída - **Anexo 3**.

Segue a pontuação usada na grelha anterior e, também à semelhança daquela, comporta 4 avaliações técnicas, cada uma das quais com os elementos a considerar devidamente estabelecidos em tabelas próprias, cada um com uma pontuação máxima de 100 - **Anexo 4**.

A pontuação de cada avaliação técnica é somada à obtida na restante avaliação.

2.3. Ponderação por categoria de atribuição do PIQ

De acordo com artigo 1.º do Regulamento são três as categorias de atribuição do PIQ:

1. setor privado;
2. setor público;
3. setor de economia social.

Em cada categoria as empresas e entidades empregadoras são distinguidas aplicando um conjunto de ponderadores em função dos respetivos setor de atividade, dimensão, volume de vendas e intervenção no terreno.

A diferente dimensão das empresas e o seu volume de negócios, o seu âmbito nacional ou internacional, impõe-lhes espaços de atuação e margens de manobra em relação à promoção da igualdade de género muito diferentes. Por outro lado, a categorização entre setores de atividade permite maior justiça na atribuição do PIQ, comparando o que é comparável, isto é, entidades empregadoras e empresas com idênticas condições globais de desenvolvimento da sua atividade.

Assim, no âmbito da Recomendação n.º 2003/361/CE, de 6 de maio de 2003, estabelece-se a diferença entre micro, pequenas, médias e grandes empresas:

Dimensão	
micro	emprega menos de 10 pessoas e o volume de negócios ou balanço total anual no ano em análise não excede os 2 milhões de euros
pequena	emprega menos de 50 pessoas e o volume de negócios ou balanço total anual no ano em análise não excede os 10 milhões de euros
média	emprega até 250 pessoas e o volume de negócios não excede os 50 milhões de euros ou o balanço total anual não excede os 43 milhões de euros
grande	excede os valores anteriores respeitantes tanto ao número de empregados/as como ao volume de negócios

Neste sentido, e tendo em conta a realidade do país, definiram-se os seguintes ponderadores:

Dimensão - âmbito	Ponderação
micro - nacionais	25%
pequena - nacionais	20%
média - nacionais	10%
grande - internacionais e setor público nacional	0%

Sempre que alguma dimensão da grelha de avaliação tenha pontuação nula o fator de ponderação não é aplicado.

ENTIDADES PROMOTORAS

CIG

Av. da República, 32, 1.º andar
1050-193 Lisboa

Telefone: 217 983 000

E-mail : cig@cig.gov.pt | www.cig.gov.pt

CITE

Rua Américo Durão, n.º 12-A – 1.º e 2.º andares
Olaias, 1900-064 Lisboa

Telefone: 215 954 000

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