

R E G U L A M E N T O

**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

PREÂMBULO

O Prémio Igualdade é Qualidade, adiante designado PIQ, é uma distinção de prestígio, lançada em 2000, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). As prioridades e os objetivos deste prémio visam assinalar e reconhecer o mérito de empresas e outras entidades empregadoras (públicas, cooperativas, associações e outras sem fins lucrativos), que se diferenciam pelo desenvolvimento de políticas exemplares e de boas práticas na promoção da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional e pela adoção de princípios e medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Ao longo das diversas edições, foram muitas as empresas e entidades que receberam a distinção PIQ. Perante as evidentes diferenças de natureza, âmbito e fontes de financiamento entre empresas e outras entidades empregadoras, entendeu-se que o PIQ deve contemplar três categorias: setor público, setor privado e setor de economia social.

Constituindo-se como um dos instrumentos do Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, a atribuição deste Prémio passou a ser, desde 2009, da competência conjunta da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e da CITE.

A crescente atenção, em termos de políticas públicas, a nível nacional, à situação da igualdade de género no mercado de trabalho, encontra-se patente nomeadamente nas Resoluções de Conselho de Ministros n.ºs 19/2012, de 8 de março; 13/2013, de 8 de março; e 18/2014, de 7 de março, bem como no Relatório Anual de Boas Práticas no âmbito da Responsabilidade Social das Empresas e no Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade, delas decorrentes.

São, igualmente, de destacar vários diplomas legais que visam a promoção da igualdade de género nas empresas, como seja o Regime do setor público empresarial, incluindo as bases do estatuto das empresas públicas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, e a Lei-quadro das entidades reguladoras, aprovada pela Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto, que obrigam à presença plural de mulheres e homens na composição dos órgãos de administração. Estas preocupações têm expressão nos critérios de atribuição do PIQ, que, de uma distinção de boas práticas, evoluiu para um galardão conferido a resultados comprovados.

Por outro lado, e considerando que:

- A violência constitui um enorme obstáculo à concretização dos objetivos de igualdade, desenvolvimento e paz, que viola, dificulta ou anula o gozo dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, prejudicando trabalhadoras e trabalhadores nas empresas e outras entidades empregadoras;
- A violência resulta de um desequilíbrio de poder entre homens e mulheres, que se traduz em atos de violência física, psicológica e sexual, sendo as suas principais vítimas, na sua grande maioria, mulheres;

- A violência doméstica e de género é um dos fatores que leva ao absentismo no mercado de trabalho, sendo uma das causas de várias tipologias de doenças tanto nas vítimas diretas, como indiretas;

decidiu-se distinguir, a partir da 11.^a edição, as boas práticas empresariais de prevenção e combate à violência doméstica e de género.

Constituindo-se como um dos instrumentos do Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação e do Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género, o Prémio IGUALDADE É QUALIDADE visa:

- a) Distinguir as empresas e outras entidades empregadoras que realizem ou promovam ações positivas na área da igualdade entre mulheres e homens e da qualidade no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- b) Divulgar casos e medidas exemplares de diferentes tipos que tenham sido desenvolvidas neste âmbito pelas empresas e entidades, informando e sensibilizando gestores/as e público em geral para a natureza dessas medidas e para a importância destes domínios;
- c) Promover nas empresas e outras entidades empregadoras a adoção de medidas concretas que visem a igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e a melhoria da qualidade do emprego, nomeadamente no que se refere à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, dando cada vez mais visibilidade a estes fatores e às empresas e entidades empregadoras que integram esses objetivos na sua gestão global;
- d) Criar exigência junto do público consumidor no sentido da preferência por bens e serviços produzidos com qualidade total, o que implica o cumprimento da legislação aplicável, nomeadamente em matéria de igualdade entre mulheres e homens;
- e) Distinguir boas práticas empresariais de prevenção e combate à violência doméstica e de género.

CAPITULO I

CARACTERIZAÇÃO DO PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE

Artigo 1.º

Natureza, categorias e modalidade

1. O Prémio IGUALDADE É QUALIDADE, adiante designado por PIQ, é uma distinção de prestígio, atribuída por uma Comissão de Avaliação, constituída exclusivamente para esse efeito.
2. O PIQ é atribuído em três categorias:
 - a) Setor privado,
 - b) Setor público;
 - c) Setor de economia social.

3. O PIQ inclui a modalidade *Boas práticas empresariais no combate à violência doméstica e de gênero*.

Artigo 2.º

Objeto

O PIQ tem por objeto o reconhecimento público das empresas e outras entidades empregadoras que, para além do cumprimento das disposições legais relativas à igualdade de gênero e não discriminação, se evidenciem pela promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional; pela adoção de princípios e medidas eficazes, positivas, preventivas de discriminação ou inovadoras; e, ainda, pela promoção de práticas que visem a prevenção e combate à violência doméstica e de gênero, com vista a corrigir situações de desigualdade existentes.

Artigo 3.º

Objetivos

1. O PIQ tem por 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 entre a vida profissional, familiar e pessoal.
2. Constitui também objetivo do PIQ a promoção de práticas empresariais que visem a prevenção e o combate à violência doméstica e de gênero.
3. O PIQ tem como objetivos específicos:
 - a) Combater a segregação profissional entre as mulheres e os homens no mercado de trabalho;
 - b) Eliminar as desigualdades nos ganhos médios mensais entre as mulheres e os homens;
 - c) Reduzir o diferencial entre mulheres e homens na sua integração no mercado de trabalho;
 - d) Melhorar a qualidade das condições de trabalho;
 - e) Sensibilizar os parceiros sociais para, ao nível da contratação coletiva, instituírem boas práticas;
 - f) Aumentar a participação equilibrada das mulheres e dos homens no emprego e na formação profissional;
 - g) Apoiar a empregabilidade das mulheres e dos homens em setores de atividade em que se encontrem sub-representadas/os;
 - h) Valorizar competências adquiridas em contexto profissional, familiar e social;
 - i) Incorporar na cultura das organizações, designadamente das empresas, a ideia de que a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal é um direito e um dever dos trabalhadores e das trabalhadoras;
 - j) Promover a sensibilização das empresas e entidades empregadoras para a incorporação dos princípios da igualdade de gênero e não discriminação e da parentalidade;

- k) Prevenir a violência doméstica e de género, enquanto expressão das assimetrias de género nas relações interpessoais.

Artigo 4.º

Entidades promotoras

São entidades promotoras do PIQ a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Artigo 5.º

Entidades destinatárias

1. São destinatárias do PIQ empresas e outras entidades empregadoras dos setores público, privado e da economia social, independentemente da natureza, da área de atividade ou dimensão, desde que tenham desenvolvido atividade efetiva nos três anos anteriores à data da candidatura, nas seguintes categorias:

A. Setor privado:

- a) Empresas.

B. Setor público:

- a) Empresas do setor empresarial do Estado;
b) Administração indireta do Estado;
c) Empresas do setor empresarial local.

C. Setor de economia social:

- a) Organizações da economia social, designadamente cooperativas, fundações e outras entidades sem fins lucrativos.

2. As entidades promotoras, bem como as instituições referidas na alínea b) do art.º 25.º, estão excluídas da candidatura ao PIQ.

Artigo 6.º

Prémio e menção honrosa

Sem prejuízo de a Comissão de Avaliação atribuir ou não o Prémio, podem ser atribuídas Menções Honrosas.

Artigo 7.º

Periodicidade

O PIQ é atribuído bienalmente.

Artigo 8.º

Encargos

A candidatura ao PIQ é isenta de quaisquer encargos para as entidades candidatas.

CAPITULO II

CONDIÇÕES PARA APRESENTAÇÃO DE CANDIDATURA AO PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE

Artigo 9.º

Requisito prévio

O cumprimento das disposições legais relativas à igualdade de género e combate à discriminação, previstas no Código do Trabalho e no Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, bem como em outros instrumentos nacionais ou internacionais relevantes, nomeadamente nas convenções coletivas de trabalho, convenções internacionais do trabalho e convenções em matéria de igualdade de género, é requisito prévio para a apresentação de candidatura ao PIQ.

Artigo 10.º

Políticas e boas práticas elegíveis

As empresas e outras entidades empregadoras podem candidatar-se ao PIQ com base nas seguintes políticas e práticas:

- a) Implementação de uma gestão de recursos humanos que promova a igualdade de género e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- b) Promoção da igualdade de género traduzida, nomeadamente, num plano para a igualdade com vista à eliminação de situações de desigualdade e progressão da igualdade na empresa ou entidade;
- c) Promoção de forma sistemática de contratação de homens e de mulheres para áreas onde estejam sub-representados/as;
- d) Promoção de uma representação mais equilibrada de homens e de mulheres nas diversas categorias profissionais, sobretudo nos quadros de chefia e de direção, formalizando uma política que a enquadre;
- e) Promoção de ações de formação interna e de ações de sensibilização em igualdade de género que abranjam o maior número de trabalhadores e trabalhadoras dos diferentes níveis e categorias profissionais da entidade, inclusive para os cargos dirigentes;
- f) Promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, designadamente através de: formas flexíveis de organização (flexibilidade de horário, horário compactado num número reduzido de dias por semana, escritório móvel, teletrabalho, jornada contínua); períodos de licença alargados; períodos de interrupção na carreira; mecanismos flexíveis para acompanhamento de ascendentes e/ou descendentes e medidas específicas que favoreçam a integração na vida ativa dos trabalhadores e trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares;
- g) Utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os documentos da empresa ou entidade e sítio eletrónico institucional, bem como nos processos de comunicação interna e externa;
- h) Adoção de medidas e práticas empresariais de prevenção e combate à violência doméstica e de género;

- i) Inclusão nos instrumentos de avaliação de satisfação (clima social e organizacional) de questões relacionadas com a igualdade de género, com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e de prevenção e combate à violência doméstica e de género;
- j) Realização de uma análise quantitativa e qualitativa da situação dos trabalhadores e das trabalhadoras da empresa ou entidade, desagregada por sexo, e monitorização da respetiva evolução;
- k) Adoção de medidas de discriminação positiva em favor do sexo sub-representado no recrutamento e seleção de novos trabalhadores e novas trabalhadoras;
- l) Adoção de normas que assegurem o respeito pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho e que os/as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, física, de índole sexual ou outra, criando igualmente medidas reparadoras;
- m) Adoção de medidas que reduzam as disparidades salariais entre mulheres e homens;
- n) Adoção de benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras e a familiares, designadamente:
 - Apoios financeiros, serviços de saúde, bem-estar e de gestão do *stress*;
 - Atividades desportivas;
 - Protocolos com serviços de natureza variada, nas áreas da educação, desporto, saúde e lazer;
 - Serviços de transportes;
 - Serviços de acolhimento de crianças nas instalações das entidades empregadoras, em gestão direta ou com recurso a subcontratação;
 - Outras não mencionadas, tendentes a suprimir ou atenuar os fatores que penalizam as mulheres no mercado de trabalho ou os homens na vida familiar.

Artigo 11.º

Evidências fundamentadoras de candidatura

Consideram-se como evidências fundamentadoras de candidatura ao PIQ a existência, comprovada com resultados, de:

- a) Um elevado compromisso da gestão de topo ao assumir a integração da dimensão de género na empresa ou entidade empregadora, com vista à implementação de uma política de igualdade entre mulheres e homens a todos os níveis de direção;
- b) Medidas que garantam, promovam e/ou reforcem o cabal respeito pelo quadro legal em vigor no que concerne ao combate à discriminação e à promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego;
- c) Fatores de qualidade e de igualdade de género, em conformidade com a natureza da entidade, nos domínios económico, tecnológico e organizativo, bem como no processo produtivo ou de prestação de serviços;
- d) Práticas claramente favoráveis à promoção da igualdade entre mulheres e homens ao nível da direção executiva;

- e) Práticas reveladoras do interesse e da capacidade de monitorização dos recursos humanos das entidades empregadoras, numa ótica proativa de estímulo e promoção da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- f) Práticas de prevenção e do combate à violência doméstica e de género, nomeadamente a identificação e/ou encaminhamento para mecanismos que permitem sinalizar essas situações e interagir com as entidades empregadoras e demais estruturas de apoio.

Artigo 12.º

Apresentação de candidaturas

1. As propostas de candidatura ao PIQ são formuladas e apresentadas pelas próprias empresas e outras entidades empregadoras candidatas.
2. O modo, prazo e formalidades da apresentação das candidaturas constam do anúncio de abertura das candidaturas, da responsabilidade conjunta das entidades promotoras do PIQ.
3. As propostas de candidaturas são apresentadas em Formulário de Candidatura, obrigatoriamente enviado à entidade promotora CITE e acompanhado da totalidade dos documentos referidos no mesmo, em suporte digital. O formulário é disponibilizado nos sítios eletrónicos: www.cite.gov.pt e www.cig.gov.pt.
4. Toda a informação disponibilizada pelas empresas e outras entidades empregadoras, para efeitos de candidatura ao PIQ, tem carácter confidencial.

Artigo 13.º

Impedimentos temporários à apresentação de candidaturas

As empresas e outras entidades empregadoras, cujas distinções anteriores de PIQ sejam cassadas nos termos do artigo 35.º, ficam impedidas de voltar a candidatar-se ao PIQ durante cinco anos, contados a partir da data da cassação.

CAPITULO III

FASE DE APRECIAÇÃO DE CANDIDATURAS

Artigo 14.º

Apreciação de candidaturas

1. A fase de apreciação de candidaturas consiste na receção de candidaturas, conferência de documentos, elaboração de propostas de admissão ou exclusão de candidaturas e deliberações de admissão ou exclusão de candidaturas.
2. A fase de apreciação de candidaturas é da competência da entidade promotora CITE, em articulação com a CIG, com exceção das deliberações de aceitação ou exclusão que são da competência da Comissão de Avaliação.

3. A fase de apreciação de candidaturas, a cargo da entidade promotora CITE, compreende, especificamente, as seguintes ações:
 - a) Receção e registo das candidaturas;
 - b) Verificação de toda a documentação exigida no Formulário de Candidatura e análise dos dados apresentados no formulário;
 - c) Solicitação às empresas e outras entidades empregadoras candidatas de informação adicional, em prazo não superior a dez dias úteis, caso os elementos apresentados não tenham sido esclarecedores;
 - d) Solicitação aos membros da Comissão de Avaliação das apreciações específicas, previstas no artigo 27.º;
 - e) Organização de toda a informação referida nas alíneas b) e c) bem como as apreciações específicas referidas na alínea d);
 - f) Preparação, de forma fundamentada, de propostas de aceitação e/ou exclusão das candidaturas apresentadas, para análise e deliberação da Comissão de Avaliação, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

4. As informações referidas na alínea d) devem ser disponibilizadas pelos membros da Comissão de Avaliação no prazo máximo de quinze dias seguidos, a contar da solicitação expressa, por correio eletrónico, da entidade promotora CITE.

Artigo 15.º

Exclusão liminar de candidaturas

As entidades promotoras, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, durante a fase de apreciação de candidaturas, podem excluir liminarmente as candidaturas que não apresentem, dentro do prazo previsto, a documentação expressamente exigida no anúncio de abertura de candidaturas ao PIQ.

Artigo 16.º

Causas de exclusão de candidaturas

Consideram-se causas de exclusão de candidaturas ao PIQ:

1. Condenação administrativa ou judicial com decisão transitada em julgado, nos dois anos anteriores à data da candidatura, incluindo o ano a que respeita, das empresas e outras entidades empregadoras candidatas, por violação de disposições legais constantes do Código do Trabalho, bem como em instrumentos nacionais ou internacionais relevantes relativas a:
 - a) Discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, designadamente desigualdade salarial, assédio moral e sexual, entre outras;
 - b) Proteção da parentalidade;
 - c) Trabalho infantil;
 - d) Trabalho não declarado;
 - e) Falso trabalho independente;
 - f) Trabalho forçado;

- g) Utilização de mão-de-obra ilegal;
 - h) Tráfico de seres humanos para fins laborais.
2. Ocorrência de acidente de trabalho, nos dois anos anteriores à data da candidatura, incluindo o ano da candidatura, do qual tenha resultado a morte ou a incapacidade permanente absoluta para todo o trabalho, em que a culpa do sinistro não tenha sido atribuída ao trabalhador sinistrado ou à trabalhadora sinistrada;
 3. Violação de disposições legais relativas a publicidade no âmbito da igualdade de homens e mulheres, nos dois anos anteriores à data da candidatura;
 4. Parecer da CITE que conclua pela violação de princípios de igualdade de género no trabalho e no emprego ou pela existência de discriminação, emitido nos dois anos anteriores à data da candidatura, incluindo o ano da candidatura;
 5. Existência de salários em atraso.

Artigo 17.º

Decisão de admissão e exclusão de candidaturas

A decisão de admissão ou exclusão relativa a cada candidatura, com exceção do disposto no artigo 15.º, é deliberada em reunião da Comissão de Avaliação, convocada para o efeito.

CAPITULO IV

FASE DE ANÁLISE TÉCNICA

Artigo 18.º

Análise técnica de candidaturas admitidas

1. As candidaturas admitidas nos termos do artigo anterior são sujeitas à fase de análise técnica.
2. A fase de análise técnica consiste em:
 - a) Realização de visitas às empresas e outras entidades empregadoras candidatas;
 - b) Preenchimento de grelhas de avaliação, constantes dos Anexos 1 a 4, que são parte integrante do presente Regulamento, 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.

Artigo 19.º

Competência para realização da análise técnica

A análise técnica é da competência das entidades promotoras do PIQ, podendo ser externalizada para entidades ou especialistas em nome individual, de reconhecido mérito na área da promoção da igualdade no trabalho e no emprego, mediante contrato de prestação de serviços, celebrado de acordo com as regras da contratação pública vigentes.

CAPITULO V**AVALIAÇÃO FINAL DE CANDIDATURAS E ATRIBUIÇÃO DE PIQ**

Artigo 20.º

Avaliação final de candidaturas

1. A avaliação final e atribuição do PIQ são deliberadas, de forma fundamentada, pela Comissão de Avaliação, em reunião convocada para esse fim.
2. Para efeitos do número anterior, a entidade promotora CITE envia a todos os membros da Comissão de Avaliação, para apreciação, com uma antecedência mínima de quinze dias úteis, as propostas de deliberação acompanhadas do respetivo relatório final, conforme o disposto nas alíneas c) e d) do artigo 18.º.

Artigo 21.º

Atribuição do Prémio Igualdade é Qualidade

1. Consideram-se critérios de atribuição do PIQ:
 - a) O facto de as empresas ou outras entidades empregadoras assumirem de modo objetivo e com resultados visíveis na dimensão que a igualdade faz parte integrante da sua gestão, da sua cultura e da sua estratégia, incluindo a representação plural e equilibrada entre mulheres e homens em lugares de direção e decisão;
 - b) A inexistência de desigualdades salariais entre mulheres e homens nas empresas e nas outras entidades empregadoras;
 - c) A existência de políticas e boas práticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, designadamente através de horários de trabalho em regime de flexibilidade ou adaptabilidade, regime jornada contínua e trabalho a tempo parcial, estabelecidas mediante acordo entre as entidades empregadoras e os trabalhadores e as trabalhadoras;
 - d) A criação de medidas de ação positiva para assunção pelos homens das suas responsabilidades familiares;
 - e) A celebração de protocolos com equipamentos sociais e/ou serviços de proximidade dirigidos a crianças e a outros dependentes, entre outros serviços;
 - f) A existência de iniciativas de sensibilização ou de multiplicação de boas práticas no domínio da igualdade entre homens e mulheres, designadamente

- junto de outras entidades empregadoras do mesmo setor de atividade, da mesma região, de empresas e outras entidades empregadoras do mesmo grupo empresarial ou de empresas/entidades parceiras;
- g) A existência de iniciativas de responsabilidade social das organizações em matéria de políticas ou práticas na vertente social que integrem a dimensão da igualdade de género.
2. A não verificação do disposto nas alíneas a) e b) do número anterior determina a não atribuição do “Prémio” PIQ, independentemente de quaisquer outras boas práticas existentes.
 3. Os critérios de avaliação do PIQ estão em conformidade com a diferença de categorias das entidades empregadoras.

Artigo 22.º

Atribuição da Menção Honrosa PIQ

Consideram-se critérios para atribuição de Menção Honrosa a demonstração de boas práticas no domínio da igualdade de mulheres e homens no trabalho, na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como da prevenção e do combate à violência doméstica e de género, a que importe conferir visibilidade, muito embora as empresas e entidades empregadoras em causa não reúnam ainda as práticas que fundamentem a atribuição do PIQ.

Artigo 23.º

Atribuição da modalidade “Boas práticas empresariais no combate à violência doméstica e de género”

1. As empresas e outras entidades empregadoras, merecedoras do Prémio ou Menção Honrosa, nos termos previstos nos artigos anteriores, com iniciativas e/ou boas práticas no domínio de prevenção e combate à violência doméstica e de género, podem ainda ser distinguidas com a modalidade *Boas práticas empresariais no combate à violência doméstica e de género*.
2. Consideram-se boas práticas no domínio de prevenção e combate à violência doméstica e de género nas empresas e nas outras entidades empregadoras, nomeadamente, as seguintes:
 - a) A sinalização e/ou o encaminhamento dos/as trabalhadores/as vítimas de violência doméstica e de género para estruturas de apoio especializadas, existentes na comunidade;
 - b) A divulgação e esclarecimento junto dos/as trabalhadores/as, especialmente dos/as identificados/as como vítimas de violência doméstica, do regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica e à proteção e assistência das suas vítimas;
 - c) A disponibilização de um serviço que preste informação jurídica sobre violência doméstica e de género, bem como matérias conexas (por

- exemplo, divórcio, regulação das responsabilidades parentais, partilha de bens, etc.), a trabalhadores/as vítimas de violência doméstica e de género;
- d) A promoção (ou adesão) de campanhas de prevenção e combate à violência doméstica e de género;
 - e) A celebração de protocolos/parcerias com outras entidades da região (autarquias, serviços de saúde, serviços de consulta jurídica, equipamentos sociais e/ou serviços de proximidade dirigidos a crianças, entre outros), com vista a prover apoio a trabalhadores/as vítimas de violência doméstica e de género;
 - f) A existência de acordos de empresa que estabeleçam, para a admissão em regime de tempo parcial e para a mobilidade geográfica, preferências em favor de trabalhadores/as que beneficiem do estatuto de vítima;
 - g) A contratação de vítimas de violência doméstica ou de género, nomeadamente mediante recurso a medidas ativas de emprego;
 - h) A existência ou facilitação de acesso a infraestruturas dirigidas a vítimas de violência doméstica ou de género e respetivos agregados;
 - i) A existência de outras iniciativas facilitadoras do processo de inserção sociolaboral de trabalhadores/as vítimas de violência doméstica e de género;
 - j) Integração de preocupações específicas em matéria de violência doméstica ou de género nos sistemas de gestão implementados, nomeadamente em matéria de responsabilidade social das organizações.

Artigo 24.º

Não atribuição do PIQ

A Comissão de Avaliação pode deliberar não atribuir o PIQ, com fundamento em que nenhuma das empresas e entidades empregadoras candidatas reúne condições para o efeito.

CAPITULO V

CONSTITUIÇÃO, FUNCIONAMENTO E COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DOS MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

Artigo 25.º

Membros da Comissão de Avaliação

A Comissão de Avaliação do PIQ é constituída pelos seguintes membros:

- a) Todos os membros da CITE previstos no n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, em efetividade de funções à data da apreciação das candidaturas para atribuição do Prémio;
- b) Um/a representante das seguintes instituições:
 - ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho;
 - CRITE - Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego dos Açores;

- CRITEM - Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego na Madeira;
- CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social;
- DGAE - Direção-Geral das Atividades Económicas;
- DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público;
- DGAL - Direção-Geral das Autarquias Locais;
- DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho;
- ERC - Entidade Reguladora para a Comunicação Social;
- IGAMAOT - Inspeção-Geral da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território;
- ISS - Instituto da Segurança Social, I.P.;
- IAPMEI – Agência para a Competitividade e Inovação, I.P.;
- IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.;
- IPQ - Instituto Português da Qualidade, I.P.;
- Turismo de Portugal, I.P.

Artigo 26.º

Coordenação da comissão de avaliação

A Comissão de Avaliação é coordenada, em conjunto, pelas/os Presidentes das entidades promotoras do PIQ.

Artigo 27.º

Competências específicas dos membros da Comissão de Avaliação

Para além das competências atribuídas em conjunto à Comissão de Avaliação relativas à admissão e exclusão de candidaturas, avaliação final e respetiva deliberação sobre a atribuição de qualquer uma das modalidades do PIQ, são competências específicas dos membros:

- a) À ACT cabe a apreciação sobre o cumprimento da legislação laboral;
- b) Ao IAPMEI, I.P., cabe a apreciação económica e financeira das Pequenas e Médias Empresas no seu âmbito de atuação;
- c) À DGAE, cabe a apreciação do cumprimento da legislação relativa ao exercício da atividade;
- d) À DGAL cabe a apreciação do cumprimento da legislação relativa ao setor empresarial local;
- e) Ao Turismo de Portugal, I.P. cabe a apreciação económica e financeira relativa ao exercício da atividade do setor do turismo;
- f) À CASES cabe a apreciação do cumprimento da legislação relativa às organizações da economia social;
- g) Ao ISS, I.P. cabe a apreciação do cumprimento da legislação relativa ao exercício da atividade das entidades sem fins lucrativos;
- h) À IGAMAOT cabe a apreciação do cumprimento da legislação relativa ao respeito pelo ordenamento do território e ambiente;
- i) Aos restantes membros cabe a apreciação das candidaturas de acordo com a sua natureza e área de atuação.

Artigo 28.º

Reuniões, votação e deliberações

1. A Comissão de Avaliação reúne mediante convocatória expressa das entidades promotoras, enviada por correio eletrónico, com, pelo menos, quinze dias seguidos de antecedência.
2. Cada membro da Comissão de Avaliação tem direito a um voto, cabendo, em caso de empate, um único voto de qualidade às/aos Presidentes das entidades promotoras que assumem, em conjunto, a coordenação do PIQ.
3. Quando se verifique a necessidade de recurso a voto de qualidade, este será exercido pelas entidades promotoras CITE ou CIG, consoante se trate de candidaturas do setor privado ou do setor público e do setor da economia social, respetivamente, conforme definido no artigo 5.º.
4. A Comissão de Avaliação só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros.
5. A Comissão de Avaliação delibera sobre a admissão ou exclusão de candidaturas, a atribuição ou não atribuição do PIQ ou a cassação de qualquer distinção anteriormente atribuída, por maioria simples dos votos dos membros presentes.

Artigo 29.º

Reclamação e Recurso

As deliberações da Comissão de Avaliação não são suscetíveis de reclamação, nem de recurso.

CAPITULO VI**ATRIBUIÇÃO PÚBLICA DO PIQ, PUBLICITAÇÃO, DIVULGAÇÃO E CASSAÇÃO**

Artigo 30.º

Atribuição pública do PIQ

O PIQ é formalmente atribuído em cerimónia pública, organizada pelas entidades promotoras, com a presença dos membros do Governo com responsabilidade nas áreas da igualdade de género e do emprego e segurança social.

Artigo 31.º

Troféu, certificado e selo/marca PIQ

1. Na cerimónia pública, referida no artigo anterior, é entregue às empresas e outras entidades empregadoras distinguidas com o PIQ um troféu, especialmente concebido para cada edição, e ainda um certificado e um selo/marca, comprovativos do galardão atribuído.

2. A todas as empresas e entidades empregadoras, cujas candidaturas sejam apreciadas pela Comissão de Avaliação, será atribuído um diploma de participação.
3. O troféu, certificado e selo/marca são identificados com indicação do ano e da edição a que dizem respeito.
4. A distinção atribuída, a título de Prémio ou Menção Honrosa, tem um período de validade de dois anos, não podendo as empresas e entidades empregadoras merecedoras do galardão Prémio candidatar-se antes de decorrido esse período.

Artigo 32.º

Utilização do selo/marca PIQ

As empresas e outras entidades empregadoras premiadas, e só essas, poderão utilizar o selo/marca de identificação do PIQ, durante o seu período de validade, divulgando a distinção recebida e fazendo uso desse distintivo, nomeadamente nos seus produtos, folhetos e publicações, na publicidade e em outras atividades económicas e sociais que desenvolvam.

Artigo 33.º

Obrigações das entidades promotoras

1. As entidades promotoras, em comunicado conjunto, anunciam e/ou divulgam, através dos meios de comunicação social, as empresas e outras entidades empregadoras distinguidas e bem assim as razões que fundamentam a atribuição do PIQ.
2. As entidades promotoras do PIQ, no exercício das suas missões, ficam obrigadas a proceder à divulgação das boas práticas premiadas, sempre com identificação das empresas e outras entidades empregadoras distinguidas.
3. Para concretização do disposto no número anterior, as empresas e outras entidades empregadoras podem ser convidadas pelas entidades promotoras para participar em ações de sensibilização, seminários, programas televisivos, radiofónicos ou peças jornalísticas.

Artigo 34.º

Obrigações das empresas e entidades empregadoras distinguidas

As empresas e outras entidades empregadoras distinguidas com o PIQ comprometem-se a manter ou desenvolver, durante pelo menos dois anos, a contar da data da sua atribuição pública, as boas práticas pelas quais foram premiadas.

Artigo 35.º

Cassação de PIQ

No caso de incumprimento do disposto no artigo anterior, ou no caso de ocorrência superveniente de qualquer uma das situações previstas no artigo 16.º, o PIQ atribuído é cassado, por deliberação fundamentada da Comissão de Avaliação, sendo essa cassação publicitada nos sítios das entidades promotoras do PIQ.

Artigo 36.º

Cláusula transitória

Os anexos referidos na alínea b) do número 2 do artigo 18.º será divulgado às empresas e outras entidades empregadoras candidatas à 12.ª Edição do Prémio Igualdade é Qualidade, aquando da ocorrência da análise técnica referida no mesmo preceito.

INFORMAÇÕES

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
