



MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE FAMALICÃO

Edital n.º 1538/2023

Sumário: Abertura do período de discussão pública do projeto do Regulamento Prémio «+ Igual».

Abertura do período de discussão pública do Projeto do Regulamento Prémio “+ Igual”

Mário de Sousa Passos, Presidente da Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão, torna público que, a Câmara Municipal deliberou por unanimidade, em reunião realizada no dia 13 de julho de 2023, submeter nos termos do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo, a apreciação pública, pelo prazo de 30 dias, a contar da data da publicação na 2.ª série do *Diário da República* do presente Edital, o Projeto do Regulamento Prémio “+ Igual”, que a seguir se publica na íntegra.

O referido documento encontra-se à disposição do público para consulta pública e para recolha de sugestões, nos Serviços de Atendimento ao Público, durante as horas normais de expediente e no sítio oficial do Município na internet, em www.famalicao.pt.

Os interessados devem dirigir, por escrito, as sugestões à Câmara Municipal, no prazo acima referido.

31 de julho de 2023. — O Presidente da Câmara Municipal, *Mário Passos*, Prof. Doutor.

Projeto do Regulamento Prémio “+ Igual”

Preâmbulo

O “+ Igual” é uma distinção cujas prioridades e objetivos do prémio visam assinalar e reconhecer o mérito das entidades, 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.

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 n.º 18/2014, de 7 de março, e 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, tal como seja o regime do setor público empresarial, incluindo as bases gerais 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, qualquer deles obrigando à presença plural de mulheres e homens na composição dos órgãos de administração. Estas preocupações têm expressão nos critérios de atribuição do Prémio + Igual, que, de uma distinção de boas práticas se pretende evoluir para um galardão conferido a resultados comprovados.

A Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão, decidiu distinguir as boas práticas empresariais de igualdade de género e oportunidades.

Constituindo-se como um dos instrumentos do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação o Prémio + Igual visa:

- a) Distinguir as entidades 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 diferente tipo que tenham sido desenvolvidas neste âmbito pelas entidades, informando e sensibilizando gestores/as e público em geral para a natureza dessas medidas e para a importância destes domínios;
- c) Promover nas entidades 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, vida familiar e



peçoal, 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.

O presente Regulamento tem como lei habilitante o artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, as alíneas *k*) e *q*) do n.º 1 do artigo 33.º e alínea *g*) do n.º 1 do artigo 25.º, ambos do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, o qual foi submetido a discussão pública através do Aviso n.º --- publicado na 2.ª série do *Diário da República* de n.º ---, de --/--/--, aprovado pela Câmara Municipal na sua reunião de --/--/--, e pela Assembleia Municipal em sessão pública realizada em --/--/--.

CAPÍTULO I

Caracterização do Prémio

Artigo 1.º

Natureza, categorias e modalidade

- 1 — O Prémio + Igual, é uma distinção atribuída pelo município de Vila Nova de Famalicão
- 2 — O Prémio + Igual destina-se a premiar boas práticas desenvolvidas pelas pessoas coletivas de direito privado de natureza societária, cooperativa, associativista entre outras do concelho de Vila Nova de Famalicão.

Artigo 2.º

Objeto

O Prémio + Igual tem por objeto o reconhecimento público das entidades privadas empregadoras que, para além do cumprimento das disposições legais relativas à igualdade de género 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.

Artigo 3.º

Objetivos

1 — O Prémio + Igual 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 — O Prémio 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; valorizar competências adquiridas em contexto profissional, familiar e social;



h) Incorporar na cultura das organizações, designadamente das empresas e outras entidades empregadoras, a ideia de que a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal é um direito e um dever dos trabalhadores e das trabalhadoras;

i) Promover a sensibilização das empresas e outras entidades empregadoras para a incorporação dos princípios da igualdade de género e não discriminação e da parentalidade.

Artigo 4.º

Entidades destinatárias

São destinatárias do Prémio + Igual as entidades destinatárias, independentemente da natureza, da área de atividade ou dimensão, desde que tenham desenvolvido atividade efetiva nos três anos anteriores à data da candidatura.

Artigo 5.º

Periodicidade

O Prémio + Igual é atribuído anualmente.

CAPÍTULO II

Apresentação de candidatura

Artigo 6.º

Requisito prévio

Sob compromisso de honra atestar do cumprimento das disposições legais relativas à igualdade de género e combate à discriminação.

Artigo 7.º

Políticas e boas práticas elegíveis

As empresas e outras entidades empregadoras podem candidatar-se ao Prémio + Igual 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 mulheres para áreas onde estejam sub-representados/as;

d) Promoção de uma representação mais equilibrada de homens e 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; períodos de licença alargados; períodos de interrupção na carreira; mecanismos flexíveis para acompanhamento dos 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 uma linguagem e imagens inclusivas em todos os documentos da empresa ou entidade e site institucional, bem como nos processos de comunicação interna e externa;
- h) 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 com a prevenção e combate à violência doméstica e de género;
- i) 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;
- j) Adoção de medidas de discriminação positiva em favor do sexo sub-representado no recrutamento e seleção de novos trabalhadores e novas trabalhadoras;
- k) 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;
- l) Adoção de medidas que reduzam as disparidades salariais entre mulheres e homens;
- m) Adoção de benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras e a familiares.

Artigo 8.º

Evidências fundamentadoras de candidatura

Consideram-se como evidências fundamentadoras de candidatura ao Prémio + Igual 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 entidades empregadoras, 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 de 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 9.º

Apresentação de candidaturas

- 1 — As propostas de candidatura ao Prémio + Igual são formuladas e apresentadas em requerimento próprio pelas candidatas, de acordo com o modelo constante do anexo I.
- 2 — O modo, prazo e formalidades da apresentação das candidaturas constarão do anúncio de abertura das candidaturas.
- 3 — Toda a informação disponibilizada pelas entidades empregadoras, para efeitos de candidatura ao Prémio + Igual, tem carácter confidencial.



CAPÍTULO III

Fase de apreciação de candidaturas

Artigo 10.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, 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.
- c) Solicitação às entidades candidatas de informação adicional, em prazo não superior a 10 dias úteis, caso os elementos apresentados não tenham sido esclarecedores;
- d) Organização de toda a informação referida nas alíneas b) e c) bem como as apreciações específicas referidas na alínea d);
- e) Preparação, de forma fundamentada, de propostas de aceitação e/ou exclusão das candidaturas apresentadas, para análise e deliberação da Comissão de Avaliação.

Artigo 11.º

Exclusão liminar de candidaturas

Durante a fase de apreciação de candidaturas, podem ser excluídas liminarmente as candidaturas que não apresentem, dentro do prazo previsto, a documentação.

Artigo 12.º

Causas de exclusão de candidaturas

Consideram-se causas de exclusão de candidaturas ao Prémio + Igual:

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 e assédio moral e sexual.
- 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 — Existência de salários em atraso.

Artigo 13.º

Decisão de admissão e exclusão de candidaturas

A decisão de admissão ou exclusão relativa a cada candidatura, é deliberada em reunião da Comissão de Avaliação.

CAPÍTULO IV

Análise técnica da atribuição do Prémio

Artigo 14.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) Elaboração de relatório final fundamentado, estabelecendo ordenação, relativamente a cada indicador/critério, entre todas as empresas e outras entidades empregadoras candidatas;
- b) Elaboração de propostas fundamentadas de deliberações e/ou medidas a tomar em relação a cada candidatura, para serem submetidas à Câmara Municipal.

Artigo 15.º

Avaliação final de candidaturas

A atribuição do Prémio + Igual sob proposta de comissão de avaliação da Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão.

Artigo 16.º

Atribuição do “Prémio” Prémio + Igual

1 — Consideram-se critérios de atribuição do “Prémio + Igual”:

- a) O facto de as entidades assumirem, de modo objetivo e com resultados visíveis, que a dimensão da igualdade faz parte integrante da sua gestão, cultura e estratégia, incluindo a representação plural e equilibrada entre mulheres e homens em lugares de direção e decisão;
- b) A existência de políticas e boas práticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, nas entidades empregadoras, designadamente através de horários de trabalho em regime de flexibilidade ou adaptabilidade, regime de jornada contínua, trabalho a tempo parcial, estabelecidas mediante acordo entre as entidades empregadoras e os/as trabalhadores e trabalhadoras;
- c) A criação de medidas de ação positiva para assunção pelos homens das suas responsabilidades familiares;
- d) A celebração de protocolos com equipamentos sociais e/ou serviços de proximidade dirigidos a crianças e a outros dependentes, entre outros serviços;
- e) 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;
- f) 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 — Os critérios de avaliação do Prémio + Igual são aplicados de acordo com as categorias das entidades.



Artigo 17.º

Atribuição da “Menção Honrosa”

Considera-se critério 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 entidades em causa não reúnam ainda as práticas que fundamentem a atribuição do “Prémio”.

Artigo 18.º

Reuniões, votação e deliberações

1 — A Comissão de Avaliação reúne mediante convocatória expressa de quem preside, enviada por correio eletrónico, com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

2 — Cada membro da Comissão de Avaliação tem direito a um voto, cabendo, em caso de empate, um único voto de qualidade ao respetivo presidente.

3 — A Comissão de Avaliação só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros.

Artigo 19.º

Reclamação e Recurso

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

Artigo 20.º

Atribuição pública do Prémio

O Prémio + Igual é formalmente atribuído em cerimónia pública, organizada pela Câmara Municipal, no dia municipal para a igualdade — 24 de outubro.

Artigo 21.º

Troféu, certificado e selo Prémio + Igual

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

2 — A todas as entidades, 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 outras entidades empregadoras merecedoras do galardão Prémio candidatar-se antes de decorrido esse período.

Artigo 22.º

Utilização do selo Prémio + Igual

As entidades premiadas, e só essas, poderão utilizar o selo de identificação do Prémio, 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 23.º

Obrigações das empresas e outras entidades empregadoras distinguidas

As entidades distinguidas com o Prémio + Igual comprometem-se a manter ou desenvolver, durante um ano, a contar da data da sua atribuição pública, as boas práticas pelas quais foram premiadas.

Artigo 24.º

Dúvidas e omissões

Quaisquer omissões ou dúvidas relativas à interpretação e aplicação do presente regulamento são resolvidas pela Câmara Municipal, com observância da legislação em vigor.

Artigo 25.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte à sua publicação.

316742809