

NORMAS DE FUNCIONAMENTO

Selo Municipal para a Diversidade, Igualdade e Conciliação

Cávado + Igual

1. Enquadramento da Iniciativa

O Selo Municipal para a Diversidade, Igualdade e Conciliação é uma iniciativa de referência da Comunidade Intermunicipal do Cávado, desenvolvida em parceria com os seis municípios do território, Amares, Barcelos, Braga, Esposende, Terras de Bouro e Vila Verde, que visa reconhecer e distinguir as organizações que promovem políticas e práticas de igualdade, não discriminação, diversidade e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Criado no âmbito do projeto Cávado + Igual, o Selo afirmou-se como um instrumento de reconhecimento e valorização das organizações que integram a igualdade, a não discriminação, a diversidade e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal nas suas políticas e práticas organizacionais.

Nas últimas décadas, a sociedade portuguesa passou por transformações muito significativas no que diz respeito à igualdade de género e à conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar. Estas mudanças são particularmente evidentes ao nível legislativo, com avanços que têm permitido assegurar o cumprimento de direitos universais, nomeadamente, o direito à igualdade e não discriminação, e o direito à proteção da família.

Na sequência dos resultados alcançados e da importância desta iniciativa para a promoção de organizações mais inclusivas, a Comunidade Intermunicipal do Cávado dá continuidade ao Selo Municipal para a Igualdade e Conciliação, reforçando o seu compromisso com a consolidação de uma cultura organizacional assente nos princípios da igualdade de oportunidades, da inclusão e da responsabilidade social.

A atribuição do selo prevê, em cada uma das suas edições, a distinção de pelo menos, uma empresa ou entidade por cada um dos Municípios da NUTS III Cávado, e será uma iniciativa trienal, de gestão pelo Grupo de Trabalho Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação da CIM Cávado, para reconhecer e promover a divulgação e valorização de práticas, que promovam e estimulem a incorporação intra e inter-organizacional dos valores e princípios da igualdade e não discriminação.

Esta iniciativa visa contribuir para a prossecução das linhas estratégias, objetivos e princípios dos seguintes documentos:

1 – **Pilar Europeu dos Direitos Sociais** (3 igualdade de oportunidades; - 4 Apoio Ativo ao Emprego; – 17 Inclusão das Pessoas com Deficiência);

2 – **Agenda 2030 da União Europeia e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)** mais relacionados com os temas da inclusão (ODS 5 – Igualdade de Género, ODS 8 – Trabalho digno e crescimento económico e ODS 10 – Redução das Desigualdades).

3 – **Constituição da República Portuguesa**, nos seus Artigos 9.º, 13.º, 26.º, 58.º, 59.º, 67.º, 68.º, 69.º e 109.º;

4 - **ENIND 2018-2030**, no seu Eixo 2, objetivo estratégico 2, objetivo específico 2.3 e ao nível do indicador de impacto - Municípios envolvidos em projetos para a promoção da conciliação a nível local/regional;

5 - **Norma Portuguesa 4552:2016** - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

Cávado + Igual

2. Objeto

1. O Selo Municipal para a Igualdade e Conciliação é promovido pela CIM Cávado e Municípios de Amares, Barcelos, Braga, Esposende, Terras de Bouro e Vila Verde para reconhecimento público de práticas potenciadoras dos valores e princípios da igualdade e não discriminação e que se encontram alinhadas com os Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação 2022-2027.
2. Com a atribuição do selo é reconhecida e promovida publicamente a divulgação e valorização de práticas, das entidades locais que promovem a igualdade, o respeito pela diversidade e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e a profissional.
3. A gestão do processo de atribuição do selo é liderado pela CIM do Cávado, através da Unidade de Políticas Sociais, em estreita articulação com os representantes de cada um dos Municípios da NUTS III Cávado, no Grupo de Trabalho Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação da CIM Cávado.

3. Objetivos

O Selo Municipal para a Igualdade e Conciliação tem como principais objetivos, os seguintes:

- a) Distinguir as empresas, entidades do terceiro setor e outras entidades locais que realizem, integrem ou promovam práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens e da qualidade no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- b) Divulgar práticas exemplares de diferente tipo que tenham sido desenvolvidas neste âmbito pelas empresas e entidades, informando e sensibilizando o público em geral para a natureza dessas práticas e para a importância destes domínios; e,
- c) Reconhecer as boas práticas que contribuem para a promoção da igualdade e não discriminação, dando cada vez mais visibilidade a estes fatores e às empresas e demais entidades que integram esses objetivos na sua gestão global.

4. Destinatárias/os e Condições Gerais de Participação

1. Poderá concorrer ao selo qualquer empresa ou entidade com atividade na sub-região da NUTS III Cávado, independentemente da dimensão ou natureza jurídica.
2. As empresas e entidades locais deverão comprovar a situação regularizada perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária.
3. Deverão ainda declarar, mediante entrega de Declaração de Compromisso de Honra, que não foram objeto de condenação em processo-crime ou contraordenacional por violação, praticada com dolo ou negligência grosseira, de legislação sobre discriminação no trabalho e emprego, nos últimos 3 anos, salvo se da sanção aplicada no âmbito desse processo resultar prazo superior, caso em que se aplica este último.
4. O Selo Municipal para a Igualdade e Conciliação é um prémio simbólico e não pecuniário.

Cávado + Igual

5. Categorias a Premiar

A atribuição do Selo Municipal para a Igualdade e Conciliação contempla duas categorias, para apresentação e reconhecimento de boas-práticas das empresas e entidades locais, ao nível da:

1 – Igualdade e Diversidade:

Incluem-se, nesta categoria, práticas/medidas/iniciativas/eventos, como, por exemplo:

- Promoção de ações de formação interna e de sensibilização em igualdade de género que abranjam o maior número de trabalhadoras/es e trabalhadores dos diferentes níveis e categorias profissionais da entidade, inclusive para os cargos dirigentes;
- Utilização de uma linguagem e imagens inclusivas nos documentos da entidade e site institucional, bem como nos processos de comunicação interna e externa;
- Adoção de medidas e práticas de prevenção e eliminação de todas as formas de violência no contexto laboral, 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 canais de denúncia e medidas reparadoras;
- Adoção de políticas, práticas ou medidas internas que promovam a diversidade e a igualdade de oportunidades no trabalho, independentemente da origem cultural, étnica e social, orientação sexual, género, idade, características físicas, estilo pessoal e religião dos/as colaboradores/as.

2 – Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional:

Incluem-se, nesta categoria, práticas/medidas/iniciativas/eventos, como, por exemplo:

- Implementação de uma gestão de recursos humanos que promova a igualdade de género e a 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, 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 das trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares;
- Adoção de benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras e/ou a familiares, designadamente:
 - Apoios financeiros, serviços de saúde, bem-estar e de gestão do stress;
 - Atividades desportivas;
 - Protocolos com serviços de natureza variada, na área 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.

Cávado + Igual

6. Processo de Candidatura

6.1. A abertura da candidatura será anunciada na página eletrónica da CIM do Cávado, especificamente no separador do Projeto “Cávado + Igual” (<https://www.cimcavado.pt/cavado-igual/>) e através de outros meios de comunicação social, bem como das redes sociais.

6.2. A candidatura será submetida online através de formulário online próprio.

6.3. A Candidatura será entregue obrigatoriamente em suporte digital e deverá incluir, sem omissão, toda a documentação abaixo listada:

- **Formulário de Candidatura** corretamente preenchida, e de acordo com o modelo disponibilizado para o efeito no aviso de abertura;
- **Documentação comprovativa da situação regularizada** perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária.
- **Declaração de Compromisso de Honra** conforme previsto no ponto 4 e modelo disponibilizado no Anexo I;
- **Documento de Candidatura (Memória Descritiva), que evidencie a prática a candidatar**, tais como: descrição, objetivos, atividades realizadas, data ou período de realização; participantes envolvidos (com informação desagregado por sexo), registos fotográficos, notícias ou outros elementos de promoção da iniciativa.

6.4. Toda a informação disponibilizada pelas empresas e entidades em sede de candidatura deverá ser considerada de carácter público, exceto aquela que for expressamente assinalada como confidencial.

6.5. Os documentos mencionados nos números 2 e 3 do Ponto 6.3. devem ser assinados pelo/a representante legal da empresa ou entidade.

6.6. Os documentos mencionados nos números 2 a 4 do Ponto 6.3. devem ser remetidos para o correio eletrónico geral@cimcavado.pt, com a identificação da candidatura submetida e até ao limite do prazo de 16 de Setembro de 2026.

7. Cronologia do Processo de Candidatura

O processo de candidatura ao **Selo Municipal para Igualdade e Conciliação** decorrerá com periodicidade trianual, e de acordo com o seguinte cronograma:

Fases	Período
Abertura do Processo de Candidatura	16 de Julho
Encerramento do Processo de Candidatura	16 de Setembro
Avaliação pelo Júri da Candidatura	28 de Setembro
Comunicação dos Resultados	9 de Outubro
Cerimónia de entrega do(s) Selo(s)	Outubro a Dezembro

Cávado + Igual

8. Critérios de Avaliação

1. As candidaturas apresentadas serão avaliadas em função da sua consonância com os objetivos do concurso referidos no ponto 3.
2. Na avaliação das candidaturas serão tidas em linha de conta práticas, em vigor nos últimos três anos, que demonstrem a prossecução dos objetivos dos PMIND dos Municípios da NUTS III Cávado, da ENIND e dos Planos Nacionais em diferentes domínios, tais como:

Dimensão 1 – Compromisso da Organização

- Missão, valores e estratégia
- Produção de informação desagregada por sexo;
- Participação ativa em práticas promotoras da igualdade, diversidade e conciliação, em sede de parceria local ou em parceria com a CIM e Municípios da NUTS III Cávado.

Dimensão 2 – Recursos Humanos

- Capacitação e gestão de recursos humanos;
- Remunerações, emprego e gestão da carreira;
- Composição de equipas heterogéneas (origem cultural, étnica e social, género, idade, pessoas com deficiência ou incapacidade dos/as colaboradores/as).

Dimensão 3 – Novas formas de organização do tempo e do local de trabalho e Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;

- Tempo de trabalho;
- Local de trabalho;
- Benefícios às/aos trabalhadoras/es e aos familiares das/os trabalhadoras/es
- Proteção na parentalidade e assistência a filhas/os ou equiparados.

3. A grelha de avaliação das candidaturas a concurso está estruturada de acordo com as dimensões mencionadas no ponto anterior e é disponibilizada **no Anexo II** ao presente documento.

9. Apreciação e decisão

1. A apreciação das candidaturas, respetiva classificação e decisão sobre a atribuição do **Selo Municipal para Igualdade e Conciliação** é da competência de um Júri, constituído por número ímpar com no mínimo 3 pessoas, nomeadamente:

- a) 1 Representante designado do Grupo de Trabalho Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação da CIM do Cávado;
- b) 1 Representante designado da CIG; e,
- c) 1 Representante designado de uma instituição de ensino superior.

2. Cada elemento do Júri tem direito a um voto.

Cávado + Igual

3. Os elementos que constituem o Júri não podem pronunciar-se sobre o mérito de candidaturas apresentadas por empresas ou entidades nos quais tenham interesse particular ou profissional devendo declarar por escrito essa incompatibilidade, sendo nestas situações por outro representante das entidades que integram o júri.
4. Das reuniões do Júri serão elaboradas atas nas quais deverão fazer parte as listas de presenças assinadas por todas as pessoas e com as deliberações tomadas.
5. No processo de avaliação das candidaturas, o Júri pode remeter aos candidatos um pedido de esclarecimentos ou solicitar informações adicionais, concedendo um prazo máximo de 10 dias corridos para se pronunciar.
6. Do resultado da avaliação do Júri os candidatos dispõem de um prazo máximo de 10 dias corridos para apresentar eventuais alegações em contrário.
7. No caso das candidaturas não vencedoras, as empresas e entidades receberão informação sobre a avaliação com propostas de sugestão de melhoria.

10. Atribuição do Selo e renovação

1. O **Selo Municipal para Igualdade e Conciliação** é atribuído de 3 em 3 anos.
2. Cada um dos seis Municípios da NUTS III Cávado atribuirá um Selo, à candidatura da empresa ou entidade que reúna a maior pontuação nos critérios de avaliação.
3. A renovação do Selo apenas é possível mediante a apresentação de nova candidatura, em edições futuras.

11. Divulgação das empresas e entidades premiadas

Os resultados serão anunciados publicamente na página eletrónica e redes sociais dos Municípios, durante o mês de outubro, e serão atribuídos oportunamente numa cerimónia pública, a ocorrer entre outubro e dezembro do respetivo ano civil.

12. Omissões

Em tudo o que não esteja previsto no presente regulamento, aplicar-se-ão as normas aplicáveis em vigor.