

Selo da Diversidade

2017

Regulamento e Formulário de Candidatura

*Descrição do Selo para as pessoas que não conseguem ver



Índice



INTRODUÇÃO	3
REGULAMENTO	4
1. Enquadramento da iniciativa	
2. Condições de elegibilidade	
3. Conceito de Diversidade	
4. Categorias a premiar	
▪ Compromisso da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos	
▪ Cultura organizacional	
▪ Recrutamento, seleção e práticas de gestão de pessoas	
▪ Desenvolvimento profissional e progressão na carreira	
▪ Comunicação da Carta e dos seus princípios	
▪ Condições de trabalho e acessibilidades	
5. Critérios de avaliação	
6. Processo de candidatura	
7. Período de candidatura	
8. Apreciação e decisão	
9. Vigência e renovação do Selo da Diversidade	
9. Divulgação das práticas vencedoras	
11. Perda de titularidade do Selo	
12. Foro	
FORMULÁRIO DE CANDIDATURA	7
1. Informação sobre a organização	
2. Resumo da candidatura	
3. Caracterização da prática e dos objetivos	
4. Implementação da prática	
5. Resultados obtidos	
DECLARAÇÃO DE HONRA	11
DOCUMENTAÇÃO DE APOIO	11
GUIA EXPLICATIVO	12

Introdução



Selo da Diversidade - Portugal

O Selo da Diversidade é uma distinção de prestígio enquadrada na Carta Portuguesa para a Diversidade.

A Carta Portuguesa para a Diversidade é um dos instrumentos voluntários criados com o objetivo de encorajar as entidades empregadoras e demais organizações a implementar e desenvolver políticas e práticas de promoção da diversidade. Surge em linha com os esforços encetados pela Comissão Europeia e com as prioridades da Estratégia Europa 2020, plasmadas, por exemplo, nas Diretivas 2006/54/CE, de 5 de julho de 2006 (princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de género), 2000/43/EC, de 29 de junho de 2000 (origem racial ou étnica) e na 2000-78-CE, de 27 de novembro de 2000 (estabelecimento de um quadro geral de tratamento no emprego e na atividade profissional).

A “Declaração de Roma” (2014), da Comissão Europeia, e a Presidência Italiana do Conselho da União Europeia, por seu lado, preconizam para a Estratégia Europeia 2020, com base na constatação do aumento do número de boas práticas sobre a gestão da diversidade nas organizações, o desenvolvimento de modelos de gestão dessa mesma diversidade que abranjam colaboradores/as, voluntários/as, consumidores/as e/ou clientes, entidades fornecedoras, passando pelo incentivo e apoio às organizações.

Pela sua importância, o Selo da Diversidade concorre para várias medidas de política pública em matéria de diversidade.¹

¹Concretização da medida 19 do Plano Estratégico para as Migrações (RCM n.º 12-B/2015, publicada no DR n.º 56, 1.ª série, de 20 de março de 2015); RCM n.º 19/2012, RCM n.º 13/2013 e RCM n.º 18/2014, relativas à igualdade de género, entre outras medidas de política pública que se enquadrem na diversidade.

Regulamento



A submissão de candidatura pressupõe que a organização leu e aceitou as regras constantes do presente Regulamento.

1. Enquadramento da iniciativa

O Selo da Diversidade consiste numa das respostas ao compromisso firmado pelas organizações signatárias da Carta Portuguesa para a Diversidade para com políticas de diversidade que reconheçam, respeitem e valorizem o que as une e o que as diferencia como potencial fonte de inovação, resolução de problemas, foco na/o cliente, criatividade, envolvimento dos/as colaboradores/as com o necessário compromisso dos diferentes níveis hierárquicos e/ou de decisão.

O Selo da Diversidade visa distinguir as organizações que realizem ou fomentem práticas enquadradas em políticas e estratégias de promoção da diversidade e da igualdade de oportunidades no trabalho, independentemente da origem cultural, étnica e social, orientação sexual, género, idade, estilo pessoal, religião, características físicas ou outras, tal como descrito na Carta Portuguesa para a Diversidade.

Consiste numa iniciativa das entidades que integram a Comissão Executiva da Carta Portuguesa para a Diversidade, cuja função consta das Regras de Funcionamento da Carta, disponível em www.cartadiversidade.pt.

2. Condições e Elegibilidade

- 2.1. Pode concorrer à atribuição do Selo da Diversidade qualquer organização que tenha assinado a Carta Portuguesa para a Diversidade, independentemente da sua dimensão ou natureza jurídica.
- 2.2. As organizações deverão comprovar situação regularizada perante a Segurança Social, a Autoridade Tributária e o Fundo Social Europeu.
- 2.3. Deverão ainda comprovar, 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 três anos, salvo se da sanção aplicada no âmbito desse processo resultar prazo superior, caso em que se aplica este último.
- 2.4. O Selo da Diversidade é um prémio simbólico e não pecuniário.

3. Conceito de Diversidade

O conceito de Diversidade utilizado pelo Selo da Diversidade 2017 é o que consta da Carta Portuguesa para a Diversidade, nomeadamente:

“o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas, incluindo particularmente as diferenças relativas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação”.

4. Categorias a premiar²

O Selo da Diversidade contempla seis (6) categorias:

- Compromisso da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos – criação de condições para a compreensão, o respeito e a promoção da Diversidade por todas as pessoas, com uma liderança comprometida e envolvida ao nível da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos.
- Cultura organizacional – baseada no respeito mútuo, no reconhecimento e valorização dos talentos e das diferenças individuais, transversais a toda a organização.
- Recrutamento, seleção e práticas de gestão de pessoas – promoção de práticas de gestão de pessoas conformes aos princípios da Diversidade e inclusão com um especial enfoque na igualdade de tratamento e de oportunidades no processo de recrutamento e seleção, na formação e desenvolvimento profissional, na avaliação, na progressão na carreira e na remuneração.
- Desenvolvimento profissional e progressão na carreira – privilegiar a criação de equipas de trabalho com base nos princípios e valores da Carta, valorizando as características distintivas e o mérito de cada pessoa; promoção da Diversidade como fonte de desenvolvimento e aprendizagem para além do crescimento económico, mas também como meio para alcançar uma existência intelectual, emocional, moral e espiritual mais satisfatória;
- Comunicação da Carta e dos seus princípios - assegurar que a comunicação da Carta, dos seus princípios e das suas atividades é feita a colaboradores/as, clientes, entidades fornecedoras, parcerias e à sociedade em geral por forma a potenciar o envolvimento e o compromisso com os seus princípios.
- Condições de trabalho e acessibilidades - promoção e respeito pela Diversidade através de metodologias, instrumentos de gestão e condições, incluindo o tempo de trabalho, que incentivem o desenvolvimento das pessoas, de acordo com as suas necessidades e características.

5. Critérios de avaliação

A seleção e avaliação das práticas serão efetuadas com base nos seguintes critérios:

- Impacto da prática - Resultados alcançados pela prática em termos da promoção/gestão da diversidade na organização, nos vários níveis de chefia, nos/as colaboradoras/es, e/ou *stakeholders*, entre outros públicos-alvo que visa envolver. O que a prática levou a mudar com a sua implementação, quais os benefícios ou mais-valias para a organização.
- Inovação - Consideram-se não apenas abordagens totalmente novas na organização, mas, também, abordagens e práticas implementadas noutros contextos (noutras organizações, noutros serviços/ departamentos dentro de uma mesma organização ou melhoria de práticas anteriores, quais as vantagens para a organização).
- Replicabilidade - Possibilidade de a prática ser replicada noutras organizações/serviços/departamentos, com as necessárias adaptações.
- Alcance - Nível de implementação da prática na organização e junto de *stakeholders*, percentagem de departamentos/colaboradores e colaboradoras alcançadas/os, entre outros resultados conseguidos.
- Gestão - Forma como a prática foi pensada, construída, implementada, monitorizada e avaliada: quem foram as pessoas envolvidas, como foram definidos os objetivos, o nível de envolvimento/compromisso, métodos e processos de gestão utilizados, entre outras questões relacionadas com a gestão, monitorização e avaliação do projeto.
- Sustentabilidade - Enquadramento da prática enquanto uma resposta estruturada, integrada num processo de melhoria contínua, agregada, de forma reiterada, na estratégia da organização.

6. Processo de Candidatura

- 6.1. A abertura das candidaturas é anunciada na página eletrónica da Carta Portuguesa para a Diversidade (<http://www.cartadiversidade.pt/>) e através de outros meios da responsabilidade conjunta das entidades promotoras do Selo da Diversidade.
- 6.2. Cada organização pode submeter mais do que uma candidatura, mas não mais do que uma por categoria.
- 6.3. Com exceção das práticas vencedoras, as organizações que se candidatarem podem submeter a(s) mesma(s) prática(s) a edições posteriores desde que atestem uma evolução da(s) mesma(s).
- 6.4. A prática apresentada deve ilustrar uma dinâmica positiva de gestão da diversidade que esteja para além da mera conformidade com a legislação em vigor.
- 6.5. A prática apresentada deverá estar em vigor na organização, com resultados verificáveis.

²Constam do Guia Explicativo, parte I, exemplos de práticas enquadradas em cada Categoria, para auxiliar na categorização das práticas a candidatar ao Selo da Diversidade.

- 6.6. Toda a informação disponibilizada pelas organizações em sede de candidatura deve ser considerada de caráter público, exceto aquela que for expressamente assinalada como confidencial.
- 6.7. As candidaturas serão submetidas eletronicamente, através de um documento do Google (*googleforms*) a disponibilizar aquando da abertura do período de candidatura.
- 6.8. Todos os elementos da candidatura devem ser incluídos no formulário não sendo aceites *hiperligações* para páginas *web* ou remissão para informação não constante da candidatura.
- 6.9. A documentação de apoio, no máximo de três (3) documentos, e a Declaração de Honra deverão ser enviados por correio eletrónico, em suporte PDF, para o endereço: selo.diversidade@cartadiversidade.pt.

7. Período de candidatura

O período de candidatura ao Selo da Diversidade 2017 decorre entre os dias 22 de maio e 22 de julho de 2017.

8. Apreciação e decisão

- 8.1. A apreciação das candidaturas, respetiva classificação e a decisão sobre a atribuição do Selo da Diversidade é da competência de uma Comissão de Avaliação (CA), composta por cinco especialistas com experiência reconhecida em matéria de diversidade, nomeados/as pelas entidades promotoras do Selo da Diversidade.
- 8.2. Cada membro da CA tem direito a um voto.
- 8.3. Os membros da CA não podem pronunciar-se sobre o mérito de candidaturas apresentadas por organizações nas quais tenham interesse particular ou profissional, devendo declarar por escrito essa incompatibilidade.
- 8.4. A CA dispõe de 90 dias para deliberar.
- 8.5. Das reuniões da CA serão elaboradas atas nas quais deverão constar a lista de presenças assinada pelas pessoas representantes das organizações e com as deliberações tomadas.
- 8.6. Da decisão da Comissão de Avaliação não há recurso.
- 8.7. No caso das práticas não vencedoras, as organizações receberão informação sobre a sua avaliação com sugestões de melhorias podendo, em conformidade com o ponto 6.3. do presente Regulamento, candidatar-las a edições posteriores do Selo da Diversidade.

9. Atribuição do Selo e renovação

- 9.1. Serão atribuídos até três (3) Selos em cada Categoria.
- 9.2. O Selo da Diversidade é atribuído de dois em dois anos.
- 9.3. A renovação do Selo da Diversidade apenas é possível mediante a apresentação de nova candidatura, em edições seguintes.

10. Divulgação das práticas premiadas

Os resultados serão anunciados em evento público da Carta Portuguesa para a Diversidade, a divulgar oportunamente na página eletrónica da Carta e noutros meios/suportes das entidades promotoras.

11. Perda de Titularidade do Selo da Diversidade

A Comissão Executiva da Carta Portuguesa para a Diversidade, promotora desta iniciativa, reserva-se o direito de retirar o Selo da Diversidade às organizações que, após a atribuição do Selo:

- a) Sejam condenadas em processo-crime ou contraordenacional por violação, praticada com dolo ou negligência grosseira, de legislação sobre discriminação no trabalho e emprego;
- b) Entrem em litígio com o Estado Português em sequência de comprovado incumprimento das obrigações para com a Segurança Social, a Administração Fiscal e o Fundo Social Europeu.

12. Foro

Para dirimir quaisquer litígios relacionados com interpretação e aplicação do presente Regulamento é competente o foro da Comarca de Lisboa.

Formulário de Candidatura



O formulário de candidatura ao Selo da Diversidade é único e adaptado a todas as organizações. Deve indicar a categoria a que se candidata, apresentando apenas uma candidatura por categoria e submetendo um formulário por cada candidatura.

Todos os campos das secções devem ser preenchidos para que a candidatura seja considerada válida. Antes de preencher o formulário consulte o Guia em anexo.

Secção 1 – Informação sobre a organização

1.1. Designação da Organização

1.2. Organização-sede (quando aplicável)

1.3. Endereço postal

1.4. Número de trabalhadores/as / colaboradoras/es

1.5. Tipo de organização (assinalar com X)

Pequena empresa (< 50 trab./colab.)	<input type="checkbox"/>	Serviço Público (administração central, regional e local)	<input type="checkbox"/>
Média empresa (≥ 50 e < 250 trab./colab.)	<input type="checkbox"/>	Sector Empresarial do Estado e Empresas Públicas	<input type="checkbox"/>
Grande empresa (≥ 250 trab./colab.)	<input type="checkbox"/>	Não-governamental/sem fins lucrativos	<input type="checkbox"/>
Outro (por favor, explicitar):			<input type="checkbox"/>

1.6. Breve descrição da organização (máx. 600 caracteres)

1.7. Responsável pela candidatura

Nome

Cargo

E-mail

Telefone

Categoria (selecionar apenas uma):

Secção 2 – Resumo da candidatura

Categoria (selecionar apenas uma):

Compromisso da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos	
Cultura organizacional	
Recrutamento, seleção e práticas de gestão de pessoas	
Desenvolvimento profissional e progressão na carreira	
Comunicação da Carta e dos seus princípios	
Condições de trabalho e acessibilidades	

2.1. Título do projeto

2.2. Descreva de forma clara e concisa a prática e os seus resultados (máx. 600 caracteres)

2.3. Liste todos os *stakeholders* envolvidos (trabalhadores/as, colaboradoras/es, fornecedores, etc.) e, de forma sucinta descreva as suas atividades (tipo de organização, área de intervenção, etc.).

Secção 3 – Caracterização da prática e dos seus objetivos

20% da pontuação total

Nesta secção deverá apresentar a sua prática, detalhar o público-alvo e como alcançar os objetivos propostos.

3.1. Apresentação, detalhada, da prática candidata ao Prémio (máx. 2000 caracteres, 3% da pontuação total)

3.2. Grupo(s)-alvo (máx. 1200 caracteres, 2% da pontuação total)



3.3. Objetivos (máx. 1500 caracteres, 5% da pontuação total)

3.4. Sustentabilidade (máx. 1500 caracteres, 10% da pontuação total)

Secção 4 – Implementação da prática

45% da pontuação total

Nesta Secção deve ser apresentada a forma como a prática surgiu, foi implementada e gerida.

4.1. Gestão da prática (máx. 2000 caracteres, 8% da pontuação total)

4.2. Recursos (máx. 1200 caracteres, 7% da pontuação total)

4.3. Alcance e abrangência (máx. 1500 caracteres, 10% da pontuação total)

4.4. Cariz exemplar e replicável (máx. 1500 caracteres, 10% da pontuação total)

4.5. Abordagem inovadora (máx. 1500 caracteres, 10% da pontuação total)

Secção 5 – Resultados alcançados

35% da pontuação total

Nesta secção é pedida a avaliação do impacto da prática. Para se medir impactos é necessário avaliar a prática antes e depois da sua implementação, com a definição dos indicadores mais pertinentes para a prática em causa.

5.1. Impacto no(s) grupo(s)-alvo (máx. 2000 caracteres, 10% da pontuação total)

5.2. Impacto na organização (máx. 2000 caracteres, 10% da pontuação total)

5.3. Perspetiva do futuro da prática (máx. 1500 caracteres, 15% da pontuação total)

Declaração de Honra

Candidatura ao Selo da Diversidade 2017



Nome do projeto:

Nome da organização:

Nome e cargo do/a gestor/a do projeto:

Nome da/o responsável da organização:

Categoria:

- Compromisso da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos
- Cultura organizacional
- Recrutamento, seleção e práticas de gestão de pessoas
- Desenvolvimento profissional e progressão na carreira
- Comunicação da Carta e dos seus princípios
- Condições de trabalho e acessibilidades

Declaro, sob compromisso de honra, que a informação constante do Formulário de Candidatura traduz rigorosa e fidedignamente o trabalho desenvolvido pela organização nesta área.

No cumprimento do ponto 11 do Regulamento do Selo da Diversidade, declaro que:

- A organização não foi e não é alvo de condenação em processo-crime ou contraordenacional por violação, praticada com dolo ou negligência grosseira, de legislação de trabalho sobre discriminação no trabalho e emprego;
- A organização não se encontra em litígio com o Estado Português em sequência de comprovado incumprimento das obrigações para com a Segurança Social, a Administração Fiscal e o Fundo Social Europeu.

Responsável do projeto:

Responsável da organização:

Data:

Documentação de Apoio

Para que a sua candidatura seja elegível, deverá ser acompanhada de um ou mais documentos (máximo de 3) em formato PDF, que suportem e/ou mostrem evidência da informação constante da mesma.

Os documentos de apoio poderão ser relatórios oficiais, fotos que ilustrem a prática, organogramas, documentos de comunicações internas ou externas, documentos dirigidos a entidades fornecedoras, exemplos de ofertas de emprego, fotografias de novas instalações, dos escritórios, etc.

Caso deseje incluir imagens, estas deverão ter uma resolução baixa (72 DPI).

MUITO IMPORTANTE

Para que a candidatura seja considerada válida deverão ser submetidos em suporte digital o Formulário de Candidatura, devidamente preenchido, a Declaração de Honra, assinados pelo/a representante legal da organização e pela/o responsável pela gestão do projeto, e a documentação de apoio no limite estabelecido. Data e hora para a apresentação de candidaturas nos termos supramencionados: 18:00, do dia 22 de julho de 2017.

Guia Explicativo



O presente Guia visa apoiar a preparação da candidatura ao Selo da Diversidade e o preenchimento do Formulário de candidatura.

As sugestões apresentadas em cada secção não esgotam todas as potencialidades que a gestão da diversidade permite às organizações.

É importante não esquecer que o júri apenas irá ler o formulário de candidatura e os documentos, no máximo de três (3), mencionados no Regulamento. Não serão considerados hiperligações para páginas da internet ou outros documentos para além dos três atrás referidos.

De igual modo, deve ser respeitado o limite máximo de palavras. Todas as palavras que ultrapassem esse limite não serão consideradas na avaliação da candidatura.

Sempre que possível, suporte a informação com dados quantitativos e/ou qualitativos.

I. Categorias da Candidatura

Apresentam-se de seguida, a título meramente exemplificativo, algumas práticas que se enquadram em cada uma das categorias. No caso de uma prática concorrer para várias categorias, deverá ser selecionada a que, de forma mais direta e objetiva, melhor a caracteriza.

Categoria	Exemplos
Compromisso da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos	Formação sobre enviesamento inconsciente, discriminação entre outras temáticas relevantes para a gestão positiva da diversidade para todas as pessoas em cargos de liderança/decisão. Envolvimento das pessoas com cargos de gestão/decisão de topo no desenho, implementação e avaliação de práticas promotoras da diversidade. Realização de encontros regulares, sobre as várias facetas da diversidade, com a presença e liderança das pessoas com cargos de gestão/decisão da organização.
Cultura organizacional	Existência de uma política de comunicação da Diversidade dentro da organização. Integração da diversidade nos valores, missão e gestão estratégia da organização. Projetos de estímulo ao equilíbrio de género na organização, com o envolvimento de diversos <i>stakeholders</i> .
Recrutamento, seleção e práticas de gestão de pessoas	Diversificação das fontes de recrutamento das pessoas, envolvendo organizações/projetos que trabalhem com pessoas que, por regra, não são consideradas/envolvidas nos processos de recrutamento; Recrutamento por método de simulação – execução de tarefas práticas em contexto simulado de trabalho. Revisão da linguagem e critérios utilizados nos anúncios de emprego/formação para minimizar a exclusão de potenciais candidatos/as.
Desenvolvimento profissional e progressão na carreira	Implementação de parcerias entre colaboradores/as, com o apoio da equipa de RH, através formação, “ <i>coaching</i> ” e/ou tutorias, para estimular o compromisso individual de desenvolvimento pessoal e profissional. Iniciativas de <i>networking</i> entre departamentos e níveis hierárquicos. Formação interna/reconhecimento e validação de competências das pessoas com vista à valorização, aumento de qualificações e/ou requalificação profissional.
Comunicação da Carta e dos seus princípios	Produção de materiais de comunicação (<i>newsletter</i> , mailings, artigos, etc.) sobre diversidade e sua divulgação interna e externa (entidades fornecedoras, parcerias e clientes). Comunicação aos clientes e fornecedores que não assinaram a Carta, de modo a disseminar e a estimular o compromisso com a Diversidade. Elaboração de brochura com indicadores da diversidade na organização para divulgar e destacar a riqueza dos recursos humanos, disponibilizando-a às chefias, colaboradores/as, entidades fornecedoras, parcerias e clientes.

Condições de trabalho e acessibilidades	Flexibilidade do local e horário laboral em função das necessidades/potencialidades das/os colaboradoras/es. Acessibilidade a espaços e recursos (espaços físicos, informação e comunicação, instrumentos de trabalho, etc.) para colaboradores/as com deficiência e/ou incapacidade. Plano de monitorização do bem-estar dos/as colaboradores/as, com a disponibilização de um leque de medidas com esse objetivo: teletrabalho, "mentoring", "coaching", planos de saúde e bem-estar, programa de prevenção de "burnout", etc..
---	---

II. Formulário de Candidatura

1. Informação sobre a organização	Esta secção não é pontuada, mas permite obter informações sobre a organização, de utilidade para a avaliação das secções seguintes. Por favor, confirme que inseriu o nome e demais contactos da pessoa encarregada da submissão da candidatura para a eventualidade de ser necessária informação adicional.
2. Resumo da candidatura	Deve ser assinalada apenas uma categoria por candidatura. Caso tenha sido verificado algum erro ou se afigure necessário, as entidades promotoras do Selo reservam-se o direito de reclassificar a candidatura optando pela categoria que seja considerada mais adequada. Se a organização desejar submeter mais de uma prática, deve apresentar apenas uma candidatura por categoria e submeter um formulário por cada candidatura.
3. Caracterização da prática e dos objetivos 20% da pontuação total	<p>3.1. Apresentação, detalhada, da prática candidata ao Prémio (máx. 2000 caracteres, 3% da pontuação total)</p> <p>Apresente a prática referindo as suas principais características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número e tipo de atividades realizadas; • Local/ais e duração; • Número de membros da organização envolvidos e o tempo que dedicaram; • Envolvimento de gestores/as e/ou /diretores/as; • Número e natureza de parcerias envolvidas; • Público(s)-alvo; • Realização de prática durante ou após o período laboral; • Tipo de comunicação utilizada para promover a prática. <p>3.2. Grupo(s)-alvo (máx. 1200 caracteres, 2% da pontuação total)</p> <p>Descreva o(s) público(s)-alvo que deseja alcançar com esta prática, desagregando a informação por sexo: número de homens e de mulheres, com/sem deficiência, origem, etnia, nacionalidade, habilitações, zona geográfica e/ou outra informação relativa às diversidades, visíveis e invisíveis, passível de ser recolhida. Para além do foco nas pessoas, os projetos poderão envolver populações/grupos com vista à mudança de estereótipos e/ou consciencialização sobre questões acerca da diversidade, seja internamente (com colaboradores/as, gestoras/es, etc.) seja externamente (clientes, entidades fornecedoras, etc.).</p> <p>3.3 Objetivos (máx. 1500 caracteres, 5% da pontuação total)</p> <p>Devem ser apresentados os objetivos da prática para a promoção/gestão da diversidade, incluindo os tipos de discriminação que visa trabalhar/prevenir. Podem ser considerados dois tipos de objetivos: relacionados com questões específicas da organização e mais gerais, relativos à sociedade e a públicos-alvo. Os objetivos apresentados podem ser de curto, médio e longo prazo. Podem ser inspirados em categorias mais gerais, como as elencadas seguidamente: razões éticas; atração de talentos; melhoria de processos de gestão de pessoas; melhoria das condições de trabalho; melhoria da resposta às expectativas de uma carteira de clientes diversificada; melhoria da inovação e criatividade das equipas; integração da diversidade numa abordagem mais ampla e global da responsabilidade social corporativa. Os objetivos podem, por outro lado, refletir o contexto particular da sua organização: por exemplo, promover a diversidade nas práticas do Departamento de Recursos Humanos.</p>

	<p>3.4. Sustentabilidade (máx. 1500 caracteres, 10% da pontuação total) Nesta secção pede-se que seja apresentada a prática de forma a enquadrá-la num esforço a longo prazo: deve estar integrada num processo de melhoria contínua, não devendo corresponder a um acontecimento isolado; deve estar agregada, de modo sustentável, na estratégia da organização. Pode demonstrar-se como a prática é parte integral de uma estratégia mais global e referir outras atividades/práticas, caso existam, que também façam parte dessa abordagem.</p>
<p>4. Implementação da prática 45% da pontuação final</p>	<p>4.1. Gestão da prática (máx. 2000 caracteres, 8% da pontuação total) Secção relacionada com a gestão do projeto, desde a sua génese, passando pela sua gestão e monitorização. A informação solicitada deve contemplar as seguintes questões:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quem iniciou o projeto? Colaboradores/as da organização, chefias intermédias, gestão de topo? • Qual o nível de envolvimento da gestão de topo/direção? • Quais os departamentos envolvidos (gestão, recursos humanos, comunicação, etc.)? • Os <i>stakeholders</i> foram identificados e consultados antes do início do projeto? • Foi realizado algum tipo de estudo inicial? • Como foram os papéis e responsabilidades identificados, atribuídos e desenvolvidos? Que departamentos estiveram envolvidos na implementação do programa? • Quais os métodos e processos de gestão utilizados para alcançar os objetivos definidos? • Como foram definidos os marcadores de referência (<i>benchmarks</i>) relativos à performance do projeto? • Como foi realizada a monitorização e a avaliação? • Foi utilizada assistência/apoio externo (consultorias, peritos/as, etc.)? <p>4.2 Recursos (máx. 1200 caracteres, 7% da pontuação total) Os recursos utilizados podem ser financeiros, humanos, de comunicação ou outros departamentos (ex. departamento de TI no caso de teletrabalho, etc.).</p> <p>4.3. Alcance e abrangência (máx. 1500 caracteres, 10% da pontuação total) Esta secção dá a possibilidade de realçar o alcance e o grau de implementação da sua prática para a diversidade. Elementos a serem incluídos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O projeto tem sido gerido por um departamento específico ou por vários departamentos da organização? • Internamente, que percentagem dos/as colaboradores/as teve conhecimento da prática (percentagem do número total de funcionários/as, por exemplo)? • A prática alcançou <i>stakeholders</i> externos à sua organização (entidades fornecedoras, parcerias, clientes, entre outros)? <p>4.4. Replicabilidade (máx. 1500 caracteres, 10% da pontuação total) Descreva como a prática pode ser replicada e adaptada a outras organizações ou a outras áreas dada a sua natureza exemplar e inspiradora. Se a prática foi especificamente direcionada a um público-alvo de discriminação, é adaptável a outros públicos-alvo?</p> <p>4.5 Abordagem inovadora (máx. 1500 caracteres, 10% da pontuação total) Descreva como a sua prática é inovadora, capaz de refletir uma nova abordagem ao problema ou uma nova forma de gerir a diversidade no seu campo de atuação. O conceito de inovação é compreendido como qualquer tentativa de criar algo inteiramente novo: invenção de uma nova abordagem, uma nova solução, um novo tipo de parceria ou meio de comunicação, de maneira a alcançar um dos desafios da diversidade. Por exemplo, importar uma prática que já existe num outro setor de atividade pode ser algo completamente inovador no seu próprio campo. De facto, o contexto organizacional pode ter um papel crucial na avaliação da natureza inovadora da prática.</p>

<p>5. Resultados obtidos 35% da pontuação final</p>	<p>5.1 Impacto nos públicos-alvo (máx. 2000 caracteres, 10% da pontuação total) Até que ponto a ação alcançou os seus objetivos em termos de impacto no público-alvo? Nomeadamente, a ação foi capaz de chamar atenção para os discursos, atitudes ou comportamentos discriminatórios? Mencione aqui resultados qualitativos e quantitativos, de curto e de longo prazo, dos indicadores escolhidos, bem como o feedback (se houver) de beneficiários/as envolvidos/as. O impacto nos públicos-alvo pode ter diversas características. Pode ser a melhoria do ambiente de trabalho, do equilíbrio trabalho/vida pessoal, maior envolvimento nos projetos da organização, reforço na sensação de pertença à organização, maior valorização das pessoas e de suas habilidades, desenvolvimento justo da carreira, melhor acesso a redes de network, entre outras possibilidades. Também pode mencionar aqui se a prática aumentou a conscientização acerca de certos temas e questões.</p>
	<p>5.2 Impacto na organização (máx. 2000 caracteres, 10% da pontuação total) Descreva de que forma esta prática trouxe benefícios à sua organização. Um dos objetivos do Selo da Diversidade é o de demonstrar como as práticas favoráveis à diversidade podem auxiliar no adequado desenvolvimento das organizações. Os maiores benefícios geralmente reportados em favor das políticas pró-diversidade das empresas são:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melhor desempenho económico da empresa (desenvolvimento da capacidade para inovação, melhor entendimento das expectativas de clientes, abertura a novas redes e mercados, melhoria nas relações com parceiros ou fornecedores); • Melhor uso e aprimoramento dos recursos humanos existentes (melhor gestão das habilidades, aumento do envolvimento dos/das colaboradores/as, fortalecimento da coesão interna, orgulho em pertencer à organização, maior motivação e retenção de talentos); • Aumento da capacidade de encontrar e atrair pessoal qualificado; • Melhor imagem interna e externa da organização.
	<p>5.3 Perspetiva de futuro da prática (máx. 2000 caracteres, 15% da pontuação total) Esta secção permite destacar os seguintes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • As lições que a sua organização retirou através da implementação desta ação para a diversidade; • Os efeitos que o projeto teve na política para a diversidade da organização; • O <i>follow-up</i> que a organização deseja criar, ou que já criou, a respeito desta prática (desenvolvimento, foco em outros alvos, abordagens adicionais, etc.).



DIVERSIDADE