

**MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO**

---

**PLANO DE AÇÃO  
PARA A IGUALDADE**

**2011-2013**

---

**Equipa elaboração do Plano de Ação para a Igualdade**

***Equipa técnica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE***

**Junho de 2012**

## Índice

NOTA DE ABERTURA.....	3
1. ENQUADRAMENTO .....	8
<b>1.1. Introdução</b> .....	8
<b>1.2. Âmbito de aplicação</b> .....	9
<b>1.3. Indicadores relativos à situação de trabalhadores e trabalhadoras nos organismos</b> ..	10
2. OBJETIVOS DO PLANO .....	19
3. METODOLOGIA.....	19
<b>3.1. Definição do método adotado</b> .....	19
<b>3.2. Fases de desenvolvimento do Plano</b> .....	20
4. DIAGNÓSTICO DA IGUALDADE DE GÉNERO .....	22
<b>4.1. Dimensões de Igualdade de Género</b> .....	22
<b>4.2. Resultados do diagnóstico dos diversos organismos</b> .....	23
5. ELABORAÇÃO DO PLANO.....	25
<b>5.1. Identificação do Plano</b> .....	25
<b>5.2. Medidas a Implementar</b> .....	25
6. IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO .....	29
7. MONITORIZAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO .....	32
8. COMPOSIÇÃO MINISTERIAL PARA A IGUALDADE .....	33
9. ANEXOS .....	34
<b>ANEXO I</b> .....	35
<b>Questionário modelo</b> .....	35
<b>ANEXO II</b> .....	44
<b>Cartazes da Campanha</b> .....	44

## ***NOTA DE ABERTURA***

### **MINISTRO DA ECONOMIA E DO EMPREGO**



O mercado de trabalho permanece, ainda hoje, marcado pela diferença entre homens e mulheres. Uma realidade que permanece apesar de intensas dinâmicas de mudança, de novos padrões de relacionamento familiar e de novas formas de trabalho e emprego.

As disparidades entre homens e mulheres em matéria de trabalho e de emprego permanecem, mesmo tendo em conta os princípios consagrados na Constituição da República Portuguesa e na legislação laboral, nomeadamente quanto ao igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira. As diferenças mantêm-se apesar de a Constituição Portuguesa e a legislação laboral preverem igualdade salarial para trabalho igual ou de valor igual, a eliminação dos diferentes tipos de segregação no mercado de trabalho e a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar.

Uma situação que se deve, fundamentalmente, à manutenção por parte de homens e mulheres dos papéis sociais que lhe são tradicionalmente atribuídos em função do seu sexo, o que continua a originar na atividade profissional, opções, recursos e carreiras desiguais.

A legislação assume um papel importante neste domínio, mas é necessário que todos assumam a igualdade de género como uma prioridade. É por isso indispensável a aprovação de planos de igualdade ministeriais, de forma a criar uma cultura de promoção de igualdade de género a nível da administração pública. Uma medida que possa servir de exemplo e influência para o setor privado e que contribua, assim, para mudar mentalidades e construir um modelo social e económico mais sustentável.

*Álvaro Santos Pereira*

## **EQUIPA MINISTERIAL PARA A IGUALDADE**

A igualdade entre Homens e Mulheres e a não discriminação em função do género é um princípio fundamental consagrado na Constituição da República Portuguesa em que o Estado e as políticas públicas são o garante desse princípio. Ao nível ministerial, os conselheiros e os membros da equipa interdepartamental do Ministério da Economia e do Emprego para a igualdade têm especiais atribuições e responsabilidades na garantia e promoção deste princípio, quer pelo estatuto legal que detêm quer pela participação na elaboração e concretização do presente plano de ação.

Neste domínio, a equipa ministerial para a igualdade desafia os dirigentes dos organismos tutelados à integração efetiva da dimensão da igualdade de género nas suas ações, com vista à melhoria contínua da eficiência das nossas organizações e do bem-estar e qualidade de vida de todos e todas quantos/as nelas trabalham, numa perspetiva de participação direta e ativa de todos como instrumento fundamental para a consolidação do princípio da igualdade de género.

Reconhece-se, ainda, a importância e a experiência que um organismo como a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem na promoção de contextos profissionais que assegurem a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e suprimam comportamentos que discordem deste valor fundamental. Neste sentido, a CITE assume um papel fundamental na definição, desenvolvimento e implementação de medidas transversais ao Ministério da Economia e do Emprego (MEE) que promovam a igualdade de género.

Para a mobilização e sensibilização de todos e todas quantos/as trabalham nos organismos tutelados por este ministério, criaram-se pontos focais e equipas motivadas no sentido de materializar as medidas inscritas no Plano para a Igualdade do MEE e que, espera-se, sirva também como exemplo para toda a sociedade portuguesa.

*CONSELHEIRO/A PARA A IGUALDADE*

*Rui Abreu - Efetivo*

*Paula Rosa - Suplente*

*EQUIPA INTERDEPARTAMENTAL*

*Ana Moreira*

*José Soeiro*

*Cristina Faro*

*Maria José Moura*

*Elsa Cruz*

## **PRESIDENTE DA COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO - CITE**



A Igualdade entre Mulheres e Homens é um princípio reconhecido na Constituição da República Portuguesa como uma das tarefas fundamentais do Estado Português que deve, não só garantir o direito à Igualdade, mas, também, assumir a sua promoção. Trata-se de uma responsabilidade clara e evidente de todos os poderes públicos e, conseqüentemente, de todas as pessoas que exercem funções públicas, quer sejam membros do governo, dirigentes ou trabalhadores e trabalhadoras.

Hoje, volvidos mais de 30 anos sobre a lei que, como consequência do direito à igualdade no trabalho consagrado na Constituição da República, veio garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, na Administração Pública, importa, essencialmente, criar medidas que favoreçam a consolidação de uma forma de cooperação e compromisso entre homens e mulheres, no trabalho e na vida familiar, livre de preconceitos.

Assim, considerou-se prioritário estabelecer um modelo que, para além das garantias legais, preveja também resoluções para as novas realidades e desafios laborais e sociais, por forma a promover-se uma cultura profissional plenamente comprometida com a igualdade de género, de uma forma real e efetiva, de ambos os sexos, na Administração Pública.

É com esta finalidade que foi concebido o Plano de Ação para a Igualdade do Ministério da Economia e do Emprego, estabelecendo-se um conjunto de medidas – entre as quais, o incentivo à concertação de mecanismos de conciliação das responsabilidades profissionais com a vida familiar e a promoção de uma cultura de coresponsabilidade entre ambos os sexos - que visam eliminar vários obstáculos tradicionais que, persistindo, dificultam uma verdadeira igualdade entre homens e mulheres nomeadamente na chegada destas a cargos de direção de topo.

*Sandra Ribeiro*

## **NOTA PRÉVIA**

Na vigência do XVIII Governo Constitucional foram desenvolvidas um conjunto de medidas que visavam promover a igualdade de género, assim como a transversalidade da perspetiva do género nas políticas públicas decorrentes, essencialmente, do III e IV Planos Nacionais para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação, 2007-2010 e 2011-2013, respetivamente.

Deste conjunto de medidas previstas nos Planos destacam-se as medidas de integração da dimensão de género na Administração Pública Central e Local com a obrigatoriedade de implementação nos diversos Ministérios de Planos de Ação para a Igualdade de Género.

Foi neste contexto que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), à época tutelado pelo extinto Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS), como mecanismo nacional de igualdade, com responsabilidade e vasta experiência na elaboração de planos para a igualdade em empresas, foi incumbida de propor a elaboração e dinamização das diversas fases de desenvolvimento do Plano de Ação para a Igualdade daquele ministério, nomeando-se, para o efeito, uma equipa técnica da CITE.

Com a tomada de posse do XIX Governo Constitucional transitaram para o Ministério da Economia e do Emprego (MEE), a CITE, a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), o Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.), o Instituto do Fundo de Gestão do Fundo Social Europeu, I.P. (IGFSE, I.P.) e a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), organismos que integravam o Plano do ex-MTSS.

O MEE integrou, ainda, muitos outros organismos, oriundos dos extintos Ministérios da Economia da Inovação e do Desenvolvimento (MEID) e das Obras Públicas, Transportes e Comunicações (MOPTC).

Desta fusão resultam agora várias realidades em matéria de desenvolvimento e promoção da igualdade nos diversos organismos que integram o MEE. Em particular, nos organismos oriundos do ex-MTSS e do ex-MOPTC, porquanto, ambos tinham os Planos de Igualdade em curso e aos quais juntam-se agora outros organismos do MEE que não estavam abrangidos por qualquer plano de igualdade.

Assim, dando cumprimento à obrigatoriedade da implementação de medidas na Administração Pública Central que impliquem uma representação equilibrada de homens e mulheres nas esferas de tomada de decisão, de apoio à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e de combate às assimetrias salariais foi solicitado à CITE a apresentação de um Plano de Igualdade de Género para o Ministério da Economia e do Emprego.

O Plano que ora se apresenta, embora seja único para todo o Ministério, tem em consideração as realidades acima retratadas, pelo que o seu desenvolvimento será faseado e por etapas, necessariamente diferentes de organismo para organismo já que em muitos deles existem atividades iniciadas e até concretizadas, enquanto noutros tudo se vai agora iniciar.

Finalmente, a matriz que proposta para o desenvolvimento do Plano decorre dos contributos dos conselheiros para a igualdade do Ministério e da sua equipa interdepartamental para a igualdade, bem como do resultado dos diagnósticos feitos anteriormente em diversos organismos que integram o MEE e das medidas que já foram aplicadas e testadas pela equipa da CITE, que se consideram importantes replicar.



## **1. ENQUADRAMENTO**

### **1.1. Introdução**

A igualdade entre homens e mulheres, também designada por igualdade de género, implica uma igual visibilidade, poder e participação dos homens e das mulheres em todas as esferas da vida pública e privada, visando, sobretudo, promover a plena participação de todos e de todas na sociedade.

A igualdade entre homens e mulheres é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e é um direito humano fundamental para o desenvolvimento da nossa sociedade atual, sendo uma das tarefas prioritárias do Estado Português não só garantir o direito a essa igualdade mas, também, assumir a sua promoção.

O reconhecimento da imprescindibilidade e mais-valia de uma participação equilibrada de homens e de mulheres em todos os processos e domínios de decisão exige a conciliação das esferas da vida privada e da vida pública, sem a qual não haverá uma cultura de efetiva igualdade de género.

É neste contexto que surge o IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação (2011-2013), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, constituído por um conjunto de medidas, entre as quais, na área estratégica de integração da dimensão de género na Administração Pública Central e Local, como requisito de boa governação, na qual se encontra previsto uma medida com o objetivo de implementar em cada ministério um plano para a igualdade.

O Plano de Ação para a Igualdade do Ministério da Economia e do Emprego deve assim integrar a perspetiva de género nos processos de decisão, de modo a promover a igualdade no funcionamento do Ministério. Pretende-se, acima de tudo, com a implementação deste Plano, que o mesmo contribua para a definição de uma nova cultura organizacional nos vários serviços e organismos, de modo a reforçar a sua qualificação e modernizar o quadro dos seus conceitos e valores.

Esta é, assim, uma responsabilidade inequívoca de todos os poderes públicos, em particular da Administração Central e Local e, conseqüentemente, de todas as pessoas que asseguram o serviço público, motivo pelo qual se considera, mais do que importante, diga-se mesmo essencial, a apresentação e desenvolvimento do presente Plano de Ação para a Igualdade.

Sendo 2012 o ano de implementação do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central do Estado (PREMAC), o MEE encontra-se atualmente confrontando com realidades organizacionais distintas, decorrentes de processos de fusão, reestruturação e criação de organismos, que não têm recursos humanos e chefias ou que tendo serão para extinguir ou para reagrupar. Assim, a lista que se segue espelha os serviços, organismos, entidades e outras estruturas prevista na Lei Orgânica do MEE, criada pelo Decreto-Lei n.º 126-C/2011, de 29 de dezembro.

Os dados tratados em gráfico tem por fonte os elementos disponibilizados pelo Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), em 20 de junho de 2012.

### ***1.2. Âmbito de aplicação***

O presente Plano de Ação para a Igualdade abrange todos os serviços e organismos do MEE, quer sejam da administração direta e indireta do Estado, quer sejam entidades administrativas independentes ou outras estruturas sujeitas a tutela deste Ministério, designadamente:

#### **Na Administração direta do Estado:**

- A Secretaria-Geral (SG);
- O Gabinete de Estratégia e Estudos (GEE);
- A Direção-Geral das Atividades Económicas (DGAE)
- A Direção-Geral de Energia e Geologia (DGEG);
- A Direção-Geral do Consumidor (DGC);
- A Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE);
- A Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT);
- A Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

#### **Na administração indireta do Estado**

- O Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação, I. P. (IAPMEI);
- O Instituto do Turismo de Portugal, I. P. (TP);
- O Instituto Português da Qualidade, I. P. (IPQ);
- O Laboratório Nacional de Energia e Geologia, I. P. (LNEG);
- O Instituto da Construção e do Imobiliário, I. P. (INCI);
- O Instituto Nacional de Aviação Civil, I. P. (INAC);
- O Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I. P. (IMT);
- O Laboratório Nacional de Engenharia Civil, I. P. (LNEC);
- O Instituto Português de Acreditação, I. P. (IPAC);
- O Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P.; (IEFP);
- O Instituto Financeiro para o Desenvolvimento Regional, I. P. (IFDR);

O Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu, I. P. (IGFSE).

#### **Entidades administrativas independentes**

A Autoridade da Concorrência (AdC);

A Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos (ERSE);

O ICP - Autoridade Nacional de Comunicações.

#### **Outras estruturas**

O Conselho Nacional para o Empreendedorismo e a Inovação (CNEI);

A Comissão de Avaliação e Acompanhamento de Projetos de Interesse Nacional (CAA-PIN);

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE);

O Gabinete de Prevenção e Investigação de Acidentes com Aeronaves (GPIAA);

O Gabinete de Investigação de Segurança e de Acidentes Ferroviários (GISAF);

O Centro de Relações Laborais (CRL).

### ***1.3. Indicadores relativos à situação de trabalhadores e trabalhadoras nos organismos***

Os indicadores apresentados, nos gráficos e tabelas seguintes, caracterizam a situação dos homens e mulheres nos diversos organismos do MEE, distribuídos por cargo e carreiras profissionais.

A análise destes indicadores confirma a necessidade e justifica a intervenção prevista no presente Plano para Igualdade. Estes indicadores demonstram a persistência das desigualdades, no que se refere à ocupação dos cargos de decisão de topo, em desfavor das mulheres. Verifica-se que apesar de estas estarem em todas as categorias em muito maior número nos organismos, só 11 mulheres ocupam o cargo de direção superior de 1º grau, correspondendo apenas a uma percentagem de 23%.





Gráfico 1: Total de efetivos por organismo/serviço

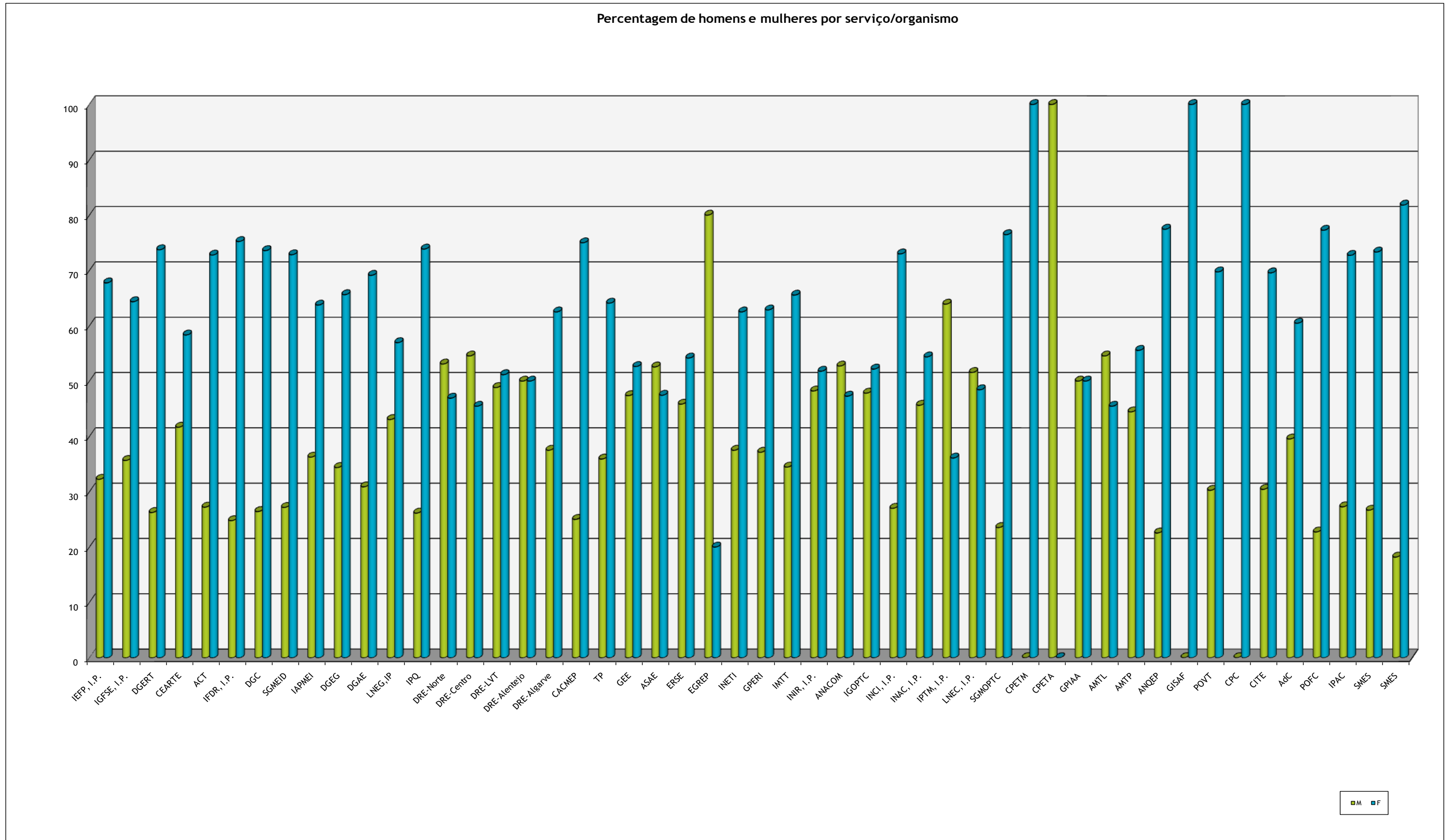


Gráfico 2: Total de efetivos segundo grupo/cargo/carreira e sexo

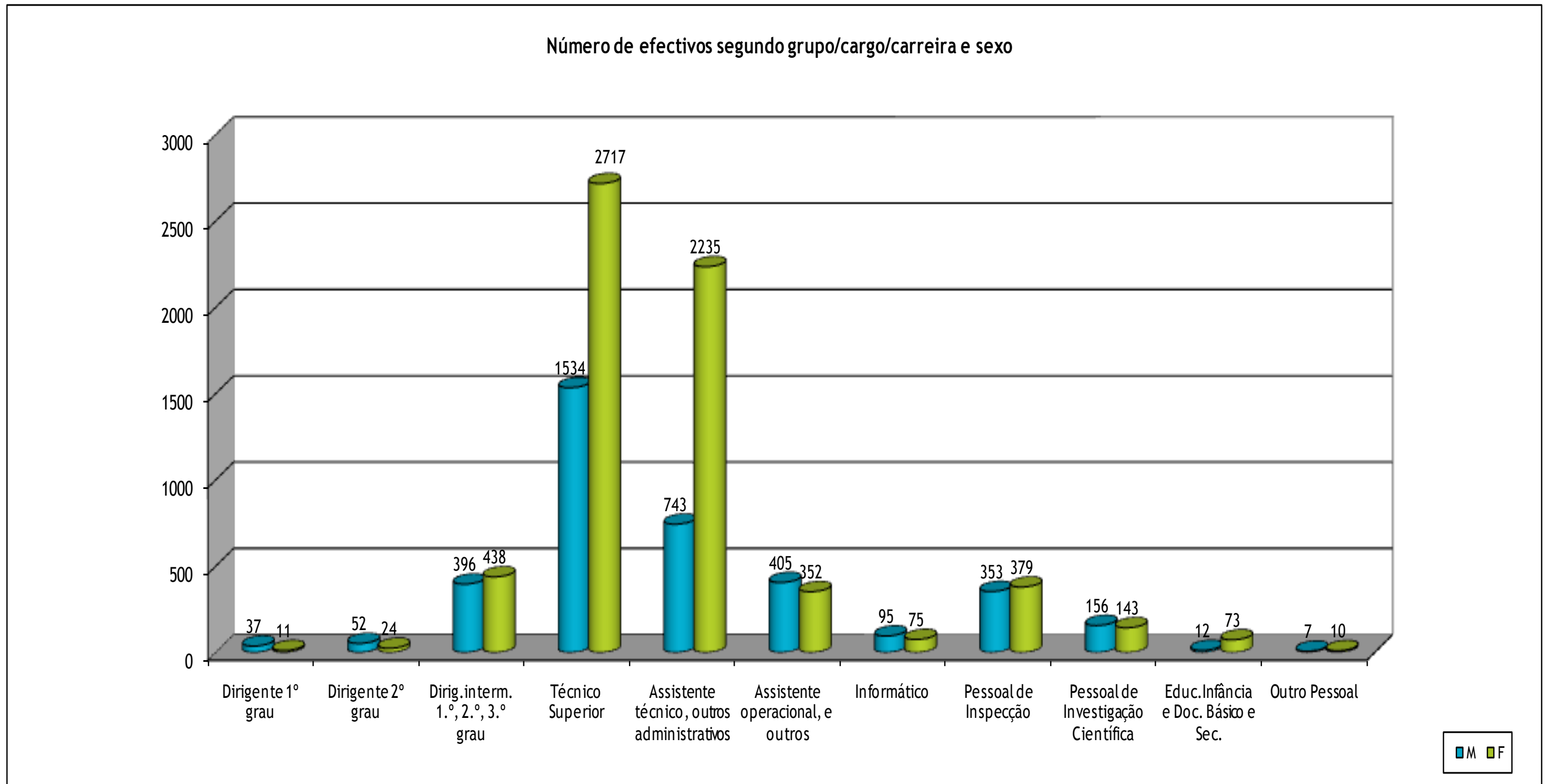


Tabela 3: Total de efetivos segundo grupo/cargo/carreira e sexo

	M	F	Total
Dirigente 1º grau	37	11	48
Dirigente 2º grau	52	24	76
Dirig.interm. 1.º, 2.º, 3.º grau	396	438	834
Técnico Superior	1534	2717	4251
Assistente técnico, outros administrativos	743	2235	2978
Assistente operacional, e outros	405	352	757
Informático	95	75	170
Pessoal de Inspeção	353	379	732
Pessoal de Investigação Científica	156	143	299
Educ. Infância e Doc. Básico e Sec.	12	73	85
Outro Pessoal	7	10	17
<b>Total</b>	<b>3790</b>	<b>6457</b>	<b>10247</b>

Fonte: DGAEP-SIOE (dados disponíveis em 20-06-2012); DGAEP/DEEP



Tabela 4: Dirigentes superiores de 1º grau por organismo e sexo

Dirigente superior de 1º grau		
SERVIÇO/ORGANISMO	M	F
IEFP, I.P.	4	5
IGFSE, I.P.	0	1
DGERT	1	0
ACT	1	0
IFDR, I.P.	1	0
DGC	0	1
SGMEID	1	0
IAPMEI	1	0
DGEG	1	0
DGAE	1	0
LNEG,IP	0	1
IPQ	1	0
DRE-Norte	1	0
DRE-Centro	1	0
DRE-LVT	1	0
DRE-Alentejo	1	0
DRE-Algarve	1	0
CACMEP	1	0
TP	1	0
GEE	1	0
ASAE	1	0
ERSE	1	0
EGREP	1	0
GPERI	1	0
IMTT	1	0
INIR, I.P.	1	0
ANACOM	1	0
INCI, I.P.	1	0
INAC, I.P.	1	0
IPTM, I.P.	1	0
LNEC, I.P.	1	0
SGMOPTC	0	1
AMTL	1	0
AMTP	1	0
ANQEP	1	0
POVT	0	1
CITE	0	1
AdC	1	0
POFC	1	0
IPAC	1	0
<b>Total Parcial</b>	<b>37</b>	<b>11</b>
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	

Fonte: DGAEP-SIOE (dados disponíveis em 20-06-2012); DGAEP/DEEP

Gráfico 3: Número e percentagem de dirigentes superiores de 1.º grau por sexo

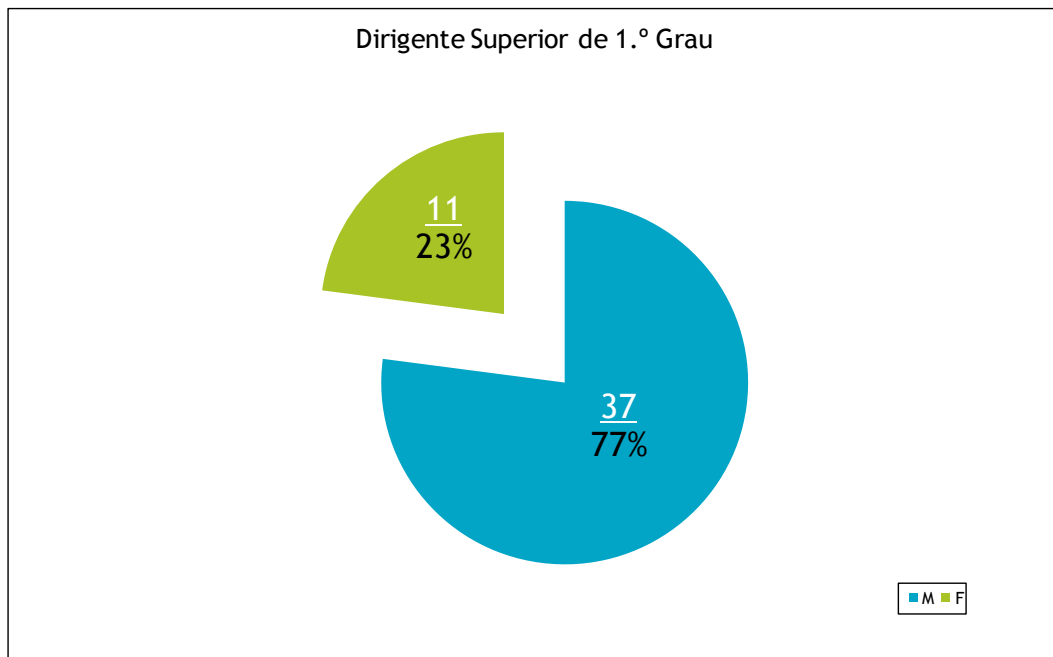


Gráfico 4: Número e percentagem de dirigentes superiores de 2.º grau por sexo

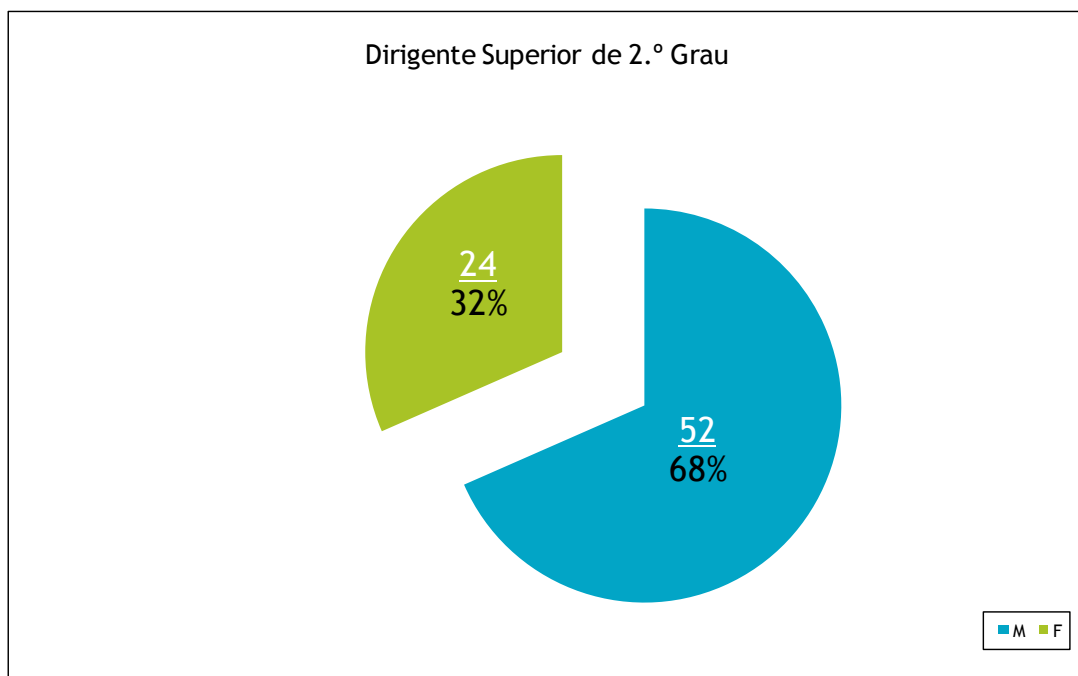
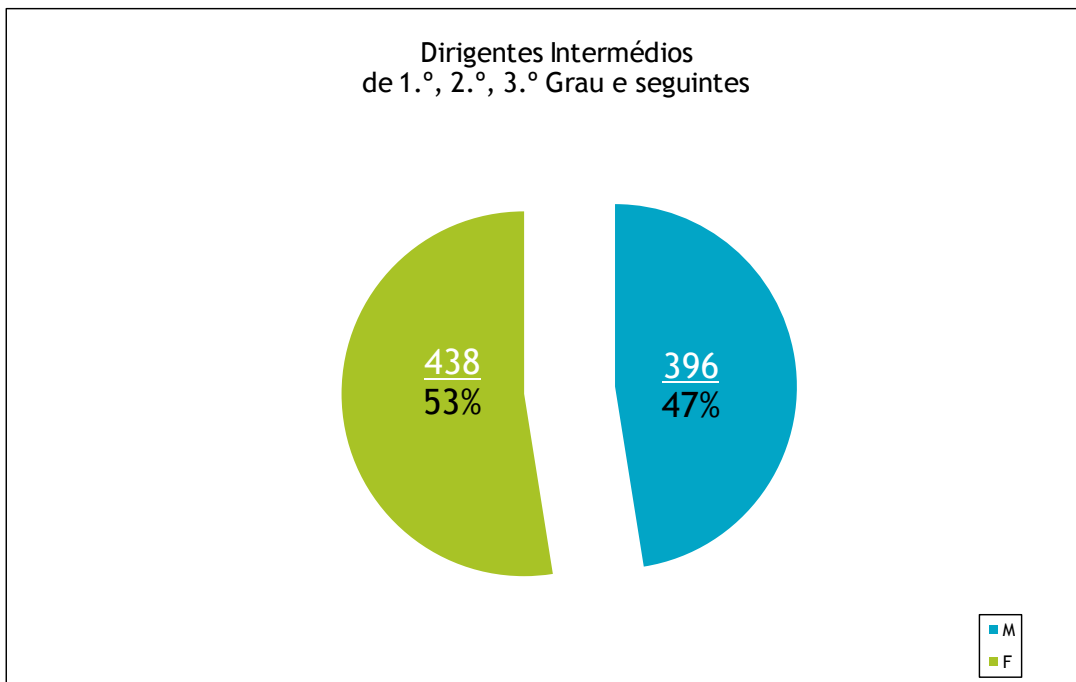


Gráfico 5: Número e percentagem de dirigentes intermédios de 1.º, 2.º e 3.º graus por sexo



## 2. OBJETIVOS DO PLANO

O presente Plano tem por objetivo a promoção, fortalecimento e desenvolvimento da igualdade entre homens e mulheres no âmbito do MEE, designadamente:

- Garantir uma efetiva igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego público e condições de trabalho;
- Promover uma representação equilibrada de homens e mulheres em todos os serviços e organismos, designadamente nos cargos dirigentes;
- Promover formação sobre igualdade de género para todos os trabalhadores e as trabalhadoras e dirigentes.

O Plano integra, ainda, uma perspetiva de *mainstreaming* de género<sup>1</sup>, tendo como estratégia combater a tendência para negligenciar as matérias de igualdade de género e/ou a consideração de que se trata de matéria secundária face a outros assuntos políticos.

## 3. METODOLOGIA

### 3.1. Definição do método adotado

A implementação de um Plano implica necessariamente um trabalho prévio de diagnóstico ou levantamento de necessidades. Tal ocorreu nos organismos do ex-MTSS e do ex-MOPTC. Nesta sequência, os organismos foram instados a responder a um questionário, com vista a diagnosticar a situação da igualdade entre homens e mulheres nos respetivos organismos, tendo-lhes sido remetido o questionário do “*Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central*” para preenchimento (ver anexo I).

Tal como atrás foi referido, foram integrados no MEE organismos oriundos doutros ministérios, os quais seguiram, em alguns aspetos, metodologias um pouco diferentes, nomeadamente no que diz respeito às fases ou às medidas de desenvolvimento dos planos.

---

<sup>1</sup> *Mainstreaming* de género – qualquer decisão, em qualquer área de política setorial, deve ser tomada integrando uma perspetiva de género, desde decisões de gestão correntes, até angariação de recursos ou estabelecimento de regras administrativas e normas jurídicas.

Na ausência de informação relativa aos organismos do ex-MEID, consideraram-se os resultados apurados nos diagnósticos como amostragem válida para o Plano que ora se propõe. Assim, assume-se que as fases e medidas a desenvolver e implementar terão o necessário contexto de aplicação em função do trabalho realizado.

Apesar disso, a matriz que se apresenta tem em conta essas diferenças em todos os aspetos fundamentais.

### **3.2. Fases de desenvolvimento do Plano**

- 1.<sup>a</sup> – Divulgação e informação;
- 2.<sup>a</sup> – Diagnóstico;
- 3.<sup>a</sup> – Nomeação de *focal points*;
- 4.<sup>a</sup> – Formação;
- 5.<sup>a</sup> – Elaboração do Plano;
- 6.<sup>a</sup> – Implementação;
- 7.<sup>a</sup> – Acompanhamento e avaliação.

#### **3.2.1. – Divulgação e informação**

Foi divulgado junto dos organismos a implementação do plano e solicitado o preenchimento do questionário do “*Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central*” (fase concluída nos organismos do ex-MTSS e ex-MOPTC).

#### **3.2.2. – Realização do diagnóstico pelos diversos organismos<sup>2</sup>**

A concretização desta fase de desenvolvimento do plano decorre do questionário que foi enviado a cada um dos organismos. A estratégia para responder ao questionário foi definida por cada organismo, os quais remeteram posteriormente às/aos conselheiras/os para a Igualdade, chegando-se assim a um diagnóstico da situação.

---

<sup>2</sup> Relativamente aos organismos que transitaram do ex-MOPTC para o MEE, responderam: INCI, INAC, Programa Operacional Valorização do Território (POVT), Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P. (IMTT) e Instituto de Infra-estruturas Rodoviárias (InIR), que deram lugar ao IMT, o LNEC, a extinta Inspeção-Geral das Obras Públicas, Transportes e Comunicações (IGOPTC).

Quanto aos organismos que transitaram no ex-MTSS para o MEE, responderam: a ACT, a CITE, a DGERT, o IEFP e o IGFSE.

### 3.2.3. – Nomeação de um/a *focal point* para a igualdade

Foi nomeado/a por cada um dos organismos um/a representante – *focal point* – com vista à concepção e implementação do Plano de Ação para a Igualdade<sup>3</sup>.

### 3.2.4. – Formação específica em igualdade de género aos/às *focal points*.

Constituída a equipa de *focal points*, os seus elementos participaram na ação de formação “*Igualdade de Género e Desenvolvimento de Planos de Ação na Administração Central*” concebida pela equipa da CITE.

A ação de formação teve como finalidade contribuir para o desenvolvimento de novas competências pessoais e profissionais no domínio da igualdade de género para que, nos seus respetivos organismos, os/as *focal points* sejam facilitadores/as de uma cultura organizacional socialmente responsável que incorpore a igualdade de género nas suas políticas, procedimentos e práticas, promovendo a implementação, desenvolvimento e acompanhamento do Plano de Ação para a Igualdade.

A ação de formação teve, ainda, como objetivo a reflexão em grupo dos resultados dos diagnósticos dos diversos organismos e a sua validação pelos/as *focal points*, permitindo a definição de propostas de medidas para o Plano.

### 3.2.5. – Elaboração do Plano de Ação para a Igualdade

A elaboração do Plano teve por base as necessidades evidenciadas nos resultados dos diagnósticos realizados.

### 3.2.6. – Implementação das medidas/ações

As medidas apresentadas no Plano serão implementadas a curto, médio e longo prazo.

### 3.2.7. – Acompanhamento e avaliação.

Durante a vigência do Plano acompanhar-se-á o desenvolvimento da implementação das medidas e proceder-se-á a uma avaliação anual do progresso das mesmas. Deste processo poderão resultar recomendações com vista à melhoria, adequação ou correção das medidas, no decurso do qual será sempre possível adicionar novas medidas cuja pertinência seja devidamente comprovada.

---

<sup>3</sup> No âmbito dos serviços do ex-MTSS que transitaram para o MEE abrangeu: a ACT, a CITE, a DGERT, o IEFP e o IGFSE.

## **4. DIAGNÓSTICO DA IGUALDADE DE GÉNERO**

### **4.1. Dimensões de Igualdade de Género**

O questionário do “*Guião para a Implementação de Planos de Ação para a Igualdade na Administração Pública Central*” encontra-se estruturado em torno de quatro áreas estratégicas de gestão integrando, cada uma delas, um conjunto de dimensões de igualdade de género que serão objecto de intervenção.

Este questionário é constituído por 56 questões, em relação às quais existe como alternativa de resposta o “Sim” ou o “Não”, devendo ser assinalada a que melhor descrever a prática do organismo em relação a cada dimensão específica.

O desempenho do organismo em matéria de igualdade de género, expresso pelo resultado do questionário, reflete-se no somatório da pontuação total do conjunto das dimensões podendo o mesmo situar-se entre o excelente e o muito insuficiente.

As áreas estratégicas e dimensões analisadas no questionário são as seguintes:

#### **A) Planeamento Estratégico:**

- Estratégia do Organismo;
- Missão do Organismo;
- Valores do Organismo.

#### **B) Gestão de Recursos Humanos:**

- Recrutamento e seleção;
- Formação;
- Gestão de carreiras e remunerações;
- Diálogo social e participação de trabalhadores/as;
- Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Formas inovadoras de organização do trabalho - Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias - Proteção na maternidade e na paternidade e assistência à família.

#### **C) Comunicação:**

- Comunicação interna;

- Comunicação externa.

#### D) *Mainstreaming* de género nas áreas de intervenção setorial.

### 4.2. Resultados do diagnóstico dos diversos organismos

O diagnóstico efetuado nos diversos organismos permitiu identificar os pontos fortes e as fragilidades de cada um deles, assim como uma visão global da situação em matéria de igualdade de género.

A aplicação do questionário, nos diversos organismos permitiu apurar um desempenho global nos organismos ex-MOPTC de *Mediano* (54 pontos) e ex-MTSS de *Bom* (60 pontos), embora este valor não corresponda a uma igual situação em cada um dos organismos.

Tabela 5: Resultados do diagnóstico dos organismos transitados do ex-MOPTC

ÁREAS DE ANÁLISE	PESO Total	GPERI	IPTM	INCI	INAC	POVT	IMTT	LNEC	IGOPTC	INIR	Média
ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO	20	2	2	4	4	8	2	2	0	6	3
GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS	66	39	35	39	38	37	39	52	51	57	43
Recrutamento e selecção	14	9	8	9	13	11	10	9	9	14	10
Fomação continua	11	9	7	4	4	7	6	7	10	9	7
Gestão de carreiras e remunerações	6	5	3	4	4	4	6	6	6	6	5
Diálogo social e participação de trabalhadores/as	8	0	0	5	2	0	0	6	5	5	3
Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local do trabalho	6	1	1	1	1	1	3	4	3	3	2
Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal :Formas inovadoras de organização do trabalho	5	4	5	3	3	3	3	5	5	5	4
Benefícios directos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias	10	7	7	8	7	7	7	9	9	9	8
Protecção na maternidade e paternidade e assistência à família	6	4	4	5	4	4	4	6	4	6	5
COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA	11	3	5	5	6	3	9	6	8	6	6
MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SECTORIAL	3	0	3	0	0	3	3	0	3	3	2
TOTAL	100	44	45	48	48	51	53	60	62	72	54

CLASSIFICAÇÃO

Mediano Mediano Mediano Mediano Mediano Mediano Bom Bom Bom



Tabela 6: Resultados do diagnóstico dos organismos transitados do ex-MTSS

Dimensões	Indicadores	Perguntas	ANQ	CITE	ACT	DGERT	IEFP	IGFSE	Nº de respostas
1 - Planeamento Estratégico	Estratégia, Missão e Valores	1	0	3	0	3	0	3	3
		2	0	3	0	0	3	0	2
		3	0	3	0	0	0	0	1
		4	0	3	0	0	3	0	0
		5	0	0	0	0	0	0	0
		6	0	2	0	0	2	2	3
		7	0	2	0	0	0	0	1
		8	0	0	0	0	0	0	0
2 - Gestão de Recursos Humanos	Recrutamento e seleção	9	3	0	3	3	3	0	4
		10	1	1	1	1	0	1	5
		11	1	1	1	1	1	1	6
		12	0	0	1	0	1	1	3
		13	3	3	3	3	3	3	6
		14	2	2	2	2	2	2	6
	Formação Contínua	15	3	0	0	3	3	3	4
		16	2	2	2	2	2	2	6
		17	0	1	0	0	1	0	2
		18	1	1	1	1	0	0	4
		19	1	1	1	1	1	1	6
		20	1	1	1	1	1	1	3
	Gestão de carreiras e remunerações	21	0	0	2	2	0	2	3
		22	0	0	3	0	3	3	3
		23	1	1	1	1	1	1	6
		24	1	0	1	1	1	1	5
		25	1	1	1	1	1	1	6
		26	1	0	0	1	0	1	3
		27	2	0	2	0	0	0	2
	Diálogo social	28	0	3	0	3	0	0	2
		29	0	3	0	3	3	0	3
		30	0	2	0	2	2	2	4
	Respeito Dignidad e	31	2	2	0	0	0	0	2
		32	1	1	1	1	1	1	6
		33	0	3	0	0	3	0	2
	Formas inovadoras Org. Trab.	34	1	1	1	1	1	1	6
		35	1	1	1	1	1	1	6
		36	0	0	0	0	0	0	0
		37	0	2	2	2	2	2	5
	Benefícios directos a trabalh. e suas familias	38	0	0	1	0	1	1	3
		39	0	0	0	1	1	0	2
		40	1	0	1	1	1	0	4
		41	1	0	1	1	1	0	4
		42	1	0	1	0	0	0	2
		43	1	0	1	1	0	0	3
		44	1	0	1	1	1	0	4
		45	0	0	1	1	0	0	2
46		0	0	1	1	1	0	3	
47		0	0	1	0	0	0	1	
Protecção na mater./pater n.	48	1	1	1	1	1	1	6	
	49	1	1	1	1	0	1	5	
	50	1	1	1	1	0	1	5	
	51	3	3	3	3	3	3	6	
3 - Comunicação	comunicação interna e externa	52	0	3	3	3	0	3	4
		53	3	0	3	0	3	3	4
		54	3	3	3	3	3	3	6
		55	2	2	2	2	0	0	4
4 - Mainstreaming		56	3	3	0	3	3	3	5
<b>TOTAL</b>			<b>51</b>	<b>66</b>	<b>57</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>55</b>	<b>60</b>
CLASSIF.	MEDIANO	BOM	MEDIANO	BOM	BOM	MEDIANO	BOM		

## 5. ELABORAÇÃO DO PLANO

### 5.1. Identificação do Plano

O Plano de Ação para a Igualdade destes organismos assenta nos resultados dos diagnósticos realizados e na análise das fragilidades encontradas e, também, nas evidenciadas pelos/as *focal points*, nos trabalhos de grupo, aquando da ação de formação, bem como nos contributos que foram também apresentados pelos membros das equipas interdepartamentais.

O Plano concretiza-se pelo desenvolvimento de medidas e ações que já foram algumas delas implementadas e por outras a implementar, sempre de forma transversal, em todos estes organismos, a curto, médio e longo prazo, não invalidando que se possa no futuro desenvolver alguma medida mais específica em algum organismo.

As medidas deste Plano encontram-se estruturadas por Áreas Estratégicas de Gestão (Planeamento Estratégico, Gestão de Recursos Humanos e Comunicação) e a sua implementação nos vários organismos decorrerá de um trabalho conjunto da equipa técnica da CITE com o/a *focal point* de cada organismo, Conselheiro para a Igualdade do MEE e com os membros da equipa interdepartamental.

### 5.2. Medidas a Implementar

#### Área 1 – Planeamento Estratégico

##### **Dimensão – Estratégia, Missão e Valores do Organismo:**

- a) Incluir formalmente na missão, na estratégia e na definição de valores do organismo os princípios da igualdade de género, utilizando uma linguagem inclusiva, em todos os documentos formais e informais, fazendo sempre referência aos homens e às mulheres; (\*\*\*)<sup>4</sup>
- b) Tratar todos os instrumentos de gestão (relatórios, inquéritos, formulários, planos de atividades, etc.) relativos a dados de pessoal dos organismos desagregados por sexo; (\*\*)<sup>5</sup>
- c) Transversalizar os princípios da igualdade de género nos códigos de conduta e nas cartas de missão/contratos de gestão do/a dirigente de cada organismo; (\*\*\*)

---

<sup>4</sup> Medidas assinaladas com (\*\*\*) – a desenvolver a longo prazo (até final de 2013)

<sup>5</sup> Medidas assinaladas com (\*\*) – a desenvolver a médio prazo (até final de 2012)

- d) Criar um grupo de apoio ao/à *focal point*, em cada organismo. (\*)<sup>6</sup>

## **Área 2 – Gestão de Recursos Humanos**

### **2.1. Dimensão – Recrutamento e Seleção**

Garantir em todo o processo de recrutamento e seleção a incorporação dos princípios da igualdade de género, nomeadamente quanto ao cumprimento da desagregação de todos os dados por sexo. (\*\*)

Ações a desenvolver quanto aos processos de recrutamento e seleção:

- No início de qualquer processo de recrutamento, aquando das diligências legais exigidas junto da bolsa de emprego público, deve ser comunicado à DGAEP, a composição numérica distribuída por sexo, dos trabalhadores e trabalhadoras existentes no serviço que recruta por categoria profissional pretendida;
- Constituir um júri paritário;
- Utilizar uma linguagem inclusiva e conteúdos não discriminatórios nos anúncios;
- Discriminar positivamente, assegurando que na fase final dos concursos (entrevista profissional de seleção), em caso de igualdade de classificação, é selecionado/a o/a candidato/a do sexo sub-representado naquele/a setor/área;
- Tratar e arquivar todos os dados relativos aos processos de recrutamento e seleção desagregados por sexo. (\*\*)

### **2.2. Dimensão – Formação Contínua**

- a) Assegurar a existência de um módulo em igualdade de género nas ações de formação profissional, dirigidas aos/às trabalhadores/as; (\*\*\*)
- b) Realizar ações de formação em igualdade de género para os/as dirigentes de todos os níveis de cada organismo; (\*\*\*)
- c) Possibilitar, ao nível da fixação de objetivos dos serviços – Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), uma ponderação superior na frequência de ações de formação em igualdade de género pelos/as respetivos/as dirigentes, bem como pelos trabalhadores e trabalhadoras. (\*\*\*)

---

<sup>6</sup> Medidas assinaladas com (\*) – a desenvolver a curto prazo

### **2.3. Dimensão – Gestão de Carreiras e Remunerações**

Evidenciar, no quadro final das notações do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP) de cada organismo, as classificações finais dos/das trabalhadores/as tratadas por categoria profissional e sexo. (\*\*\*)

### **2.4. Dimensão – Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as**

- a) Garantir que os/as trabalhadores/as e seus órgãos representativos são envolvidos/as nos instrumentos de consulta (inquéritos internos de satisfação, de necessidades de conciliação, etc.), em matéria de igualdade de género e conciliação trabalho/família, bem como nas medidas e ações a desenvolver; (\*\*\*)
- b) Promover a participação dos/as trabalhadores/as e seus órgãos representativos na elaboração e revisão de instrumentos de regulamentação colectiva, quanto à matéria de igualdade de género e conciliação trabalho/família, bem como nas medidas e ações a desenvolver pelos organismos no âmbito do presente plano; (\*\*\*)

Ações a desenvolver quanto ao diálogo social e participação de trabalhadores/as:

- Promover ações de sensibilização, coordenadas pela CITE, para todos os/as trabalhadores/as com vista a promover uma maior partilha das responsabilidades domésticas e familiares entre os sexos e equilibrar o acesso a formas de conciliação, nomeadamente a organização flexível do tempo de trabalho ou a jornada contínua, que continuam a ser essencialmente solicitadas por trabalhadoras;
- Publicar e divulgar os resultados obtidos nos instrumentos de consulta, junto dos/das trabalhadores/trabalhadoras e seus órgãos representativos, promovendo a discussão entre trabalhadores/as, seus representantes legais e os diversos níveis de chefias, com vista ao encontro de soluções de compatibilização entre a vida profissional, familiar e pessoal, analisando quais as reais possibilidades de recurso a formas de conciliação como a flexibilidade de horário de trabalho, jornada contínua, teletrabalho, etc..

### **2.5. Dimensão – Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho**

Criar procedimentos e instrumentos que sejam facilitadores da apresentação formal de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bem como de situações abusivas da dignidade humana. (\*\*\*)

## **2.6. Dimensão – Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal**

Criar, nos diversos organismos, respostas facilitadoras da conciliação trabalho/família, com base nas necessidades manifestadas pelos/as trabalhadores/as e/ou suas organizações representativas, envolvendo o compromisso de todas as partes interessadas (flexibilidade de horários, protocolos com entidades externas, etc.). (\*\*\*)

## **2.7. Dimensão – Proteção na Parentalidade e Assistência à Família**

Incentivar e sensibilizar para a partilha da licença de parentalidade por parte do pai, bem como a partilha do exercício dos direitos de assistência à família. (\*\*\*)

## **Área 3 – Comunicação**

### **3.1. Dimensão – Comunicação Interna e Externa**

Promover, em cada organismo e de forma regular, a comunicação e informação em matéria de igualdade de género e não discriminação e proteção da parentalidade junto dos trabalhadores e trabalhadoras e seus órgãos representativos. (\*)

Ações a desenvolver quanto à comunicação interna e externa:

- Realizar encontros, fóruns, palestras e campanhas com o objetivo de promover a igualdade de género;
- Incorporar e utilizar linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação internos ou externos do organismo;
- Divulgar, de forma sistemática nos diversos suportes comunicacionais do organismo, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo e proteção da parentalidade.

Integrar a dimensão da igualdade de género nos inquéritos à mobilidade a desenvolver pelo MEE. (\*\*\*)

## 6. IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO

Face aos resultados encontrados considerou-se prioritário implementar de imediato três medidas em dimensões fundamentais para a transversalização da igualdade de género, medidas essas a desenvolver até 2013.

### Identificação das medidas

#### Medida 1 – (Área 2 – Dimensão 2.2.-b)

Realizar ações de formação em igualdade de género para os/as dirigentes de todos os níveis de cada organismo.

<b>Objetivo</b>	Sensibilizar para as questões da igualdade de género e para a implementação do Plano de Ação para a Igualdade, dotando os/as dirigentes de cada organismo de competências pessoais e profissionais nesta matéria, contribuindo para uma cultura organizacional integradora dos princípios da igualdade de género.
<b>Ações/Atividades</b>	Ações de formação em igualdade de género, conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e proteção da parentalidade para dirigentes de todos os níveis dos diversos organismos: - Uma ação de formação envolvendo todos/as os/as dirigentes superiores de 1.º e 2.º grau; - Ações de formação envolvendo os restantes dirigentes.
<b>Recursos envolvidos</b>	Recursos materiais: sala de formação com equipamentos audiovisuais (a disponibilizar pelos organismos); material didático. Recursos humanos: equipa formativa da CITE.
<b>Responsabilidade pela atividade</b>	Conselheiro/a para a Igualdade do Ministério em cooperação com a CITE e com as áreas responsáveis pela formação de cada organismo.
<b>Duração/calendarização</b>	25% dirigentes do 1.º grau e 25% dirigentes de 2.º grau até final de 2012; restantes até final de 2013; Dirigentes intermédios do 1.º, 2.º e 3.º grau – 3 ações de formação em 2013 envolvendo cerca de 60 pessoas.
<b>Público-alvo</b>	Dirigentes superiores de 1.º e 2.º grau; Dirigentes intermédios de 1.º, 2.º e 3.º grau.
<b>Monitorização da atividade</b>	Indicadores de execução e de resultados: - Número de ações realizadas; - Número de participantes, por organismo e no total; - Avaliação das ações de formação, por formandos/as e equipa formativa.

**Medida 2 – (Área 1 – Dimensão 1.1.-d)**

Designar um *focal point* em cada organismo e criar um grupo de apoio a cada *focal point*.

<b>Objetivo</b>	Designar o <i>focal point</i> em cada organismo e criar uma <i>task force</i> de apoio ao/à <i>focal point</i> de cada organismo, facilitadora da implementação das medidas e ações a desenvolver no âmbito do Plano de Ação para a Igualdade.
<b>Ações/Atividades</b>	- Em articulação com o Conselheiro para a igualdade dinamizar a constituição do <i>focal point</i> e da <i>task force</i> de apoio. - Ações de sensibilização dirigidas às pessoas designadas na ação anterior.
<b>Recursos envolvidos</b>	- Um <i>focal point</i> por organismo e respetiva <i>task force</i> (duas a cinco pessoas, tendo em conta a dimensão de cada organismo, escolhidas de entre as que manifestem interesse e sensibilidade para a igualdade de género)
<b>Responsabilidade pela atividade</b>	Dirigentes de cada organismo em articulação com os/as respetivos/as <i>focal points</i> .
<b>Duração/calendarização</b>	Já iniciado; concluído até final do 1.º trimestre de 2013.
<b>Público-alvo</b>	Todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras do organismo.
<b>Monitorização da atividade</b>	Indicadores de execução e de resultados: - Número de grupos de apoio ao/à <i>focal point</i> criados. - Número de pessoas por grupo e número total.

**Medida 3 – (Área 3 – Dimensão 3.1.)**

Promover, em cada organismo e de forma regular, a comunicação e informação em matéria de igualdade de género e não discriminação e proteção da parentalidade junto dos trabalhadores e trabalhadoras e dos seus órgãos representativos.

<b>Objetivo</b>	Contribuir para o conhecimento por todos os trabalhadores e trabalhadoras dos instrumentos legais e demais informação pertinente em matéria de igualdade de género, proteção da parentalidade e conciliação trabalho-família.
<b>Ações/Atividades</b>	1. Campanha informativa “ <i>Compreenda a Igualdade Abrace a Mudança</i> ”, a realizar em todos os organismos; 2. Divulgar de forma sistemática nos diversos canais de comunicação interna dos organismos legislação e demais informação pertinente em matéria de igualdade de género, proteção da parentalidade e conciliação trabalho-família; 3. Ações de sensibilização para trabalhadores e trabalhadoras, em matéria de igualdade de género, proteção da parentalidade e conciliação trabalho-família.

<b>Recursos envolvidos</b>	Recursos materiais: cartazes para a campanha, já concebidos e a disponibilizar pela CITE em formato digital a cada focal point, para posterior impressão; sala de formação com equipamentos audiovisuais (a disponibilizar pelos organismos); material didático.
	Recursos humanos: <i>focal point</i> e grupo de apoio; equipa formativa da CITE.
<b>Responsabilidade pela atividade</b>	<i>Focal point</i> em articulação com o Conselheiro para a Igualdade do Ministério.
<b>Duração/calendarização</b>	Ações 1 e 2 – já iniciadas; conclusão até final do 1º trimestre de 2013 Ação 3 – Até final de 2013 (esta ação de sensibilização deverá abranger pelo menos 10% de trabalhadores/as do MEE contemplando obrigatoriamente todos os organismos do mesmo)
<b>Público-alvo</b>	Trabalhadores e trabalhadoras dos organismos.
<b>Monitorização da atividade</b>	Indicadores de execução e de resultados: - Número de cartazes divulgados/fixados; - Número de comunicações/informações divulgadas; - Número de ações de sensibilização realizadas.



## ***7. MONITORIZAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO***

Cabe à CITE monitorizar os progressos decorrentes do presente plano, mediante prévio envio de relatórios semestrais por parte dos *focal points*, em articulação com o Conselheiro para a Igualdade do Ministério (o 1.º a ser enviado até fim de Dezembro de 2012), e a realização da reunião anual de avaliação de progresso das medidas, com a participação dos/das dirigentes dos organismos.

A CITE elaborará um relatório final, do qual conste o balanço das medidas implementadas, a avaliação dos indicadores de execução e recomendações, a ser entregue à tutela no final de 2013.

## ***8. COMPOSIÇÃO MINISTERIAL PARA A IGUALDADE***

### **Conselheiro/a para a igualdade:**

- Conselheiro efetivo: Rui Abreu, Assessor do Gabinete do Senhor Secretário de Estado do Emprego;
- Conselheira suplente: Paula Rosa, Adjunta do Gabinete do Senhor Secretário de Estado do Empreendedorismo, Competitividade e Inovação;

### **Equipa interdepartamental para a igualdade:**

- Representante da área da economia e da inovação, Ana Moreira, da DGAE;
- Representante da área dos incentivos/programas operacionais, José Soeiro, do IFDR;
- Representante da área do emprego e formação profissional, Cristina Faro, do IEFP;
- Representante da área dos transportes e telecomunicações, Maria José Moura, do ex-GPERI;
- Representante da área do turismo, Elsa Cruz, do TP.

# ***9. ANEXOS***

# ***ANEXO I***

## ***Questionário modelo***

**ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa**

**QUESTIONÁRIO DO**  
**“GUIÃO PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE PLANOS DE IGUALDADE NA ADMINISTRAÇÃO**  
**PÚBLICA CENTRAL”**

**Modelo**

**Equipa de projeto:**

**Gonçalo Pernas**

**Manuel Viriato Fernandes**

**Maria das Dores Guerreiro**

## 5.4 - AUTO-DIAGNÓSTICO

### 1 – PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

#### ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO.

	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de atividades, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio do Organismo?		
2. O Organismo aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		
3 - No planeamento estratégico estão definidos objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		
4 – Na missão do Organismo existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?		
5 – Na relação com as partes interessadas, nomeadamente no que concerne à externalização de serviços existe um código de conduta ou qualquer outro documento escrito que mencione claramente a salvaguarda dos princípios da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens?		
6 – O Organismo elabora estudos que permitam aferir o impacto, em homens e mulheres, das políticas e ações desenvolvidas enquanto instrumentos de apoio à tomada de decisão?		
7 – O Organismo prevê na sua estrutura a existência de uma unidade (técnico, comissão ou outra) direcionada para as questões da igualdade de género em contexto de trabalho?		
8 – O Organismo, para além da avaliação interna, faz uma avaliação da promoção dos princípios da igualdade de género e da não discriminação em entidades por si tuteladas?		

### 2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

#### RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

	SIM	NÃO
9 - Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?		
10 - O Organismo encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?		
11 - Nos anúncios de oferta de emprego estão patentes os princípios de igualdade e da não discriminação não contendo elementos discriminatórios em função do sexo ou do género (ex.: "robustez física", "disponibilidade total", "situação conjugal" e "situação familiar")?		
12 - O Organismo mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção?		

13 - O Organismo assegura os princípios de neutralidade da composição do júri e igualdade de condições e de oportunidades para todos os candidatos e candidatas?		
14 - O Organismo quando da nomeação de uma pessoa para qualquer dos níveis de decisão tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?		
15 - Quando o recrutamento é feito em regime de outsourcing, é verificada a aplicabilidade dos princípios da igualdade de género e da não discriminação por parte da entidade que gere o processo, nomeadamente a nível da constituição das equipas de seleção?		

### FORMAÇÃO CONTÍNUA

	SIM	NÃO
16 - O Organismo, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?		
17 - O Organismo integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		
18 - O Organismo incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		
19 - O Organismo permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?		
20 - O Organismo incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?		
21 - O Organismo promove a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?		
22 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de ações de formação por sexo?		

### GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

	SIM	NÃO
23 - O Organismo, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?		
24 - O Organismo, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?		
25 - As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pelo Organismo, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira?		

26 - No Organismo, são assegurados procedimentos que visem a redução de elementos subjetivos de discriminação baseada no sexo, nos processos de avaliação de desempenho?		
27 - No Organismo são desenvolvidas ações positivas que contribuam para mulheres e homens se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções dirigentes?		

### DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS

	SIM	NÃO
28 - O Organismo incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade?		
29 - O Organismo realiza reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde aborda as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade?		
30 - O Organismo, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e paternidade?		

### RESPEITO PELA DIGNIDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

	SIM	NÃO
31 - O Organismo possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?		
32 - Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?		
33 - Existem no Organismo procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?		

### CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

FORMAS INOVADORAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO		
	SIM	NÃO
34 - O Organismo possibilita a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação		
35 - O Organismo possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?		
36 - Na marcação dos horários por turnos rotativos (se aplicável), o Organismo considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?		



37 - O Organismo possibilita o trabalho a tempo parcial (se aplicável) a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		
---	--	--

### **BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMILIAS**

	SIM	NÃO
38 - O Organismo tem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?		
39 - O Organismo de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras tem medidas específicas (ex: informação, formação adequada, requalificação) com vista à reintegração na vida ativa de trabalhadores e de trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?		
40 - O Organismo, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?		
41 - O Organismo, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras? (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)?		
42 - O Organismo, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?		
43 - O Organismo, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, amas e babysitters)?		
44 - O Organismo, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outros, concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?		
45 - O Organismo, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?		
46 - O Organismo, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?		
47 - O Organismo divulga os recursos existentes na área geográfica do Organismo e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?		

## PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

	SIM	NÃO
48 - O Organismo encara de modo igual o exercício dos direitos parentais por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?		
49 - O Organismo incentiva os homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai conforme previsto na lei?		
50 - O Organismo incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental?		
51 - O Organismo encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?		

## 3 – COMUNICAÇÃO

### COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

	SIM	NÃO
52 - Na comunicação interna e externa nomeadamente na dirigida às partes interessadas, o Organismo tem em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?		
53 - Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?		
54 - O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?		
55 - O Organismo divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?		

## 4. MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SETORIAL

	SIM	NÃO
56 - Nas medidas de política setoriais o organismo tem em conta o princípio da igualdade de género?		

### 5.5 Resultados do diagnóstico e respetiva análise

#### 5.5.1 Quantificação dos resultados

A pontuação máxima do questionário é de 100 pontos, sendo que na quantificação dos resultados se deve ter em atenção a existência de uma ponderação diferenciada das várias questões:

3 pontos – para as questões consideradas de extrema importância para a transversalização da Igualdade de Género.

1 a 2 pontos - para as questões consideradas de alguma ou muita importância para a transversalização da Igualdade de Género.

Os pontos atribuídos só deverão ser considerados para as respostas positivas (SIM), sendo que não deverá ser contabilizado qualquer ponto para as respostas negativas (NÃO)

### 5.5.2 Tabela de pontuações

Questões nas quais devem ser contabilizados 3 pontos por cada resposta positiva (SIM)	1, 2, 3, 4, 9, 13, 15, 22, 28, 29, 33, 51, 52, 53, 54, 56 (16 questões)
Questões nas quais devem ser contabilizados 2 pontos por cada resposta positiva (SIM)	5, 6, 7, 8, 14, 16, 21, 27, 30, 31, 37, 55 (12 questões)
Questões nas quais deve ser contabilizado 1 ponto por cada resposta positiva (SIM)	10, 11, 12, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 32, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 (28 questões)

### 5.5.3 Interpretação dos resultados finais e ações futuras

Na sequência da contabilização dos resultados totais obtidos com as respostas, e de forma a permitir uma análise mais consequente dos resultados obtidos, devem ser enquadrados esses resultados na matriz que se segue:

#### **Excelente (resultados superiores a 80 pontos)**

Instituição líder nas questões da Igualdade de Género, sendo exemplo na aplicação de uma política pró-ativa de gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos. Configura-se como um Organismo com um elevado sentido de responsabilidade social para com os trabalhadores e trabalhadoras e para com as outras partes interessadas. Constitui-se assim como um excelente caso de estudo e divulgação da aplicação transversalizada dos princípios da Igualdade de Género e de não discriminação. As instituições situadas neste nível já compreenderam as vantagens de ter uma força de trabalho motivada, onde a integração de mulheres e homens representa um valor acrescentado. De futuro, deverá apostar em dar maior visibilidade à ação desenvolvida neste âmbito, tentando promover e assumir um papel de liderança social.

#### **Bom (resultados entre 60 e 80 pontos)**

Instituição preocupada em tomar iniciativas que vão para além do que está legislado sobre igualdade de género e conciliação entre trabalho e vida familiar, resultado da assunção de um conjunto de políticas e práticas de gestão direcionadas para a promoção da Igualdade de Género. Não sendo ainda um Organismo de excelência neste domínio, criou já as bases para a implementação sustentada da Igualdade de Género como um dos vectores centrais da sua cultura. No futuro, este Organismo deverá, como resultado da identificação dos pontos mais fracos através deste instrumento, encetar um conjunto de medidas que lhe permitam tornar-se um

Organismo líder nestas questões.

**Mediano (resultados entre 40 e 60 pontos)**

O Organismo situado neste patamar já começou a implementar um conjunto de práticas sobre igualdade de género e conciliação entre vida profissional e familiar, não tendo estas ainda grande expressão nas práticas e políticas de gestão. Futuramente, o Organismo deverá preocupar-se em promover uma transversalização progressiva dos princípios da Igualdade de Género, dando prioridade à sua implementação nas áreas onde obteve as pontuações mais baixas.

**Insuficiente (resultados entre 20 e 40 pontos)**

Este Organismo revela um conjunto amplo de insuficiências no domínio da aplicação de uma estratégia organizacional que encare a Igualdade de Género como uma mais valia. No imediato, este Organismo deverá redefinir toda a sua estratégia neste domínio, através do compromisso da gestão de topo relativamente a estas matérias.

**Muito insuficiente (resultados inferiores a 20 pontos)**

Estas instituições revelam um total alheamento relativamente a esta nova realidade, Um Organismo colocado neste patamar tem grandes probabilidades de vir a enfrentar graves problemas reputacionais e de ter uma força de trabalho desmotivada e apática. O Organismo deverá, com toda a urgência, rever toda a sua estratégia e iniciar uma reflexão interna que promova a mudança organizacional, pois os riscos que corre nesta altura são elevadíssimos.

# ***ANEXO II***

## ***Cartazes da Campanha***

***Compreenda a Igualdade, Abrace a Mudança***

# COMPREENDA A IGUALDADE, ABRACE A MUDANÇA



**SABIA QUE:**  
As organizações que contribuem activamente com medidas facilitadoras da conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores reforçam a igualdade de género na organização e aumentam o nível de satisfação de todas e todos.

**A NOSSA ORGANIZAÇÃO ESTÁ NESTE CAMINHO**



COMPROMETA-SE COM A MUDANÇA. FALE COM

# COMPREENDA A IGUALDADE, ABRACE A MUDANÇA

**SABIA QUE:**  
As organizações que valorizam o desempenho de todas as profissões e categorias profissionais por mulheres e homens contribuem para a igualdade de género no mercado de trabalho.

**A NOSSA ORGANIZAÇÃO ESTÁ NESTE CAMINHO**

COMROMETA-SE COM A MUDANÇA. FALE COM

# COMPREENDA A IGUALDADE, ABRACE A MUDANÇA



**SABIA QUE:**  
Promover o talento e desenvolver as competências das pessoas,  
formando homens e mulheres, aumenta a produtividade  
e o bem-estar nas organizações.

**A NOSSA ORGANIZAÇÃO ESTÁ NESTE CAMINHO**



PDH

Com a colaboração de  
**CITE**  
Comissão para a Igualdade  
do Trabalho e do Emprego

SR  
SISTEMA NACIONAL DE  
RECONHECIMENTO DE  
QUALIFICAÇÕES



COMPROMETA-SE COM A MUDANÇA. FALE COM



# COMPREENDA A IGUALDADE, ABRACE A MUDANÇA



**SABIA QUE:**  
As organizações que contribuem activamente para o exercício da partilha das responsabilidades familiares, de forma igual pelos pais e pelas mães, reforçam a igualdade de género na organização e promovem a qualidade de vida das famílias.

**A NOSSA ORGANIZAÇÃO ESTÁ NESTE CAMINHO**



COMPROMETA-SE COM A MUDANÇA. FALE COM

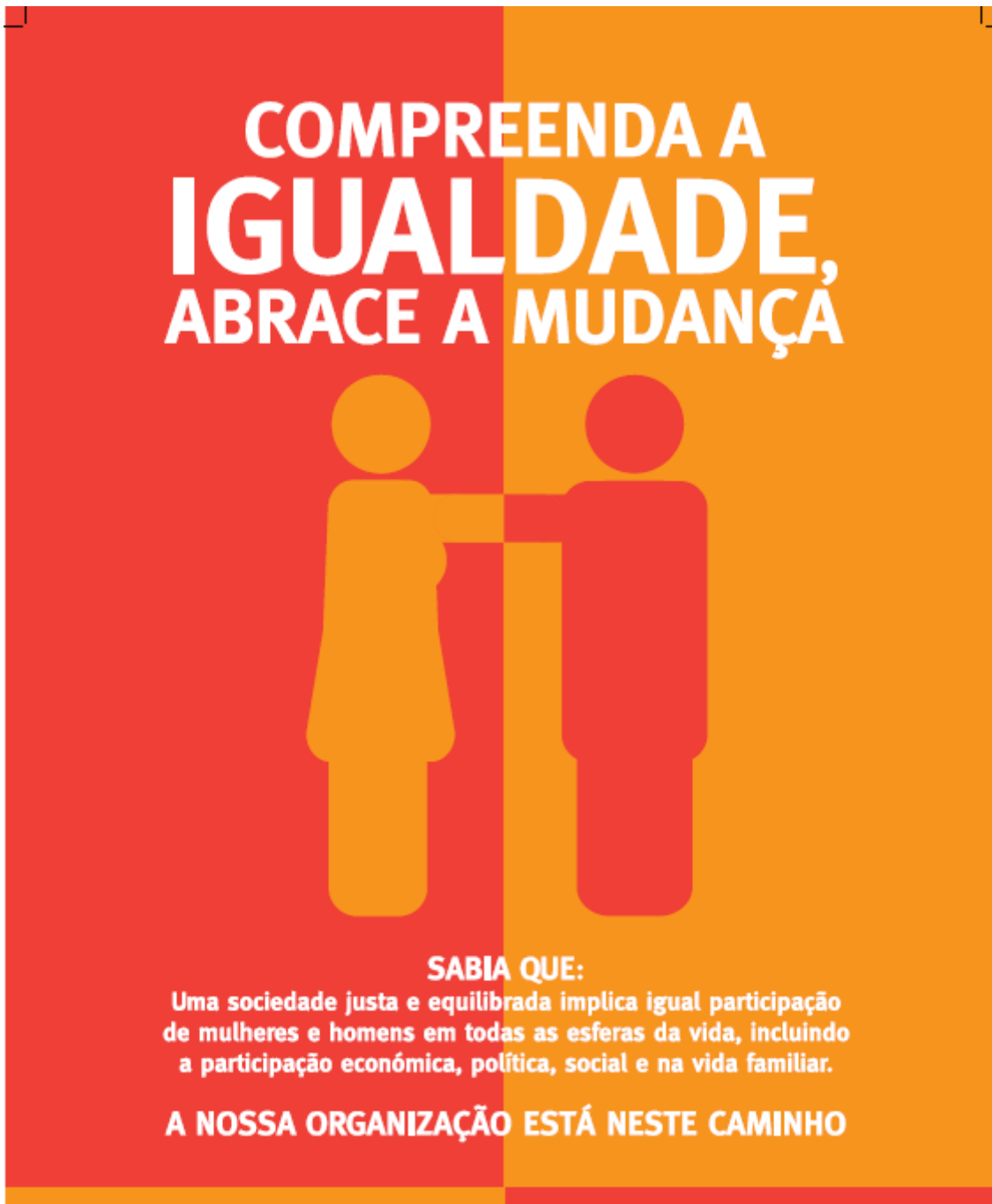


# COMPREENDA A IGUALDADE, ABRACE A MUDANÇA

**SABIA QUE:**  
As organizações que recebem e acolhem sugestões, queixas e reclamações e fomentam o diálogo com as suas trabalhadoras e os seus trabalhadores contribuem para a mobilização das vontades de todas e de todos no cumprimento da missão da organização.

**A NOSSA ORGANIZAÇÃO ESTÁ NESTE CAMINHO**

COMPROMETA-SE COM A MUDANÇA. FALE COM



**COMPREENDA A  
IGUALDADE,  
ABRACE A MUDANÇA**

**SABIA QUE:**  
Uma sociedade justa e equilibrada implica igual participação de mulheres e homens em todas as esferas da vida, incluindo a participação económica, política, social e na vida familiar.

**A NOSSA ORGANIZAÇÃO ESTÁ NESTE CAMINHO**



COMPROMETA-SE COM A MUDANÇA. FALE COM