



**Ministério das Finanças e da Administração Pública**  
*Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais*

Exma. Senhora  
Dra. Sara Falcão Casaca  
Presidente da Comissão para a Cidadania e a  
Igualdade de Género  
Av. Da República, 32, 1º  
1050-193 Lisboa

Sua referência:	Sua comunicação de:	Nossa referência:	Nossa comunicação de:
		OFC-231-DIRECÇÃO-2010	29-07-2010
<b>ASSUNTO:</b>	PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DO MFAP (2011-2013)		

No âmbito das orientações definidas pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e dando cumprimento à Resolução do Conselho de Ministros nº161/2008, de 22 de Outubro, o GPEARI procedeu à elaboração do Plano para a Igualdade de Género do MFAP (2011-2013), aprovado por S. Exa. o Ministro de Estado e das Finanças, através de despacho datado de 28 de Julho de 2010, o qual se remete em anexo.

Com os melhores cumprimentos,

*pd'*  
A Directora-Geral  
*Helder Reis*  
(Inês Drumond)

**Helder Reis**  
Subdirector-Geral

CIG 02 08'10 04425



**Ministério das Finanças e da Administração Pública**  
**Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais**

Aprova  
 28.7.10  
 Sofia

Fernando Teixeira dos Santos  
 Ministro de Estado e das Finanças

À Dr.ª Sofia  
 Torres Magalhães  
 para análise.

Exma. Senhora  
 Dra. Filipa Bandeira de Melo  
 Chefe do Gabinete de S. Exa.  
 Ministro de Estado e das Finanças

Sofia Rodrigues  
 02.07.2010

GABINETE DO MINISTRO  
 DE ESTADO DAS FINANÇAS  
 Localidade: 5501 2107/10  
 Data: 01.03.10

**Sofia Nascimento Rodrigues**

**Adjunta do Gabinete  
 do Ministro de Estado e das Finanças**

Sua referência:	Sua comunicação de:	Nossa referência:	Nossa comunicação de:
		OFC 221 – DIRECÇÃO - 2010	20-07-2010

<b>ASSUNTO:</b>	<b>Plano para a Igualdade de Género do MFAP (2011-2013) para aprovação</b>
-----------------	--

O III Plano Nacional para a Igualdade — Cidadania e Género (2007 -2010), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 de Junho, estabeleceu uma estratégia nacional de promoção da igualdade numa preocupação de integração progressiva da dimensão da igualdade de género nas políticas e nas acções desenvolvidas e promovidas pelos vários departamentos governamentais.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de Outubro, estabeleceu as medidas operativas da transversalidade da perspectiva de género na administração central do Estado e aprovou o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, sendo uma das suas principais incumbências a elaboração do plano para a igualdade do respectivo ministério.

Dando cumprimento ao estabelecido na resolução supra-citada, o GPEARI submete, para aprovação superior, o Plano para a Igualdade de Género do MFAP (2011-2013).

Após aprovação, o documento será remetido para a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) da Presidência do Conselho de Ministros.

Com os melhores cumprimentos,

A Directora-Geral

*Inês Drumond*


(Inês Drumond)

Av. Infante D. Henrique, 1-C, 1º - 1100-278 Lisboa

gpearl@gpearl.min-financas.pt  
 Tel.: 351 218 823 390/8  
 Fax: 351 218 823 399



Ministério das Finanças  
e da Administração Pública

 Plano para a  
Igualdade de Género  
do MFAP  
(2011-2013)

Junho de 2010

**Ficha técnica**

---

**Título do documento**

Plano para a Igualdade de Género do MFAP (2011-2013)

**Data de finalização**

22 de Junho de 2010

**Editor**

Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais

Ministério das Finanças e da Administração Pública

Av<sup>a</sup> Infante D. Henrique nº1 – 1<sup>o</sup>

1100 – 278 Lisboa

Telefone: 218823396

Fax: 218823399

URL: <http://www.gpeari.min-financas.pt>

E- mail: [gpeari@gpeari.min-financas.pt](mailto:gpeari@gpeari.min-financas.pt)

---

<b>Conselheiras/os e equipa interdepartamental para a igualdade.....</b>	<b>4</b>
<b>Agradecimentos.....</b>	<b>4</b>
<b>Nota de abertura .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Introdução .....</b>	<b>7</b>
<b>2. Exemplos de boas práticas em políticas de igualdade .....</b>	<b>8</b>
<b>3. Diagnóstico em matéria de políticas e práticas de igualdade de género no MFAP.....</b>	<b>11</b>
3.1. Indicadores de igualdade de género.....	11
3.2. Auto-diagnóstico.....	14
3.3. Resultados do Auto-diagnóstico .....	18
3.4. Áreas de intervenção prioritárias.....	21
<b>4. Objectivos e medidas a implementar .....</b>	<b>22</b>
4.1. Objectivos estratégicos .....	22
4.2. Medidas a implementar .....	23
<b>5. Processo de Monitorização .....</b>	<b>30</b>
<b>6. Conclusões .....</b>	<b>30</b>
<b>Referências bibliográficas .....</b>	<b>31</b>
<b>Legislação .....</b>	<b>31</b>
<b>Sítios de interesse.....</b>	<b>31</b>
<b>Glossário.....</b>	<b>32</b>
<b>Acrónimos .....</b>	<b>33</b>
<b>Anexo. Resultados do MFAP no questionário do auto-diagnóstico .....</b>	<b>34</b>

## CONSELHEIRAS/OS E EQUIPA INTERDEPARTAMENTAL PARA A IGUALDADE

Em concretização do disposto no Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, foram nomeadas por S.E. o Ministro de Estado e das Finanças:

### Conselheiras para a igualdade

Efectiva: Conceição Amaral (GPEARl) (nomeação em 11 de Março de 2009)

Suplente: Luiza Corrêa de Mello (GPEARl) (nomeação em 23 de Dezembro de 2009)

### Equipa interdepartamental

Maria da Graça Brissos (SG) (nomeação em 23 de Dezembro de 2009)

Maria do Rosário Raposo (DGAEP) (nomeação em 23 de Dezembro de 2009)

Maria Agostinha Lobato (DGCI) (nomeação em 23 de Dezembro de 2009)

Filomena de Jesus Ferreira de Almeida (DGTF)\*

\* Em substituição, a partir de Maio de 2010, de Maria Luísa Amado (nomeação em 23 de Dezembro de 2009).

## AGRADECIMENTOS

A equipa que elaborou o Plano para a Igualdade de Género do Ministério das Finanças e da Administração Pública (MFAP) agradece:

- A todos os serviços do MFAP que colaboraram neste trabalho através do envio do questionário de auto-diagnóstico, devidamente preenchido, e da prestação de informação adicionalmente solicitada.
- À equipa interdepartamental do MFAP para a Igualdade.
- À Secretaria-Geral do MFAP e aos Serviços Sociais da Administração Pública pela receptividade demonstrada no acolhimento das medidas preconizadas no presente Plano.
- À Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género pelo apoio técnico prestado na elaboração dos planos sectoriais para a igualdade, nomeadamente através da realização de workshops formativos (19 e 20 de Maio de 2010).

## NOTA DE ABERTURA



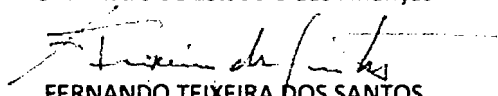
Prof. Doutor  
Fernando Teixeira dos Santos

O Ministério das Finanças e da Administração Pública é uma organização com cerca de 15000 pessoas empenhadas em criar todas as condições para atingir uma gestão mais rigorosa, criteriosa e racional dos recursos que são confiados à Administração Pública pelos contribuintes.

Este desafio é prosseguido valorizando igualmente as pessoas que constituem a nossa Administração Pública, dotando-a dos instrumentos de gestão e organização do trabalho que lhe garantam níveis acrescidos de produtividade, flexibilidade, e adaptabilidade, favorecendo uma melhor conciliação da carreira profissional com a respectiva vida familiar e pessoal, e um melhor alinhamento de todos os interesses envolvidos com os objectivos e missão dos serviços e organismos do Estado. A esse propósito, permito-me destacar, o inédito acordo colectivo de carreiras gerais da Administração Pública, alcançado recentemente, o qual concede aos trabalhadores e às trabalhadoras das carreiras gerais da Administração Pública modalidades flexíveis de organização do trabalho que passam agora a fazer parte do dia-a-dia da nossa Administração.

A implementação de uma estratégia de integração da perspectiva de género nas políticas e acções promovidas por este ministério, não só contribuirá para promover uma igualdade efectiva e responder melhor às necessidades e aspirações de cidadãos e cidadãs, mas terá também como consequência, uma melhor utilização dos recursos humanos e financeiros, uma melhor qualidade da tomada de decisão e uma prestação cada vez mais eficiente dos serviços às famílias e às empresas, e, estou certo, com ganhos para o País e para as gerações vindouras.

O Ministro de Estado e das Finanças

  
FERNANDO TEIXEIRA DOS SANTOS



Prof.ª Doutora  
Inês Drumond

O contexto actual de profunda e rápida mudança em que se insere a actividade dos serviços da Administração Pública repercute-se na necessidade de uma constante adaptação das organizações a novas exigências e a novas realidades.

Neste quadro, temos como desafio promover o desenvolvimento contínuo de uma cultura organizacional orientada para o desempenho e para a melhoria da eficiência organizacional e da produtividade dos recursos humanos, aliado a práticas e políticas de gestão social e familiarmente responsáveis que tenham em conta a preocupação com a qualidade de vida proporcionada às colaboradoras e colaboradores, dentro e fora do local de trabalho.

A integração da perspectiva de género nas práticas, rotinas e processos de decisão insere-se na estratégia de desenvolvimento do MFAP. Contribuir para a sua concretização é uma missão que exigirá o envolvimento e participação de todos os serviços mediante a implementação de medidas transversais e específicas, consubstanciadas no actual Plano para a Igualdade de Género do MFAP, contribuindo para que, neste domínio, as práticas do sector público constituam uma referência para toda a sociedade.

A Directora-Geral do Gabinete de Planeamento,  
Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais

  
INÊS DRUMOND





## 1. INTRODUÇÃO

As políticas de igualdade de género tornam-se cada vez mais prementes para uma vivência plena de uma cidadania que integra os Direitos Humanos e contribui para o aprofundamento da democracia. Os compromissos assumidos a nível nacional em termos de igualdade de género estão consubstanciados no Programa do Governo Constitucional e nas Grandes Opções do Plano.

O III Plano Nacional para a Igualdade — Cidadania e Género (2007 -2010), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 de Junho, estabeleceu uma estratégia nacional de promoção da igualdade que considera como requisito de boa governação ter em conta a perspectiva de género em todos os domínios de política (*mainstreaming* de género), numa preocupação de integração progressiva da dimensão da igualdade de género nas políticas e nas acções desenvolvidas e promovidas pelos vários departamentos governamentais.

A integração da perspectiva de género em todos os níveis de decisão política dos departamentos governamentais foi reforçada com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de Outubro, onde se determinou, designadamente, as medidas operativas da transversalidade da perspectiva de género na administração central do Estado. Concretamente, essas assentam na:

- Elaboração do diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- Concepção e aprovação de um plano sectorial para a igualdade;
- Implementação e acompanhamento do plano sectorial para a igualdade;
- Avaliação *ex post* do impacte das medidas executadas e avaliação final do plano sectorial para a igualdade.

Nessa resolução foi igualmente aprovado o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, sendo uma das suas principais incumbências a elaboração do plano para a igualdade do respectivo ministério, objectivo incluído no III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010) (Quadro 1).

**Quadro 1. Perspectiva de género enquanto requisito de boa governação**  
(Excerto relativo aos planos sectoriais para a igualdade na administração central)

Medida	Entidades envolvidas na execução	Calendarização
Promover, em cada Ministério, a elaboração dos Planos Sectoriais para a Igualdade.	PCM/ CIG	50% dos Ministérios até ao final da vigência do Plano (Junho de 2010).

Fonte: III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010).

O presente documento visa dar cumprimento à medida supracitada encontrando-se organizado da seguinte forma. Na secção 2, são apresentados exemplos de boas práticas no domínio de políticas de igualdade de género e cidadania, implementadas em diferentes países, incluindo Portugal. Nas secções 3 e 4, é apresentada a estrutura do plano para a igualdade do Ministério das Finanças e da Administração Pública (MFAP), a qual contempla: diagnóstico da situação do MFAP em matéria de práticas e políticas de promoção da igualdade de género e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; objectivos estratégicos e medidas a implementar; horizonte do plano e metas/resultados esperados; identificação, quando possível, dos recursos financeiros a afectar a cada medida; e organismos envolvidos na implementação das medidas. Na secção 5, referem-se os mecanismos e procedimentos de acompanhamento e avaliação do plano e, por último, na secção 6, são apresentadas as principais conclusões.

## 2. EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS EM POLÍTICAS DE IGUALDADE

O mercado de trabalho é, hoje, atravessado por intensas dinâmicas de mudança, numa sociedade caracterizada por diferentes contextos organizacionais atípicos, transformações significativas nas relações de género, alterações nas estruturas familiares e novas formas de organização do trabalho e emprego. Apesar de os princípios consagrados na legislação laboral assegurarem a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em matéria de trabalho e emprego constata-se, na generalidade dos países, a persistência, neste domínio, de elevada assimetria nos indicadores de género, com destaque para as seguintes:

- Homens e mulheres concentram-se em profissões diferentes, existindo diversos grupos profissionais fortemente masculinizados ou feminizados;
- Menor representação das mulheres em lugares de topo das hierarquias profissionais;
- Desequilíbrio na repartição das responsabilidades familiares, reflectindo-se em maior número de ausências ao trabalho por parte das mulheres e eventualmente maior dificuldade de acesso à formação profissional, na progressão profissional e na obtenção de melhores condições remuneratórias.

É hoje amplamente reconhecido o facto de a persistência das desigualdades de género no mercado de trabalho só ser eficazmente combatida com a participação activa das organizações, através de uma postura socialmente responsável, assumindo como desígnio a promoção da igualdade de género, da conciliação do trabalho e da vida familiar e pessoal (nomeadamente para colaboradores e colaboradoras que tenham a cargo ascendentes idosos) e da protecção da maternidade e da paternidade, e integrando na

sua gestão, políticas e práticas nestes domínios. A Tabela 1 apresenta alguns exemplos de boas práticas em políticas de igualdade identificadas em diferentes países, incluindo Portugal.

**Tabela 1. Boas práticas em políticas de igualdade, por país**

Projecto	País Promotor	Boas Práticas Identificadas
<i>2Reconciliate</i>	Portugal	Distribuição do <i>toolkit</i> "Um passo para a Igualdade – educar as nossas crianças para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres" nas escolas.
<i>Daily Routine Arrangements</i>	Países Baixos	As escolas trabalham em parceria com clubes desportivos, permitindo que depois das aulas as crianças possam praticar desporto e outras actividades sem que os pais e as mães tenham de se preocupar com o transporte.
	Finlândia	Pais e mães têm direito a serviços de cuidados infantis independentemente de trabalharem fora de casa ou não. Como incentivo foi introduzida uma redução no imposto sobre o trabalho para todos os tipos de apoio a tarefas domésticas, seja o recurso a amas, compras, limpeza ou outras tarefas.
<i>GALGA: Gender Analysis and long-term care assistance</i>	Itália	<i>Vouchers</i> de serviço – sistemas de cupões para idosos/as de forma a poderem escolher o fornecedor de serviços de cuidados.
	Dinamarca e Suécia	Acesso a actividades sociais e culturais – transporte de idosos/as, em especial de minorias étnicas, a bibliotecas, lojas e médicos.
	Países Baixos	<i>Smart Homes</i> – Habitação cooperativa especificamente concebida para disponibilizar um vasto leque de serviços a idosos/as.
	Países Baixos e Irlanda	Centros de TIC (Tecnologias de Informação e Comunicação) para idosos/as – Centros adaptados a idosos/as para terem acesso às novas tecnologias. É também uma iniciativa promotora de emprego.
<i>Tipping Scales: Making work /life balance happen</i>	Irlanda	Sistema electrónico de escalas onde os/as colaboradores/as são responsáveis por agendarem o seu trabalho num período de 6 semanas. Este sistema conduziu a uma redução do absentismo. Clubes para crianças nos locais de trabalho dos pais e mães.

Fonte: Comissão Europeia (2007).

Na Tabela 2, são apresentados alguns exemplos de boas práticas na implementação de políticas a nível empresarial, com vista a facilitar a conciliação da vida profissional e familiar.

**Tabela 2. Exemplos de boas práticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar**

Projecto	País da Entidade Promotora	Boas Práticas Identificadas
Espaço para filhos/as pequenos/as	Portugal (empresa privada)	Os pais e as mães podem trazer os seus filhos/as menores para o local de trabalho sempre que tenham de resolver necessidades pontuais.
Serviços Sociais	Portugal (entidade bancária)	Atribuição de subsídios infantis, de apoio familiar e escolar. Os serviços sociais incluem diversas acções, nomeadamente, colónias de férias para os/as filhos/as dos/as colaboradores/as ou acordos com empresas especializadas de <i>baby sitting</i> .
Equilíbrio Vida Trabalho	França (hospital)	Criação de uma associação local de prestação de serviços domésticos.
Horário de trabalho "Life-Long"	Alemanha (empresa privada)	Acumulação de horas de trabalho ao longo do tempo de vida do/a trabalhador/a, podendo utilizá-las em períodos em que os/as filhos/as necessitem de cuidados.
Licença parental alargada e licença sabática	Alemanha (empresa privada)	Licença parental que pode ser usufruída até aos sete anos de idade da criança e possibilidade dos empregados usufruírem de licença sabática.
Tempo em benefício dos filhos	Alemanha (empresa privada)	Todos os meses os colaboradores (pais) têm a oportunidade de beneficiar de algumas horas de licença remuneradas, que podem ser acumuladas.
"Banco de horas"	Portugal (empresa privada)	Sistema de gestão de horários de forma a gerir com flexibilidade o tempo de trabalho.
Bayern On-line	Alemanha (empresa privada)	Utilização de tele-trabalho.
Política para a conciliação entre a vida familiar e profissional	Grécia (empresa privada)	Disponibilização de consultas, em grupos ou individuais, de apoio psicológico a casais trabalhadores, excursões, festas de Natal, festas e férias de Verão para os filhos e as filhas dos/as colaboradores/as e material escolar no início do ano lectivo.

Fonte: Guerreiro, M.D. et al (2006).

Actualmente, é prática corrente em alguns países, designadamente Espanha, os processos de certificação de qualidade das empresas terem em consideração a existência de estratégias de apoio familiar, distinguindo as entidades que implementam medidas que facilitem a conciliação entre trabalho e vida familiar.

### 3. DIAGNÓSTICO EM MATÉRIA DE POLÍTICAS E PRÁTICAS DE IGUALDADE DE GÉNERO NO MFAP

Previamente à implementação do Plano para a Igualdade, é fundamental a correcta avaliação da situação actual da organização no que concerne à incorporação, nas práticas de gestão, de iniciativas que promovam a igualdade de género, uma vez que as assimetrias existentes entre mulheres e homens no emprego não são, em geral, reconhecidas, entendendo-se comumente nos diversos níveis da estrutura das organizações haver um tratamento «neutro» e não discriminatório de qualquer sexo. Essa avaliação visa a identificação de áreas críticas, sobre as quais é necessário intervir no sentido de adoptar práticas mais inovadoras no plano da responsabilidade familiar e social, promovendo a igualdade de oportunidades no emprego.

Concretamente, o diagnóstico relativo às políticas e práticas de igualdade de género do MFAP consistiu na análise de um conjunto de indicadores e na aplicação de um auto-diagnóstico seguindo as orientações do guião para a implementação de Planos para a Igualdade na Administração Pública Central, de Pernas et al. (2008), permitindo uma caracterização deste departamento governamental em termos de igualdade de género.

#### 3.1. INDICADORES DE IGUALDADE DE GÉNERO

O MFAP tem por missão *“definir e conduzir a política financeira do Estado e as políticas da Administração Pública, promovendo a gestão racional dos recursos públicos, o aumento da eficiência e equidade na sua obtenção e gestão e a melhoria dos sistemas e processos da sua organização e gestão.”*

Sendo o MFAP responsável pela definição, coordenação e avaliação das políticas de recursos humanos na Administração Pública, nomeadamente no que se refere aos regimes de emprego público e ao desenvolvimento e qualificação profissional, algumas medidas a adoptar no âmbito deste plano poderão assumir um carácter transversal uma vez que abrangem a generalidade dos trabalhadores e das trabalhadoras da Administração Pública.

A política de igualdade de oportunidades praticada no MFAP é primeiramente analisada através de um conjunto de indicadores habitualmente reconhecidos para o efeito<sup>1</sup>.

No final de 2009, o número de colaboradores do MFAP era de 14 540,<sup>2</sup> dos quais 57% eram do género feminino e 43% do género masculino (Quadro 2). Nos últimos 5 anos,

<sup>1</sup> Ver, por exemplo, CIG (2005).

<sup>2</sup> Abrange os serviços da administração directa e indirecta do MFAP, excluindo o IGCP.

constata-se uma tendência ligeiramente crescente na taxa de feminização<sup>3</sup> do MFAP observando-se, no entanto, alguma heterogeneidade entre os serviços, destacando-se a ADSE e o INA, com elevadas taxas de feminização, e o Instituto de Informática como único serviço do ministério onde a taxa de masculinização supera a da feminização.

**Quadro 2. Taxa de feminização do MFAP**

(Em %)

Serviços	2005	2006	2007	2008	2009
ADSE	83	84	83	83	83
INA	71	76	79	81	83
SSAP	n.d.	n.d.	77	77	77
DGTF	78	79	77	75	75
DGAEP	n.d.	n.d.	73	73	74
SG	72	73	75	77	74
GPEARI	n.d.	n.d.	66	66	71
DGO	76	75	75	71	69
DGITA	60	59	58	58	58
DGAIEC	57	58	58	58	58
IGF	52	54	57	57	58
DGCI	53	54	54	55	55
II	48	48	47	45	45
<b>Total MFAP</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>57</b>

Notas: não inclui a CGA, I.P. nem o IGCP, I.P.

Fonte: Secretaria-Geral, Balanço consolidado do MFAP (2005 a 2008). 2009, Balanço Social, vários.

O Quadro 3 evidencia uma realidade caracterizada pela existência de profissões consideradas tipicamente femininas *versus* masculinas, com as funções administrativas e de apoio ocupadas maioritariamente por mulheres. Embora mais de metade dos colaboradores/as com licenciatura sejam mulheres, constata-se uma menor representação do género feminino em cargos de direcção, em particular na direcção de topo. Em 2009, a percentagem de mulheres em cargos de direcção intermédia no MFAP era de 58% enquanto na direcção superior era de 38% e na direcção máxima apenas 13%.

Apesar do presente plano se cingir aos serviços do MFAP integrados na administração directa e indirecta do Estado e atendendo a que o MFAP prossegue as suas atribuições através não apenas destes serviços, mas igualmente através de outras estruturas, como entidades integradas no sector empresarial do Estado (GERAP, E.P.E e ANCP, E.P.E), órgãos consultivos e outras estruturas, considerou-se oportuno analisar este universo, concluindo-se que, em 2009, cerca de 17% dos cargos de direcção de topo eram assumidos por mulheres.

<sup>3</sup> Percentagem de efectivos do sexo feminino sobre o total dos efectivos.

**Quadro 3. Efectivos e taxa de feminização no MFAP, por grupo de pessoal**

	2008	2005	2006	2007	2008
	Efectivos no MFAP (%)	Taxa de feminização (%)			
<b>Efectivos</b>	<b>100,0</b>	55	57	57	57
Dirigentes	3,2	44	44	46	46
Investigação Tributária	0,1	0	22	30	40
Chefias Tributárias	8,4	29	31	32	34
Técnico Superior	8,4	57	57	61	61
Informática	2,5	51	50	47	46
Técnico	3,1	66	68	63	62
Administração Tributária	52,2	50	53	53	53
Técnico Profissional	9,4	68	66	66	67
Administrativo	8,2	80	82	83	83
Operário	0,2	9	7	9	9
Auxiliar	3,8	79	81	82	83
Outros	0,6	60	63	51	59

Nota: não inclui a CGA, I.P. nem o IGCP, I.P.

Fonte: Secretaria-Geral, Balanço consolidado do MFAP, vários.

Considerando o nível de habilitações, verifica-se que a maioria dos efectivos com baixa escolaridade é do género feminino, que mais de metade dos colaboradores e colaboradoras com licenciatura são mulheres, existindo uma menor representação de mulheres com grau de doutoramento e de mestrado (Quadro 4).

**Quadro 4. Efectivos e taxa de feminização no MFAP, segundo o nível de habilitações**

	2008	2005	2006	2007	2008
	Nº efectivos	Taxa de feminização (%)			
Doze anos de escolaridade ou menos	9.363	57	59	58	59
Curso médio	31	48	47	50	55
Bacharelato	947	48	49	49	50
Licenciatura	4.369	54	54	55	55
Mestrado	85	48	51	53	47
Doutoramento	9	29	17	42	22
Outros	6	54	54	71	33

Nota: não inclui a CGA, I.P. nem o IGCP, I.P.

Fonte: Secretaria-Geral, Balanço consolidado do MFAP, vários.

Os quadros 5 e 6 contêm informação sobre as modalidades de horário de trabalho praticadas e os motivos de ausência ao serviço.

**Quadro 5. Taxa de feminização segundo a modalidade de horário de trabalho, 2009**

	(Em %)			
	DKO	II	SSAP	DGAIEC
Rígido	-	-	78	59
Flexível	44	57	75	40
Desfasado	-	-	-	-
Jornada contínua	87	100	100	80
Trabalho por turnos	-	17	-	28
Específico	67	-	25	73
Isenção de horário	55	31	77	40

Nota: “-“ significa não aplicável.

Fonte: Balanço social de 2009 dos serviços.

Constata-se que a jornada contínua tem uma alta taxa de feminização, enquanto a modalidade do trabalho por turnos é maioritariamente praticada por homens. Adicionalmente, as faltas por motivo de maternidade/parentalidade e assistência a familiares são maioritariamente dadas por mulheres.

**Quadro 6. Taxa de feminização no MFAP, segundo o tipo de faltas**

	(Em %)			
	2005	2006	2007	2008
Maternidade – Paternidade	88	91	90	89
Assistência a familiares	82	82	86	81
Doença	66	69	71	73
Por conta do período de férias	100	59	61	65
Falecimento de familiar	59	60	60	60
Doença prolongada	60	54	49	54
Trabalhador estudante	47	51	52	53
Outras	51	68	52	50
Casamento	44	47	41	49
Com perda de vencimento	64	72	16	47
Injustificadas	15	10	47	45
Cumprimento de pena disciplinar	5	100	59	11
Nascimento	30	0	0	0

Nota: não inclui a CGA, I.P. nem o IGCP, I.P.

Fonte: Secretaria-Geral, Balanço consolidado do MFAP, vários.

### 3.2. AUTO-DIAGNÓSTICO

Para a realização do diagnóstico da situação do MFAP em matéria de políticas e práticas de igualdade de género complementou-se a análise dos indicadores de género com a realização de um questionário, designado por auto-diagnóstico, proposto no guião para a implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central, de Pernas, G. et al. (2008). O questionário segue os princípios de *mainstreaming* de género, abrangendo os seguintes domínios fundamentais da gestão organizacional: planeamento estratégico;



gestão de recursos humanos, comunicação (interna e externa), e *mainstreaming* de género nas áreas de intervenção sectorial.

## **1. Planeamento estratégico**

Este domínio pretende averiguar se a política da organização contempla o princípio da igualdade de género na sua missão e nos seus valores estratégicos, enquanto factor de desenvolvimento organizacional, e se essa orientação está formalmente expressa. A existência de um plano de acção, com medidas e metas, e de um orçamento, são aqui indicadores cruciais.

## **2. Gestão de recursos humanos**

### **a) Recrutamento e selecção**

Esta dimensão pretende verificar se a selecção e o recrutamento assentam no princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, bem como o cumprimento da legislação quanto ao anúncio de ofertas de emprego e à manutenção de informação, tratada por género. Considera igualmente o princípio da paridade na constituição das equipas de selecção e a existência de práticas de encorajamento de candidaturas de homens ou de mulheres a profissões onde determinado sexo esteja sub-representado.

### **b) Formação contínua**

Nesta dimensão procura-se aferir se a organização tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens quando elabora planos de formação, e se assegura a ambos os sexos acesso idêntico à educação e à formação. Averigua igualmente o cumprimento do número mínimo de horas de formação certificada, a priorização de homens ou mulheres em programas de formação dirigidos a funções onde estejam sub-representados/as e a incorporação de módulos formativos em igualdade de género nos planos de aquisição de competências.

### **c) Gestão de carreiras e remunerações**

Esta dimensão avalia se a organização contempla a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens na sua política de remunerações, promoções e processos de ascensão na carreira, nomeadamente se é assegurada a igualdade de remuneração por trabalho de valor igual, a existência de critérios claros de promoção e progressão que garantam a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados, bem como a possibilidade de uma gestão da carreira em moldes igualitários para homens e mulheres.

**d) Diálogo social, participação de trabalhadores/as**

Através desta dimensão apreende-se o modo de relacionamento da organização com os seus recursos humanos e as organizações que os representam, de forma a apurar em que medida o diálogo social é parte integrante da cultura da organização.

**e) Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho**

Esta dimensão pretende captar a existência de princípios éticos e de normas que assegurem a dignidade individual e previnam comportamentos indesejados, manifestados sob forma verbal, não verbal, física, de índole sexual ou outra. Verifica também se estão previstos mecanismos formais para apresentação de queixa em casos de assédio ou discriminação em função do sexo e para reparação de danos decorrentes da violação do respeito da dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.

**f) Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**

**f.1) Formas inovadoras de organização do trabalho**

Esta dimensão visa averiguar se a organização contempla modalidades flexíveis de organização do trabalho, uma vez que estas constituem um dos indicadores mais importantes de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Os modos flexíveis contemplam as possibilidades de trabalho a partir de casa, tele-trabalho, trabalho a tempo parcial e partilha de posto de trabalho, entre outros. A existência de formas de trabalho flexíveis é promotora da igualdade e da conciliação da vida profissional e familiar desde que não coloque em causa as perspectivas de progressão na carreira dos trabalhadores e trabalhadoras.

**f.2) Benefícios directos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias**

Esta dimensão capta a existência de benefícios directos concedidos pela organização que contribuam para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e para o bem-estar de quem trabalha na organização. Esses benefícios são dirigidos directamente a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras – crianças, pessoas idosas ou outras em situação de dependência – a quem se tem o dever de prestar apoio e cuidados, podendo ou não ser coabitantes do agregado familiar, designadamente:

- Infra-estruturas próprias de acolhimento e prestação de cuidados, como o apoio de carácter permanente ou pontual, e a criação de protocolos com estabelecimentos especializados na prestação de serviços a crianças, pessoas idosas ou com deficiência;
- Apoio financeiro para pagamento de despesas com a aquisição desses serviços ou a educação de crianças e jovens em idade escolar;

- Concessão de períodos de tempo de assistência a familiares – ascendentes, descendentes ou cônjuges – para além do instituído por lei;
- Divulgação de informação sobre recursos existentes por área geográfica ou da residência dos/as trabalhadores/as, os quais sejam facilitadores da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Existência de serviços de proximidade com vantagens para os beneficiários/as;
- Programas para a reintegração na vida activa de trabalhadores e trabalhadoras que dela tenham estado ausentes.

### **f.3) Protecção na maternidade e na paternidade e assistência à família**

Através desta dimensão verifica-se se a organização, a exemplo do que a lei institui, reconhece, de igual modo, o exercício de direitos de maternidade e de paternidade. Considera também a existência de benefícios por maternidade ou paternidade, por adopção ou pelo acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência, para além do previsto na legislação, tanto a nível monetário como de tempo de duração das licenças. Contempla também o incentivo ao gozo do período de licença parental, de uso exclusivo do pai, remunerado pela Segurança Social e a contratação em regime de trabalho temporário, de quem substitua pais e mães a usufruírem licenças por paternidade, maternidade ou adopção.

## **3. Comunicação interna e externa**

Esta dimensão tem por objectivo conhecer os procedimentos da organização em matéria de igualdade de género, no que concerne aos conteúdos comunicacionais transmitidos interna e externamente, bem como à existência e tratamento de dados estatísticos e de outra informação. Para tal é pertinente saber se a organização utiliza uma linguagem neutra, inclusiva, sem impacto diferencial sobre mulheres e homens nos vários processos de comunicação, não reprodutora de estereótipos de género. Averigua também se a organização possui e divulga informação relativa a direitos e deveres dos/as trabalhadores/as e se procede ao tratamento desagregado por sexo dos dados e da informação onde tal prática se justifique.

## **4. *Mainstreaming* de género nas áreas de intervenção social**

Esta dimensão pretende avaliar se, nas medidas de política sectoriais, o organismo tem em conta o princípio da igualdade de género.

### 3.3. RESULTADOS DO AUTO-DIAGNÓSTICO

O questionário de auto-diagnóstico inclui 56 questões (em anexo), perfazendo uma pontuação máxima de 100 pontos, sendo cada resposta pontuada com 1, 2 ou 3 pontos, consoante seja considerada de, respectivamente, alguma, muita ou extrema importância para a transversalização da igualdade de género. Quanto maior for a pontuação obtida melhor posicionada se encontra a organização a nível de políticas e práticas de igualdade de género, conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, e protecção da maternidade e paternidade. Deste modo, consoante a pontuação obtida, o organismo é considerado (para maior detalhe, ver Caixa 1):

- i) *Excelente*, sendo líder nas questões de igualdade de género;
- ii) *Bom*, toma iniciativas que vão para além do que está legislado sobre igualdade de género e conciliação entre trabalho e vida familiar;
- iii) *Mediano*, tem algumas práticas e políticas sobre a igualdade de género implementadas, mas com reduzida expressão;
- iv) *Insuficiente*, revela um conjunto amplo de insuficiências no domínio da aplicação de uma estratégia organizacional que encare a igualdade de género como uma mais-valia; e
- v) *Muito Insuficiente*, revela um total alheamento às práticas e políticas de igualdade de género.

O questionário foi respondido, entre finais de Janeiro e Março de 2010, por todos os serviços da administração directa e indirecta do MFAP, com excepção do IGCP, num total de 14 serviços, correspondendo a uma taxa de respostas de 93%.

**Quadro 7. Classificação obtida no auto-diagnóstico para o MFAP**

	Percentagem de colaboradores/as do MFAP (2009)	Resultado do Auto-Diagnóstico
DGCI	74,4%	Bom
CGA, I.P.	1,8%	Bom
DGAEP	1,1%	Mediano
DGO	1,5%	Mediano
II	1,3%	Mediano
IGF	1,3%	Mediano
DGTF	1,3%	Mediano
SSAP	0,9%	Mediano
INA, I.P.	0,8%	Mediano
SG	0,8%	Mediano
ADSE	1,6%	Insuficiente
DGAIEC	11,2%	Insuficiente
DGITA	1,8%	Insuficiente
GPEARI	0,3%	Insuficiente
MFAP	100,0%	Mediano

O Quadro 7 apresenta o resultado do auto-diagnóstico para cada um dos serviços bem como o resultado médio obtido para o MFAP, após interacção com os serviços para validação de algumas respostas. Todos os serviços foram igualmente auscultados no sentido de se identificarem as práticas em vigor facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

O diagnóstico permite identificar as práticas existentes nos organismos do MFAP em termos de igualdade de género. Constata-se a coexistência de realidades distintas no MFAP, existindo serviços que já incorporam nas suas práticas de gestão algumas medidas de promoção da igualdade de género, destacando-se neste caso a DGCI e a CGA, enquanto nos restantes serviços estas práticas ainda não têm grande expressão ou são inexistentes. No Quadro 8 é apresentada a pontuação obtida, para o universo do MFAP, em cada uma das 9 dimensões do questionário, face à respectiva pontuação máxima possível.

**Quadro 8. Resultados do auto-diagnóstico para o MFAP**

	Pontuação obtida (1)	Pontuação máxima possível (2)	% de realização (3)=(1)/(2)
<b>1. Planeamento estratégico - Estratégia, missão e valores do Organismo</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>20%</b>
<b>2. Gestão de recursos humanos</b>	<b>46</b>	<b>66</b>	<b>70%</b>
Recrutamento e selecção	9	14	66%
Formação	8	11	70%
Gestão de carreiras e remunerações	6	6	97%
Diálogo social, participação de trabalhadores/as	4	8	51%
Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho	1	6	17%
Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal			
Formas inovadoras de organização do trabalho	5	5	93%
Benefícios directos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias	8	10	78%
Protecção na maternidade e na paternidade e assistência à família	6	6	94%
<b>3. Comunicação interna e externa</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>88%</b>
<b>4. Mainstreaming de género nas áreas de intervenção sectorial</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>
<b>Pontuação total</b>	<b>59</b>	<b>100</b>	<b>59%</b>

A pontuação obtida no auto-diagnóstico para o MFAP totalizou **59 pontos**, correspondendo em termos qualitativos a uma avaliação de **Mediano**, significando que o MFAP já começou a implementar um conjunto de práticas sobre igualdade de género e conciliação entre a vida profissional e familiar, mas ainda sem grande expressão na generalidade dos serviços. No futuro, dever-se-á reforçar a promoção de uma transversalização progressiva dos princípios da Igualdade de Género, dando-se prioridade à sua implementação nas áreas onde se obteve as pontuações mais baixas (planeamento estratégico, diálogo social e respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho e *mainstreaming* de género nas áreas de intervenção sectorial).

### **Caixa 1. Interpretação dos resultados do auto-diagnóstico\***

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

Instituição líder nas questões da Igualdade de Género, sendo exemplo na aplicação de uma política pró-activa 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 acção 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 direccionadas 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.

\* Segundo o Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central (Pernas, G. et al. 2008).

### 3.4. ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS

A partir da análise dos indicadores de igualdade de género compilados e dos resultados do auto-diagnóstico do MFAP procedeu-se à identificação das áreas mais necessitadas de melhorias ou de reforço de práticas já existentes em matéria de políticas de igualdade de género e de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

A análise dos indicadores de igualdade traduz:

- Sobre-representação das mulheres em alguns serviços com destaque para a ADSE, INA, SG e SSAP;
- Sub-representação das mulheres nas estruturas de topo das hierarquias profissionais. A percentagem de distribuição dos dois sexos revela uma predominância de mulheres no universo global dos colaboradores do MFAP, 57% de mulheres que compara com 43% de homens, em 2008 e 2009. Todavia, apesar da percentagem de mulheres em cargos de direcção intermédia no MFAP ultrapassar os 50% (58% em 2009), nas estruturas de tomada de decisão (cargos de direcção de topo), constata-se uma menor representação das mulheres (em 2009, apenas 16% destes cargos estavam atribuídos a mulheres, considerando o universo mais lato do MFAP que inclui serviços da administração directa e indirecta do Estado e outras estruturas, num total de 32 entidades);
- Maior absentismo por parte das mulheres que poderá traduzir um desequilíbrio na partilha das responsabilidades familiares e profissionais entre géneros.

Relativamente aos resultados do auto-diagnóstico, foram identificadas as seguintes debilidades, comuns à generalidade dos serviços do MFAP:

- Ausência, na generalidade dos instrumentos de gestão dos serviços, de objectivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens; não identificação explícita de afectação de recursos financeiros para a implementação de políticas de igualdade de género no ministério nem *gender budgeting*;
- Ausência de módulos relacionados com a temática da igualdade entre géneros nas acções de formação promovidas ou ministradas pelos serviços (com excepção do INA);

No que se refere à formação ministrada pelo INA, a generalidade dos cursos para dirigentes já englobam um módulo sobre a igualdade de género, prevendo-se que estes módulos sejam alargados à formação contínua;

- Inexistência ou fraca divulgação interna dos direitos e deveres das colaboradoras e dos colaboradores, nomeadamente no que concerne à conciliação da vida

profissional, familiar e pessoal, e de normas escritas que assegurem a dignidade individual e previnam comportamentos indesejados;

- A atribuição de benefícios directos para além do instituído na lei não é prática generalizada no ministério;
- Relativamente à comunicação interna e externa, apesar da pontuação obtida ser elevada, constatam-se algumas lacunas nomeadamente na utilização de uma linguagem promotora de igualdade de género.

#### 4. OBJECTIVOS E MEDIDAS A IMPLEMENTAR

Esta secção apresenta os objectivos estratégicos e as medidas a implementar no MFAP, para o período 2011 a 2013, com vista a colmatar as falhas identificadas na secção anterior nas áreas consideradas de extrema ou muita importância para a transversalidade da igualdade de género, não descurando as implicações que essas medidas poderão ter a nível orçamental. Para cada um dos objectivos e medidas são definidas as metas/resultados esperados, assim como os organismos envolvidos na implementação das medidas e, quando possível, os recursos financeiros a afectar a cada medida.

Estabelece-se igualmente a relação entre o diagnóstico efectuado e as medidas preconizadas no presente plano com as orientações definidas no âmbito do III Plano Nacional para a Igualdade Cidadania e Género 2007-2010 (III PNI).

##### 4.1. OBJECTIVOS ESTRATÉGICOS

Este plano apresenta dois objectivos estratégicos:

**O1.** Referenciar o MFAP como departamento governamental líder na promoção de práticas e políticas de igualdade de género.

Para atingir este objectivo é necessário que, até 2013, se implementem medidas para melhorar as áreas críticas identificadas anteriormente de forma a aumentar a pontuação obtida no questionário do auto-diagnóstico, de mediano para excelente.

Adicionalmente, tendo em conta o facto de a actual equipa de conselheiras/os para a igualdade do MFAP ser composta exclusivamente por elementos do género feminino, pretende-se futuramente, e sempre que haja lugar a substituição de elementos, tornar esta equipa paritária.

**O2.** Assegurar uma representação mínima, quer de homens quer de mulheres, nas estruturas de tomada de decisão do ministério (cargos de direcção de topo).



A taxa de feminização nos cargos de direcção de topo nos serviços de administração directa e indirecta do Estado (director/a-geral ou equivalente) e outras estruturas do MFAP situava-se, em 2010, em 16%. Considera-se que uma política de promoção de igualdade de género deverá assegurar uma representação mínima de 33%, quer para homens quer para mulheres, nestes cargos de direcção<sup>4</sup>.

Para a concretização destes objectivos definiram-se 10 medidas que incidem sobre 3 áreas prioritárias de intervenção, identificadas no Quadro 10 e descritas de seguida.

#### 4.2. MEDIDAS A IMPLEMENTAR

As medidas aqui descritas para a promoção da igualdade de género a implementar no MFAP incidem principalmente sobre as áreas críticas identificadas na secção 3, não ignorando, porém, outras áreas que, não tendo sido referenciadas como críticas, como é o caso da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, são passíveis de obtenção de melhorias com repercussão no bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores e das colaboradoras do MFAP e, conseqüentemente, na motivação, redução do absentismo e melhoria da produtividade. A implementação destas medidas deve ter em atenção o seu impacto orçamental.

##### **No âmbito do planeamento estratégico:**

##### **Medida 1 – Criar instrumentos de apoio ao *gender budgeting***

Uma das medidas do III PNI contempla a integração da perspectiva de género no Orçamento do Estado, bem como nos orçamentos de cada ministério (ver Tabela 3). Considerando que esta temática não foi ainda abordada no processo orçamental português, propõe-se a elaboração de um estudo sobre o *gender budgeting*, que deverá contribuir para um maior conhecimento da matéria.

##### **Medida 2 – Avaliar a implementação do Plano para a Igualdade de Género do MFAP, incluindo a avaliação *ex post* do impacto das medidas executadas**

<sup>4</sup> Este valor está em linha com a lei da paridade (Lei orgânica n.º3/2006 de 21 de Agosto), que estabelece que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as Autarquias Locais são compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos. Como exemplo internacional, refira-se o caso da Finlândia em que a lei estipula que, para os cargos de direcção na administração pública, haja uma representação mínima de 40% quer para homens quer para mulheres, estabelecendo sanções monetárias para situações de discriminação de género, agravadas se forem detectadas numa situação de recrutamento.

Prevê-se a elaboração de um relatório de avaliação final do Plano para a Igualdade de Género do MFAP, com vista a apurar o grau de execução das medidas preconizadas no plano e o impacto das mesmas enquanto instrumentos de apoio à tomada de decisão.

**No âmbito da formação:**

**Medida 3 - Ministras acções de formação no âmbito da Cidadania e Igualdade de Género**

Actualmente o INA disponibiliza acções de formação neste domínio, sendo algumas delas realizadas em parceria com a CIG. Para 2010, estavam previstas no plano de formação do INA as seguintes acções de formação:

- A protecção na maternidade, paternidade e adopção - Parentalidade (Abril);
- Diploma de especialização em gestão de projectos financeiros do QREN (Março/Abril), que inclui um módulo sobre a igualdade de género;
- Diploma de especialização em *mainstreaming* do género nas políticas públicas - em parceria com a CIG (Março/Junho);
- Diagnóstico e intervenção para a promoção da igualdade de género nas organizações - planos para a igualdade (Novembro).

Estas acções de formação destinam-se a todos os trabalhadores e trabalhadoras da administração pública. Adicionalmente, o presente plano prevê a inclusão de módulos sobre a temática da igualdade de género nas acções de formação promovidas pela Secretaria-Geral do MFAP.

**No âmbito da conciliação entre trabalho, família e vida pessoal, definiram-se 5 medidas que incidem sobre os benefícios directos a trabalhadores/as e suas famílias**

A atribuição de benefícios directos concedidos às colaboradoras e aos colaboradores pela organização para facilitar a conciliação da vida profissional e familiar enquadra-se nas melhores práticas de gestão de capital humano das organizações. Existe evidência<sup>5</sup> que organizações com políticas eficientes de recursos humanos e práticas de gestão visando equilibrar a vida profissional e familiar dos seus colaboradores e colaboradoras conseguem aumentar a produtividade e a capacidade de reter os melhores profissionais. Pretende-se, assim, com as medidas 4 a 8, alargar estas práticas e os benefícios neste âmbito.

---

<sup>5</sup> Ver, por exemplo, Perista et al. (2008) e Guerreiro et al. (2006).

**Medida 4 – Melhorar e alargar a oferta de benefícios proporcionados aos colaboradores/as**

No âmbito da acção social complementar, gerida pelos Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP)<sup>6</sup> do MFAP, pretende-se alargar o número de protocolos com estabelecimentos especializados na prestação de serviços de apoio a crianças, pessoas idosas ou com deficiência, nomeadamente:

- No apoio a crianças, jovens e deficientes pretende-se alargar o número de parcerias/protocolos, proporcionando aos beneficiários e beneficiárias dos SSAP que têm filhas e filhos em idade pré-escolar o acesso a um conjunto de estabelecimentos de ensino pré-escolar em condições favoráveis (existem, actualmente, protocolos com 17 Creches e Jardins de Infância - lista disponibilizada em [www.ssap.pt](http://www.ssap.pt) -, estando mais 3 prestes a ser concluídos).
- Na protecção da velhice, através de apoios e organização de processos para encaminhamento para lares de terceira idade e centros de dia, os SSAP pretendem estabelecer e divulgar acordos com entidades públicas e/ou privadas detentoras de alvará, que forneçam os serviços às beneficiárias e aos beneficiários dos SSAP em condições favoráveis, a nível nacional.

Paralelamente, pretende-se diversificar a oferta de benefícios, nomeadamente através de:

- Alargamento de acordos comerciais e de protocolos celebrados pelos SSAP, prevendo melhores condições para os beneficiários e beneficiárias no acesso a serviços e produtos.
- Criação de um espaço no MFAP a funcionar como equipamento de apoio a acolhimento de crianças, sempre que os colaboradores e colaboradoras necessitem de as trazer consigo para o local de trabalho.

Actualmente, esta medida está prevista para o edifício central do MFAP, sito na Praça do Comércio. De facto, atendendo a que nesse edifício se concentram para além da equipa política e respectivos gabinetes de apoio, alguns serviços do ministério (SG, GPEARI, DGO, DGTF, alguns serviços da DGAIEC e da DGCI e brevemente DGAEP) totalizando perto de 1 500 pessoas, pretende-se com esta

---

<sup>6</sup> Em 2006, e no âmbito do Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado – PRACE-, foram criados os Serviços Sociais da Administração Pública (Decreto-Lei n.º 205/2006 de 27 de Outubro), com o objectivo de implementar um sistema de acção social complementar coerente e transversal a toda a administração central do Estado, determinando a extinção de vários serviços e organismos da administração pública, com atribuições neste domínio (Serviços Sociais do Ministério das Finanças e da Administração Pública - SOFE - Serviços Sociais do Ministério da Trabalho e da Solidariedade Social - SSMTSS - Serviços Sociais do Ministério da Educação - SSME - Obra Social do Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações - OSMOP - Serviços Sociais da Presidência do Conselho de Ministros - SSPCM - e Serviços Sociais do Ministério da Justiça no tocante aos trabalhadores não abrangidos pelo subsistema de saúde da Justiça).

medida desenvolver algumas iniciativas que se venham a traduzir numa melhoria da conciliação das responsabilidades profissionais e familiares de quem aqui trabalha.

**Medida 5 – Alargar o apoio financeiro para pagamento de despesas com aquisição de serviços de apoio a crianças, pessoas idosas ou outras em situação de dependência**

Actualmente, os SSAP atribuem subsídios de Creche, Educação Pré-Escolar, Amas, e para Estudos (1º ao 12º ano e Cursos de Especialização Tecnológica – CET). Em 2010, prevê-se que o custo orçamental do Subsídio de Frequência de Creche e de Educação Pré-Escolar seja de 456,5 mil euros, e do Subsídio de Estudos de 340 mil euros, estimando-se abranger 12 mil beneficiários dos SSAP.

Adicionalmente, os SSAP prestam apoio social na resolução de problemas decorrentes da condição laboral, pessoal ou familiar dos beneficiários, que não sejam atendíveis através dos regimes gerais de protecção social, numa perspectiva de assegurar a sua dignidade e os seus direitos de cidadania. Para 2010, os SSAP prevêem, no âmbito do apoio social, os montantes de 220 mil euros para os subsídios reembolsáveis e de 200 mil euros referentes aos não reembolsáveis, para uma estimativa de 1000 processos.

Pretende-se no âmbito desta medida, assegurar a continuação deste apoio financeiro dentro das possibilidades orçamentais dos SSAP.

**Medida 6 – Proporcionar actividades para ocupação de tempos livres aos filhos e às filhas dos/as beneficiários/as dos SSAP nos períodos de férias escolares e às/aos beneficiárias/os aposentadas/os**

As actividades previstas pelos SSAP neste âmbito, para 2010, encontram-se resumidas no Quadro 9, com estimativas do custo orçamental e do número de participantes.

A oferta de actividades poderá ser diversificada, no tocante quer aos campos de férias abertos e fechados quer à formação, em particular a destinada a crianças e jovens (contemplando designadamente cursos de verão de língua estrangeira para filhas e filhos de beneficiários/as). O apoio que os SSAP podem proporcionar a este tipo de actividade poderá traduzir-se na celebração de protocolos com as respectivas entidades promotoras, garantindo condições mais vantajosas para as beneficiárias e para os beneficiários.

**Quadro 9. SSAP - Actividades sócio culturais proporcionadas aos filhos e filhas dos/as beneficiários/as e beneficiários/as aposentados/as, previstas para 2010**

Actividades	Custo orçamental (euros)	Participantes (Nº)
<b>Actividades para Crianças e Jovens</b>		
Crianças entre 6 e 12 anos – 3 campos de férias abertos	26 500	120
Crianças entre 8 e 12 anos – 8 campos de férias fechados	120 000	240
Crianças entre 8 e 12 anos – 1 campo de férias em família	10 000	50
Jovens entre 13 e 16 anos – 10 campos de férias fechados	150 000	300
Jovens entre 16 e 17 anos – 1 campo de férias fechado	20 000	50
Jovens entre 13 e 18 anos – 4 actividades de formação (área informática)	11 000	60
<b>Actividades para Aposentadas/os</b>		
Centros de convívio (3 em Lisboa e 2 no Porto)	89 930	3 000
Festa de Natal (Lisboa e Porto)	84 000	1 500
Passagem de Ano sénior	85 649	350
Férias sénior	643 900	1 500
Formação sénior (Lisboa e Porto)	129 000	1 000

Fonte: Serviços Sociais da Administração Pública, Plano de Actividades para 2010.

**Medida 7 – Divulgar informação sobre recursos existentes e serviços de proximidade**

Pretende-se com esta medida divulgar, através da intranet do MFAP, recursos existentes na área geográfica ou da residência dos colaboradores e colaboradoras do MFAP, os quais sejam facilitadores da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (creches, infantários, centros de dia, serviços de assistência a idosos, serviços de proximidade como sejam lavandarias, profissionais de limpeza ao domicílio, entre outros serviços de apoio ao trabalho doméstico).

**Medida 8 – Aumentar o número de serviços que praticam modalidades flexíveis de organização do trabalho**

Com esta medida pretende-se facilitar a conciliação da vida familiar e profissional, através da prática de modalidades flexíveis de organização do trabalho que podem ir desde a utilização de créditos de horas de trabalho até à definição pelo/a colaborador/a, em coordenação com as chefias, do seu horário de trabalho ou à concessão de períodos, para além do instituído na lei, para a resolução de assuntos particulares, desde que definidos nos respectivos regulamentos de funcionamento interno. Estas práticas, regra geral, são estabelecidas desde que os objectivos individuais, de equipa e do serviço sejam cumpridos.

Identificaram-se apenas três serviços que atribuem mensalmente um período de tempo destinado à resolução de assuntos particulares (1/2 dia ou um dia, dependendo, em alguns casos, da decisão das chefias).

Pretende-se alargar estas práticas a outros serviços, sendo que a medida será avaliada através do número de serviços que implementaram práticas neste âmbito e que constam do respectivo regulamento de funcionamento interno.

- **No âmbito da comunicação:**

Com vista a intensificar a utilização, no âmbito do MFAP, de uma linguagem promotora da igualdade, definiram-se as seguintes medidas:

**Medida 9** – Reforçar a utilização de uma linguagem promotora da igualdade de género, nomeadamente através da elaboração e divulgação de um Guia com orientações para a utilização de uma linguagem promotora da igualdade, que servirá de suporte à adequação dos sites e documentos produzidos pelo MFAP a essas orientações.

**Medida 10** – Melhorar a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e trabalhadoras no Portal “Ser Trabalhador na Administração Pública”

As 10 medidas supramencionadas encontram-se alinhadas com as orientações definidas no âmbito do III Plano Nacional para a Igualdade Cidadania e Género 2007-2010 (III PNI), conforme ilustra a Tabela 3.

**Tabela 3. Correspondência com as medidas do III PNI**

Medidas deste Plano	Medidas do III PNI que previam o envolvimento do MFAP
Medidas 1 e 2	<p><b>Medida 1.2 E</b> – Integrar a perspectiva de género no Orçamento do Estado, bem como nos orçamentos de cada ministério (<i>gender budgeting</i>).</p> <p><b>Medida 1.2 M</b> – Elaborar estudos sobre o impacto, em homens e mulheres, das políticas e acções de cada ministério, enquanto instrumentos de apoio à tomada de decisão.</p>
Medida 3	<p><b>Medida 1.2 T</b> – Promover a formação em Igualdade de Género de dirigentes, chefias, funcionários, funcionárias e agentes da Administração Central e Local, bem como de conselheiras e conselheiros para a igualdade e membros das equipas interdepartamentais.</p>
Medidas 4 a 8	<p><b>Medida 1.2 K</b> – Garantir que os Planos e Relatórios de Actividades, bem como os respectivos Balanços Sociais, dos Ministérios e Serviços identifiquem, quanto à gestão do pessoal, acções referentes a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Representação equilibrada de mulheres e homens nas esferas de tomada de decisão;</li> <li>- Medidas tomadas para a alteração da segregação horizontal e vertical;</li> <li>- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de homens e mulheres.</li> </ul>
Medidas 9 e 10	<p><b>Medida 1.2 L</b> – Incluir a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual, nomeadamente nos impressos, publicações, documentos e sites dos ministérios e respectivos serviços.</p>

O Quadro 10 sintetiza os objectivos estratégicos e as 10 medidas que incidem sobre 3 áreas prioritárias de intervenção, assim como o horizonte de implementação do plano e os organismos envolvidos na execução das medidas.

**QUADRO 10. OBJECTIVOS E MEDIDAS DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DO MFAP 2011-2013**

	Orçamento (mil euros)	Situação inicial	Horizonte do Plano			Entidade Responsável	Correspon- dência c/ medidas do III PNI
			2011	2012	2013		
<b>Objectivos estratégicos</b>			<b>Resultado esperado</b>				
<b>O1.</b> Tornar o MFAP um departamento governamental líder nas questões de igualdade de género Indicador: pontuação obtida no auto-diagnóstico	-	Mediano (59 pontos)	Bom (60-70 pontos)	Bom (71-80 pontos)	Excelente (mais de 80 pontos)		
<b>O2.</b> Assegurar uma representação mínima, quer de homens quer de mulheres, nas estruturas de tomada de decisão do MFAP Indicador: taxa de feminização nos cargos de direcção de topo nos serviços de administração directa e indirecta e outras estruturas do MFAP	-	16%	Pelo menos 33% no final do período			Gabinetes Governamentais	1.2 K
<b>Medidas a implementar</b>							
<b>Planeamento estratégico</b>							
<b>Medida 1</b> – Criar instrumentos de apoio ao <i>gender budgeting</i>	-	Não existem	Estudo sobre a temática			GPEARI	1.2 E e M
<b>Medida 2</b> – Avaliar a implementação do Plano para a Igualdade de Género do MFAP, incluindo a avaliação <i>ex post</i> do impacte das medidas executadas	-	-	Elaboração de relatório de avaliação final			GPEARI	1.2 B
<b>Gestão de recursos humanos</b>							
<b>Formação</b>							
		<b>Medida 3</b> – Ministras acções de formação no âmbito da Cidadania e Igualdade de Género	-	4 acções (INA)	3 a 5 acções por ano	INA e SG	1.2 T
<b>Conciliação entre trabalho, família e vida pessoal</b>	<b>Benefícios directos a trabalhadoras e trabalhadores e suas famílias</b>	<b>Medida 4</b> – Melhorar e alargar a oferta de benefícios proporcionada às colaboradoras e aos colaboradores	-	-	+ 3 iniciativas implementadas	SSAP/SG	1.2 K
		<b>Medida 5</b> – Alargar o apoio financeiro às despesas com dependentes a cargo	1 217	-	1 300 mil euros por ano	SSAP	
		<b>Medida 6</b> – Proporcionar actividades para ocupação de tempos livres aos/as filhos/as dos/as beneficiários/as dos SSAP e aos /às beneficiários/as aposentados/as	1 370	11 modalidades	Pelo menos, +1 modalidade	SSAP	
		<b>Medida 7</b> – Divulgar recursos existentes	-	-	Listagem na intranet do MFAP	Gestor da intranet	
		<b>Medida 8</b> – Aumentar o nº de serviços que praticam modalidades flexíveis de organização do trabalho	-	3 serviços	Totalidade dos serviços	Serviços do MFAP	
<b>Comunicação</b>							
<b>Medida 9</b> – Reforçar a utilização de uma linguagem promotora da igualdade de género	-	-	Guia com orientações; sites e documentos em conformidade			Todos os serviços	1.2 L
<b>Medida 10</b> – Melhorar a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e trabalhadoras no Portal “Ser Trabalhador na Administração Pública”	-	-	Portal com Informação mais completa			DGAEP	

## 5. PROCESSO DE MONITORIZAÇÃO

O presente plano será implementado a partir de 2011, consistindo os passos seguintes na monitorização anual do progresso alcançado na implementação do plano de acção e na avaliação dos resultados alcançados quanto às práticas e políticas de promoção da igualdade de género no MFAP.

No final do horizonte do plano será elaborado um relatório de execução, contemplando, nomeadamente:

- Balanço das medidas adoptadas e das medidas por adoptar;
- Descrição dos motivos para a não adopção das medidas planeadas;
- Identificações das medidas implementadas ao longo do horizonte do plano, não contempladas no plano inicial.

Numa fase posterior, este esforço deverá ser prosseguido e aprofundado de forma a melhorar as restantes áreas (actualmente não tão prementes), com vista a tornar o MFAP um organismo de referência e com boas práticas na aplicação das políticas de igualdade de género.

## 6. CONCLUSÕES

Actualmente, e conforme apurado neste documento, um número reduzido de serviços do MFAP incorporam formalmente nas suas práticas e políticas de gestão medidas promotoras da igualdade de género e facilitadoras da conciliação da vida profissional e familiar, sendo que as existentes têm pouca expressão.

Os exemplos de boas práticas apresentados neste documento bem como os objectivos e medidas a implementar no universo do MFAP visam sensibilizar os serviços destinatários para a importância do bem-estar e motivação profissional dos seus colaboradores e colaboradoras como factor catalisador de melhorias na produtividade e na qualidade do serviço público prestado às cidadãs e aos cidadãos, às empresas e à sociedade. Contribuem também para a diminuição do absentismo e para a valorização da imagem dos serviços, tornando-os exemplares no âmbito da responsabilidade social e familiar, em moldes que os tornem atractivos para neles quererem trabalhar os melhores profissionais.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Comissão Europeia (2009), *Report on equality between men and women 2009*.
- Comissão Europeia (2007), Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, *Reconciliation of Professional and private life: exchange of good practices*.
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2005), *Impacto em Função do Género – Avaliação de medidas de política*. Colecção “Bem Me Quer”, N.º 10.
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2008), *III Plano Nacional para a Igualdade Cidadania e Género (2007-2010)*.
- Conselho da Europa (2009), Directorate-General of Human Rights and Legal Affairs, *Gender budgeting: practical implementation- Handbook*.
- Guerreiro, M. D., V. Lourenço e I. Pereira (2006), *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Familiar - Manual para as Empresas*, MTSS/ CITE.
- Ministério dos Assuntos Sociais e Saúde, Finlândia (2005), *Government Action Plan for Gender Equality 2004-2007*.
- Pernas, G., M. V. Fernandes e M. D. Guerreiro (2008), *Guião para a implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central*, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.
- Perista, H., M.D. Guerreiro, C. Jesus e M.L. Moreno (2008), *A Igualdade de Género no quadro da Responsabilidade Social – O Projecto Equal Diálogo Social e Igualdade nas Empresas, Ex aequo*, n.º 18, 103-120.
- Secretaria-Geral (2005,2006,2007,2008,2009), *Balanço consolidado do MFAP*.
- Serviços Sociais da Administração Pública (2010), *Plano de Actividades para 2010*.

## LEGISLAÇÃO

- Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 de Junho. Aprova o III Plano Nacional para a Igualdade Cidadania e Género (2007-2010)).
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de Outubro. Adota medidas de promoção da transversalidade da perspectiva de género na administração central do Estado e aprova o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade.

## SÍTIOS DE INTERESSE

- <http://www.igualdade.gov.pt/> (Portal da Igualdade)
- <http://www.cig.gov.pt/> (página electrónica da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género)
- [http://www.cig.gov.pt/ec.europa.eu/employment\\_social/equal/index\\_en.cfm](http://www.cig.gov.pt/ec.europa.eu/employment_social/equal/index_en.cfm) (Portal para a Igualdade da Comissão Europeia)
- <http://www.coe.int/> (página electrónica do Conselho da Europa dedicado à igualdade entre homens e mulheres)

## GLOSSÁRIO

### Princípio da Igualdade

Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

(Artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa)

### Mainstreaming de Género

(Re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, por forma a que a perspectiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos actores geralmente implicados na decisão política.

(Definição do Conselho da Europa, em <http://www.igualdade.gov.pt/index.php/pt/mainstreaming-de-genero>).

### Segregação no Emprego/Trabalho

Concentração de mulheres e de homens em diferentes tipos e níveis de actividade e emprego, sendo as mulheres confinadas a um leque mais limitado de ocupações (segregação horizontal) e a graus inferiores do trabalho (segregação vertical).

(Comissão Europeia “*A Igualdade em 100 Palavras*” glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. Comissão Europeia).

### Gender Budgeting

É uma aplicação do *mainstreaming* de género no processo orçamental. Significa uma avaliação dos orçamentos com base no género, incorporando uma perspectiva de género a todos os níveis do processo orçamental e reestruturando receitas e despesas de forma a promover a igualdade de género.

(Grupo informal de especialistas sobre *gender budgeting* do Comité Director para a Igualdade do Conselho da Europa, Novembro de 2002).

#### O que é o *gender budgeting*?

- É uma forma de relacionar as políticas de igualdade de género com a política macroeconómica.
- É baseado na premissa de que os orçamentos não são neutros em relação ao género.
- Aplica-se quer ao lado da receita bem como ao lado da despesa dos orçamentos.
- Começa com uma análise do impacto do orçamento nas mulheres e nos homens, e progride para integrar a perspectiva de género no processo orçamental.
- Promove o *gender mainstreaming*.
- Não significa ter um orçamento separado para mulheres.
- Significa uma orçamentação centrada nas pessoas.
- Significa um maior escrutínio dos *outcomes* dos orçamentos.
- Permite uma melhor orientação e, portanto, uma afectação mais eficiente da despesa pública.
- Apela para a participação de um vasto leque de *stakeholders* aprofundando assim o processo democrático.
- Pode ser aplicado a rubricas orçamentais específicas ou a programas orçamentais.
- O objectivo final é que todo o processo orçamental seja objecto de uma abordagem sensível ao género, integrando a perspectiva de género.

(Conselho da Europa (2009), *Gender budgeting: practical implementation- Handbook*).

**ACRÓNIMOS**

ADSE	Direcção-Geral de Protecção Social aos Funcionários e Agentes da Administração Pública
ANCP, E.P.E.	Agência Nacional de Compras Públicas, Entidade Pública Empresarial
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação da Mulher
CIG	Comissão para a Igualdade de Género
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CGA, I.P.	Caixa Geral de Aposentações, Instituto Público
DGAEP	Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público
DGAIEC	Direcção-Geral das Alfândegas e dos Impostos Especiais sobre o Consumo
DGCI	Direcção-Geral dos Impostos
DGITA	Direcção-Geral de Informática e Apoio aos Serviços Tributários e Aduaneiros
DGO	Direcção-Geral do Orçamento
DGTF	Direcção-Geral do Tesouro e Finanças
GERAP, E.P.E.	Empresa de Gestão Partilhada de Recursos da Administração Pública, Entidade Pública Empresarial
GPEARI	Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais
IGCP, I.P.	Instituto de Gestão da Tesouraria e do Crédito Público, Instituto Público
IGF	Inspecção-Geral de Finanças
II	Instituto de Informática
INA, I.P.	Instituto Nacional de Administração, Instituto Público
MEF	Ministro de Estado e das Finanças
MFAP	Ministério das Finanças e da Administração Pública
MTSS	Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
PCM	Presidência do Conselho de Ministros
QREN	Quadro de Referência Estratégico Nacional
SSAP	Serviços Sociais da Administração Pública
SG	Secretaria-Geral do Ministério das Finanças e da Administração Pública

**ANEXO. RESULTADOS DO MFAP NO QUESTIONÁRIO DO AUTO-DIAGNÓSTICO**

	Pontuação obtida	Pontuação máxima possível
<b>1 – PLANEAMENTO ESTRATÉGICO</b>		
<b>ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO</b>		
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor do Organismo?	2	3
2. O Organismo aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e acções no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	0	3
3. No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	0	3
4. Na missão do Organismo existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?	0	3
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 as questões da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens?	2	2
6. O Organismo elabora estudos que permitam aferir o impacto, em homens e mulheres, das políticas e acções desenvolvidas enquanto instrumentos de apoio à tomada de decisão?	0	2
7. O Organismo prevê na sua estrutura a existência de uma unidade (técnico, comissão ou outra) direccionada para as questões da igualdade de género em contexto de trabalho?	0	2
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?	0	2
<b>2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>RECRUTAMENTO E SELECÇÃO</b>		
9. Os critérios e procedimentos de recrutamento e selecção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?	3	3
10. O Organismo encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?	1	1
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”)?	1	1
12. O Organismo mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?	1	1
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?	3	3
14. O Organismo quando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?	1	2
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 selecção?	0	3
<b>FORMAÇÃO CONTÍNUA</b>		
16. O Organismo, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?	0	2
17. O Organismo integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	0	1
18. O Organismo incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	1	1
19. O Organismo permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?	1	1
20. O Organismo incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	1	1
21. O Organismo promove a participação de homens ou de mulheres em acções de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?	2	2
22. O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções de formação por sexo?	3	3

<b>GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES</b>		
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)?	1	1
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?	1	1
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?	1	1
26. No Organismo, são assegurados procedimentos que visem a redução de elementos subjectivos de discriminação baseada no sexo, nos processos de avaliação de desempenho?	1	1
27. No Organismo são desenvolvidas acções positivas que contribuam para mulheres e homens se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções dirigentes?	2	2
<b>DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS</b>		
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 protecção da maternidade e da paternidade?	2	3
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 protecção da maternidade e paternidade?	0	3
30. O Organismo, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, considera os aspectos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da protecção da maternidade e paternidade?	2	2
<b>RESPEITO PELA DIGNIDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO</b>		
31. O Organismo possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?	0	2
32. Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?	1	1
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?	0	3
<b>CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL</b>		
<b>FORMAS INOVADORAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO</b>		
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?	1	1
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?	1	1
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?	1	1
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?	2	2
<b>BENEFÍCIOS DIRECTOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMILIAS</b>		
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)?	1	1
39. O Organismo de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras tem medidas específicas (ex: informação, formação adequada, requalificação) com vista à reintegração na vida activa de trabalhadores e de trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?	1	1
40. O Organismo, de forma directa 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, actividades de tempos livres, colónias de férias, ou	0	1

outros)?		
41. O Organismo, de forma directa 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, actividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)?	1	1
42. O Organismo, de forma directa 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)?	1	1
43. O Organismo, de forma directa 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 <i>babysitters</i> )?	1	1
44. O Organismo, de forma directa 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)?	1	1
45. O Organismo, de forma directa 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)?	1	1
46. O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?	1	1
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 entre trabalho e família (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	1	1
<b>PROTECCÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA</b>		
48. O Organismo encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	1	1
49. O Organismo incentiva os homens a gozar o período de licença parental previsto na lei?	1	1
50. O Organismo incentiva os homens ao uso de parte do tempo de licença por maternidade/paternidade que pode ser partilhada com a mãe?	1	1
51. O Organismo encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	3	3
<b>3 – COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA</b>		
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)?	2	3
53. Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	3	3
54. O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?	3	3
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?	2	2
<b>4 - MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SECTORIAL</b>		
56. Nas medidas de política sectoriais o organismo tem em conta o princípio da igualdade de género?	0	3