



**PLANO DE ACÇÃO
PARA A IGUALDADE
DO MINISTÉRIO DO
TRABALHO E DA
SOLIDARIEDADE
SOCIAL**

**Equipa de concepção e elaboração do
Plano de Acção para a Igualdade do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social**

Coordenação:

Conselheiro para a Igualdade do MTSS:

José Manuel Palaio

Equipa técnica da CITE:

Sandra Ribeiro

Natividade Coelho

Clara de Jesus

Anita Sares

Ana Vicente

Ana Curado

Maria Manuel Rabaça

Tiago Pereira

29 de Dezembro de 2010

INDICE	Página
NOTA DE ABERTURA	4
1. ENQUADRAMENTO	7
1.1. Nota introdutória	7
1.2. Âmbito de aplicação	8
1.3. Alguns indicadores relativos à situação de homens e mulheres no MTSS	9
Gráfico 1 – Número de homens e mulheres em cargos de direcção de topo	
Tabela 1 – Dirigente de topo de cada serviço/organismo tratado por sexo	
Tabela 2 – Total de efectivos por serviço/organismo, segundo o grupo/cargo/carreira e sexo	
Gráfico 2 – Número de efectivos segundo grupo/cargo/carreira e sexo	
Gráfico 3 – Percentagem de homens mulheres por serviço/organismo	
2. OBJECTIVOS DO PLANO	13
3. METODOLOGIA	13
3.1. Definição do método adoptado	13
3.2. Fases de desenvolvimento do Plano	14
3.2.1. Divulgação e informação	
3.2.2. Diagnóstico	
3.2.3. Nomeação de <i>focal points</i>	
3.2.4. Formação	
3.2.5. Elaboração do Plano	
3.2.6. Implementação	
3.2.7. Acompanhamento e avaliação	
4. DIAGNÓSTICO DA IGUALDADE NO MTSS	15
4.1. Dimensões da igualdade de género	15
A) Planeamento Estratégico	
B) Gestão de Recursos Humanos	
C) Comunicação	
D) Mainstreaming de género nas áreas de intervenção sectorial	
4.2. Resultados do diagnóstico dos diversos organismos/serviços do MTSS	16
Tabela 3 – Análise geral	
Gráfico 4 – Número total de respostas positivas em cada questão	
Gráfico 5 – Valor médio do número de respostas positivas em cada área estratégica	
Gráfico 6 – Valor médio do nº de respostas positivas em cada uma das dimensões da área estratégica GRH	
5. ELABORAÇÃO DO PLANO	20
5.1. Identificação do Plano	20
5.2. Medidas a implementar	20
Área 1 – Planeamento Estratégico	
1.1. Dimensão – Estratégia, missão e valores do organismo	
Área 2 – Gestão de Recursos Humanos	
2.1. Dimensão – Recrutamento e Selecção	
2.2. Dimensão – Formação Contínua	
2.3. Dimensão – Gestão de Carreiras e Remunerações	
2.4. Dimensão – Diálogo Social e Participação dos Trabalhadores/as	
2.5. Dimensão – Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho	
2.6. Dimensão – Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal	
2.7. Dimensão – Protecção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família	
Área 3 – Comunicação	
3.1. Dimensão – Comunicação Interna e Externa	
6. IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO	23
7. MONITORIZAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO	26
8. ANEXOS	27

NOTA DE ABERTURA

Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social



Está hoje, mais do que demonstrado, o empenho do Governo de Portugal, em encarar a igualdade de género como um factor fundamental para o desenvolvimento de uma sociedade democrática, para o crescimento e sustentabilidade económica.

Os últimos anos têm testemunhado a aprovação de vários diplomas estratégicos para concretizar o objectivo de ser atingido um elevado nível de igualdade de género em Portugal, dos quais destaco: a aprovação dos sucessivos

Planos Nacionais de Igualdade; a criação da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género; a lei da paridade; a revisão do Código do Trabalho; o novo regime da parentalidade; e o recente reforço das competências da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, que muito contribuem para concretizar e dar ritmo ao processo de mudança a que nos propomos.

A igualdade de género é muitas vezes apresentada como sinónimo de luta das mulheres pela sua independência económica, igualdade salarial e empoderamento. É também isso, mas não só. É importante que se clarifique que igualdade de género é um assunto de homens e de mulheres. Os homens estão a obter menos licenciaturas que as mulheres, passam menos tempo junto dos seus filhos, sofrem mais acidentes de trabalho, estão sub-representados nas áreas profissionais da educação, do cuidado e dos serviços sociais, como aliás a caracterização dos recursos humanos do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social bem demonstra. Estes são apenas alguns exemplos que demonstram que os homens têm muito a ganhar com a promoção da igualdade de género. Mas ao mesmo tempo, é preciso lembrar que, ainda são os homens que continuam a ocupar a grande maioria dos cargos de chefia e de uma forma geral, ganham mais que as mulheres, mais que não seja, porque se apresentam mais disponíveis para a realização de trabalho extraordinário.

A igualdade de género deve ser um objectivo de todos e todas nós, que só poderá ser plenamente atingido quando homens e mulheres trabalharem em conjunto para os mesmos propósitos e metas e concordarem que as tradicionais funções socialmente definidas como tipicamente femininas e tipicamente masculinas, tem, em muitos aspectos, que ser mudadas.

A este propósito, sublinhar que o diálogo social, e em particular a negociação colectiva, continua a ser fundamental na prossecução dos objectivos de promoção da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e nas várias esferas da vida pessoal e profissional. Este plano pode ser um bom exemplo do potencial de concertação, no desenvolvimento de compromissos em matérias específicas, ou de estratégias conjuntas que podem passar pela troca de experiências e de boas práticas, de definição de objectivos comuns e de assunção de desafios e de responsabilidades.

É com grande orgulho que aprovo o primeiro plano para a igualdade de género no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Estou certa que este plano, em conjunto com os planos aprovados em todos os outros ministérios deste XVIII Governo Constitucional, simbolizam um marco de mudança, que alterará, a vivência na Administração Pública portuguesa, para sempre.

Helena André

Conselheiro para a Igualdade do MTSS



A igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação constituem princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa, comuns a todas as ordens jurídicas da União Europeia, e uma condição necessária para a concretização dos objectivos nacionais em matéria de crescimento, emprego e coesão nacional.

Embora continuem a existir desigualdades neste domínio, Portugal, designadamente nos últimos 5 anos, realizou grandes progressos, principalmente através da implementação de medidas que consubstanciam uma igualdade de tratamento entre homens e mulheres e de integração da dimensão do género nas diferentes políticas.

Contudo, as exigências que naturalmente decorrem da necessidade de coesão social e dos grandes princípios por que as sociedades democráticas da actualidade se pautam, impõem às instâncias políticas um agir que, ultrapassando as dimensões do diagnóstico, se projecta de forma esclarecida na antevisão e construção de um futuro melhor.

É, da consciência dessa realidade, e dando cumprimento ao Programa do XVIII Governo Constitucional, que a preocupação com a temática da igualdade entre homens e mulheres surge nesta legislatura, tendo como pilares de acção quer a promoção de medidas que desenvolvam a igualdade de género, quer a promoção da transversalidade da perspectiva do género nas políticas públicas, quer, ainda, a promoção de mecanismos e estruturas que definam uma igualdade efectiva entre homens e mulheres.

Esta grande aposta, que caracteriza o programa do actual Governo quanto a esta matéria, concretiza-se, designadamente na implementação de um Plano de Igualdade em todos os ministérios e, portanto, também no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, o qual, através de uma abordagem sistémica e continuada, visa, acima de tudo, contribuir para a definição de uma nova cultura organizacional nos vários serviços e organismos que tutela.

A definição deste plano, que pretende neutralizar e ultrapassar barreiras visíveis e invisíveis que existem ou que poderão surgir no acesso de homens e mulheres, em condições de igualdade, à participação económica, política e social, integra-se numa perspectiva ampla de cidadania, de desenvolvimento sustentável e do reconhecimento da importância da qualidade de vida e da liberdade de todos os seres humanos, exigindo a mobilização de todos independentemente do género.

Contamos, por isso, com a ajuda de todos vós.

José Manuel Palaio

Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE



Foto: Diana Quintela

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 consequentemente, 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 efectiva, de ambos os sexos, na Administração Pública.

É com esta finalidade que foi concebido o plano de igualdade para o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 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 co-responsabilidade entre ambos os sexos - que visam eliminar vários obstáculos tradicionais que, persistindo, dificultam uma verdadeira igualdade entre homens e mulheres no acesso a algumas categorias profissionais, na progressão na carreira e na chegada a cargos de direcção de topo.

Sandra Ribeiro

1. ENQUADRAMENTO

1.1. Nota introdutória:

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 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 actual, sendo uma das tarefas prioritárias do Estado Português não só garantir o direito a essa igualdade mas, também, assumir a sua promoção.

O XVIII Governo Constitucional, em matéria de igualdade, propõe-se, acima de tudo, desenvolver um conjunto de medidas que promovam a igualdade de género, assim como a transversalidade da perspectiva do género nas políticas públicas e, ainda, desenvolver um conjunto de medidas que promovam mecanismos e estruturas que definam uma igualdade efectiva entre homens e mulheres.

É, neste contexto, que a 1 de Dezembro de 2010, entrou em vigor a nova lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, enquanto mecanismo nacional de igualdade, sob a tutela do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS), vocacionada para a promoção da igualdade no acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira, para a promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres, para a eliminação da segregação profissional no mercado de trabalho e ainda, para a garantia dos direitos de parentalidade e de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Embora existente desde 1979, a CITE viu, agora, reforçadas as suas competências, com vista ao cabal cumprimento da sua missão, evidenciando assim a aposta deste Governo em tornar a igualdade de género entre homens e mulheres uma realidade efectiva.

É, também, 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, se encontra previsto uma medida com o objectivo de implementar em cada ministério um Plano para a Igualdade.

A promoção destes planos, responsabilizando todos os ministérios pela incorporação e implementação de medidas transversais e específicas em todos os seus processos de decisão, é sustentada pela aprovação dos Estatutos das Conselheiras e dos Conselheiros para a Igualdade, bem como pela criação de Equipas Interdepartamentais para a Igualdade, as quais se constituem como figuras decisivas neste processo, visando garantir, em cada ministério, a definição, implementação e execução do respectivo plano.

O Plano para a Igualdade deverá integrar a perspectiva do género nos processos de decisão, ou seja, a promoção da igualdade no funcionamento de cada ministério, designadamente, mediante a implementação de medidas 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, assim como de combate às assimetrias salariais.

Ou seja, pretende-se, acima de tudo, com a implementação deste plano, em cada ministério, e portanto, também ao nível do MTSS, 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 modernizando o quadro dos seus conceitos e valores.

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 efectiva igualdade de género.

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, diremos mesmo essencial, a apresentação e desenvolvimento do presente Plano de Acção para a Igualdade do MTSS.

1.2. Âmbito de aplicação:

O presente Plano de Acção para a Igualdade é aplicado a todos os organismos e serviços do MTSS, o qual é o departamento governamental que tem por missão a definição, condução e execução das políticas de emprego, de formação profissional, de relações laborais e condições de trabalho e de segurança social, bem como a coordenação das políticas de família, de integração das pessoas com deficiência e de combate à pobreza e promoção da inclusão social.

O MTSS prossegue as suas atribuições através de serviços integrados na administração directa do Estado, de organismos integrados na administração indirecta do Estado, de órgãos consultivos e de outras estruturas, com a seguinte orgânica:

Serviços da administração directa:

- a) Gabinete de Estratégia e Planeamento;
- b) Inspecção-Geral;
- c) Secretaria-Geral;
- d) Autoridade para as Condições de Trabalho;
- e) Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho;
- f) Direcção-Geral da Segurança Social.

Organismos da administração indirecta:

- a) Instituto de Informática, I.P.;
- b) Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu, I.P.;
- c) Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.;
- d) Instituto da Segurança Social, I.P.;
- e) Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P.;
- f) Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social, I.P.;
- g) Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.;
- h) Casa Pia de Lisboa, I.P.;
- i) Agência Nacional para a Qualificação, I.P.

Outras estruturas:

- a) Comissão Nacional de Protecção de Crianças e Jovens em Risco;
- b) Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- c) Santa Casa da Misericórdia de Lisboa;
- d) Cooperativa António Sérgio para a Economia Social.

1.3. Alguns indicadores relativos à situação de trabalhadores e trabalhadoras no MTSS

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

A análise destes indicadores confirma a necessidade e justifica a intervenção prevista no presente Plano para Igualdade do MTSS. Estes indicadores demonstram a persistência das desigualdades, no que se refere à ocupação dos cargos de decisão de topo, em desfavor das mulheres. Verificamos que apesar de estas estarem em todas as categorias em muito maior número nos serviços/organismos deste Ministério só em cinco deles o cargo é ocupado por uma mulher, correspondendo, apenas a uma percentagem de 27,8.

Gráfico 1: Número de homens e mulheres em cargos de direcção de topo

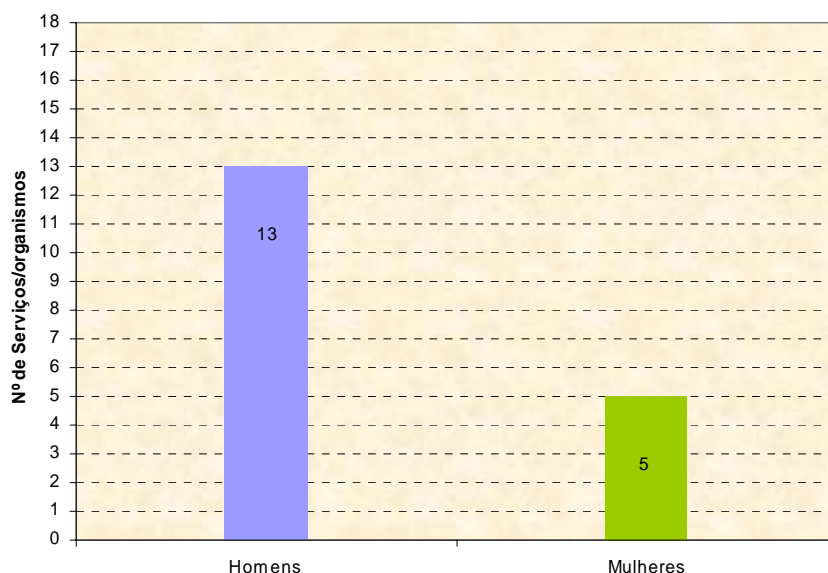


Tabela 1: Dirigente de topo de cada serviço/organismo tratado por sexo

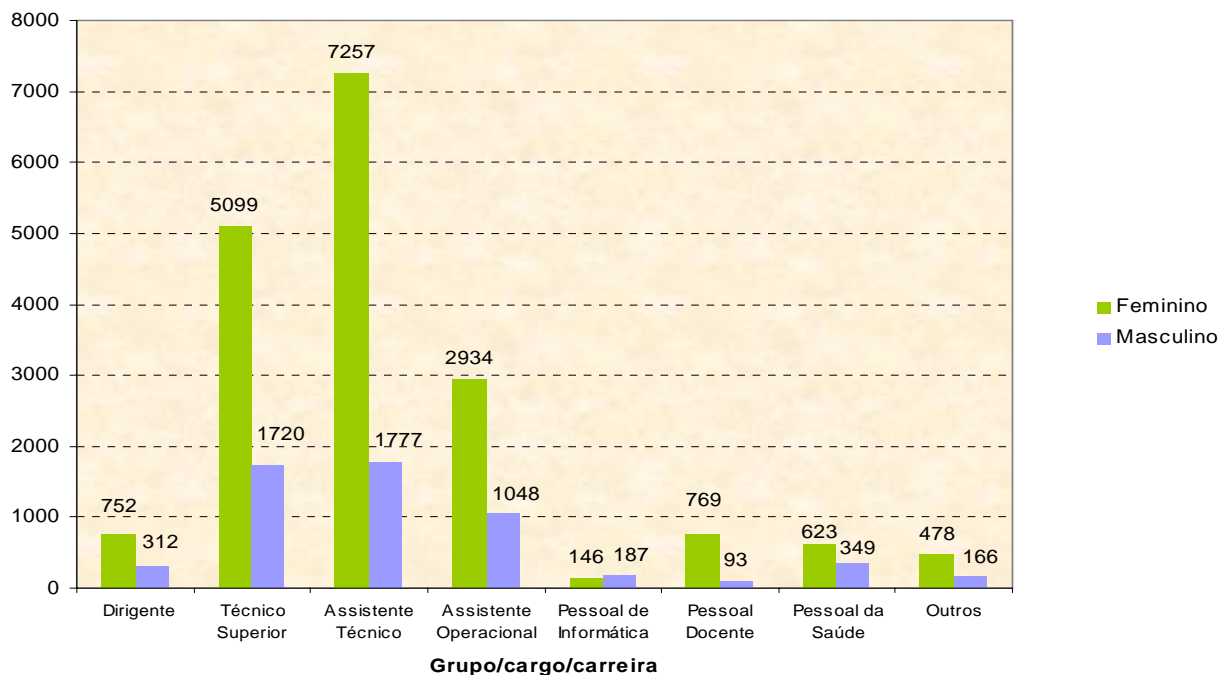
Serviço/organismo	Homem	Mulher
Gabinete de Estratégia e Planeamento	1	0
Inspecção-Geral	1	0
Secretaria-Geral	0	1
Autoridade para as Condições de Trabalho	1	0
Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho	1	0
Direcção-Geral da Segurança Social	1	0
Instituto de Informática, I.P.	1	0
Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu, I.P.	0	1
Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.	1	0
Instituto da Segurança Social, I.P.	1	0
Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P.	1	0
Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social, I.P.	1	0
Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.	0	1
Casa Pia de Lisboa, I.P.	0	1
Agência Nacional para a Qualificação, I.P.	1	0
Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	0	1
Santa Casa da Misericórdia de Lisboa	1	0
Cooperativa António Sérgio para a Economia Social	1	0
Total homens/mulheres	13	5
Total	18	

Tabela 2: Total de efectivos por serviço/organismo, segundo o grupo/cargo/carreira e sexo

Serviço / Organismo		Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Pessoal de Informática	Pessoal Docente	Pessoal da Justiça	Pessoal da Saúde	Pessoal Religioso	Forças de Segurança	Outros	Total
Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho	M	9	27	23	3								62
	H	5	13	5	2								25
	Total	14	40	28	5	0	0	0	0	0	0	0	87
Inspeção-Geral do MTSS	M	2	2	11	2							17	34
	H	1	1	5	3							15	25
	Total	3	3	16	5	0	0	0	0	0	0	32	59
Instituto Nacional para a Reabilitação	M	6	17	14		1						1	39
	H	1	6	1	4	2							14
	Total	7	23	15	4	3	0	0	0	0	0	1	53
Gabinete de Estratégia e Planeamento	M	14	49	51	6	22							142
	H	4	14	12	8	8							46
	Total	18	63	63	14	30	0	0	0	0	0	0	188
Secretaria-Geral do MTSS	M	8	29	60	11	4							112
	H	5	21	6	6	4							42
	Total	13	50	66	17	8	0	0	0	0	0	0	154
Direcção-Geral da Segurança Social	M	13	54	39	3	2							111
	H	5	11	5	7								28
	Total	18	65	44	10	2	0	0	0	0	0	0	139
Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu	M	15	43	19	3	2							82
	H	6	24	6	4	3							43
	Total	21	67	25	7	5	0	0	0	0	0	0	125
Instituto de Informática	M	1	54	25		22						5	107
	H	2	104	16		35						11	168
	Total	3	158	41	0	57	0	0	0	0	0	16	275
Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social	M	47	142	118	8								315
	H	18	52	35	10	1							116
	Total	65	194	153	18	1	0	0	0	0	0	0	431
Instituto de Emprego e Formação Profissional	M	1	1385	997	140				12				2535
	H	4	676	289	226				13				1208
	Total	5	2061	1286	366	0	25	0	0	0	0	0	3743
Autoridade para as Condições de Trabalho	M	23	399	229	45	1	2						699
	H	20	173	43	15	7						1	259
	Total	43	572	272	60	8	2	0	0	0	0	1	958
Casa Pia de Lisboa	M	9	142	161	122	1	167		1			308	911
	H	7	33	76	58	4	53			1		78	310
	Total	16	175	237	180	5	220	0	1	1	0	386	1221
Santa Casa da Misericórdia de Lisboa	M	199	556	753	948	26	250		350			20	3102
	H	88	115	277	342	41	8		124			15	1010
	Total	287	671	1030	1290	67	258	0	474	0	0	35	4112
Instituto de Gestão de Fundos de capitalização da Segurança Social	M	1	6	3									10
	H	2	13	1									16
	Total	3	19	4	0	0	0	0	0	0	0	0	26
Instituto da Segurança Social	M	403	2184	4751	1642	65	338		272			127	9782
	H	144	462	999	362	81	19	1	225		1	46	2340
	Total	547	2646	5750	2004	146	357	1	497	0	1	173	12122
Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	M	1	10	3	1	0							15
	H	0	2	1	1	1							5
	Total	1	12	4	2	1							20
Total de Efectivos	M	752	5099	7257	2934	146	769	0	623	0	0	478	18058
	H	312	1720	1777	1048	187	93	1	349	1	1	166	5655
	Total	1064	6819	9034	3982	333	862	1	972	1	1	644	23713

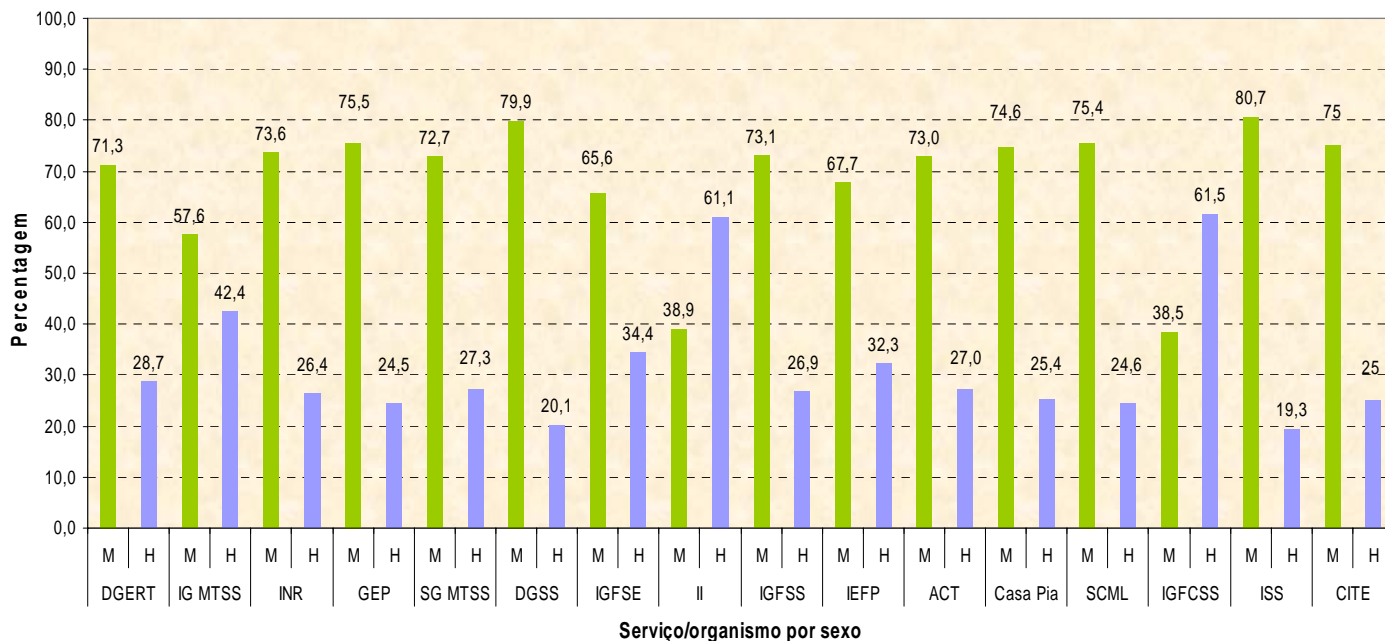
Nota: Nesta tabela não constam os dados da ANQ e da CASES

Gráfico 2: Número de efectivos segundo grupo/cargo/carreira e sexo



Nota: Neste gráfico não constam os dados da ANQ e da CASES

Gráfico 3: Percentagem de homens e mulheres por serviço/organismo



Nota: Neste gráfico não constam os dados da ANQ e da CASES

2.OBJECTIVOS DO PLANO

O objectivo do presente Plano é a promoção, fortalecimento e desenvolvimento da igualdade entre homens e mulheres no âmbito do MTSS, designadamente:

- Garantir uma efectiva 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;
- Promover formação sobre igualdade de género para todos trabalhadores e trabalhadoras do MTSS e seus dirigentes.

O presente Plano integra, ainda, uma perspectiva de mainstreaming de género¹, 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 adoptado:

A implementação de um plano implica necessariamente um trabalho prévio de diagnóstico ou levantamento de necessidades.

Nesta sequência, todas as estruturas do MTSS foram instadas a responder a um questionário (ver anexo II), com vista a diagnosticar a situação da igualdade entre homens e mulheres nos respectivos serviços e organismos.

Assim, foi remetido aos serviços e organismos do MTSS o questionário do *Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central* (ver anexo IV) para preenchimento.

¹ Mainstreaming de género – qualquer decisão, em qualquer área de política sectorial, deve ser tomada integrando uma perspectiva de género, desde decisões de gestão correntes, até angariação de recursos ou estabelecimento de regras administrativas e normas jurídicas.

Na sequência deste procedimento, e tendo o MTSS sob a sua tutela a CITE, mecanismo nacional de igualdade com responsabilidade e vasta experiência na elaboração de planos para a igualdade em empresas, foi, por despacho de SE.xa A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, esta Comissão incumbida, sob a coordenação do Conselheiro para a Igualdade, Dr. José Manuel Palaio, Adjunto de SE.xa A Secretária de Estado Adjunta e da Reabilitação, de propor a concepção e implementação das diversas fases de desenvolvimento do Plano de Acção para a Igualdade do MTSS nomeando-se, para o efeito, uma equipa técnica da CITE que iniciou de imediato estas funções.

3.2. Fases de desenvolvimento do Plano:

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

3.2.1. – Divulgação e informação junto de todos os organismos do MTSS da implementação do plano, acompanhada da solicitação do preenchimento do questionário do *Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central*;

3.2.2. – Realização do diagnóstico pelos diversos organismos. Para concretizar esta fase de desenvolvimento do plano foi enviado o questionário, referido na primeira fase, a cada um dos organismos em análise, para que fosse preenchido, chegando-se assim a um diagnóstico da situação. A estratégia para responder ao questionário foi definida por cada organismo, o qual foi remetido à então Conselheira do MTSS após o seu preenchimento. Responderam ao questionário 15 organismos do MTSS.

3.2.3. – Nomeação de um/a *focal point* para a igualdade em todos os organismos. Foi nomeado/a por cada um dos organismos do MTSS, um/a representante – *focal point* – para integrar a equipa sectorial do MTSS com vista à concepção e implementação do Plano de Acção para a Igualdade.

3.2.4. – Formação específica em igualdade de género aos/às *focal points*. Constituída a equipa sectorial do MTSS, os seus elementos participaram na acção de formação “*Igualdade de Género e Desenvolvimento de Planos de Acção na Administração Central*”, concebida pela equipa da CITE, que contou com a participação especial da ex-Presidente da CITE e ex-Secretária de Estado da Igualdade, Dra. Maria do Céu da Cunha Rêgo.

A referida acção 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 respectivos 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 Acção para a Igualdade no Ministério.

A acção de formação teve, ainda, como objectivo 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 Acção para a Igualdade do MTSS assente nas necessidades evidenciadas nos resultados do diagnóstico.

3.2.6. – Implementação das medidas/acções. As medidas apresentadas no Plano serão implementadas a curto, médio e longo prazo.

3.2.7. – Acompanhamento e avaliação. Durante toda a vigência deste 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 correcção das medidas, no decurso do qual será sempre possível adicionar novas medidas cuja pertinência seja devidamente comprovada.

4. DIAGNÓSTICO DA IGUALDADE NO MTSS

4.1. Dimensões de Igualdade de Género:

O questionário, do *Guião para a Implementação de Planos de Acção 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 Sim ou 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, reflecte-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 selecção;
- 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 directos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias - Protecção na maternidade e na paternidade e assistência à família.

C) Comunicação:

- Comunicação interna;
- Comunicação externa.

D) *Mainstreaming* de género nas áreas de intervenção sectorial.

4.2. Resultados do diagnóstico dos diversos organismos/serviços do MTSS:

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

A aplicação do questionário, nos diversos organismos permitiu apurar um desempenho global do MTSS de *Mediano* (55 pontos), embora este valor não corresponda a uma igual situação em cada um dos organismos.

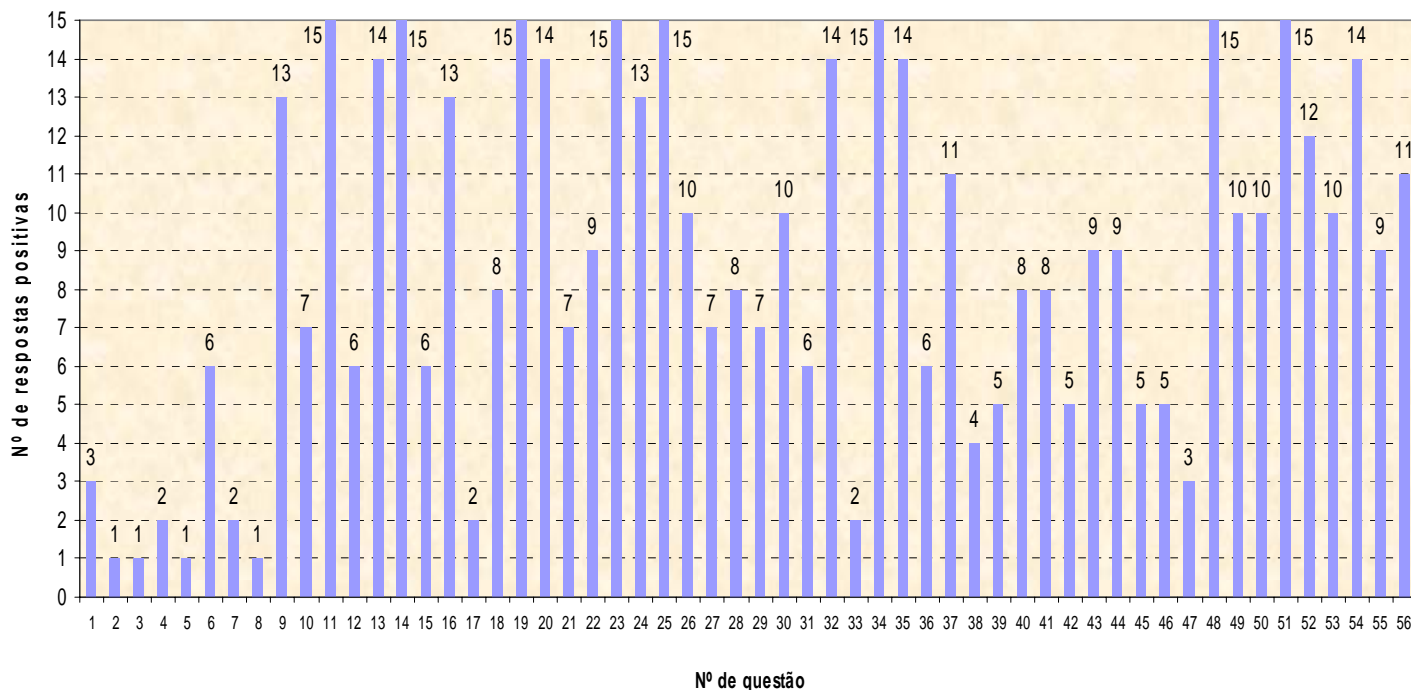
De facto, verifica-se que alguns deles incorporam já os princípios da igualdade de género em várias dimensões tendo uma pontuação total de *Bom*, enquanto outros revelam, ainda, grandes fragilidades, na maioria das dimensões, pelo que a sua pontuação global é ainda *Insuficiente*.

Estes resultados podem ser constatados na Tabela 3 da página seguinte:

Tabela 3 – Análise Geral

Áreas Estratégicas		Dimensões	Perguntas	SG	ISS	INR	II	IGMTSS	IGFSS	GEP	CASA PIA	ANQ	CITE	DGSS	ACT	DGERT	IGFCSS	IGFSE	Nº de respostas		
1 - Planeamento Estratégico	Estratégia, Missão e Valores	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	0	3	3	
		2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	
		3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	
		4	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	2	
		5	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
		6	0	2	2	0	0	0	2	2	0	0	2	0	2	0	0	0	0	2	6
		7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	2	
		8	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
2 - Gestão de Recursos Humanos	Recrutamento e seleção	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	0	13		
		10	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	7	
		11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
		12	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	6	
		13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	14	
		14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15	
	Formação Contínua	15	3	3	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	3	0	3	6	
		16	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	13	
		17	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	
		18	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	8	
		19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
		20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	14	
	Gestão de carreiras e remunerações	21	2	2	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	2	2	0	2	7	
		22	3	3	3	0	0	0	3	3	3	3	0	0	3	3	0	0	3	9	
		23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
		24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	13	
		25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
		26	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	10	
	Diálogo social	27	2	0	2	2	0	2	0	2	0	0	2	0	2	2	0	0	0	7	
		28	3	3	0	3	0	3	3	3	3	0	3	0	0	0	3	0	0	8	
		29	3	3	0	0	0	0	3	3	3	0	3	0	0	0	3	0	0	7	
		30	2	2	0	2	2	0	2	0	2	2	0	2	2	0	2	0	2	10	
31		0	2	2	0	2	2	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	6		
32		1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	14		
Respeito e Dignidade	33	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	2		
	34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15		
	35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	14		
	36	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6		
	37	2	2	0	2	0	2	0	2	2	2	0	2	2	2	2	0	2	11		
	Formas inovadoras Org. Trab.	38	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	
39		1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	5		
40		0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	8		
41		0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	8		
42		0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	5		
43		0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	9		
44		0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	9		
45		0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	5		
46		0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	5		
47		1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3		
Benefícios directos a trabalh. e suas famílias	48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15		
	49	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	10		
	50	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	10		
	51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15		
Protecção na maternidade	52	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	0	3	12		
	53	3	3	3	0	0	3	3	3	3	3	3	0	3	3	0	0	3	10		
	54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	14		
	55	2	2	0	0	0	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	0	0	9		
3 - Comunicação	comunicação interna e externa	56	3	3	3	0	0	3	3	3	3	3	3	3	0	3	0	3	11		
		57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	11	
4 - Mainstreaming		58	3	3	3	0	0	3	3	3	3	3	3	3	0	3	0	3	11		
TOTAL				60	71	58	46	34	71	67	58	51	66	48	57	64	19	55	55		
CLASSIF.				BOM	BOM	MEDIANO	MEDIANO	INSUFICIENTE	BOM	BOM	MEDIANO	MEDIANO	BOM	MEDIANO	MEDIANO	BOM	ITO INSUFICIE	MEDIANO	MEDIANO		

Gráfico 4 – Número total de respostas positivas em cada questão



A Tabela 3 e o Gráfico 4 revelam, de forma clara, a ausência da incorporação dos princípios da igualdade de género na área do Planeamento Estratégico, de todos os organismos, em todas as suas dimensões (estratégia, missão e valores).

Já no que se refere à área de Gestão de Recursos Humanos, os resultados são substancialmente mais satisfatórios em todos os organismos.

Apesar de as áreas de *Comunicação* e *Mainstreaming de Género* apresentarem valores igualmente satisfatórios, verifica-se que algumas das suas dimensões apresentam grandes fragilidades.

Para uma interpretação mais fácil e imediata dos resultados por áreas estratégicas, apresentam-se os Gráficos 5 e 6.

O Gráfico 5 evidencia esses mesmos resultados tratados por médias de número de respostas positivas às várias questões, nas diversas áreas.

O Gráfico 6 apresenta os resultados da área Gestão de Recursos Humanos concretizada nas suas diversas dimensões.

Gráfico 5 – Valor médio do número de respostas positivas em cada área estratégica

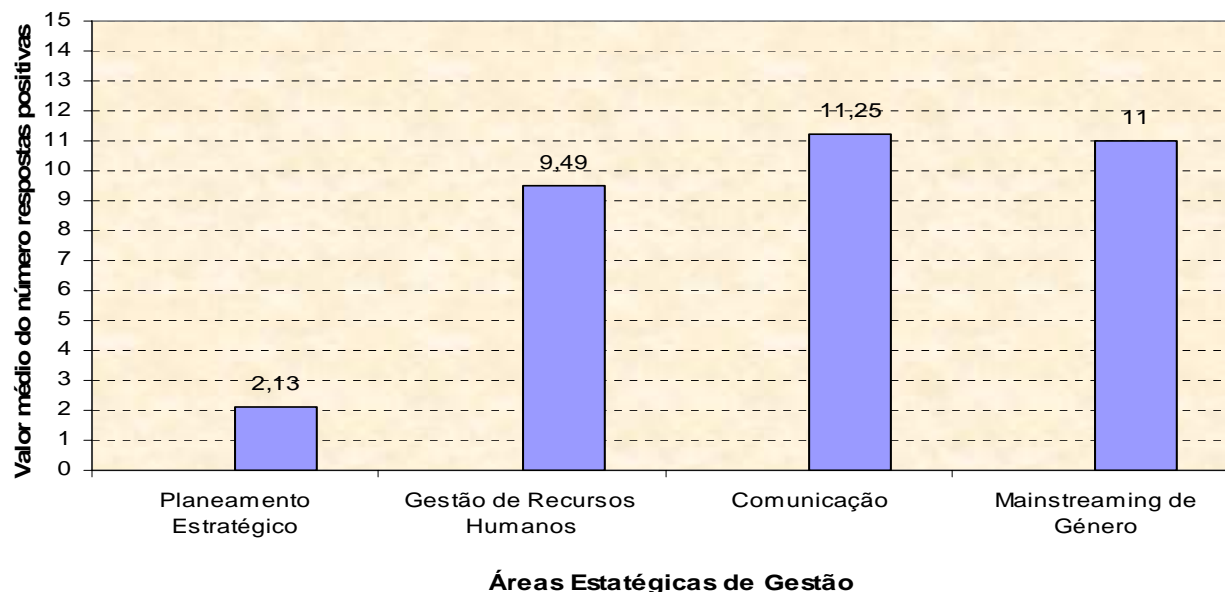
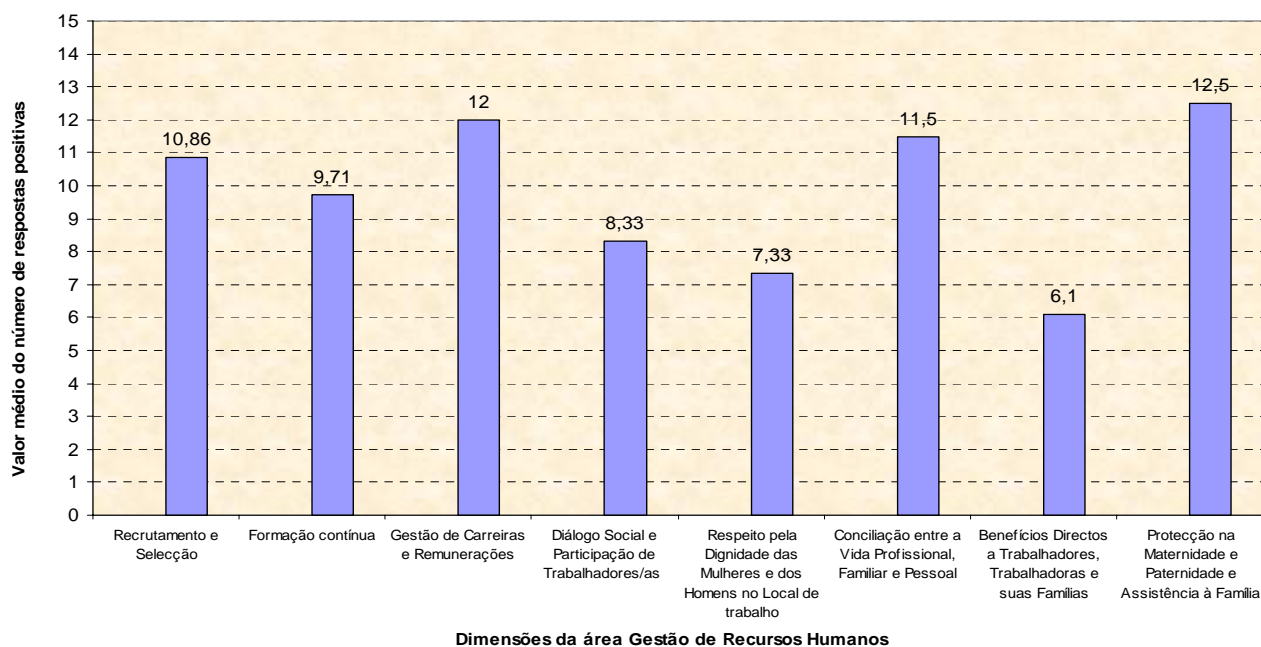


Gráfico 6 – Valor médio do nº de respostas positivas em cada uma das dimensões da área estratégica GRH



5. ELABORAÇÃO DO PLANO

5.1. Identificação do Plano:

O Plano de Acção para a Igualdade do MTSS assenta nos resultados dos diagnósticos realizados aos vários organismos e na análise das fragilidades encontradas, as quais foram fundamentadas e evidenciadas pelos/as *focal points*, nos trabalhos de grupo, aquando da acção de formação, bem como nos contributos que, em vários momentos, foram também por aqueles/as apresentados.

O Plano concretiza-se pelo desenvolvimento de medidas e acções que serão implementadas, de forma transversal, em todos os organismos do MTSS, 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 e sob a coordenação do Conselheiro para Igualdade do MTSS.

5.2. Medidas a Implementar:

Área 1 – Planeamento Estratégico:

1.1. 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. (***)²

b) Tratar todos os instrumentos de gestão (relatórios, inquéritos, formulários, planos de actividades, etc.) relativos a dados de pessoal dos organismos desagregados por sexo. (**)³

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. (***)

² Medidas assinaladas com (***) – a desenvolver a longo prazo (até final de 2013)

³ 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. (*)⁴

Área 2 – Gestão de Recursos Humanos:

2.1. Dimensão – Recrutamento e Selecção

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

Acções a desenvolver quanto aos processos de recrutamento e selecção:

- 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, na 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 selecção), em caso de igualdade de classificação, é seleccionado/a o/a candidato/a do sexo sub-representado naquele/a sector/área;
- Tratar e arquivar todos os dados relativos aos processos de recrutamento e selecção desagregados por sexo. (**)

2.2. Dimensão – Formação Contínua

a) Assegurar a existência de um módulo em igualdade de género nas acções de formação profissional, dirigidas aos/às trabalhadores/as. (**)

b) Realizar acções de formação em igualdade de género para os/as dirigentes de todos os níveis de cada organismo do MTSS. (*)

c) Possibilitar, ao nível da fixação de objectivos dos serviços - QUAR, uma ponderação superior na frequência de acções de formação em igualdade de género pelos/as respectivos/as dirigentes, bem como pelos trabalhadores e trabalhadoras. (***)

⁴ Medidas assinaladas com (*) – a desenvolver a curto prazo

2.3. Dimensão – Gestão de Carreiras e Remunerações

Evidenciar, no quadro final das notações do 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 acções 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 acções a desenvolver pelos organismos no âmbito do presente plano. (***)

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

- Promover acções 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, tele-trabalho, 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 – Protecção na Maternidade e Paternidade 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 protecção 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 objectivo 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 protecção da parentalidade.

6. IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO

Decorrente dos resultados encontrados considerou-se prioritário implementar de imediato três medidas em dimensões fundamentais para a transversalização da igualdade de género, medidas a desenvolver a curto prazo.

Identificação das medidas:**Medida 1** – (Área 2 – Dimensão 2.2.-b)

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

Objectivo	Sensibilizar para as questões da igualdade de género e para a implementação do Plano de Acção para a Igualdade do MTSS, 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.
Acções/Actividades	Acções de formação em igualdade de género, conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e protecção da parentalidade para dirigentes de todos os níveis dos diversos organismos do MTSS. Uma acção de formação envolvendo todos/as os/as dirigentes de 1º e 2º grau; Acções de formação (máximo 5) envolvendo os restantes dirigentes.
Recursos envolvidos	Recursos materiais: sala de formação com equipamentos audiovisuais (a disponibilizar pelos organismos); material didáctico. Recursos humanos: equipa formativa da CITE. Recursos financeiros: formação a financiar pelo POPH – Eixo 7, através da CITE.
Responsabilidade pela actividade	Conselheiro do MTSS em cooperação com a CITE e com as áreas responsáveis pela formação de cada organismo.
Duração/calendarização	Até final de 2011
Público-alvo	Dirigentes de 1º e 2º grau; Dirigentes intermédios de 1º e 2º grau.
Monitorização da actividade	Indicadores de execução e de resultados: . Número de acções realizadas; . Número de participantes, por organismo e no total; . Avaliação das acções de formação, por formandos/as e equipa formativa.

Medida 2 – (Área 1 – Dimensão 1.1.-d)

Criar um grupo de apoio ao/à *focal point*, em cada organismo.

Objectivo	Criar uma <i>task force</i> de apoio ao/à <i>focal point</i> de cada organismo, facilitadora da implementação das medidas e acções a desenvolver no âmbito do Plano de Acção para a Igualdade no MTSS.
Recursos envolvidos	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.
Responsabilidade pela actividade	Dirigentes de cada organismo em articulação com os/as respectivos/as <i>focal points</i> .
Duração/calendarização	Até Junho de 2011
Público-alvo	Todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras do organismo.
Monitorização da actividade	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 protecção da parentalidade junto dos trabalhadores e trabalhadoras e seus órgãos representativos.

Objectivo	Contribuir para o conhecimento por todos os trabalhadores e trabalhadoras dos instrumentos legais e demais informação pertinente em matéria de igualdade de género, protecção da parentalidade e conciliação trabalho-família.
Acções/Actividades	1. Campanha informativa "Compreenda a Igualdade Abraça a Mudança", 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, protecção da parentalidade e conciliação trabalho-família; 3. Acções de sensibilização para trabalhadores e trabalhadoras, em matéria de igualdade de género, protecção da parentalidade e conciliação trabalho-família.
Recursos envolvidos	Recursos materiais: cartazes para a campanha, já concebidos e a disponibilizar pela CITE em formato digital a cada <i>focal point</i> , para posterior impressão; sala de formação com equipamentos audiovisuais (a disponibilizar pelos organismos); material didáctico.

	<p>Recursos humanos: <i>focal point</i> e grupo de apoio; formador/a para acções de sensibilização.</p> <p>Recursos financeiros: Acção 3 - a financiar pelo POPH – Eixo 7, através da CITE.</p> <p>Acção 1 e 2 – recursos internos dos organismos.</p>
Responsabilidade pela actividade	<i>Focal point</i> em articulação com o Conselheiro para a Igualdade.
Duração/calendarização	<p>Acções 1 e 2 – Até final de Junho de 2011</p> <p>Acção 3 – Até final de 2011</p>
Público-alvo	Trabalhadores e trabalhadoras dos organismos.
Monitorização da actividade	<p>Indicadores de execução e de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de cartazes divulgados/fixados; - Número de comunicações/informações divulgadas; - Número de acções 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 MTSS, e a realização da reunião anual de avaliação de progresso das medidas, com a participação dos/das dirigentes dos organismos.

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

8. ANEXOS

ANEXO I

Listagem de representantes para o Plano de Acção para a Igualdade do MTSS

Serviço/Organismo	Representante
Gabinete de Estratégia e Planeamento	Mestre Susana de Sousa Rodrigues Corvelo Dra. Eduarda Saraiva
Inspeção-Geral	Dra. Maria José Lopes Figueira Dr. Pedro Caldeira
Secretaria-Geral	Dra. Rita Pinto Machado Dr. José Roquette
Autoridade para as Condições de Trabalho	Dra. Maria Teresa Pargana Dra. Susana Letras Luz
Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho	Dra. Isilda Costa Fernandes
Direcção-Geral da Segurança Social	Dra. Maria Adriana M.S. Lages da Silva
Instituto de Informática, I.P.	Dr. Libânio Martins Dra. Sandra Francisco
Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu, I.P.	Ana Andrade
Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.	Dra. Hélia Moura
Instituto da Segurança Social, I.P.	Dra. Joana Vallera Dra. Gloria Pargana
Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P.	Dra. Maria Isabel grilo
Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social, I.P.	Dra. Teresa Fernandes
Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.	Dra. Anabela Cruz Ramalho Fidalgo Rosa
Casa Pia de Lisboa, I.P.	Dra. Isabel Palminha
Agência Nacional para a Qualificação, I.P.	Dra. Gabriela Cunha
Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	Dra. Natividade Coelho
Santa Casa da Misericórdia de Lisboa	Dra. Odete Farrajota Dra. Luísa Godinho
Cooperativa António Sérgio para a Economia Social	Dra. Patrícia Boura

ANEXO II

Questionário e respostas dos diversos organismos

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 projecto:

Gonçalo Pernas

Manuel Viriato Fernandes

Maria das Dores Guerreiro

RESPOSTAS DOS ORGANISMOS AO QUESTIONÁRIO:

Questionário modelo:

5.4 - AUTO-DIAGNÓSTICO

1 - PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO.

	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, 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 acções no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		
3 - No planeamento estratégico estão definidos objectivos 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 acções 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) direccionada 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 SELECÇÃO

	SIM	NÃO
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?		
10 - O Organismo encoraja a candidatura e selecção 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 selecção?		
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 selecção?		
---	--	--

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 acções de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?		
22 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções 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 subjectivos de discriminação baseada no sexo, nos processos de avaliação de desempenho?		
27 - No Organismo são desenvolvidas acções 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 protecção 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 protecção da maternidade e paternidade?		
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?		
--	--	--

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 DIRECTOS 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 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?		
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 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)?		
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)?		
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>)?		
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)?		
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)?		
46 - O Organismo, de forma directa 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)?		

PROTECÇÃO 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 actividades, 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 SECTORIAL

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

5.5 Resultados do diagnóstico e respectiva 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 acções 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-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, pois os riscos que corre nesta altura são elevadíssimos.

Agência Nacional para a Qualificação, I.P.:

5.4 - AUTO-DIAGNÓSTICO

1 - PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO.

	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio do Organismo?		X
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?		X
3 - No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X
4 - Na missão do Organismo existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?		X
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		X

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 acções desenvolvidas enquanto instrumentos de apoio à tomada de decisão?		X
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?		X
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?		X

2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

	SIM	NÃO
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?	X	
10 - O Organismo encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?	X	
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")?	X	
12 - O Organismo mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?		X
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?	X	
14 - O Organismo quando da nomeação de uma pessoa para	X	

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 selecção?	X	

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?	X	
17 - O Organismo integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		X
18 - O Organismo incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	X	
19 - O Organismo permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?	X	
20 - O Organismo incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	X	
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?		X
22 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções de formação por sexo?		X

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

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 protecção da maternidade e da paternidade?		X

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?		X
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?	NA	

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?	X	
32 - Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?	X	
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?		X

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	X	
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	X	

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?	N.A	
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?	N.A	

BENEFÍCIOS DIRECTOS 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)?	N.A.	
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?		X
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 outros)?	X	
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)?	X	
42 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, tem protocolos de facilitação de acesso com serviços	X	

de apoio a familiares idosos ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?		
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>)?	X	
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)?	X	
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)?		X
46 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?		X
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)?		X

PROTECÇÃO 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?	X	
49 - O Organismo incentiva os homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai conforme previsto na lei?	X	
50 - O Organismo incentiva os homens a partilhar com a mãe a	X	

licença parental?		
51 - O Organismo encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	X	

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)?		X
53 - Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	X	
54 - O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?	X	
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?	X	

4. MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SECTORIAL

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

Casa Pia de Lisboa, I.P.:**5.4 - AUTO-DIAGNÓSTICO****1 - PLANEAMENTO ESTRATÉGICO****ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO.**

	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio do Organismo?		X
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?		X
3 - No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X
4 - Na missão do Organismo existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?		X
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?		X
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?		X
7 - O Organismo prevê na sua estrutura a existência de uma unidade (técnico, comissão ou outra) direccionada para as	X	

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?		X

2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

	SIM	NÃO
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?	X	
10 - O Organismo encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?	X	
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")?	X	
12 - O Organismo mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?	X	
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?	X	
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?	X	
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?		X

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?	X	

17 - O Organismo integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		X
18 - O Organismo incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	X	
19 - O Organismo permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?	X	
20 - O Organismo incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	X	
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?	X	
22 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções de formação por sexo?	X	

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,	X	

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

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 protecção da maternidade e da paternidade?	X	
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?	X	
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,	X	

familiar e pessoal e da protecção 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?		X
32 - Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?		X
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?		X

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	X	
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?	X	
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?	X	
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?	X	

BENEFÍCIOS DIRECTOS 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)?		X
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?		X
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 outros)?	X	

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)?		X
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)?		X
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>)?	X	

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)?	X	
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)?		X
46 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?		X
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)?		X

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

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)?	X	
53 - Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	X	
54 - O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?	X	
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?		X

4. MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SECTORIAL

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

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego:

5.4 - AUTO-DIAGNÓSTICO

1 - PLANEAMENTO ESTRATÉGICO**ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO.**

	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio do Organismo?	X	
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?	X	
3 - No planeamento estratégico estão definidos objectivos explicitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	X	
4 - Na missão do Organismo existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?	X	
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?		X
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?	X	
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?	X	

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?		X
--	--	---

2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

	SIM	NÃO
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?		X
10 - O Organismo encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?	X	
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")?	X	
12 - O Organismo mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?		X
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?	X	
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?	X	
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?		X

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?	X	
17 - O Organismo integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	X	
18 - O Organismo incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	X	
19 - O Organismo permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?	X	
20 - O Organismo incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	X	
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?		X
22 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções de formação por sexo?		X

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,	X	

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

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 protecção da maternidade e da paternidade?	X	
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?	X	
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?	X	
---	---	--

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?	X	
32 – Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?	X	
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?	X	

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	X	
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?	X	
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?	a)	a)
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?	X	
--	---	--

BENEFÍCIOS DIRECTOS 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)?		X
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?		X
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 outros)?		X
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)?		X
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)?		X
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>)?		X

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)?		X
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)?		X
46 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?		X
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)?		X

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

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)?	X	
53 - Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?		X
54 - O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?	X	
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?	X	

4. MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SECTORIAL

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

a) Não aplicavel

Gabinete de estratégia e Planeamento:

5.4 - AUTO-DIAGNÓSTICO

1 - PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO.

	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e principio do Organismo?		x
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?		x
3 - No planeamento estratégico estão definidos objectivos explicitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		x
4 - Na missão do Organismo existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?		x
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 principios da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens?	x	
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?	x	
7 - O Organismo prevê na sua estrutura a existência de uma unidade (técnico, comissão ou outra) direccionada para as		x

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 SELECÇÃO

	SIM	NÃO
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?	x	
10 - O Organismo encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?	x	
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")?	x	
12 - O Organismo mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?	x	
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?	x	
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?	x	
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?	x	

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?	x	
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?	x	
19 - O Organismo permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?	x	
20 - O Organismo incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	x	
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?		x
22 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções de formação por sexo?	x	

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)?	x	

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

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 protecção da maternidade e da paternidade?	x	
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?	x	
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	x	

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?		x
32 - Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?	x	
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?		x

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	x	
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?	x	
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?	x	
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?	x	

BENEFÍCIOS DIRECTOS 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)?		x
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?		x
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 outros)?		x
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)?	x	
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)?		x
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>)?	x	

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)?	x	
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)?		x
46 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?		x
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)?		x

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

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)?	x	
53 - Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	x	
54 - O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?	x	
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?	x	

4. MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SECTORIAL

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

Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P.:**5.4 - AUTO-DIAGNÓSTICO****1 - PLANEAMENTO ESTRATÉGICO****ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO.**

	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio do Organismo?		X
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?		X
3 - No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X
4 - Na missão do Organismo existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?		X
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?		X
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?	X	
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?		X

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?		X
--	--	---

2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

	SIM	NÃO
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?	X	
10 - O Organismo encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?		x
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")?	X	
12 - O Organismo mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?	X	
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?	X	
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?	X	
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?		X

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?	X	
17 - O Organismo integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		X
18 - O Organismo incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	X	
19 - O Organismo permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?	X	
20 - O Organismo incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	X	
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?		X
22 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções de formação por sexo?	X	

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)?	X	

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

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 protecção da maternidade e da paternidade?	X	
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?	X	
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		X

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?	X	
32 - Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?	X	
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?	X	

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	X	
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?	X	
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?	x	
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?	X	

BENEFÍCIOS DIRECTOS 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)?		x
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?	x	
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 outros)?	x	
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)?	x	
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)?	x	
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>)?	x	
44 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais	x	

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 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)?	x	
46 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?	x	
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)?		x

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

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)?	x	
53 - Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	x	
54 - O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?	x	
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?	x	

4. MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SECTORIAL

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

Inspeção-Geral:**5.4 - AUTO-DIAGNÓSTICO****1 - PLANEAMENTO ESTRATÉGICO****ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO.**

	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio do Organismo?		X
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?		X
3 - No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X
4 - Na missão do Organismo existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?		X
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?		X
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?		X
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?		X

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?		X
--	--	---

2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

	SIM	NÃO
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?	X	
10 - O Organismo encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?		X
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")?	X	
12 - O Organismo mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?		X
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?	X	
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?	X	
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?	NA	NA

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?	X	
17 - O Organismo integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	NA	NA
18 - O Organismo incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		X
19 - O Organismo permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?	X	
20 - O Organismo incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	X	
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?	NA	NA
22 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções de formação por sexo?		X

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,	X	

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

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 protecção da maternidade e da paternidade?		X
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?		X
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?	X	
---	---	--

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?	X	
32 – Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?	X	
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?		X

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	X	
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?	X	
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?	NA	NA

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?	NA	NA
---	----	----

BENEFÍCIOS DIRECTOS 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)?	NA	NA
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?	NA	NA
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 outros)?	NA	NA
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)?	NA	NA
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)?	NA	NA
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>)?	NA	NA
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)?	NA	NA
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)?	NA	NA
46 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?	NA	NA
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)?	NA	NA

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

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)?	X	
53 - Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?		X
54 - O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?	X	
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?		X

4. MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SECTORIAL

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

PONTUAÇÃO FINAL DA IGMTSS:

Contabilizadas todas as respostas “sim” de acordo com as instruções, o resultado final foi de **34 pontos**. Contudo, houve um total de **17 questões** às quais não foi dada qualquer resposta por não serem aplicáveis à IGMTSS (**NA**).

Assim, o questionário foi respondido **para um máximo de 76 pontos** e não de 100 pontos, como aconteceria se todas as perguntas tivessem sido respondidas.

Instituto de Informática, I.P.:

5.4 - AUTO-DIAGNÓSTICO

1 - PLANEAMENTO ESTRATÉGICO**ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO.**

	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio do Organismo?		X
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?		X
3 - No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X
4 - Na missão do Organismo existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?		X
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?		X
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?		X
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?		X

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?		X
--	--	---

2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

	SIM	NÃO
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?	X	
10 - O Organismo encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?		X
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")?	X	
12 - O Organismo mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?		X
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?	X	
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?	X	
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?		X

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?	X	
17 - O Organismo integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		X
18 - O Organismo incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		X
19 - O Organismo permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?	X	
20 - O Organismo incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	X	
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?		X
22 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções de formação por sexo?		X

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)?	X	

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

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 protecção da maternidade e da paternidade?	X	
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?		X
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	X	

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?		X
32 - Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?	X	
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?		X

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	X	
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?	X	
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?	X	
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?	X	
--	---	--

BENEFÍCIOS DIRECTOS 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)?	X	
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?	X	
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 outros)?	X	
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)?	X	
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)?		X
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>)?		X
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)?		X
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)?		X
46 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?		X
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)?		X

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

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)?	X	
53 - Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?		X
54 - O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?	X	
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?		X

4. MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SECTORIAL

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

Instituto Nacional para a reabilitação, I.P.:**5.4 - AUTO-DIAGNÓSTICO****1 - PLANEAMENTO ESTRATÉGICO****ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO.**

	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio do Organismo?		X
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?		X
3 - No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X
4 - Na missão do Organismo existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?	X	
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?		X
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?	X	
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?		X

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?	X	
--	---	--

2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

	SIM	NÃO
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?	X	
10 - O Organismo encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?		X
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")?	X	
12 - O Organismo mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?		X
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?	X	
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?	X	
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?		X

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?		X
17 - O Organismo integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		X
18 - O Organismo incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		X
19 - O Organismo permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?	X	
20 - O Organismo incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	X	
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?	X	
22 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções de formação por sexo?	X	

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

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 protecção da maternidade e da paternidade?		X
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?		X

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?		X
---	--	---

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?	X	
32 – Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?	X	
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?		X

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	X	
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?	X	
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?	NA	
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?	NA	

BENEFÍCIOS DIRECTOS 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)?		X
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?		X
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 outros)?	X	
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)?	X	
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)?	X	

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>)?	X	
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)?	X	
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)?		X
46 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?	X	
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)?		X

PROTECÇÃO 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?	X	
49 - O Organismo incentiva os homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai conforme previsto na lei?	X	

50 - O Organismo incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental?	X	
51 - O Organismo encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	X	

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)?	X	
53 - Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	X	
54 - O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?	X	
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?		X

4. MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SECTORIAL

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

Instituto da Segurança Sócia, I.P.:

5.4 - AUTO-DIAGNÓSTICO

1 - PLANEAMENTO ESTRATÉGICO**ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO.**

	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio do Organismo?		x
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?		x
3 - No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		x
4 - Na missão do Organismo existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?		x
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?		x
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?	x	
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?		x

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?		x
--	--	---

2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

	SIM	NÃO
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?	x	
10 - O Organismo encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?		x
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")?	x	
12 - O Organismo mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?	x	
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?	x	
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?	x	
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?	x	

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?	x	
17 - O Organismo integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		x
18 - O Organismo incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		x
19 - O Organismo permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?	x	
20 - O Organismo incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	x	
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?	x	
22 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções de formação por sexo?	x	

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)?	x	
24 - O Organismo, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem	x	

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

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 protecção da maternidade e da paternidade?	x	
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?	x	
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?	x	

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?		x
32 - Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?	x	
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?		x

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	x	
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?	x	
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?	x	
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?	x	

BENEFÍCIOS DIRECTOS 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)?	x	
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?	x	
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 outros)?	x	
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)?	x	
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)?	x	
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>)?	x	
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,	x	

pagamento de colónia de férias)?		
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)?	x	
46 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?	x	
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)?	x	

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

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)?	x	
53 - Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	x	
54 - O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?	x	
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?	x	

4. MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SECTORIAL

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

Secretaria-Geral:

5.4 - AUTO-DIAGNÓSTICO

1 - PLANEAMENTO ESTRATÉGICO**ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO. (*)**

	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio do Organismo?		X
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?		X
3 - No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X
4 - Na missão do Organismo existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?		X
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?		X
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?		X
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?		X

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?		X
--	--	---

(*) Não existe a referência expressa à igualdade de género, mas o princípio subjacente faz parte da cultura da Secretaria-Geral, uma vez que, em todos os actos de gestão e no clima organizacional, é patente a não discriminação face a qualquer tipo de diferença individual.

2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

	SIM	NÃO
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?	X	
10 - O Organismo encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?		X (*)
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")?	X	
12 - O Organismo mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?		X (*)
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?	X	
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?	X	

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?	X	
--	---	--

(*) Situações não aplicáveis, uma vez que o direito à candidatura em processos concursais não pode ser limitado por incentivos ou restrições ligados ao género dos interessados e, conseqüentemente, não se justifica o tratamento de informação sobre esta matéria

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?	X	
17 - O Organismo integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	X(*)	
18 - O Organismo incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	X	
19 - O Organismo permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?	X	
20 - O Organismo incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	X	
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?	X	
22 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções de formação por sexo?	X	

(*) Para o ano de 2010 não estão planeadas intervenções formativas sobre matéria de igualdade de género, na medida em que já foram realizados Seminários sobre o assunto, em parceria com a CITE

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

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 protecção da maternidade e da paternidade?	X	
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?	X	
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?	X	

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?		X (*)
32 – Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?	X	
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?		X (*)

(*) Ver Nota ao Quadro 1

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	X	
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?	X	
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?	X	
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?	X	

BENEFÍCIOS DIRECTOS 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)?		X
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?	X	

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 outros)?		X
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)?		X
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)?		X
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>)?		X
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)?		X
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)?		X
46 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?		X
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)?	X	

(*) A Secretaria-Geral não detém autonomia financeira, pelo que não pode implementar medidas que impliquem despesas não autorizadas no respectivo orçamento.

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

(*) Constituindo um direito que se prende com a esfera individual, o seu exercício não pode ser impedido nem deve ser imposto.

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)?		X (*)

53 - Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	X	
54 - O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?	X	
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?	X	

(*) A Secretaria-Geral usa a forma gramaticalmente correcta, que manda usar o modo masculino sempre que a expressão abranja os dois géneros.

4. MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SECTORIAL

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

Autoridade para as condições de Trabalho

5.4 - AUTO-DIAGNÓSTICO

1 - PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO.

	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, 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 acções no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		
3 - No planeamento estratégico estão definidos objectivos 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 acções 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) direccionada 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 SELECÇÃO

	SIM	NÃO
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	
10 - O Organismo encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?	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	
12 - O Organismo mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?	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	
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?	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?		
--	--	--

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?	2	
17 - O Organismo integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		x
18 - O Organismo incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	1	
19 - O Organismo permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?	1	
20 - O Organismo incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	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	
22 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções de formação por sexo?	3	

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)?	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	
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	
26 - No Organismo, são assegurados procedimentos que visem a redução de elementos subjectivos de discriminação baseada no sexo, nos processos de avaliação de desempenho?		
27 - No Organismo são desenvolvidas acções positivas que contribuam para mulheres e homens se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções dirigentes?	2	

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 protecção 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 protecção da maternidade e paternidade?		
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?		

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?		x
32 – Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?	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?		

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	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	
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?	2	

BENEFÍCIOS DIRECTOS 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)?	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?		x
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 outros)?	1	
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	
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	
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	
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	
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	
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	
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)?	1	

PROTECÇÃO 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?	1	
49 - O Organismo incentiva os homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai conforme previsto na lei?	1	
50 - O Organismo incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental?	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 - 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)?	3	
53 - Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	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	

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	
--	---	--

4. MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SECTORIAL

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

Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social, I. P.:**5.4 - AUTO-DIAGNÓSTICO****1 – PLANEAMENTO ESTRATÉGICO****ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO.**

	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio do Organismo?		X
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?		X
3 - No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X
4 - Na missão do Organismo existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?		X
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?		X
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?		X
7 - O Organismo prevê na sua estrutura a existência de uma unidade (técnico, comissão ou outra) direccionada para as		X

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?		X

2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

	SIM	NÃO
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?	X	
10 - O Organismo encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?		X
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")?	X	
12 - O Organismo mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?		X
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?		X
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?	X	
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?		X

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?		X
17 - O Organismo integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		X
18 - O Organismo incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		X
19 - O Organismo permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?	X	
20 - O Organismo incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?		X
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?		X
22 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções de formação por sexo?		X

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,	X	

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

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 protecção da maternidade e da paternidade?		X
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?		X
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,		X

familiar e pessoal e da protecção 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?		X
32 - Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?	X	
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?		X

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	X	
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?		X
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?	N.A	N.A
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?	N.A	N.A

BENEFÍCIOS DIRECTOS 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)?		X
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?		X
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 outros)?		X
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)?		X
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)?		X
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>)?		X

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)?		X
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)?	X	
46 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?		X
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)?		X

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

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)?		X
53 - Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?		X
54 - O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?	X	
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?		X

4. MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SECTORIAL

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

Direcção-Geral do emprego e das Relações de Trabalho:

5.4 - AUTO-DIAGNÓSTICO

1 - PLANEAMENTO ESTRATÉGICO**ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO.**

	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio do Organismo?	X	
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?		X
3 - No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X
4 - Na missão do Organismo existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?		X
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?		X
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?		X
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?		X

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?		X
--	--	---

2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

	SIM	NÃO
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?	X	
10 - O Organismo encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?	X	
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")?	X	
12 - O Organismo mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?		X
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?	X	
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?	X	
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?	X	

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?	X	
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?	X	
19 - O Organismo permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?	X	
20 - O Organismo incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	X	
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?	X	
22 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções de formação por sexo?		X

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)?	X	

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?	X	
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?	X	
26 - No Organismo, são assegurados procedimentos que visem a redução de elementos subjectivos de discriminação baseada no sexo, nos processos de avaliação de desempenho?	X	
27 - No Organismo são desenvolvidas acções 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 protecção da maternidade e da paternidade?	x	
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?	x	
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	x	

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?		x
32 - Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?	x	
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?		x

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	x	
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?	x	
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?	x	

BENEFÍCIOS DIRECTOS 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)?		x
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?	x	
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 outros)?	x	
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)?	x	
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)?		
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>)?	x	
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,	x	

pagamento de colónia de férias)?		
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)?	x	
46 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?	x	
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)?		x

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

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)?	x	
53 - Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?		x
54 - O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?	x	
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?	x	

4. MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SECTORIAL

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

Instituto de Gestão do Fundo social Europeu, I.P.:**5.4 - AUTO-DIAGNÓSTICO****1 - PLANEAMENTO ESTRATÉGICO****ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO.**

	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio do Organismo?	X	
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?		X
3 - No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X
4 - Na missão do Organismo existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?		X
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?		X
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?	X	
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?		X

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?		X
--	--	---

2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

	SIM	NÃO
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?	X	
10 - O Organismo encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?	X	
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")?	X	
12 - O Organismo mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?	X	
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?	X	
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?	X	
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?	X	

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?	X	
17 - O Organismo integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		X
18 - O Organismo incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		X
19 - O Organismo permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?	X	
20 - O Organismo incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	X	
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?	X	
22 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções de formação por sexo?	X	

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

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 protecção 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 protecção da maternidade e paternidade?		
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?	X	
---	---	--

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?	X	
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?		X

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	X	
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?	X	
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?	NÃO APLICÁVEL	

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?	X	
---	---	--

BENEFÍCIOS DIRECTOS 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)?	X	
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?		X
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 outros)?		X
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)?		X
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)?		X
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		X

(ex.: creche, jardim de infância, amas e <i>babysitters</i>)?		
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)?		X
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)?		X
46 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?		X
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)?		X

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

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)?	X	
53 - Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	X	
54 - O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?	X	
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?		X

4. MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SECTORIAL

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

Direcção-Geral da Segurança Social:

5.4 - AUTO-DIAGNÓSTICO

1 - PLANEAMENTO ESTRATÉGICO**ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO.**

	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio do Organismo?		X
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?		X
3 - No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X
4 - Na missão do Organismo existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?		X
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?	N/A	
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?		
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?		X

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?	N/A
--	-----

2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

	SIM	NÃO
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?	X	
10 - O Organismo encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?		X
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")?	X	
12 - O Organismo mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?		X
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?	X	
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?	X	
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?		N/A

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?	X	
17 - O Organismo integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		X
18 - O Organismo incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		X
19 - O Organismo permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?	X	
20 - O Organismo incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	X	
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?		X
22 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções de formação por sexo?	X	

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)?	X	

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

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 protecção da maternidade e da paternidade?		X
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?		X
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	X	

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?		X
32 - Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?	X	
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?		X

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	X	
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?	X	
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?	N/A	
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 DIRECTOS 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)?		X
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?		X
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 outros)?		X
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)?		X
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)?		X
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>)?	X	
44 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais	X	

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 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)?		X
46 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?		X
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)?		X

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

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)?	X	
53 - Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	X	
54 - O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?	N/A	
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?	X	

4. MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SECTORIAL

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

ANEXO III

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

Com a colaboração de:



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



COMPROMETA-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

EN

Com a colaboração de:



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



Com a colaboração de:



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

Com a colaboração de:



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

Com a colaboração de:



ANEXO IV

Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central

CONSELHEIRO PARA A
IGUALDADE DO MTSS

CONTACTO | CITE

GEP
Gabinete de Estratégia e Planeamento
<http://www.gep.mtss.gov.pt/>

IG
Inspeção-Geral – MTSS
<http://www.mtss.gov.pt/>

SG
Secretaria-Geral – MTSS
<http://www.mtss.gov.pt/>

ACT
Autoridade para as Condições de Trabalho
<http://www.act.gov.pt/>

DGERT
Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
<http://www.dgert.mtss.gov.pt/>

DGSS
Direcção-Geral da Segurança Social
<http://www.seg-social.pt/>

II, I.P.
Instituto de Informática, I.P. – MTSS
<http://www.seg-social.pt/>

IGFSE, I.P.
Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu, I.P.
<http://www.igfse.pt/>

IEFP, I.P.
Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.
<http://www.iefp.pt/>

ISS, I.P.
Instituto da Segurança Social, I.P.
<http://www.seg-social.pt/>

IGFSS, I.P.
Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P.
<http://www.seg-social.pt/>

IGFCSS, I.P.
Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social, I.P.
<http://www.seg-social.pt/>

INR, I.P.
Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.
<http://www.inr.pt/>

CASA PIA DE LISBOA, I.P.
<http://www.casapia.pt/>

ANQ, I.P.
Agência Nacional para a Qualificação, I.P.
<http://www.anq.gov.pt/>

CITE
Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
<http://www.cite.gov.pt/>

SCML
Santa Casa da Misericórdia de Lisboa
<http://www.scml.pt/>

CASES
Cooperativa António Sérgio para a Economia Social
<http://www.inscoop.pt/>

Dr. José Manuel Palaio
jose.palaio@mtss.gov.pt

Rua Viriato, 7 – 1º a 3º | 1050-233 Lisboa | PORTUGAL
TEL. +351 21 780 37 00
cite@cite.gov.pt
<http://www.cite.gov.pt>