



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

# **I PLANO (Revisto) PARA A IGUALDADE DA PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**

Gênero, Cidadania e Não Discriminação

2011-2013

17 de janeiro de 2012



Alvaro  
Ferreira  
22/02/12

## ÍNDICE

### 1. Enquadramento

- 1.1. A articulação com o IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação, 2011-2013 (IV PNI) e a transversalização da perspetiva de género (*mainstreaming*).
- 1.2. Âmbito de aplicação.
- 1.3. Caracterização de organismos da PCM e boas práticas implementadas.
  - Agência para a Modernização Administrativa (AMA)*
  - Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo intercultural, I.P. (ACIDI, IP);*
  - Centro Jurídico (CEJUR);*
  - Centro de Gestão da Rede Informática do Governo (CEGER);*
  - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)*
  - Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL);*
  - Gabinete para os Meios de Comunicação Social (GMCS)*
  - Instituto do Desporto de Portugal, I.P. (IDP, IP)<sup>1</sup>*
  - Instituto Nacional de Estatística, I.P. (INE, IP)*
  - Instituto Português da Juventude, I.P. (IPJ, I.P.)*
  - Secretaria Geral da Presidência do Conselho de Ministros*
- 1.4. Análise da situação global de homens e mulheres nos organismos da PCM abrangidos por este Plano Revisto.
- 1.5. Período de vigência

### 2. Objetivo estratégico e áreas de intervenção

- 2.1. Objetivo estratégico
- 2.2. Áreas de Intervenção
  - 2.2.1. Papel das conselheiras e da equipa interdepartamental
  - 2.2.2. Estratégia, Missão e Valores
  - 2.2.3. Gestão de pessoas
  - 2.2.4. Diálogo social e Participação
  - 2.2.5. Corresponsabilidade e Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal
  - 2.2.6. Comunicação e Linguagem

### 3. Avaliação e Acompanhamento

### 4. Ficha técnica

### 5. Siglas utilizadas

<sup>1</sup> O I Plano Revisto analisa o Instituto do Desporto de Portugal e o Instituto Português da Juventude, atendendo a que a fusão destes dois organismos se encontra a decorrer, dando origem ao Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P.



## 1. Enquadramento

A Resolução do Conselho de Ministros nº161/2008, de 22 de Outubro, veio definir o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade e dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade, bem como as linhas de atuação propiciadoras da transversalidade da perspectiva de género, no âmbito da definição das políticas e ações governamentais.

O I Plano para a Igualdade da Presidência do Conselho de Ministros - Género, Cidadania e Não Discriminação, 2011-2013, (doravante I Plano Revisto) foi revisto na sequência da nova estrutura da PCM conforme disposto no Decreto-Lei n.º 126-A/2011, de 29/12, que aprovou a orgânica da Presidência do Conselho de Ministros.

O I Plano Revisto procura estimular e ajudar responsáveis e executantes das políticas públicas a reconhecer que as questões de género e não discriminação não são assuntos que dizem respeito unicamente ao estabelecimento de quadros legais e definição de estratégias nacionais de promoção da igualdade. De acordo com o Conselho da Europa, o *mainstreaming de género* consiste na (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, por forma a que a perspectiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política.

Esta abordagem reclama o empenho de todas as instituições envolvidas, sendo que as medidas propostas pelas Conselheiras e equipa interdepartamental para a igualdade da PCM foram desenhadas com o objetivo de melhorar o entendimento coletivo da administração, juntando esforços para maximizar a sua eficácia. Este plano será revisto e atualizado regularmente ao longo da sua vigência sempre que tal se considere necessário.

Pretende-se também que o presente Plano Revisto constitua um instrumento de gestão que simplifique e organize todo o processo de operacionalização do IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação, 2011-2013.

### **1.1A articulação com o IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação, 2011-2013 (IV PNI) e a transversalização da perspectiva de género (*mainstreaming*)**

Os sucessivos Planos Nacionais para a Igualdade previram, nesta última década, formas de atuação multidimensionais articuladas com as demais medidas de política inerentes ao programa geral de governação do país. Esta articulação tem assegurado uma efetiva implementação dos mecanismos que contribuem para abolir as assimetrias e discriminações que continuam a caracterizar as relações sociais de género. O Programa do XIX Governo Constitucional assume a integração da perspectiva de género como um domínio prioritário nas medidas dirigidas aos diferentes domínios de atuação política.



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, de 18 de Janeiro, representa, precisamente, uma importante concretização nacional da abordagem de *mainstreaming* de género. A integração da perspetiva de género em todos os domínios de atuação política, constitui-se como uma estratégia que contribui para a promoção da igualdade de género, no pressuposto de que só uma atuação transversal poderá trazer avanços mais significativos, consequentes e sustentados neste âmbito. Para tal, assume primordial importância que esta estratégia de *mainstreaming* de género assente num quadro holístico, contendo medidas legislativas, orçamentos próprios e ações positivas.

Em linha com o IV PNI, este I Plano revisto assenta, por um lado, no reforço da transversalização da dimensão de género nos organismos da PCM, *mainstreaming* de género, de modo a garantir a sua integração em todos os domínios de atividade profissional e da realidade social de trabalhadores e trabalhadoras, para se construir uma cidadania plena nas esferas pública e privada, integradora da dimensão da igualdade de género e da não discriminação como requisitos para o desenvolvimento.

Por outro lado, a conjugação desta estratégia com ações específicas, incluindo ações positivas, destinadas a ultrapassar as desigualdades que afetam as mulheres em particular permitirá combater assimetrias entre homens e mulheres nas relações profissionais e pessoais dentro dos organismos da PCM. E ainda, a introdução da perspetiva de género em todas as áreas de discriminação, prestando um olhar particular aos diferentes impactos desta junto dos homens e das mulheres. Toda esta estratégia procurará interagir com as pessoas, colocando-as no centro da ação, e contribuindo para a transição da igualdade *de jure* para a igualdade *de facto*, outro dos grandes paradigmas do IV PNI.

## **1.2 Âmbito de aplicação**

A Presidência do Conselho de Ministros (PCM) é o departamento central do Governo que tem por missão “prestar apoio ao Conselho de Ministros, ao Primeiro-Ministro e aos demais membros do Governo aí integrados organicamente e promover a coordenação interministerial dos diversos departamentos governamentais”.

A execução do I Plano para a Igualdade da Presidência do Conselho De Ministros – Género, Cidadania e Não Discriminação, 2011-2013, aplica-se aos seguintes organismos que se regem pelo disposto no Decreto-Lei n.º 126-A/2011, de 29/12, que aprovou a orgânica da Presidência do Conselho de Ministros:

1. Agência para a Modernização Administrativa, I.P. (AMA, I.P.);
2. Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I.P. (ACIDI, I.P.);
3. Centro Jurídico (CEJUR);
4. Centro de Gestão da Rede Informática do Governo (CEGER);
5. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG);



6. Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL);
7. Gabinete para os Meios de Comunicação Social (GMCS);
8. Instituto Português do Desporto e Juventude I.P. (IPDJ, I.P.)<sup>2</sup>;
9. Instituto Nacional de Estatística, I.P. (INE, I.P.);
10. Instituto Português da Juventude, I.P. (IPJ, I.P.);
11. Secretaria Geral da Presidência do Conselho de Ministros (SG PCM).

### 1.3 Caracterização de organismos da PCM e boas práticas implementadas

A breve caracterização de organismos, representados na equipa interdepartamental da PCM, e os exemplos de boas práticas neles implementados, a seguir referenciados, pretendem demonstrar a existência de um importante caminho já percorrido no âmbito das prioridades face à igualdade de género.

#### ***Agência para a Modernização Administrativa (AMA)***

A Agência para a Modernização Administrativa, I.P. (AMA, I.P.) foi criada pelo Decreto-Lei n.º 202/2006, 27 de Outubro, integrando, entre outras, as atribuições do Instituto para a Gestão das Lojas do Cidadão, da Agência para a Sociedade do Conhecimento, I. P. (UMIC), no domínio da administração eletrónica, e do Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento, I. P. (IAPMEI), relativas aos centros de formalidades das empresas e estrutura de gestão da respetiva rede nacional.

Rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 126-A/2011, de 29/12, que aprovou a orgânica da Presidência do Conselho de Ministros, pelo Decreto-Lei n.º 116/2007, de 27 de Abril, que a aprovou a sua orgânica e pela Portaria n.º 92/2010, de 12 Fevereiro, que aprovou os respetivos estatutos.

A AMA é um instituto público de regime especial, equiparado a entidade pública empresarial no âmbito do desenvolvimento e gestão de redes de lojas multicanal para cidadãos e empresas (n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 116/2007, de 27 de Abril).

Prossegue as atribuições da Presidência do Conselho de Ministros nas áreas de modernização e simplificação administrativa e de administração electrónica, sob superintendência e tutela do Ministro Adjunto e dos Assuntos Parlamentares.

Compete à AMA, entre outras atribuições, o apoio ao Governo na definição das linhas estratégicas e das políticas gerais relacionadas com a modernização e a simplificação administrativa e regulatória, administração electrónica e distribuição de serviços públicos;

---

<sup>2</sup> O I Plano Revisto analisa o Instituto do Desporto de Portugal e o Instituto Português da Juventude, atendendo a que a fusão destes dois organismos se encontra a decorrer, dando origem ao Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

a dinamização e coordenação de uma rede interministerial de agentes de modernização e de simplificação administrativa; a coordenação, desenvolvimento, gestão e avaliação de programas, projectos e acções, de natureza eminentemente transversal, na área da administração electrónica, promovendo a evolução da actual infra-estrutura tecnológica bem como a racionalização de custos de comunicação; a mobilização do potencial das TIC no apoio à modernização da Administração Pública, promovendo a articulação dos níveis central, regional e local; bem como a gestão e desenvolvimento de redes de lojas para os cidadãos e para as cidadãs e para as empresas, em sistemas de balcões multisserviços, integrados e especializados, em articulação com outros canais de distribuição.

***Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I.P. (ACIDI, I.P.)***

O ACIDI, I.P., é um instituto público integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa, rege-se pela lei orgânica da Presidência do Conselho de Ministros, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 126-A/2011, de 29 de Dezembro e tem por missão conceção, execução e avaliação das políticas públicas, transversais e sectoriais, relevantes para a integração de imigrantes e das minorias étnicas, bem como promover o diálogo entre as diversas culturas, etnias e religiões.

O ACIDI, I.P. divulga, junto das mulheres e homens migrantes e de minorias étnicas e culturais, informação sobre os seus direitos e deveres em matéria de cidadania e igualdade de género através de folhetos informativos em diversas línguas e de outros recursos como os sítios da internet ([www.acidi.gov.pt](http://www.acidi.gov.pt); [www.entreculturas.pt](http://www.entreculturas.pt); [www.entrekulturas.pt](http://www.entrekulturas.pt); [www.cicdr.pt](http://www.cicdr.pt); [www.oi.acidi.gov.pt](http://www.oi.acidi.gov.pt); [www.ciga-nos.pt](http://www.ciga-nos.pt) e [www.programaescolhas.pt](http://www.programaescolhas.pt)) ou o programa de televisão “Nós” e o de rádio “Gente como Nós”. Ao nível dos materiais informativos, destaca-se em 2009, enquadrado no Grupo de Trabalho Intersectorial para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina/Corte (MGF), a produção e distribuição de um folheto informativo sobre MGF, destinado a mulheres, raparigas, meninas e famílias em risco de MGF ou que já tenham sido sujeitas a esta prática, bem como às comunidades onde esta prática existe, tendo sido distribuído pelas estruturas de apoio à integração destas populações, nomeadamente pelos Centros Nacionais de Apoio ao Imigrante de Lisboa, Porto e Faro, bem como pela Rede de Centros Locais de Apoio à Integração dos Imigrantes, atualmente com 87 centros em funcionamento.

O importante papel desempenhado por mediadores e mediadoras interculturais que se encontram a trabalhar nos Centros Nacionais de Apoio ao Imigrante, possibilitando uma maior proximidade e identificação dos imigrantes com estes serviços, foi replicada em dois projetos que integraram profissionais da mediação em serviços públicos: o projeto de Mediação intercultural em serviços públicos e o projeto dos Mediadores/as Municipais Ciganos/as. Neste segundo caso e contribuindo para o processo de empoderamento das mulheres ciganas, registe-se a presença de três mediadoras ciganas entre as/os 15 profissionais colocados nos municípios.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

O ACIDI, I.P. reconhecendo a importância do empreendedorismo como uma importante estratégia de inserção profissional e social, lançou o Projeto de “Promoção do Empreendedorismo Imigrante (PEI)”, com o objetivo de fomentar o empreendedorismo junto da população imigrante residente em bairros de maior vulnerabilidade. Neste projeto foram efetuados cursos de “Apoio à Criação de Negócios”, os quais permitiram a planificação, estruturação e apoio na concretização de ideias de negócios. Um concurso de ideias de negócios lançado neste âmbito, em 2009, recebeu 127 candidaturas (52 homens e 75 mulheres), com 159 interessados em frequentar os cursos de “Apoio à Criação de Negócios” (64 homens e 95 mulheres). Destes, 99 receberam os certificados de participação e conclusão do curso (36 homens e 63 mulheres) e 46 cartas de recomendação do negócio (20 homens e 26 mulheres). Foram criados 5 negócios, com forte predomínio feminino, mais concretamente, por 4 mulheres e um homem. Na continuidade do PEI, em 2010, fase implementada entre Janeiro de 2010 e Março de 2011, verifica-se igualmente um predomínio das mulheres, que representam 62,5% do total dos participantes, ou seja, 202 mulheres.

Importa, ainda, sublinhar que o II Plano para a Integração de Imigrantes (2010-2013) (PII) integra, à semelhança do que sucedeu com o Plano anterior (2007-2009) a área das Questões de Género. De entre as cinco medidas que integram o II PII, destaca-se o reforço do *mainstreaming* de género no acolhimento de imigrantes, prevendo-se a criação de um Guia específico para esse efeito em 2012.

### ***Centro de Gestão da Rede Informática do Governo. (CEGER)***

O Centro de Gestão da Rede Informática do Governo (CEGER) rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 126-A/2011, de 29/12, que aprovou a orgânica da Presidência do Conselho de Ministros e é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa, dependendo diretamente do Primeiro-Ministro, sendo tutelado por delegação deste pelo Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros, e tem por missão assegurar a gestão da Rede Informática do Governo (RInG) e a prestação de apoio nos domínios das tecnologias de informação e de comunicações e dos sistemas de informação.

O CEGER prossegue como principais atribuições, entre outras: a gestão da Rede Informática do Governo (RInG), a prestação de apoio de consultoria aos membros do Governo e aos seus gabinetes em matérias das tecnologias de informação e de comunicação, a implementação e desenvolvimento de novos serviços de governo eletrónico e de otimização dos instrumentos de governação, a interligação, integração e racionalização dos sistemas de informação e comunicação do Estado, atuar como entidade certificadora do Governo no âmbito do Sistema de Certificação Eletrónica do Estado – Infra - Estrutura de Chaves Públicas (SCEE), promover as políticas e boas práticas de segurança da informação e das infraestruturas de comunicação e de informação, etc...



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Face à sua missão e atribuições o CEGER concretiza as recomendações do IV Plano Nacional para a Igualdade (PNI), ao reger-se por um código de conduta que tem por objetivo o desenvolvimento e a valorização dos seus quadros enquanto indivíduos, optando por várias medidas que favorecem a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos seus recursos humanos, de modo a promover a equidade de género na vida familiar e social dos seus trabalhadores e trabalhadoras.

Com o mesmo objetivo, o CEGER utiliza uma linguagem não discriminatória, incluindo a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual, em todos os impressos, publicações e documentos, através da neutralização da referência ao género, sendo este cuidado transversal a todas as plataformas e formas de comunicação utilizadas pelo organismo.

A aplicação de questionários de satisfação dos Trabalhadores e Trabalhadoras vocacionados para as áreas da igualdade de género, da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, bem como da proteção da maternidade e paternidade, permite a monitorização e avaliação do progresso da execução do plano para a igualdade de género e a não discriminação.

Não obstante o escrupuloso respeito pelo princípio da igualdade aquando do recrutamento dos seus trabalhadores e trabalhadoras, tem-se verificado – porventura por força da especificidade da atividade do CEGER, marcada por uma forte componente tecnológica -, que o universo de recrutamento que se apresenta a concurso é maioritariamente constituído por pessoas do sexo masculino, daí resultando que os seus quadros disponham de um número superior de homens quando comparado com o número de mulheres; realça-se, porém, que essa diferença tem vindo a reduzir-se nos últimos anos.

### ***Centro Jurídico da Presidência do Conselho de Ministros. (CEJUR)***

O Centro Jurídico da Presidência do Conselho de Ministros (CEJUR) rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 126-A/2011, de 29/12, que aprovou a orgânica da Presidência do Conselho de Ministro e é um serviço central, da administração direta do Estado, integrado na Presidência do Conselho de Ministros, dotado de autonomia administrativa, que depende do Primeiro-Ministro ou do membro do Governo em quem aquele delegar, e que tem por missão o exercício de funções de apoio jurídico ao Conselho de Ministros, ao Primeiro-Ministro e aos restantes membros de Governo integrados na Presidência do Conselho de Ministros, nos termos da sua lei orgânica, Decreto-Lei n.º 2/2012, de 16 de Janeiro.

Das suas atribuições destacam-se a participação na análise e preparação de projetos de diplomas legais e regulamentares do Governo, contribuindo para a boa qualidade dos atos normativos e para a simplificação legislativa e regulamentar, o assegurar uma avaliação regular do funcionamento do sistema de avaliação preventiva e sucessiva do impacto dos atos





## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

normativos, a preparação de projetos de resposta nos processos de fiscalização da constitucionalidade ou legalidade das normas constantes de diplomas assinados pelo Primeiro-Ministro ou por qualquer dos membros do Governo integrados na Presidência do Conselho de Ministros (PCM), a representação em juízo do Conselho de Ministros, do Primeiro-Ministro, ou de qualquer outro membro do Governo organicamente integrado na PCM, no âmbito do contencioso administrativo e ainda o desenvolvimento de relações de cooperação, no âmbito das atribuições que prossegue, nos domínios do aperfeiçoamento e da simplificação dos atos normativos, com outras entidades nos planos interno e internacional, nomeadamente no quadro da União Europeia, dos países de língua oficial portuguesa e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE).

Nos últimos anos, o CEJUR tem desenvolvido uma atividade regular de formação no âmbito da legística, sob a designação “Oficinas de Legislação”, contando neste momento já com nove ações de formação realizadas nos últimos dois anos. Os destinatários destas ações têm sido trabalhadores dos ministérios e serviços envolvidos na redação e análise de atos normativos bem como membros dos gabinetes ministeriais afetos a essas funções.

Neste âmbito, e seguindo o mesmo figurino, o CEJUR apoiou ainda a realização de uma oficina de legislação organizada pela então Secretaria de Estado da Igualdade inteiramente dedicada às questões de género envolvidas na atividade legislativa. Destas se destaca a problemática da linguagem e dos estereótipos de género nos diplomas bem como a relativa à avaliação prévia de impacto de género dos diplomas, esta último a cargo do CEJUR nessa formação.

No âmbito do envolvimento do CEJUR nos objetivos governamentais de melhoria da qualidade dos atos normativos, competiu-lhe elaborar um teste simplificado de avaliação prévia de impacto dos atos legislativos do Governo no qual se incluiu uma questão respeitante especificamente à avaliação de impacto de género dos atos normativos. O preenchimento deste teste foi também versado numa oficina de legislação e, mais uma vez, reforçada a importância e a operacionalização da análise prévia dos diplomas sob a perspetiva do seu impacto de género.

### ***Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)***

A CIG rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 126-A/2011, de 29/12, e pelo Decreto-Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, e é um serviço da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa que tem como missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género. A CIG coordena a execução dos três planos nacionais (IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação, o IV Plano Nacional Contra a Violência Doméstica e o II Plano Nacional Contra o Tráfico de Seres Humanos), bem como as ações afins



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

à implementação do Eixo 7 “Igualdade de Género” do Programa Operacional Potencial Humano (POPH), do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN).

Compete ainda à CIG a coordenação do G.T. de implementação do II Programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina, bem como acompanhar os compromissos políticos em matéria de direitos das mulheres e da igualdade de género, nomeadamente no quadro da Organização das Nações Unidas (ONU), do Conselho da Europa (CoE), das instituições da União Europeia (EU) e dos seus Estados-Membros, da Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE), da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP).

Com o objetivo de apoiar e promover a concretização das políticas da igualdade entre homens e mulheres, incluindo o mainstreaming de género, implementou-se o Portal para a Igualdade, que reúne informação diversa sobre a igualdade de género nas várias vertentes e dá a conhecer os mecanismos e instrumentos para a sua implementação, quer na Administração Central como Local, empresas e ONG, quer no contexto nacional e internacional. Foi também desenvolvido o Sistema Integrado de Informação e Conhecimento que, desenvolvido para funcionar como Observatório de Género, é um sistema de suporte, recolha, gestão, tratamento, análise e difusão de informação relativa às desigualdades e à situação comparada, em domínios da vida política, social, económica e cultural, entre homens e mulheres.

A CIG tem conferido uma importância estratégica à educação, promovendo a formação sobre Género e Educação destinada a profissionais de educação e a produção e edição de materiais pedagógicos, intitulados Guias de Educação Género e Cidadania, dirigidos à educação pré-escolar e aos 1.º, 2º e 3º ciclos do ensino básico. A finalidade destes Guias é a integração da dimensão de género e da igualdade na área transversal ao currículo da Educação para a Cidadania. Foram criadas diversas dinâmicas que originaram uma ampla intervenção em escolas-piloto, sobre a temática Género e Cidadania, que integraram a produção e distribuição de materiais e publicações de apoio à prática pedagógica, a formação de docentes e o apoio ao desenvolvimento de projetos educativos.

Destacam-se dois prémios, o “Igualdade é qualidade”, co partilhado entre a CIG e a CITE desde 2009, cujo objetivo estratégico é prestigiar empresas e outras entidades que se evidenciem pela exemplaridade na promoção da igualdade de género e da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, e o “Paridade: Mulheres e Homens na Comunicação Social”, que visa premiar os trabalhos de publicidade e de reportagem que defendam o respeito pelos Direitos Humanos, fomentando uma imagem equilibrada e não estereotipada de mulheres e homens nos meios de comunicação social.

A CIG, enquanto organismo público responsável pelas políticas de combate à Violência de Género, tem vindo a desenvolver diversas ações de sensibilização/formação de públicos estratégicos no combate a este flagelo, nomeadamente a nível da violência doméstica e Tráfico de Seres Humanos. Ainda a este respeito, tem produzido conhecimento nestas áreas



que visam o apoio a decisão política. Também o Secretariado Técnico para a Igualdade, enquanto Organismo Intermédio, criado para cumprimento do Contrato de delegação de competências do POPH a esta Comissão, tem disponibilizado concursos a quatro tipologias do Eixo 7 que, visam, nomeadamente, a implementação de planos para a igualdade, a consolidação do papel das ONG e de outras entidades da sociedade civil sem fins lucrativos, bem como o apoio ao empreendedorismo feminino, e a formação de públicos estratégicos.

A existência de uma Delegação da CIG, na Região Norte, permite que através de uma lógica de proximidade das entidades regionais e das populações o princípio de *mainstreaming* de género se consubstancie através de uma descentralização efetiva.

#### ***Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL)***

A Direcção-Geral das Autarquias Locais rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 126-A/2011, de 29/12, que aprovou a orgânica da Presidência do Conselho de Ministros e é um serviço central do Estado, integrado na Presidência do Conselho de Ministros, responsável pela conceção, execução e coordenação de medidas de apoio à Administração Autárquica e pela cooperação técnica e financeira entre a Administração Central e a Administração Autárquica.

No exercício das suas competências, a DGAL elabora o balanço social da administração local, o qual, contendo informação desagregada por sexo, constitui um instrumento de planeamento e gestão dos recursos humanos e uma ferramenta fundamental para o conhecimento sobre a situação social das autarquias locais.

A DGAL exerce ainda competências delegadas pelo POPH, na qualidade de organismo intermédio, analisando candidaturas apresentadas a cofinanciamento pela administração local nas Tipologias de Intervenção “3.4 - Qualificação dos Profissionais da Administração Pública Local” e “5.2 Estágios Profissionais na Administração Pública Local”.

Na análise destas candidaturas é considerado, entre outros, um critério avaliativo do projeto em questão para a promoção da Igualdade de Género:

- a) Na TI 3.4 - Qualificação dos Profissionais da Administração Pública Local é avaliado o contributo do projeto para a promoção dos objetivos da igualdade de género (“Ações de formação que prossigam os objetivos de igualdade de género, nomeadamente as que incluam módulos nesse sentido”), traduzido na verificação da existência ou não de cursos de formação sobre a temática em referência, bem como sobre outras formas de prosseguir o mesmo desiderato – por exemplo, a distribuição de folhetos ou outro material informativo sobre o assunto nas ações de formação.



- b) No caso da TI 5.2 Estágios Profissionais na Administração Pública Local, a análise das candidaturas incide sobre a igualdade de oportunidades e igualdade de género, as quais incluirão a “Explicitação de mecanismos que possibilitem a prossecução dos objetivos da política para a igualdade de oportunidades e igualdade de género, nomeadamente quanto à prioridade ao sexo sub-representado na respetiva área profissional”.

### ***Gabinete para os Meios de Comunicação Social (GMCS)***

O GMCS rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 126-A/2011, de 29/12, que aprovou a orgânica da Presidência do Conselho de Ministros e é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, cuja estrutura organizacional consta do Decreto-Lei n.º165/2007 de 3 de Maio, concatenado com o Decreto-Lei n.º97/2010 de 4 de Agosto, tendo por missão apoiar o Governo na conceção, execução e avaliação das políticas públicas para a Comunicação social, tendo em vista a salvaguarda da liberdade de expressão e dos demais direitos fundamentais, bem como do pluralismo e da diversidade.

O GMCS, no âmbito das suas boas práticas, no ano de 2010, adotou um Código de Conduta no qual se afirmam e promovem princípios de responsabilidade social e laboral, bem como de valorização dos trabalhadores e trabalhadoras enquanto pessoas, no âmbito da conciliação da sua vida pessoal, familiar e profissional. E, em parceria com a Comissão Nacional da UNESCO (CNU), tem vindo a atribuir anualmente o Prémio de Jornalismo "DIREITOS HUMANOS E INTEGRAÇÃO", aos melhores trabalhos jornalísticos sobre a promoção e defesa dos direitos humanos e Integração, publicados ou difundidos, nos meios de comunicação social.

Por outro lado, o GMCS continua a promover a realização de ações de formação e a organizar colóquios com vista à sensibilização de profissionais de comunicação, para a sua responsabilidade na promoção da igualdade, cidadania e género, contando, para tanto, com a colaboração do Centro Protocolar de Formação Profissional para Jornalistas (CENJOR) e da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).

### ***Instituto do Desporto de Portugal, I.P. (IDP, I.P.)<sup>3</sup>***

O Instituto do Desporto de Portugal, I.P., é um serviço integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio (orgânica aprovada pelo Decreto-lei n.º 169/2007 de 3 de Maio) e que tem por missão apoiar a

---

<sup>3</sup> O I Plano Revisto analisa o Instituto do Desporto de Portugal e o Instituto Português da Juventude, atendendo a que a fusão destes dois organismos se encontra a decorrer, dando origem ao Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

definição, execução e avaliação da política pública do desporto, promovendo a generalização da atividade física, bem como o apoio à prática desportiva regular e de alto rendimento, através da disponibilização de meios técnicos, humanos e financeiros e assegurando um quadro estável no relacionamento entre a Administração Pública e o movimento associativo, bem como entre esta e as demais entidades, públicas e privadas, que atuam na área da atividade física e do desporto.

A Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto (Lei n.º 5/2007 de 16 de Janeiro) aprovada em 2007 determina, no art. 2.º, o Princípio da universalidade e da igualdade (todos têm direito à atividade física e desportiva, independentemente, entre outras, do sexo, e segundo o qual a atividade física e o desporto devem contribuir para a promoção de uma situação equilibrada e não discriminatória entre homens e mulheres); o art. 3.º – Princípio da ética desportiva – atribui ao Estado a competência pela adoção de medidas tendentes a prevenir e a punir qualquer forma de discriminação; o art. 6.º atribui ao Estado, às Regiões Autónomas e às Autarquias locais, a promoção e a generalização da atividade física, enquanto instrumento essencial para a melhoria da condição física, da qualidade de vida e da saúde dos indivíduos, sendo da sua competência a adoção de programas que, entre outros, promovam a conciliação da atividade física com a vida pessoal, familiar e profissional; e o art. 9.º determina ainda a elaboração da Carta Desportiva Nacional contendo o cadastro e o registo de dados e de indicadores que permitam o conhecimento dos diversos fatores de desenvolvimento desportivo, tendo em vista o conhecimento da situação desportiva nacional, nomeadamente quanto a, entre outros, enquadramento humano, incluindo a identificação da participação em função do sexo.

A totalidade dos indicadores relativos aos vários agentes desportivos decorrente da informação recolhida administrativamente contempla, a partir de 2010, a desagregação por sexo e todos os contratos-programa de desenvolvimento desportivo com as Federações desportivas incluem uma cláusula específica (cláusula 8.ª) relativa à participação equilibrada e não discriminatória entre homens e mulheres no desporto. No contrato-programa plurianual de desenvolvimento desportivo relativo ao Programa de preparação olímpica Londres 2012 – Jogos Olímpicos 2016 celebrado, em 2009, entre o IDP, I.P. e o Comité Olímpico de Portugal, um dos objetivos visados (cláusula 2.ª, 3, b) é o proporcionar aos praticantes desportivos as condições necessárias que levem a um aumento global do número de representantes nacionais, com especial incidência no sexo feminino, prevendo-se o desenvolvimento de programas de desenvolvimento do Desporto feminino de Alto Rendimento.

***Instituto Nacional de Estatística, I.P. (INE, I.P.)***

O Instituto Nacional de Estatística, I.P. (INE, I.P.), é um serviço da administração indireta do Estado, regulado pela Lei Orgânica aprovada pelo Decreto-Lei nº 166/2007, de 3 de Maio, e tem como missão produzir e divulgar informação estatística oficial de qualidade, promovendo



a coordenação, o desenvolvimento e a divulgação da atividade estatística nacional. A sua missão é tanto mais exigente quanto sujeita a permanente evolução.

A informação é um produto fundamental na vida das pessoas, na atividade das empresas, no funcionamento dos Estados. A informação estatística, em especial, é hoje uma forma de conhecimento necessária à assunção de uma cidadania plena, imprescindível na tomada das decisões que fazem surgir e progredir as empresas, essencial ao enquadramento das políticas com que se governam as nações, e de assegurar o pleno exercício de cidadania e participação na sociedade. Para se manter relevante, a informação estatística, enquanto retrato da realidade, tem de saber acompanhar as constantes mudanças a que essa realidade está sujeita, detetando novas necessidades, fazendo opções sobre o que, a cada momento, importa medir.

As operações estatísticas do Instituto são realizadas segundo as metodologias comunitárias, em cumprimento da lei estatística nacional e europeia e de acordo com o Código de Conduta para as Estatísticas Europeias de forma a garantir a sua qualidade, sendo os seus resultados disponibilizados com total isenção e imparcialidade e em simultâneo a todos os utilizadores. O INE delega parte da atividade estatística do País em outras entidades nacionais, assegurando a coordenação e certificação dessa atividade, assim como o acesso dos utilizadores a toda a informação produzida.

O Instituto Nacional de Estatística recolhe, trata, analisa e divulga dados de indivíduos desagregados por sexo, sempre que aplicável. A Lei do Sistema Estatístico Nacional (Lei nº 22/2008 de 13 Maio) promove as questões de género (*cf.* artigo 18º). A importância da igualdade de género no processo de desenvolvimento sustentável e a necessidade de avaliar um conjunto de recomendações e instrumentos estratégicos, definidos pela Comissão Europeia e pelas Conferências Internacionais sobre a temática, determinou que o INE, a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) celebrassem, em 2004, um Protocolo de colaboração, para a construção de uma Base de Dados sobre Género, o qual foi objeto de uma Adenda em 2008.

A referida Base de Dados, com a designação Dossiê de Género, engloba indicadores distribuídos em oito áreas temáticas: População; Família; Educação e Formação; Atividade, Emprego e Desemprego; Conciliação Trabalho /Vida Familiar; Saúde; Decisão; Crime e Violência. O Dossiê de Género integrava, em 31 de Dezembro de 2010, 159 indicadores, mais 44 do que no início de 2008 (+38%). Em 2011 foi criada área da Proteção e Inclusão Social. O Dossiê de Género é uma base de dados dinâmica, de acesso livre, disponível no Portal do INE, I.P., no sítio da internet ([www.ine.pt](http://www.ine.pt)), em Dossiês Temáticos e comporta três funcionalidades para disponibilizar a informação: *Sistema de Indicadores, Documentos de referência e Estudos associados.*



***Instituto Português da Juventude, I.P. (IPJ, I.P.)<sup>4</sup>***

O Instituto Português da Juventude, I.P., é um serviço integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio (orgânica aprovada pelo Decreto-lei n.º 168/2007 de 3 de Maio) e tem por missão apoiar a definição, execução e avaliação da política pública governamental da juventude, procedendo à sua concretização e promovendo a participação dos jovens em todos os domínios da vida social.

Das suas atribuições destaca-se o apoiar a definição da política pública para a juventude, designadamente, através da adoção de medidas de estímulo à participação cívica dos jovens em atividades sociais, culturais, educativas, formativas, científicas, cívicas e económicas.

Destaca-se ainda o apoiar as associações de jovens, os grupos informais de jovens, entidades equiparadas e associações juvenis e outras organizações sem fins lucrativos que prossigam fins e atividades a favor da juventude.

Nos termos da Lei do Associativismo, Lei nº 23/2006, de 23 de Junho, que estabelece o regime jurídico do associativismo jovem, bem como os programas de apoio ao desenvolvimento da sua atividade e de acordo com o estipulado na alínea c), do artigo 44º da referida lei, na apreciação das candidaturas aos programas de apoio, deve ser atendido o equilíbrio entre jovens de ambos os sexos e a promoção de finalidades convergentes com a valorização da igualdade de género.

Como boas práticas, assinalam-se as atividades desenvolvidas, em parceria com entidades diversas e associações de jovens, que visam diretamente a promoção da igualdade de género, como seminários, ações de formação e informação, workshops e conferências.

Em 2009, o IPJ, I.P. foi parceiro na campanha internacional Maltrato Zero, cujo objetivo foi mobilizar toda a sociedade Ibero-Americana, em particular a Juventude, no combate à violência contra as mulheres.

Em 2010 foi ainda parceiro na elaboração do Kit Pedagógico sobre Género e Juventude / Educação não formal para o *mainstreaming* de género na área da juventude, da responsabilidade da Rede Portuguesa de Jovens para Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (REDE). O referido Kit está disponível, para download, no link [http://tk.redejovensigualdade.org.pt/kitpedagogico\\_rede.pdf](http://tk.redejovensigualdade.org.pt/kitpedagogico_rede.pdf)

---

<sup>4</sup> O I Plano Revisto analisa o Instituto do Desporto de Portugal e o Instituto Português da Juventude, atendendo a que a fusão destes dois organismos se encontra a decorrer, dando origem ao Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

A 12 de Agosto de 2010, Dia Internacional da Juventude, o Conselho de Ministros aprovou uma Resolução que institui em Portugal o Ano Internacional da Juventude (AIJ), que decorreu entre Agosto de 2010 e Agosto de 2011.

De acordo com o documento, o AIJ representa uma oportunidade para reunir sinergias de forma a reforçar a participação cívica dos jovens e aprofundar a transversalidade das políticas direcionadas para a juventude.

A 8 de Fevereiro de 2011, foi publicada a Portaria nº69/2011 que enquadra a rede de conhecimento para o sector da juventude, com o objetivo de ampliar, aprofundar e manter atualizado o conhecimento da realidade juvenil.

Nos Programas Parlamento dos Jovens e Voluntariado para as Florestas, desenvolvidos e promovidos pelo IPJ, I.P., há uma maior relevância para as questões de Género e de Cidadania, destacando-se uma taxa de participação feminina superior à masculina.

O Parlamento dos Jovens que é uma iniciativa conjunta da Assembleia da República, do Instituto Português da Juventude, I.P., do Ministério da Educação e das Secretarias Regionais, que nas regiões autónomas, tutelam a educação e juventude, este programa tem como objetivo incentivar o interesse dos jovens pela participação cívica e política; sublinhar a importância da sua contribuição para a resolução de questões que afetam o seu presente e o futuro individual e coletivo, fazendo ouvir as suas propostas junto dos órgãos do poder político; Dar a conhecer o significado do mandato parlamentar e o processo de decisão da Assembleia da República (AR), enquanto órgão representativo de todos os cidadãos portugueses e ainda incentivar as capacidades de argumentação na defesa das ideias, com respeito pelos valores da tolerância e da formação da vontade da maioria.

O Programa Voluntariado Jovem para as Florestas, foi criado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 63/2005, de 14 de Março, programa anual que visa a preservação dos recursos florestais e ecossistemas com aqueles relacionados, através da sensibilização das populações em geral, bem como a prevenção contra os incêndios florestais, a monitorização e reflorestação de áreas ardidas.

Este programa tem como objetivos incentivar a participação dos jovens no grande desafio que é a preservação da natureza e da floresta em particular e ainda reduzir, assim, o flagelo dos incêndios, através de ações de prevenção.

***Secretaria Geral da Presidência de Conselho de Ministros (SGPCM)***

A Secretaria Geral da Presidência do Conselho de Ministros rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 126-A/2011, de 29/12, que aprovou a orgânica da Presidência do Conselho de Ministros, bem como pela sua própria lei orgânica – aprovada pelo Decreto-Lei n.º 4/2012, de





## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

16 de Janeiro - e é um serviço da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa que depende diretamente do Primeiro-Ministro ou do membro do Governo em quem aquele delegar.

Tem por missão assegurar e coordenar o apoio jurídico, informativo, técnico e administrativo à PCM, bem como as funções de inspeção e auditoria, através da apreciação da legalidade e regularidade dos atos praticados pelos serviços e organismos da PCM, ou sob tutela dos membros do Governo integrados na PCM, bem como avaliar a sua gestão e os seus resultados, através do controlo de auditoria técnica, de desempenho e financeiro, com exceção dos serviços e organismos dependentes ou sob tutela e superintendência do membro do Governo responsável pela área da cultura (artigo 10.º da Lei Orgânica da Presidência do Conselho de Ministros).

Prosegue designadamente as seguintes atribuições: prestar ao Conselho de Ministros, ao Primeiro-Ministro, aos ministros e aos demais membros do Governo integrados na PCM a assistência técnica, jurídica e administrativa que lhe seja solicitada, assegurando ainda todo o apoio informativo, técnico, administrativo e documental às entidades e serviços integrados na PCM cuja orgânica não contemple estruturas de prestação desse apoio; administrar, conservar e zelar pela segurança dos imóveis afetos à PCM e respetivos recheio e equipamentos, sem prejuízo das atribuições cometidas aos serviços e organismos responsáveis pela administração do património cultural e assegurar a elaboração do orçamento de funcionamento e do orçamento de investimento da PCM, bem como acompanhar a respetiva execução.

Com a aprovação da Lei Orgânica da Presidência do Conselho de Ministros, compete também agora à Secretaria Geral a gestão do DIGESTO — Sistema Integrado de Tratamento e da Informação Jurídica, assegurando o tratamento da informação jurídica e a difusão de informação legislativa e jurídica de base, a administração da PCMLEX, garantindo a existência de um serviço de tratamento de informação legislativa e a promoção da publicação dos diplomas do Governo, garantindo o registo, preparação, envio e controlo da publicação dos diplomas no Diário da República, atribuições essas que pertenciam anteriormente ao CEJUR.

Na Secretaria Geral da PCM não se detetam situações agressivas ou críticas relativamente à igualdade de género. Não obstante o referido, têm vindo a ser adotadas medidas que promovem e incentivam a paridade, de entre as principais se destacam:

- Conciliação da vida familiar e profissional através de permissão de escolha dos horários de trabalho, dispensas pontuais de presença ao serviço e trabalho a partir do domicílio em casos especiais;
- Todos os anos são assinaladas datas relevantes no âmbito desta temática, através de exposições e entrega de material de divulgação e lembranças simbólicas, nomeadamente no Dia Internacional da Mulher, Violência Doméstica e Violência no Namoro;



- Seleção do tema da natalidade como tema principal da Newsletter da Secretaria Geral nº 6 de Dezembro de 2010. Aí se escreveu em editorial:

“Em oito anos a idade média na Secretaria Geral passou de 52,5 para 47 anos. Festejava-se então principalmente o nascimento de netos. Agora são os filhos que chamam as atenções e as preocupações inerentes.

A reflexão que as redatoras nos propõem neste exemplar da *e - PCM em linha* é sobre um problema nacional: a baixa taxa de natalidade. Isso tem provocado um acelerado processo de envelhecimento da população nacional, uma vez que se soma à descida da mortalidade entre os mais velhos. Somos o oitavo país mais envelhecido do mundo.

A questão é o que podemos fazer e o que está ao nosso alcance, reforçando o alcance das políticas públicas nesta matéria. Trata-se de uma questão de igualdade na divisão das obrigações domésticas e de iniciativa e atenção a tudo o que possa favorecer a conciliação entre o trabalho e a família. Trata-se de atuar com referências que ultrapassam o horizonte da vida de cada um e a noção daquilo que deixamos para a geração seguinte”.

#### **1.4 Análise da situação global de homens e mulheres nos organismos da PCM abrangidos pelo Plano**

Os dados desagregados por sexo nas estatísticas relativas a trabalhadoras e trabalhadores da Presidência do Conselho de Ministros, recolhidos junto de cada organismo abrangido por este Plano Revisto e analisados posteriormente pela equipa interdepartamental, permitem observar como a realidade afeta homens e mulheres de forma diferente. Esta recolha permite-nos ainda fazer um diagnóstico que servirá de base à tomada de decisão no âmbito das políticas de igualdade de género e ao acompanhamento das medidas a implementar durante a vigência do Plano.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Quadro 1: Trabalhadoras e Trabalhadores nos Organismos da Presidência de Conselho de Ministros (PCM), 2010<sup>(1)</sup>

Organismos	HM	H	M	Taxa de Feminização (%)
Agência para a Modernização Administrativa, I. P. (AMA, I.P.)	233	77	156	67,0
Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I. P. (ACIDI, I.P.)	31	8	23	74,2
Centro de Gestão da Rede Informática do Governo (CEGER)	33	21	12	36,4
Centro Jurídico da Presidência do Conselho de Ministros (CEJUR)	23	7	16	69,6
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)	64	11	53	82,8
Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL)	42	13	29	69,0
Gabinete para os Meios de Comunicação Social (GMCS)	43	15	28	65,1
Instituto do Desporto de Portugal, I. P. (IDP, I.P.)	258	134	124	48,1
Instituto Nacional de Estatística, I. P. (INE, I.P.)	707	295	412	58,3
Instituto Português da Juventude, I. P. (IPJ, I.P.)	330	81	249	75,5
Secretaria-Geral (SG)	112	34	78	69,6

<sup>(1)</sup> Os dados apresentados nos quadros reflectem a realidade própria de cada organismo abrangido neste Plano e a sua interpretação deve ter em conta as reduzidas dimensões de alguns.

O ACIDI não tem mapa de pessoal aprovado, mas conta com 31 efectivos/as, sendo um o Director, dirigente de segundo nível, e os restantes nomeados ao abrigo da Lei dos Gabinetes, não se integrando em categorias

A Presidência do Conselho de Ministros abrangia em 2010, tendo em conta os últimos dados disponíveis, um total de cerca de 2 000 pessoas, a que corresponde uma proporção de mulheres de quase 63%.

Como se pode verificar pelo quadro 1, a maioria dos organismos da PCM tem uma elevada taxa de feminização, definida como a importância relativa de mulheres no total de homens e mulheres, seguindo a tendência de toda a Administração Pública. Existem apenas dois organismos com taxas de feminização abaixo dos 50%, o CEGER (36,4%) e o IDP, I.P. (48,1%).

Observando o quadro 2, da totalidade de pessoas a exercer cargos de direcção superior de 1º grau na PCM, verifica-se um equilíbrio entre mulheres e homens. Relativamente aos cargos de direcção superior do 2º grau, a importância relativa das mulheres desce 12,1 pontos percentuais (41,7%), mantendo-se ainda em patamares de paridade. A taxa de feminização volta a apresentar um valor equilibrado nos cargos de direcção intermédia do 1º grau, 48,6%, baixando novamente para os 40,6% nos cargos de direcção intermédia do 2º grau. Há um reforço da posição das mulheres nas categorias dirigentes de nível inferior.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Quadro 2: Trabalhadoras e Trabalhadores nos Cargos de Direção da PCM, 2010

Cargos	HM	H	M	Taxa de Feminização (%)
Cargos de Direção Superior do 1º Grau	13	6	7	53,8
Cargos de Direção Superior do 2º Grau	24	14	10	41,7
Cargos de Direção Intermédia do 1º Grau	37	19	18	48,6
Cargos de Direção Intermédia do 2º Grau	32	19	13	40,6
Outros cargos dirigentes	52	22	30	57,7
Cargos de chefia	46	16	30	65,2

Para o equilíbrio entre mulheres e homens a exercer cargos de direção superior de 1º grau na PCM, contribuem o CEJUR, a CIG, a DGAL, o INE, I.P. e o IPJ, I.P., organismos administrados por mulheres. Já no caso dos cargos de direção intermédia de 1º grau, contribuem a AMA, I.P., a DGAL e o INE, I.P. As restantes taxas apresentadas revelam a sub-representação das mulheres nas estruturas hierárquicas de tomada de decisão dos organismos, apesar da sua predominância nos restantes grupos de pessoal, em particular na categoria de assistentes técnicas/os, com 67,3% (correspondente a funções administrativas).

A maioria dos 1 876 indivíduos que trabalhavam na PCM, em 2010, tinham idades compreendidas entre os 45 e os 59 anos (58,4%), conforme Quadro 3. Mais de metade do total dos homens trabalhadores situa-se no referido grupo etário (52,7%). No caso das mulheres, o grupo etário mais representativo é o dos 30-44 anos. A importância relativa das mulheres na população trabalhadora total, ou seja, a taxa de feminização é mais elevada nas camadas mais jovens, atingindo cerca de 69 mulheres por cada 100 homens e mulheres. O forte valor encontrado para as pessoas com 64 e mais anos resulta dos fracos efetivos populacionais envolvidos.

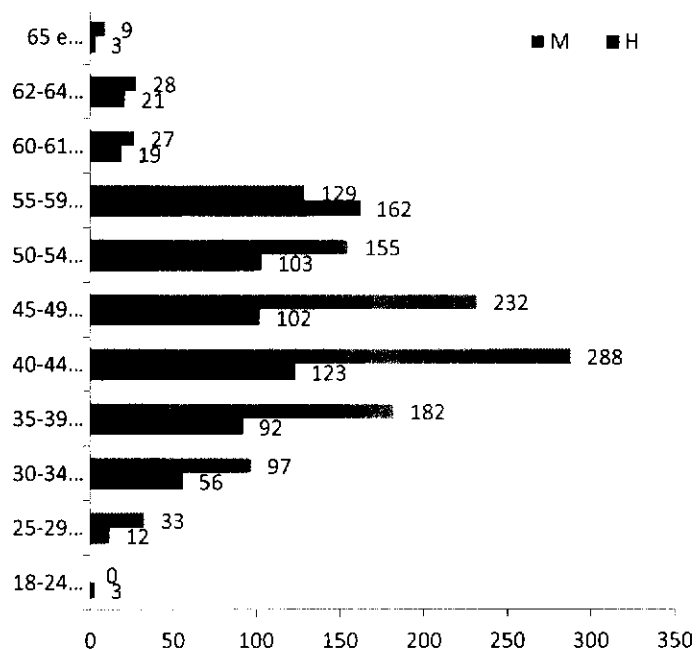
Quadro 3: Trabalhadoras e Trabalhadores da PCM por Grupos Etários, 2010

Grupo Etário	HM		H		M		Taxa de Feminização (%)
	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%	
18-29 anos	48	2,6	15	2,2	33	2,8	68,8
30-44 anos	838	44,7	271	38,9	567	48,1	67,7
45-59 anos	883	47,1	367	52,7	516	43,7	58,4
60-64 anos	95	5,1	40	5,7	55	4,7	57,9
65 e mais anos	12	0,6	3	0,4	9	0,8	75,0

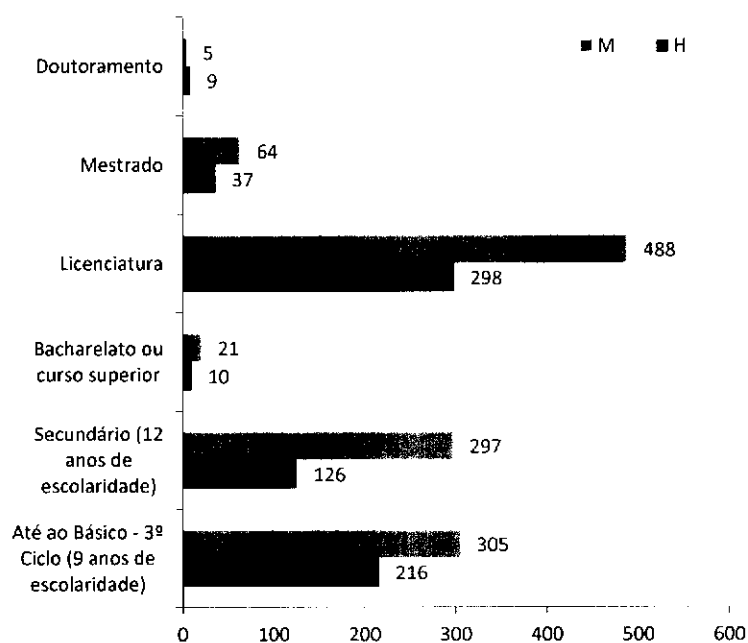


A maior proporção de homens reflete-se no grupo etário dos 55-59 anos (23,3%), enquanto a de mulheres se concentra nos 40-44 anos (24,4%), conforme se pode constatar da análise do gráfico seguinte.

**Gráfico 1: Trabalhadoras e Trabalhadores da PCM por Grupo Etário, 2010**



**Gráfico 2: Trabalhadoras e Trabalhadores da PCM por Habilitações Literárias, 2010**





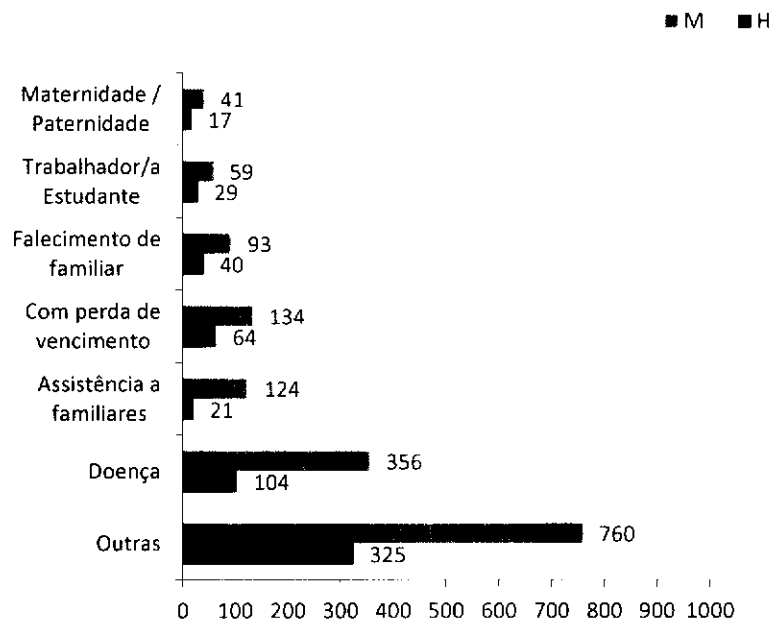
PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Os organismos da PCM apresentam elevadas taxas de trabalhadoras e trabalhadores com grau de licenciatura, representando este nível de habilitações, em grande parte dos casos, a sua maioria. Estes dados revelam ainda que existem fortes taxas de feminização em quase todos os níveis habilitacionais, exceto nos doutoramentos e outras habilitações. A taxa de feminização mais elevada na PCM observa-se no nível secundário (70,2%), reflexo da predominância já anteriormente referida no grupo de pessoal com funções administrativas.

Constata-se que a maioria de trabalhadoras e trabalhadores usufrui do horário flexível, que lhes possibilita uma maior conciliação entre a sua vida profissional, familiar e pessoal, traduzindo-se numa taxa de feminização de 64%. De todos os organismos da PCM verificamos que os únicos que não utilizam o horário flexível são o ACIDI, I.P., o CEGER e a IGAL, muito devido às especificidades destes serviços. A isenção de horário é repartida equitativamente entre homens e mulheres na PCM (50/50). Acresce que também a jornada contínua é sobretudo utilizada pelas mulheres, e são, ainda, as mulheres que apresentam maior grau de absentismo revelando desta forma, uma partilha desequilibrada das responsabilidades familiares.



Gráfico 3: Trabalhadoras e Trabalhadores da PCM por Tipo de Faltas, 2010



A conciliação da vida familiar e pessoal com a vida profissional é reconhecida como uma questão fundamental no domínio da igualdade entre mulheres e homens. A crescente participação das mulheres na atividade profissional, não estimulou idêntica participação dos homens nas responsabilidades domésticas e nos cuidados à família. As mulheres continuam a ser por excelência as prestadoras dos cuidados em casa e à família. Como se pode verificar nos mapas em anexo, as taxas de feminização das faltas nos serviços são mais elevadas por motivos de maternidade, doença e para assistência a familiares. Uma maior partilha entre homens e mulheres das responsabilidades domésticas e familiares irá equilibrar a balança da assiduidade. De ressaltar os elevados valores na categoria “outras faltas” que decorrem da diversidade de situações que as mesmas contemplam: deslocação do/a encarregado/a de educação à escola; cumprimento de obrigações legais; consultas, tratamentos e exames médicos; acidentes de trabalho, doação de sangue, faltas justificadas superiormente, atividade sindical; greve; campanha eleitoral e provas de concurso. A taxa de feminização neste tipo de faltas eleva-se a 70,1% na PCM, inferior ao registado nas faltas por “Assistência à Família” (85,8%) e por “Doença” (77,6%).

### 1.5 Período de vigência

O Plano Revisto para a Igualdade da PCM é constituído por um conjunto de ações que foram implementadas a partir de 2011, devendo prolongar-se até final de 2013, seguindo a calendarização do IV PNI.



**2. Objetivo estratégico e áreas de intervenção**

**2.1 Objetivo estratégico**

**Promover a integração da perspetiva de género (*mainstreaming* de género) em todas as áreas de intervenção dos organismos da PCM.**

A transversalização da perspetiva de género em todas as áreas de intervenção dos organismos irá refletir, não só o funcionamento interno dos serviços, desde o processo de tomada de decisão até, com maior especificidade, ao seu impacto nos cidadãos e nas cidadãs.

Para assegurar o cumprimento deste objetivo são necessárias mudanças estruturais e um compromisso de implementação das medidas de promoção da igualdade de género, por parte de todos os organismos, refletindo boas práticas em toda a sua estrutura hierárquica.

**2.2 Áreas de Intervenção**

**2.2.1. Papel da conselheira e do conselheiro e equipa interdepartamental**

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de Outubro, veio criar e definir o estatuto da conselheira e do conselheiro para a igualdade e respetiva equipa interdepartamental para a igualdade, reforçando a atuação no desenvolvimento de medidas específicas para a integração da transversalidade da perspetiva de género e a dinamização das restantes áreas de intervenção definidas dentro de cada ministério.

Medidas	Designação da medida	Entidade responsável pela coordenação da medida	Outra(s) entidade(s) envolvida(s) na execução da medida	Indicadores	Calendarização
1	Monitorizar e avaliar a execução do I Plano para a Igualdade da PCM.	PCM	PCM e Equipa Interdepartamental da PCM	Apresentação de relatório de avaliação até ao final do primeiro trimestre de cada ano;  Apresentação do relatório de avaliação final.	Final de Fevereiro do ano n+1





## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Medidas	Designação da medida	Entidade responsável pela coordenação da medida	Outra(s) entidade(s) envolvida(s) na execução da medida	Indicadores	Calendarização
2	Apoiar a CIG na monitorização, execução e avaliação do IV PNI.	PCM e Equipa Interdepartamental da PCM		- Apresentação de Relatório de avaliação intercalar até ao final do primeiro trimestre de cada ano;  - Apresentação de relatório de avaliação final.	Final do primeiro trimestre do ano n+1
3	Promover reuniões da equipa interdepartamental para a igualdade, alargadas aos pontos focais para a igualdade dos organismos que integram a PCM.	Conselheiras e Equipa Interdepartamental		Nº de reuniões Evolução (%) relativa ao ano N-1 Evolução (%) relativa ao ano 0	Período de Vigência do Plano
4	Incentivar ações de sensibilização/formação nas áreas da igualdade de género, cidadania e não discriminação para as Conselheiras e membros da equipa interdepartamental e pontos focais para a igualdade.	CIG	Restantes entidades da PCM	- Nº de ações de sensibilização/formação realizadas;  - Nº de participantes com desagregação por sexo e idade.	Período de Vigência do Plano



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Medidas	Designação da medida	Entidade responsável pela coordenação da medida	Outra(s) entidade(s) envolvida(s) na execução da medida	Indicadores	Calendarização
5	<p>Desenvolver e aprofundar competências no domínio da igualdade de género, cidadania e não discriminação através de ações de sensibilização/formação dirigidas nomeadamente a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- dirigentes;</li><li>- membros dos Gabinetes Governamentais;</li><li>- juristas responsáveis pelo processo legislativo;</li><li>trabalhadores e trabalhadoras das áreas financeira e de recursos humanos;</li><li>- trabalhadores e trabalhadoras da área da comunicação institucional.</li></ul>	CIG	Restantes Organismo da PCM	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nº de ações de sensibilização/formação realizadas;</li><li>- Nº de gabinetes/organismos abrangidos;</li><li>- Nº de participantes com desagregação por sexo e idade;</li><li>- Relatório de avaliação da satisfação de participantes.</li></ul>	Período de Vigência do Plano

**2.2.2. Estratégia, Missão e Valores**

Esta área de intervenção desenvolve uma esfera relacionada com cada organismo do ministério, sua estratégia, missão e valores. A introdução da perspetiva de género, cidadania e não discriminação na ação corrente de cada organismo conduzirá à modernização da estrutura e a uma aproximação às pessoas.

<b>Medidas</b>	<b>Designação da medida</b>	<b>Entidade responsável pela coordenação da medida</b>	<b>Outra(s) entidade(s) envolvida(s) na execução da medida</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Calendarização</b>
6	Integrar a dimensão da igualdade de género, cidadania e não discriminação nos objetivos dos organismos no QUAR bem como nos planos e relatórios de atividade.	Organismos da PCM		- Evolução do nº de Planos e Relatórios de Atividades integrando a dimensão da igualdade de género, cidadania e não discriminação.	Período de Vigência do Plano
7	Integrar no Portal do Governo e nos sítios da internet dos organismos, uma área de acesso ao público onde possam ser divulgadas boas práticas, estatísticas e documentos de referência dentro das suas áreas de atuação.	Organismos da PCM		- Nº de sítios da internet dos organismos com boas práticas divulgadas;  - Nº de boas práticas, estatísticas e documentos de referência disponibilizados.  - Nº de Indicadores novos.	Período de Vigência do Plano



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

<b>Medidas</b>	<b>Designação da medida</b>	<b>Entidade responsável pela coordenação da medida</b>	<b>Outra(s) entidade(s) envolvida(s) na execução da medida</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Calendarização</b>
8	Promover a atualização dos conteúdos do Site para a Igualdade, nas áreas de atuação dos organismos.	CEGER/CIG		- Nº de atualizações realizadas	Período de Vigência do Plano



### 2.2.3. Gestão de pessoas

A formação é uma área essencial e estratégica na qualificação das pessoas, constituindo-se desta forma como um eixo estruturante de construção e desenvolvimento das políticas de promoção da igualdade de género. Pretende-se assim, através de ações de sensibilização/formação, promover a mudança pelos valores da organização, difundindo os valores da igualdade de género, contribuindo para uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, bem como para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Nas ações de formação a desenvolver deve procurar-se ainda uma paridade entre participantes.

Medidas	Designação da medida	Entidade responsável pela coordenação da medida	Outra(s) entidade(s) envolvida(s) na execução da medida	Indicadores	Calendarização
9	Promover uma participação de mulheres e de homens em todas as ações de formação, de forma proporcional ao respetivo peso nos diferentes serviços.	Organismos da PCM		<p>Percentagem do total de homens e de mulheres participantes em ações de formação no ano N</p> <p>Percentagem de mulheres participantes em ações de formação, no ano N, relativamente ao conjunto de mulheres do organismo</p> <p>Percentagem de homens participantes em ações de formação, no ano N, relativamente ao conjunto de homens do organismo</p>	Período de Vigência do Plano



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Medidas	Designação da medida	Entidade responsável pela coordenação da medida	Outra(s) entidade(s) envolvida(s) na execução da medida	Indicadores	Calendarização
10	Recolher e incluir no relatório anual de cada organismo, dados desagregados por sexo e idade, incluindo:  - cargos dirigentes;  - trabalhadoras e trabalhadores.	Organismos da PCM		- Publicação da informação desagregada por sexo e idade.	Período de Vigência do Plano

**2.2.4. Diálogo social e Participação**

O diálogo social e a participação de mulheres e homens trabalhadores nos seus ambientes de trabalho são dimensões essenciais em qualquer entidade empregadora. Esta área de intervenção denota a preocupação de se colocar as pessoas no centro da atividade, humanizando as estruturas e tornando-as mais modernas e eficientes.

Medidas	Designação da medida	Entidade responsável pela coordenação da medida	Outra(s) entidade(s) envolvida(s) na execução da medida	Indicadores	Calendarização
11	Conceber e incluir nos questionários de satisfação de trabalhadores e trabalhadoras, a realizar anualmente, questões relacionadas com a igualdade de género e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como a proteção da maternidade e paternidade.	Organismos da PCM	Equipa Interdepartamental	- Conceção de um bloco de questões a incluir nos questionários;  - Nº de organismos em cujos questionários se tenham incluído as questões relacionadas com a igualdade de género e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como a proteção da maternidade e paternidade.	Período de Vigência do Plano



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Medidas	Designação da medida	Entidade responsável pela coordenação da medida	Outra(s) entidade(s) envolvida(s) na execução da medida	Indicadores	Calendarização
12	Adequar os Manuais de Acolhimento, Códigos de Conduta/ Deontológicos introduzindo questões relacionadas com as matérias da igualdade de género, cidadania e não discriminação.	Organismos da PCM		- N.º de organismos com manuais de Acolhimento, Códigos de Conduta, N.º de Documentos atualizados, que integrem a dimensão de género	Período de Vigência do Plano



### **2.2.5. Corresponsabilidade e Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal**

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho não tem sido equilibrado com uma crescente participação dos homens nas responsabilidades de cuidado da casa e dos familiares. A partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres, a valorização da maternidade e da paternidade e a criação de medidas de apoio às famílias permitem uma melhor gestão entre a vida profissional, familiar e pessoal. Por outro lado, urge promover uma participação equilibrada entre homens e mulheres no mercado de trabalho, dando prioridade à igualdade de género, incentivando a partilha das licenças e reforçando os direitos dos pais e das mães, promovendo simultaneamente, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Pretende-se que sejam difundidas em todos os organismos, em sítio próprio para o efeito, informações que permitam a conciliação entre a sua vida profissional, familiar e pessoal divulgada pelos serviços sociais da administração pública ou por outras entidades com as quais esses organismos tenham protocolos (nomeadamente apoios financeiros, equipamentos próprios para crianças, jovens e pessoas idosas, atividades de bem estar, cultura e lazer).





## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Medidas	Designação da medida	Entidade responsável pela coordenação da medida	Outra(s) entidade(s) envolvida(s) na execução da medida	Indicadores	Calendarização
13	Promover a divulgação de informação diversa nos organismos, que facilite ou potencie a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadoras e trabalhadores.	Organismos da PCM		- N.º de organismos com esta informação divulgada.	Período de Vigência do Plano
14	Fomentar a utilização partilhada da licença de parentalidade.  Promover o aumento do gozo da licença parental inicial exclusiva do pai.	Organismos da PCM		N.º de beneficiárias e beneficiários da licença de parentalidade partilhada, desagregados por idade, relativamente às/aos funcionárias/os que tiveram filhos.  N.º de beneficiários da licença parental exclusiva do pai, desagregado por idade, relativamente aos homens que foram pais	Período de Vigência do Plano
15	Facilitar o regresso ao trabalho após gozo de licença de parentalidade, designadamente através de formação profissional	Organismos da PCM		N.º de ações de formação dentro do universo de licenças de parentalidade	Período de Vigência do Plano



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Medidas	Designação da medida	Entidade responsável pela coordenação da medida	Outra(s) entidade(s) envolvida(s) na execução da medida	Indicadores	Calendarização
16	Implementar medidas e/ou projetos específicos que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal das mulheres e homens trabalhadores de cada organismo tais como horários, e ocupação de tempos livres.	Organismos da PCM		- Nº e tipo de medidas e/ou projetos implementados;  - Nº de beneficiárias e beneficiários que tenham usufruído destas medidas e/ou projetos.	Período de Vigência do Plano



### 2.2.6. Comunicação e Linguagem

A linguagem deve compreender formas não discriminatórias que respeitem os direitos das mulheres e dos homens. Assim, deve incluir-se a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual em todos os impressos, publicações e documentos dos organismos através da especificação do sexo ou da neutralização da referência sexual.

Medidas	Designação da medida	Entidade responsável pela coordenação da medida	Outra(s) entidade(s) envolvida(s) na execução da medida	Indicadores	Calendarização
17	Identificar e divulgar entre os organismos da PCM bons exemplos de uso de linguagem inclusiva e de imagens promotoras da igualdade.	Conselheiras e Equipa Interdepartamental		Nº de exemplos identificados e divulgados.	Período de Vigência do Plano

### Avaliação e Acompanhamento

Todas as medidas incluídas neste Plano para a Igualdade serão alvo de um processo de monitorização e avaliação periódica (a definir entre os organismos em plena articulação) para estimar a sua progressão. Esta avaliação refletirá não só o balanço do cumprimento das atividades planeadas, a desenvolver pelos organismos, bem como as atividades não planeadas que necessitem ou sejam alvo de melhoramentos nestes domínios.



### 3. SIGLAS

ACIDI, I.P.	-	Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I.P.
AIJ	-	Ano Internacional da Juventude
AMA, I.P.	-	Agência para a Modernização Administrativa, I.P.
AR	-	Assembleia da República
CEJUR	-	Centro Jurídico da Presidência do Conselho de Ministros
CEGER	-	Centro de Gestão da Rede Informática do Governo
CENJOR	-	Centro Protocolar de Formação Profissional para Jornalistas
CICDR	-	Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial
CIG	-	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CITE	-	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CLAII	-	Centro Local de Apoio à Integração dos Imigrantes
CNAI	-	Centro Nacional de Apoio ao Imigrante
CNU	-	Comissão Nacional da UNESCO
CoE	-	Conselho da Europa
DGAL	-	Direção Geral das Autarquias Locais
GMCS	-	Gabinete para os Meios da Comunicação Social
IDP, I.P.	-	Instituto do Desporto de Portugal, I.P.
IG	-	Igualdade de Género
INE, I.P.	-	Instituto Nacional de Estatística, I.P.
IPDJ, I.P.	-	Instituto Português do Desporto e da Juventude
IPJ, I.P.	-	Instituto Português da Juventude, I.P.
MGF	-	Mutilação Genital Feminina
ODM	-	Objetivos de Desenvolvimento do Milénio
OMS	-	Organização Mundial de Saúde
ONG	-	Organizações Não Governamentais
ONGM	-	Organizações Não Governamentais de Mulheres
ONU	-	Organização das Nações Unidas
OSC	-	Organizações da Sociedade Civil
PCM	-	Presidência do Conselho de Ministros
PAP	-	Plataforma de Ação de Pequim
PEI	-	Projeto "Promoção do Empreendedorismo Imigrante"



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

- PII - Plano para a Integração de Imigrantes
- PI PCM – Plano para a Igualdade da Presidência do Conselho de Ministros – Género, Cidadania e Não Discriminação
- PNA 1325 – Plano Nacional de Ação para implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança
- PNCTSH – Plano Nacional Contra o Tráfico de Seres Humanos
- PNCVD – Plano Nacional Contra a Violência Doméstica
- PNI - Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e Não Discriminação
- POFC – Programa Operacional dos Fatores de Competitividade
- POPH - Programa Operacional do Potencial Humano
- POVT - Programa Operacional Temático Valorização do Território
- PPA – Programas, Projetos e Ações
- QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional
- RCM – Resolução do Conselho de Ministros
- SG PCM – Secretaria Geral da Presidência do Conselho de Ministros
- SIIC – Sistema Integrado de Informação e Conhecimento
- STI – Secretariado Técnico para a Igualdade
- TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação
- UE – União Europeia
- UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

## ANEXOS



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Taxas de Feminização (%) nos Organismos da Presidência de Conselho de Ministros, 2010

Organismos	Total de Trabalhadoras/es	Cargos de Direção Superior		Cargos de Direção	
		do 1º Grau	do 2º Grau	Intermédia do 1º Grau	Intermédia do 2º Grau
Agência para a Modernização Administrativa, I. P. (AMA, I.P.)	67,0	50,0	60,0	83,3	---
Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I. P. (ACIDI, I.P.)	74,2	---	0,0	---	---
Centro de Gestão da Rede Informática do Governo (CEGER)	36,4	0,0	---	---	---
Centro Jurídico da Presidência do Conselho de Ministros (CEJUR)	69,6	100,0	100,0	0,0	---
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)	82,8	100,0	50,0	50,0	100,0
Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL)	69,0	100,0	50,0	60,0	40,0
Gabinete para os Meios de Comunicação Social (GMCS)	65,1	0,0	100,0	50,0	0,0
Instituto do Desporto de Portugal, I. P. (IDP, I.P.)	48,1	0,0	0,0	42,9	30,0
Instituto Nacional de Estatística, I. P. (INE, I.P.)	58,3	100,0	50,0	60,0	40,0
Instituto Português da Juventude, I. P. (IPJ, I.P.)	75,5	100,0	0,0	25,0	16,7
Secretaria-Geral (SG)	69,6	50,0	50,0	---	---



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

## Taxas de Feminização (%) nos Organismos da Presidência de Conselho de Ministros, por grupos de idade, 2010

Organismos	18-29 anos	30-44 anos	45-59 anos	60-64 anos	65 e mais anos
Agência para a Modernização Administrativa, I. P. (AMA, I.P.)	64,3	67,7	64,6	100,0	---
Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I. P. (ACIDI, I.P.)	50,0	83,3	60,0	100,0	---
Centro de Gestão da Rede Informática do Governo (CEGER)	---	23,8	55,6	50,0	100,0
Centro Jurídico da Presidência do Conselho de Ministros (CEJUR)	---	75,0	73,3	33,3	100,0
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)	100,0	86,2	82,1	60,0	---
Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL)	---	61,9	81,3	60,0	---
Gabinete para os Meios de Comunicação Social (GMCS)	---	66,7	57,7	87,5	---
Instituto do Desporto de Portugal, I. P. (IDP, I.P.)	85,7	47,4	49,3	23,5	50,0
Instituto Nacional de Estatística, I. P. (INE, I.P.)	85,7	67,4	50,3	58,8	0,0
Instituto Português da Juventude, I. P. (IPJ, I.P.)	---	77,3	72,7	80,0	100,0
Secretaria-Geral (SG)	0,0	74,4	68,9	62,5	100,0





PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Taxas de Feminização (%) nos Organismos da Presidência de Conselho de Ministros, segundo o nível de habilitações, 2010

Organismos	Até ao Básico - 3º Ciclo (9 anos de escolaridade)	Secundário (12 anos de escolaridade)	Bacharelato ou curso superior	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento	Outros
Agência para a Modernização Administrativa, I. P. (AMA, I.P.)	57,1	71,4	75,0	64,0	33,3	---	---
Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I. P. (ACIDI,I.P.)	0,0	100,0	---	74,1	100,0	---	---
Centro de Gestão da Rede Informática do Governo (CEGER)	33,3	50,0	100,0	23,1	---	0,0	---
Centro Jurídico da Presidência do Conselho de Ministros (CEJUR)	40,0	83,3	---	75,0	75,0	---	---
Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)	60,0	87,5	100,0	85,3	100,0	66,7	---
Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL)	100,0	71,4	100,0	64,5	---	---	---
Gabinete para os Meios de Comunicação Social (GMCS)	66,7	60,0	0,0	66,7	100,0	---	---
Instituto do Desporto de Portugal, I. P. (IDP, I.P.)	51,6	55,6	16,7	46,1	44,4	20,0	---
Instituto Nacional de Estatística, I. P. (INE, I.P.)	47,4	60,8	83,3	62,9	63,2	40,0	---
Instituto Português da Juventude, I. P. (IPJ, I.P.)	78,1	88,0	87,5	63,2	40,0	---	---
Secretaria-Geral (SG)	75,0	73,3	66,7	61,4	100,0	---	---



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

**Taxas de Feminização (%) nos Organismos da Presidência de Conselho de Ministros, segundo a modalidade de horário de trabalho, 2010**

Organismos	Flexível	Jornada Contínua	Isenção de Horário
Agência para a Modernização Administrativa, I. P. (AMA, I.P.)	70,2	---	52,9
Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I. P. (ACIDI,I.P.)	---	---	76,7
Centro de Gestão da Rede Informática do Governo (CEGER)	---	---	35,5
Centro Jurídico da Presidência do Conselho de Ministros (CEJUR)	71,4	---	60,0
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)	86,0	100,0	64,3
Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL)	68,2	100,0	60,0
Gabinete para os Meios de Comunicação Social (GMCS)	68,4	---	40,0
Instituto do Desporto de Portugal, I. P. (IDP, I.P.)	50,3	63,3	33,3
Instituto Nacional de Estatística, I. P. (INE, I.P.)	61,9	92,3	46,7
Instituto Português da Juventude, I. P. (IPJ, I.P.)	74,4	97,5	35,0
Secretaria-Geral (SG)	67,4	87,5	60,0



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Taxas de Feminização (%) nos Organismos da Presidência de Conselho de Ministros, segundo o tipo de faltas, 2010

Organismos	Casamento	Maternidade / Paternidade	Falecimento de familiar	Doença	Assistência a familiares	Trabalhador- Estudante	Com perda de vencimento	Outros
Agência para a Modernização Administrativa, I. P. (AMA, I.P.)	50,0	100,0	86,7	95,6	75,0	65,0	---	77,8
Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I. P. (ACIDI,I.P.)	100,0	100,0	---	---	---	---	---	---
Centro de Gestão da Rede Informática do Governo (CEGER)	---	100,0	50,0	66,7	50,0	---	---	100,0
Centro Jurídico da Presidência do Conselho de Ministros (CEJUR)	---	---	100,0	100,0	100,0	---	---	0,0
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)	---	66,7	---	85,2	100,0	---	76,5	0,0
Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL)	---	---	0,0	90,0	87,5	80,0	---	88,9
Gabinete para os Meios de Comunicação Social (GMCS)	---	---	100,0	88,9	75,0	---	---	73,9
Instituto do Desporto de Portugal, I. P. (IDP, I.P.)	50,0	50,0	60,0	68,1	78,6	62,5	---	0,0
Instituto Nacional de Estatística, I. P. (INE, I.P.)	50,0	67,9	61,4	69,0	91,4	52,4	66,2	70,5
Instituto Português da Juventude, I. P. (IPJ, I.P.)	100,0	50,0	78,8	79,4	90,6	76,0	---	77,2
Secretaria-Geral (SG)	100,0	83,3	88,9	80,6	66,7	66,7	100,0	75,4



**Ficha técnica**

A recolha de dados e informação contida neste Plano para a Igualdade foi concluída em 30 de dezembro de 2011.

Prepararam este Plano para a Igualdade revisto: Conselheiras e membros da Equipa Interdepartamental para a Igualdade da Presidência do Conselho de Ministros, cuja composição da equipa, nomeada ao abrigo da Resolução do Conselho de Ministros nº161/2008, de 22 de Outubro, se indica:

***Conselheiras para a Igualdade***

Sílvia Gonçalves, Adjunta do Ministro Adjunto e dos Assuntos Parlamentares;

Maria José Carrilho (suplente), Instituto Nacional de Estatística, I.P.

***Membros da Equipa Interdepartamental***

Alexandra Lorena, Gabinete para os Meios de Comunicação Social;

Andrea Direito, Adjunta do Secretário de Estado do Desporto e Juventude;

Carla Martingo, Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I.P. (e representação da AMA, I.P.);

Dina Canço, Adjunta da Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade;

Germana Silva, Direção Geral das Autarquias Locais;

Maria José Salazar Leite, Centro Jurídico da PCM ( e representação do CEGER e SGPCM);

Victor Garcia, Instituto Nacional de Estatística, I.P..