



## Plano de Ação para a Igualdade do MSSS 2012-2013

Decorrente do novo quadro orgânico do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (MSSS), publicado no Decreto-Lei n.º 126/2011, de 29 de Dezembro, verificou-se uma alteração nos serviços e organismos que, integrados na administração direta ou indireta do Estado, prosseguiam as atribuições do então Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS).

Durante o ano de 2010 o então MTSS desenvolveu, faseadamente, o Plano de Ação para a Igualdade (2011-2013), dando cumprimento ao disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, que aprova o IV Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e não Discriminação (2011-2013), bem como os termos e condições em que o mesmo deve ser desenvolvido e monitorizado.

O Plano de Igualdade Ministerial foi assumido como uma prioridade em 2011, tendo sido iniciada a sua implementação.

De acordo com a análise ao documento, considera-se adequado face aos objetivos e enquadramento da igualdade de género. Neste sentido, procede-se à rentabilização do trabalho realizado, dando continuidade à sua execução, com as devidas alterações ao nível dos organismos a abranger, bem como, na revisão das medidas a implementar, conforme anexo II.



**Anexo I**

**Âmbito de aplicação do Plano de Ação para a Igualdade do MSSS**

O MSSS prossegue as suas atribuições através de serviços integrados na administração direta do Estado, de organismos integrados na administração indireta do Estado, de um órgão consultivo e de outras estruturas, com a seguinte orgânica:

**Serviços da administração direta:**

- a) Secretaria-Geral;
- b) Inspeção-Geral do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social;
- c) Gabinete de Estratégia e Planeamento;
- d) Direção-Geral da Segurança Social;

**Serviços da administração indireta:**

- a) Instituto da Segurança Social, I.P.;
- b) Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P.;
- c) Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social, I.P.;
- d) Instituto Nacional de Reabilitação, I.P.;
- e) Casa Pia de Lisboa, I.P.;
- f) Instituto de Informática, I.P.;

**Outras estruturas:**

- a) Santa Casa da Misericórdia de Lisboa;
- b) Comissão Nacional de Proteção de Crianças e Jovens em Risco;
- c) Fundação Inatel;
- d) Cooperativa António Sérgio para a Economia Social.

Anexo II			
Síntese das medidas a implementar no Plano de Ação para a Igualdade do MSSS (2012-2013)			
Áreas Estratégicas de Gestão		Medidas a implementar	Prazo de execução
1. Planeamento Estratégico	1.1. Estratégia, Missão e Valores do Organismo	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.	2013
		Tratar todos os instrumentos de gestão (relatórios, inquéritos, formulários, planos de atividades, etc.) relativos a dados de pessoal dos organismos desagregados por sexo.	2012
		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.	2013
		Criar um grupo de apoio ao/a focal point, em cada organismo.	2012
2. Gestão de Recursos Humanos	2.1. Recrutamento de Seleção	Garantir em todo o processo de recrutamento e seleção a incorporação dos princípios da igualdade de género, nomeadamente quanto ao cumprimento da desagregação de todos os dados por sexo.	2012
		Ações a desenvolver quanto aos processos de recrutamento e seleção: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- Constituir um júri paritário;</li> <li>- Utilizar uma linguagem inclusiva e conteúdos não discriminatórios nos anúncios;</li> <li>- Tratar todos os dados relativos aos processos de recrutamento e seleção desagregados por sexo.</li> </ul>	2012

<b>Síntese das medidas a implementar no Plano de Ação para a Igualdade do MSSS</b>			
<b>Áreas Estratégicas de Gestão</b>	<b>Medidas a implementar</b>	<b>Prazo de execução</b>	
<b>2. Gestão de Recursos Humanos</b>	<b>2.2. Formação Contínua</b>	Assegurar a existência de um módulo em igualdade de género nas ações de formação profissional, dirigidas aos/às trabalhadores/as.	2013
		Realizar ações de formação em igualdade de género para os/as dirigentes de todos os níveis de cada organismo do MSSS.	2012
		Possibilitar, ao nível da fixação de objectivos dos serviços - QUAR, uma ponderação superior na frequência de ações de formação em igualdade de género pelos/as respectivos/as dirigentes, bem como pelos trabalhadores e trabalhadoras.	2013
	<b>2.3. Gestão de Carreiras e remunerações</b>	Evidenciar, no quadro final das notações do SIADAP de cada organismo, as médias das classificações finais dos/das trabalhadores/as tratadas por categoria profissional e sexo.	2012
	<b>2.4. Diálogo Social e participação de trabalhadores/as</b>	Garantir que os/as trabalhadores/as e seus órgãos representativos são envolvidos/as nos instrumentos de consulta (inquéritos internos de satisfação, de necessidades de conciliação, etc.), em matéria de igualdade de género e conciliação trabalho/família, bem como nas medidas e ações a desenvolver.	2013
		Promover a participação dos/as trabalhadores/as e seus órgãos representativos na elaboração e revisão de instrumentos de regulamentação colectiva, quanto à matéria de igualdade de género e conciliação trabalho/família, bem como nas medidas e ações a desenvolver pelos organismos no âmbito do presente plano.	2013
	<b>2.5. Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho</b>	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.	2013
	<b>2.6. Conciliação entre Vida profissional, Familiar e Pessoal</b>	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.).	2013
<b>2.7. Proteção na maternidade e Paternidade e Assistência à Família</b>	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.	2013	

Síntese das medidas a implementar no Plano de Ação para a Igualdade do MSSS			
Áreas Estratégicas de Gestão		Medidas a implementar	Prazo de execução
3. Comunicação	3.1. Comunicação Interna e Externa	Promover, em cada organismo e de forma regular, a comunicação e informação em matéria de igualdade de género e não discriminação e proteção da parentalidade junto dos trabalhadores e trabalhadoras e seus órgãos representativos.	2012
		<p>Ações a desenvolver quanto à comunicação interna e externa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar encontros, fóruns, palestras e campanhas com o objectivo de promover a igualdade de género;</li> <li>- Incorporar e utilizar linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação internos ou externos do organismo;</li> <li>- Divulgar, de forma sistemática nos diversos suportes comunicacionais do organismo, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo e proteção da parentalidade.</li> </ul>	2012