



**GOVERNO DE
PORTUGAL**

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

Ficha Técnica:

Equipa Interdepartamental do Ministério da Economia

Julho 2014

Índice

Nota Introdutória	3
1. ENQUADRAMENTO.....	4
1.1 <i>Introdução</i>	4
1.2 <i>Âmbito de aplicação</i>	9
1.3 <i>Indicadores relativos à situação de trabalhadores e trabalhadoras nos organismos</i>	10
2. OBJETIVOS DO PLANO	13
3. METODOLOGIA.....	14
3.1 <i>Definição do método adotado</i>	14
3.2 <i>Fases de desenvolvimento do Plano</i>	15
3.2.1. - Realização do diagnóstico pelos diversos organismos.....	15
3.2.2. - Elaboração do Plano de Ação para a Igualdade	15
3.2.3. - Divulgação e informação	16
3.2.4. - Implementação das medidas/ações	16
3.2.5. - Acompanhamento e avaliação.	16
4. DIAGNÓSTICO DA IGUALDADE DE GÉNERO	16
5. ELABORAÇÃO DO PLANO.....	21
6. IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO	22
7. MONITORIZAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO	27
8. COMPOSIÇÃO MINISTERIAL PARA A IGUALDADE	27
Anexo	28

Nota Introdutória

A igualdade de género, fundando-se na dignidade e no valor da pessoa humana e implicando a participação de homens e mulheres nas mesmas condições na vida política, social, económica e cultural do país ou em qualquer outro domínio, constitui um dos princípios estruturantes do Estado de direito democrático e social constitucionalmente reconhecido e uma relevante contribuição para o pleno desenvolvimento dos países.

Ao nível ministerial, os/as conselheiros/as e os membros da equipa interdepartamental do Ministério da Economia para a igualdade têm especiais atribuições e responsabilidades na garantia e na promoção deste princípio quer pelo estatuto legal que detêm quer pela participação na elaboração e concretização do presente plano de ação.

Ao desenvolver este Plano de Ação para a Igualdade do Ministério da Economia, a equipa de trabalho considerou prioritário estabelecer um modelo que, para além das garantias legais, incorporasse também resoluções para as novas realidades e desafios laborais e sociais de forma a promover-se uma cultura profissional plenamente comprometida com a igualdade de género, de uma forma real e efetiva, na Administração Pública.

O Plano que ora se apresenta, sendo de aplicação uniforme para todo o Ministério, tem em consideração as dinâmicas de cada um dos organismos e a necessária articulação, na concretização das suas medidas, com outros organismos, nomeadamente a Comissão para a Cidadania e a Igualdade do Género (CIG) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

CONSELHEIRO/APARA A IGUALDADE

EQUIPAINTERDEPARTAMENTAL

1. ENQUADRAMENTO

1.1 Introdução

A igualdade dos cidadãos é um princípio constitucional, no qual assenta a construção de uma sociedade mais equitativa, mais justa, mais desenvolvida e mais democrática.

O princípio da igualdade é também uma forma de potenciar os recursos, as capacidades, os talentos e as competências existentes e de os transformar em crescimento e competitividade, tirando partido da diversidade que está por trás dessas diferenças. Em consonância com a dupla vertente do princípio da igualdade (a proibição da discriminação e a obrigação da diferenciação), a Administração Pública deve procurar dar tratamento igual a situações que sejam juridicamente iguais e dar tratamento diferenciado a situações que sejam juridicamente diferentes. Um dos domínios em que esta temática assume maior pertinência reside nas desigualdades ainda existentes entre homens e mulheres, em relação às quais, quer em Portugal, quer na Europa, e apesar dos progressos verificados nos últimos 50 anos, há ainda um longo caminho a percorrer.

O *Gender Gap Index*, ranking elaborado pelo Fórum Económico Mundial, evidencia essa diferença.

Portugal, em termos de posicionamento no ranking, passou da 37.^a posição (em 128 países) em 2007, para a 51.^a posição (em 136 países) em 2013, tendo descido 4 lugares face a 2012 (47.^a posição em 135 países), uma queda atribuída à diminuição dos rendimentos do trabalho.

Entre 2007 e 2013 é, contudo, de realçar uma ligeira melhoria ao nível da participação política das mulheres.

Os dados para Portugal apontam para uma menor taxa de emprego por parte das mulheres face aos homens, 63% e 69% respetivamente, diferenças salariais que rondam os 16%, uma muito menor participação política (31% dos deputados da Assembleia da República são mulheres, um valor ainda assim superior aos 27% da média europeia) e, principalmente, os conselhos de direção de empresas apenas 9% são mulheres.

Ao nível europeu, a igualdade de género, inscrita no artigo 8.º do Tratado da União Europeia assume uma dimensão de *mainstream*, estando presente nos vários domínios de atuação, das mais variadas iniciativas, aos regulamentos e às comunicações oriundas das diferentes instâncias comunitárias.

O compromisso da União Europeia de fortalecer a igualdade de género foi reforçado, em 2010, através da “Carta das Mulheres e do Pacto Europeu para a Igualdade entre os Sexos”. Seguiu-se o programa de trabalho para os anos 2010-2015, consubstanciado na “Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres” e que assenta em cinco áreas prioritárias: igual independência económica para homens e mulheres, pagamento igual para trabalho igual, igualdade na tomada de decisão, dignidade, integridade e o fim da violência de género, promoção da igualdade de género para além da UE.

Em 2013, a Avaliação intercalar efetuada a esta Estratégia concluiu que foram efetuados progressos na quase totalidade das 24 ações-chave que a constituem, havendo ainda espaço para progredir, nomeadamente tendo em conta a persistência de desigualdades, o atual quadro de desemprego e os impactes sociais da crise.

Esta visão surge reforçada na Estratégia Europa 2020, na medida em que a igualdade de género é essencial para que sejam concretizados os objetivos apontados para a Europa, designadamente o de empregar, até 2020, 75% da população entre os 20 e os 64 anos.

Neste contexto, o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, reveste-se da maior importância enquanto instrumento político para concretizar a igualdade de direitos dos homens e das mulheres e cumprir os compromissos assumidos por Portugal em matéria de não-discriminação nas várias instâncias internacionais.

Conforme reconhecido no citado documento, a prossecução de políticas ativas de igualdade entre homens e mulheres é um dever inequívoco de qualquer governo e uma obrigação de quem assegura o serviço público, devendo cada ministério adotar as medidas reputadas necessárias para contrariar as desigualdades que subsistam.

Entre as medidas previstas no V PNI, na área estratégica de integração da perspetiva da igualdade de género na Administração Pública Central e Local, consta a de cada

ministério elaborar, implementar e monitorizar os respetivos Planos de Ação Sectorial para a Igualdade (Área estratégica 1 - Medida 1).

O Plano de Ação para a Igualdade do Ministério da Economia (ME) deve, assim, contribuir para a integração da dimensão da igualdade de género a todos os níveis, áreas de ação governativa e fases do processo de decisão, bem como para a promoção das condições de igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho, na conciliação entre a esfera profissional e a vida familiar e pessoal.

Pretende-se, acima de tudo, com a implementação deste Plano, que o mesmo, indo ao encontro do que são as necessidades e realidades sentidas em cada organismo nesta matéria, contribua para a efetiva implementação de uma nova cultura organizacional nos vários serviços e organismos do ME, de modo a reforçar a sua qualificação e modernizar o quadro dos seus conceitos e valores.

Para este efeito, previamente à elaboração do presente Plano, foi realizado um diagnóstico preparatório envolvendo todos os organismos do ME que responderam a um questionário especificamente elaborado para esse efeito.

Esse diagnóstico permitiu, com maior rigor, identificar as iniciativas e atividades a inscrever no Plano, com as quais se visa dar execução às Medidas 1 a 7 da Área Estratégica 1 do V PNI, conforme quadro:

Área Estratégica	Medida	Designação da atividade	Descrição/Objetivo	Entidade Responsável	Outras entidades envolvidas	Período de execução/
						Datas
1	1	Implementar um Plano de Ação para a Igualdade para o ME	Promover a implementação, no ministério, de um plano para a igualdade, tendo em vista integrar a dimensão da igualdade de género e da não-discriminação na estrutura interna e na ação externa	Conselheiras ministeriais para a igualdade	Equipa interdepartamental para a igualdade Todos os organismos/serviços do ME	Final do 1º semestre de 2014
1	2	Promover ações de formação/sensibilização em matéria de igualdade de género, cidadania e não-discriminação	Formação inicial de dirigentes intermédios e conselheiras ministeriais para a igualdade Formação contínua da equipa interdepartamental e equipas "task force".	CIG/CITE	Todos os organismos/serviços do ME	Formação inicial: 2014 Formação contínua : durante a vigência do plano
1	3	Promover a dimensão de género nas iniciativas legislativas	Promover ações de formação em igualdade para os(as) juristas responsáveis pelo processo legislativo	PCM/CEJUR	Todos os organismos/serviços do ME	Durante a vigência do plano
1	5	Promover a recolha e apresentação de dados relativos aos recursos humanos com desagregação por sexo	Assegurar que a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística, relativa aos recursos humanos do ME, seja desagregada por sexo.	SG ME GEE	Todos os organismos/serviços do ME	Durante a vigência do plano
1	7	Assegurar a utilização de formas de comunicação não -discriminatórias	Assegurar a adoção de uma política comunicacional não -discriminatória em função do sexo e promotora da igualdade de género	Equipa interdepartamental	Todos os organismos/serviços do ME	Durante a vigência do plano

O V PNI fixa também três medidas da responsabilidade do Ministério da Economia no âmbito da Área Estratégica 3 “Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal”:

- Medida 41: Reforçar junto das empresas do setor privado a implementação de planos de igualdade.
- Medida 43: Considerar como critério de desempate na seleção de projetos de empresas concorrentes a fundos de política de coesão a representatividade de mulheres nos conselhos de administração dessas empresas.
- Medida 44: Promover o empreendedorismo feminino, incluindo o qualificado, nomeadamente através dos incentivos à criação de empresas, de outros instrumentos financeiros e de ações coletivas.

A concretização da **medida 41** envolve um trabalho conjunto entre o Ministério e a CIG no desenvolvimento de um inquérito a ser enviado pelas associações empresariais aos seus associados. Desta forma procura capitalizar relações de proximidade para sensibilizar as empresas para a adoção de práticas de igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho e de conciliação entre a esfera profissional e a vida familiar e pessoal.

A **medida 43** tem implicações diretas na regulamentação nacional dos fundos de coesão e, como tal, a sua inclusão como critério competiu ao MADR. O Ministério da Economia agirá de acordo com as orientações definidas no âmbito da aplicação que lhe diz respeito ao nível dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento.

A **medida 44** pressupõe o empreendedorismo feminino como elemento estruturante para o aumento da participação das mulheres na vida económica ativa. A criação de instrumentos de política pública que estimulem o empreendedorismo feminino está diretamente relacionada com a regulamentação dos novos Programas Operacionais, nomeadamente os relativos aos sistemas de incentivos às empresas e aos instrumentos de capital de risco.

Para além do que está previsto no âmbito da aplicação do V PNI, e em linha com as preocupações cada vez mais patentes no que concerne ao desenvolvimento sustentável, em que a Responsabilidade Social das Empresas tem vindo a assumir um papel fundamental, o Ministério da Economia concluiu um **Plano Orientador para a Responsabilidade Social nas Empresas**, no qual a dimensão da igualdade é uma matéria essencial, tendo como objetivo a promoção da conciliação do crescimento económico com práticas empresariais inclusivas, contribuindo assim para um efetivo desenvolvimento sustentável. Considera-se que as empresas, enquanto vetor fundamental da sociedade, devem assumir também um conjunto de preocupações de ordem social, para além das obrigações legais instituídas.

1.2. Âmbito de aplicação

O contexto de aplicação orgânica do Plano de Ação para a igualdade do ME considera as alterações à orgânica do XIX Governo Constitucional, designadamente a saída da tutela deste Ministério do sector Energético e do sector do Emprego.

A lista que se segue espelha os serviços, organismos, entidades e outras estruturas previstas na Lei Orgânica do Ministério da Economia, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 11/2014, de 22 de janeiro.

O presente Plano de Ação para a Igualdade abrange assim todos os serviços e organismos do ME, quer sejam da administração direta e indireta do Estado, quer sejam entidades administrativas independentes ou outras estruturas que funcionam no âmbito deste Ministério, designadamente:

Na administração direta do Estado:

A Secretaria-Geral (SG);

O Gabinete de Estratégia e Estudos (GEE);

A Direção-Geral das Atividades Económicas (DGAE)

A Direção-Geral do Consumidor (DGC);

A Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE).

Na administração indireta do Estado

O IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação;

O Instituto do Turismo de Portugal, I. P. (Turismo de Portugal I.P.);
O Instituto Português da Qualidade, I. P. (IPQ);
O Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção I.P. (IMPIC);
O Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I. P. (IMT);
O Laboratório Nacional de Engenharia Civil, I. P. (LNEC);
O Instituto Português de Acreditação, I. P. (IPAC).

Entidades administrativas independentes

A Autoridade da Concorrência (AdC);
A Autoridade Nacional de Comunicações (ANACOM);
A Autoridade Nacional de Aviação Civil (ANAC).

Outras estruturas

O Gabinete de Prevenção e Investigação de Acidentes com Aeronaves (GPIAA);
O Gabinete de Investigação de Segurança e de Acidentes Ferroviários (GISAF);
O Conselho Nacional para o Empreendedorismo e a Inovação (CNEI);
A Comissão Permanente de Apoio ao Investidor;
A Autoridade Metropolitana de Transportes de Lisboa;
A Autoridade Metropolitana de Transportes do Porto;
As entidades regionais de turismo (ERT).

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

Os indicadores apresentados nos gráficos seguintes têm por fonte os Relatórios de Atividades dos organismos que integram o ME, disponibilizados pelo Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia, e visam caracterizar a situação dos homens e mulheres nos diversos organismos do ME, distribuídos por cargo e carreiras profissionais.

A análise destes indicadores demonstra a persistência de desigualdades, no que se refere à ocupação dos cargos de decisão de topo, em desfavor das mulheres. Verifica-se que, apesar de estas estarem em todas as categorias em muito maior número nos organismos, só 2 mulheres ocupavam, em 2013, o cargo de direção superior de 1º grau, correspondendo apenas a uma percentagem de 13,3%.

A redução da percentagem em relação ao Plano de Ação anterior deve contextualizar-se

nas alterações que ocorreram na orgânica do Ministério, designadamente a saída da tutela dos organismos do Emprego que contavam com 55% de mulheres nos cargos de direção superior de 1º grau.

O quadro seguinte permite-nos ter uma visão global dos 3530 ativos, por cargo /categoria / género, dos organismos sob a tutela do Ministério da Economia (dados reportados a 2013).

2013-Ministério da Economia -Distribuição dos trabalhadores/as por cargo/carreira/grupo e por género

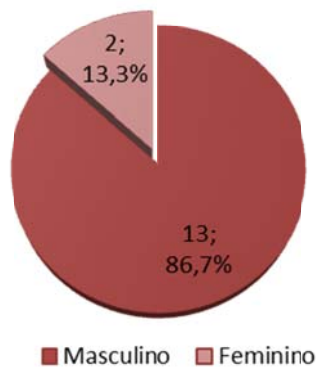
	Dirigentes Superiores do 1º grau			Dirigentes Superiores do 2º grau			Dirigentes de nível intermédio de 1º, 2º, 3º graus e seguintes			Técnicos/as Superiores			Assistente Técnico/a, técnico/a de nível intermédio, pessoal administrativo			Assistente operacional, auxiliar			Informáticos/as			Pessoal de Inspeção			Pessoal de investigação científica			Docentes de educad. infantil e do ensino básico e secundário			Outro pessoal			TOTAL		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
GPIAA	1		1			0			0	1	1		1	1		1	1				0			0			0			0	2	2	4			
IMT	1	0	1	1	1	2	39	26	65	106	118	224	84	298	382	12	16	28	27	22	49	1	0	1			0	25	5	30	296	486	782			
INAC	1	0	1	2	0	2	7	10	17	44	42	86	8	28	36	2	0	2			0			0			0			64	80	144				
INCI	1		1	2	0	2	2	3	5	13	47	60	10	31	41	0	4	4			0	5	11	16			0			33	96	129				
LNEC	1	0	1	0	2	2	2	5	7	77	40	117	57	102	159	23	21	44	10	7	17			0	36	62	148	0	5	5	0	4	4	256	248	504
IAPMEI	1	0	1	2	0	2	17	12	29	78	140	218	7	60	67	7	2	9	1	1	2			0			0			113	215	328				
IPAC	1		1	1		1				3	13	16		2	2															5	15	20				
IPQ	1	0	1	2	0	2	3	4	7	12	33	45	5	26	31	0	2	2	3	0	3									26	65	91				
ASAE	2	0	2			0	13	24	37	27	50	77	21	83	104	9	8	17	2	5	7	181	68	249				3	4	7	258	242	500			
DGAE	1	0	1	0	1	1	9	12	21	22	55	77	4	22	26	5	2	7	1	3	4									42	95	137				
DGC	0	1	1	0	0	0	0	4	4	10	17	27	0	10	10	3	3	6												13	35	48				
IT	1	0	1	1	2	3	22	24	46	60	132	192	40	102	142	32	54	86	6	0	6	36	18	54				3	26	29	201	358	559			
GEE	1	0	1	1	0	1	3	1	4	9	32	41	5	18	23	2	0	2	5	14	19									26	65	91				
SG	0	1	1	1	0	1	6	7	13	18	59	77	12	41	53	4	12	16	10	12	22	4	6	10						55	138	193				
Total	13	2	15	13	6	19	123	132	255	479	779	1258	253	824	1077	100	124	224	65	64	129	227	103	330	36	62	148	3	31	34	28	13	41	1390	2140	3530

Os dados em causa permitem-nos concluir que 61% dos ativos do Ministério da Economia são mulheres, sendo que apenas 7% dessas mulheres ocupam cargos de dirigentes (1º, 2 e 3º grau), concentrando-se a sua maioria nos cargos de nível intermédio (Diretor de serviços, chefe de divisão e outros).

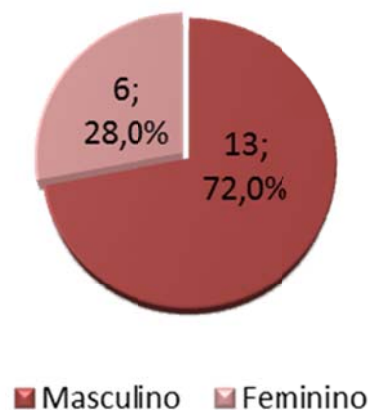
A grande maioria dos ativos femininos do Ministério (75%), concentram-se nas carreiras de técnica superior e de assistente de nível intermédio.

Os quadros seguintes permitem-nos verificar como se distribuem os cargos de dirigentes:

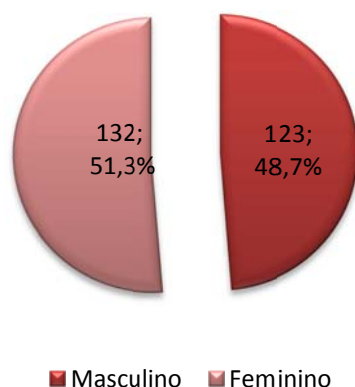
Dirigentes Superiores de 1º grau



Dirigentes Superiores de 2º grau



Dirigentes de nível intermédio de 1º, 2º e 3º grau e seguintes



Estes números parecem relevar que os organismos do Ministério seguem a tendência do setor privado no que concerne à fraca representatividade das mulheres em cargos de chefia de topo.

2. OBJETIVOS DO PLANO

O presente Plano tem por objetivo apresentar ações concretas que promovam e fortaleçam uma cultura profissional plenamente comprometida com a igualdade de género, de uma forma real e efetiva, designadamente:

- Sensibilizar todos/as os/as colaboradores/as para a importância de todas as dimensões relacionadas com a igualdade de género, nomeadamente, igual independência económica para homens e mulheres, pagamento igual para trabalho igual, igualdade na tomada de decisão, dignidade, integridade e o fim da violência de género;
- Garantir uma efetiva igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego público e condições de trabalho;
- Promover uma representação equilibrada de homens e mulheres em todos os serviços e organismos, designadamente nos cargos dirigentes.

O Plano integra uma perspetiva de *mainstreaming de género*¹, 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.

Atendendo às políticas governamentais vigentes, este Plano tem ainda como objetivo assegurar o cumprimento, por parte do Ministério da Economia, da primeira medida da Área Estratégica 1, constante do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação para o período compreendido entre 2014-2017, alavancando o esforço nacional que tem vindo a ser desenvolvido em torno da integração da componente do género na atividade dos serviços e dos organismos, contribuindo para o reforço da cidadania e da democracia.

O plano integra ainda medidas (41, 43 e 44) que procuram contribuir, intervindo indiretamente no tecido empresarial, para a promoção da adoção de práticas de igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho, de conciliação entre a esfera profissional e a vida familiar e pessoal e aumento da participação das mulheres na vida económica ativa.

3. METODOLOGIA

3.1. Definição do método adotado

Face à necessidade de recolher informação sobre as valências e os aspetos a melhorar nos diferentes organismos do Ministério da Economia em matéria de igualdade de género e não-discriminação, foi-lhes solicitado que respondessem a um questionário (anexo I) com vista ao respetivo diagnóstico.

Este inquérito visou analisar as práticas no âmbito da igualdade de oportunidades, tendo estas sido analisadas do ponto de vista da estratégia, missão e valores, da formação contínua, da comunicação interna, externa e das eventuais áreas de intervenção setoriais dos organismos do Ministério da Economia, de modo a ser elaborado um Plano que possa conter as iniciativas e as atividades que melhor respondam às reais necessidades, em

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

conformidade com as respostas obtidas.

3.2. Fases de desenvolvimento do Plano

O Plano de Igualdade Setorial do Ministério da Economia é desenvolvido de acordo com fases a seguir descritas:

- 1.^a - Diagnóstico;
- 2.^a - Elaboração do Plano;
- 3.^a - Divulgação e informação;
- 4.^a - Implementação;
- 5.^a - Acompanhamento e avaliação.

3.2.1. - Realização do diagnóstico pelos diversos organismos

No seguimento da comunicação preconizada pela equipa interdepartamental, foi divulgado entre a rede de pontos focais dos organismos do Ministério da Economia, o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017, aprovado pela RCM n.º 103/2013, de 31 de dezembro (V PNI) e solicitado a cada organismo o preenchimento de um inquérito sobre práticas no âmbito da igualdade de oportunidades, de modo a melhor responder ao desafio lançado no referido Plano Nacional, especificamente na sua medida 1, da área estratégica 1.

Assim, o diagnóstico efetuado resulta da informação prestada pelos organismos, com uma taxa de resposta de 100%, e analisada pela equipa interdepartamental das conselheiras para a Igualdade.

3.2.2. - Elaboração do Plano de Ação para a Igualdade

A elaboração do Plano teve por base as necessidades evidenciadas nos resultados do diagnóstico realizado, bem como o definido no V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017, quanto às medidas previstas como sendo da responsabilidade do Ministério da Economia.

3.2.3. - Divulgação e informação

Após a aprovação do Plano, o mesmo será divulgado pelos organismos do Ministério da Economia através dos respetivos pontos focais, estimando-se a necessidade de prestação de informações complementares, com vista ao auxílio na execução das medidas/ações previstas.

3.2.4. - Implementação das medidas/ações

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

3.2.5. - Acompanhamento e avaliação

Durante a vigência do Plano acompanhar-se-á o desenvolvimento da implementação das medidas e proceder-se-á a uma avaliação anual do progresso das mesmas.

Do referido acompanhamento e respetiva avaliação poderão resultar recomendações tendentes à melhoria, adequação ou correção das medidas, sendo sempre possível adicionar novas medidas cuja pertinência seja devidamente comprovada.

4. DIAGNÓSTICO DA IGUALDADE DE GÉNERO

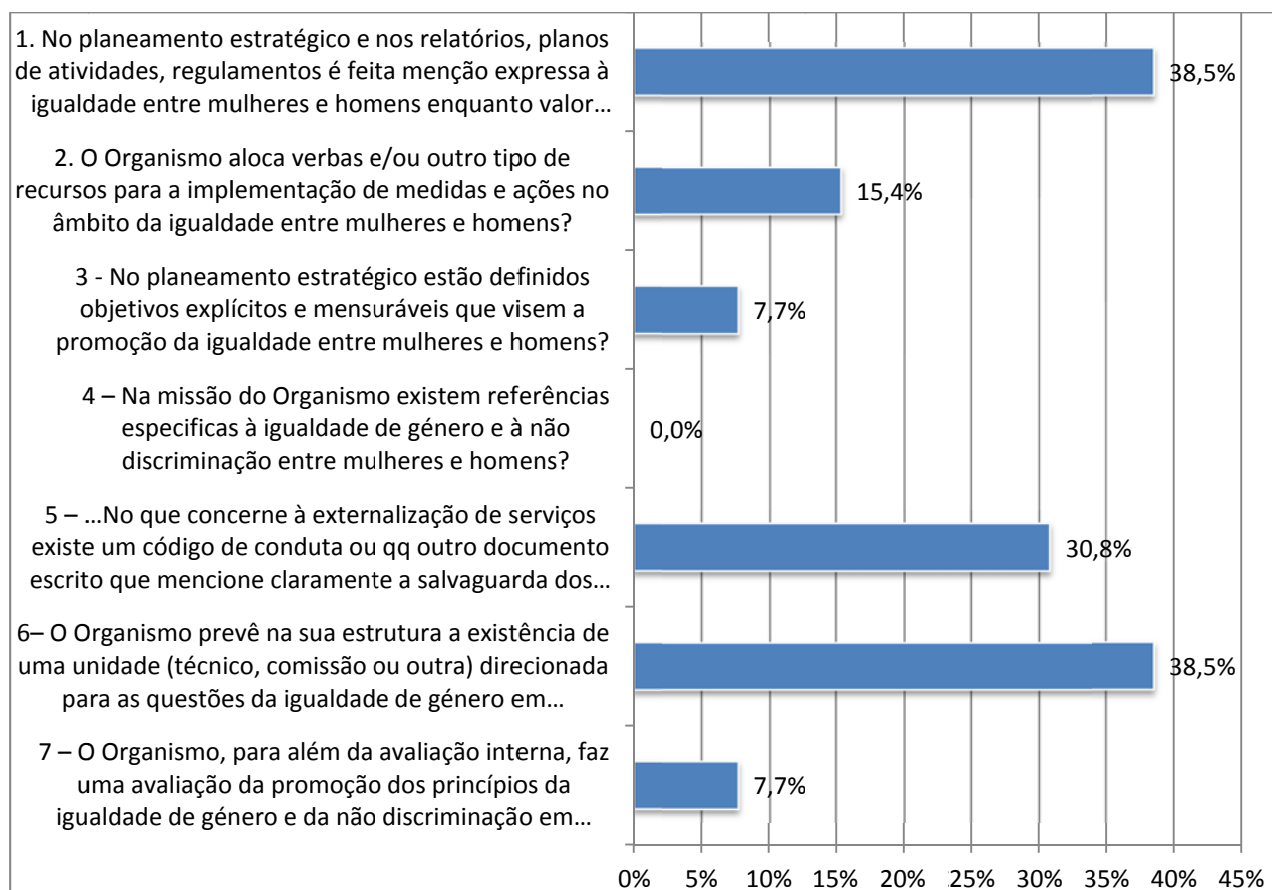
O inquérito elaborado encontra-se estruturado em torno de quatro áreas estratégicas de gestão integrando, cada uma delas, um conjunto de dimensões de igualdade de género que serão objecto de intervenção:

- Estratégia, Missão e Valores do Organismo;
- Formação Contínua;
- Comunicação;
- Interação com a Sociedade Civil | Intervenção Setorial.

O diagnóstico efetuado nos diversos organismos permitiu identificar os pontos fortes e as

fragilidades de cada um deles e obter uma visão global da situação em matéria de igualdade de género.

O quadro seguinte mostra a percentagem de resposta positivas no conjunto das perguntas que fazem parte da área “Estratégia, Missão e Valores do Organismo” .



No cômputo geral, os organismos do Ministério não incorporam nos seus documentos estratégicos a temática da igualdade de género (em todas as suas vertentes). A média de respostas positivas é de 20%.

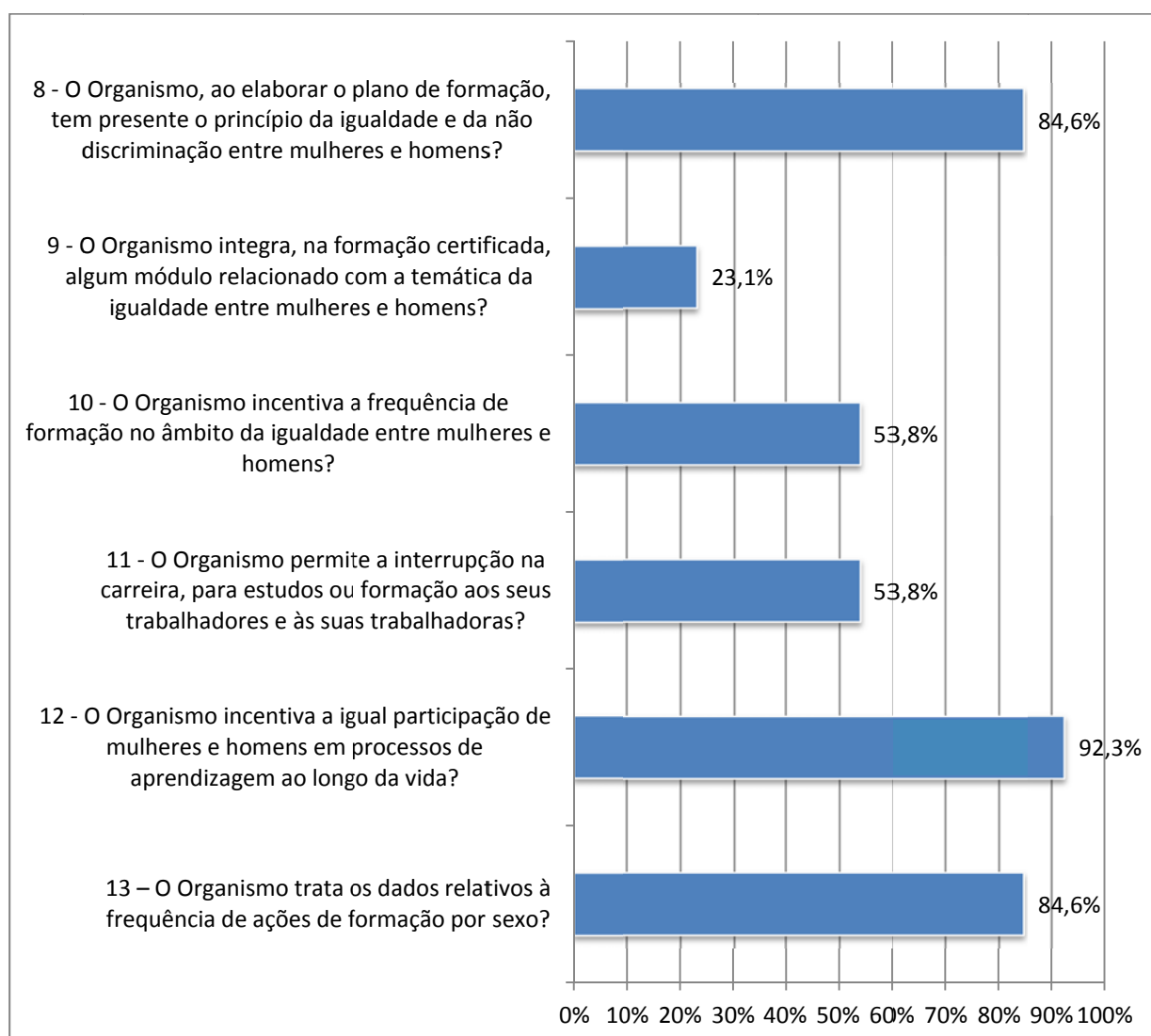
Não obstante, sublinha-se existirem 38,5% de respostas positivas nas perguntas:

1 - No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de atividades, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio do Organismo?

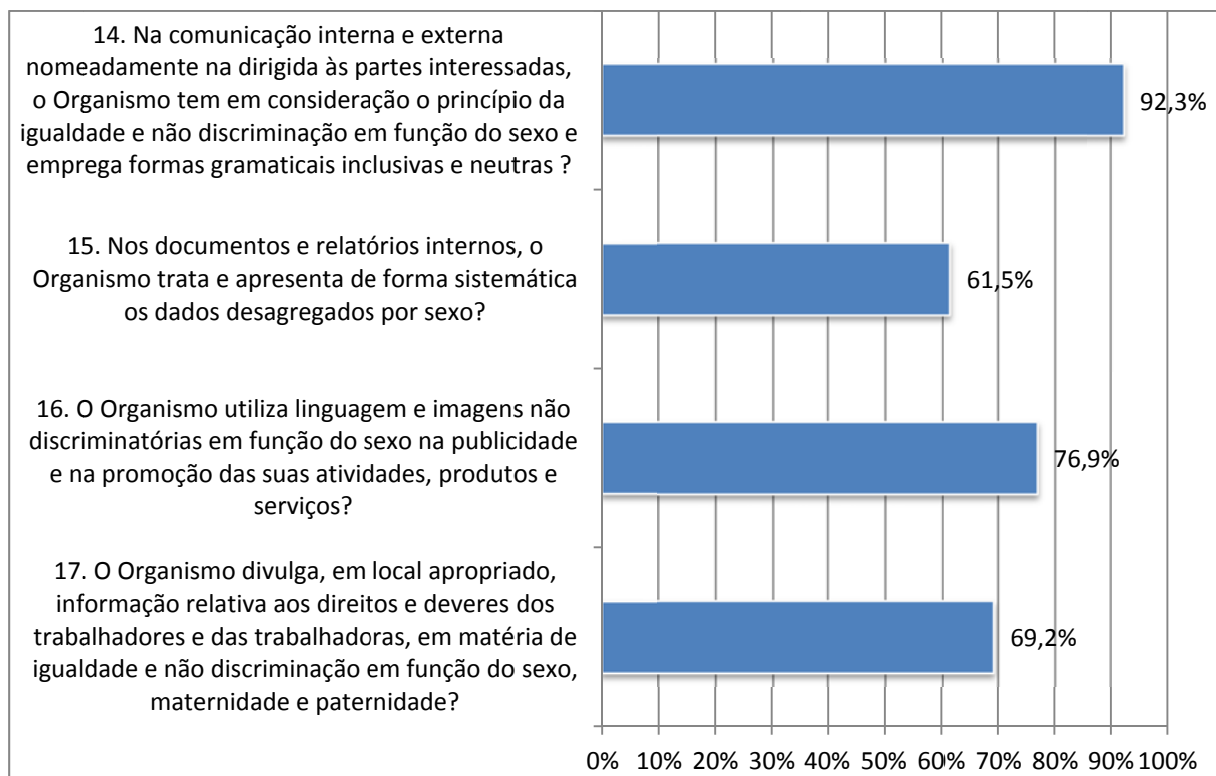
6 - O Organismo prevê na sua estrutura a existência de uma unidade (técnico, comissão ou outra) direcionada para as questões da igualdade de género em contexto de trabalho?

Considera-se que é compreensível que não existam respostas positivas à pergunta 4, uma vez que nenhum dos organismos inquiridos tem na sua génese uma intervenção direcionada para a temática que justificasse a inclusão da mesma na missão.

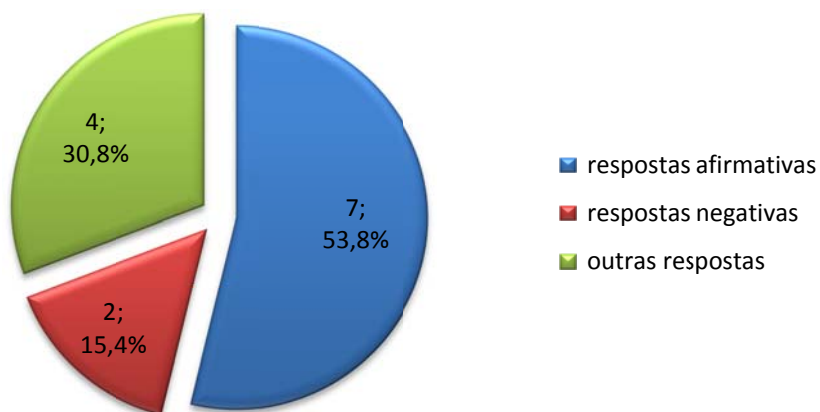
Relativamente à área de Formação Contínua, 65% das respostas são positivas, assinalando uma preocupação em concretizar ações de formação relacionadas com esta temática.



As respostas na área de Comunicação (Interna e Externa), demonstram que os organismos do Ministério têm práticas de linguagem inclusiva e que comunicam expressamente práticas de igualdade e de conciliação da vida profissional e familiar em ambos os sexos.



Finalmente no que respeita à interação com a sociedade civil, 53,8% dos organismos tem em conta o princípio da igualdade de género na sua intervenção setorial.



Considerou-se importante um trabalho mais aprofundado para verificar o grau de correlação entre as respostas das variáveis mais relevantes ².

1.

7 - 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?

18. Nas medidas de política sectoriais o organismo tem em conta o princípio da igualdade de género?

2.

2 - O Organismo aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?

8 - O Organismo, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?

3.

5 - Na relação com as partes interessadas, nomeadamente no que concerne à externalização de serviços existe um código de conduta ou qualquer outro documento escrito que mencione claramente a salvaguarda dos princípios da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens?

14 - 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 ?

4.

13 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de ações de formação por sexo?

15 - Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?

Os dados obtidos permitiram concluir que existe uma correlação positiva (relação linear) entre as variáveis, embora com intensidades diferentes:

- As variáveis correlacionadas nos pontos 1. e 4. apresentam uma correlação moderada;
- As variáveis correlacionadas nos pontos 2. e 3. apresentam uma correlação muito fraca.

² O método utilizado foi o coeficiente de correlação de *Pearson*

A elaboração deste trabalho permite-nos concluir que os organismos do Ministério fazem, para além da avaliação interna, uma avaliação da promoção dos princípios da igualdade de género e da não discriminação em entidades por si tuteladas, tendo também em conta o princípio da igualdade de género nas suas medidas de política setorial.

Do mesmo modo, os organismos que tratam os dados relativos à frequência de ações de formação também abordam e apresentam, de forma sistemática, os dados desagregados por sexo nos seus documentos e relatórios internos.

Este trabalho permitiu-nos também validar a coerência das respostas e consolidar as conclusões.

5. ELABORAÇÃO DO PLANO

O Plano de Ação para a Igualdade destes organismos assenta nos resultados do diagnóstico realizado, na análise das fragilidades encontradas e nos contributos apresentados pelos membros da equipa.

O Plano concretiza-se pelo desenvolvimento de algumas medidas e ações já implementadas e por outras medidas a implementar, sempre de forma transversal em todos estes organismos, a curto, médio e longo prazo, não invalidando a possibilidade de, no futuro, serem implementadas medidas mais específicas nalgum dos organismos em causa.

Como vimos o diagnóstico revelou que as fragilidades mais importantes se encontram ao nível da dimensão: Estratégia, Missão e Valores do Organismo.

Neste sentido, as medidas propostas na área da igualdade de género visam:

- Sensibilizar para a inclusão formal na estratégia e na definição de valores dos organismos de princípios da não discriminação e da igualdade de género, utilizando uma linguagem inclusiva, em todos os documentos formais e informais;
- Garantir que todos os instrumentos de gestão (relatórios, inquéritos, formulários, planos de atividades, etc.) relativos a dados de pessoal dos organismos estejam desagregados por sexo;

- Transversalizar o princípio da igualdade de género nos códigos de conduta e nas cartas de missão/contratos de gestão do/a dirigente de cada organismo.

Relativamente às restantes áreas e não obstante os bons resultados, manter um trabalho que envolva:

- a) Ao nível da **Formação Profissional**, a promoção da participação em ações de formação certificadas em igualdade de género, conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e proteção da parentalidade.
- b) Relativamente à **Comunicação Interna e Externa**, a promoção, em cada organismo e de forma regular, da comunicação e informação em matéria de igualdade de género e não discriminação e proteção da parentalidade junto dos trabalhadores e trabalhadoras e dos seus órgãos representativos; a incorporação e utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação internos ou externos do organismo; a divulgação, de forma sistemática nos diversos suportes comunicacionais do organismo, de 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.

6. IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO

Tendo em conta a análise dos resultados do questionário sobre as práticas no contexto da igualdade e considerando as medidas previstas em sede do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017, no âmbito das quais o Ministério da Economia assume o papel de entidade responsável ou de entidade envolvida na execução, apresentam-se infra as ações a desenvolver durante a vigência do presente Plano de Ação.

A. Medidas internas:

Medida 1.

Participar em ações de formação certificadas (inicial e contínua) em matéria de igualdade de género.

Objetivo	Ações/ Atividades	Recursos Envolvidos	Responsabilidade pela Atividade	Duração/ Calendarização	Público-Alvo	Indicadores
<p>Sensibilizar para as questões da igualdade de género por forma a incentivar o desenvolvimento de um planeamento estratégico, com objetivos explícitos e mensuráveis, que integre a promoção da igualdade entre mulheres e homens no organismo, bem como nas entidades que tutela.</p>	<p>Ações de formação certificadas em igualdade de género, conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e proteção da parentalidade.</p>	<p>Recursos materiais: sala de formação com equipamentos audiovisuais (a disponibilizar pelos organismos); material didático.</p> <p>Recursos humanos: equipa formativa da CITE.</p>	<p>Conselheiro/a para a Igualdade do Ministério em cooperação com a CITE e com as áreas responsáveis pela formação de cada organismo.</p>	<p>1) Ação de formação inicial em 2014;</p> <p>2) Ação de formação contínua anual (2015-2017).</p>	<p>Dirigentes e trabalhadores/as da administração pública.</p>	<p>N.º de ações realizadas;</p> <p>N.º de participantes, por organismo e no total.</p>

Medida 2.

Promover a dimensão de género nas iniciativas legislativas

Objetivo	Ações/ Atividades	Recursos Envolvidos	Responsabilidade de pela Atividade	Duração/ Calendari- zação	Público-Alvo	Indicadores
Integrar a dimensão da igualdade de género nas iniciativas legislativas do Ministério	Ações de formação certificadas em igualdade de género, conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e proteção da parentalidade especificamente dirigidas aos juristas responsáveis por acompanhar o processo legislativo	<p>Recursos materiais: sala de formação com equipamentos audiovisuais (a disponibilizar pelos organismos); material didático.</p> <p>Recursos humanos: equipa formativa da CITE. Equipa formativa da PCM/CEJUR</p>	Conselheiro/a para a Igualdade do Ministério em cooperação com a CITE e com a PCM e com as áreas responsáveis pela formação de cada organismo.	1) Ação de formação inicial em 2014; 2) Ação de formação contínua anual (2015-2017).	Trabalhadores/as da administração pública juristas	N.º de ações realizadas; N.º de participantes, por organismo e no total.

Medida 3.

Recolher e tratar a informação estatística relativa aos RH dos organismos, desagregada por sexo.

Objetivo	Ações/ Atividades	Recursos Envolvidos	Responsabilidade e pela Atividade	Duração/ Calendarização	Público-Alvo	Indicadores
Congregar e disponibilizar dados relativos ao número dos/as trabalhadores/as dos organismos por sexo e cargo.	Assegurar prestação da informação anual relativa aos trabalhadores/as dos organismos por sexo e cargo e respetiva disponibilização.	<i>Focal points</i> em colaboração com a Direção de cada organismo.	Dirigentes de cada organismo.	Durante a vigência do Plano.	<i>Focal points</i> e Direção de cada organismo	Apresentação anual dos dados desagregados por sexo.

Medida 4.

Promover iniciativas que promovam a igualdade de género, cidadania e não-discriminação.

Objetivo	Ações/ Atividades	Recursos Envolvidos	Responsabilidade pela Atividade	Duração/ Calendarização	Público-Alvo	Indicadores
Promover a participação de trabalhadores/as da administração pública em ações direcionadas para as questões da igualdade de género, cidadania e não-discriminação.	Criação de canais de comunicação para a apresentação de sugestões e/ou comentários que possam fomentar a igualdade entre homens e mulheres, promover a cidadania e a não-discriminação.	<i>Focal points</i> em colaboração com a Direção de cada organismo.	Dirigentes de cada organismo.	Durante a vigência do Plano.	Dirigentes e Trabalhadores/as da administração pública.	N.º de sugestões e/ou comentários apresentados

B. Medidas externas:

Medida 5.

Reforçar junto das empresas do sector privado a implementação de planos de igualdade

Objetivo	Ações/ Atividades	Recursos Envolvidos	Responsabilidade pela Atividade	Duração/ Calendarização	Público-Alvo	Indicadores
Sensibilizar as empresas do sector privado para as questões da igualdade de género, cidadania e não-discriminação.	Desenvolvimento de um inquérito relativo à implementação de planos empresariais para a igualdade nas empresas do sector privado e nas associações empresariais	Elementos da CIG	CIG em articulação com a Equipa Interdepartamental do ME	2014	Empresas do sector privado e associações empresariais	N.º de inquéritos recebidos

Medida 6.

Promover o empreendedorismo feminino, incluindo o qualificado

Objetivo	Ações/ Atividades	Recursos Envolvidos	Responsabilidade pela Atividade	Duração/ Calendarização	Público-Alvo	Indicadores
Promover a criação de medidas específicas, no contexto dos sistemas de incentivos às empresas que privilegiem a apresentação de candidaturas por empresárias	Atuar no âmbito da regulamentação dos novos Programas Operacionais, relativos aos sistemas de incentivos às empresas e aos instrumentos de capital de risco	Autoridades de Gestão dos Programas Operacionais no ME; CIG	CIG em articulação com a Equipa Interdepartamental do ME	Durante a vigência do Plano.	Empresárias do sector privado	N.º de empresas criadas por mulheres no âmbito dos sistemas de incentivos

7. MONITORIZAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO

Cabe às conselheiras para a igualdade do Ministério, em estreita colaboração com a equipa interdepartamental, monitorizar os progressos decorrentes do presente plano. A monitorização realizar-se-á através do envio de relatórios semestrais por parte dos *focal points*.

O 1.º deverá ser enviado até ao fim de Dezembro de 2014 e mediante a realização de uma reunião anual de avaliação de progresso das medidas, com a participação dos/das dirigentes dos organismos.

8. COMPOSIÇÃO MINISTERIAL PARA A IGUALDADE

Conselheiro/a para a igualdade:

- Conselheira efetiva:

Maria João Leal - Gabinete do Secretário de Estado Adjunto e da Economia

- Conselheira suplente:

Paula Ascensão - Autoridade de Gestão do Programa Operacional Fatores de Competitividade.

Equipa interdepartamental para a igualdade:

- Maria José Moura - Gabinete de Estratégia e Estudos
- Elsa Cruz - Instituto do Turismo de Portugal
- Pollyana Soares - Secretaria-Geral
- Paulo Simões - Direção-Geral das Atividades Económicas
- Isabel Seabra/Dulce Santos - Instituto da Mobilidade e dos Transportes

Anexo

INQUÉRITO

Práticas no âmbito da Igualdade de Oportunidades

Designação do Organismo:
<i>Focal Point:</i>

Notas Prévias:

O preenchimento deste inquérito destina-se a elaborar o Diagnóstico prévio à elaboração do Plano do Ministério da Economia para a Igualdade, conforme previsto no V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017, aprovado pela RCM N.º 103/2013, de 31 de dezembro.

A sua colaboração é fundamental para que possamos identificar quais os pontos fracos e fortes e deste modo elaborar um Plano que vá ao encontro das necessidades reais dos organismos do Ministério da Economia.

Nesse sentido é crucial que o inquérito envolva, no seu preenchimento, todos os intervenientes nas áreas abrangidas pelo mesmo.

I. ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO.	Sim	Não
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de atividades, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio do Organismo?		
2. O Organismo aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		
3 - No planeamento estratégico estão definidos objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		
4 - Na missão do Organismo existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?		

<p>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?</p>		
<p>6- O Organismo prevê na sua estrutura a existência de uma unidade (técnico, comissão ou outra) direcionada para as questões da igualdade de género em contexto de trabalho?</p>		
<p>7 - 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?</p>		
<p>II. FORMAÇÃO CONTÍNUA</p>		
<p>8 - O Organismo, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?</p>		
<p>9 - O Organismo integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?</p>		
<p>10 - O Organismo incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?</p>		
<p>11 - O Organismo permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?</p>		
<p>12 - O Organismo incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?</p>		

<p>13 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de ações de formação por sexo?</p>		
<p>III. COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA</p>		
<p>14. 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?</p>		
<p>15. Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?</p>		
<p>16. O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?</p>		
<p>17. 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?</p>		
<p>IV. ÁREAS DE INTERVENÇÃO SETORIAL</p>		
<p>18. Nas medidas de política sectoriais o organismo tem em conta o princípio da igualdade de género?</p>		