

Ministério da Solidariedade Emprego e Segurança Social

2014 -2017

PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE



**GOVERNO DE
PORTUGAL**

Índice

NOTAS DE ABERTURA.....	3
Ministro da Solidariedade Emprego e Segurança Social.....	3
Equipa Interdepartamental para a Igualdade do MSESS	4
Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE	6
NOTA PRÉVIA.....	7
1. ENQUADRAMENTO	9
1.1. Introdução.....	9
1.2. Âmbito de aplicação.....	10
1.3. Alguns indicadores relativos à situação de trabalhadores e trabalhadoras nos serviços e organismos do MSESS	11
2. OBJETIVOS DO PLANO	13
3. METODOLOGIA.....	14
3.1. Definição do método adotado	14
3.2. Fases de desenvolvimento do Plano	14
4. AREAS ESTRATÉGICAS E DIMENSÕES DA IGUALDADE DE GÉNERO	15
5. ELABORAÇÃO DO PLANO	16
5.1. Identificação do Plano.....	16
5.2. Medidas a Implementar	16
6. IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO	27
7. MONITORIZAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO	27
8. COMPOSIÇÃO MINISTERIAL PARA A IGUALDADE DO MSESS	28
9. ANEXOS	29
ANEXO I – Cartazes da Campanha Compreenda a Igualdade, Abrace a Mudança	30
ANEXO II – Cartazes da Campanha “6 de março Dia Nacional da Igualdade Salarial” - 2013.....	37
ANEXO III – Cartazes da Campanha “6 de março Dia Nacional da Igualdade Salarial” - 2014.....	41
ANEXO IV – Materiais da Campanha Tempo para ter Tempo.....	45
ANEXO V – Cartazes do dia do pai/dia da mãe 2014	50

Equipa de elaboração do Plano de Ação para a Igualdade do MSES:

Equipa técnica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE

Julho 2014

NOTAS DE ABERTURA

Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

Para tudo precisamos de estratégia. Para a concretização dos nossos objetivos precisamos sempre de um plano. Quanto melhor delineado, mais ajustado à realidade, mas, simultaneamente, exigente for, mais perto estaremos dos frutos que tencionamos colher.

Na promoção da igualdade sucede o mesmo e para a fazermos acontecer temos de ter um plano de ação - a criação de iguais oportunidades sem olhar a género assim nos impele.

E um organismo como a CITE tem na concretização de um tal plano um papel preponderante. Seja pela sua capacidade técnica ou pelo seu conhecimento tácito, a CITE tem esse desígnio e que, se possível, deve partilhar com outros agentes.

Pois toda a partilha de informação e ação neste combate à discriminação é importante. Aliás, só com o envolvimento de todos conseguiremos uma sensibilização mais abrangente, mais capaz. Só assim conseguiremos desenvolver políticas que alcancem a sociedade e a cambiem para um futuro em que o princípio de plena igualdade de género, que é reconhecido pela constituição da república portuguesa, se concretiza.

Uma das preocupações que temos e está patente no próximo quadro comunitário é a da conciliação familiar. Uma conciliação entre a vida familiar e a vida profissional que permita, entre outros ganhos, esbater desigualdades de género no mundo laboral.

Pretendemos por isso avançar no próximo quadro com uma medida que permita o trabalho a tempo parcial, isto é, permitir aos que foram pais recentemente a possibilidade de trabalhar sem perfazer o horário completo, suportando o Estado o restante tempo que passam com os filhos em casa. As empresas, por sua vez, passarão a poder preencher essa vaga a tempo parcial com um desempregado, preferencialmente, de longa duração. Daqui decorre uma melhor conciliação familiar, uma menor relutância à empregabilidade feminina, uma menor desigualdade, mais e melhores oportunidades.

Sei que este plano tem também este espírito. Por uma sociedade mais inclusiva.

Pedro Mota Soares

Equipa Interdepartamental para a Igualdade do MSESS

A implementação e reforço de políticas públicas de igualdade e de não discriminação em função do género em Portugal, tendo como base princípios consagrados na sua Constituição, estão também alinhados com os compromissos assumidos em sede de organismos internacionais, como a ONU, o Conselho da Europa e a União Europeia, como exemplo, a Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2010 – 2015) e a Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento – Europa 2020 (de 2010).

É seguindo esta linha de ação que, o Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (MSESS), tem assumido uma participação ativa no cumprimento dos objetivos definidos nas diferentes gerações de Planos Nacionais, designadamente, no âmbito da igualdade de género. O II Plano de Ação para a Igualdade do MSESS, para além de dar cumprimento ao previsto no V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não discriminação - 2014-2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 103/2013, de 31 de dezembro, pretende consolidar a integração da perspetiva da igualdade de género nos organismos que integram a sua orgânica.

A cooperação entre todos os organismos assume neste II Plano de Ação para a Igualdade do MSESS, uma importância acrescida na concretização das diferentes medidas enquadradas em quatro áreas estratégicas prioritizadas - Planeamento Estratégico, Gestão de Recursos Humanos, Comunicação e Mainstreaming de Género nas Áreas de Intervenção Sectorial –, envolvendo as correspondentes dimensões de atuação, tais como, estratégia, missão e valores dos organismos, formação, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e comunicação interna e externa.

Deste modo, com vista à prossecução do referido Plano, reconhece-se, em particular, a importância que um organismo como a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) tem, tanto na capacidade e conhecimento técnico para apoiar a sua execução, como no desenvolvimento de contextos profissionais que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e a supressão de comportamentos que divirjam deste preceito fundamental, que se procura, desta forma, refletir e incutir em todos os serviços e organismos tutelados.

O desenvolvimento e implementação de um II Plano que promova a igualdade de género transversalmente ao MSESS, constitui um desafio permanente aos seus e às suas dirigentes e nesta linha, aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras, exigindo, assim, a participação de todos os serviços.

Neste sentido, contamos com pontos focais e equipas motivadas no sentido de materializar as medidas inscritas no Plano para a Igualdade do MSESS e que, esperamos, que se traduzam em evidências objetivas da integração da perspectiva de género na cultura das organizações e na sua ação externa.

CONSELHEIRA PARA A IGUALDADE

Sónia Esperto

Sónia Martins

EQUIPA INTERDEPARTAMENTAL

Anabela Rosa

Bárbara Loff

Margarida Pires

Susana Luz

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

A Igualdade entre Mulheres e Homens é um princípio reconhecido na Constituição da República Portuguesa como uma das tarefas fundamentais do Estado Português que deve, não só garantir o direito à Igualdade, mas, também, assumir a sua promoção. Trata-se de uma responsabilidade clara e evidente de todos os poderes públicos e, conseqüentemente, de todas as pessoas que exercem funções públicas, quer sejam membros do governo, dirigentes ou trabalhadores e trabalhadoras.

Volvidos quase 40 anos sobre a consagração do direito à igualdade no trabalho na Constituição da República, que veio garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, quer no sector privado, quer na Administração Pública, as estatísticas continuam a confirmar a persistência das diferenças de remuneração e acessos a cargos de direção entre os sexos, por isso ser tão importante uma estratégia ministerial, que vise a aplicação de medidas que favoreçam a consolidação de uma forma de cooperação e compromisso entre homens e mulheres, no trabalho e na vida familiar, livre de preconceitos.

Assim, considerou-se prioritário estabelecer um modelo que, para além das garantias legais, preveja também resoluções para as novas realidades e desafios laborais e sociais, por forma a promover-se uma cultura profissional plenamente comprometida com a igualdade de género, de uma forma real e efetiva, de ambos os sexos, na Administração Pública.

É com esta finalidade que, na senda do Plano anterior, foi agora elaborado este II Plano de Ação para a Igualdade do MSESS, estabelecendo-se um conjunto de medidas, que representam uma clara intenção de continuidade – entre as quais, o incentivo à concertação de mecanismos de conciliação das responsabilidades profissionais com a vida familiar e a promoção de uma cultura de coresponsabilidade entre ambos os sexos - e que visam eliminar vários obstáculos tradicionais que, persistindo, dificultam uma verdadeira igualdade entre homens e mulheres nomeadamente na chegada destas a cargos de direção de topo.

Sandra Ribeiro

NOTA PRÉVIA

Na vigência do XVIII Governo Constitucional foi desenvolvido um conjunto de medidas que visavam promover a igualdade de género, assim como a transversalidade da perspetiva do género nas políticas públicas decorrentes, essencialmente, do III e IV Planos Nacionais para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação, 2007-2010 e 2011-2013, respetivamente.

Dando continuação a esta estratégia, o XIX Governo Constitucional, prosseguiu com a vigência do Plano e aprovou recentemente o V Plano Nacional para a Igualdade (2014-2017).

Do conjunto de medidas previstas nos Planos destacam-se as medidas de integração da dimensão de género na Administração Pública Central e Local com a obrigatoriedade de implementação nos diversos Ministérios de Planos de Ação para a Igualdade de Género, neste período.

Foi neste contexto que, em 2010, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE, organismo à época tutelado pelo ex-MTSS, enquanto mecanismo nacional de igualdade, com responsabilidade e vasta experiência na elaboração de planos para a igualdade em empresas, foi incumbida de propor a elaboração e dinamização das diversas fases de desenvolvimento do Plano de Ação para a Igualdade desse ministério.

Com a tomada de posse do XIX Governo, em 2011, transitaram para o Ministério da Economia e do Emprego – MEE, não só a CITE, mas também a DGERT, o IEFP, I.P., o IGFSE e a ACT, organismos que integravam o Plano do ex-MTSS. Perante esta alteração orgânica, a CITE foi novamente incumbida de readaptar um Plano de Ação para a Igualdade para o MEE, mas também para o MSSS, pelo que, continuou a apoiar a implementação das medidas previstas nos planos de ação para a igualdade.

Em 2013, com a reestruturação Governamental, os organismos atrás referidos transitaram para MSESS – Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, ex-MSSS.

Contudo, apesar de todas as alterações orgânicas, a execução do plano de igualdade ministerial nunca foi afetada e todas as etapas previstas foram concluídas.

Agora, continuando a dar cumprimento à obrigatoriedade da implementação de medidas na Administração Pública Central que impliquem uma representação equilibrada de homens e mulheres nas esferas de tomada de decisão, de apoio à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e de combate às assimetrias salariais, conforme previsto no V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não discriminação - 2014-2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº103/2013, de 31 de dezembro, foi elaborado o II Plano de Ação para a Igualdade do MSESS, adiante designado por Plano.

Para a elaboração deste Plano, foram considerados os contributos entretanto apresentados pelos diversos serviços ou organismos tutelados pelo MSESS, tendo ficado a coordenação dos mesmos a cargo da CITE.

O Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros para a Igualdade, estabelecido pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro

A integração da perspetiva de género em todos os níveis de decisão política requer uma clara definição do mandato e das competências das pessoas incumbidas de estimular e acompanhar a execução deste processo, bem como o seu conhecimento e reconhecimento em cada departamento governamental. A Resolução do Conselho de Ministros nº161/2008, de 22 de outubro, prevê no artigo 8º a constituição de equipas interdepartamentais para a igualdade por cada departamento governamental, representativas dos seus diferentes serviços, centrais e periféricos, compostas, em regra, por um número não superior a cinco elementos.

Assim, as conselheiras e os conselheiros para a igualdade são os representantes dos departamentos governamentais, competindo-lhes, ao nível sectorial, particular responsabilidade na promoção da cidadania e da igualdade, em concretização da Área Estratégica nº1 do V PNI “Integração da Perspetiva de Género na Administração Pública Central e Local”.

Nestes termos, compete às conselheiras para a igualdade assegurar a cooperação do respetivo sector da administração central na prossecução dos objetivos da CIG e acompanhar a execução das medidas de política na perspetiva da transversalidade de género.

À equipa interdepartamental para a igualdade cabe coordenar, dinamizar e acompanhar a implementação da integração da perspetiva de género em todas as políticas e programas do

respetivo serviço, promover a realização das medidas previstas em planos sectoriais para a igualdade e que respeitem à sua área e intervenção e colaborar na concretização das medidas que comprometem o seu departamento governamental no âmbito da estratégia nacional para a igualdade.

1. ENQUADRAMENTO

1.1. Introdução

A igualdade entre homens e mulheres, também designada por igualdade de género, implica uma igual visibilidade, poder e participação dos homens e das mulheres em todas as esferas da vida pública e privada, visando, sobretudo, promover a plena participação de todos e de todas na sociedade.

A igualdade entre homens e mulheres é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e é um direito humano fundamental para o desenvolvimento da nossa sociedade atual, sendo uma das tarefas prioritárias do Estado Português não só garantir o direito a essa igualdade mas, também, assumir a sua promoção.

O reconhecimento da imprescindibilidade e mais-valia de uma participação equilibrada de homens e de mulheres em todos os processos e domínios de decisão exige a conciliação das esferas da vida privada e da vida pública, sem a qual não haverá uma cultura de efetiva igualdade de género.

É, neste contexto, que surgem os Planos Nacionais para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação – atualmente em vigor 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, de 31 de dezembro, constituído por um conjunto de medidas, entre as quais, na área estratégica de integração da dimensão de género na Administração Pública Central e Local, como requisito de boa governação, se encontra previsto uma medida com o objetivo de implementar em cada Ministério um Plano de Ação para a Igualdade.

O Plano de Ação para a Igualdade do MSESS deverá assim, integrar a perspetiva de género nos processos de decisão, ou seja, a promoção da igualdade no funcionamento de cada Ministério.

Pretende-se, acima de tudo, com a implementação deste Plano, que o mesmo contribua para a implementação de uma nova cultura organizacional nos vários serviços e organismos, de modo a reforçar a sua qualificação e modernizando o quadro dos seus conceitos e valores.

Esta é, assim, uma responsabilidade inequívoca de todos os poderes públicos, em particular da Administração Central e Local e, conseqüentemente, de todas as pessoas que asseguram o serviço público, motivo pelo qual se considera, mais do que importante, diremos mesmo essencial, a concretização do presente Plano.

1.2. Âmbito de aplicação

O presente Plano é aplicado a todos os serviços e organismos do MSESS, sejam eles Administração Direta do Estado, Administração Indireta do Estado, ou ainda outras estruturas com a tutela deste Ministério.

Administração direta do Estado:

- a) ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho;
- b) DGERT – Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho;
- c) DGSS – Direção Geral da Segurança Social;
- d) GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento;
- e) IG – Inspeção Geral;
- f) SG – Secretaria Geral.

Administração indireta do Estado

- g) Casa Pia de Lisboa, I.P.;
- h) IEFP, I.P. – Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.;
- i) IGFCSS, I.P. – Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social, I.P.;
- j) IGFSS, I.P. – Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P.;
- k) II, I.P. – Instituto Informática, I.P.;
- l) INR, I.P. – Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.;
- m) ISS, I.P. – Instituto da Segurança Social, I.P.

Outras estruturas

- n) CASES – Cooperativa António Sérgio para a Economia Social;
- o) Centro de Relações Laborais;
- p) Comissão Nacional de Proteção de Crianças e Jovens em Risco;
- q) CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- r) Fundação INATEL;
- s) Santa Casa da Misericórdia de Lisboa.

1.3. Alguns indicadores relativos à situação de trabalhadores e trabalhadoras nos serviços e organismos do MESS

Os indicadores apresentados, nos gráficos e tabela seguintes, caracterizam a situação dos homens e mulheres nos diversos serviços e organismos do MESS.

Gráfico 1 – Número de homens e mulheres em cargos de direção superior

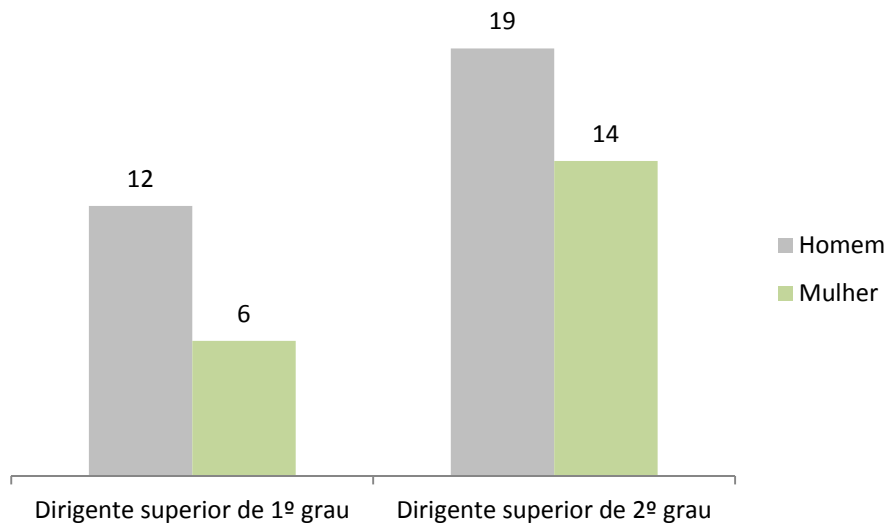


Gráfico 2 – Número de homens e mulheres em cargos de direção intermédia

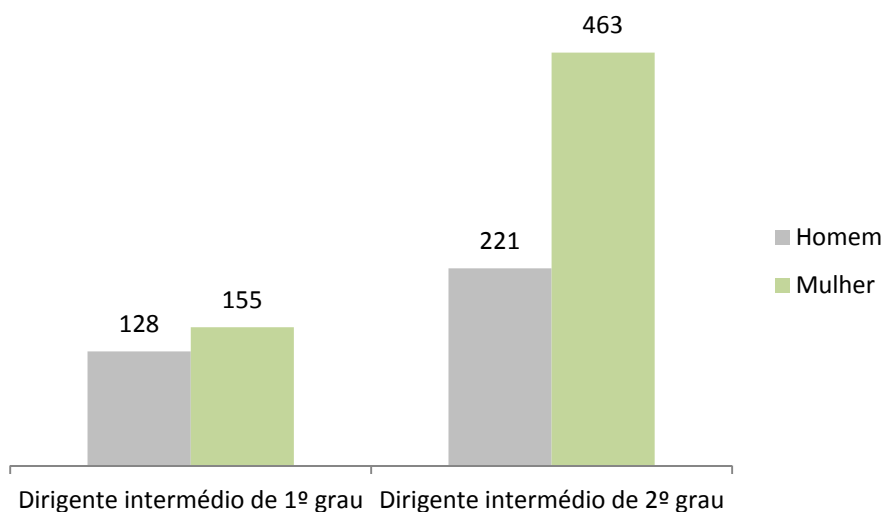


Tabela 1 – Total de efetivos por serviço/organismo, segundo o sexo

Serviços / Organismos	Homens	Mulheres	Total
Autoridade para as Condições do Trabalho	231	613	844
Casa Pia de Lisboa	280	820	1100
Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	5	17	22
Cooperativa António Sérgio para a Economia Social	13	13	26
Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho	17	51	68
Direção Geral da Segurança Social	22	80	102
Fundação Inatel	334	508	842
Gabinete de Estratégia e Planeamento	21	58	79
Instituto do Emprego e Formação Profissional	1017	2189	3206
Inspeção Geral	20	26	46
Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da SS	17	11	28
Instituto de Gestão Financeira	102	264	366
Instituto de Informática	168	107	275
Instituto Nacional para a Reabilitação	15	40	55
Instituto da Segurança Social	1649	7523	9172
Santa Casa da Misericórdia de Lisboa	1200	3809	5009
Secretaria Geral	32	85	117
TOTAL	5143	16214	21357

Fontes: os dados apresentados nos gráficos e tabela anteriores resultam do Relatório do Balanço Social Consolidado do MSESS (2013), dos dados do Relatório de Gestão e Contas da CASES (2013), dos dados fornecidos pela Fundação INATEL (2014) e pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (2014), bem como de dados próprios (2013).

2. OBJETIVOS DO PLANO

O presente Plano visa a promoção, fortalecimento e desenvolvimento da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, bem como a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, no âmbito do MSESS, contribuindo para uma nova cultura organizacional nos vários serviços e organismos de modo a reforçar a sua qualificação nesta matéria, incorporando os conceitos e valores da Igualdade de Género, nomeadamente:

- Garantindo uma efetiva igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego público e condições de trabalho;
- Promovendo uma representação equilibrada de homens e mulheres em todos os serviços e organismos, designadamente nos cargos dirigentes;
- Promovendo formação em igualdade de género para todos os trabalhadores e trabalhadoras, bem como para dirigentes dos diversos níveis hierárquicos;
- Promovendo a utilização generalizada de linguagem inclusiva, criando mecanismos que potenciem a sua utilização;
- Favorecendo a criação, desenvolvimento e utilização de mecanismos legais e concertados, facilitadores da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, com incidência daqueles que já estão previstos na legislação.

O presente Plano integra, ainda, 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.

¹ Entende-se por “*mainstreaming de género*”, a integração de uma perspetiva de género em qualquer decisão, em qualquer área de política sectorial, desde decisões de gestão correntes até angariação de recursos ou estabelecimento de regras administrativas e normas jurídicas.

3. METODOLOGIA

3.1. Definição do método adotado

As medidas definidas no presente Plano, tiveram por base o diagnóstico realizado aos diversos serviços e organismos em 2011 e bem assim, a monitorização do nível de concretização das medidas definidas para o período 2011-2013.

Tal como no Plano de Ação para a Igualdade anterior, desenhado para o período 2011-2013, o seu desenvolvimento, continuará a ser faseado em etapas que são necessariamente diferentes de organismo para organismo, tendo em conta os diferentes níveis de desenvolvimento das medidas já implementadas ou em fase de implementação.

3.2. Fases de desenvolvimento do Plano

- 1.ª – Análise do anterior Plano (2011-2013) e da monitorização das medidas;
- 2.ª – Elaboração do Plano (2014-2017);
- 3.ª – Implementação das medidas;
- 4.ª – Acompanhamento e avaliação.

1.ª – Para concretizar esta fase partiu-se da análise do anterior Plano (2011-2013), tendo sido igualmente consideradas as monitorizações efetuadas ao longo deste período. A estratégia assentou na análise dos objetivos inicialmente definidos e a sua efetiva concretização, bem como na avaliação das necessidades demonstradas pelos diversos serviços ou organismos na manutenção das mesmas ou na sua reformulação.

2.ª – Elaboração do Plano de Ação para a Igualdade assente nas necessidades evidenciadas.

3.ª – Implementação das medidas/ações. As medidas apresentadas no Plano serão implementadas a curto, médio e longo prazo – de 2014 a 2017.

4.ª – Acompanhamento e avaliação. Durante toda a vigência deste Plano acompanhar-se-á o desenvolvimento da implementação das medidas e proceder-se-á a uma avaliação anual do progresso das mesmas. Deste processo poderão resultar recomendações com vista à melhoria,

adequação ou correção das medidas, no decurso do qual será sempre possível adicionar novas medidas cuja pertinência seja evidenciada.

4. AREAS ESTRATÉGICAS E DIMENSÕES DA IGUALDADE DE GÉNERO

As áreas estratégicas e dimensões consideradas neste Plano são as seguintes:

A) Planeamento Estratégico:

- Estratégia do Organismo;
- Missão do Organismo;
- Valores do Organismo.

B) Gestão de Recursos Humanos:

- Recrutamento e seleção;
- Formação;
- Gestão de carreiras e remunerações;
- Diálogo social e participação de trabalhadores e trabalhadoras;
- Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Formas inovadoras de organização do trabalho - Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias - Proteção na maternidade e na paternidade e assistência à família.

C) Comunicação:

- Comunicação interna;
- Comunicação externa.

D) Mainstreaming de género nas áreas de intervenção sectorial.

Enquanto estratégia transversal a ter em conta nas dimensões e medidas a implementar no Plano de Ação, com o objetivo de promover a integração da perspetiva de género em qualquer decisão de gestão correntes dos serviços e organismos do MSESS.

5. ELABORAÇÃO DO PLANO

5.1. Identificação do Plano

O presente Plano concretiza-se pelo desenvolvimento de medidas e ações a curto, médio e longo prazo, não invalidando que se possa no futuro desenvolver alguma medida mais específica, não prevista inicialmente.

As medidas deste Plano encontram-se estruturadas por Áreas Estratégicas de Gestão (Planeamento Estratégico, Gestão de Recursos Humanos e Comunicação) dando em alguns casos continuidade a medidas já iniciadas no anterior Plano (2011-2013).

5.2. Medidas a Implementar

Área 1 – Planeamento Estratégico:

1.1. Dimensão – Estratégia, Missão e Valores do Organismo

- a) Promover e reforçar a inclusão formal na missão, na estratégia e na definição de valores do organismo os princípios da igualdade de género, generalizando a utilização de linguagem inclusiva em todos os documentos formais e informais, quer internos quer externos.
- b) Tratar todos os instrumentos de gestão (relatórios, inquéritos, formulários, planos de atividades, etc.) relativos a dados de pessoal dos serviços ou organismos, desagregados por sexo.
- c) Transversalizar os princípios da igualdade de género nos códigos de conduta e nas cartas de missão/contratos de gestão que vinculam o pessoal dirigente de cada serviço ou organismo.
- d) Criação e/ou manutenção de um grupo de apoio à pessoa nomeada como *focal point*, em cada serviço ou organismo.

<p>Ações/Atividades</p>	<p>- Ação 1: Criar e/ou manter o grupo de apoio à pessoa nomeada como <i>focal point</i> facilitador da implementação das medidas e ações a desenvolver no âmbito deste Plano;</p> <p>- Ação 2: Constituir em cada serviço ou organismo um grupo de trabalho responsável pela análise e acompanhamento de todos os documentos formais e informais e processos de comunicação já existentes, bem como daqueles a serem criados, garantindo os princípios da igualdade de género, a desagregação por sexo e a utilização de linguagem inclusiva (textos, imagens...).</p>
<p>Recursos envolvidos</p>	<p>Ação 1:</p> <p>- Grupo de trabalho de apoio à pessoa nomeada como <i>focal point</i>, constituído por entre duas a três pessoas, tendo em conta a dimensão de cada serviço ou organismo;</p> <p>Ação 2:</p> <p>- Grupo de trabalho responsável pela análise e acompanhamento de todos os documentos formais e informais e processos de comunicação já existentes, constituído por entre duas a cinco pessoas, tendo em conta a dimensão de cada serviço ou organismo, escolhidas das áreas de recursos humanos, de comunicação/marketing/relações públicas e jurídica;</p>
<p>Responsabilidade pela atividade</p>	<p>- Dirigente de cada serviço ou organismo em articulação com a pessoa nomeada como <i>focal point</i> e com a/o Conselheira/o para a Igualdade do MSESS.</p>
<p>Duração/calendarização</p>	<p>Ação 1:</p> <p>- Até final de 2014: Criação do grupo de apoio à pessoa nomeada como <i>focal point</i>, nos serviços ou organismos onde o mesmo não tenha sido ainda implementado;</p> <p>Ação 2:</p> <p>- Até final de 2014: Criação do grupo de trabalho responsável pela análise e acompanhamento de todos os documentos formais e informais e processos de comunicação já existentes;</p> <p>- Até final de março de 2015: análise de todos os documentos existentes garantindo a integração dos princípios da igualdade de género, a desagregação por sexo e a utilização de linguagem inclusiva nos novos documentos;</p> <p>- Até final de 2015: 25% dos documentos existentes corrigidos;</p> <p>- Até final de 2017: 100% dos documentos, já existentes e a produzir, com integração dos princípios da igualdade de género, desagregação por sexo e incorporação de linguagem inclusiva.</p>
<p>Público-alvo</p>	<p>Todos os serviços e organismos do MSESS</p>
<p>Monitorização da atividade</p>	<p>Ações 1 e 2:</p> <p>- Criação dos grupos.</p> <p>Ação 2:</p>

	- Número de documentos criados e alterados com linguagem inclusiva incorporada, durante a vigência do Plano.
Resultado esperado	- Integração dos princípios da igualdade de género, desagregação por sexo e utilização generalizada de linguagem e imagens inclusivas em todos os documentos formais e informais e processos de comunicação internos e externos, em todos os serviços ou organismos do MSESS, no final de vigência do Plano.

Área 2 – Gestão de Recursos Humanos:

2.1. Dimensão – Recrutamento e Seleção

a) Garantir em todo o processo de recrutamento, interno e externo, bem como no processo de seleção a incorporação dos princípios da igualdade de género, nomeadamente quanto ao cumprimento do dever de desagregação de todos os dados por sexo.

Ações/Atividades	<ul style="list-style-type: none"> - Ação 1: No início de qualquer processo de recrutamento, interno ou externo, deve ser considerada, no serviço que recruta, a representação de homens e mulheres na categoria profissional pretendida com vista a uma representação equilibrada dos dois sexos; - Ação 2: Constituir um júri paritário; - Ação 3: Utilizar linguagem inclusiva e conteúdos não discriminatórios nos anúncios; - Ação 4: Discriminar positivamente, assegurando que na fase final dos concursos (entrevista profissional de seleção), em caso de igualdade de classificação, se seleciona uma pessoa do sexo sub-representado naquela categoria ou função profissional; - Ação 5: Tratar e arquivar todos os dados relativos aos processos de recrutamento e seleção desagregados por sexo.
Recursos envolvidos	- Área responsável, no serviço ou organismo, pela contratação de pessoas, bem como a área que recruta.
Responsabilidade pela atividade	- Área responsável, no serviço ou organismo, pela contratação de pessoas.
Duração/calendarização	- Durante toda a vigência do plano.
Público-alvo	- Todos os serviços ou organismos do MSESS.
Monitorização da atividade	- Avaliação anual de todos os processos de recrutamento demonstrando os indicadores que evidenciem a concretização das ações propostas.
Resultado esperado	Processos de recrutamento e seleção potenciadores da incorporação dos

	princípios da igualdade de género e da promoção da representação equilibrada de homens e mulheres.
--	--

2.2. Dimensão – Formação Contínua

a) Assegurar a realização anual de ações de formação em igualdade de género dirigidas a trabalhadores e trabalhadoras e pessoal dirigente de todos os níveis em cada serviço ou organismo.

b) Fixar nos objetivos dos serviços ou organismos – QUAR, um indicador com peso superior para a frequência de ações de formação em igualdade de género destinadas ao pessoal dirigente, bem como aos trabalhadores e trabalhadoras, integrado no objetivo geral de formação (caso os serviços fixem no QUAR objetivo referente a formação).

Ações/Atividades	<ul style="list-style-type: none"> - Ação 1: Realização de ações de formação/sensibilização em igualdade de género, conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e proteção da parentalidade para dirigentes e trabalhadores e trabalhadoras dos diversos serviços ou organismos: - Ações de formação envolvendo todo o pessoal dirigente (superiores e intermédios de 1º e 2º grau), com incidência na temática do <i>Gender Budget</i>; - Ações de formação envolvendo outros níveis de direção; - Ações de formação envolvendo trabalhadores e trabalhadoras e suas organizações representativas. - Ação 2: Integrar a Igualdade de Género como um dos eixos estruturantes nos planos de formação dos serviços ou organismos. - Ação 3: Estabelecer nos objetivos dos serviços ou organismos – QUAR, um indicador com peso superior para a frequência de ações de formação em igualdade de género, integrado no objetivo geral de formação.
Recursos envolvidos	<p>Ação 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Equipa formativa da CITE; - Secretaria Geral: apoio logístico. <p>Ações 2 e 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Área de gestão do serviço ou organismo.
Responsabilidade pela atividade	<p>Ação 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cada serviço ou organismo em articulação com a Conselheira/o para a Igualdade do Ministério em cooperação com a CITE. <p>Ações 2 e 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Área de gestão do serviço ou organismo.
Duração/calendarização	<p>Ação 1:</p>

	<p>- Até final de 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pelo menos uma ação de formação/sensibilização, abrangendo todo o pessoal dirigente superior de 1º e 2º grau, de todos os serviços ou organismos; • Pelo menos uma ação abrangendo 25% do pessoal dirigente intermédio de cada serviço ou organismo; • Pelo menos uma ação abrangendo 25% do pessoal a exercer outros níveis de direção em cada serviço ou organismo. <p>- Até final de 2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pelo menos uma ação abrangendo 25% do pessoal dirigente intermédio de cada serviço ou organismo; • Pelo menos uma ação abrangendo 25% do pessoal a exercer outros níveis de direção em cada serviço ou organismo. <p>- Até ao final de 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pelo menos uma ação abrangendo 50% do pessoal dirigente intermédio de cada serviço ou organismo; • Pelo menos uma ação abrangendo 50% do pessoal a exercer outros níveis de direção em cada serviço ou organismo; • Uma ação por ano para trabalhadores e trabalhadoras e suas organizações representativas, de todos os serviços ou organismos. <p>Ação 2:</p> <p>- A partir de 2015: Integrar a Igualdade de Género como um dos eixos estruturantes nos planos de formação.</p> <p>Ação 3:</p> <p>- A partir de 2015: Estabelecer nos objetivos dos serviços ou organismos – QUAR, um indicador com peso superior para a frequência de ações de formação em igualdade de género, integrado no objetivo geral de formação.</p>
<p>Público-alvo</p>	<p>Ações 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dirigentes superiores de 1º e 2º grau; - Dirigentes intermédios; - Outro pessoal dirigente; - Trabalhadores e trabalhadoras. <p>Ações 2 e 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Todos os serviços ou organismos do MSESS.
<p>Monitorização da atividade</p>	<p>Ações 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de ações realizadas; - Número de participantes, por serviço ou organismo e total; - Avaliação das ações de formação, por formandos/as e equipa formativa; - Avaliação do plano de formação de cada serviço ou organismo. <p>Ações 2 e 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concretização das ações/atividades propostas.

Resultado esperado	- Dirigentes, trabalhadores e trabalhadoras dotados/as de competências pessoais e profissionais em matéria de igualdade de género e conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e proteção da parentalidade.
---------------------------	--

2.3. Dimensão – Gestão de Carreiras e Remunerações

Evidenciar e divulgar no quadro final das notações do SIADAP de cada serviço ou organismo, as classificações finais dos trabalhadores e trabalhadoras tratadas por categoria profissional e sexo, desagregando o quadro de avaliação por serviço (SIADAP 2 e 3).

Ação/Atividade	- Alterar o quadro de avaliação de cada serviço ou organismo (SIADAP 2 e 3) desagregando as classificações finais dos trabalhadores e trabalhadoras também por sexo, para além da categoria profissional.
Recursos envolvidos	- Área de gestão do serviço ou organismo.
Responsabilidade pela atividade	- Área de gestão do serviço ou organismo.
Duração/calendarização	- A partir de 2015 e durante toda a vigência do Plano.
Público-alvo	- Todos os serviços ou organismos do MSESS.
Critério de monitorização da atividade	- Concretização da ação/atividade.
Resultado esperado	- Todos os quadros finais das notações do SIADAP de cada serviço ou organismo com as classificações finais dos trabalhadores e trabalhadoras tratadas por categoria profissional e sexo.

2.4. Dimensão – Diálogo Social e Participação

a) Garantir que os trabalhadores e trabalhadoras e seus órgãos representativos participam 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;

b) Promover a participação dos trabalhadores e trabalhadoras e seus órgãos representativos na elaboração e revisão de instrumentos de regulamentação coletiva, especificamente quanto à matéria de igualdade de género e conciliação trabalho/família, bem como nas medidas e ações a desenvolver pelos serviços ou organismos no âmbito do presente plano.

Ações/Atividades	<ul style="list-style-type: none"> - Ação 1: Envolver os trabalhadores e trabalhadoras e seus órgãos representativos na construção e aplicação dos instrumentos de consulta, em matéria de igualdade de género e conciliação trabalho/família, bem como nas medidas e ações a desenvolver; - Ações 2: Publicar e divulgar os resultados obtidos nos instrumentos de consulta, junto dos trabalhadores e trabalhadoras e seus órgãos representativos, promovendo a discussão com os diversos níveis de chefia, com vista ao encontro de soluções de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, nomeadamente a flexibilidade de horário de trabalho, jornada contínua, teletrabalho, etc.
Recursos envolvidos	- Dirigentes de cada serviço ou organismo e órgãos representativos dos trabalhadores e trabalhadoras.
Responsabilidade pela atividade	- Dirigentes de cada serviço ou organismo.
Duração/calendarização	- Durante toda a vigência do Plano.
Público-alvo	-Trabalhadores e trabalhadoras e seus órgãos representativos.
Monitorização da atividade	<p>Ação 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de reuniões subordinadas ao tema entre órgãos dirigentes e órgãos representativos dos trabalhadores e trabalhadoras; - Número de comunicações formais órgãos dirigentes e órgãos representativos dos trabalhadores e trabalhadoras, com vista à concretização das ações. <p>Ação 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de publicações e divulgações dos resultados obtidos nos instrumentos de consulta.
Resultados esperados	- A Promoção do diálogo social, garantindo o envolvimento de dirigentes e de trabalhadores e trabalhadoras e seus órgãos representativos na construção de instrumentos de consulta e nas medidas e ações a desenvolver, em matéria de igualdade de género e conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, bem com na elaboração e revisão de instrumentos de regulamentação coletiva, especificamente quanto a estas matérias.

2.5. Dimensão – Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho

a) Criar procedimentos e instrumentos comuns que sejam facilitadores da apresentação formal de queixa em caso de assédio no trabalho;

b) Divulgar instrumentos de prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Ações/Atividades	<ul style="list-style-type: none"> - Ação 1: Criar e divulgar mecanismos de apresentação formal de queixa (suporte eletrónico ou outros), em caso de assédio no trabalho, de fácil utilização pelos trabalhadores e trabalhadoras de todos os serviços ou organismos do MSESS; - Ação 2: Divulgar instrumentos de prevenção e combate ao assédio no trabalho já existentes.
Recursos envolvidos	- Grupo de trabalho coordenado pela CITE envolvendo a Secretaria Geral e as pessoas nomeadas como <i>focal points</i> .
Responsabilidade pela atividade	<p>Criação dos mecanismos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CITE <p>Implementação e divulgação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Secretaria Geral do MSESS.
Duração/calendarização	<p>Ação 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Até final de 2015: criar mecanismos de apresentação formal de queixa em caso de assédio; - A partir de 2016: implementar e divulgar em todos os serviços ou organismos os mecanismos criados. <p>Ação 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durante toda a vigência do Plano.
Público-alvo	<ul style="list-style-type: none"> - Todos os serviços ou organismos do MSESS; - Trabalhadores e trabalhadoras.
Monitorização da atividade	<p>Ação 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concretização da criação de mecanismos da apresentação formal de queixa em caso de assédio; - Divulgação dos mecanismos nos suportes de comunicação internos dos serviços ou organismos. <p>Ação 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Divulgação dos instrumentos já existentes nos suportes de comunicação internos dos serviços ou organismos.
Resultado esperado	- Facilitação da apresentação formal de queixa em caso de assédio no trabalho e o conhecimento destas situações.

2.6. Dimensão – Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Criar e divulgar nos diversos serviços ou organismos, respostas facilitadoras da conciliação trabalho/família, com base nas necessidades manifestadas pelos trabalhadores e trabalhadoras ou suas organizações representativas, envolvendo o compromisso de todas as partes interessadas.

Ação/Atividade	- Desenvolver em cada um dos serviços ou organismos ações de informação e sensibilização sobre os mecanismos de conciliação legais e concertados em vigor (através de seminários, workshops, palestras, etc.), que permitam a apresentação e discussão desta temática, com incidência sobre as normas legais que preveem a flexibilidade de horário, a jornada contínua, o teletrabalho, o trabalho a tempo parcial, ou os bancos de horas, com vista ao desenvolvimento de eventuais planos de organização do tempo de trabalho, bem como informação e divulgação de serviços de proximidade e de protocolos estabelecidos ou a estabelecer pelo serviço ou organismo, que sejam facilitadores da conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal.
Recursos envolvidos	- Dirigentes de cada serviço ou organismo em articulação com as respetivas pessoas nomeadas como <i>focal points</i> e com a CITE.
Responsabilidade pela atividade	- Dirigentes de cada serviço ou organismo em articulação com as respetivas pessoas nomeadas como <i>focal points</i> e com a CITE.
Duração/calendarização	- Até final de 2015: Desenvolver em todos os serviços ou organismos ações de informação e sensibilização sobre os mecanismos de conciliação legais e concertados em vigor e sobre serviços de proximidade e de protocolos estabelecidos ou a estabelecer. - Até ao final de 2017: Desenvolvimento de planos de organização do tempo de trabalho numa perspetiva de equilíbrio entre trabalho e família em todos os serviços ou organismos.
Público-alvo	- Trabalhadores e trabalhadoras.
Monitorização da atividade	- Número de ações realizadas; - Número de participantes tratados por sexo, por serviço ou organismo e total; - Número de planos desenvolvidos e implementados.
Resultado esperado	- Aumento da consciencialização por parte do pessoal dirigente e dos trabalhadores e trabalhadoras, da importância e necessidade de utilização de mecanismos de conciliação, por homens e mulheres, de forma equilibrada e paritária, como forma de aumentar a eficiência do serviço e potenciar os talentos existentes na organização.

2.7. Dimensão – Proteção na Parentalidade e Assistência à Família

Sensibilizar e incentivar a partilha da licença de parentalidade por parte do pai, bem como a partilha do exercício dos direitos de assistência à família.

Ação/Atividade	- Desenvolver em cada um dos serviços ou organismos ações de informação e sensibilização sobre a partilha de licenças parentais e do exercício dos direitos de assistência à família por parte do pai.
Recursos envolvidos	- Dirigentes de cada serviço ou organismo em articulação com as respetivas pessoas nomeadas como <i>focal points</i> e com a CITE.
Responsabilidade pela atividade	- Dirigentes de cada serviço ou organismo em articulação com as respetivas pessoas nomeadas como <i>focal points</i> e com a CITE
Duração/calendarização	- Até final de 2015: Desenvolver em todos os serviços ou organismos ações de informação e sensibilização sobre a partilha de licenças parentais e do exercício dos direitos de assistência à família.
Público-alvo	- Trabalhadores e trabalhadoras.
Monitorização da atividade	- Número de ações realizadas; - Número de participantes tratados por sexo, por serviço ou organismo e total.
Resultado esperado	- Aumento da consciencialização por parte do pessoal dirigente e dos trabalhadores e trabalhadoras, da importância da partilha por pai e mãe da licença de parentalidade, bem como da partilha do exercício dos direitos de assistência à família, de forma equilibrada e paritária, como forma de aumentar a eficiência do serviço, potenciar os talentos existentes na organização e contribuir para o aumento da natalidade.

Nota: As ações previstas na dimensão *Conciliação entre Vida Profissional e Pessoal* e na dimensão *proteção na Parentalidade e Assistência à Família* podem ser realizadas numa mesma ação.

Área 3 – Comunicação

3.1. Dimensão – Comunicação Interna e Externa

- a) Promover, em cada serviço ou 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;
- b) Promover, em cada serviço ou organismo e de forma regular, a utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação internos e externos.

<p>Ações/Atividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ação 1: Realizar encontros, fóruns, palestras e campanhas com o objetivo de promover a igualdade de género; - Ação 2: Divulgar, de forma sistemática nos diversos suportes comunicacionais internos do serviço ou 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; - Ação 3: Divulgar de forma sistemática, em todos os serviços ou organismos, campanhas desenvolvidas no âmbito da igualdade de género e conciliação, publicitando os seus cartazes, brochuras, links, etc. (ver exemplos em anexo); - Ação 4: Incorporar e utilizar linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação internos e externos do serviço ou organismo.
<p>Recursos envolvidos</p>	<p>- Dirigentes de cada serviço ou organismo em articulação com as áreas de comunicação e recursos humanos e com as respetivas pessoas nomeadas como <i>focal points</i>.</p>
<p>Responsabilidade pela atividade</p>	<p>- Dirigentes de cada serviço ou organismo em articulação com as pessoas nomeadas como <i>focal points</i>.</p>
<p>Duração/calendarização</p>	<p>- Durante toda a vigência do Plano.</p>
<p>Público-alvo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Todos os serviços ou organismos do MSESS; - Trabalhadores e trabalhadoras.
<p>Monitorização da atividade</p>	<p>Ações 1, 2 e 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de encontros, fóruns, palestras e campanhas realizados; - Número de divulgações nos diversos suportes comunicacionais do serviço ou 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; - Número de divulgações de campanhas desenvolvidas no âmbito da igualdade de género e conciliação. <p>Ação 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorporação e utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação internos e externos do serviço ou organismo.
<p>Resultado esperado</p>	<p>- Garantir nos processos de comunicação internos e externos a incorporação e promoção dos princípios da igualdade de género e da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.</p>

6. IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO

Sem prejuízo da obrigatoriedade de implementação de todas as medidas previstas no presente Plano, tendo em conta, por um lado, os resultados apurados no âmbito das monitorizações levadas a cabo sobre o Plano 2011-2013, e por outro lado, alguns dos objetivos definidos para o período 2014-2017, consideram-se prioritárias aquelas que dizem respeito às dimensões *Estratégia, Missão e Valores do Serviço ou Organismo, Formação Contínua, Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal, e Proteção na Parentalidade e Assistência à Família*, anteriormente enunciadas.

7. MONITORIZAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO

A monitorização do presente plano deve ser feita pelas pessoas nomeadas como *focal points* em cada um dos serviços ou organismos, anualmente, através do preenchimento de grelhas de análise disponibilizadas para o efeito pela/o Conselheira/o para a Igualdade do MSESS.

A monitorização anual é apreciada pela/o Conselheira/o para a Igualdade do MSESS, que solicita o apoio da CITE, sempre que considere adequado, para a introdução de eventuais alterações às medidas constantes do Plano.

O Plano será avaliado no final do seu período de vigência.

8. COMPOSIÇÃO MINISTERIAL PARA A IGUALDADE DO MSES

Composição Ministerial para a Igualdade:

- Conselheira efetiva: Sónia Esperto – Gabinete do Senhor Secretário de Estado da Segurança Social;
- Conselheira suplente: Sónia Martins – Gabinete do Senhor Secretário de Estado do Emprego.

Equipa interdepartamental do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social:

- Anabela Rosa – Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.
- Bárbara Loff – Instituto da Segurança Social, I.P.
- Margarida Pires – Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P.
- Susana Luz – Autoridade para as Condições de Trabalho


9. ANEXOS

Todos os anexos estão disponíveis para consulta e download em www.cite.gov.pt

Poderá também solicitar materiais diretamente à CITE através do seguinte endereço de correio electrónico: secretariado@cite.gov.pt

ANEXO I – Cartazes da Campanha Compreenda a Igualdade, Abrace a Mudança

COMPREENDA A IGUALDADE, ABRACE A MUDANÇA



SABIA QUE:
As organizações que contribuem activamente com medidas facilitadoras da conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores reforçam a igualdade de género na organização e aumentam o nível de satisfação de todas e todos.

A NOSSA ORGANIZAÇÃO ESTÁ NESTE CAMINHO

COMPROMETA-SE COM A MUDANÇA. FALE COM



**COMPREENDA A
IGUALDADE,
ABRACE A MUDANÇA**

SABIA QUE:
As organizações que valorizam o desempenho de todas as profissões e categorias profissionais por mulheres e homens contribuem para a igualdade de género no mercado de trabalho.

A NOSSA ORGANIZAÇÃO ESTÁ NESTE CAMINHO

COMPROMETA-SE COM A MUDANÇA. FALE COM

COMPREENDA A IGUALDADE, ABRACE A MUDANÇA



SABIA QUE:
Promover o talento e desenvolver as competências das pessoas,
formando homens e mulheres, aumenta a produtividade
e o bem-estar nas organizações.

A NOSSA ORGANIZAÇÃO ESTÁ NESTE CAMINHO



COMPROMETA-SE COM A MUDANÇA. FALE COM



COMPREENDA A IGUALDADE, ABRACE A MUDANÇA



SABIA QUE:
As organizações que contribuem activamente para o exercício da partilha das responsabilidades familiares, de forma igual pelos pais e pelas mães, reforçam a igualdade de género na organização e promovem a qualidade de vida das famílias.

A NOSSA ORGANIZAÇÃO ESTÁ NESTE CAMINHO



POPH

SR

COMPROMETA-SE COM A MUDANÇA. FALE COM

Com a colaboração de:



COMPREENDA A IGUALDADE, ABRACE A MUDANÇA



SABIA QUE:
As organizações que recebem e acolhem sugestões, queixas e reclamações e fomentam o diálogo com as suas trabalhadoras e os seus trabalhadores contribuem para a mobilização das vontades de todas e de todos no cumprimento da missão da organização.

A NOSSA ORGANIZAÇÃO ESTÁ NESTE CAMINHO



POPH

SR

COMPROMETA-SE COM A MUDANÇA. FALE COM

Com a colaboração de:



COMPREENDA A IGUALDADE, ABRACE A MUDANÇA



SABIA QUE:
Uma sociedade justa e equilibrada implica igual participação de mulheres e homens em todas as esferas da vida, incluindo a participação económica, política, social e na vida familiar.

A NOSSA ORGANIZAÇÃO ESTÁ NESTE CAMINHO



Com a colaboração de:



COMPROMETA-SE COM A MUDANÇA. FALE COM

ANEXO II – Cartazes da Campanha “6 de março Dia Nacional da Igualdade Salarial” - 2013



6
de MARÇO
DIA NACIONAL
DA IGUALDADE
SALARIAL



www.cite.gov.pt

A MESMA FUNÇÃO, O MESMO VALOR.

Sabia que em Portugal as mulheres ganham em média menos 18% que os homens?

Basta aos homens começar a trabalhar dia 6 de março para, em 2013, ganharem o mesmo que as mulheres com as mesmas ferramentas.

É tempo de acabar com esta diferença!

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO



GOVERNO DE PORTUGAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**A MESMA
FUNÇÃO,
A MESMA
ATITUDE.**

Sabia que em Portugal as mulheres ganham em média menos 18% que os homens?

Basta aos homens começar a trabalhar dia 6 de março para, em 2013, ganharem o mesmo que as mulheres com as mesmas ferramentas.

É tempo de acabar com esta diferença!

6
6 MARÇO
DIA NACIONAL
DA IGUALDADE
SALARIAL

www.cite.gov.pt

CITE
COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

GOVERNO DE PORTUGAL | REPTO - REPTO - REPTO

6
de MARÇO
DIA NACIONAL
DA IGUALDADE
SALARIAL

www.cite.gov.pt

**A MESMA FUNÇÃO,
A MESMA MEDIDA.**

Sabia que em Portugal as mulheres ganham em média menos 18% que os homens?

Basta aos homens começar a trabalhar dia 6 de março para, em 2013, ganharem o mesmo que as mulheres com as mesmas ferramentas.

É tempo de acabar com esta diferença!

CITE
COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

GOVERNO DE PORTUGAL | INIÇATIVA DE GOVERNO

ANEXO III – Cartazes da Campanha “6 de março Dia Nacional da Igualdade Salarial” - 2014

ÚLTIMOS DIAS PARA ACABAR COM A DIFERENÇA.



ÚLTIMOS DIAS PARA ACABAR COM A DIFERENÇA.

A MESMA
-18%
QUALIDADE

6
de **MARÇO**
DIA NACIONAL
DA IGUALDADE
SALARIAL

Basta aos homens
começar a trabalhar
dia 6 de março para,
em 2014, ganharem
o mesmo que as
mulheres.

CITE
COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

GOVERNO DE
PORTUGAL

www.cite.gov.pt

gravity

SABIA QUE...

- ▶ Em Portugal, as mulheres ganham em média menos 18% de remuneração de base do que os homens?
- ▶ A diferença salarial entre homens e mulheres aumenta ainda mais quando se calcula o ganho, atingindo em média, 20,9%?
- ▶ As disparidades salariais entre homens e mulheres variam em função dos níveis de qualificação, dos níveis de habilitações literárias e académicas, bem como da atividade económica?
- ▶ O diferencial salarial entre mulheres e homens é diretamente proporcional aos níveis de qualificação, ou seja, quanto mais elevado é o nível de qualificação maior é o diferencial salarial, sendo, particularmente elevado entre os quadros superiores?
- ▶ O diferencial salarial aumenta conforme vai aumentando a escolaridade, sendo menor para quem possui habilitação inferior ao 1.º ciclo do ensino básico do que para quem possui o ensino superior?
- ▶ Nos sectores de actividade onde existem mais homens que mulheres as diferenças salariais são menores do que nos sectores mais feminizados?
- ▶ As mulheres estão sub-representadas nas atividades e níveis de qualificação profissional, onde os níveis salariais são mais altos?
- ▶ O crescimento da presença feminina no mercado de trabalho, e o aumento da sua escolarização, não tem tido efeitos relevantes no acesso aos cargos de elite das empresas a que correspondem remunerações mais elevadas?

Mais informações em:

CITE: 21 780 37 00

www.cite.gov.pt/pt/cite/disparidades-salariais.html

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_pt.htm



Para combater esta desigualdade, a União Europeia instituiu o Dia da Igualdade Salarial que, em cada país deve representar o número de dias extra que as mulheres devem trabalhar num ano para atingirem o mesmo salário que os homens ganharam no ano anterior.

Em Portugal as mulheres ganham, em média, menos 18% do que os homens, por isso, o Dia da Igualdade Salarial em Portugal é assinalado, em 2014, no dia 6 de Março.

Para conseguirem ganhar o mesmo que os homens ganham num ano, as mulheres em Portugal teriam de trabalhar mais 65 dias, ou seja, até dia 6 de Março de 2014; ao invés, os homens, poderiam começar a trabalhar só nesse dia, para haver igualdade salarial.

VAMOS ACABAR COM ESTA DIFERENÇA!

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

ANEXO IV – Materiais da Campanha Tempo para ter Tempo



**TEMPO PARA
TER TEMPO**

EU JÁ
CONTRIBUO PARA A CONCILIAÇÃO
DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR
NA MINHA EMPRESA

Linha verde: 800 204 684
www.cite.gov.pt

GOVERNO DE PORTUGAL

CITE
COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Com o apoio à divulgação de:

-  Portugal
-  MTS
-  T
-  TST
-  carris
Transportes de Lisboa



TEMPO PARA TER TEMPO

EU JÁ
CONTRIBUO PARA A CONCILIAÇÃO
DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR
NA MINHA EMPRESA

Linha verde: 800 204 684
www.cite.gov.pt

GOVERNO DE PORTUGAL

CITE
COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Com o apoio à divulgação de:

-  Santitas
-  MSES
-  TF
-  YST
-  carris
Transportes de Lisboa

TEMPO PARA TER TEMPO

NÓS JÁ
CONCILIAMOS A VIDA PROFISSIONAL
COM A VIDA FAMILIAR

Linha verde: 800 204 684
www.cite.gov.pt

GOVERNO DE PORTUGAL

CITE
COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Com o apoio à divulgação de:



Sabia que:

- ◆ A percentagem de mulheres empregadas em Portugal é 47,8% e a dos homens é 52,2%; (INE - Censos 2011)
- ◆ A esmagadora maioria das mulheres e dos homens, em Portugal, trabalha a tempo inteiro; (INE- Inquérito ao Emprego)
- ◆ Perto de 60% das pessoas licenciadas, atualmente, em Portugal são mulheres; (INE - Censos 2011)
- ◆ A diferença salarial entre homens e mulheres, em média, é de 18%; (Quadros de Pessoa)
- ◆ Apenas 1/3 dos cargos de direção em Portugal são ocupados por mulheres; (INE- Inquérito ao Emprego)
- ◆ Não existe em Portugal, nenhuma empresa do PSI20 que tenha mulheres na presidência e apenas 7% dos membros executivos dos conselhos de administração são mulheres; (Database: Women and men in decision making - DG Justice, CE)
- ◆ Em 2012, dos homens trabalhadores que foram pais, 70,9% gozou a licença parental obrigatória de 10 dias, 60,1% gozou mais 10 dias de licença parental facultativa e que apenas 23% partilharam a licença parental com a mãe dos seus filhos, com a duração igual ou superior a 30 dias; (Dados segurança social)
- ◆ Em 2012, 85% das mulheres que foram mães gozaram licença parental de 120 ou 150 dias, sem qualquer partilha com os pais dos seus filhos;
- ◆ Os homens portugueses, gastam, em média, 96 minutos por dia a cozinhar, limpar ou a cuidar, e que a média na OCDE, é de 131 minutos; (Relatório OECD.2012. "Better Life Index", disponível e <http://www.oecdbetterlifeindex.org/>)
- ◆ As mulheres portuguesas, gastam, em média, 328 minutos por dia a cozinhar, limpar ou a cuidar, e que a média na OCDE, é de 279 minutos; (Relatório OECD.2012. "Better Life Index", disponível e <http://www.oecdbetterlifeindex.org/>)

A conciliação entre a vida profissional e a vida familiar é um dos maiores desafios do nosso tempo!

Organizar os tempos de trabalho e partilhar as responsabilidades familiares e domésticas é conciliar a vida profissional com a vida familiar.

Conciliar a vida profissional com a vida familiar é ter **tempo para ter tempo!**

ANEXO V – Cartazes do dia do pai/dia da mãe 2014



DIA 4 TENHA TEMPO PARA TER TEMPO

PARTILHE A LICENÇA PARENTAL
E AS TAREFAS DOMÉSTICAS



CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Linha verde: 800 204 684
www.cite.gov.pt

 GOVERNO DE
PORTUGAL