

Exma. Senhora
Dra. Maria de Fátima Abrantes Duarte
Presidente da Comissão para a Cidadania e a
Igualdade de Género

SUA REFERÊNCIA	SUA COMUNICAÇÃO DE	NOSSA REFERÊNCIA	DATA
		Nº: 4524 ENT.: 4037 PROC. Nº:	07/10/2015

ASSUNTO: Plano Setorial do MAOTE para a Igualdade de Género 2014-2017

Encarrega-me a Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade de junto enviar, para os devidos efeitos, cópia do ofício n.º 3612, datado de 02 de outubro, oriundo do Gabinete do Senhor Ministro do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia, sobre o assunto mencionado em epígrafe.

Com os melhores cumprimentos,

A Chefe do Gabinete


Marina Resende

CIG 13 10 15 02609

01610
2000

100
100

Gabinete da Secretária de Estado
dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade

Entrada N.º 4037

Data 07 / 10 / 2015

Exma. Senhora
Dr.ª Marina Samúdio Resende
Chefe do Gabinete da Senhora Secretária de
Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade
Palácio de São Bento
1249-068 Lisboa

Assunto: **Plano Setorial do MAOTE para a Igualdade de Género 2014-2017**

Encarrega-me o Senhor Ministro do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia de remeter V. Exa. a informação n.º 87/2015/MAOTE, de 02-10-2015, deste Gabinete, relativa ao assunto mencionado em epígrafe, na qual exarou o despacho com o seguinte teor:

“Aprovo. Remeta-se à Comissão para a Igualdade de Género (CIG) via SEAPI.

Jorge Moreira da Silva

02/10/2015.”

Com os melhores cumprimentos,

A Chefe do Gabinete

Patrícia Olmo Pincarilho

/FN/LF

ASSUNTO:

Plano Setorial do MAOTE para a Igualdade de Género
2014-2017

DATA: 02/10/2015

INFORMAÇÃO N.º: 87/2015/MAOTE
PROC. N.º:

Parecer

À consideração do Senhor Ministro.

Considera-se que a presente proposta de Plano, na sua versão final, de 2/10/15, está em condições de ser aprovada pelo Senhor Ministro, enquanto Plano Setorial do MAOTE para a Igualdade de Género 2014-2017 e passível de ser enviada à Comissão para a Igualdade de Género (CIG) via SEAPI.

2/10/2015

FJP

Despacho

*Aprova. Parecer - se
à Comissão para a
Igualdade de Género
(CIG) via SEAPI.
02/10/2015*

JOSE MOREIRA DA SILVA
Ministro do Ambiente,
Ordenamento do Território e Energia

Resumo do Plano Setorial Proposto, efetuado com base nos textos da Proposta de Plano:

ÂMBITO

A igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação constituem princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa e do Tratado que institui a União Europeia — Tratado de Lisboa.

A este nível, o V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação (PNI), 2014 -2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 12 de dezembro, é o instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade e enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal junto das várias instâncias internacionais e europeias, designadamente, a Organização das Nações Unidas, o Conselho da Europa, a União Europeia, e a Comunidade dos Países de Língua Oficial Portuguesa (CPLP).

Entre os compromissos assumidos por Portugal, destaca-se 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, a qual consagra a nova estratégia da União Europeia para o emprego e o crescimento sustentável e inclusivo.

Em 2008, o Governo, após auscultação da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, decidiu adotar medidas de promoção da transversalidade da perspectiva de género na administração central do Estado, determinando, através da Resolução de Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro, a concepção, aprovação, implementação, monitorização e avaliação de impacto de Planos Setoriais para a Igualdade.



Neste sentido, a **Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 12 de dezembro**, que aprovou o V PNI, **prevê**, na Área Estratégica 1 - Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local, **a medida 1, que visa promover a implementação, em cada 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.

Esta medida visa reforçar a importância da integração da dimensão da igualdade de género a todos os níveis, em todas as áreas da ação governativa e em todas as fases do processo de decisão política. Pretende-se que a integração da dimensão da igualdade de género se torne num reflexo automático e permanente de todas as pessoas que trabalham na Administração Pública e que influencie todas as suas decisões e práticas.

Em cumprimento desta Resolução, o Plano Setorial do Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia (MAOTE), proposto pela Secretária-Geral do MAOTE, concorre para os objetivos consagrados na referida medida 1, da Área Estratégica 1, do V PNI.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro, aprovou também o Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros para a Igualdade, previsto no Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de maio, bem como das equipas interdepartamentais, existindo no Ministério uma Conselheira para a Igualdade.

METODOLOGIA

Questionário de Autodiagnóstico dos Serviços e Organismos MAOTE

Em termos operacionais, o MAOTE estabeleceu uma rede de pontos focais em cada um dos Serviços e Organismos, para permitir uma disseminação mais eficaz e eficiente das orientações decorrentes da implementação das medidas propostas nos Planos de ação, bem como na recolha dos elementos necessários às monitorizações e avaliações de impacto.

Para a concepção do Plano Setorial foi realizado um Questionário de Autodiagnóstico, em janeiro de 2012 – “Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central” – a todos os Serviços e Organismos, com vista à avaliação das matérias de Igualdade de Género e não discriminação no MAOTE. Além de 11 questões para preenchimento pela então Conselheira para a Igualdade, o Questionário incluía 42 questões para resposta pelos Serviços e Organismos, incidindo sobre as seguintes áreas estratégicas: Planeamento Estratégico, Gestão de Recursos Humanos, Formação Profissional e Comunicação.

Na quantificação dos resultados do Questionário, as questões apresentaram uma ponderação diferenciada, com pontos atribuídos para cada resposta negativa nas questões consideradas de muita importância para a “transversalização da igualdade de género” (menos pontos é assim significado de melhores práticas). O valor resultante permite obter uma aproximação do desempenho do organismo, em matéria de igualdade de género, distinguidos qualitativamente como: Instituição de referência; Instituição com boas práticas consolidadas; Instituição com algumas boas práticas; Instituição sem práticas assinaláveis (Figura 1).

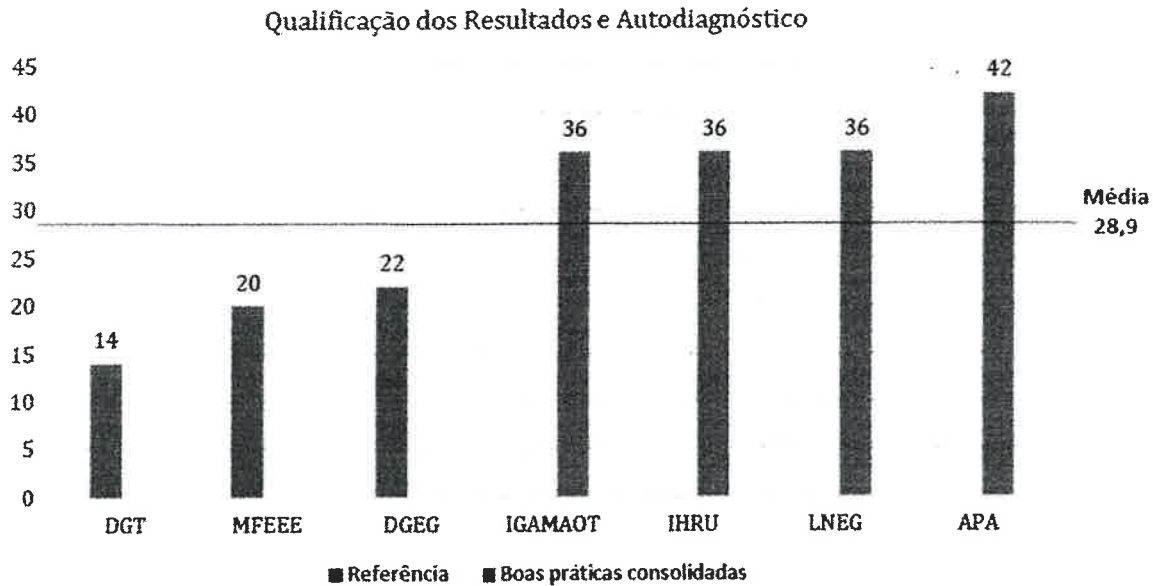


Figura 1 – Qualificação dos Resultados do Questionário de Autodiagnóstico por Organismo

De acordo com os valores obtidos, **em termos gerais o resultado é positivo** embora seja evidente a **necessidade da contínua promoção das questões da Igualdade de Género.**

A análise efetuada por área de diagnóstico permitiu perceber quais as áreas que apresentam maior potencial de desenvolvimento, contribuindo assim para o desenvolvimento do Plano Setorial do MAOTE agora proposto.

PROPOSTA DE PLANO SETORIAL – PLANO DE AÇÃO DO MAOTE

O Plano Sectorial do Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia é um instrumento de promoção e integração da dimensão da igualdade de género neste departamento governamental.

Esta **ação é desenvolvida através de medidas específicas decorrentes dos resultados da autoavaliação realizada**, destinadas a corrigir fragilidades encontradas, e **também através das medidas previstas no V PNI, transversais a toda a Administração Pública.**

a) Áreas de Intervenção

As áreas de intervenção abrangidas pelo Plano Proposto são as seguintes:

1. Estratégia, Missão e Valores
2. Recursos Humanos / Pessoal
3. Formação Profissional / Sensibilização
4. Diálogo Social e Participação
5. Corresponsabilidade e Conciliação entre a Vida Profissional e a Familiar
6. Comunicação e Linguagem
7. Recolha e Gestão da Informação
8. Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias (medidas de política



A Proposta de Plano para a Igualdade do MAOTE inclui, para cada uma destas áreas de intervenção, os objetivos e as medidas a implementar, e respetivos indicadores de monitorização, estabelecendo a correspondência com as medidas do V PNI 2014-2017.

Além destas áreas, e com o propósito de integrar a perspetiva da igualdade nas políticas de ambiente, ordenamento do território e energia, a proposta de Plano considera também a Subárea 2.5, do V PNI, relativa ao Ambiente, ordenamento do território e energia, da responsabilidade deste departamento governamental, que tem correspondência nas medidas 8.1 a 8.4 do plano setorial.

b) Medidas (síntese da tabela de medidas que integra o Plano)

1. Estratégia, Missão e Valores

- Medida 1.1 - Inclusão do princípio da igualdade de género nos Planos de Atividades, enquanto valor dos serviços / organismos do MAOTE

2. Recursos Humanos / Pessoal

- Medida 2.1 – Inclusão da temática do género no conteúdo das provas / entrevistas de conhecimentos dos procedimentos concursais (inclusão de uma questão)
- Medida 2.2 – Disponibilização de material informativo sobre violência, assédio moral e assédio sexual acessível aos trabalhadores e às trabalhadoras do Ministério

3. Formação Profissional / Sensibilização

- Medida 3.1 - Promover, em parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), ações de sensibilização das e dos dirigentes superiores e intermédios para a responsabilidade política de integração da Igualdade de Género, nos objetivos estratégicos e operacionais dos serviços / organismos do MAOTE
- Medida 3.2 - Promover, em parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), ações de sensibilização sobre a temática da Igualdade de Género, junto das trabalhadoras e trabalhadores do MAOTE
- Medida 3.3 – Promover ações de formação em igualdade, impacto de género das iniciativas legislativas e orçamentos sensíveis ao género para as (os) juristas responsáveis pelo processo legislativo.
- Medida 3.4 - Promover, em parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), ações de sensibilização destinadas à integração da perspetiva da Igualdade de Género, junto das ONGA (Organizações não governamentais de Ambiente e Equiparadas)

4. Diálogo Social e Participação

- Medida 4.1 - Recolha de sugestões para a definição de medidas relativas à Igualdade de Género e não discriminação entre mulheres e homens (caixa de sugestões na entrada do serviço / organismo)
- Medida 4.2 – Criação de canais de comunicação para apresentação de sugestões / comentários que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens (link na intranet)



5. Corresponsabilidade e Conciliação entre a Vida Profissional e a Familiar

- Medida 5.1 - Integrar, no questionário realizado nos termos previstos no n.º 2, alínea f do artigo 15.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, um conjunto de questões que permitam aferir o grau de satisfação das trabalhadoras e trabalhadores em relação às condições criadas para facilitar a conciliação da vida familiar/pessoal e profissional e da proteção da maternidade e paternidade (inquérito de satisfação)
- Medida 5.2 – Proceder à divulgação de Estudos que incorporem a perspetiva de género nas políticas do MAOTE (através do conhecimento de dados atualizados da realidade das mulheres nos domínios de intervenção do Ministério)

6. Comunicação e Linguagem

- Medida 6.1 - Elaboração de modelos de documentos da Administração Pública passíveis de utilização de linguagem inclusiva, isto é, não-discriminatória em função do sexo e promotora da igualdade do género, nos serviços / organismos do MAOTE

7. Recolha e Gestão da Informação

- Medida 7.1 – Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística relativa aos recursos humanos do MAOTE, desagregada por sexo
- Medida 7.2 – Assegurar a recolha, tratamento e divulgação de informação estatística, desagregada por sexo, relativa à execução de todas as políticas públicas do MAOTE
- Medida 7.3 - Integração da variável sexo nos processos de recolha de informação administrativa e estatística, sempre que aplicável (Balanço Social, SIOE)
- Medida 7.4 – Divulgar anualmente no sítio do serviço / organismo estatísticas sobre assimetrias de género (em termos da gestão de vínculos, tipo de carreiras e remunerações e regime de férias, faltas e licenças)

8. Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias (medidas de política

- Medida 8.1 – Criar condições de financiamento orientadas para as mulheres nos programas de apoio na área do ambiente, ordenamento do território, urbanismo e energia, e promover uma maior utilização dos incentivos por parte das mulheres.
- Medida 8.2 – Promover estudos sobre a relação género-energia e género-ambiente, em particular nas temáticas das alterações climáticas e gestão eficiente dos recursos.
- Medida 8.3 – Promover o mainstreaming da igualdade de género nas políticas, planos e programas de ambiente, ordenamento do território e energia promovidos pelo MAOTE, identificando oportunidades e as medidas win-win que promovam a igualdade de género e de oportunidades, a proteção do ambiente e o crescimento económico.
- Medida 8.4 – Promover o empreendedorismo feminino, incluindo o qualificado, nomeadamente através dos incentivos à criação de empresas, de outros instrumentos financeiros e de ações coletivas.

IMPLEMENTAÇÃO, MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PLANO

O Plano de ação do Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia deverá ser implementado em todos os organismos, devendo para tal os dirigentes máximos promover



internamente a sua divulgação e determinar os procedimentos necessários à sua execução.

Anualmente será elaborado um relatório de atividades, de acordo com o previsto na alínea a), do capítulo II, do V PNI, tendo por base os Indicadores de Execução e de Impacto previstos no Plano, quando aplicável.

Cada organismo do Ministério deve contribuir para a monitorização do Plano, devendo ser reportadas as situações a corrigir ou os procedimentos a implementar para garantir os objetivos previstos.

À consideração superior,

Adjunta

Filipa Newton



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DO AMBIENTE,
ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO E ENERGIA



Plano Setorial para a Igualdade de Género

2014 - 2017

Índice

Enquadramento	3
Articulação com o V PNI 2014-2017.....	5
Articulação com as Conselheiras e os Conselheiros para a Igualdade	5
Metodologia seguida na elaboração do Plano Setorial	6
Áreas de Intervenção do Plano Setorial do Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia.....	11
Implementação, monitorização e avaliação do Plano	12
Medidas do Plano para a Igualdade do Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia	13
1. Estratégia, Missão e Valores	13
2. Recursos Humanos / Pessoal	14
3. Formação Profissional / Sensibilização	15
4. Diálogo Social e Participação	17
5. Corresponsabilidade e Conciliação entre a Vida Profissional e a Familiar	18
6. Comunicação e Linguagem	19
7. Recolha e Gestão da Informação	20
8. Medidas de Política.....	22
ANEXO - QUESTIONÁRIO DE AUTODIAGNÓSTICO	24



**GOVERNO DE
PORTUGAL**

MINISTÉRIO DO AMBIENTE,
ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO E ENERGIA

**Plano Setorial para a Igualdade de
Género
2014-2017**

Enquadramento

A igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação constituem princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa e do Tratado que institui a União Europeia — Tratado de Lisboa.

Ao nível da União Europeia, a Carta dos Direitos Fundamentais consagra a igualdade entre todas as pessoas perante a lei e a proibição da discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou crença, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual, bem como a obrigação de garantir a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios.

O princípio da Igualdade está previsto na Constituição da República Portuguesa.

“Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.”

N.º 1, do artigo 13.º, da Constituição da
República Portuguesa.

No âmbito nacional as políticas referentes à igualdade de género têm-se vindo a aprofundar em vários domínios de ação desde a década de 90, designadamente através da implementação dos anteriores quatro Planos Nacionais para a Igualdade.

As políticas de igualdade entre homens e mulheres tornam-se assim cada vez mais essenciais para a vivência plena da uma cidadania que integra os direitos humanos e contribui para o aprofundamento da democracia.

“Igualdade de Género acelera o crescimento, reduz a pobreza, melhora a governação e favorece o respeito pelos direitos fundamentais.”

OCDE, 2002.



O V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação (PNI), 2014 - 2017, aprovado pela resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 12 de dezembro, é o instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade e enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal junto das várias instâncias internacionais e europeias, designadamente, a Organização das Nações Unidas, o Conselho da Europa, a União Europeia, e a Comunidade dos Países de Língua Oficial Portuguesa (CPLP).

Destacam-se desses compromissos assumidos 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, a qual consagra a nova estratégia da União Europeia para o emprego e o crescimento sustentável e inclusivo.

O V PNI vem dar continuidade ao trabalho desenvolvido pelos Planos anteriores, destacando-se os seguintes objetivos principais:

- Transversalizar a perspetiva da igualdade de género da Administração Pública;
- Integrar a temática da igualdade de género como um dos eixos estruturantes das orientações para todos os níveis de ensino (desde a educação pré-escolar ao ensino secundário), bem como na formação contínua dos profissionais de educação;
- Incentivar a implementação de estratégias para o emprego e um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo;
- Garantir a articulação entre a implementação do V PNI e os restantes Planos nacionais relevantes para a construção da igualdade.

Estes objetivos estão em consonância, aliás, com as recomendações sugeridas no “Estudo de Avaliação do IV PNI (2011-2013), realizado pelo Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas-UL.

Articulação com o V PNI 2014-2017

O Governo, após auscultação da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, decidiu adotar medidas de promoção da transversalidade da perspectiva de género na administração central do Estado, determinando, através da Resolução de Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro, a conceção, aprovação, implementação, monitorização e avaliação de impacto de Planos Setoriais para a Igualdade.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 12 de dezembro, aprovou o V PNI. Na Área Estratégica 1 - Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local – a medida 1 visa Promover a implementação, em cada 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.

Esta medida visa reforçar a importância da integração da dimensão da igualdade de género a todos os níveis, em todas as áreas da ação governativa e em todas as fases do processo de decisão política. Pretende-se que a integração da dimensão da igualdade de género se torne num reflexo automático e permanente de todas as pessoas que trabalham na Administração Pública e que influencie todas as suas decisões e práticas.

O Plano Setorial, do Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia, concorre para os objetivos consagrados na medida 1, da Área Estratégica 1, do V PNI.

Articulação com as Conselheiras e os Conselheiros para a Igualdade

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro, aprovou também o Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros para a Igualdade, previsto no Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de maio, bem como das equipas interdepartamentais.



O Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia estabeleceu uma rede de pontos focais em cada um dos Serviços e Organismos por forma a permitir uma disseminação mais eficaz e eficiente das orientações decorrentes da implementação das medidas propostas nos Planos de ação, bem como na recolha dos elementos necessários às monitorizações e avaliações de impacto.

Metodologia seguida na elaboração do Plano Setorial

Para conceção do Plano Setorial foi realizado um inquérito de autodiagnóstico a todos os Serviços e Organismos, com vista à avaliação das matérias de Igualdade de Género e não discriminação no Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia.

As áreas analisadas abrangeram o Planeamento Estratégico, a Gestão de Recursos Humanos, a Formação Profissional e Comunicação.

De acordo com os valores obtidos, considera-se que em termos gerais o resultado é positivo embora seja evidente a necessidade da contínua promoção das questões da Igualdade de Género.

Para realizar o diagnóstico de situação foi solicitado aos Serviços e Organismos do Ministério que procedessem ao preenchimento do questionário “Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central”.

O questionário, composto por 53 questões, dividiu-se em duas partes. A primeira contendo 11 questões, para preenchimento pela então Conselheira do Ministério para a Igualdade, integrando um conjunto de itens que remetem para a realidade global de cada Ministério e para uma tomada de decisão que ultrapassa, em geral, a responsabilidade de cada organismo. A segunda parte, com 42 questões, para preenchimento pelos Serviços e Organismos deste departamento governamental. Este último grupo de questões incidiu sobre as seguintes áreas estratégicas:

1 – Planeamento Estratégico

- Missão, objetivos e estratégia do organismo (7 questões)



2 - Gestão de Recursos Humanos

- Recrutamento e seleção (5 questões)
- Formação contínua (7 questões)
- Auscultação de trabalhadores/as (3 questões)
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Formas inovadoras de organização do trabalho (5 questões)
- Proteção da parentalidade e assistência à família (6 questões)
- Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho (2 questões)
- Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias (7 questões)

3 – Comunicação

- Comunicação interna e externa. (5 questões)

Na quantificação dos resultados, as questões apresentaram uma ponderação diferenciada. Foram atribuídos 3 pontos para cada resposta negativa nas questões consideradas de muita importância para a “**transversalização da igualdade de género em cada Ministério**” - questões 1 a 11 - respondidas pela Conselheira. Foram atribuídos 2 pontos para cada resposta negativa nas questões consideradas importantes para a “**transversalização da igualdade de género**” - questões 12 a 53 – respondidas pelos Serviços e Organismos.

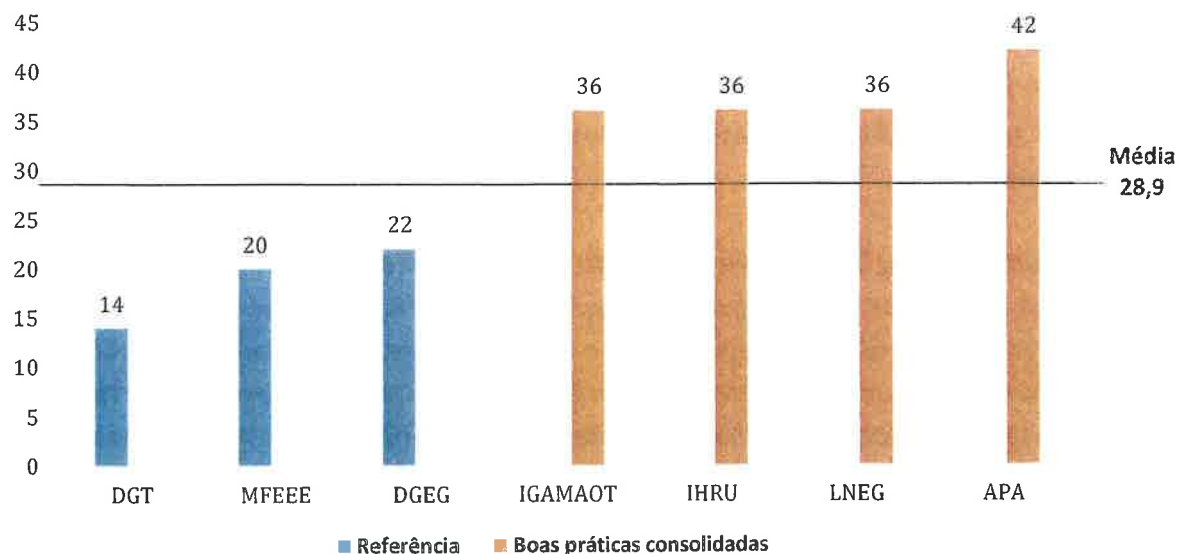
O valor resultante permite obter uma aproximação do desempenho do organismo, em matéria de igualdade de género, distinguidos qualitativamente como:

- Instituição de referência
- Instituição com boas práticas consolidadas
- Instituição com algumas boas práticas
- Instituição sem práticas assinaláveis

Após aplicação da pontuação, 2 pontos por resposta negativa nas questões 11 a 53, os resultados obtidos por organismo foram os seguintes:



Qualificação dos Resultados e Autodiagnóstico



De acordo com a análise efetuada, por área de diagnóstico, foi possível perceber quais as áreas que apresentam maior potencial de desenvolvimento.

Na primeira dimensão de respostas foi possível identificar os seguintes aspetos:

- Nos organismos que possuem cartas de missão contratualizadas, não se encontram evidências de objetivos e/ou indicadores relacionados com a promoção da igualdade de género. Na maior parte dos Planos de Atividades e QUAR dos organismos também não se encontram referências claras, enquanto princípio, à questão da igualdade de género.
- Apenas um dos organismos evidencia a afetação de verbas ou outro tipo de recursos para implementação de medidas e ações nesse âmbito.
- Em nenhum dos organismos é adotada uma perspetiva de género na análise de programas orçamentais e planos financeiros a fim de avaliar potenciais impactos sobre homens e mulheres.

- As Leis Orgânicas dos organismos não fazem referência ao princípio da não discriminação e/ou à promoção da igualdade de género.
- Em metade dos organismos que aplica a avaliação de desempenho não há evidência da consideração na avaliação das funções desempenhadas na área da igualdade de género.
- Relativamente ao indicador designado como *Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho* - questões 45 e 46 - a grande parte dos serviços e organismos respondeu negativamente nas duas questões colocadas. Contudo, tal não deve ser interpretado como desrespeito por esses valores, como poderia resultar da designação atribuída ao indicador, mas sim como a não existência de normas escritas. Apenas um dos organismos respondeu possuir tais normas como garante expresso desse respeito. É admissível que a não consideração expressa pelos restantes organismos esteja associada ao facto desta obrigação se encontrar vertida na própria Constituição da República Portuguesa.
- De forma análoga, por se considerar que alguns indicadores já são contemplados por legislação específica, nenhum organismo evidenciou dispor de "procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da situação de assédio sexual e/ou moral no local de trabalho".
- Quanto a *Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias (questão 47)*, um dos organismos refere que tal não é aplicável ao seu caso, quatro indicaram não dispor de medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais e apenas dois organismos responderam possuir esses benefícios.

Por forma a validar e complementar o entendimento resultante dos resultados do questionário, foram solicitados esclarecimentos a todos os organismos. O LNEG, a DGT e a IGAMAOT referiram que responderam negativamente dado ter sido seu entendimento que a questão se referia a outros apoios para além dos legalmente previstos. No caso da APA, a resposta afirmativa foi no sentido de que aplicavam o previsto por Lei.

Apenas um dos organismos respondeu afirmativamente à questão 48, i.e., proceder à divulgação dos recursos existentes na área geográfica do organismo e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família, v.g., tais como creches e instituições para pessoas idosas.

As considerações anteriores foram as que se consideraram como mais críticas. No entanto, há outros indicadores que se apresentam como suscetíveis de melhoria, tanto na dimensão **Gestão de Recursos Humanos** como na dimensão **Comunicação**. Saliem-se as seguintes questões:

Auscultação de trabalhadores

Nenhum organismo referiu a prática de realização de reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas onde são abordadas as questões relacionadas com a igualdade de género, a conciliação da vida profissional, familiar e o exercício dos direitos de parentalidade por mulheres e por homens. Também não são considerados pelos organismos os aspetos da igualdade de género, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e os direitos de parentalidade por mulheres e por homens, nos questionários aplicados pelos serviços que visam avaliar a satisfação dos colaboradores.

Proteção da parentalidade e assistência à família

À exceção de três organismos que responderam afirmativamente a todas as questões deste subgrupo, nos restantes organismos registaram-se algumas respostas negativas, i.e., não aplicação dos princípios, designadamente o *“incentivo da partilha do gozo do período de licença parental, subsequente ao período de licença parental inicial exclusiva da mãe”* e/ou ao *“incentivo aos homens para o gozo do período de 10 dias úteis de licença parental facultativa, a gozar pelo pai no período de licença parental inicial”*.

Estas respostas podem significar que os organismos consideram que a escolha depende da mãe e do pai, sendo um assunto da sua esfera privada, não cabendo ao serviço incentivar uma ou outra prática.

No entanto os organismos foram unânimes em responder que valorizam e facilitam de modo igual o *“exercício dos direitos de parentalidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores, bem como o “exercício dos direitos de assistência à família” por parte dos mesmos.*

Comunicação interna e externa

De uma forma geral, há necessidade de melhorar a comunicação interna e externa, assim como o incentivo/divulgação da linguagem inclusiva.

O resultado mais consensual do diagnóstico foi obtido no capítulo respeitante à *Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal - Formas inovadoras de organização do trabalho*.

Com efeito este tema colheu a totalidade de respostas positivas, nos organismos onde é aplicável, naturalmente também por força da aplicação de legislação, que prevê aqueles benefícios. No entanto, deve-se ter em consideração que a sua aplicação não é um dado adquirido, dependendo da autorização e sensibilização dos Dirigentes Superiores dos organismos, v.g., jornadas contínuas, trabalhador-estudante.

Áreas de Intervenção do Plano Setorial do Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia

O Plano Sectorial do Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia é um instrumento de promoção e integração da dimensão da igualdade de género neste departamento governamental. Esta ação é desenvolvida através de medidas específicas decorrentes dos resultados da autoavaliação realizada, destinadas a corrigir fragilidades encontradas, e também através das medidas previstas no V PNI, transversais a toda a Administração Pública.

São abrangidas por este Plano as seguintes áreas de intervenção:

1. Estratégia, Missão e Valores
2. Recursos Humanos / Pessoal
3. Formação Profissional / Sensibilização
4. Diálogo Social e Participação
5. Corresponsabilidade e Conciliação entre a Vida Profissional e a Familiar
6. Comunicação e Linguagem
7. Recolha e Gestão da Informação
8. Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias (medidas de política



Além destas áreas, e com o propósito de integrar a perspetiva da igualdade nas políticas de ambiente, ordenamento do território e energia há a considerar a Subárea 2.5, do V PNI, relativa ao Ambiente, ordenamento do território e energia, da responsabilidade deste departamento governamental com correspondência nas medidas 8.1 a 8.4 deste plano setorial.

Nos quadros seguintes são apresentados os objetivos e são caracterizadas as medidas, por área de intervenção, estabelecendo-se a respetiva correspondência com as medidas do V PNI 2014-2017.

Implementação, monitorização e avaliação do Plano

O Plano de ação do Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia deverá ser implementado em todos os organismos, devendo para tal os dirigentes máximos promover internamente a sua divulgação e determinar os procedimentos necessários à sua execução.

Anualmente será elaborado um relatório de atividades, de acordo com o previsto na alínea a), do capítulo II, do V PNI, tendo por base os Indicadores de Execução e de Impacto, quando aplicável.

Cada organismo do Ministério deve contribuir para a monitorização do Plano, devendo ser reportadas as situações a corrigir ou os procedimentos a implementar para garantir os objetivos previstos.



Medidas do Plano para a Igualdade do Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia

1. Estratégia, Missão e Valores

Correspondência com as medidas do V PNI 2014-2017	Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
Medida 1	Salvaguardar os princípios da Igualdade de Género e da não discriminação entre mulheres e homens na organização	Medida 1.1 - Inclusão do princípio da igualdade de género nos Planos de Atividades, enquanto valor dos serviços / organismos do MAOTE	Planos de Atividades dos serviços / organismos do MAOTE com referência à Igualdade de Género (IE)	De 80 a 100%	Anualmente, durante a vigência do Plano	Serviços / Organismos do Ministério	Serviços / Organismos do Ministério

2. Recursos Humanos / Pessoal

Correspondência com as medidas do V PNI 2014-2017	Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
	Garantir as condições do princípio de Igualdade de Género na gestão dos recursos humanos	Medida 2.1 – Inclusão da temática do género no conteúdo das provas / entrevistas de conhecimentos dos procedimentos concursais (inclusão de uma questão)	Procedimentos concursais com temática do género incluída (IE) Aumento do nível de sensibilização dos trabalhadores e das trabalhadoras para a desigualdade entre mulheres e homens (II)	20% Dos concursos realizados com recurso a provas/entrevistas de conhecimentos	Durante a vigência do Plano	Serviços / organismos do Ministério	Setores de recursos humanos dos serviços / organismos do Ministério
		Medida 2.2 – Disponibilização de material informativo sobre violência, assédio moral e assédio sexual acessível aos trabalhadores e às trabalhadoras do Ministério	Serviços / organismos onde a medida foi implementada (IE)	De 60% a 80%	Durante a vigência do Plano	Serviços / organismos do Ministério	Serviços / organismos do Ministério.



3. Formação Profissional / Sensibilização

Correspondência com as medidas do V PNI 2014-2017	Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Publico-alvo	Responsabilidade pela atividade
Medida 2	Promover a formação / sensibilização sobre a temática da igualdade de Género e não-discriminação entre mulheres e homens	Medida 3.1 - Promover, em parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), ações de sensibilização das e dos dirigentes superiores e intermédios para a responsabilidade política de integração da igualdade de Género, nos objetivos estratégicos e operacionais dos serviços / organismos do MAOTE	Ações de sensibilização realizadas (IE)	2 Ações por ano	Durante a vigência do Plano	Dirigentes superiores e intermédios dos serviços / organismos do Ministério	Serviços / organismos do Ministério, com a colaboração gratuita da CIG
		Medida 3.2 - Promover, em parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), ações de sensibilização sobre a temática da igualdade de Género, junto das trabalhadoras e trabalhadores do MAOTE	Ações de sensibilização realizadas (IE)	2 Ações por ano	Durante a vigência do Plano	Trabalhadoras e trabalhadores dos serviços / organismos do Ministério	Serviços / organismos do Ministério, com a colaboração gratuita da CIG

Correspondência com as medidas do V PNI 2014-2017	Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
Medida 3	1. Ação por ano	Medida 3.3 – Promover ações de formação em igualdade, impacto de género das iniciativas legislativas e orçamentos sensíveis ao género para as (os) juristas responsáveis pelo processo legislativo.	Ações de formação desenvolvíveis (IE) Pessoas abrangidas, desagregado por sexo (II)	1. Ação por ano	2015-2017	Dirigentes e demais colaboradores	SG e demais serviços do MAOTE
Medida 11	Promover ações de sensibilização destinadas à integração da perspetiva de género	Medida 3.4 - Promover, em parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), ações de sensibilização destinadas à integração da perspetiva da Igualdade de Género, junto das ONGA (Organizações não governamentais de Ambiente e Equiparadas)	Ações de sensibilização (IE) ONGA abrangidas, desagregadas por sexo (II)	2-4 20% das ONGA registadas	Durante a vigência do Plano	Organizações inscritas no Registo Nacional de Organizações não-governamentais de Ambiente e Equiparadas portuguesas.	Serviços e organismos do Ministério, com a colaboração gratuita da CIG



4. Diálogo Social e Participação

Correspondência com as medidas do V PNI 2014-2017	Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
	Promover a participação das trabalhadoras e dos trabalhadores na definição de medidas relativas à igualdade de Género e não discriminação entre mulheres e homens	Medida 4.1 - Recolha de sugestões para a definição de medidas relativas à igualdade de Género e não discriminação entre mulheres e homens (caixa de sugestões na entrada do serviço / organismo)	Serviços / organismos do MAOTE que implementaram a recolha de sugestões (IE)	De 70 a 80%	Durante a vigência do Plano	Serviços / organismos do Ministério	Serviços / organismos do Ministério.
		Medida 4.2 - Criação de canais de comunicação para apresentação de sugestões / comentários que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens (link na intranet)	Serviços / organismos que implementaram canais de comunicação (IE)	[5-10]	Durante a vigência do Plano	Serviços / organismos do Ministério	Serviços / organismos do Ministério.

5. Corresponsabilidade e Conciliação entre a Vida Profissional e a Familiar

Correspondência com as medidas do V PNI 2014-2017	Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
	Avaliar o grau de satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras face às condições para a conciliação da vida familiar/pessoal e profissional	Medida 5.1 - Integrar, no questionário realizado nos termos previstos no n.º 2, alínea f do artigo 15.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, um conjunto de questões que permitam aferir o grau de satisfação das trabalhadoras e trabalhadores em relação às condições criadas para facilitar a conciliação da vida familiar/pessoal e profissional e da proteção da maternidade e paternidade (inquérito de satisfação)	Índice médio de satisfação para o conjunto de Serviços do MAOTE, expresso numa escala Likert de 5 níveis (IE)	Igual ou superior a 3	Biennial	Trabalhadoras e trabalhadores dos serviços e organismos do Ministério	Serviços/organismos do Ministério Conselheira/o para a Igualdade Membros da equipa interdepartamental.
	Divulgar estudos que incorporem a perspectiva de género nas políticas do MAOTE	Medida 5.2 - Proceder à divulgação de Estudos que incorporem a perspectiva de género nas políticas do MAOTE (através do conhecimento de dados atualizados da realidade das mulheres nos domínios de intervenção do Ministério)	Estudos divulgados (IE)	[1-2]	Durante a vigência do Plano	Trabalhadoras e trabalhadores dos serviços e organismos do Ministério	Secretaria-Geral do MAOTE



6. Comunicação e Linguagem

Correspondência com as medidas do V.PNI 2014-2017	Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
Medida 7	Assegurar, a nível institucional, a adoção de uma política comunicacional não-discriminatória em função do sexo e promotora da igualdade do género.	Medida 6.1 - Elaboração de modelos de documentos da Administração Pública passíveis de utilização de linguagem inclusiva, isto é, não-discriminatória em função do sexo e promotora da igualdade do género, nos serviços / organismos do MAOTE	(II) Serviços e organismos do MAOTE que elaboraram modelos de documentos (IE) Modelos de documentos divulgados (IE)	De 70 a 80% [2-6]	Durante a vigência do Plano	Serviços / organismos do Ministério	Conselheira/o para a igualdade Membros da equipa interdepartamental

7. Recolha e Gestão da Informação

Correspondência com as medidas do V PNI 2014-2017	Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Publico-alvo	Responsabilidade pela atividade
Medida 5	Promover, ao nível da recolha e gestão, a desagregação da informação relativa aos recursos humanos	Medida 7.1 – Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística relativa aos recursos humanos do MAOTE, desagregada por sexo	Instrumentos de recolha de informação que contemplem a desagregação por sexo, no universo daqueles em que se verifique essa possibilidade (IE) Balanço Social (IE) SIOE (IE)	Atualização periódica de dados	Anual Trimestral	Serviços / Organismos do Ministério	Serviços / Organismos do Ministério
Medida 6	Promover, ao nível da recolha e gestão, a desagregação da informação por sexo, sempre que aplicável	Medida 7.2 – Assegurar a recolha, tratamento e divulgação de informação estatística, desagregada por sexo, relativa à execução de todas as políticas públicas do MAOTE	Serviços do MAOTE que asseguraram a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística desagregada por sexo (IE).	[1-9]	Durante a vigência do Plano	Secretaria-Geral do MAOTE Serviços / Organismos do Ministério	Secretaria-Geral do MAOTE Serviços / Organismos do Ministério



Correspondência com as medidas do V/PNI 2014-2017	Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
	Garantir que as estatísticas produzidas pelo MAOTE integrem a variável sexo, sempre que aplicável	Medida 7.3 - integração da variável sexo nos processos de recolha de informação administrativa e estatística, sempre que aplicável (<i>Balanço Social, SIOE</i>)	Processos de recolha de informação que incluem a variável sexo, no universo daqueles em que se verifique essa possibilidade (IE)	De 70 a 80%	Durante a vigência do Plano	Serviços/ /organismos do Ministério	Serviços/ /organismos do Ministério
		Medida 7.4 – Divulgar anualmente no sítio do serviço / organismo estatísticas sobre assimetrias de género (em termos da gestão de vínculos, tipo de carreiras e remunerações e regime de férias, faltas e licenças)	Indicadores anualmente divulgados pelos serviços / organismos do MAOTE (IE)	[2-6 por organismo]	Durante a vigência do Plano	Serviços/ /organismos do Ministério	Serviços/ /organismos do Ministério

8. Medidas de Política

Correspondência com as medidas do V PNI 2014-2017	Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (I)	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
Medida 38	Incorporar a promoção da igualdade de género na área do ambiente, ordenamento do território e energia	Medida 8.1 – Criar condições de financiamento orientadas para as mulheres nos programas de apoio na área do ambiente, ordenamento do território, urbanismo e energia, e promover uma maior utilização dos incentivos por parte das mulheres.	Programas de apoio com a dimensão de género na conceção do apoio (IE). Ações destinadas a promover a utilização de incentivos por parte das mulheres (IE). Balanço da utilização de incentivos por sexo (II).	5% De programas de apoio com impacto na igualdade de género 2 Ações de divulgação Aumento em 20% da taxa de utilização de incentivos por sexo	Anual	Mulheres beneficiárias /abrangidas em projetos de apoio	Serviços /organismos do Ministério Secretaria-Geral do MAOTE
Medida 39		Medida 8.2 – Promover estudos sobre a relação género-energia e género-ambiente, em particular nas temáticas das alterações climáticas e gestão eficiente dos recursos.	Estudos elaborados (IE)	2 Estudos	Durante a vigência do Plano	Mulheres beneficiárias /abrangidas em projetos de apoio	Secretaria-Geral do MAOTE



<p>Medida 40</p>	<p>Incorporar a promoção da igualdade de género na área do Ambiente, ordenamento do território e energia</p>	<p>Medida 8.3 – Promover o mainstreaming da igualdade de género nas políticas, planos e programas de ambiente, ordenamento do território e energia promovidos pelo MAOTE, identificando oportunidades e as medidas win-win que promovem a igualdade de género e de oportunidades, a proteção do ambiente e o crescimento económico.</p>	<p>Medidas que integram a igualdade do género (IE)</p>	<p>A totalidade nos planos em que seja aplicável</p>	<p>Durante a vigência do Plano</p>	<p>Candidatos/as aos projetos</p>	<p>Serviços/organismos do Ministério</p>
<p>Medida 44</p>	<p>Promover o empreendedorismo feminino, no âmbito da promoção da igualdade de género na área do ambiente, ordenamento do território e energia</p>	<p>Medida 8.4 – Promover o empreendedorismo feminino, incluindo o nomeadamente através dos incentivos à criação de empresas, de outros instrumentos financeiros e de ações coletivas.</p>	<p>Medidas que integram a igualdade do género (IE)</p>	<p>A totalidade nos planos em que seja aplicável</p>	<p>Durante a vigência do Plano</p>	<p>Candidatos/as aos projetos</p>	<p>Serviços/organismos do Ministério</p>

ANEXO - QUESTIONÁRIO DE AUTODIAGNÓSTICO

IMPLEMENTAÇÃO DE PLANOS DE IGUALDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA CENTRAL QUESTIONÁRIO DE AUTODIAGNÓSTICO¹

Lisboa

Janeiro de 2012

¹ Elaborado por Teresa Alvarez e Teresa Pinto (CIG) e por Heloísa Perista (CESIS), com a colaboração de José Palaio e de Rosário Fidalgo (CIG), tendo por base os questionários incluídos nas seguintes publicações: Gonçalo Pernas, Manuel Viriato Fernandes, Maria das Dores Guerreiro, *Guião para a implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central*, ISCTE, 2008; Projeto DSIE – Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008), *Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas*, CITE.



INTRODUÇÃO

O Questionário de Autodiagnóstico que ora se apresenta resulta do compromisso assumido pela CIG de rever o Questionário de Autodiagnóstico, disponível em 2010², face aos comentários e às sugestões apresentadas, por Conselheiras e Conselheiros para a Igualdade, na sequência da sua aplicação nos diversos Ministérios com vista a sustentar a elaboração dos Planos de Igualdade Ministeriais. Foram, então, evidenciadas situações de inaplicabilidade e a ausência de itens pertinentes face à realidade da Administração Pública Central.

A alteração do instrumento de autodiagnóstico não altera os objetivos que lhe estão subjacentes e a sua aplicação não substitui a análise de outras fontes de diagnóstico, designadamente de carácter estatístico, como sendo os Balanços Sociais de cada ministério e respetivos organismos.

Optou-se por organizar o questionário em duas partes. A primeira integra um conjunto de itens que remetem para a realidade global de cada Ministério e para uma tomada de decisão que ultrapassa, em geral, a responsabilidade de cada organismo. O preenchimento desta primeira parte cabe às/aos Conselheiras/os Ministeriais para a Igualdade. A segunda parte vocaciona-se para a realidade nos organismos de cada ministério e deverá ser aplicada em cada organismo, cabendo a análise e síntese dos dados às/aos Conselheiras/os Ministeriais para a Igualdade, com o apoio das Equipas Interdepartamentais, no âmbito do estipulado na Resolução do Conselho de Ministros nº161/2008 e das suas competências, consignadas no *Estatuto das Conselheiras e Conselheiros para a Igualdade e dos Membros das Equipas Interdepartamentais para a Igualdade*, anexo à referida Resolução.

Foi igualmente readequada a quantificação dos resultados e respetiva pontuação, bem como a nomenclatura utilizada na matriz dos resultados finais. Considerou-se que os itens da primeira parte, pela sua abrangência e impacto no conjunto dos organismos de cada Ministério, deveriam ter uma pontuação superior que destacasse o seu grau de importância em relação aos itens da segunda parte, relativa aos organismos. Esta foi a única ponderação diferenciada que se considerou pertinente introduzir. Decidiu-se, também, prevendo a eventualidade de certos itens não serem aplicáveis à especificidade de alguns organismos, adotar um critério de quantificação que não penalize esses organismos.

² Gonçalo Pernas, Manuel Viriato Fernandes, Maria das Dores Guerreiro, *Guião para a implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central*, ISCTE, 2008.



AUTODIAGNÓSTICO

A. MINISTÉRIOS

	SIM	NÃO
1. O Ministério tem em conta o princípio da igualdade de género nas medidas de política sectorial?		
2. No planeamento estratégico é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?		
3. O Ministério adota uma perspetiva de género na análise dos seus programas orçamentais e planos financeiros, de modo a avaliar os seus potenciais impactos sobre mulheres e homens (<i>gender budgeting</i>)?		
4. O Ministério tem Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade e Equipa Interdepartamental nomeadas ao abrigo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro?		
5. O Ministério integra, no seu Plano de Formação, módulos sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens?		
6. O Ministério, através de Serviços Sociais ou serviços equiparados, tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?		
7. O Ministério, através de Serviços Sociais ou serviços equiparados, tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras? (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)?		
8. O Ministério, através de Serviços Sociais ou serviços equiparados, tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos ou idosas, ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?		
9. O Ministério, através de Serviços Sociais ou serviços equiparados, concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, amas e baby-sitters)?		
10. O Ministério, através de Serviços Sociais ou serviços equiparados, concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?		
11. O Ministério procede à avaliação de impacto, em homens e mulheres, das políticas e ações desenvolvidas, enquanto instrumento de apoio à tomada de decisão (impacto de género)?		



B. ORGANISMOS

1 – PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

MISSÃO, OBJETIVOS E ESTRATÉGIA DO ORGANISMO.

	SIM	NÃO
12. A Carta de Missão do/a Dirigente Máximo/a do Organismo contempla a promoção do princípio da igualdade entre mulheres e homens?		
13. No planeamento estratégico, na definição dos objetivos, nos planos e nos relatórios de atividades e nos regulamentos internos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?		
14. 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?		
15. O Organismo adota uma perspetiva de género na análise dos seus programas orçamentais e planos financeiros, de modo a avaliar os seus potenciais impactos sobre mulheres e homens (<i>gender budgeting</i>)?		
16. Na Lei Orgânica do Organismo existem referências específicas ao princípio da não discriminação entre mulheres e homens e/ou à promoção da igualdade de género?		
17. O Organismo tem representantes nomeadas/os ao abrigo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro?		
18. O Organismo contempla as funções a desempenhar na área da igualdade de género na avaliação de desempenho das pessoas nomeadas ao abrigo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro?		

2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

	SIM	NÃO
19. O Organismo encoraja a candidatura de homens e de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?		
20. O Organismo mantém registo de informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção?		
21. Quando da designação de uma pessoa para funções de coordenação e/ou de chefia de qualquer nível é salvaguardado o princípio da não discriminação em função do sexo?		
22. No Organismo incentiva-se de igual modo a candidatura de mulheres e de homens a lugares de chefia de qualquer nível?		
23. Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de discriminação em função do sexo?		

FORMAÇÃO CONTÍNUA

	SIM	NÃO
24. O Organismo, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da não discriminação entre mulheres e homens e a promoção da igualdade de género?		
25. O Organismo valoriza e facilita a frequência, por trabalhadores e trabalhadoras, de formação sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens?		
26. O Organismo valoriza e facilita a frequência de formação sobre igualdade entre mulheres e homens para dirigentes?		
27. O Organismo valoriza e facilita a participação de trabalhadores e trabalhadoras, de igual modo, em processos de aprendizagem ao longo da vida?		
28. O Organismo valoriza e facilita a participação de trabalhadores e trabalhadoras, de igual modo, em ações de formação relacionadas com atribuições/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?		
29. O Organismo valoriza e facilita a trabalhadores e a trabalhadoras, de igual modo, a realização de estudos ou de formação, através de mecanismos, tais como a licença sem vencimento?		
30. O Organismo trata, por sexo, os dados relativos à formação profissional realizada por trabalhadores e trabalhadoras?		

AUSCULTAÇÃO DE TRABALHADORES/AS

	SIM	NÃO
31. O Organismo valoriza a apresentação de sugestões, seja por trabalhadores, seja por trabalhadoras, para a melhoria das condições de trabalho e do ambiente laboral?		
32. O Organismo realiza reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde aborda as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e o exercício dos direitos de parentalidade por mulheres e por homens?		
33. O Organismo, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o exercício dos direitos de parentalidade por mulheres e por homens?		

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL
FORMAS INOVADORAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

	SIM	NÃO
34. O Organismo possibilita a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional e familiar de trabalhadores e trabalhadoras?		



35. O Organismo possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional e familiar de trabalhadores e trabalhadoras?		
36. Na marcação dos horários por turnos rotativos (se aplicável), o Organismo considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional e familiar de trabalhadores e trabalhadoras?		
37. O Organismo facilita horários de trabalho na modalidade de jornada contínua?		
38. O Organismo possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional e familiar?		

PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

	SIM	NÃO
39. O Organismo valoriza e facilita de modo igual o exercício dos direitos de parentalidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?		
40. O Organismo incentiva a partilha do gozo do período de licença parental subsequente ao período de licença parental inicial exclusiva da mãe?		
41. O Organismo valoriza e facilita o gozo do período de 10 dias úteis obrigatórios de licença parental exclusiva do pai?		
42. O Organismo incentiva os homens ao gozo do período de 10 dias úteis de licença parental facultativa a gozar pelo pai no período de licença parental inicial?		
43. O Organismo divulga e facilita o gozo da licença parental complementar alargada da mãe e do pai?		
44. O Organismo valoriza e facilita de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores (ex.: menores de 10 anos ou portadores/as de deficiência ou doença crónica, membros do agregado familiar)?		

RESPEITO PELA DIGNIDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

	SIM	NÃO
45. O Organismo possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?		
46. Existem no Organismo procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da situação de assédio sexual e/ou moral no local de trabalho?		

BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMILIAS

	SIM	NÃO
47. O Organismo tem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com		



situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?		
48. O Organismo divulga os recursos existentes na área geográfica do Organismo e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?		

3 – COMUNICAÇÃO

COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

	SIM	NÃO
49. Na comunicação interna e externa, o Organismo tem em consideração o princípio da não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?		
50. Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?		
51. O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?		
52. 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?		
53. O Organismo promove e/ou facilita a frequência de formação sobre comunicação e/ou linguagem Inclusivas?		

4. Resultados do Diagnóstico

4.1. Quantificação dos resultados

Na quantificação dos resultados deve-se ter em atenção a existência de uma ponderação diferenciada das várias questões. Os resultados poderão situar-se entre um mínimo de 0 e um máximo de 117 pontos.

3 pontos – para as questões consideradas de **muita** importância para a transversalização da igualdade de género em cada Ministério considerado na sua globalidade.

2 pontos - para as questões consideradas **importantes** para a transversalização da igualdade de género.

Os pontos atribuídos só deverão ser considerados para as **respostas negativas (NÃO)**, sendo que **não deverá ser contabilizado qualquer ponto para as respostas positivas (SIM)**

Tabela de pontuações

Questões nas quais devem ser contabilizados 3 pontos por cada resposta positiva (SIM)	1 a 11 (11 questões)
Questões nas quais devem ser contabilizados 2 pontos por cada resposta positiva (SIM)	12 a 53 (42 questões)

4.2. Interpretação dos resultados finais e ações futuras

Os resultados totais obtidos com a contabilização das respostas negativas devem ser enquadrados na matriz que se segue, de forma a permitir uma análise mais global dos resultados obtidos:

INSTITUIÇÃO DE REFERÊNCIA

Na aplicação transversalizada dos princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género

(resultados iguais ou inferiores a 23 pontos)

Instituição de referência nas questões da igualdade de género, sendo exemplo na aplicação de uma política pró-ativa de gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos. Configura-se como um Ministério e/ou Organismo com um elevado sentido de responsabilidade social para com os trabalhadores e as trabalhadoras. Constitui-se assim como um caso de estudo e divulgação da aplicação transversalizada dos princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género. Os Ministérios e/ou Organismos situados neste nível já compreenderam as vantagens de ter uma força de trabalho motivada, onde a integração de mulheres e homens representa um valor acrescentado. De futuro, deverá apostar em dar maior visibilidade à ação desenvolvida neste âmbito, tentando promover e assumir um papel motor de mudança social.

INSTITUIÇÃO COM BOAS PRÁTICAS CONSOLIDADAS

Na aplicação transversalizada dos princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género

(resultados entre 24 e 57 pontos)

Instituição preocupada em tomar iniciativas que vão para além do que está legislado sobre igualdade de género, resultado de um conjunto de práticas consolidadas na aplicação transversalizada dos princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género. Não sendo ainda um Ministério e/ou Organismo de referência neste domínio, criou

já as bases para a implementação sustentada da igualdade de género como um dos vetores centrais da sua cultura. No futuro, este Ministério e/ou Organismo deverá, como resultado da identificação dos pontos mais fracos evidenciados pela aplicação deste instrumento, encetar um conjunto de medidas que lhe permitam tornar-se um Ministério e/ou Organismo de referência nesta área.

INSTITUIÇÃO COM ALGUMAS BOAS PRÁTICAS

Na aplicação dos princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género

(resultados entre 58 a 92 pontos)

Instituição que já começou a implementar um conjunto de práticas de aplicação dos princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género, não tendo estas ainda grande expressão nas práticas e políticas de gestão. Futuramente, o Ministério e/ou Organismo deverá preocupar-se em promover uma transversalização progressiva dos princípios da não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género, dando prioridade à sua implementação nas áreas onde obteve as pontuações mais baixas.

INSTITUIÇÃO SEM PRÁTICAS ASSINALÁVEIS

Na aplicação dos princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género

(resultados iguais ou superiores a 93 pontos)

Instituição sem práticas assinaláveis e que evidencia um conjunto de insuficiências na aplicação dos princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género. Este Ministério e/ou Organismo deverá desenvolver uma estratégia organizacional que encare a igualdade de género como uma mais-valia, através da alteração das suas práticas e políticas de gestão nas diversas áreas contempladas no questionário.

100