



GOVERNO DE
PORTUGAL

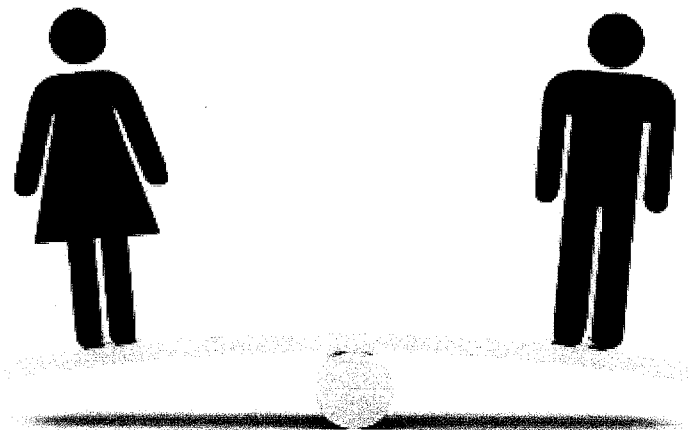
Despacho n.º 17/15/MEF
MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

Aprovado.
20.01.2015 ✓
Maria Luís Albuquerque

Plano para a Igualdade de Género

MARIA LUÍS ALBUQUERQUE
Ministra de Estado e das Finanças

2014-2017



Ministério das Finanças



Ficha técnica

Título do documento

Plano para a Igualdade de Género do Ministério das Finanças 2014-2017

Data de finalização

5 de janeiro de 2015

Editor

Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais

Ministério das Finanças

Av^ª Infante D. Henrique n^º1 C – 1^º

1100 – 278 Lisboa

Telefone: 218823396

Fax: 218823399

URL: <http://www.gpeari.min-financas.pt>

E- mail: gpeari@gpeari.min-financas.pt



Índice

Conselheiras e equipa interdepartamental para a igualdade	4
1. Introdução	5
2. Âmbito de aplicação	6
3. Indicadores de género no Ministério das Finanças	7
4. Medidas a implementar.....	10
5. Acompanhamento e Avaliação.....	17



Conselheiras e equipa interdepartamental para a igualdade

Conselheiras para a Igualdade

Efetiva: Beatriz Teixeira (GPEARI)

Suplente: Ana Oliveira (GPEARI)

Equipa interdepartamental

Filomena de Jesus Ferreira de Almeida (DGTF)

Maria Agostinha Lobato (AT)

Maria de Jesus Ramalho (SGMF)

Teresa Ventura (DGAEP)



1. Introdução

Apesar do longo caminho já percorrido, continuamos a viver numa sociedade onde persistem desigualdades a diferentes níveis, que envolvem homens e mulheres e a sociedade em geral.

Para a eliminação dessas desigualdades, torna-se fundamental adotar políticas específicas, mas, acima de tudo, integrar a perspetiva de género e não discriminação nas políticas, reconhecendo que as mesmas têm diferentes impactos na vida das mulheres e dos homens.

A promoção da igualdade e não discriminação, sendo uma tarefa fundamental do Estado, inscrita na Constituição da República Portuguesa, tem sido assumida por diversos governos, consubstanciando-se em várias gerações de Planos Nacionais para a Igualdade.

O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017 (V PNI), aprovado pela Resolução de Conselho de Ministros nº 103/2013, de 31 de Dezembro, representa o compromisso do XIX Governo Constitucional com a definição e execução de políticas públicas que promovam a cidadania, a igualdade de género e a não discriminação em função da orientação sexual.

Esta responsabilidade, também assumida nas Grandes Opções do Plano, enquadra-se nos compromissos políticos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais e europeias, com destaque para a Organização das Nações Unidas, o Conselho da Europa e a União Europeia.

O V PNI prevê a implementação, em cada ministério, de um Plano para a Igualdade. É neste contexto que surge o Plano para a Igualdade do Ministério das Finanças 2014-2017, que agora se apresenta, e que visa integrar a dimensão da igualdade de género e da não discriminação na estrutura interna e na ação externa do ministério.



2. Âmbito de aplicação

O presente Plano para a Igualdade abrange todos os serviços e organismos do Ministério das Finanças, da administração direta e indireta do Estado:

Administração direta do Estado

- Autoridade Tributária e Aduaneira (AT);
- Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais (GPEARI);
- Inspeção-Geral de Finanças (IGF);
- Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP);
- Direção-Geral da Proteção Social aos Trabalhadores em Funções Públicas (ADSE);
- Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA);
- Direção-Geral do Orçamento (DGO);
- Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGFT);
- Secretaria-Geral (SGMF);
- Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP).

Administração indireta do Estado

- Caixa Geral de Aposentações (CGA);
- Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública, I.P. (eSPap).



3. Indicadores de género no Ministério das Finanças

A elaboração do Plano para a Igualdade do MF foi precedida da análise de um conjunto de indicadores que caracterizam a situação de homens e mulheres nos diversos organismos. Os dados desagregados por sexo permitem observar a realidade em matéria de igualdade de género.

Em 30 de junho de 2014, o MF contava um total de 12.584 colaboradores e colaboradoras, sendo que a taxa de feminização era de 59% (Quadro 1). Ao longo dos últimos cinco anos, esta taxa tem-se mantido estável, apresentando uma ligeira subida em 2013.

Dos doze organismos do MF, da administração direta e indireta do Estado, seis apresentam uma taxa de feminização igual ou superior a 70%, desde 2010: ADSE, DGAEP, DGTF, INA, SGMF e SSAP. Destaca-se, igualmente, a eSPap que, desde 2011, apresenta um equilíbrio entre o número de colaboradoras e colaboradores.

Quadro 1. Taxa de feminização no MF, por organismo

	2010	2011	2012	2013	2014 (30 jun)
ADSE	81%	81%	79%	80%	78%
AT ¹⁾	56%	57%	58%	58%	58%
CGA	n.d.	n.d.	58%	56%	56%
DGAEP	73%	70%	73%	75%	73%
DGO	65%	60%	62%	61%	61%
DGTF	76%	77%	72%	71%	71%
ESPAP ²⁾	44%	50%	51%	49%	50%
GPEARI	65%	62%	59%	59%	58%
IGF	61%	59%	56%	57%	55%
INA	80%	81%	76%	74%	74%
SGMF	75%	71%	72%	72%	70%
SSAP	73%	74%	73%	73%	73%
Total MF	58%	58%	58%	59%	59%

Notas:

- 1) Entre 2010 e 2011 foram considerados os valores da DGCI, DGAIEC E DGITA, que em 2012 deram origem à atual AT.
- 2) Entre 2010 e 2011 foram considerados os valores da ANCP, EPE, II e GERAP,EPE que em 2012 deram origem à atual eSPap,IP.

Fonte: SIOE.



Relativamente à taxa de feminização, por grupo de pessoal, e como se pode verificar pela leitura do Quadro 2, de uma forma geral, as taxas de feminização mais altas situam-se nas carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional. De salientar, igualmente, que o número de mulheres dirigentes superiores de 1.º grau aumentou entre 2011 e 2013, registando um decréscimo em 2014, mantendo-se, contudo, em 50%.

Quadro 2. Taxa de feminização no MF, por grupo de pessoal

	2010	2011	2012	2013	2014 (30 Jun)
Dirigente Superior 1.º Grau	44%	38%	45%	60%	50%
Dirigente Superior 2.º Grau	n.d.	48%	42%	47%	43%
Dirigente Intermédio 1.º Grau	49%	46%	49%	48%	48%
Dirigente Intermédio 2.º Grau	n.d.	53%	51%	51%	51%
Dirigente Intermédio 3.º Grau e seguintes	n.d.	60%	100%	100%	100%
Técnico Superior	70%	67%	66%	66%	66%
Assistente técnico	81%	81%	78%	77%	77%
Assistente operacional	78%	76%	75%	75%	75%
Informática	45%	46%	44%	45%	45%
Chefia Tributária	38%	40%	41%	41%	43%
Pessoal de Inspeção	58%	61%	55%	57%	55%
Administração Tributária	55%	56%	57%	57%	58%
Carreiras aduaneiras	56%	57%	57%	57%	57%
Outros	57%	75%	67%	67%	63%

Fonte: SIOE.

Outros inclui pessoal de investigação, educadores de infância, docentes de ensino básico e secundário, enfermeiros e forças armadas.

Em termos do nível de habilitações, verificam-se altas taxas de feminização nas habilitações mais baixas e um equilíbrio ao nível da licenciatura (Quadro 3). De destacar a taxa de feminização relativa a doutoramentos (59%), uma percentagem mais elevada do que a taxa de feminização a nível de bacharelato, licenciatura e mestrado.



Quadro 3. Taxa de feminização no MF, segundo o nível de habilitações

	2010	2011	2012	2013	2014 (jun)
Menos 4 Anos de Escolaridade	100%	100%	100%	63%	83%
Quatro Anos de Escolaridade	85%	84%	84%	86%	87%
Seis Anos de Escolaridade	73%	73%	71%	70%	70%
Nove Anos de Escolaridade	51%	54%	55%	57%	60%
Onze Anos de Escolaridade	62%	63%	63%	62%	64%
Menos de Doze Anos de Escolaridade	59%	60%	61%	61%	61%
Doze Anos de Escolaridade	51%	52%	52%	53%	54%
Bacharelato	55%	55%	55%	56%	56%
Licenciatura	49%	52%	50%	49%	49%
Mestrado	36%	38%	42%	40%	20%
Doutoramento	58%	58%	58%	59%	59%

Fonte: SIOE.

As taxas de feminização, por horário de trabalho, evidenciam uma clara predominância de mulheres na modalidade de horário desfasado e jornada contínua (Quadro 4). A distribuição apresenta oscilações muito ligeiras, destacando-se um aumento de 5%, de 2012 para 2013, na taxa de feminização da jornada contínua. O trabalho por turnos é, maioritariamente, exercido por homens.

Quadro 4. Taxa de feminização no MF, por horário de trabalho

	2010	2011	2012	2013
Rígido	57%	58%	58%	61%
Flexível	64%	63%	63%	62%
Desfasado	100%	100%	100%	100%
Jornada contínua	81%	80%	80%	85%
Trabalho por turnos	32%	32%	32%	32%
Específico	67%	72%	71%	69%
Isenção de Horário	41%	43%	44%	44%

Fonte: Balanço Social consolidado do MF.

Em termos de tipo de faltas, observa-se que os motivos que mais levam as mulheres a faltar são a assistência à família, a doença, o acidente em serviço, a doença profissional e a parentalidade (Quadro 5). A taxa de feminização mais elevada verifica-se nas faltas com perda de vencimento, as quais têm vindo a ganhar expressão, face ao mesmo tipo de faltas dadas por homens.



Quadro 5. Taxa de feminização no MF, segundo o tipo de faltas

	2010	2011	2012	2013
Assistência a familiares	80%	80%	81%	81%
Casamento	37%	47%	50%	48%
Com perda de vencimento	34%	59%	74%	80%
Cumprimento de pena disciplinar	43%	27%	68%	3%
Doença	71%	70%	70%	71%
Falecimento de familiar	58%	60%	60%	63%
Greve	53%	53%	55%	56%
Injustificadas	57%	56%	68%	69%
Outras	32%	45%	42%	48%
Por acidente em serviço ou doença profissional	86%	80%	85%	96%
Por conta do período de férias	60%	63%	66%	65%
Proteção na Parentalidade	79%	79%	80%	79%
Trabalhador estudante	53%	52%	51%	55%

Fonte: Balanço Social Consolidado do MF.

4. Medidas a implementar

O presente Plano pretende dar continuidade ao anterior plano, centrando-se em áreas muito específicas, relativamente às quais acreditamos ser possível introduzir melhorias relevantes e obter impactos significativos.

Assim, são as seguintes as principais medidas a implementar:

Medida 1 - Elaborar e implementar o Plano para a Igualdade do MF

O V PNI prevê a implementação de um plano para a igualdade, em cada ministério, tendo em vista a integração da dimensão da igualdade de género e não discriminação na estrutura interna e na ação externa.



Medida 2 – Promover iniciativas de orçamentos sensíveis ao género

Sendo o orçamento nacional um instrumento fundamental para a aplicação de políticas públicas, é amplamente reconhecida a importância de se avaliarem os diferentes impactos que a sua aplicação poderá ter sobre mulheres e homens.

Como referido no Manual sobre a Implementação Prática de uma Perspetiva de Género no Processo Orçamental, de Sheila Quinn¹, *a integração da perspetiva de género no processo orçamental:*

- *É uma maneira de articular a política para a igualdade entre mulheres e homens com a política macroeconómica.*
- *Baseia-se na premissa de que os orçamentos não são neutros no que se refere ao género.*
- *Aplica-se às receitas e às despesas.*
- *Começa por uma análise do impacto do orçamento sobre as mulheres e sobre os homens, seguindo-se a integração da perspetiva de género no planeamento orçamental.*
- *Pode aplicar-se a linhas orçamentais específicas ou a programas orçamentais.*
- *Permite mais eficácia e eficiência e, portanto, uma melhor afetação de despesas públicas.*

Existem, a nível europeu e internacional, várias experiências de orçamentos sensíveis ao género, não havendo contudo um modelo único de aplicação universal.

Para além dos instrumentos deverem ser bem escolhidos e adaptados às circunstâncias, é fundamental assegurar que os agentes da área orçamental estão sensibilizados e capacitados para trabalhar as questões da igualdade de género. Para o efeito, o CEJUR, em colaboração com a CIG, vai promover a realização de ações de formação em orçamentos sensíveis ao género, com a participação de formadores estrangeiros, uma vez que não foi possível identificar em Portugal formadores nesta área.

Sendo os orçamentos sensíveis ao género um projeto extremamente ambicioso, optou-se pelo desenvolvimento de uma iniciativa piloto que permita aprofundar os conhecimentos sobre esta temática e retirar ensinamentos importantes para o futuro.

¹ Traduzido para português por Dina Canço e Andreia Marques, da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.



Medida 3 – Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística relativa aos recursos humanos da Administração Pública, desagregada por sexo

Na sequência da publicação da Lei nº 57/2011, de 28 de novembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, foi criada uma base de dados - Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE) - que permite a caracterização de entidades públicas e dos respetivos recursos humanos, com vista a habilitar os órgãos de governo próprios com a informação indispensável para definição das políticas de organização do Estado e da gestão dos respetivos recursos humanos.

Constam do SIOE todos os serviços integrados, serviços e fundos autónomos, regiões autónomas, autarquias locais, outras entidades que integrem o universo das administrações públicas em contas nacionais, empresas do Setor Empresarial do Estado e dos setores empresariais regionais, intermunicipais e municipais, bem como as demais pessoas coletivas públicas e outras entidades públicas.

A caracterização das entidades comporta diversos aspetos, designadamente dados de identificação, regimes jurídicos aplicáveis, dados de recursos humanos e outros. O SIOE funciona também como um diretório, onde se podem encontrar os contactos de todas as entidades públicas atrás referidas.

A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) é a entidade gestora e detentora do SIOE. A informação encontra-se em permanente atualização, sendo da responsabilidade das entidades a que respeita, sem prejuízo da responsabilidade da DGAEP.

O SIOE, nos termos da lei, constitui ainda uma plataforma a partir da qual são inquiridas trimestralmente as entidades do universo e recolhidos dados sobre emprego e remunerações, a partir dos quais, após tratamento estatístico específico, a DGAEP produz e disponibiliza informação estatística sobre os recursos humanos nas administrações públicas e nas sociedades não financeiras e financeiras públicas.



Como forma de obrigação de cumprimento do reporte trimestral de informação, a lei determina:

- A retenção de 10 % na dotação orçamental, ou na transferência do Orçamento do Estado para a entidade pública incumpridora, no mês ou meses seguintes ao incumprimento;
- A não tramitação de quaisquer processos relativos a recursos humanos ou aquisição de bens e serviços que sejam dirigidos ao Ministério das Finanças pela entidade pública incumpridora.

A DGAEP disponibiliza informação estatística, no respetivo sítio da internet, em duas publicações:

- Síntese Estatística do Emprego Público (SIEP) - publicação trimestral de divulgação dos principais indicadores estatísticos sobre emprego público;
- Boletim Estatístico do Emprego Público (BOEP) - publicação semestral, através da qual a DGAEP divulga dados, indicadores e análises estatísticas sobre emprego público, no âmbito das estatísticas do mercado de trabalho.

Ambas as publicações englobam as vertentes de estudo e de relatório e disponibilizam dados em quadros em Excel. A informação dos quadros é transmitida e disponibilizada na Base de Dados estatísticos no Portal de Estatísticas Oficiais do INE, I.P. A informação estatística sobre dirigentes no sector das administrações públicas, por subsector de administração, cargo e sexo é integrada no Dossiê do Género do INE, I.P.

Medida 4 – Assegurar, a nível institucional, a adoção de uma política comunicacional não discriminatória em função do sexo e promotora da igualdade de género, no MF

Trata-se de uma medida de carácter estruturante, a ser implementada por todos os organismos do MF, tendo em vista a inclusão da dimensão da igualdade de género na linguagem escrita, nomeadamente em impressos, publicações, documentos e *sites*.



Medida 5 – Monitorizar a aplicação do regime jurídico do Setor Empresarial do Estado, no que se refere à implementação de planos para a igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração

De acordo com a legislação em vigor, esta medida pretende monitorizar a implementação de planos para a igualdade pelas empresas que compõem o Setor Empresarial do Estado (SEE) e a representação de mulheres nos conselhos de administração dessas mesmas empresas.

Presentemente está em vigor a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que determinou a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do SEE, dos Planos para a Igualdade previstos na Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril, tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, sendo que estas entidades estão obrigadas a reportar, semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, o resultado das avaliações efetuadas neste âmbito. A referida Resolução do Conselho de Ministros determinou ainda, como objetivo, a presença plural de mulheres e de homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização no SEE, o que veio a ser reiterado no artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro.

Por sua vez, quanto à promoção de medidas específicas que visam contrariar a diferenciação salarial observada entre mulheres e homens, a Resolução de Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 5 de março, vem determinar, por um lado, que as empresas do SEE promovam, de 3 em 3 anos, um diagnóstico preventivo nesta matéria, através da elaboração de um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens, e por outro, que as mesmas empresas concebam medidas concretas a inscrever nos seus Planos para a Igualdade que respondam às situações detetadas de diferenciação salarial.

Já em matéria da adoção de boas práticas, no que respeita à seleção de titulares de cargos públicos numa lógica orientada no sentido da igualdade de género, o Decreto-Lei n.º 8/2012, de 18 de janeiro, altera e republica o Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, que aprovou o estatuto do gestor público, introduz modificações nas regras de recrutamento e seleção de gestoras e gestores públicos. Nesse sentido, foi cometida a uma entidade independente, a Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública (CReSAP), a avaliação curricular e o parecer sobre a adequação de perfil da personalidade a propor para exercer o cargo de gestor/a público/a, que deve acompanhar a proposta de designação apresentada ao Conselho de Ministros pelos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo setor de atividade onde se insere a empresa pública.



Medida 6 - Ampliar a oferta de serviços/produtos prestados por empresas privadas ou outras instituições, em condições economicamente mais favoráveis, a disponibilizar aos/às beneficiários/as dos SSAP

Pretendendo contribuir para a melhoria da resposta às necessidades dos seus beneficiários/as, os SSAP estabelecem acordos/protocolos com diversas entidades na área da saúde, apoio à infância e terceira idade, unidades de restauração e estabelecimentos comerciais dos vários ramos de atividade, que lhes proporcionam reduções ou descontos na aquisição dos mais diversos produtos ou prestação de serviços, mediante a apresentação do cartão de beneficiário/a.

Medida 7 - Apoiar financeiramente os/as beneficiários/as dos SSAP nas despesas de educação, bem como em situações socialmente gravosas e urgentes, de acordo com legislação de suporte à ação social complementar

A ação social complementar da administração direta e indireta do Estado, regulada pelo Decreto-Lei nº 122/2007, de 27 de Abril, integra o conjunto de prestações complementares de proteção social dos trabalhadores e trabalhadoras da Administração Pública que se destinem à prevenção, redução ou resolução de problemas decorrentes da sua situação laboral, pessoal ou familiar, que não sejam atendíveis através dos regimes gerais de proteção social.

Esta ação obedece aos seguintes princípios:

- Adequação, que se concretiza em respostas oportunas e eficazes, de forma personalizada, às carências detetadas, de acordo com as disponibilidades financeiras dos serviços;
- Não cumulação, que assegura não serem as prestações da Ação social complementar cumuláveis com outras de idêntica natureza e finalidade, desde que plenamente garantidas pelos regimes gerais de proteção social;
- Responsabilidade do Estado, que se consubstancia na assunção, por este, do financiamento da ação social complementar, sem prejuízo do eventual recurso a quotizações de natureza voluntária.

Assim, na área do apoio social, os Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP) disponibilizam subsídios na área da educação e apoios sociais:



- Na área da educação:

- Frequência de Creches e Educação pré-escolar

O subsídio destina-se a apoiar os/as beneficiários/as dos SSAP no âmbito das despesas, por estes suportados, com o acompanhamento e educação de crianças desde os 3 meses de idade até ao ingresso no ensino básico.

- Subsídio de Estudos

Destina-se a apoiar os/as beneficiários/as dos SSAP no âmbito das despesas por estes/as suportadas, com o início da atividade escolar, cursos de formação profissional com equivalência ao ensino básico ou secundário, bem como cursos de especialização tecnológica.

- Apoios sociais:

Pretende-se prestar apoio socioeconómico a beneficiários/as em situações socialmente gravosas e urgentes, que não sejam atendíveis através dos regimes gerais de proteção social.

Medida 8 - Proporcionar atividades para ocupação de tempos livres aos/às beneficiários/as dos SSAP no ativo e aposentados/as, bem como aos seus descendentes

Tendo em vista atenuar algumas das dificuldades que se colocam aos pais trabalhadores com filhos/as ou a beneficiários/as aposentados/as, os SSAP a quem beneficia dos seus serviços um conjunto de atividades que podem assumir a seguinte tipologia:

- Campos de férias residenciais, não residenciais e não residenciais temáticos;
- Campos de férias em família;
- Atividades lúdicas e culturais (crianças e jovens);
- Férias sénior;
- Formação sénior;
- Circuitos de fins-de-semana sénior;
- Centros de Convívio;
- Atividades de Natal;
- Promoção da saúde;
- Fins de semana para beneficiários/as no ativo;
- Visitas e passeios culturais (todos os beneficiários/as)
- Participação social no âmbito da ENDEF II.



5. Acompanhamento e Avaliação

O presente Plano para a Igualdade será objeto de monitorização e avaliação periódica, nomeadamente anual, tendo em vista aferir a execução das medidas previstas, a avaliação dos indicadores de execução e a elaboração de recomendações.



Plano para a Igualdade do Ministério das Finanças, 2014-2017

Área Estratégica	Medidas		Objetivos		Indicadores de resultados		Entidade(s) responsável(ais)		Entidade(s) envolvida(s) na execução		Calendarização		Correspondência V PNI
	Medida 1	Medida 2	Objetivo 1	Objetivo 2	Indicador 1	Indicador 2	Entidade(s) responsável(ais)	Entidade(s) envolvida(s) na execução	Calendarização	Calendarização	Correspondência V PNI		
Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal	Medida 1 – Elaborar e implementar o Plano para a Igualdade do MF		Integrar a dimensão da igualdade de género e da não discriminação na estrutura interna e na ação externa do ministério		Plano da Igualdade do MF aprovado	Relatório de execução do Plano para a Igualdade	GPEARI	Todos os organismos do MF, da administração direta e indireta do Estado	2015 Anual, durante a vigência do Plano	Medida 1			
	Medida 2 – Promover iniciativas de orçamentos sensíveis ao género		Realizar uma iniciativa de orçamentos sensíveis ao género		Iniciativa piloto no âmbito dos orçamentos sensíveis ao género		GPEARI, DGO	Todos os ministérios	2017	Medida 4			
	Medida 3 – Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística relativa aos recursos humanos da Administração Pública, desagregada por sexo		Disponibilizar indicadores estatísticos sobre emprego público		Síntese Estatística do Emprego Público (SIEP)	Boletim de Estatística do Emprego Público (BOEP)	DGAEP	PCM/INE, I.P. Todos os ministérios	Trimestral, durante a vigência do Plano Semestral, durante a vigência do Plano	Medida 5			
	Medida 4 – Assegurar, a nível institucional, a adoção de uma política comunicacional não discriminatória em função do sexo e promotora da igualdade de género, no MF		Utilizar formas de comunicação não discriminatórias		Número de modelos de documentos que introduziram linguagem respeitadora da igualdade de género		Todos os organismos do MF da administração direta e indireta do Estado	Todos os organismos do MF da administração direta e indireta do Estado	2015-2017	Medida 7			
	Medida 5 – Monitorizar a aplicação do regime jurídico do setor empresarial do Estado, no que se refere à implementação de planos para a igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração		Avaliar o cumprimento do regime jurídico no que toca à implementação de planos para a igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração		Número de empresas do setor empresarial do Estado com planos para a igualdade Representação de mulheres nos conselhos de administração das empresas do setor empresarial do Estado		DGTF, DGAEP, GPEARI	Todos os Ministérios que tutelam empresas do setor empresarial do Estado Empresas do setor empresarial do Estado	Anual, durante a vigência do Plano	Medida 4.2			
	Medida 6 - Ampliar a oferta de serviços/produtos prestados por empresas privadas ou outras instituições em condições economicamente mais favoráveis, a os/as beneficiários/as dos SSAP		Promover uma mais fácil organização da vida profissional, familiar e pessoal		Relatório anual sobre o cumprimento do regime jurídico do setor empresarial do Estado		SSAP	SSAP	2015-2017				
	Medida 7 - Apoiar financeiramente os/as beneficiários/as dos SSAP nas despesas de educação, bem como em situações socialmente graves e urgentes, de acordo com a legislação de suporte à ação social complementar		Promover a ação social complementar no âmbito do apoio social		N.º de apoios concedidos (creche, educação pré-escolar, estudos e outros)		SSAP	SSAP	2015-2017				
	Medida 8 - Proporcionar atividades para ocupação de tempos livres a beneficiários/as dos SSAP no ativo, aposentados/as, bem como aos seus descendentes		Promover a ocupação dos tempos livres pelos beneficiários/as e seus descendentes		N.º de beneficiários/as abrangidos/as		SSAP	SSAP	2015-2017				