

DGPJ

Direcção-Geral da Política de Justiça

PLANO PARA A IGUALDADE

**Caracterização e áreas de intervenção no
Ministério da Justiça**

Julho de 2010



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

Índice

1. Enquadramento	4
1.1. Geral	4
1.1.1. A articulação com o PNI e a transversalização da perspectiva de género /mainstreaming	5
1.1.2. A articulação com o estatuto de conselheiras/os da AP central - Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008	6
1.2. Contexto / enquadramento da situação no Ministério da Justiça	8
1.2.1. Caracterização, por género, dos quadros dirigentes do Ministério da Justiça ...	8
1.2.2. Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central - Resultados do auto-diagnóstico	17
1.2.3. Objectivos e período de vigência	22
2. Áreas de intervenção / Medidas propostas	24
Área Estratégica 1 – Missão, Estratégia e Valores	24
Área Estratégica 2 – Recursos Humanos e Pessoal	24
Área Estratégica 3 – Diálogo Social e Participação	24
Área Estratégica 4 – Co-responsabilidade e conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	25
Área Estratégica 5 – Benefícios directos a trabalhadores	26
Área Estratégica 6 – Comunicação e Linguagem	26

Enquadramento

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 de Junho, que aprova o III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género (2007-2010), refere que contribuir para a sua concretização *é uma missão que deverá ser partilhada por todos os organismos e instituições públicas, privadas e associativas, incluindo a sociedade civil, com particular destaque para os organismos que se encontram sob a tutela do Governo, que, nesta matéria, deverá funcionar como modelo de referência.*

Estando praticamente concluída a vigência do III Plano Nacional e encontrando-se em preparação o IV Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género, foi este o momento escolhido pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) para apresentação dos vários planos internos dos ministérios sectoriais, de forma a permitir a necessária articulação entre as medidas previstas e as entidades envolvidas na respectiva execução.

O presente Plano para a Igualdade é o primeiro plano interno na área da Justiça, dirigido a um número limitado de serviços do Ministério da Justiça, adiante identificados, dado terem representantes na equipa interdepartamental e, desta forma, terem participado, de forma activa, na sua elaboração, reflectindo-se também nas medidas elencadas um conjunto de preocupações que lhes são próprias.

Contudo, após a sua aprovação, está prevista a sua divulgação por todos os serviços e entidades integrados do Ministério da Justiça, permitindo que os mesmos optem, igualmente, por concretizar algumas das medidas agora propostas.

1.1. Geral

1.1.1. A articulação com o PNI e a transversalização da perspectiva de género /mainstreaming

A igualdade entre mulheres e homens configura um direito fundamental, constitucionalmente consagrado.

Com efeito, o artigo 13.º da Constituição da República (CRP) assinala como um dos princípios estruturantes do sistema constitucional português, globalmente considerado, a igualdade de direitos e de deveres entre homens e mulheres, proibindo as discriminações em razão do sexo.

Simplesmente, porque a igualdade proclamada na Lei Fundamental não é uma mera igualdade jurídico-formal, pressupondo a igualdade real ou jurídico-material entre todos os portugueses e portuguesas, é particular responsabilidade do Estado não só garantir o direito à Igualdade, mas também assumir a sua promoção e defesa.

Por outras palavras, a responsabilidade da implementação do Plano Nacional para a Igualdade é sobretudo do Governo e da Administração Pública, assumindo-se como uma obrigação transversal que abrange todos os sectores da governação.

Neste contexto, por força dos compromissos assumidos no III PNI tendo em vista permitir a necessária articulação entre os vários departamentos governamentais, cada Ministério tem o particular dever de integrar a perspectiva de género nos seus processos de decisão, através da definição de medidas transversais e específicas, consubstanciadas num Plano Interno para a Igualdade de Género.

Efectivamente, a integração da perspectiva de género em todos os domínios da actividade da Administração Pública constitui um processo que implica um esforço continuado, bem como o empenho e o envolvimento das várias entidades e instituições que integram a sociedade portuguesa, cabendo aos entes públicos particular responsabilidade nesta matéria.

O presente Plano do Ministério da Justiça enquadra-se nos compromissos assumidos internamente pelo Governo português, materializados na aprovação, até à data em presença, de três Planos Nacionais para a Igualdade e na preparação de um IV PNI destinado a vigor entre 2011 e 2013, inserindo-se, ainda, nos vários compromissos assumidos por Portugal em diversas instâncias internacionais, entre as quais se destacam a Carta das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos do Homem e a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulheres (CEDAW). A este propósito, importa, ainda, fazer referência ao Plano Nacional de Acção para Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325, adoptada em 31 de Outubro de 2000, sobre “mulheres, paz e segurança”, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 71/2009, de 25 de Agosto. Tal Plano é norteado pelo propósito essencial de potenciar o aumento das mulheres e integrar a dimensão da igualdade de género em todas as fases dos processos de construção da paz, em todos os níveis de decisão. Para a implementação do referido Plano foi constituído um grupo de trabalho, que integra elementos do Ministério da Justiça.

1.1.2. A articulação com o estatuto de conselheiras/os da Administração Pública Central - Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008

Nos termos da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) identificada em título, que define o estatuto de conselheiras/os, a integração da perspectiva de género em todos os níveis de decisão política requer uma clara definição do mandato e das competências das pessoas incumbidas de impulsionar e acompanhar a execução deste processo, bem como o seu conhecimento e reconhecimento em cada departamento governamental.

Tornou-se, assim, essencial dinamizar a figura da conselheira e do conselheiro para a igualdade e dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade, através da definição do respectivo estatuto, previsto no n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio e aprovado pela RCM n.º 161/2008, antes referida, e da definição das principais linhas de actuação.

As conselheiras e os conselheiros para a igualdade são, pois, os representantes dos departamentos governamentais, competindo-lhes, ao nível sectorial, particular responsabilidade na promoção da cidadania e da igualdade de género, em concretização do princípio assumido no III PNI de considerar a perspectiva de género em todos os domínios da pública governação e, por consequência, nas políticas e nas acções desenvolvidas pelos vários departamentos ministeriais.

Neste contexto, a par dos conselheiros e conselheiras para a igualdade, foram constituídas, em cada ministério, equipas interdepartamentais para a igualdade, representativas dos seus diferentes serviços, centrais e periféricos, compostas, em regra, por um número não superior a cinco elementos.

Assim, na sequência da nomeação, por S. Exa. o Ministro da Justiça, das Conselheiras para a Igualdade, suplente e efectiva, Dras. Ana Vargas e Susana Videira, ambas da Direcção-Geral da Política de Justiça (DGPJ), procedeu-se à constituição da Equipa Interdepartamental para a Igualdade, tendo os respectivos membros sido nomeados por despacho do dirigente máximo do respectivo serviço.

Na composição da equipa, procurou-se assegurar a representatividade dos diferentes serviços do Ministério da Justiça, sendo a mesma constituída por:

- Dr.ª. Isabel Leontina Figueiredo Antunes Carvalho, da Direcção-Geral dos Serviços Prisionais;
- Dr.ª. Rita Mafalda Casqueiro Gonçalves, da Direcção-Geral de Reinserção Social;
- Dr.ª. Maria José Cruz e Silva, do Instituto Nacional da Propriedade Industrial;
- Dr.ª. Ilda Maria Ribeiro Pação, da Polícia Judiciária, que nalgumas reuniões foi substituída pela Dr.ª. Maria Manuela Morbey Mesquita e
- Dr. Fernando Sousa Silva, do Centro de Estudos Judiciários.

Compete às conselheiras e aos conselheiros para a igualdade assegurar a cooperação do respectivo sector da administração na prossecução dos objectivos da CIG e acompanhar a execução das medidas de política na perspectiva da transversalidade de

género. À equipa compete coordenar, dinamizar e acompanhar a implementação da integração da perspectiva de género em todas as políticas e programas do respectivo serviço, promover a realização das medidas previstas em planos sectoriais para a igualdade e que respeitem à sua área de intervenção e colaborar na concretização das medidas que comprometem o seu departamento governamental no âmbito da estratégia nacional para a igualdade.

1.2. Contexto / enquadramento da situação no Ministério da Justiça

1.2.1. Caracterização, por género, dos quadros dirigentes do Ministério da Justiça

Os instrumentos de direito internacional e comunitário vêm afirmando a necessidade de garantir o exercício efectivo do direito ao trabalho, o qual tem como corolário o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento sem discriminação com base no sexo.

Neste contexto, o maior acesso das mulheres a postos de responsabilidade constitui um factor de relevo na promoção de medidas destinadas a promover e incrementar igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

As representações gráficas que a seguir se apresentam pretendem caracterizar a situação do Ministério da Justiça (MJ) no que concerne à distribuição, por sexo, dos cargos de direcção.

De notar que o presente Plano foi elaborado com informação recolhida até 23 de Julho de 2010. Nestes termos, e conforme resulta da leitura da tabela e da figura 1 *infra* representadas, ao nível do Ministério da Justiça ainda existe trabalho a fazer a este nível, embora já tenha sido possível alcançar um certo equilíbrio entre mulheres e homens no acesso a cargos de direcção.

Importa destacar que nos cargos de Direcção Superior de 1º grau e 2º grau, o número de dirigentes masculinos é o dobro do número dos dirigentes femininos. Os dirigentes masculinos ainda se mantêm claramente maioritários na situação de Direcção Intermédia de 1º grau e é apenas na situação de Direcção Intermédia de 2º grau que os dirigentes femininos assumem a primazia, conduzindo a que, globalmente, haja uma distribuição equilibrada dos cargos de direcção.

Tabela 1 - Ministério da Justiça: Repartição dos dirigentes por género

TOTAL MINISTÉRIO DA JUSTIÇA		
Cargos de Direcção	N.º de dirigentes	
	M	F
Direcção Sup. 1.º grau	11	3
Direcção Sup. 2.º grau	20	12
Direcção Interm. 1.º grau	59	37
Dir. Estabelecim. Prisionais	23	20
Direcção Interm. 2.º grau	51	73
TOTAL	164	145

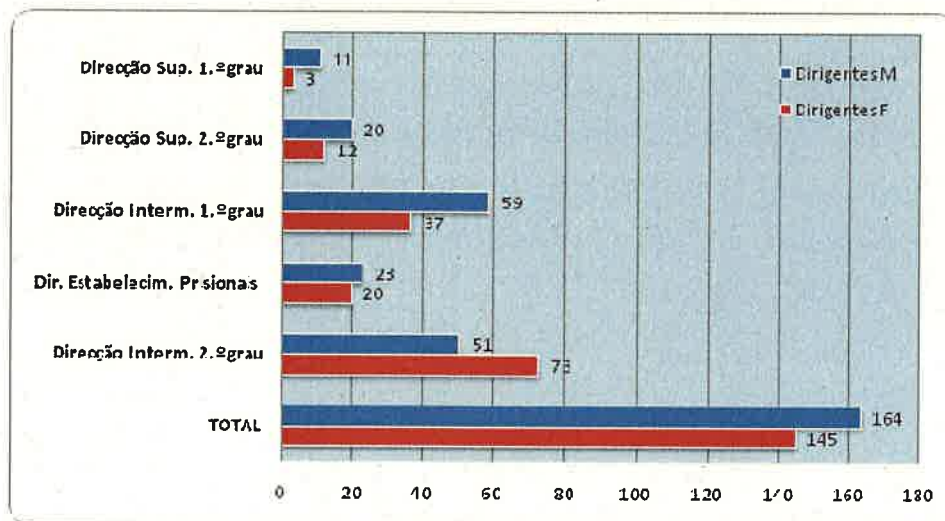


Figura 1 - Ministério da Justiça: Repartição dos quadros dirigentes por género

Com efeito, no Ministério da Justiça, de um total de 309 dirigentes – incluindo cargos de direcção superior e de direcção intermédia – 164 pertencem ao sexo masculino e 145 ao sexo feminino.

Tal equilíbrio torna-se ainda mais evidente à medida que se analisam as situações em presença nos vários serviços ou entidades que integram o Ministério da Justiça.

Da figura 2, que representa a Direcção-Geral da Política da Justiça (DGPJ), é possível retirar que o único cargo de direcção superior de 1.º grau existente é preenchido por uma mulher.

Tabela 2 - DGPJ: Repartição dos dirigentes por género

DIRECÇÃO-GERAL DA POLÍTICA DA JUSTIÇA		
Cargos de Direcção	N.º de dirigentes	
	M	F
Direcção Sup. 1.º grau	0	1
Direcção Sup. 2.º grau	1	2
Direcção Interm. 1.º grau	1	1
Direcção Interm. 2.º grau	3	3
TOTAL	5	7

E, considerada totalidade dos cargos dirigentes, o número de mulheres supera o dos homens (7 para 5).

Na Inspeção dos Serviços de Justiça, por seu turno, representada na tabela que se segue, a situação notada a propósito da DGPJ inverte-se. Com efeito, o cargo de direcção superior de 1º grau é ocupado por um homem. Em termos globais, a razão é 2 (homens) para 1 (mulher).

Tabela 3 - IGSJ: Repartição dos dirigentes por género

INSPECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS DE JUSTIÇA		
Cargos de Direcção	N.º de dirigentes	
	M	F
Direcção Sup. 1.º grau	1	0
Direcção Sup. 2.º grau	0	1
Direcção Interm. 1.º grau	1	0
Direcção Interm. 2.º grau	0	0
TOTAL	2	1

Na Secretaria-Geral do Ministério, por seu turno, representada pela tabela 4, continua a registar-se um certo equilíbrio, com 11 dirigentes homens para 8 mulheres.

Tabela 4 - SGMJ: Repartição dos dirigentes por género

SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA JUSTIÇA		
Cargos de Direcção	N.º de dirigentes	
	M	F
Direcção Sup. 1.º grau	1	0
Direcção Sup. 2.º grau	1	0
Direcção Interm. 1.º grau	4	3
Direcção Interm. 2.º grau	5	5
TOTAL	11	8

Equilíbrio que não existe, de forma expressiva, na Polícia Judiciária, representada na figura que a seguir se apresenta (tabela 5).

Tabela 5 - PJ: Repartição dos dirigentes por género

POLÍCIA JUDICIÁRIA		
Cargos de Direcção	N.º de dirigentes	
	M	F
Direcção Sup. 1.º grau	1	0
Direcção Sup. 2.º grau	2	0
Direcção Interm. 1.º grau	18	5
Direcção Interm. 2.º grau	8	7
TOTAL	29	12

Na Direcção-Geral da Administração da Justiça o equilíbrio é total, conforme se atesta pela leitura da tabela 6.

Tabela 6 - DGAJ: Repartição dos dirigentes por género

DIRECÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA		
Cargos de Direcção	N.º de dirigentes	
	M	F
Direcção Sup. 1.º grau	1	0
Direcção Sup. 2.º grau	1	2
Direcção Interm. 1.º grau	3	2
Direcção Interm. 2.º grau	7	8
TOTAL	12	12

Na Direcção dos Serviços Prisionais, por sua vez, dos 69 cargos dirigentes, 37 são ocupados por homens e 32 por mulheres. De notar, que ao nível dos cargos de direcção intermédia de 1.º grau, o número de mulheres supera o de homens (v. tabela 7).

Tabela 7 - DGSP: Repartição dos dirigentes por género

DIRECÇÃO-GERAL DOS SERVIÇOS PRISIONAIS		
Cargos de Direcção	N.º de dirigentes	
	M	F
Direcção Sup. 1.º grau	1	0
Direcção Sup. 2.º grau	2	1
Direcção Interm. 1.º grau	3	5
Dir. Estab. Prisionais Centrais, Especiais e Regionais	23	20
Direcção Interm. 2.º grau	8	6
TOTAL	37	32

Na Direcção-Geral de Reinserção Social, o único cargo de direcção superior de 1.º grau é ocupado por uma mulher e o número de dirigentes femininos supera o de dirigentes homens (tabela 8).

Tabela 8 - DGRS: Repartição dos dirigentes por género

DIRECÇÃO-GERAL DE REINERÇÃO SOCIAL		
Cargos de Direcção	N.º de dirigentes	
	M	F
Direcção Sup. 1.º grau	0	1
Direcção Sup. 2.º grau	1	1
Direcção Interm. 1.º grau	14	6
Direcção Interm. 2.º grau	2	10
TOTAL	17	18

No Gabinete para a Resolução Alternativa de Litígios, por seu turno, e conforme resulta da análise da representação gráfica que a seguir se apresenta, o número de dirigentes femininos supera, de igual modo, o de dirigentes homens.

Tabela 9 - GRAL: Repartição dos dirigentes por género

GABINETE PARA A RESOLUÇÃO ALTERNATIVA DE LITÍGIOS		
Cargos de Direcção	N.º de dirigentes	
	M	F
Direcção Sup. 1.º grau	1	0
Direcção Sup. 2.º grau	0	1
Direcção Interm. 1.º grau	0	1
Direcção Interm. 2.º grau	1	3
TOTAL	2	5

No Instituto de Gestão Financeira a situação é inversa à registada *supra*, para a Direcção-Geral da Reinserção Social. Como se infere da observação da tabela 10, o

único cargo de direcção superior de 1.º grau é ocupado por um homem, embora o número de dirigentes femininos supere o de dirigentes masculinos.

Tabela 10 - IGFIJ: Repartição dos dirigentes por género

INSTITUTO DE GESTÃO FINANCEIRA E INFRA-ESTRUTURAS DA JUSTIÇA, IP		
Cargos de Direcção	N.º de dirigentes	
	M	F
Direcção Sup. 1.º grau	1	0
Direcção Sup. 2.º grau	3	0
Direcção Interm. 1.º grau	2	2
Direcção Interm. 2.º grau	2	11
TOTAL	8	13

No Instituto dos Registos e do Notariado, representado na tabela 11, o número de dirigentes pertencentes ao sexo feminino duplica o dos dirigentes masculinos.

Tabela 11 - IRN: Repartição dos dirigentes por género

INSTITUTO DOS REGISTOS E DO NOTARIADO, IP		
Cargos de Direcção	N.º de dirigentes	
	M	F
Direcção Sup. 1.º grau	1	0
Direcção Sup. 2.º grau	2	1
Direcção Interm. 1.º grau	2	2
Direcção Interm. 2.º grau	1	10
TOTAL	6	13

No Instituto das Tecnologias de Informação na Justiça, o equilíbrio inverte-se, uma vez que o número de dirigentes do sexo masculino quase duplica o do sexo feminino (cfr. tabela 12).

Tabela 12 - ITIJ: Repartição dos dirigentes por género

INSTITUTO DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO NA JUSTIÇA, IP		
Cargos de Direcção	N.º de dirigentes	
	M	F
Direcção Sup. 1.º grau	1	0
Direcção Sup. 2.º grau	1	1
Direcção Interm. 1.º grau	3	1
Direcção Interm. 2.º grau	4	3
TOTAL	9	5

No Instituto Nacional de Medicina Legal, existem 12 dirigentes homens e 11 dirigentes mulheres. De registar, porém, que, conforme resulta da observação da tabela 13, as mulheres ocupam de forma mais expressiva os cargos de direcção intermédia de 1.º grau.

Tabela 13 - INML: Repartição dos dirigentes por género

INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL, IP		
Cargos de Direcção	N.º de dirigentes	
	M	F
Direcção Sup. 1.º grau	1	0
Direcção Sup. 2.º grau	2	1
Direcção Interm. 1.º grau	5	8
Direcção Interm. 2.º grau	4	2
TOTAL	12	11

No Instituto Nacional de Propriedade Industrial, única entidade do Ministério da Justiça, que obteve, como adiante se observará, a única classificação de *bom* no exame de auto-diagnóstico, os dirigentes pertencentes ao sexo masculino são o dobro dos do sexo feminino (cfr. tabela 14).

Tabela 14 - INPI: Repartição dos dirigentes por género

INSTITUTO NACIONAL DE PROPRIEDADE INDUSTRIAL, IP		
Cargos de Direcção	N.º de dirigentes	
	M	F
Direcção Sup. 1.º grau	1	0
Direcção Sup. 2.º grau	1	1
Direcção Interm. 1.º grau	3	0
Direcção Interm. 2.º grau	5	4
TOTAL	10	5

Finalmente, no Centro de Estudos Judiciários, quatro homens ocupam cargos dirigentes, mais um do que as mulheres. De notar, porém, que o único cargo de direcção superior de 1.º grau é ocupado por uma mulher (v. tabela 15).

Tabela 15 - CEJ: Repartição dos dirigentes por género

CENTRO DE ESTUDOS JUDICIÁRIOS		
Cargos de Direcção	N.º de dirigentes	
	M	F
Direcção Sup. 1.º grau	0	1
Direcção Sup. 2.º grau	3	0
Direcção Interm. 1.º grau	0	1
Direcção Interm. 2.º grau	1	1
TOTAL	4	3

Sem prejuízo do trabalho que ainda importa fazer a este nível, os dados supra apresentados parecem infirmar a tendência, porventura observada noutras esferas, para uma fraca representação feminina no processo de tomada de decisão.

Os números revelam, antes, uma participação activa e [quase] paritária, reveladora de uma cultura de responsabilidade, que valoriza a acção colectiva e a igualdade de oportunidades no acesso aos cargos de direcção.

Nestes termos, e conhecida a situação existente no Ministério da Justiça ao nível da distribuição por sexo dos respectivos quadros de direcção, importa, agora, apresentar os resultados obtidos pelos serviços e entidades nele integrados na resposta ao questionário promovido pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), em Abril de 2010.

1.2.2. Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central - Resultados do auto-diagnóstico

O Guião para a Implementação de Planos de Igualdade (que se anexa ao presente Plano como Anexo 1) foi disponibilizado com cinco objectivos essenciais:

- a) *Participação* – pretendendo questionar quem beneficia com as políticas, medidas e/ou acções, de forma a conhecer, a definir e a implementar políticas, medidas e acções que vão ao encontro das (suas) necessidades reais; no fundo, desenvolver métodos participativos de gestão e governação.
- b) *Cooperação* – procurando envolver pessoas com diferentes responsabilidades dentro do organismo;
- c) *Responsabilização* – mediante reflexões críticas sobre as políticas, iniciativas, medidas, situações, identificar limitações e potenciar capacidades e competências;
- d) *(In)formação* – visando dotar as pessoas nos organismos com competências necessárias à implementação do *mainstreaming* de género, contribuindo, desta forma, para uma mudança de políticas e de práticas, num fluxo que vem de dentro para fora;
- e) *Questionamento interventivo* – procurando potenciar a passagem da afirmação de direitos à construção de práticas sociais inclusivas da dimensão de género.

O Guião em referência foi enviado às Conselheiras para a Igualdade a fim de ser distribuído pelos diferentes serviços para que estes procedessem ao respectivo auto-diagnóstico.

Dando concretização a esse propósito, o questionário foi disponibilizado a todos os serviços da administração directa e indirecta do Estado, bem como a outras estruturas que funcionam no âmbito deste Ministério, e recebida resposta das seguintes entidades:

- a) Direcção-Geral de Política da Justiça (DGPJ);
- b) Direcção-Geral da Administração da Justiça (DGAJ);
- c) Direcção-Geral da Reinserção Social (DGRS);
- d) Inspeção-Geral dos Serviços de Justiça (IGSJ);
- e) Secretaria-Geral (SGMJ);
- f) Polícia Judiciária (PJ);
- g) Gabinete para a Resolução Alternativa de Litígios (GRAL);
- h) Instituto de Gestão Financeira e de Infra-estruturas da Justiça, IP (IGFIJ);
- i) Instituto das Tecnologias de Informação na Justiça, IP (ITIJ);
- j) Instituto Nacional de Medicina Legal (INML);
- k) Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI);
- l) Centro de Estudos Judiciários (CEJ).

Como se infere da leitura da tabela 16 e da figura 14, o resultado da avaliação dos serviços inseriu-se, globalmente, no “*mediano*” com excepção do INPI que obteve a classificação “*bom*”:

Tabela 16 – Resultados do Auto-Diagnóstico por Serviço

Serviço	Resultado
DGPJ	41 <i>Mediano</i>
DGAJ	45 <i>Mediano</i>
DGRS	45 <i>Mediano</i>
IGSJ	46 <i>Mediano</i>
SGMJ	52 <i>Mediano</i>
PJ	57 <i>Mediano</i>
GRAL	53 <i>Mediano</i>
IGFIJ	47 <i>Mediano</i>
ITIJ	45 <i>Mediano</i>
INML	52 <i>Mediano</i>
INPI	65 <i>Bom</i>
CEJ	55 <i>Mediano</i>

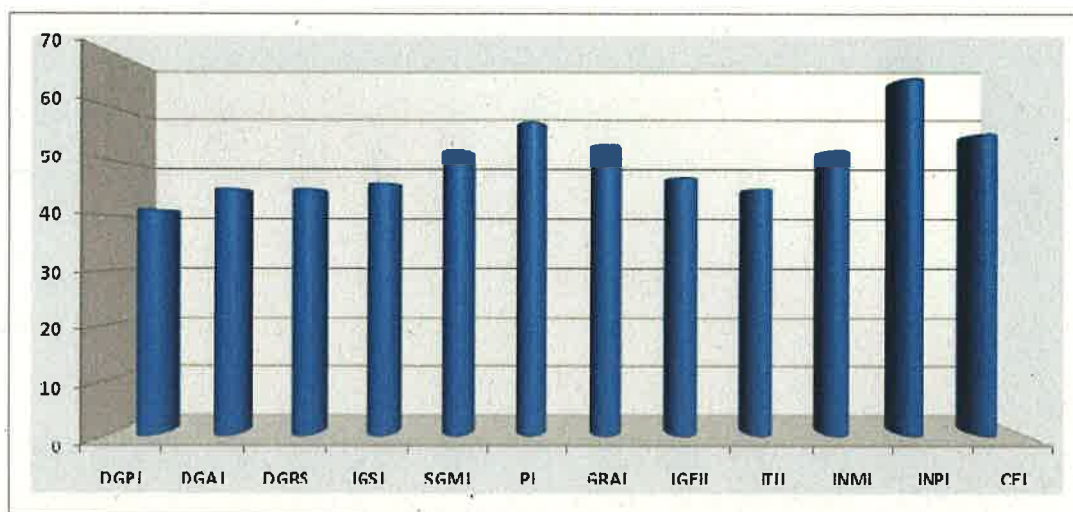


Figura 2 - Resultados do Auto-Diagnóstico por Serviço

Da análise das respostas dadas aos vários grupos de questões, verificam-se as seguintes tendências:

- Grupo 1 – Planeamento Estratégico: Estratégia, Missão e Valores do Organismo (8 questões): todos os serviços, à excepção de três – o GRAL que respondeu sim à questão 3), a DGRS que respondeu de forma afirmativa à pergunta 6) e a IGSJ que respondeu afirmativamente às questões 1), 4) e 5) – responderam não a todas as questões deste primeiro bloco.
- Grupo 2 – Recrutamento e Selecção: todos os serviços respondem sim a mais de metade das questões deste Grupo (num total de sete questões).
- Grupo 2 – Formação Contínua: os serviços respondem sim a cerca de metade das questões colocadas (oscilando entre três e cinco *sim*, também num total de sete questões). A excepção é a PJ que responde afirmativamente a 6 das sete questões e, no pólo oposto, o IGFJ que dá apenas duas respostas afirmativas.
- Grupo 2 – Gestão de carreiras e remunerações – todos os serviços respondem esmagadoramente sim a este grupo (5 questões): em regra, quatro em cinco (a

SGMJ, a PJ, o GRAL, o IGFIJ, o INPI, o CEJ, a DGAJ e a DGRS respondem, mesmo, 5 em 5).

- Grupo 2 – Diálogo Social e Participação de Trabalhadores(as) (três questões) – prevalecem as respostas *não* (em regra, 2 para 1). A SGMJ, o IGFIJ e o CEJ respondem a todas as questões *não*. A grande excepção é o INPI que responde a todas *sim*.
- Grupo 2 – Respeito pela dignidade no local de trabalho (três questões) – observa-se a tendência das respostas ao Grupo anterior (duas *não* para uma resposta *sim*). A excepção é a SGMJ, o GRAL, o INPI, o CEJ e a DGRS com duas *sim* e uma resposta *não*. À questão particularmente questionada pelas Conselheiras para a Igualdade dos vários ministérios sectoriais (a 31 – *o organismo possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade, no local de trabalho*) – todos os serviços responderam *não*, à excepção do INPI, do CEJ e da DGRS que responderam afirmativamente.
- Grupo 2 – Conciliação entre a vida familiar e a profissional – formas inovadoras de organização do trabalho (4 questões) – todos os serviços responderam afirmativamente às questões que lhes eram aplicáveis, à excepção da DGRS (que responde negativamente à questão 36).
- Grupo 2 – Benefícios directos a trabalhadores e famílias (dez questões) – O *não* prevalece (em regra 6 não para 4 sim). A SGMJ e a IGSJ respondem negativamente a todas as questões. No pólo oposto, o CEJ e o INPI têm 6 respostas afirmativas. A DGAJ e a DGRS apresentam 8 respostas negativas.
- Grupo 2 – Protecção na maternidade e paternidade e assistência à família (quatro questões) – Respondem afirmativamente a todas as questões o GRAL, o IGFIJ, o INPI, o ITIJ, o CEJ e a DGAJ. Os restantes serviços respondem afirmativamente a 50% das questões.
- Grupo 3 – Comunicação interna e externa (quatro questões) – Nota-se alguma flutuação nas respostas. A DGPI responde negativamente a 3 questões. Respondem afirmativamente a todas as questões a SGMJ, o IGFIJ. A PJ, o GRAL, a IGSJ, o INPI respondem afirmativamente a 3 questões. O ITIJ, o CEJ e a DGAJ respondem afirmativamente a metade das questões.

- Grupo 4 – Mainstreaming de género nas áreas de intervenção sectorial (uma questão) – todos os serviços respondem afirmativamente, à excepção da DGRS.

Sem prejuízo das reservas que o Guião merece¹, desde logo, expressas num conjunto de sugestões de aperfeiçoamento, que o Ministério da Justiça, através das Conselheiras, fez, oportunamente, chegar à CIG, o autodiagnóstico apresentado permite verificar que as questões que receberam, de forma mais expressiva, respostas negativas foram as relativas aos seguintes temas:

- Planeamento estratégico;
- Diálogo social e participação dos trabalhadores/as;
- Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho;
- Benefícios directos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias.

De mencionar que no item *Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho* foi dada resposta afirmativa por todos os serviços à ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo. Quanto aos benefícios directos a trabalhadores, trabalhadoras e famílias, cujas respostas são maioritariamente negativas, é de salientar que tal decorre da legislação aplicável aos serviços públicos e que no caso específico do Ministério da Justiça sofreu alterações recentes, invertendo uma situação anteriormente mais favorável.

¹ Com efeito, o questionário revela algum desconhecimento da realidade particular da Administração Pública, pelo que muitas das perguntas mereceriam uma resposta “*não aplicável*”, enquanto a outras questões foram dadas respostas negativas por força dos próprios diplomas legais e regulamentares aplicáveis. Importa ainda referir que depois dos esclarecimentos prestados pela CIG algumas das respostas poderiam ser alteradas, apontando-se como exemplo a resposta unanimemente negativa dada à questão 1.7. e que pelo facto de haver Conselheira para a Igualdade ou membro de Equipa Interdepartamental no serviço em causa poderia ter sido respondida de forma afirmativa. Estas dúvidas poderiam ter sido superadas previamente à realização do auto-diagnóstico se o Guião viesse acompanhado de uma breve nota explicativa do pretendido em cada uma das questões.

1.2.3. Objectivos, período de vigência e avaliação

O auto-diagnóstico teve, pelo menos, a virtualidade de permitir que as pessoas e as instituições envolvidas na concepção, planeamento, gestão e execução do Plano de Acção Sectorial para a Igualdade (de agora em diante designado Plano) pudessem analisar o trabalho realizado, retirando da sua reflexão pistas para a agir.

Com efeito, identificadas as barreiras à participação de mulheres e/ou de homens, importava prosseguir, definindo tarefas, estratégias, objectivos e prioridades, sem esquecer, naturalmente, os constrangimentos existentes, quer em termos de recursos financeiros, quer em sede de recursos humanos disponíveis.

Neste contexto, o Plano assenta nos seguintes objectivos essenciais:

- a) Aprofundar a integração da perspectiva de género em todos os domínios da actividade do Ministério da Justiça;
- b) Promover acções e adoptar medidas, no âmbito de uma política geral de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento, que ofereçam possibilidades aos homens e às mulheres, sem discriminação, de conciliar melhor a sua vida pessoal e profissional.

Tais objectivos postulam a previsão e concretização de medidas em vários domínios de intervenção, tais como:

- 1) Missão, Estratégia e Valores;
- 2) Recursos Humanos e Pessoal;
- 3) Diálogo Social e Participação;
- 4) Co-responsabilidade e Conciliação entre a Vida Profissional e a Familiar;
- 5) Benefícios Directos a Trabalhadores;
- 6) Comunicação e Linguagem e Informação Estatística.

O Plano que agora se apresenta não consubstancia um fim em si mesmo. Destina-se a vigorar e a ser aplicado, de forma experimental, entre 2011 e 2013, nos seguintes serviços e entidades do Ministério da Justiça, prevendo-se a sua avaliação uma vez concluído o respectivo período de vigência:

- a) DGPJ;
- b) DGSP;
- c) DGRS;
- d) PJ;
- e) CEJ;
- f) INPI.

Os resultados da avaliação ditarão, ademais, a necessidade da sua revisão ou o seu alargamento a outros serviços e entidades que integram este Ministério. Não obstante, logo após a sua entrada em vigor, o Plano será divulgado por todos os serviços e entidades do Ministério da Justiça, ainda que sem obrigação de aplicação imediata.

Sem prejuízo da avaliação final, o Plano será ainda objecto de acompanhamento regular, procedendo-se ao balanço anual das medidas nele previstas, através da avaliação dos indicadores de execução e de impacto.

Áreas de intervenção / Medidas propostas

Área Estratégica 1 – Missão, Estratégia e Valores

Medidas	Entidade coordenadora/ entidades responsáveis pela execução	Indicadores
A igualdade entre mulheres e homens deve ser assumida enquanto valor e princípio que norteia a actividade do organismo	DGPJ/Todos os serviços envolvidos na aplicação experimental do Plano	Referências nos documentos de planeamento estratégico

Área Estratégica 2 – Recursos Humanos e Pessoal

Medidas	Entidade coordenadora/ entidades responsáveis pela execução	Indicadores
Criar informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção de pessoal	DGPJ/ Todos os serviços envolvidos na aplicação experimental do Plano	Disponibilizar essa informação
Promover a integração, na formação certificada, de módulos relacionados com a temática da igualdade entre mulheres e homens	DGPJ/ Todos os serviços envolvidos na aplicação experimental do Plano	Número de acções de formação ministradas
Estudar a viabilidade de se proceder à adopção de um modelo de gestão de competências para servir de base à gestão integrada dos recursos humanos disponíveis	DGPJ/ Todos os serviços envolvidos na aplicação experimental do Plano	Divulgação de boas práticas neste domínio

Área Estratégica 3 – Diálogo Social e Participação

Medidas	Entidade coordenadora / entidades responsáveis pela execução	Indicadores
Divulgação de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade	DGPJ/ Todos os serviços envolvidos na aplicação experimental do Plano	Divulgação da informação, preferencialmente em suporte informático
Incentivar os trabalhadores e as	DGPJ/ Todos os	Campanha de

trabalhadoras a apresentarem sugestões que promovam a igualdade de género, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a protecção da maternidade e paternidade	serviços envolvidos na aplicação experimental do Plano	sensibilização anual
Adopção de manuais de acolhimento que facilitem o processo de integração de novos colaboradores ou colaboradoras	DGPJ/ Todos os serviços envolvidos na aplicação experimental do Plano	Adopção do Manual

Área Estratégica 4 – Co-responsabilidade e conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Medidas	Entidade coordenadora/ entidades responsáveis pela execução	Indicadores
Promover o aumento do gozo da licença parental exclusiva do pai entre os homens trabalhadores	DGPJ/ Todos os serviços envolvidos na aplicação experimental do Plano	Campanha de sensibilização anual
Facilitar o regresso ao trabalho após o período de licença parental	DGPJ/ Todos os serviços envolvidos na aplicação experimental do Plano	Número de acções de formação realizadas por trabalhadores e trabalhadoras nessas condições
Divulgar os recursos existentes na área geográfica do organismo que facilitem a conciliação trabalho-família (creches, serviços de apoio a crianças dependentes e idosos, facilidades de acolhimento fora de horários escolares)	DGPJ/ Todos os serviços envolvidos na aplicação experimental do Plano	Divulgação da informação, preferencialmente em suporte informático
Possibilitar, se aplicável, o trabalho em regime de jornada contínua a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	DGPJ/ Todos os serviços envolvidos na aplicação experimental do Plano	Número de trabalhadores e trabalhadoras em regime de jornada contínua
Aplicar as virtualidades trazidas pelo progresso das tecnologias de informação e da comunicação à criação de novas formas de organização e gestão do trabalho, acessíveis a trabalhadores e trabalhadoras	DGPJ/ Todos os serviços envolvidos na aplicação experimental do Plano	Exemplos de boas práticas, v.g. experiências bem sucedidas de teletrabalho

Área Estratégica 5 – Benefícios directos a trabalhadores

Medidas	Entidade coordenadora/ entidades responsáveis pela execução	Indicadores
Disponibilizar serviços de saúde aos trabalhadores e trabalhadoras (medicina no trabalho)	DGPJ/ Todos os serviços envolvidos na aplicação experimental do Plano	Protocolos celebrados para a realização de exames médicos e exames auxiliares de diagnóstico
Estudar a necessidade e viabilidade de poder ser assegurado apoio psicossocial e médico aos trabalhadores e às trabalhadoras, procedendo ao acompanhamento institucional dos casos de absentismo	DGPJ/PJ, DGSP e DGRS	Realização do estudo de viabilidade/Criação de gabinetes de apoio

Área Estratégica 6 – Comunicação, linguagem e informação estatística

Medidas	Entidade coordenadora /entidades responsáveis pela execução	Indicadores
Utilizar linguagem e imagens inclusivas e neutras nas comunicações internas e externas	DGPJ/ Todos os serviços envolvidos na aplicação experimental do Plano	
Promover e aumentar a utilização da variável "sexo" na informação estatística recolhida, analisada e divulgada pelo Ministério da Justiça, sempre que possível ou justificável,	DGPJ/ Todos os serviços envolvidos na aplicação experimental do Plano	Aumento da utilização desta variável

Uma última nota para referir que todas as medidas que integram o Plano Interno para a Igualdade do Ministério da Justiça se destinam a ser aplicadas durante o respectivo período de vigência, fixado em três anos, entre 2011 e 2013.