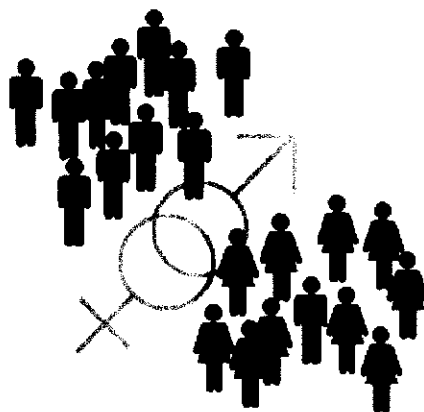




Ministério da Administração Interna

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2011 – 2013



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Revisão

Junho de 2012



Índice

1. Enquadramento	5
1.2 Resultados da aplicação do questionário de autodiagnóstico	7
1.3 Taxas de feminização no Ministério da Administração Interna	9
1.4 Fontes internacionais	11
2. O Plano para a Igualdade de Género no MAI	12
2.1 Objetivo geral	12
2.2 Período de vigência	12
2.3 Áreas de intervenção	13
2.3.1 Estratégia, Missão e Valores	13
2.3.2 Formação	14
2.3.3 Co-responsabilidade e Conciliação entre a Vida Profissional e a Familiar	15
2.3.4 Comunicação e Linguagem	16
2.3.5 Recolha e Gestão da Informação	17
2.3.6 Violência de Género	18
2.3.7 Orientação Sexual e Identidade de Género	19
2.3.7 Relações Internacionais, Cooperação e Comunidades Portuguesas	19
3. Requisitos para a Implementação do Plano	20
4. Revisão, monitorização e avaliação	20
ANEXO I	21
Questionário de Autodiagnóstico	21
ANEXO II	33
Resultados do autodiagnóstico	33



Ministério da Administração Interna

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DO MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

1. Enquadramento

Assegurar o princípio da igualdade é seguir uma emanação do comando constitucional vertido no artigo 13º da Constituição da República Portuguesa (CRP) e, em simultâneo, garantir a concretização de outro princípio dimanado no artigo 9.º da nossa Lei Fundamental, a promoção da igualdade entre homens e mulheres, o que consagra um dever constitucional para o Estado de Direito. Esse dever encontra-se igualmente consagrado no artigo 2º do Tratado de Lisboa, e é atualmente um objetivo fundamental e sobranceiro para e no funcionamento da Administração Pública, em virtude dos compromissos assumidos, interna e externamente, e das medidas adotadas para esse efeito.

Veja-se, no triénio 2007-2010 esteve em vigor o **III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género** (III PNI), motivado pelos compromissos internacionais assumidos por Portugal, com destaque para a Carta das Nações Unidas; a Declaração Universal dos Direitos do Homem; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) (ONU, 1981)¹ e o seu Protocolo Opcional (ONU, 1999); e a Declaração da Plataforma de Ação de Pequim (1995).

O III Plano Nacional adotou um conjunto de orientações estratégicas e medidas que estabelecem normas e padrões, ao nível da União Europeia, dos quais se salientam a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000), a Estratégia de Lisboa (2000), o Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010), bem como o Pacto Europeu para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2006).

Do mesmo modo, com a aprovação da Resolução do Conselho de Ministros nº 161/2008, de 22 de Outubro, foi definido o Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros para a Igualdade e dos Membros das Equipas Interdepartamentais para a Igualdade.

¹ Em 1979 a Assembleia das Nações Unidas adotou a CEDAW e Portugal foi um dos primeiros países a ratificar a Convenção, que entrou em vigor a 3 de Setembro de 1981. Em Novembro de 2008 o MAI/DGAI integrou a delegação portuguesa que apresentou ao Comité de avaliação, em Genebra, o 6º e 7º Relatórios Nacionais.



Ministério da Administração Interna

Esta Resolução definiu ainda a elaboração de um diagnóstico da situação de homens e mulheres nos diversos sectores da administração central do Estado, com base em indicadores para a igualdade, e a aprovação de um plano sectorial para a igualdade de género na Administração Central.

Em finais de 2007, no âmbito do III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género, o MAI criou o grupo intraministerial para a Igualdade, constituído pelas conselheiras² e por representantes de cada serviço central.

A coordenação e a dinamização da implementação de medidas do III PNI têm estado desde 2007 a cargo das Conselheiras para a Igualdade. No entanto é importante salientar a crescente sensibilização para a questão da igualdade entre homens e mulheres no MAI, nomeadamente nas Forças e Serviços de Segurança, onde as barreiras que impediam ou dificultavam a entrada e a integração das mulheres num mundo habitualmente “masculino” têm vindo a ser progressivamente removidas.

Em Março de 2010, a Comissão para a Cidadania e para a Igualdade de Género (CIG) iniciou o processo de elaboração do **Plano para a Igualdade de Género** em cada departamento governamental, definindo como primeiro passo o autodiagnóstico. Neste sentido, a CIG disponibilizou um questionário elaborado pelo ISCTE (ver Anexo I) que foi distribuído para preenchimento pelos diversos serviços de cada Ministério.

As propostas e os conteúdos considerados no Plano para a Igualdade do MAI resultam, necessariamente, dos contributos fornecidos pelos diversos serviços do Ministério³, metodologia essencial para a implementação de uma efetiva perspetiva de igualdade de género no MAI.

Contemplam-se também os resultados obtidos no questionário de autodiagnóstico já referido.

A aprovação do IV Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania, Género e não Discriminação, com vigência entre 2011 – 2013, e as alterações legislativas determinadas pela Lei Orgânica n.º1/2011, de 30 de novembro e pelo Decreto-Lei n.º 114/2011, de 30 de

² Figuras então enquadradas pelo Decreto-Lei 164/2007 de 3 de Maio (Lei Orgânica da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género).

³ De entre os serviços que indicaram um interlocutor para o efeito.



novembro⁴ tornaram inevitável a revisão do Plano para a Igualdade no MAI. O presente documento consubstancia as alterações que se entenderam necessárias.

1.2 Resultados da aplicação do questionário de autodiagnóstico

Dos 27 serviços considerados⁵, 19 responderam ao questionário de autodiagnóstico, o que corresponde a uma taxa de resposta na ordem dos 70% (ver Anexo II).

Conforme pode ser visualizado no Anexo I deste relatório e na sua globalidade, atesta-se que o MAI, tendo em conta as respostas recebidas, obteve uma pontuação de 48, o que tendo em conta as informações constantes do Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central, corresponde a uma situação “mediana”. Significando que:

“O Organismo situado neste patamar já começou a implementar um conjunto de práticas sobre igualdade de género e conciliação entre vida profissional e familiar, não tendo esta ainda grande expressão nas práticas e políticas de gestão. Futuramente, o Organismo deverá preocupar-se em promover uma transversalização progressiva dos princípios da igualdade de Género, dando prioridade à sua implementação nas áreas onde obteve as pontuações mais baixas”.

De acordo com o gráfico 3 do anexo II a este relatório, verificam-se oscilações entre os diversos serviços, variando os valores entre os 27 (“Insuficiente”) e os 72 (“bom”). Tendo em conta os problemas detetados neste questionário os seus resultados devem ser devidamente relativizados e validados por outras informações adicionais. Uma das dificuldades encontradas prende-se exatamente com subjetividade inerente a alguns dos itens (ex:” ...o organismo tem em consideração...”, “o organismo tem presente...”, entre outros) e com alguma inadequação à realidade da Administração Pública.

⁴ A Lei n.º 1/2011, de 30 de novembro transferiu as competências dos governos civis e dos governadores civis para outras entidades da Administração Pública em matérias de reserva de competência legislativa da Assembleia da República. O Decreto-Lei n. 114/2011, de 30 de novembro procedeu à transferência de competências dos governos civis para outras entidades da Administração Pública, no âmbito da competência legislativa do Governo, regulou a liquidação do património dos governos civis e definiu o regime legal aplicável aos funcionários.

⁵ Aquando da aplicação do autodiagnóstico foram inquiridos os 18 Governos Civis. Não obstante esse facto entende-se que os resultados obtidos permanecem coerentes com a realidade do MAI.



Ministério da Administração Interna

De qualquer modo, segundo este autodiagnóstico, a área estratégica relativa ao Planeamento Estratégico consiste naquela em que os serviços forneceram menos respostas positivas no sentido de uma integração da perspetiva de género (nos oito itens desta área menos de metade dos serviços forneceu uma resposta positiva). Nas restantes áreas, tendencialmente mais de metade dos serviços respondeu em sentido positivo na maioria dos itens, surgindo no entanto alguns itens em que tal não se verificou⁶, nomeadamente:

Recrutamento e seleção

R10 - O Organismo encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?

R12 - O Organismo mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção?

Formação contínua

F17 - O Organismo integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?

F18 - O Organismo incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?

F22 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de ações de formação por sexo?

Diálogo social e Participação

D29- 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 pessoal e a proteção da maternidade e paternidade?

Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho

R31- O Organismo possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?

R33- Existem no Organismo procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?

Benefícios diretos a trabalhadores e suas famílias

B38- 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)?

⁶ Análise baseada tendo apenas em conta as respostas válidas (excluindo os dados omissos). Salienta-se que os itens R15, C36 e C37 não se encontram entre os itens aqui citados, no entanto apresentam cinco ou mais respostas omissas.



Ministério da Administração Interna

B39- O Organismo de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras tem medidas específicas (ex: informação, formação adequada, requalificação) com vista à reintegração na vida ativa de trabalhadores e de trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?

B42- O Organismo, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?

B43- O Organismo, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, amas e babysitters)?

B45- O Organismo, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?

B47- 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)?

Assim, e segundo estes resultados as áreas em que os resultados parecem de forma global mais positivos são: Gestão de Carreiras e Remunerações, a Proteção na Maternidade e paternidade e assistência à família e a Comunicação interna e externa.

Relativamente ao *mainstreaming* de género nas áreas de intervenção sectorial (item M56), 74% dos serviços consideraram que têm em conta o princípio da IG nas suas políticas sectoriais.

1.3 Taxas de feminização no Ministério da Administração Interna⁷

O Ministério da Administração Interna constitui a terceira maior estrutura orgânica do Estado em termos de recursos humanos. Contudo, segundo os últimos dados comparativos disponíveis, é na atualidade o departamento governamental que apresenta a taxa de feminização mais baixa (9,3%), apesar dos progressos assinalados.

Nesta matéria, regista-se, por exemplo, uma diferença assinalável em comparação com a taxa verificada no Ministério da Defesa (20,3%) e quando comparada com a taxa global de feminização na Administração Pública (61%)⁸. Na verdade, mais de 95% dos recursos

⁷ A informação contida neste ponto foi retirada da publicação "Mulheres no MAI", elaborada em Março de 2010.

⁸ Caracterização dos Recursos Humanos da Administração Pública. Dados de 31 de Dezembro de 2005. Base de Dados da Administração Pública da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.



Ministério da Administração Interna

humanos do MAI pertencem às Forças e Serviços de Segurança (GNR, PSP, e SEF), sendo as taxas de feminização apresentadas por estas Forças e Serviços muito reduzidas, mesmo em comparação com as suas congéneres europeias.

Se se considerarem apenas os efetivos que possuem funções operacionais/policiais, estas taxas de feminização tendem a diminuir ainda mais.

A existência de fatores históricos, sócio-culturais, organizacionais e outros ajudam a compreender estes números, no entanto não são suficientes para os justificar.

Há que lembrar que a entrada sistemática de mulheres na PSP só ocorreu nos anos 80 e na GNR apenas nos anos 90. A este respeito, refira-se: a adaptação dos requisitos de superação, tendo em conta as diferenças entre a fisiologia masculina e feminina, em algumas provas físicas no âmbito dos processos de seleção de novos elementos; a adequação das instalações policiais ao efetivo feminino (*ex: balneários e vestiários*)⁹; a disponibilização de equipamentos adequados ao exercício de funções por parte das mulheres (*ex: coletes anti-bala com formato específico*); a adoção de medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional e familiar; o crescente reconhecimento de que as mulheres estão presentes, e a desempenhar adequadamente as suas funções, em quase todos os domínios da segurança interna, e em diversos níveis hierárquicos; o reconhecimento de que a presença de mulheres contribui para a renovação da imagem e modernização dos serviços; e, por fim, mas não menos importante, a tomada de consciência de que as mulheres trazem uma sensibilidade às necessidades e solicitações da população, complementar à dos homens.

À semelhança dos dados registados em 2007, a taxa de feminização mais elevada nos serviços centrais em 2008 regista-se na SGMAI (73%), seguida da ANSR (69%) e da DGAI (69%). Nos restantes serviços, com exceção da GNR e da PSP, a taxa de feminização geral situa-se acima dos 40%.

Estes dados encontram-se detalhados na publicação “Mulheres no MAI” , de Março de 2010, assim como outras informações sobre o contributo das mulheres nas diversas áreas da Administração Interna.

⁹ Refira-se, a este propósito o significativo progresso obtido com a adoção das Recomendações Técnicas para as Instalações das Forças de Segurança (RTIFS), propostas pela DGIE e LNEC em 2007.



Refira-se ainda, que a DGAI, em parceria com o grupo intra-ministerial disponibilizou em Janeiro de 2010 um relatório sobre a Igualdade de Género no MAI¹⁰, contemplando informações muito diversas, desde os recursos humanos, a intervenção nas áreas da violência doméstica e tráfico de seres humanos, as eleições e a imigração, com vista a contribuir para a monitorização da aplicação da CEDAW.

1.4 Fontes internacionais

Para enquadrar o trabalho até agora desenvolvido, procurou-se identificar e comparar a nível internacional exemplos de planos para a igualdade de género especificamente no âmbito de ministérios congéneres ao MAI, no entanto apenas foram encontradas estratégias globais semelhantes ao III PNI e algumas medidas “pontuais” no que diz respeito aos corpos de polícia ou forças de segurança.

A título de exemplo, refere-se que no Ministério do Interior Espanhol existe, desde 2007, o Observatório da Mulher das Forças e Corpos de Segurança¹¹. Este Observatório tem por objetivo disponibilizar conhecimento atualizado sobre a situação das mulheres no Corpo Nacional de Polícia e na Guardia Civil e formular recomendações em matéria de igualdade de género.

Neste âmbito, refira-se também que segundo Valasek (2008), a Força Nacional de Polícia da Nicarágua constituía a polícia que no mundo detinha a taxa de feminização mais elevada, sendo, inclusivamente, apontada como uma polícia “*women-friendly*”. No âmbito do processo de modernização desta polícia foram revistos os critérios de recrutamento (*sendo incluindo o treino físico específico de mulheres e a adaptação dos requisitos em termos de altura e exercícios físicos para mulheres*), foi promovida a transparência dos requisitos de promoção, implementadas políticas de promoção da conciliação do trabalho com a vida familiar, e foi estabelecido um conselho consultivo de género, bem como um fórum de discussão e investigação acerca das condições de trabalho das mulheres polícia.

Estes exemplos, a par de outros que se venham a identificar, poderão ser tidos em conta na prossecução dos objetivos plasmados neste ou em futuros Plano para a Igualdade no MAI.

¹⁰ Disponível em http://www.dgai.mai.gov.pt/cms/files/conteudos/Relatorio_IG_MAI_jan_29_final_22_Jul_2010.pdf.

¹¹ <http://www.policia.es/observatorio/index.html>



2. O Plano para a Igualdade de Género no MAI

2.1 Objetivo geral

Este Plano tem como objetivo principal a promoção de uma perspetiva de igualdade de género nos diversos serviços do Ministério da Administração Interna e nos vários domínios de atuação.

2.2 Período de vigência

O período de vigência deste Plano decorrerá entre 2011- 2013, coincidente com o do IV PNI.



2.3 Áreas de intervenção

2.3.1 Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Público-alvo	Indicadores	Metas	Calendarização	Serviços responsáveis/ envolvidos na execução
Promover a inclusão da dimensão "Igualdade de Género" nos questionários de avaliação da satisfação dos colaboradores	Serviços do MAI	% de Serviços do MAI abrangidos pelas reuniões de sensibilização e na divulgação das "Guias" de apoio à construção de questionários integrando a dimensão da "Igualdade de Género"	Abranger todos os Serviços do MAI na divulgação e nas reuniões de sensibilização	<i>Durante a vigência do Plano</i>	DGAI / Rede MAI-Igualdade
Sensibilizar para a necessidade dos prémios e distinções atribuídas ou apoiadas pelos serviços do MAI salvaguardarem a perspetiva da Igualdade de Género	Serviços do MAI	% de serviços do MAI abrangidos pelas reuniões de sensibilização	Abranger todos os Serviços do MAI na divulgação e nas reuniões de sensibilização	<i>Durante a vigência do Plano</i>	DGAI / Rede MAI-Igualdade
Aprofundar o estudo sobre a igualdade de género no ingresso nas Forças e Serviços de Segurança do MAI	Forças e Serviços de Segurança	Estudo sobre a igualdade de género no ingresso nas Forças e serviços de Segurança	- Estudo elaborado e divulgado	<i>2011 e 2012</i>	DGAI, GNR, PSP e SEJ



Ministério da Administração Interna

2.3.2 Formação

Objetivos	Público-alvo	Indicadores	Metas	Calendarização	Serviços responsáveis/ envolvidos na execução
Dinamizar a participação em Ações de Formação e Sensibilização, na área da igualdade de género	Rede MAI – Igualdade	N.º de interlocutores da Rede MAI – Igualdade abrangidos pela divulgação de ações	Divulgar ações de formação a todos/as os/as interlocutores da Rede MAI - Igualdade	<i>Durante toda a vigência do Plano</i>	DGAI
Desenvolver conteúdos e materiais sobre Igualdade de Género a integrar sessões de formação destinadas a preparar militares/ polícias para missões no estrangeiro	Elementos das Forças de Segurança	Conteúdos e materiais para formação	Disponibilizar aos/as formadores/as conteúdos e materiais de formação durante 2013	<i>Durante 2013</i>	DGAI e Forças de Segurança
Desenvolver conteúdos e materiais sobre Igualdade de Género a integrar sessões de formação desenvolvidas em contexto de cooperação técnico-policial	Elementos das Forças de Segurança	Conteúdos e materiais para formação	Disponibilizar aos/as formadores/as conteúdos e materiais de formação durante 2013	<i>Durante 2013</i>	DGAI e Forças de Segurança
Desenvolver conteúdos e materiais sobre Igualdade de Género a integrar nas ações Escola Segura/Ações de prevenção rodoviária	Elementos das Forças de Segurança	Conteúdos e materiais para formação	Disponibilizar aos/as formadores/as conteúdos e materiais de formação durante 2012 e 2013	<i>Durante 2012 e 2013</i>	DGAI, Forças de Segurança e ANSR



Desenvolver conteúdos e materiais sobre Igualdade de Género a integrar nos cursos de formação inicial das Forças e Serviços de Segurança.	Elementos das Forças de Segurança	Conteúdos e materiais para formação	Disponibilizar aos/as formadores/as conteúdos e materiais de formação durante 2013	Durante 2013	DGAI e Forças e Serviços de Segurança
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	--------------	---------------------------------------

2.3.3 Co-responsabilidade e Conciliação entre a Vida Profissional e a Familiar

Objetivos	Público-alvo	Indicadores	Metas	Calendarização	Serviços responsáveis/ envolvidos na execução
Divulgar medidas que facilitem a conciliação da vida profissional com a vida familiar	Serviços do MAI	N.º de reuniões N.º de ações de divulgação das Boas Práticas identificadas. Manual de Boas Práticas sobre a conciliação da vida profissional com a vida familiar.	Identificar e disseminar as boas práticas adotadas neste domínio pelos diversos serviços do MAI. Manual de Boas Práticas disseminado pelos Serviços do MAI	Até final de 2013	DGAI /Rede MAI-Igualdade
Promover ações de sensibilização sobre direitos da Maternidade e Paternidade, junto dos responsáveis pelos Recursos Humanos dos Serviços do MAI	Responsáveis dos Recursos Humanos do MAI	N.º de ações de sensibilização	2 Ações de sensibilização	Durante 2012 e 2013	DGAI e SGMAI



2.3.4 Comunicação e Linguagem

Objetivos	Público-alvo	Indicadores	Metas	Calendarização	Serviços responsáveis / envolvidos na execução
Sensibilizar para a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual, nomeadamente nos impressos, publicações, documentos e sites dos Serviços do MAI.	Serviços do MAI	N.º de reuniões/ações de sensibilização realizadas com as Áreas de Relações Públicas dos Serviços do MAI	Abranger as áreas de Relações Públicas de todos os serviços centrais Divulgação do Guia de Boas Práticas para a utilização de uma linguagem respeitadora da Igualdade de Género efetuada via intranet e sites dos Serviços do MAI	<i>Durante 2011 e 2012</i>	DGAI
Promover, anualmente, iniciativas por ocasião do <i>Dia Internacional da Mulher</i>	Serviços do MAI	N.º de ações/apontamento cultural, na área da Igualdade de género	1 Ação por ano	<i>Durante a vigência do Plano</i>	DGAI / Rede MAI-Igualdade
Promover a visibilidade do contributo das mulheres na área da segurança interna	Público em geral	N.º de artigos publicados em revistas ou jornais em que se dê visibilidade às mulheres na área da segurança interna	Publicar 2 artigos	<i>Até final de 2013</i>	DGAI / Rede MAI-Igualdade



2.3.5 Recolha e Gestão da Informação

Objetivos	Público-alvo	Indicadores	Metas	Calendarização	Serviços responsáveis/ envolvidos na execução
Garantir que todas as estatísticas que se referem a pessoas, produzidas no Ministério da Administração Interna, integram a variável sexo, para que a apresentação e o tratamento dos dados não reforce estereótipos discriminatórios.	Serviços do MAI	Despacho de orientação que garanta a desagregação segundo a variável sexo nas estatísticas produzidas	Despacho orientador remetido a todos os serviços do MAI	Segundo semestre de 2012	DGAI
Organizar e disseminar informação relevante em matéria de igualdade de género	Serviços do MAI	N.º de artigos/informação colocada na intranet do MAI e nos sites dos serviços do MAI	Contabilizar anualmente	Durante a vigência do Plano	DGAI
Elaborar Relatórios Anuais sobre a Igualdade de Género no MAI	Tutela, Serviços do MAI e CIG	N.º de Relatórios	1 Relatório anual	Durante a vigência do Plano	DGAI
Dinamizar a Rede MAI - Igualdade	Interlocutores da Rede MAI - Igualdade	Criar um Fórum na intranet do MAI	Fórum a funcionar na plenitude	2013	DGAI



Ministério da Administração Interna

2.3.6 Violência de Género

Objetivos	Público-alvo	Indicadores	Metas	Calendarização	Serviços responsáveis / envolvidos na execução
<p>Assegurar a articulação entre o Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género, o Plano Nacional contra a violência Doméstica, o Plano Nacional de Ação para a Inclusão e o Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos, de forma a promover o <i>mainstreaming</i> de género nas várias dimensões bem como outro tipo de articulações.</p>	<p>Coordenadores/ pontos focais e grupos intra-ministeriais dos vários planos</p>	<p>Nº de reuniões realizadas entre os coordenadores / pontos focais e grupos intra-ministeriais dos vários planos</p>	<p>2 Reuniões de articulação entre os Planos</p>	<p><i>Durante toda a vigência do Plano e em periodicidade anual</i></p>	<p>DGAI</p>
<p>Divulgar informação sobre os direitos e deveres em matéria de cidadania e igualdade de género junto das mulheres e homens migrantes e de minorias étnicas e culturais</p>	<p>Comunidades de migrantes e minorias étnicas e culturais</p>	<p>Nº sites onde está disponível um folheto eletrónico contendo informação sobre direitos políticos, entrada e permanência de estrangeiros em Portugal, crimes e contra-ordenações e contratos úteis</p>	<p>Disponibilizar a informação em 4 sites (DGAI, GNR, PSP e SEF)</p>	<p><i>Até final de 2012</i></p>	<p>DGAI, GNR, PSP, SEF</p>
<p>Adotar no âmbito do IV PNI o Programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina (PAEMGF) e promover todas as suas ações.</p>	<p>Profissionais das Forças e Serviços de Segurança (FSS) Público em geral</p>	<p>Divulgar na intranet e internet dos serviços informação relativa à MGF Colaborar na organização de ações de formação dirigidas às FSS</p>	<p>Divulgação nos sites da DGAI, GNR, PSP, SEF e na página da IG na intranet do MAI/DGAI 1 evento / ação de formação</p>	<p>2012 e 2013</p>	<p>DGAI, GNR, PSP e SLI</p>



2.3.7 Orientação Sexual e Identidade de Género

Objetivos	Público-alvo	Indicadores	Metas	Calendarização	Serviços responsáveis / envolvidos na execução
Sensibilizar profissionais de áreas estratégicas para as questões da orientação sexual e identidade de género, designadamente através das tipologias 7.3 e 7.4 do POPH.	Profissionais das Forças e Serviços de Segurança	Elaboração/adaptação e divulgação de conteúdos a utilizar em ações de sensibilização sobre a não discriminação com base na orientação sexual e identidade de género	Disponibilização dos conteúdos e materiais	2012	DGAI,GNR, PSP e SEF

2.3.7 Relações Internacionais, Cooperação e Comunidades Portuguesas

Objetivos	Público-alvo	Indicadores	Metas	Calendarização	Serviços responsáveis / envolvidos na execução
Garantir a execução do Plano Nacional Ação (PNA) para a Implementação da Resolução do CSNU 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança	Ponto focal do MAI para PNA da Res. CSNU 1325 Profissionais das Forças e Serviços de Segurança	Dinamizar reuniões com o ponto focal do MAI para PNA 1325	1 Reunião por ano	2012 e 2013	DGAI / GNR, PSP e SEF



3. Requisitos para a Implementação do Plano

Para uma efetiva implementação deste Plano importa promover a responsabilização dos serviços e dos/as intervenientes na sua execução. Para que esse compromisso e responsabilização sejam efetivos é fundamental que, sempre que aplicável, as medidas aqui contempladas, com as devidas adaptações aos serviços concretos que sejam envolvidos, fiquem plasmadas nos Planos de Atividades respetivos e que o trabalho individual de cada representante envolvido/a seja contabilizado para fins de avaliação de desempenho. A este propósito refira-se que esta prática tem sido seguida na DGAI, atendendo às responsabilidades acrescidas que tem vindo a desempenhar neste domínio. Este planeamento atempado das medidas aqui contidas permite também que as mesmas possam ser antecipadamente mais facilmente tidas em conta pelos vários serviços.

4. Revisão, monitorização e avaliação

Como já referido, o Plano para a Igualdade no MAI é revisto por se entender necessário efetuar alguns ajustes ao inicialmente definido por força da aprovação do IV Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania, Género e não Discriminação com vigência entre 2011 – 2013 e das alterações legislativas determinadas pela Lei Orgânica n.º1/2011, de 30 de novembro e pelo Decreto-Lei n.º 114/2011, de 30 de novembro.

A monitorização da execução deste Plano estará a cargo do grupo MAI – Igualdade de Género, assim como a sua avaliação final.

ANEXO I
Questionário de Autodiagnóstico

ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

**GUIÃO PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE PLANOS DE
IGUALDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA CENTRAL**

Equipa de projecto:

Gonçalo Pernas

Manuel Viriato Fernandes

Maria das Dores Guerreiro

Lisboa

Setembro de 2008



5.4 - AUTODIAGNÓSTICO

1 - PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO.

	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio do Organismo?		
2. O Organismo aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e acções no âmbito da igualdade entre mulheres e homens (<i>gender budgeting</i>)?		
3 - No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		
4 - Na missão do Organismo existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?		
5 - Na relação com as partes interessadas, nomeadamente no que concerne à externalização de serviços existe um código de conduta ou qualquer outro documento escrito que mencione claramente a salvaguarda dos princípios da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens?		
6 - O Organismo elabora estudos que permitam aferir o impacto, em homens e mulheres, das políticas e acções desenvolvidas enquanto instrumentos de apoio à tomada de decisão?		
7 - O Organismo prevê na sua estrutura a existência de uma unidade (técnico, comissão ou outra) direccionada para as questões da igualdade de género em contexto de trabalho?		
8 - O Organismo, para além da avaliação interna, faz uma avaliação da promoção dos princípios da igualdade de género e da não discriminação em entidades por si tuteladas?		



Ministério da Administração Interna

- GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

	SIM	NÃO
9 - Os critérios e procedimentos de recrutamento e selecção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?		
10 - O Organismo encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?		
11 - Nos anúncios de oferta de emprego estão patentes os princípios de igualdade e da não discriminação não contendo elementos discriminatórios em função do sexo ou do género (ex.: "robustez física", "disponibilidade total", "situação conjugal" e "situação familiar")?		
12 - O Organismo mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?		
13 - O Organismo assegura os princípios de neutralidade da composição do júri e igualdade de condições e de oportunidades para todos os candidatos e candidatas?		
14 - O Organismo quando da nomeação de uma pessoa para qualquer dos níveis de decisão tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?		
15 - Quando o recrutamento é feito em regime de outsourcing, é verificada a aplicabilidade dos princípios da igualdade de género e da não discriminação por parte da entidade que gere o processo, nomeadamente a nível da constituição das equipas de selecção?		



Ministério da Administração Interna

FORMAÇÃO CONTÍNUA

	SIM	NÃO
16 - O Organismo, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?		
17 - O Organismo integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		
18 - O Organismo incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		
19 - O Organismo permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?		
20 - O Organismo incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?		
21 - O Organismo promove a participação de homens ou de mulheres em acções de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?		
22 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções de formação por sexo?		



Ministério da Administração Interna

GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

	SIM	NÃO
23 - O Organismo, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?		
24 - O Organismo, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?		
25 - As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pelo Organismo, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira?		
26 - No Organismo, são assegurados procedimentos que visem a redução de elementos subjectivos de discriminação baseada no sexo, nos processos de avaliação de desempenho?		
27 - No Organismo são desenvolvidas acções positivas que contribuam para mulheres e homens se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções dirigentes?		

DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS

	SIM	NÃO
28 - O Organismo incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a protecção da maternidade e da paternidade?		



Ministério da Administração Interna

29 – 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 pessoal e a protecção da maternidade e paternidade?		
30 – O Organismo, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, considera os aspectos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da protecção da maternidade e paternidade?		

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

	SIM	NÃO
31 – O Organismo possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?		
32 – Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?		
33 – Existem no Organismo procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?		

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, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação		



Ministério da Administração Interna

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, familiar e pessoal 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, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?		
37 - O Organismo possibilita o trabalho a tempo parcial (se aplicável) a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		

BENEFÍCIOS DIRECTOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMILIAS

	SIM	NÃO
38 - 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)?		
39 - O Organismo de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras tem medidas específicas (ex: informação, formação adequada, requalificação) com vista à reintegração na vida activa de trabalhadores e de trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?		
40 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, actividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?		
41 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras? (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, actividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)?		



Ministério da Administração Interna

42 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?		
43 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, amas e <i>babysitters</i>)?		
44 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outros, concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?		
45 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?		
46 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?		
47 - 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)?		

PROTECÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

	SIM	NÃO
48 - O Organismo encara de modo igual o exercício dos direitos parentais por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?		
49 - O Organismo incentiva os homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai conforme previsto na lei?		



Ministério da Administração Interna

50 - O Organismo incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental?		
51 - O Organismo encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?		

3 - COMUNICAÇÃO

COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

	SIM	NÃO
52 - Na comunicação interna e externa nomeadamente na dirigida às partes interessadas, o Organismo tem em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?		
53 - Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?		
54 - O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?		
55 - O Organismo divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?		

4. MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SECTORIAL

	SIM	NÃO
56 - Nas medidas de política sectoriais o organismo tem em conta o princípio da igualdade de género?		



Ministério da Administração Interna

ANEXO II
Resultados do autodiagnóstico

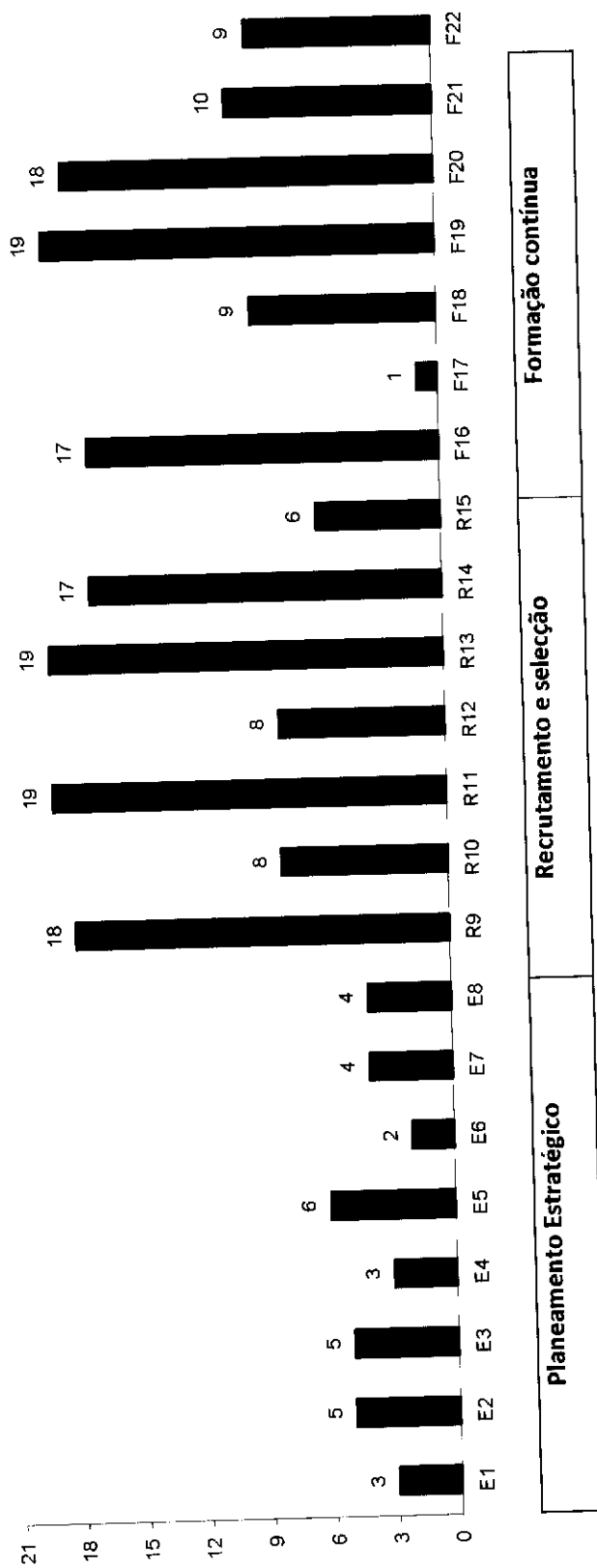


IGUALDADE DE GÉNERO

AUTODIAGNÓSTICO

Respostas obtidas: N=19 (12 Governos Cívicos e 7 serviços centrais) corresponde a 70,4% dos serviços do MAI (excluindo SSGNR, SSSP e UTIS)
Serviços que não responderam (8): SEF e SGMAI; Governos Cívicos: Braga, Castelo Branco, Faro, Leiria, Portalegre, Santarém

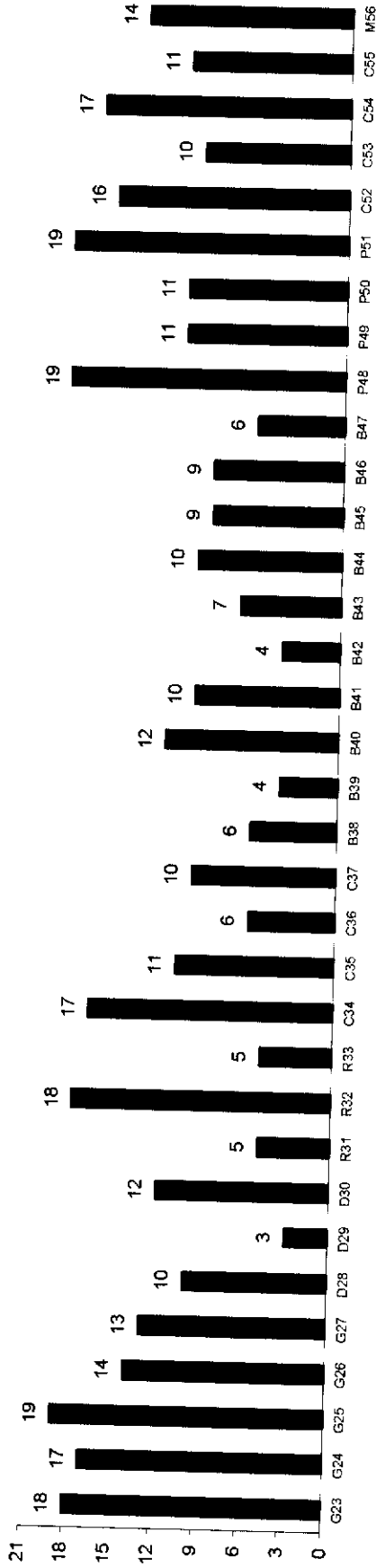
Gráfico 1: Resultados por questão





Ministério da Administração Interna

Gráfico 2: Resultados por questão (cont.)

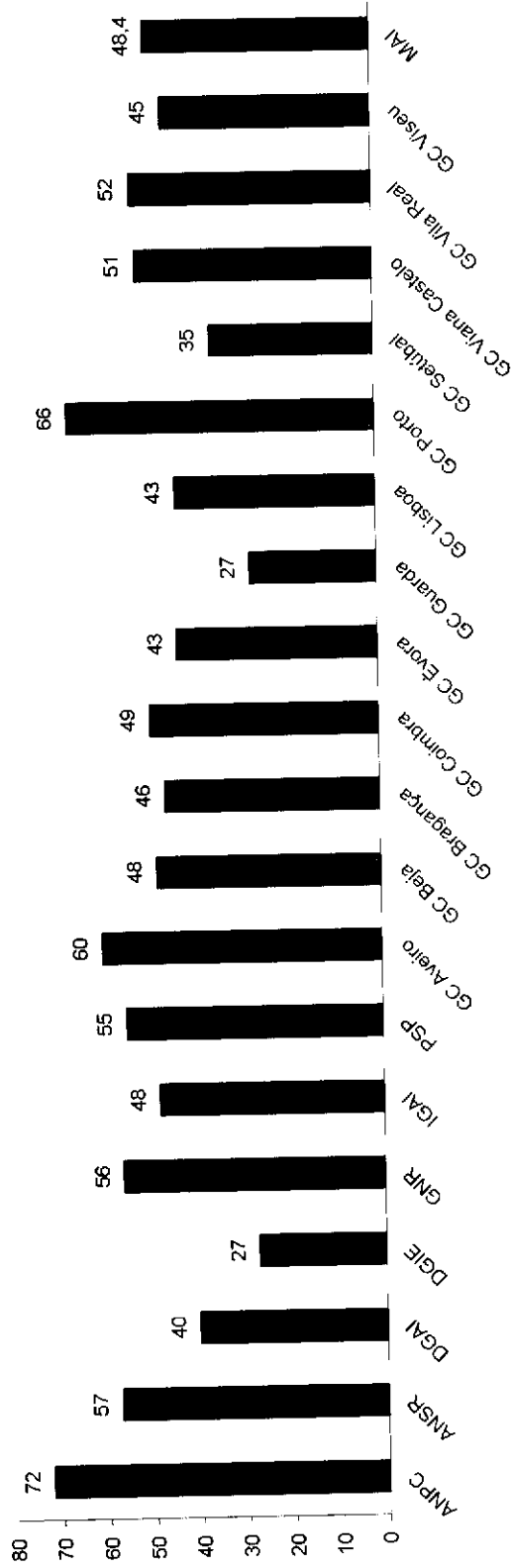


Gestão de. Carreiras e Remun.	Diál. Soc. Part,	Resp. Dignid. L.Trab.	F. Inov. Organ. trabalho	Benefícios direcos a trabalhadores e suas familias	Prot. Mat./Pat. A.Fam.	Comunicação Interna e Externa	Mainst. Areas int. Areas sect.
-------------------------------	------------------	-----------------------	--------------------------	----------------------------------------------------	------------------------	-------------------------------	--------------------------------



Ministério da Administração Interna

Gráfico 3: Pontuação total



Nota: Estes resultados são o reflexo das respostas fornecidas (não houve qualquer outro tipo de validação das mesmas), existindo diversos casos em que as questões não foram respondidas.¹²

¹² Questões com 5 ou mais casos de respostas omissas: R15, C36 e C37. Acresce que foram reportadas diversas dificuldades por vários serviços em responder ao questionário e que as respostas fornecidas podem derivar de interpretações diversas relativamente a algumas das questões. A respeito de um futuro aperfeiçoamento do questionário importa salientar que em 2008, quando este estava a ser elaborado, decorreu um processo de consulta sobre o mesmo junto das conselheiras. Na ocasião o grupo intra-ministerial foi consultado e os contributos e sugestões ao questionário foram remetidos a CIG e ISCTE, no entanto algumas das lacunas e aspetos menos positivos identificados não foram corrigidos, persistindo até à actualidade.