

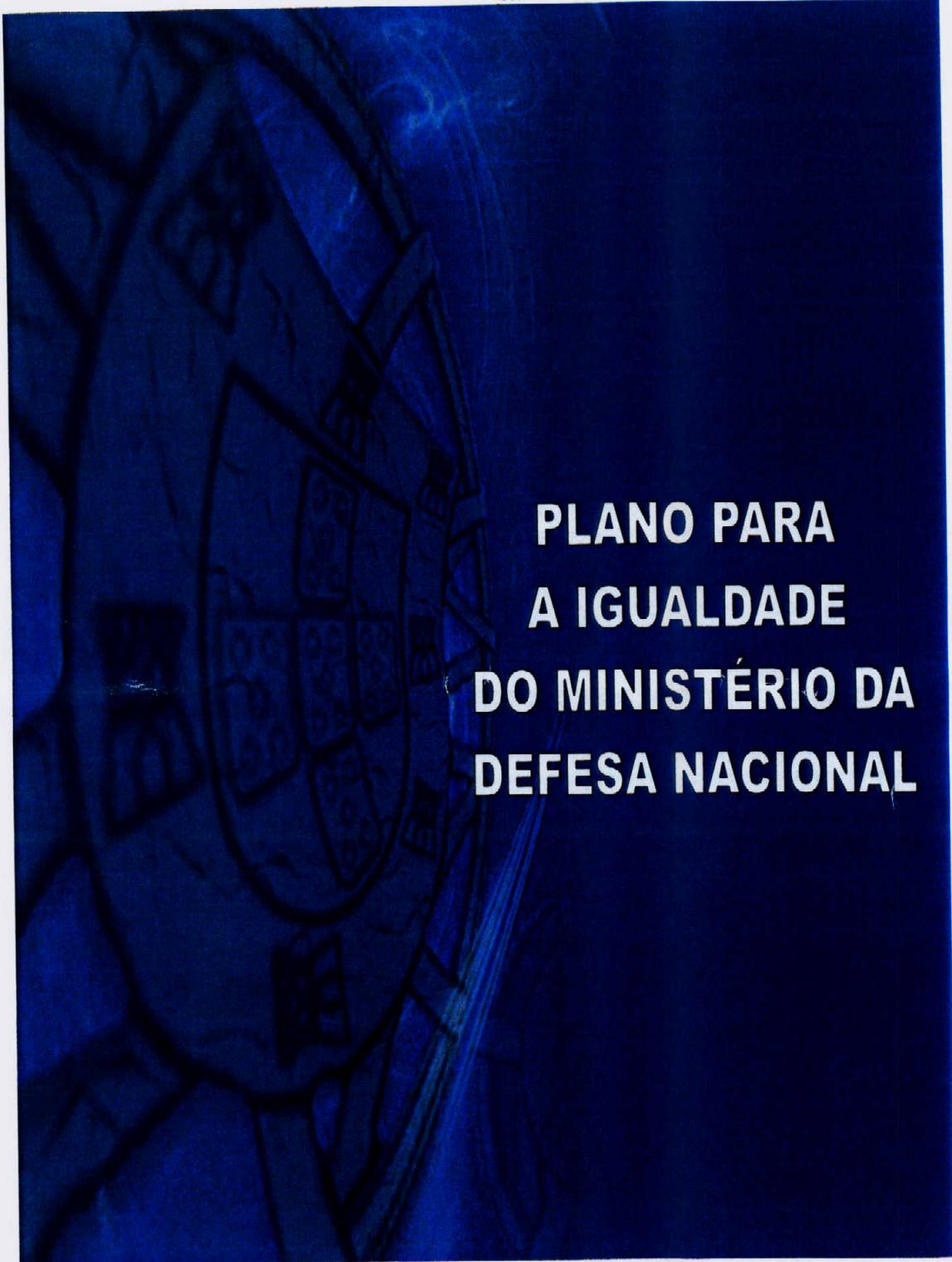
*Aprimoro como fundamento*



Ministério da Defesa Nacional

PAULO BRAGA LINO  
Secretário de Estado Adjunto e da Defesa Nacional

12.04.23



**PLANO PARA  
A IGUALDADE  
DO MINISTÉRIO DA  
DEFESA NACIONAL**



**2011 - 2013**

**Ministério da Defesa Nacional**

Handwritten notes at the top left of the page.

Handwritten notes at the top right of the page.

Handwritten notes in the upper left quadrant.

Handwritten notes in the upper middle section.



## ÍNDICE

1. Enquadramento	página 2
2. Ministério da Defesa Nacional	página 3
3. Âmbito de aplicação	página 3
4. Evolução do ingresso de mulheres nas Forças Armadas	página 4
5. Medidas	anexo



## 2. Ministério da Defesa Nacional

Nos termos do disposto no artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 154-A/2009, de 6 de Julho, diploma que aprova a Lei Orgânica do Ministério da Defesa Nacional, “ O Ministério da Defesa Nacional é o departamento governamental que tem por missão a preparação e execução da política de defesa nacional e das Forças Armadas no âmbito das atribuições que lhe são conferidas pela Lei de Defesa Nacional, bem como assegurar e fiscalizar a administração das Forças Armadas e dos demais organismos nele integrados.”.

No que diz respeito ao Plano Sectorial para a Igualdade, importa referir que o Ministério da Defesa Nacional, caracterizado pelas especificidades decorrentes da integração dos Ramos das Forças Armadas na respectiva orgânica, tem assumido desde sempre um papel primordial na sua implementação, decorrente em parte da sua participação nos fóruns internacionais no âmbito da NATO.

De salientar que só recentemente as mulheres passaram a integrar de forma significativa as Forças Armadas, pelo que tal matéria se revela preponderante ao nível da Defesa Nacional, tendo havido por parte de todos os intervenientes no processo uma preocupação constante, tanto na adopção de medidas, como na sua rápida prossecução, verificando-se resultados bastante relevantes.

## 3. Âmbito de aplicação

A execução do Plano para a Igualdade de Género do Ministério da Defesa Nacional, aplica-se:

### 1. Ao Estado-Maior-General das Forças Armadas (EMGFA)

O EMGFA tem por missão geral planear, dirigir e controlar o emprego das Forças Armadas no cumprimento das missões e tarefas operacionais que a estas incumbem.

### 2. Aos Ramos das Forças Armadas (Marinha, Exército e Força Aérea);

Os ramos das Forças Armadas, têm por missão principal participar, de forma integrada, na defesa militar da República, nos termos do disposto na Constituição e na lei, sendo fundamentalmente vocacionados para a geração, preparação e sustentação das forças da componente operacional do Sistema de Forças Nacionais, assegurando também o cumprimento das missões particulares aprovadas, de missões reguladas por legislação própria e de outras missões de natureza operacional que lhes sejam atribuídas.

### 1. Introduction

The first part of the report discusses the background and objectives of the study. It highlights the importance of understanding the current state of the industry and the challenges it faces. The study aims to identify the key factors influencing the industry's performance and to propose effective strategies to address these challenges.

The second part of the report presents the methodology used for data collection and analysis. It details the selection of the sample, the data sources, and the statistical techniques employed to analyze the data. The results of the analysis are then presented, showing the trends and patterns in the industry's performance over the period studied.

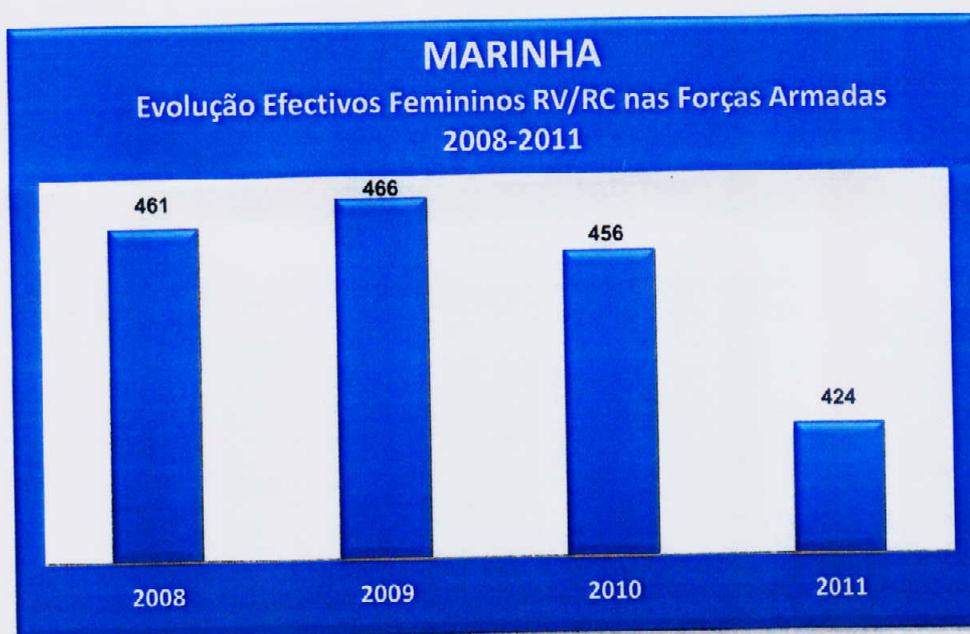
The final part of the report discusses the findings and conclusions. It summarizes the key insights gained from the study and provides recommendations for industry stakeholders. The report concludes by highlighting the need for continued research and collaboration to address the industry's challenges and ensure its long-term sustainability.

### 2. Methodology

The methodology section describes the research design and the data collection process. It outlines the selection of the sample, the data sources, and the statistical techniques used for data analysis. The study uses a quantitative approach to collect data from various sources, including industry reports, government statistics, and surveys of industry professionals.

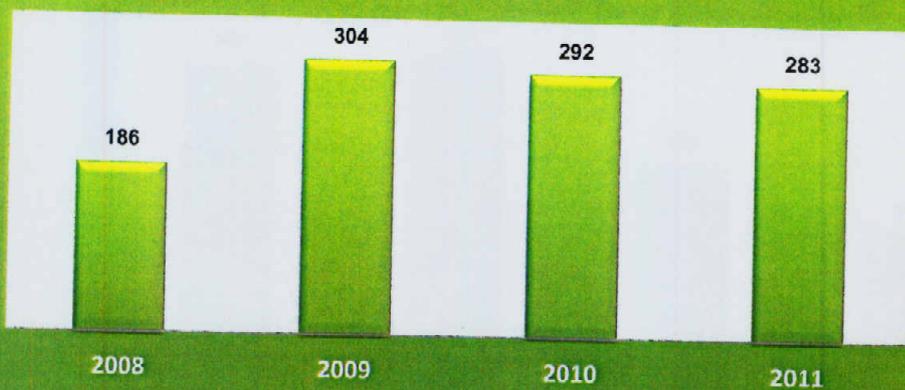
The data analysis is conducted using statistical software to identify trends and patterns. The results are presented in a clear and concise manner, using tables and graphs to illustrate the findings. The study also includes a discussion of the limitations of the methodology and the potential for future research.

The findings of the study are discussed in the final section, where the key insights are summarized and recommendations are provided. The report concludes by highlighting the need for continued research and collaboration to address the industry's challenges and ensure its long-term sustainability.



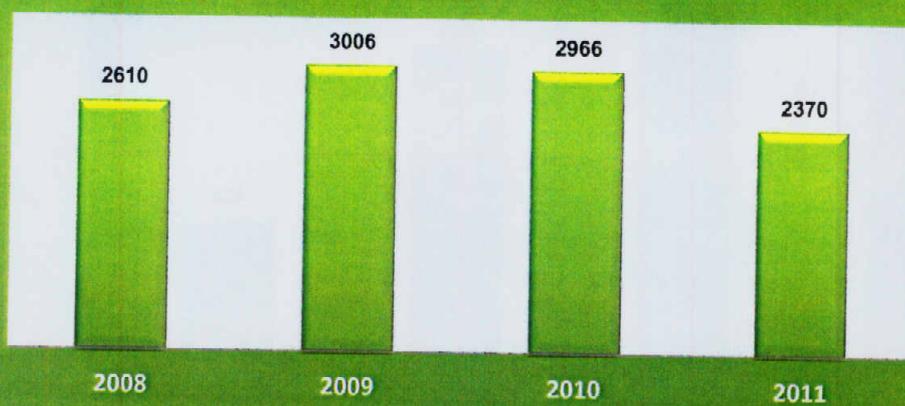
## EXÉRCITO

Evolução Efectivos Femininos QP nas Forças Armadas  
2008-2011



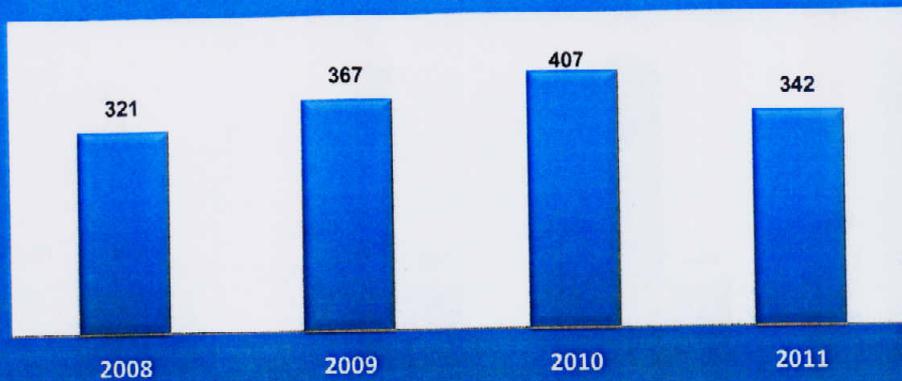
## EXÉRCITO

Evolução Efectivos Femininos RV/RC nas Forças Armadas  
2008-2011



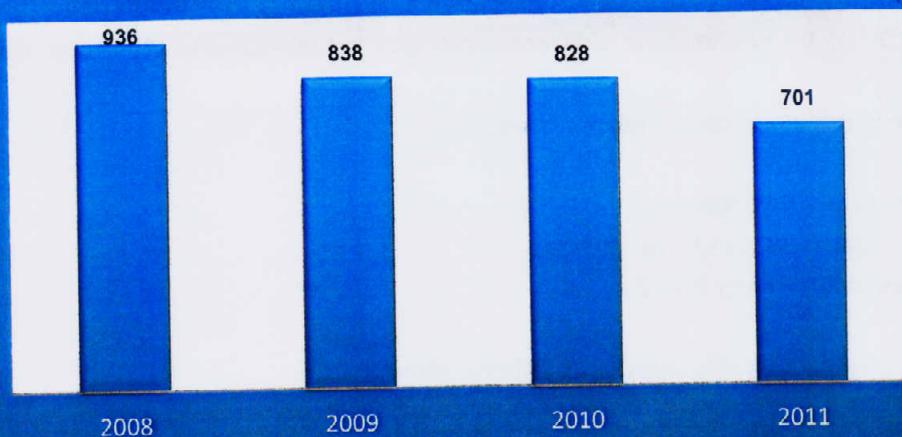
## FORÇA AÉREA

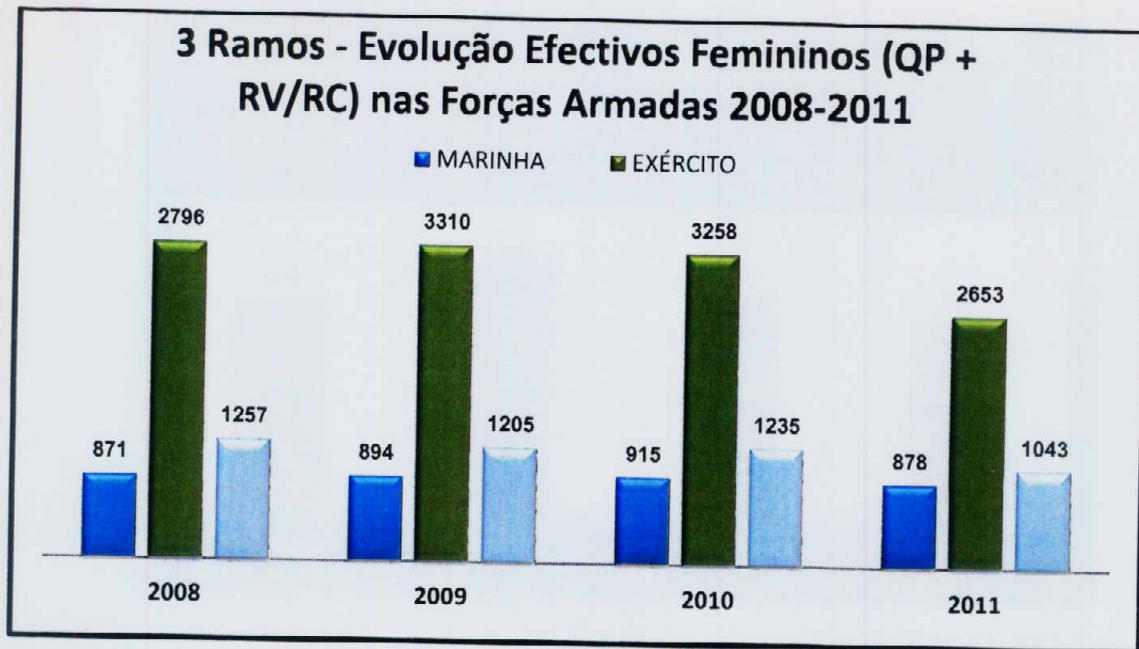
Evolução Efectivos Femininos QP nas Forças Armadas  
2008-2011



## FORÇA AÉREA

Evolução Efectivos Femininos RV/RC nas Forças Armadas  
2008-2011





(\*) Dados reportados a 30 de Novembro de 2011

Há que referir que a involução do número de mulheres nas Forças Armadas acima registada, se deve em boa parte às medidas de redução de efectivos militares impostas pelas Leis do Orçamento de Estado para 2010 e 2011, existindo actualmente 4574 militares do sexo feminino dos Quadros Permanentes no Activo e dos Regimes de Voluntariado (RV) e de Contrato (RC), na efectividade de serviço, o que se traduz nos seguintes valores:

Nas Forças Armadas, as mulheres representam:

- 12% do total de militares;
- 6% dos militares dos QP no Activo;
- 20% dos militares em RV/RC.

Relativamente ao total de cada Ramo, as mulheres representam:

- 9% na Marinha (878);
- 14% no Exército (2653);
- 15% na Força Aérea (1043).

Número de mulheres com o posto mais elevado em cada categoria:

- 2 no posto de Capitão-de-Fragata e 14 em Tenente-Coronel;
- 2 no posto de Sargento-Ajudante;
- 61 no posto de Cabo (efectivos da Marinha).

(\*) Dados reportados a 31 de Outubro de 2011

Existem 61 mulheres em Missões Humanitárias e de Paz(\*):

- 21 no Líbano (ONU-UNIFIL), dos quais 1 Oficial, 2 Sargentos e 18 Praças do Exército;
- 03 no Afeganistão (NATO-ISAF), dos quais 3 Praças da Força Aérea;
- 18 no Kosovo (NATO-KFOR), dos quais 1 Oficial, 2 Sargentos e 15 Praças do Exército;
- 19 no Mediterrâneo (SNMG1), dos quais 6 Oficial, 3 Sargentos e 10 Praças da Marinha.

(\*) Dados reportados a 07 de Novembro de 2011 e representam 8% do universo de 732 militares destacados



## 4. Medidas

### Área estratégica n.º 1 – Integração da dimensão de género na Administração Pública, Central e Local, como requisito de boa governação

Esta área estratégica reflecte o trabalho que já tinha tido início nos anteriores planos, e que se consubstancia:

Na criação de instrumentos de gestão que reflectam as questões de género nos vários serviços do Ministério da Defesa Nacional (MDN), mas sobretudo a realidade dos Ramos das Forças Armadas (FA).

Por outro lado, as acções de formação e sensibilização são agora estendidas aos mais diversos níveis, considerando a Orgânica deste Ministério, na qual coexistem inúmeras áreas nas quais devem ser suscitadas as questões de género.

Ganha especial relevo o *gender budgeting*, que permitirá medir o impacto orçamental com a adopção das políticas de género e que face à nova conjuntura económica e financeira exigem uma rigorosa medição e quantificação.

Por fim, salientamos a importância do Portal para a Igualdade, enquanto plataforma inovadora de informação, veiculação e intercâmbio de boas práticas na Administração Pública, que só será verdadeiramente útil se os seus conteúdos forem permanentemente actualizados.

	Medida	Indicador	Entidades envolvidas	Calendarização	Medida correspondente ao IV PNI/Plano Sectorial
1	No âmbito do plano para a igualdade, introdução da dimensão de igualdade de género, cidadania e não discriminação nos objectivos dos OSC, nomeadamente na carta de missão dos(as) respectivos(as) dirigentes, nos planos, relatórios de actividades e nos balanços sociais	Número de Serviços e de instrumentos de gestão (carta de missão, plano de actividades, relatórios de actividades e balanço social) que contemplam a esta realidade.	SCS;	Dentro de prazos legais estabelecidos para o efeito	Medida 3 Medida constante do Plano Sectorial (área 1.1.- medida 3), desenvolvida
2	Promoção de acções de sensibilização e de formação em igualdade de género para dirigentes	Número de acções de formação leccionadas anualmente	SCS, Ramos	Monitorização anual	Medida 8
3	Promoção de acções de sensibilização e de formação em igualdade de género aos divulgadores que integram as equipas do Dia da Defesa Nacional	Número de divulgadores que receberam a acção de formação	DGPRM	Monitorização anual	Medida 8 Medida Nova
4	Promover a formação e qualificação de conselheiros(as) de género no MDN e nas FA.	Número de conselheiros(as) qualificados	SCS; EMGFA; Ramos	Monitorização anual	Medida 8,31 e 32

	ben como a criação de uma bolsa de formadores e peritos constituída por aqueles (as)				Medida constante do Plano Sectorial (área 2.1.- medida 4), desenvolvida
5	Promoção da paridade entre homens e mulheres no acesso aos cursos de formação ministrados pelo IDN	Número de homens e mulheres que frequentaram os cursos	IDN	Monitorização anual	Medida 8
6	Divulgação de acções de formação em igualdade de género para juristas na área do processo legislativo de forma a permitir a integração dos mesmos desta perspectiva	Número de acções divulgadas Número de juristas que frequentaram os cursos	SCS, EMGFA; Ramos	Monitorização anual	Medida 10 Medida constante do Plano Sectorial (área 1.1.- medida 1), subdividida
7	Avaliação dos recursos humanos e financeiros empregues nos programas, projectos e iniciativas visando a igualdade de género – gender budgeting	Contabilização dos gastos nas acções adoptadas	SCS, EMGFA; Ramos	Monitorização anual	Medida 11 Medida constante do Plano Sectorial (área 1.1.- medida 2), desenvolvida
8	Garantir a existência de indicadores que permitam a desagregação e análise por sexo em todas as estatísticas e documentos organizacionais, nomeadamente nos recursos humanos	Estatística e análise desagregadas por sexo nos planos e relatórios de actividades, balanço social e noutros instrumentos de gestão	SCS, EMGFA; Ramos	Dentro de prazos legais estabelecidos para o efeito	Medida 12
9	Remeter à CIG os contributos para actualização do Portal para a Igualdade	Envio dos elementos de actualização	SCS, EMGFA; Ramos	Monitorização semestral	Medida 15
10	Incluir a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual, nomeadamente nos impressos, publicações, documentos e sites	Avaliação da imagem e linguagem publicada	SCS, EMGFA; Ramos	Monitorização anual	Medida Nova Medida 16

## Área estratégica n.º 2 – Independência económica, mercado de trabalho e organização da vida profissional, familiar e pessoal

A área em causa é de grande interesse para a Defesa Nacional uma vez que toca linhas particularmente sensíveis, nomeadamente a da conciliação da vida profissional e a familiar, face à condição militar e à permanente disponibilidade para o serviço dos militares

É sem dúvida a área que suscita a maior atenção dos intervenientes, considerando as especificidades de conciliação no âmbito do pessoal militar e militarizado, tendo em linha de conta as exigências inerentes à vida dentro da instituição militar, mas também dos próprios agentes civis da administração pública.

As medidas propostas visam a publicitação dos mecanismos de conciliação já existentes, mas também o incentivo à criação de novas medidas que tornem possível a conciliação da carreira com a família.

Medida	Indicador	Entidades envolvidas	Calendarização	Medida correspondente ao IV PNI/Plano Sectorial
1	Promoção de acções no âmbito da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de homens e mulheres, em especial para os militares das FA	SCS; EMGFA; Ramos	Monitorização anual	Medida 27
2	Sensibilização e divulgação pelos serviços dos direitos e deveres decorrentes da licença parental, nomeadamente através das respectivas intranets	SCS; EMGFA; Ramos	Monitorização anual	Medida 29 Medida constante do Plano Sectorial (área 2.4 - medida 2), desenvolvida
3	Publicitar as boas práticas adoptadas no âmbito da conciliação profissional e pessoal	EMGFA; Ramos	Monitorização anual	Medida 29
4	Dinamizar campanhas de incentivo para promover o aumento do ingresso de mulheres nas FA	EMGFA; DGPDN Ramos	Monitorização anual	Medida 86

### Área estratégica n.º 3 – Educação, ensino superior e formação ao longo da vida

À imagem da Área Estratégica n.º 1, também aqui se pretende formar e sensibilizar os mais diversos universos da Defesa Nacional para as questões de igualdade de género. Neste âmbito vai-se um pouco mais longe e tocam-se outros temas que se encontram directamente interligados.

Continua a existir uma grande preocupação em relacionar o PNI com outros Planos igualmente importantes, como seja, com o Plano Nacional contra a Violência Doméstica e com o Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos.

As medidas serão tanto mais efectivas quanto mais jovens forem abrangidos, na medida em que são eles que se encontram em processo de formação, a frequentar os mais variados estabelecimentos militares de ensino ou os que estão em processo de instrução (como é o caso dos militares contratados).

Medida	Indicador	Entidades envolvidas	Calendarização	Medida correspondente ao IV PNI/Plano Sectorial
1	Levantamento dos módulos de formação sobre igualdade de género, contra a violência e não discriminação, violência doméstica e tráfico de seres humanos, já em curso nos estabelecimentos militares de ensino e demais cursos	EMGFA; Ramos; DGPRM	Monitorização no final de 2012	
2	Promoção de acções de sensibilização e de formação em igualdade de género, cultura de paz contra a violência e não discriminação aos alunos dos diversos estabelecimentos militares de ensino	EMGFA; Ramos	Monitorização anual	Medida 30, 69 e 75
3	Promoção de acções de sensibilização e de formação em violência doméstica e tráfico de seres humanos	EMGFA; Ramos	Monitorização anual	Medida 29 e 69 Medida Nova

### Área estratégica n.º 4 – Saúde

O IV PNI veio introduzir esta área estratégica, sendo que a mesma se torna para a Defesa Nacional uma matéria incontornável, tendo em consideração a existência de Hospitais Militares.

Também aqui, o trabalho de sensibilização para as temáticas da igualdade, violência e saúde de género é muito vasto. Impõe-se que os técnicos de saúde estejam particularmente preparados para lidar com estas questões, propondo-se assim, a dinamização de uma política formativa activa, tendo como base um conjunto de instrumentos estatísticos que espelhem a realidade da saúde neste âmbito.

Medida	Indicador	Entidades envolvidas	Calendarização	Medida correspondente ao IV PNI/Plano Sectorial
1	Promover acções de sensibilização sobre saúde e género no âmbito da saúde sexual e reprodutiva	Ramos; EMGFA	Monitorização anual	Medida 35 e 37

<p>centrada nos seguintes temas:</p> <p>a) Eliminação dos estereótipos de género;</p> <p>b) Planeamento familiar, contraceção e interrupção voluntária da gravidez;</p> <p>c) Atendimento não discriminatório (igualdade de género, orientação sexual e identificação de género)</p> <p>d) Violência de género;</p> <p>e) Violência doméstica.</p>				Medida Nova
--	--	--	--	-------------

### Área estratégica n.º 9 - Violência de Género

Nas várias dimensões que compõem a Defesa Nacional (pessoal civil e militar) revela-se necessário a adopção de medidas concretas de combate à violência de género. Ainda que não existam dados precisos relativamente a este tema, mas considerando que a presença das mulheres nas Forças Armadas é relativamente recente e registando-se o crescente número de mulheres em cargos de direcção e chefia, será de todo o interesse que este tema possa progressivamente vir a ser abordado e reflectido, no sentido de se ganhar uma auto-consciência sobre o mesmo.

	Medida	Indicador	Entidades envolvidas	Calendarização	Medida correspondente ao IV PNI/Plano Sectorial
1	Promoção de acções de sensibilização e de formação ética profissional e atitude comportamental, vocacionada para o combate ao assédio sexual	Número de acções de formação leccionadas anualmente	ENMGFA Ramos	Monitorização anual	Medida 60 Medida Nova

### Área estratégica n.º 10 – Inclusão Social

As medidas que se propõem nesta área são adaptadas à realidade dos Ramos das FA, com especial relevo para a realidade dos militares contratados que passando à disponibilidade procuram a sua reintegração na vida civil.

O Ministério da Defesa Nacional através da Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar (DGPRM), criou o Centro de Informação e Orientação para a Formação e o Emprego (CIOFE) com a missão de apoiar os militares e ex-militares na sua transição para uma vida civil profissionalmente activa, disponibilizando para o efeito um conjunto de serviços e ferramentas que lhes possibilitem um adequado percurso formativo e uma orientação eficaz para o emprego.

Por outro lado, e vocacionado não só para os militares mas também para os civis integrados na estrutura orgânica da Defesa Nacional, deve ser dada continuidade às iniciativas de combate à falta de escolaridade, formação e de acesso a cuidados de saúde, nomeadamente através da sensibilização das chefias para esta temática e da publicitação dos instrumentos já previstos na lei (como seja o estatuto trabalhador estudante).

Medida	Indicador	Entidades envolvidas	Calendarização	Medida correspondente ao IV PNI/Plano Sectorial
1	Conceber e divulgar informação em suportes de comunicação de acesso universal sobre oportunidades de educação, formação profissional, emprego e auto-emprego para os jovens que terminam o vínculo contratual com as FA (RV/RC)	DGPRM (CIOFE)	Monitorização anual	Medida 61 Medida Nova

## Área estratégica n.º 12 – Juventude

Ao longo deste Plano é dado especial relevo à formação e sensibilização dos jovens.

Propõe-se nesta área alargar esta temática a um público jovem mais vasto, que vai para além daqueles que integram a instituição militar, designadamente os jovens convocados para comparecer ao Dia da Defesa Nacional (DDN), lançando-se mão de um instrumento de recolha de informação já existente, o *site* do DDN, regularmente consultado por jovens (homens e mulheres) que perfazem 18 anos, residentes em todo o território nacional ou no estrangeiro, sobre os quais recai esse dever militar.

Medida	Indicador	Entidades	Calendarização	Medida
--------	-----------	-----------	----------------	--------

			envolvidas		correspondente ao IV PNI/Plano Sectorial
1	Introduzir no site do DDN conteúdos sobre a igualdade de género	Introdução de conteúdos Monitorização do numero de consultas	DGPRM	Monitorização anual	Medida 75 Medida Nova
2	Introdução de perguntas relacionadas com a igualdade de género, no questionário aplicado aos jovens que participam no DDN	Alteração do questionário aplicado aos jovens chamados a cumprir o DDN	DGPRM	Monitorização no último semestre de 2012	Medida Nova
3	Introdução de pequeno módulo informativo sobre as mulheres e o seu papel nas FA nas palestras realizadas aos jovens que participam no DDN	Introdução do tema nas sessões realizadas	DGPRM	Monitorização no último semestre de 2012	Medida Nova

### Área estratégica n.º 14 – Relações Internacionais, Cooperação e Comunidades Portuguesas

Todas as medidas previstas nesta área estratégica já tinham sido aprovadas em sede do anterior Plano do Ministério da Defesa Nacional. Com efeito, este Ministério, e em particular os Ramos das Forças Armadas, têm uma posição estratégica no que diz respeito à Cooperação com os PALOP e às missões humanitárias e de manutenção da paz.

Por outro lado, e face às obrigações assumidas no âmbito do Plano Nacional de Acção para a Implementação da Resolução do CSNU 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (aprovado através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 71/2009), é de toda a utilidade a adopção de medidas que incentivem a participação das mulheres e integrem a dimensão da igualdade de género em todas as fases dos processos de construção da paz em todos os níveis de decisão.

	Medida	Indicador	Entidades envolvidas	Calendarização	Medida correspondente ao IV PNI/Plano Sectorial
1	Sensibilização para o papel das mulheres na construção e manutenção da paz e garantir a sua participação plena em todos os processos de reconstrução social nas situações de pós-conflito	Número de mulheres envolvidas nos processos de apoio à paz	EMGFA; Ramos; DGPDN	Monitorização anual	Medidas 81, 83 e 86
2	Promoção da participação das mulheres e a inclusão da dimensão igualdade de género nas acções de Cooperação Técnico-Militar com os	Contabilização anual das mulheres incluídas nestas missões e contabilização do n.º de acções de formação sobre esta temática no âmbito da	EMGFA; Ramos; DGPDN; IESMI	Monitorização anual	Medida 86 e 89

	PALOP (CTM) e de cooperação bilateral com outros Estados e organizações	Cooperação			
3	Promoção da eliminação dos constrangimentos de natureza logística inibidores da participação das mulheres em acções de Cooperação internacional (DGPDN)	Controlo anual da percentagem de residências da CTM com alojamento adequado para militares do sexo feminino	EMGFA; Ramos; DGPDN	Monitorização anual	Medida 86
4	Assegurar que a intervenção da CTM e que as acções do âmbito da restante cooperação internacional (a nível bilateral, trilateral, ou multilateral) abordem, sempre que tal se revele adequado, a temática da igualdade de género e do papel das mulheres nos processos de construção e manutenção de paz	Contabilização anual do nº de acções de sensibilização ministradas no âmbito do CTM; Contabilização anual do nº de reuniões bilaterais, trilaterais e do Secretariado Permanente para os Assuntos da Defesa da CPLP em que esta temática foi abordada	EMGFA; DGPDN; IESM Ramos;	Monitorização anual Monitorização anual	Medida 95
5	Promoção nos diversos organismos internacionais uma representação equilibrada de homens e mulheres	Contabilização anual do número de homens e mulheres nomeados para tais organismos	SCS; EMGFA; Ramos	Monitorização anual	Medida 86