

Ministério dos Negócios Estrangeiros
Gabinete do Ministro de Estado e dos Negócios Estrangeiros

2012-06-05

GMENE 003928

Exm^a Senhora
Dra. Marina Resende
Chefe do Gabinete de S. Ex^a a
Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares
e da Igualdade

Gabinete do Secretário de Estado
dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade

Entrada N.º 3823

Data 05 / 06 / 2012

Tenho a honra de junto remeter a V. Ex^a o Plano da Igualdade do Ministério dos Negócios Estrangeiros referente a 2011-2013 da responsabilidade das Conselheiras para a Igualdade e da Equipa Interdepartamental para a Igualdade do MNE.

Com os melhores cumprimentos, *e um abraço*

A Chefe do Gabinete



Madalena Fischer



GOVERNO DE
PORTUGAL



I PLANO SECTORIAL PARA A IGUALDADE (2011-2013)

ATUALIZAÇÃO

2011 / 2013

INDICE

Mensagem do Secretário-Geral do Ministério dos Negócios Estrangeiros	Pag.3
Introdução	Pag.4
Enquadramento	Pag.6
Medidas	Pag.18
Acompanhamento e avaliação	Pag.24

MENSAGEM DO SECRETÁRIO-GERAL
DO MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS
EMBAIXADOR ANTÓNIO DE ALMEIDA RIBEIRO

O contexto atual exigente e de profunda mudança em que se insere a administração pública em geral, e a atividade diplomática em particular, exige uma constante adaptação das organizações, ao nível da estrutura funcional, da eficiência organizacional e das políticas de gestão social.

A integração e implementação de uma perspetiva de género nas práticas, ações e processos de decisão do MNE assume-se como uma orientação global que se pretende repercutida em todas as vertentes de actuação tendo em vista contribuir para a efetiva promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens que constitui uma tarefa fundamental do Estado consagrada no Artigo 9º. da Constituição da República Portuguesa e um dos objetivos previstos no Programa do XIX Governo Constitucional.

O Plano Sectorial para a Igualdade do MNE 2011-2013, aprovado ainda em 2010, inscreve-se no compromisso do MNE em consolidar as políticas de promoção da igualdade de género no plano interno, as quais beneficiaram nos últimos anos de um forte impulso na agenda nacional. Nesta versão revista, preservam-se e aprofundam-se os vetores fundamentais consagrados no PSI inicial, designadamente prosseguindo a divulgação interna de informação, nacional e internacional, em matéria de igualdade. Paralelamente, prossegue-se com o objetivo prioritário de procurar criar mecanismos que permitam uma melhor adaptação das famílias à realidade da vida profissional de mulheres e homens, em linha com a prioridade pública de conciliar a vida profissional, familiar e pessoal.

Destaque ainda para o processo de atualização do autodiagnóstico que serviu de base à elaboração do PSI, e que se pretende agora assumir maior abrangência, profundidade e carácter anual com base em questionário assente nos parâmetros da CIG e complementado por indicadores específicos do MNE, e cujos resultados se afiguram essenciais para efeitos de definição de medidas e áreas de intervenção prioritárias no Ministério, em que mulheres e homens representam 53 e 47%, respetivamente, dos seus quadros.

Na qualidade de Secretário-Geral deste Ministério, expresso o meu apoio aos esforços e tarefas das Conselheiras para a Igualdade e da renovada Equipa Interdepartamental para a Igualdade do MNE, no sentido de darem continuidade à aplicação do I Plano Sectorial para a Igualdade, que constitui um importante instrumento para melhorar o funcionamento global do MNE, em prol de todos os seus funcionários, mulheres e homens, nos serviços internos e externos.

INTRODUÇÃO

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

Com o III Plano Nacional para a Igualdade — Cidadania e Género (2007 -2010) aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 de Junho, procurou -se um reforço da política nacional no domínio da igualdade de género, dando cumprimento aos compromissos assumidos quer a nível nacional, quer a nível internacional. O III PNI estabeleceu uma estratégia nacional de promoção da igualdade que considera como requisito de boa governação ter em conta a perspectiva do género em todos os domínios de política numa preocupação de integração progressiva da dimensão da igualdade do género nas políticas e nas ações desenvolvidas e promovidas pelos vários departamentos governamentais.

Pela sua Resolução n.º 161/2008, de 22 de Outubro, o Conselho de Ministros reforçou a promoção da transversalidade da perspectiva da igualdade de género na Administração Central do Estado, mediante a adoção de medidas operativas, designadamente a elaboração de diagnóstico prévio da situação de mulheres e homens, com base em indicadores de igualdade, e aprovação de um plano sectorial para a igualdade em cada ministério.

Nessa resolução foi igualmente aprovado o Estatuto das/dos Conselheiras/os para a Igualdade, bem como dos membros das Equipas Interdepartamentais para a Igualdade, sendo uma das suas principais incumbências a elaboração do Plano para a Igualdade do respetivo ministério, objetivo incluído no III PNI.

Neste contexto, e no âmbito do MNE, como primeiro passo, procedeu-se à constituição da Equipa Interdepartamental e foi efetuado um diagnóstico prévio da situação das mulheres e dos homens no Ministério dos Negócios Estrangeiros, tendo sido seguido o modelo de questionário definido pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género para todos os Ministérios e Departamentos da Administração Central.

Constatou-se que, em termos de definição da missão dos vários organismos do MNE, não eram feitas referências explícitas ao princípio geral da Igualdade de Género, não obstante o relevo que, ao longo dos anos, esta temática vem assumindo no contexto internacional e no quadro da Política Externa. Por outro lado, ao nível da gestão de recursos humanos, a pontuação foi positiva, tanto no que respeita à seleção de funcionárias/os como na sua formação e progressão na carreira. Com base nos resultados desse diagnóstico e tendo também em conta a experiência técnica e profissional dos elementos da Equipa do MNE, foi elaborado o I Plano Sectorial para

a Igualdade, que mereceu a aprovação do Senhor Secretário-Geral e de S. Exa o Ministro de Estado e dos Negócios Estrangeiros em 16/11/2010.

Coube igualmente à Equipa interdepartamental promover a aplicação do III PNI. Entre as acções desenvolvidas destaca-se a sensibilização dos dirigentes do MNE para as questões de Igualdade de Género, bem como a inclusão, pela primeira vez, de um Módulo dedicado a esta temática no Curso de Formação dos Adidos de Embaixada em Maio de 2010.

Tendo presente que o Plano Sectorial para a Igualdade do MNE foi aprovado em Novembro de 2010, havia que proceder a ajustamentos tendo em vista adequar o seu conteúdo à entrada em vigor do IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não-Discriminação (2011-2013), aprovado em Janeiro de 2011, e a reestruturação orgânica do MNE no quadro do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC).

De assinalar que esta reestruturação está ainda em curso. A implementação efectiva da nova estrutura do MNE, que pressupõe a fusão de alguns serviços, a redistribuição e/ou aglutinação de algumas competências, poderá recomendar ajustamentos adicionais. Neste cenário, torna-se imperativo o lançamento do processo de atualização do estudo de autodiagnóstico realizado em 2010, de forma mais aprofundada e abrangente, assente já na nova realidade orgânica e beneficiando igualmente do novo questionário guião da CIG, o qual deverá estar disponível no início de 2012.

É neste quadro de alguma fluidez organizacional e racionalização dos recursos disponíveis, que se inscrevem as medidas propostas no PSI do MNE, as quais preservam e aprofundam os vetores inicialmente definidos numa preocupação de dar continuidade à integração progressiva da dimensão da igualdade do género nas políticas e nas acções desenvolvidas e promovidas pelos vários departamentos do MNE.

ENQUADRAMENTO

O IV PNI pretende afirmar a igualdade como fator de competitividade e desenvolvimento, numa tripla abordagem, em que se destaca o reforço da transversalização da dimensão de género, de modo a garantir a sua integração em todos os domínios de atividade política e da realidade social, tendo em vista a construção de uma cidadania plena nas esferas pública e privada. Esta estratégia é complementada com ações específicas, incluindo ações positivas, destinadas a ultrapassar as desigualdades que afetam as mulheres em particular, introduzindo a perspetiva de género em todas as áreas de discriminação, prestando um olhar particular aos diferentes impactos desta junto dos homens e das mulheres.

Este IV Plano prevê a adoção de um conjunto de 97 medidas estruturadas em torno de 14 áreas estratégicas, nas quais se incluem as Relações Internacionais e Cooperação e Comunidades Portuguesas, com um grupo de 17 medidas em que se destacam:

- Contribuir para a consolidação das políticas de igualdade da União Europeia e adotadas nos fora internacionais.
- Fazer ações de sensibilização/formação para públicos-alvo estratégicos, dando a tónica, nomeadamente, em documentos como a CEDAW – Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, Plataforma de Ação de Pequim, Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, entre outros.
- Garantir a execução do Plano Nacional Ação para a Implementação da Resolução do CSNU 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança.
- Estabelecer protocolos bilaterais de cooperação com países parceiros no âmbito de políticas de igualdade de género.
- Desenvolvimento de programas de intercâmbio profissional com países parceiros para reforço das competências mútuas.
- Consolidar a cooperação com os Estados membros da Comunidade de Países de Língua Portuguesa (cooperação bilateral e multilateral), nomeadamente através das medidas previstas no Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres.
- Reforçar a promoção da igualdade nas Comunidades Portuguesas.

Indicadores de igualdade de género - retrato do MNE

A caracterização do MNE em termos de igualdade de género, assente na análise de um conjunto de indicadores de género habitualmente reconhecidos para o efeito, aponta para uma crescente feminização dos seus quadros nas diversas categorias profissionais e em todos os departamentos.

Os referidos indicadores revelam-se essenciais tendo em vista a definição de áreas de intervenção prioritárias, uma vez que na estrutura das organizações tende a considerar-se um tratamento “neutro” e não discriminatório de qualquer sexo, atitude que por vezes camufla assimetrias que importa corrigir.

No final do primeiro semestre de 2011, o número de trabalhadores/as do MNE totalizava 1083 pessoas, dos quais 53% mulheres (quadro 1). Neste universo apenas estão incluídos os funcionários do quadro I do MNE, o qual não contempla os 1520 trabalhadores do PSE- Pessoal Serviço Externo, divididos pelo Mapa Único de Vinculação e Mapa Único de Contratação, nem os trabalhadores de dois organismos emblemáticos do MNE mas dotados de autonomia: IPAD- Instituto Português de Apoios ao Desenvolvimento e ICA- Instituto Camões.

Quadro 1 – Total de trabalhadoras e trabalhadores do MNE distribuídos por DG’s e respectiva taxa de feminização – 30/06/2011

¹ Direções Gerais e equiparados	F	M	TOTAL	% F/ TOTAL
SG	329	366	695	47,34%
DGAE	94	36	130	72,31%
DGPE	59	34	93	63,44%
DGATE	21	19	40	52,50%
DGACCP	64	46	110	58,18%
IGDC	7	8	15	46,67%
Total	574	509	1083	53%

A maioria das direções gerais tem uma elevada taxa de feminização e apenas dois departamentos registam valores abaixo dos 50%: a SG e o IGDC. Comparando com valores de 2009, verifica-se uma descida na taxa de feminização de todas as direções gerais com exceção da DGPE que pelo contrário subiu de 57,47% para 63,44% em 2011. Descida mais acentuada foi na DGATE de 61,11% para 52,50%.

No universo total do Ministério dos Negócios Estrangeiros existem 151 mulheres na carreira diplomática e 415 mulheres na carreira técnica, representando 30% e 71,92%, respetivamente. A esta situação não é alheio o facto de só em 1974 ter sido aberta a possibilidade de ingresso das mulheres na carreira diplomática.

¹ SG- Secretaria Geral; DGAE- Direção Geral dos Assuntos Europeus; DGPE- Direção Geral de Política Externa; DGATE- Direção Geral dos Assuntos Técnicos e Económicos; DGACCP- Direção Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas; IGDC- Inspeção Geral Diplomática e Consular.

Na carreira técnica, constata-se no quadro 2 que a taxa de feminização ultrapassa os 70%, sendo as mulheres preponderantes nas categorias de assistente técnico e técnica superior com 75,2% e 78,2%, respetivamente.

Quadro 2 – Total de trabalhadoras e trabalhadores do MNE da carreira técnica distribuídos por categorias e respetiva taxa de feminização - 30/06/2011

MNE Categoria	Género			%F/total
	F	M	Total Geral	
Assistente Operacional	35	29	64	54,6%
Assistente Técnico	219	61	280	78,2
Coordenador Técnico	3	---	3	---
Técnico de Informática	9	23	32	28,1%
Técnico superior	149	49	198	75,2%
Total Geral	415	162	577	71,9%

Quadro 3 - Cargos de direção e taxa de feminização – 30/06/2011

MNE Direções Gerais e equiparados	DIREÇÃO SUPERIOR				DIREÇÃO INTERMÉDIA			
	F	M	TOTAL	% F/ TOTAL	F	M	TOTAL	% F/ TOTAL
Secretaria Geral	11	78	89	12,3%	18	7	25	72%
DGAE	4	1	5	80%	24	3	27	88,8%
DGPE	0	7	7	0,0%	3	16	19	15,7%
DGATE	0	2	2	0,0%	2	5	7	28,5%
DGACCP	0	8	8	0,0%	3	6	9	33,3%
IGDC	0	1	1	0,0%	1	0	1	100%

Observando o quadro 3, verifica-se uma sub representação das mulheres que ocupam apenas 13,29% dos cargos de direção superior, sendo de realçar que nenhum destes corresponde ao cargo de diretora geral. Situação contrasta com os cargos de direção intermédia, cuja taxa de feminização sobe para 57,9%. Para este aumento significativo contribui de forma acentuada a DGAE onde as mulheres ocupam 88,8% dos cargos de direção intermédia.

Na Secretaria Geral, que inclui todas as chefias de missão (embaixadas, missões, representações permanentes e consulados gerais equiparados a Chefia de Missão), apenas 10 das 83 chefias de missão com titulares em funções são ocupadas por mulheres.

Verifica-se assim uma sub representação das mulheres nas estruturas hierárquicas de tomada de decisão das várias direções gerais, apesar da sua predominância nas várias categorias em

particular na de técnicas/os superiores e assistentes técnicas/os (correspondente a funções administrativas).

Pela sua importância enquanto componente fundamental da atividade do MNE, realce para o quadro do Pessoal dos Serviços Externos e que engloba os trabalhadores e trabalhadoras dos serviços externos (representações, missões diplomáticas e consulares).

Quadro 4 – Total de trabalhadoras e trabalhadores do quadro do Pessoal Serviços Externos - 30/6/2011

PESSOAL DOS SERVIÇOS EXTERNOS				
	F	M	Total Geral	%F/Total
Pessoal de Chefia	46	48	94	48,94%
Pessoal Técnico	96	45	141	68,08%
Pessoal Administrativo	517	219	736	70,24%
Pessoal Auxiliar	187	371	558	33,51%
TOTAL PSE	846	683	1529	55,33%

No universo do PSE, as mulheres representam 55,3% do total, ocupando 48,9% dos cargos de chefia. Predominam no pessoal técnico e administrativo, categorias que registam elevadas taxas de feminização, em contraste com o pessoal auxiliar na qual os homens são preponderantes.

Um retrato do MNE ficaria necessariamente incompleto sem uma referência a dois dos seus principais institutos: ICA e IPAD, que apresentam igualmente elevadas taxas de feminização com 74,6% e 64,5%, respetivamente.

Quadro 5 – Total de trabalhadoras e trabalhadores do ICA - 30/06/2011

ICA		Género		
Número de efetivos em 30/6/2011		M	F	Total
Dirigentes	Superiores	1	2	3
	Intermédios	0	8	8
Total dirigentes		1	10	11
Diplomatas		2	2	4
Técnicos Superiores		5	18	23
Assistentes técnicos		4	19	23
Assistentes operacionais		3	0	3
Coordenadores		2	8	10
Adjuntos		2	3	5
Leitores		22	48	70
Professores		111	417	528
Centros Culturais		35	32	67
Total funcionários		186	547	733

O ICA distingue-se não só por registar globalmente uma elevada taxa de feminização em todas as categorias como por refletir essa tendência igualmente ao nível dos cargos de chefia dirigentes (superiores e intermédias) com 90,9%, valor que supera todos os outros departamentos e organismos do MNE.

Quadro 6 – IPAD - Trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado na Função Pública em 30/6/2011

Carreira	Género		TOTAL
	M	F	
Presidente	1		1
Vice-Presidentes	2	1	3
Directores de serviço		5	5
Chefes de Divisão	3	8	11
Técnicos Superiores	15	52	67
Pessoal Informática	2	1	3
Coordenadores técnicos		4	4
Assistentes técnicos	2	26	28
Assistentes Operacionais	3	7	10
TOTAL	28	104	132

No IPAD, que regista uma taxa de feminização de 64,5% no que respeita ao total de colaboradores, a proporção de mulheres em cargos de dirigentes superiores atinge os 25%, valor que sobe para 81,25 % nos cargos de chefia intermédia.

Quadro 7 – Número de trabalhadoras e trabalhadores distribuídos por grupos etários e respetiva taxa de feminização – 30/06/2011

IDADES	20 -24		25 -29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 69		70 e+		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
DGs e equiparados																							
Sec. Geral	0	1	6	1	25	29	46	29	53	34	42	70	51	65	53	36	21	54	8	5	0	1	
DGAE	0	1	0	0	3	7	9	4	18	4	15	7	17	5	15	4	6	3	0	1	0	0	
DGPE	1	0	5	6	5	3	11	8	4	5	9	8	9	3	13	1	2	0	0	0	0	0	
DGATE	0	1	1	2	0	2	5	1	1	4	3	4	3	2	6	2	1	0	1	1	0	0	
DGACCP	0	0	1	1	2	6	16	7	6	9	9	4	12	5	10	8	6	5	2	1	0	0	
IGDC	0	0	0	1	0	2	1	0	3	0	1	0	2	2	0	1	0	0	0	2	0	0	

Relativamente às faixas etárias, 34,5% dos trabalhadores do quadro 1 do MNE têm idades compreendidas entre os 45 e os 54 anos. O grupo etário com maior preponderância de mulheres é o dos 55-59 anos com 17,9% do total das mulheres mas de assinalar uma elevada taxa de feminização em todas as faixas etárias.

Constata-se, neste contexto, que as mulheres estão em maioria nas faixas entre os 35-39 e 40-44 anos bem como entre os 50-54 e 55-59, situação que se inverte nas faixas 45-49 e 60-64.

Quadro 8 – Número de trabalhadoras e trabalhadores distribuídos por habilitações literárias e respetiva taxa de feminização – 30/06/2011

MNE	4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9 anos de escolaridade		11º ano		12º ano ou equivalente		bacharelato		licenciatura		mestrado		doutoramento	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Sec. Geral	15	5	8	7	32	18	35	11	43	17	0	0	93	301	4	3	1	1
DGAE	0	2	2	1	6	3	8	0	11	5	0	0	63	22	3	3	1	0
DGPE	2	0	2	0	6	2	3	1	13	1	0	0	30	27	2	3	0	0
DGATE	3	0	1	0	2	1	3	1	2	0	0	0	9	16	1	1	0	0
DGACCP	5	3	4	2	4	2	7	2	11	15	2	0	28	21	2	1	1	0
IGDC								1	2	1			5	6				

O MNE apresenta uma elevada taxa de colaboradores com grau de licenciatura que ascendem a 57% do total. As mulheres estão em maioria ao nível de habilitações até 12º ano ou equivalente e também nas habilitações mais elevadas: as mulheres totalizam 52,17% dos funcionários com mestrado e 75% dos funcionários com doutoramento. A situação altera-se ao nível da licenciatura, onde as mulheres representam 36,7% dos detentores deste grau.

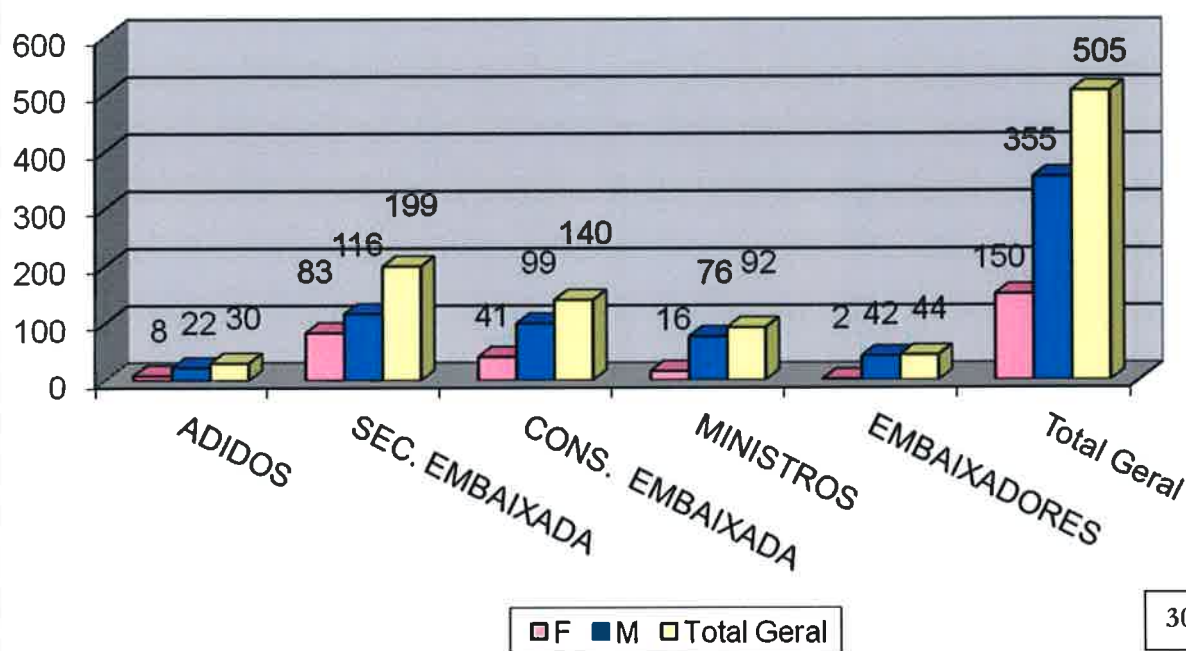
Quadro 9 – Número de dias de ausência de trabalho distribuídos por tipo de faltas – 30/06/2011

	DGs e equiparados	Sec. Geral	DGAE	DGPE	DGATE	DGACCP	IGDC
Casamento	F	11	0	0	0	0	0
	M	10	0	0	0	0	0
Proteção na parentalidade	F	1063	0	120	0	191	0
	M	0	0	0	17	0	0
Falecimento familiar	F	42	5	7	10	12	0
	M	6	0	5	0	10	0
Doença	F	3084	864	489	125	1184	58
	M	699	125	27	60	1077	39
Acidente em serviço	F	0	30	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
Assistência a familiares	F	200	46	54	12	51	8
	M	50	0	10	0	33	0
Trabalhador estudante	F	73	0	13	0	0	0
	M	4	0	18	0	0	0
Férias	F	42	0	6	0	0	0
	M	8	0	7	0	0	0
Com perda de vencimento	F	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	2	0
Cumprimento pena disciplinar	F	0	0	0	0	0	0
	M	160	0	0	0	30	0
Greve	F	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
Injustificadas e outras	F	1	0	0	0	0	0
	M	1	0	0	0	0	0

Relativamente à taxa de absentismos, cabe destacar que esta é mais elevada entre as mulheres e prende-se com a proteção da parentalidade, doença e assistência a familiares, indiciando que a crescente participação das mulheres nas atividades profissionais não foi acompanhada por uma correspondente partilha de responsabilidades domésticas e cuidados da família.

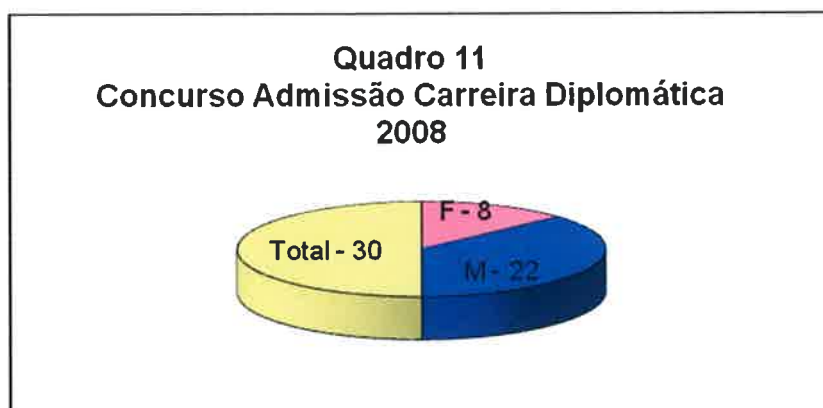
Uma atenção especial à carreira diplomática, pela sua especificidade e abertura tardia às mulheres, a qual só ocorreu em Novembro de 1974. No universo total de funcionários diplomáticos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, as mulheres rondam os 30% distribuídas pelas diversas categorias.

Quadro 10 - Diplomatas no MNE



Em cargos de chefia, no entanto, esta situação não se encontra devidamente refletida como foi atrás referido. Com efeito, 37 anos após a entrada de mulheres ser permitida, verifica-se que nas categorias cimeiras da carreira diplomática a representatividade das mulheres ainda não é suficientemente expressiva e está bastante aquém dos valores da carreira técnica. No quadro dos embaixadores *full rank* existem apenas duas mulheres, o que representa menos de 5% do total, e no quadro dos 92 Ministros, apenas 16 são mulheres, o equivalente a 17,39%.

Ao nível dos conselheiros, a situação desequilibrada mantém-se e os homens continuam a ser mais do dobro das mulheres: 99 homens contra 41 mulheres, ou seja 29,28% dos 140 conselheiros. Só no quadro dos secretários de embaixada se nota uma aproximação dos números: do total de 199 funcionários nesta categoria, 83 são mulheres e 116 homens, sendo a taxa de feminização de 41,7%.

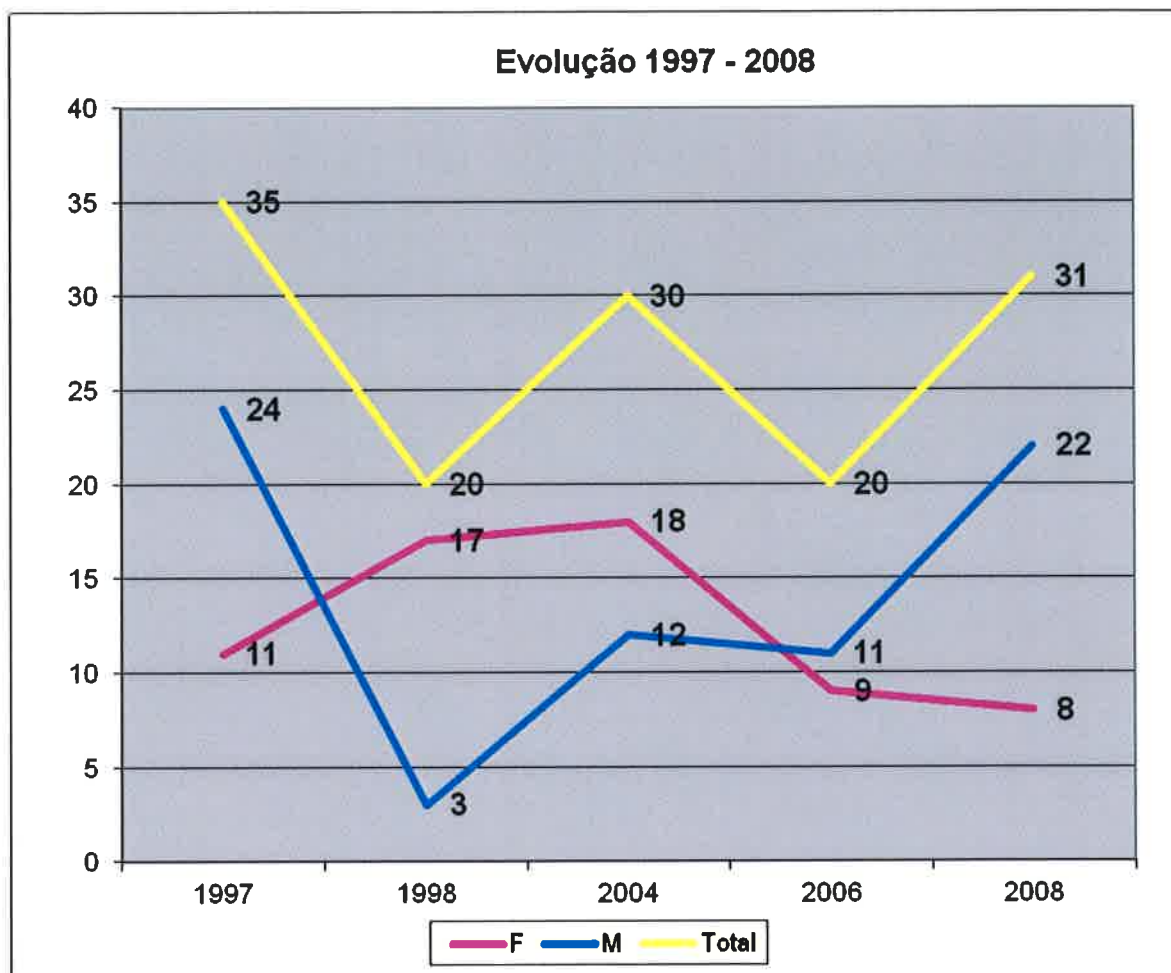


Esta tendência está longe de estar consolidada pois o número de mulheres que acederam à carreira diplomática nos últimos anos tem oscilado e no último concurso de entrada o número de adidos admitidos de género feminino é francamente inferior ao número de adidos de género masculino, contrariando uma tendência de maior equilíbrio que se vinha a verificar. Foram admitidos 30 candidatos, dos quais 22 homens e apenas 8 mulheres.

No entanto a apetência das mulheres pela carreira diplomática tem sido crescente, comparecendo em grande escala nos concursos de admissão, como se verificou no último concurso. De um total de 1116 candidatos, apresentaram-se 577 mulheres, equivalente a 51,70% do total, percentagem que não se refletiu no número final de candidatos admitidos pois a taxa de feminização situou-se apenas nos 26,6%.

Quadro 12 - CONCURSOS ADMISSÃO CARREIRA DIPLOMÁTICA

ANOS	Admissões		
	F	M	Total
1997	11	24	35
1998	17	3	20
2004	18	12	30
2006	9	11	20
2008	8	22	30

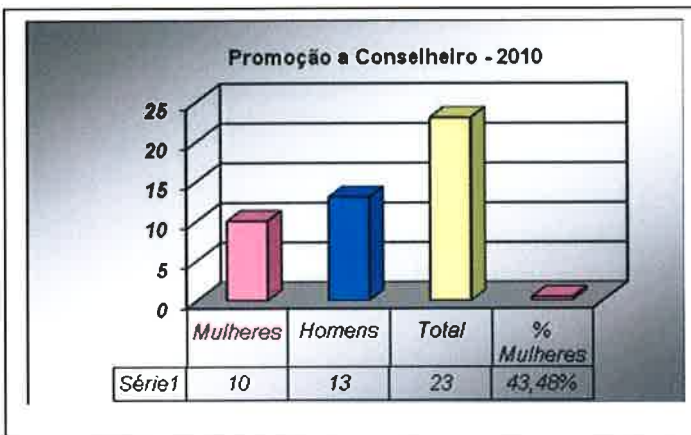
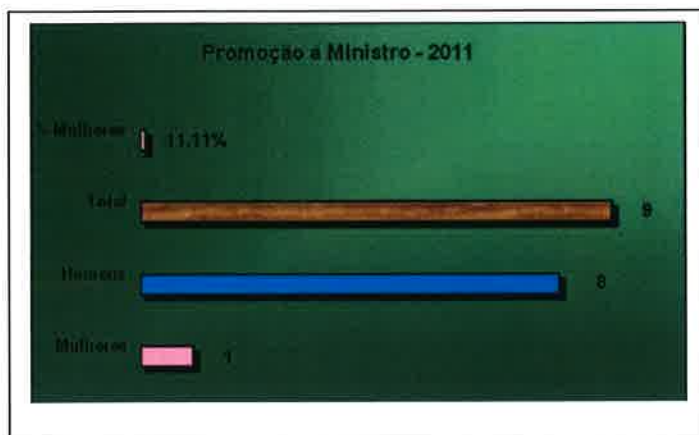


No mesmo plano, e em termos de progressão profissional, registam-se taxas de feminização díspares. Enquanto nas promoções a conselheiro, a percentagem de mulheres aumentou substancialmente, de 16,67% em 2007 para 43,48% em 2010, nas promoções a Ministro a proporção do número de mulheres é bastante mais reduzida e baixou de 30,77% em 2007 para 11,11% em 2011.

Quadro 13 - Promoção Ministro				
	Mulheres	Homens	Total	% Mulheres
2011	1	8	9	11,11%
2010	1	9	10	10%
2009	1	5	6	16,67%
2008	1	4	5	20%
2007	4	9	13	30,77%

Quadro 14 - Promoção Conselheiro				
	Mulheres	Homens	Total	% Mulheres
2011	0	4	4	----
2010	10	13	23	43,48%
2009	1	2	3	33,33%
2008	10	12	22	45,45%
2007	1	5	6	16,67%

No último concurso entre um total de 92 candidatas, encontravam-se 24 conselheiras, i.e. 26,08% do total, tendo sido apenas selecionada uma mulher entre os nove funcionários diplomáticos promovidos, situando-se a taxa de feminização nos 11,11%.



Relativamente às chefias de missão e observando o quadro 15, constata-se uma estabilização do número de mulheres à frente de embaixadas, representações, missões e consulados equiparados a chefias de missão desde 2007. De assinalar que no final do primeiro semestre de 2011, dos 94 postos correspondentes a chefia de missão apenas 83 tinham titulares em funções, dos quais 10 eram mulheres, o que representa 12,04% deste universo.

Quadro 15 – Chefias de Missão² – Junho /2011

Ano	Embaixadas			Consulados (Apenas os equiparados a Chefes de Missão)			Missões			Género		Total
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	
2007	8	67	75	0	6	6	1	9	10	9	82	91
2009	7	67	74	0	5	5	1	9	10	8	81	89
2010	7	60	67	0	5	5	1	8	9	8	73	81
2011 (30 de Junho)	7	61	68	0	4	4	3	8	11	10	73	83

² Consideradas apenas as chefias de missão com titulares em funções.

Áreas de intervenção prioritárias

A análise dos indicadores de igualdade de género compilados e dos resultados do autodiagnóstico reflete:

- Sobre representação das mulheres em alguns serviços com destaque para a DGAE mas também no ICA e IPAD e ainda na carreira técnica e na carreira administrativa.
- Sub-representação das mulheres nas estruturas de topo das hierarquias profissionais. A percentagem de distribuição dos dois sexos revela uma predominância de mulheres no universo global dos colaboradores do MNE, 53% de mulheres que compara com 47% de homens. Apesar da percentagem de mulheres em cargos de direção intermédia no MNE ultrapassar os 50%, nas estruturas de tomada de decisão (cargos de direção superior), constata-se uma menor representação das mulheres, que não ultrapassa os 13,5%.
- Maior absentismo por parte das mulheres, ao nível da proteção da parentalidade, doença e assistência a familiares, o que poderá traduzir um desequilíbrio na partilha das responsabilidades familiares e profissionais entre géneros.

Os resultados do autodiagnóstico³, permitiram identificar alguns aspetos comuns à generalidade dos serviços do MNE que não parecem afastar-se da situação vivida na administração pública em geral:

- Ausência, na generalidade dos instrumentos de gestão dos serviços, de objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- Não identificação explícita de afetação de recursos financeiros para a implementação de políticas de igualdade de género no Ministério;
- Ao nível da formação, a existência de um número pouco significativo de módulos relacionados com a temática da igualdade entre géneros nas ações de formação promovidas ou ministradas pelos serviços. As únicas exceções prendem-se com o curso de Adidos de Embaixada e da formação de Agentes de Cooperação;
- A atribuição de benefícios diretos para além do instituído na lei não é prática generalizada no Ministério;

³ Com base no questionário proposto no guião para a Implementação de Planos para a Igualdade na Administração Pública Central que atende aos domínios fundamentais de gestão orçamental, planeamento estratégico, gestão de recursos humanos, comunicação (interna e externa) além de *mainstreaming* do género nas áreas de intervenção sectorial.

- No que respeita à comunicação interna e externa, foram constatadas algumas lacunas nomeadamente na utilização de uma linguagem promotora de igualdade de género.

Da análise das respostas recolhidas e de acordo com a grelha de pontuação do questionário, que na sua matriz contempla a classificação de excelente, bom, mediano, insuficiente e muito insuficiente, o MNE situa-se no patamar de “mediano” na medida em que já foram implementadas algumas práticas e políticas de igualdade do género mas ainda sem expressão significativa.

Objetivos e medidas a implementar

Tendo em vista melhorar as áreas críticas identificadas anteriormente, foram definidos dois objetivos estratégicos:

- a) **Dar continuidade à promoção da integração da perspetiva do género em todas as vertentes de atuação do MNE, não descurando as implicações que essas medidas poderão ter a nível orçamental.**

Para atingir este objetivo impõe-se a mobilização de todos os agentes intervenientes e organismos de modo a que a transversalização se reflita ao nível do funcionamento interno dos serviços, desde o processo de tomada de decisão até ao seu impacto junto dos funcionários.

Neste contexto, assume particular relevância a própria ação externa do MNE através da sua participação em fora internacionais e na assunção de compromissos internacionais, os quais devem ser tomados em conta na preparação das tomadas de posição nacionais.

- b) **Promoção de uma agenda positiva visando uma representação mais equilibrada, de mulheres e homens, nas estruturas de tomada de decisão do ministério.**

Com efeito, a taxa de feminização nos cargos de direção de topo nos serviços internos e externos (diretor/a-geral ou equivalente e chefias de missão) era inferior a 14% no final do primeiro semestre de 2011, bastante aquém dos 53% que as mulheres representam no total do universo dos funcionários do MNE.

Para a concretização destes objetivos definiram-se as seguintes medidas que incidem sobre áreas de intervenção prioritárias e descritas de seguida.

Medida 1

Promoção da transversalização da perspetiva de género e divulgação dos mecanismos governamentais para a Igualdade e, em particular, as atribuições das/os Conselheiras/os para a Igualdade, das Equipas Interdepartamentais para a Igualdade e dos elementos que a compõem.

Esta Medida, terá como indicadores e será colocada em prática através designadamente da:

- Distribuição por telegrama e *e-mail* a todo o MNE, incluindo os serviços externos, de uma circular informativa sobre as atribuições das/os Conselheiras/os para a Igualdade, das Equipas Interdepartamentais para a Igualdade e dos elementos que a compõem, incluindo as referências às resoluções legais que as sustentam;
- Inclusão destas informações nas páginas dedicadas aos Planos Nacional e Sectorial para a Igualdade na Intranet do MNE;
- Promoção de reuniões internas de apresentação, informação e recolha de sugestões para ações futuras;
- Atualização regular na Intranet do MNE de páginas dedicadas aos Planos Nacional e Sectorial para a Igualdade, disponibilizando informação considerada pertinente no domínio da transversalização do género;
- Criação de *link* “Igualdade do Género” no portal do MNE que permita acesso ao PSI e outra informação relevante neste domínio na área do MNE;

- Divulgação de informação sobre as vagas existentes para o exercício de cargos em organismos internacionais, nomeadamente cargos de decisão, bem como quanto às missões de apoio à paz e segurança;
- Promoção da recolha e divulgação de dados relativos à nomeação de mulheres portuguesas para o exercício de cargos em organismos internacionais, nomeadamente cargos de decisão, bem como quanto à participação de mulheres em missões de apoio à paz e segurança; e
- Promoção da criação no Instituto Diplomático-Biblioteca, Documentação e arquivo Histórico -Diplomático do MNE de uma secção específica sobre as temáticas da Igualdade.

Medida 2

Desenvolvimento e aprofundamento das competências no domínio da igualdade de género, cidadania e não discriminação através de ações de sensibilização e formação.

Esta Medida terá como indicadores e será colocada em prática através designadamente da:

- Promoção de iniciativas de sensibilização e informação – por ex., organização de conferências, seminários, etc. – orientadas seletivamente para públicos internos e respetiva divulgação junto dos postos externos;
- Inclusão na formação inicial de diplomatas de um módulo sobre os mecanismos e o diálogo civil para a igualdade nas principais organizações internacionais, bem como sobre os principais instrumentos do Direito Internacional de que Portugal é Parte;
- Inclusão em todas as ações de formação da responsabilidade do IPAD, nomeadamente aos agentes de cooperação, de um módulo sobre igualdade do género;

- Organização de reuniões alargadas da equipa interdepartamental com representantes de outros departamentos do Ministério (IDI, SP, ICA, DAJ), que poderão ser designada/os como Pontos Focais, para ponderação de novas ações e avaliação das ações desenvolvidas; e
- Organização de reuniões da equipa interdepartamental, quando necessário, para debater questões substantivas de política externa sobre a Igualdade, designadamente em matéria de violência doméstica, mutilação genital e tráfico de seres humanos.

Medida 3

Integração da perspetiva da Igualdade de Género na orgânica e na legislação do MNE.

Esta Medida terá como indicadores e será colocada em prática através designadamente de:

- Constituição de grupo de trabalho com vista à análise da legislação do MNE e apresentação de eventuais propostas de alteração caso sejam detetadas situações que o justifiquem;
- Procurar que, na preparação do QUAR de cada organismo, incluindo dos serviços externos, seja também tido em conta o princípio da Igualdade de Género no âmbito das políticas de gestão de recursos humanos.

Medida 4

Criação de uma base de dados estatística sobre o MNE ventilada por sexos.

Esta Medida terá como indicadores e será colocada em prática através designadamente da:

- Contribuição para a criação e atualização por parte do Departamento competente do MNE de uma base de dados ventilada por sexos sobre os respetivos recursos humanos, incluindo os indicadores de género habitualmente reconhecidos; e
- Elaboração anual de um diagnóstico da situação em termos de práticas e políticas de igualdade de género e, a partir dos dados recolhidos identificação das medidas de conciliação entre a vida pessoal e familiar de possível execução.

Medida 5

Promoção e divulgação de informação relativa à coresponsabilidade e conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

Esta Medida terá como indicadores e será colocada em prática através designadamente da:

- Promoção e divulgação de informação diversa relativa à conciliação entre a vida profissional e familiar, designadamente dos direitos sobre licença de parentalidade; e
- Constituição de um grupo de trabalho tendo em vista a implementação de projetos específicos que facilitem a vida profissional, familiar e pessoal das mulheres e homens trabalhadores do MNE, designadamente a análise da viabilidade da instalação de um espaço infantil para acolher os filhos e filhas das funcionárias/os.

Medida 6

Promoção da utilização de uma linguagem inclusiva

Esta Medida terá como indicadores e será colocada em prática através designadamente da:

- Divulgação do Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública elaborado pela Prof.^a Graça Abranches, incluindo nos postos externos;
- Inclusão deste Guia nas páginas dedicadas aos Planos Nacional e Sectorial para a Igualdade na Intranet do MNE; e
- Inclusão das principais recomendações internacionais e das resoluções internas sobre esta matéria nas páginas dedicadas aos Planos Nacional e Sectorial para a Igualdade na Intranet do MNE.

Medida 7

Inclusão da dimensão da igualdade de género no contexto da cooperação e do diálogo político com os países parceiros.

Esta Medida terá como indicador e será colocada em prática através designadamente da:

- Integração da perspetiva de género nos programas indicativos de cooperação desenvolvidos e na implementação de projetos específicos.
- Celebração de protocolos bilaterais de cooperação com países terceiros no âmbito da igualdade de género;

Medida 8

Promoção da igualdade de género nas Comunidades Portuguesas

Esta Medida terá como indicador e será colocada em prática através designadamente da:

- Criação do Prémio Igualdade de Género que distinguirá anualmente a personalidade ou entidade que mais se tiver destacado nesta área; e
- Incentivo e apoio a iniciativas promotoras da igualdade de género da responsabilidade da rede associativa das comunidades portuguesas.

Medida 9

Participação no processo de elaboração, difusão e implementação das políticas de igualdade da UE e de outros fora internacionais de que Portugal é parte.

Esta Medida terá como indicadores e será colocada em prática através designadamente da:

- Participação em reuniões, conferências e seminários internacionais sobre igualdade de género; e
- Apoio e promoção de iniciativas internacionais em matéria de igualdade de género, tais como eventual negociação de instrumentos jurídicos, resoluções e declarações.

ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

Este Plano para a Igualdade será objeto de monitorização periódica e avaliação regular tendo em vista aferir da sua implementação bem como do cumprimento das medidas previstas, permitindo assim identificar os ajustamentos e melhorias que se justifiquem.

Ficha Técnica:

Recolha de dados do SIOE- Sistema de Informação e Organização do Estado e atualização do PSI a cargo das Conselheiras para a Igualdade do MNE e da Equipa Interdepartamental nomeada ao abrigo da resolução do Conselho de Ministros nº 161/2008, de 22 de Outubro por despacho do Secretário-Geral.

As Conselheiras e equipa da interdepartamental do MNE podem ser contactadas através do endereço eletrónico: **Conselheirasigualdade@mne.pt**

Conselheira para a Igualdade – Dr.^a Isabel Brilhante Pedrosa

Conselheira Suplente para a Igualdade – Dr.^a Susana Sabrosa Audi

Equipa Interdepartamental para a Igualdade:

Dra. Vera Ávila – DGPE

Dra. Luisa Pacheco – DGAE

Dra. Maria da Luz Andrade – DGA

Dra. Rosa Campizes – DGACCP

Dra. Paula Barros - IPAD