

II Plano para a  
Igualdade do Ministério  
da Justiça  
2015-2017





## ÍNDICE

<b>1. Enquadramento</b> .....	3
<b>2. O Estatuto das Conselheiras e Conselheiros para a Igualdade e os membros das Equipas Interdepartamentais</b> .....	5
<b>3. Caracterização dos serviços e organismos do Ministério da Justiça</b> .....	5
3.1 Caracterização, por género, dos quadros dirigentes do Ministério da Justiça .....	7
3.2 Evolução, por género, das profissões associadas à Justiça nos anos de 2010 a 2013... 9	
<b>4. Avaliação da execução das medidas de intervenção propostas no I Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça</b> .....	19
<b>5. Boas Práticas implementadas pelos serviços e organismos do Ministério da Justiça</b> .....	19
<b>6. Áreas de intervenção e medidas propostas para o período de 2015 a 2017</b> .....	40
<b>Anexo I Questionário de Avaliação das Medidas de Intervenção e Iniciativas Previstas no I Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça</b>	

## 1. Enquadramento

O Ministério da Justiça, de entre as suas diversas competências, através dos serviços e organismos que tutela, é responsável por uma estratégia vocacionada para a promoção dos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos. A igualdade e a não discriminação, princípios constitucionais, são valores a prosseguir em todas as dimensões da atuação pública, inserindo-se numa visão democrática, justa e equitativa daquilo que deve ser a linha condutora dos desígnios do Estado. O artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa assinala como princípio estruturante a igualdade entre todos os cidadãos sem qualquer possível discriminação, nomeadamente em razão do sexo ou orientação sexual. Esta igualdade, no entanto, não pode ser apenas jurídico formal, impondo-se a sua plena materialização. Neste âmbito a estratégia do Estado português, globalmente atuando, tem sido, ao longo dos últimos anos, a promoção, a defesa e o enraizamento da igualdade entre homens e mulheres. Os quatro Planos Nacionais para a Igualdade já executados e o V Plano em execução demonstram objetivamente o caminho já trilhado e a vontade de continuar persistentemente a promover a eliminação das barreiras resistentes à plena concretização da igualdade de género. Neste quadro, o Ministério da Justiça tem assumido um compromisso sério e perseverante, impresso quer na sua atuação interna quer na sua atuação externa, no âmbito das várias organizações internacionais em que Portugal participa.

No quadro interno, em junho de 2010 entrou em vigor o I Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça. Foi um dos primeiros Planos sectoriais a ser adotado, assumindo-se como um instrumento de política pública no âmbito da promoção da igualdade na administração central do Estado. Surgiu no âmbito da consecução do 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 (III PNI), o qual fazia recair sobre os diversos sectores da Administração Pública central a obrigação transversal de promoção e defesa do direito à igualdade, não só numa perspetiva externa, como também numa ótica interna. Neste contexto, o I Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça assumia claramente a integração da perspetiva de género em diferentes áreas e fases de intervenção, enfatizando a

necessidade de integrar a dimensão e a perspectiva de género em várias áreas da justiça, capacitando os serviços e garantindo a sustentabilidade da estratégia de *mainstreaming* de género preconizada pelo III PNI. Inicialmente estava prevista a sua aplicação apenas aos serviços que integrassem um membro da equipa interdepartamental de apoio à execução do III PNI, não obstante estar também no próprio Plano previsto o seu possível alargamento aos restantes serviços da Justiça.

Volvidos cinco anos sobre a sua entrada em vigor e visando a sua revitalização, no âmbito da concretização do V Plano Nacional para a Igualdade, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º103/2013, de 31 de dezembro, procedeu-se a uma avaliação da sua execução. Efetivamente, no quadro da prossecução de políticas ativas de igualdade e no contexto da transversalização da dimensão da igualdade de género na atividade de todos os ministérios, o V PNI, tendo em vista a consolidação da igualdade, consagra a exigência de que cada ministério consubstancie as medidas específicas que o comprometem, bem como aquelas que sejam necessárias para a integração da dimensão da igualdade de género nos processos de decisão, contrariando as desigualdades que subsistam, em Planos sectoriais para a igualdade de género.

No contexto da aferição do grau de execução do I Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça foi aplicado um questionário aos serviços (Anexo I) e organismos do Ministério da Justiça, tendo por base as medidas constantes daquele Plano. Os resultados, melhor explanados e detalhadamente analisados no ponto 4 do presente documento, permitiram perceber um elevado grau de execução da maioria das medidas, verificando-se, no entanto, áreas ainda carenciadas de intervenção, mantendo-se, por conseguinte, o elevado grau de adequabilidade de algumas das medidas inicialmente propostas. Este exercício permitiu, por um lado apurar que o I Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça teve um largo espectro de aplicação tanto material como orgânico e temporal, como aferir um conjunto de boas-práticas levadas a cabo pelo serviços e merecedoras de partilha.

Face à análise efetuada e às conclusões dela retiradas, optou-se pela renovação daquele Plano, transformando-o, com algumas alterações, resultantes também da necessidade de

adequação ao V PNI, no II Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça, para o horizonte temporal 2015-2017.

O II Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça articula-se com o VPNI quer no domínio das medidas de intervenção propostas, quer no quadro do contributo para o conhecimento da situação de facto das mulheres e dos homens e das relações de género, analisando desagregadamente dados sobre realidades várias no sector da Justiça, nomeadamente a evolução das profissões associadas à Justiça, segundo o género e a caracterização dos quadros dirigentes dos vários serviços do Ministério da Justiça, segundo o género (ponto 3 do presente documento).

## **2. As Conselheiras e Conselheiros para a Igualdade e os membros das Equipas Interdepartamentais**

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro (RCM), define o Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros para a Igualdade que compõem o Conselho Consultivo da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), entidade responsável por garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género.

O Conselho Consultivo, em matéria de conceção, implementação e avaliação das políticas públicas nos domínios referidos, assegura a representação dos departamentos governamentais, ao nível da competente secção interministerial. Aos representantes destes departamentos governamentais é reconhecido o estatuto de Conselheiras e Conselheiros para a igualdade.

As Conselheiras e os Conselheiros para a Igualdade são, assim, os representantes dos diversos departamentos governamentais das áreas da Administração Pública consideradas relevantes para os objetivos da CIG, nomeadamente pela incidência que as respetivas políticas possam ter sobre a promoção da cidadania e da igualdade de género.

As Conselheiras e os Conselheiros têm funções de coordenação das atividades a desenvolver, no âmbito da sua área setorial, em sede de implementação dos Planos Nacionais para a Igualdade e, ainda, a particular responsabilidade de promover os valores da cidadania e da igualdade de género na sua intervenção.

O artigo 8.º da Resolução do Conselho de Ministros em referência indica que em cada departamento governamental são constituídas equipas interdepartamentais para a igualdade, representativas dos seus diferentes serviços, centrais e periféricos, por princípio, com um número não superior a cinco elementos. Estas equipas visam promover a articulação entre os diferentes serviços de cada área, permitindo às Conselheiras e aos Conselheiros uma interação de proximidade.

Por determinação de Sua Excelência a Senhora Ministra da Justiça, foi nomeada, em dezembro de 2014, como Conselheira para a Igualdade a Senhora Professora Susana Videira, Diretora-Geral da Política de Justiça. No mesmo ato, foi nomeada como Conselheira suplente a Senhora Dra. Mónica Gomes, Técnica Superior da mesma Direção-Geral. Não obstante a alteração das Conselheiras, manteve-se a equipa interdepartamental previamente designada pelos dirigentes máximos dos serviços, nos termos do n.º 1 do artigo 9.º da RCM 161/2008. A atual equipa, assegurando a representatividade dos diferentes serviços do Ministério da Justiça, e alargada aos representantes nos Planos Nacionais coordenados pela CIG, é constituída por:

- Dra. Ana Márcia Oliveira, da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP) (também representante no grupo de trabalho de apoio à entidade coordenadora do V PNCVDG);
- Dra. Vanessa Miranda da Direção-Geral da Política de Justiça (DGPJ);
- Dra. Cristiana Pimenta da Polícia Judiciária (PJ) / Dra. Carla Falua (Representante no grupo de trabalho de apoio à entidade coordenadora do III PAPEMGF) /Dr. Vítor Matos (Representante no grupo de trabalho de apoio à entidade coordenadora do III PNCTSH).
- Dr. César Santos, do Instituto Nacional de Medicina Legal (INML);
- Dra. Maria Perquilhas, do Centro de Estudos Judiciários (CEJ);

A Conselheira para a Igualdade assegura também a representação no grupo de trabalho de apoio à entidade coordenadora do PNA RCSNU1325.

### 3. Caracterização dos serviços e organismos do Ministério da Justiça

#### 3.1 Caracterização, por género, dos quadros dirigentes do Ministério da Justiça

Neste ponto pretende-se caracterizar a situação do Ministério da Justiça no que concerne à distribuição, por género, dos cargos de direção. De referir que a informação recolhida junto dos serviços e organismos do Ministério da Justiça reporta-se a 31 de dezembro de 2014, por ser o ano mais recente com dados disponíveis.

A tabela seguinte retrata em termos globais o número de dirigentes segundo a repartição dos cargos de direção, direção superior e intermédia de 1º e 2º grau, desagregada por sexo.

Da leitura à **tabela 1** *infra* representada verifica-se que o número de dirigentes do sexo masculino (122) é superior ao número de dirigentes do sexo feminino (119), embora essa diferença seja diminuta. Tal desigualdade torna-se ainda menos significativa quando comparada com os dados de 2010<sup>1</sup>, onde o total de dirigentes masculinos (164) era claramente superior ao total de dirigentes femininos (145). Nestes termos, facilmente se depreende que em quatro anos foi já desenvolvido um grande trabalho no sentido de se alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres no acesso a cargos de direção.

Discriminando ao detalhe os resultados relativos ao ano de 2014 (tabela 1) torna-se evidente que os homens ainda ocupam um lugar de supremacia nos cargos de direção superior de 1º e 2º grau. No entanto, nos cargos de direção intermédia, em particular nos de 2º grau, as mulheres destacam-se pela sua maior representatividade. Esta distribuição entre os géneros nas várias posições hierárquicas compensa o desfasamento existente entre os níveis e oferece um certo equilíbrio quando analisados os números totais.

---

<sup>1</sup> I Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça, páginas 8 e 9.

Tabela 1 – Repartição dos cargos de direção do Ministério da Justiça, por sexo

TOTAL MINISTÉRIO DA JUSTIÇA		
Cargos de Direção	N.º de dirigentes	
	M	F
Direção Superior 1º grau	7	2
Direção Superior 2º grau	15	5
Direção Intermédia 1º grau	44	38
Direção Intermédia 2º grau	56	74
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>119</b>

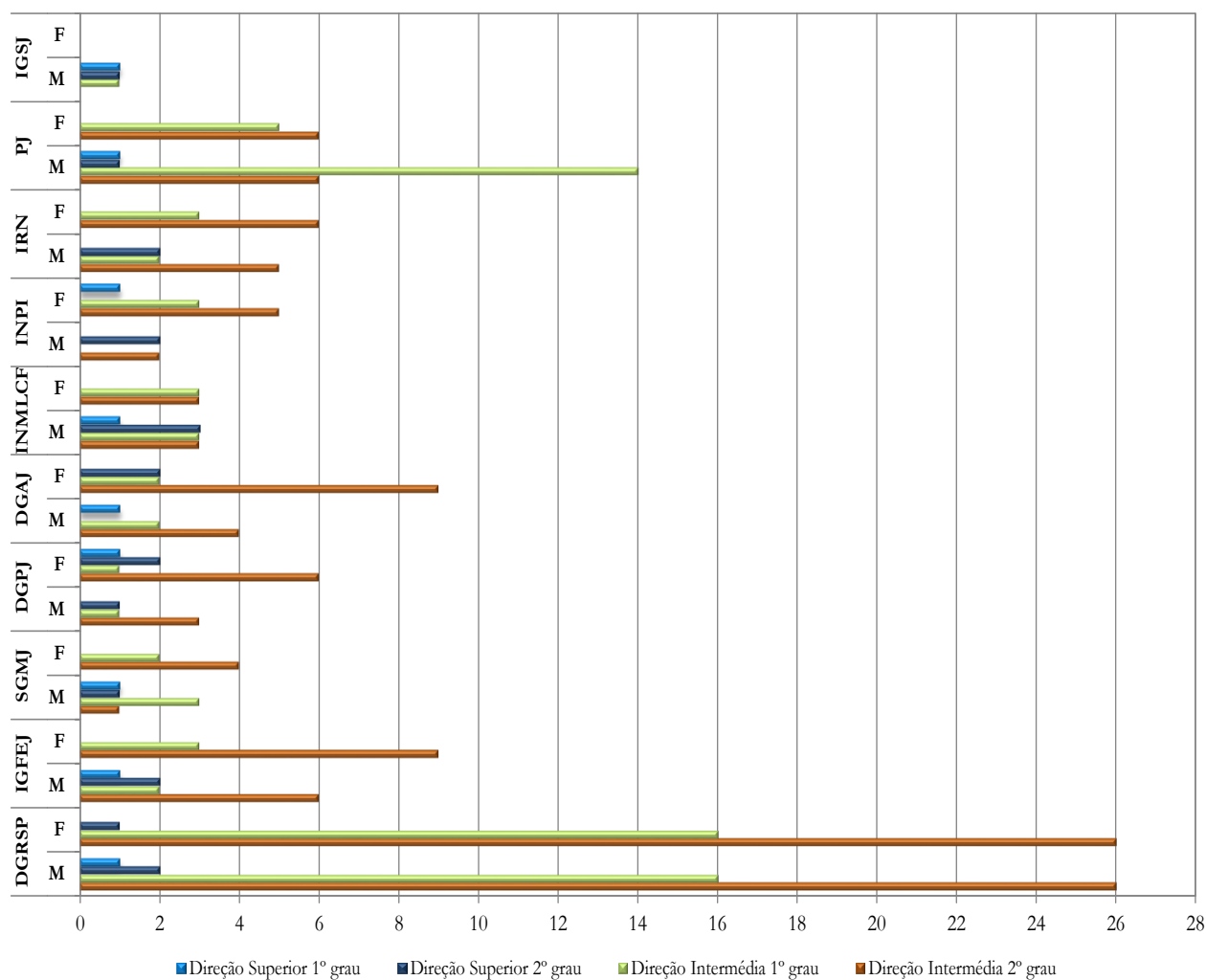
O **gráfico 1** espelha a repartição dos quadros dirigentes por serviço e segundo o sexo, dando uma perceção individualizada da realidade existente em cada serviço.

Em traços gerais, é possível retirar as seguintes conclusões: a paridade entre homens e mulheres é visível em dois serviços (na Secretaria-Geral do Ministério da Justiça e no Instituto dos Registos e do Notariado); em quatro serviços (no Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça, na Direção-Geral da Política de Justiça, na Direção-Geral da Administração da Justiça e no Instituto Nacional da Propriedade Industrial) o número de dirigentes masculinos é superior ao número de dirigentes femininas e, por último, nos restantes quatro serviços analisados (na Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, no Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, na Polícia Judiciária e na Inspeção-Geral dos Serviços de Justiça) verifica-se o contrário, ou seja, existem mais mulheres que homens em cargos de direção.

Compulsado o que se expôs, é um facto comprovado que no Ministério da Justiça as mulheres ocupam atualmente uma maior representatividade no processo de tomada de decisão. Estes resultados são o reflexo da eficácia do trabalho já desenvolvido ao nível da promoção das políticas de igualdade entre homens e mulheres na oportunidade e no acesso a postos de responsabilidade, surtindo paulatinamente os efeitos esperados.



Gráfico 1 - Repartição dos quadros dirigentes por serviço e segundo o género



### 3.2 Evolução, por género, das profissões associadas à Justiça nos anos de 2011 a 2013

Dando seguimento ao trabalho desenvolvido no I Plano Ministerial para a Igualdade, efetuou-se um levantamento, por género, da informação estatística sobre as profissões associadas ao sector da Justiça nos anos de 2010 a 2013. Com base nos dados recolhidos, é perceptível uma ligeira evolução, quer em termos globais do número de trabalhadores ao serviço da Justiça, quer em determinadas profissões.

A seleção das categorias profissionais a analisar, incidiu sobre as principais áreas do Ministério da Justiça, tentando retratar ao máximo essa realidade. Assim, foi definida a lista de profissões que seguidamente se enuncia:

- Advogados/as;

- Conservadores/as e Notários/as;
- Funcionários/as de Justiça;
- Corpo da Guarda Prisional;
- Funcionários de investigação criminal na Polícia Judiciária (incluí os inspetores/as);
- Magistrados/as Judiciais;
- Magistrados/as do Ministério Público;
- Médicos/as Legais;
- Solicitadores/as;
- Agentes de Execução.

O quadro que se segue retrata as profissões, por género, entre os anos de 2010 a 2013, sendo claro em quais as profissões se verifica uma maior representatividade de um dos géneros. Outro aspeto interessante que importa mencionar, diz respeito ao aumento do número total de trabalhadores que passou de 49.852 trabalhadores (as) em 2010 para 51.331 trabalhadores em 2013 (o equivalente a dizer-se que teve um crescimento de 3%).

Se analisarmos quais as profissões que mais contribuíram para o referido aumento, constatamos que no mesmo período os Agentes de Execução e os Solicitadores (as) foram as profissões que mais cresceram, com taxas de crescimento de cerca de 62% e 20%, respetivamente.

Tabela 2 – Evolução das profissões associadas à Justiça, segundo o género, nos anos de 2010 a 2013

Ano	Profissão	Advogados/as	Conservadores/as e Notários/as	Funcionários/as de Justiça	Guardas prisionais	Funcionários de investigação criminal na Polícia Judiciária (incluí os inspetores/as)	Magistrados/as judiciais	Magistrados/as do Ministério Público	Médicos/as legais	Solicitadores/as	Agentes de execução	
2010	Homens	Absoluto	13301	99	3196	3878	1118	880	605	221	1186	312
		Percentagem (%)	48%	19%	37%	88%	79%	45%	41%	67%	42%	39%
	Mulheres	Absoluto	14249	429	5398	532	296	1076	856	111	1624	485
		Percentagem (%)	52%	81%	63%	12%	21%	55%	59%	33%	58%	61%
	Total		27550	528	8594	4410	1414	1956	1461	332	2810	797
	Total		13377	96	3048	3773	1078	841	614	217	1230	411
2011	Homens	Absoluto	13377	96	3048	3773	1078	841	614	217	1230	411
		Percentagem (%)	48%	19%	37%	88%	78%	44%	40%	65%	41%	37%
	Mulheres	Absoluto	14492	420	5225	536	297	1089	933	115	1764	695
		Percentagem (%)	52%	81%	63%	12%	22%	56%	60%	35%	59%	63%
	Total		27869	516	8273	4309	1375	1930	1547	332	2994	1106
	Total		13352	88	2897	3838	1037	864	606	215	1627	462
2012	Homens	Absoluto	13352	88	2897	3838	1037	864	606	215	1627	462
		Percentagem (%)	47%	17%	36%	87%	78%	43%	39%	65%	53%	37%
	Mulheres	Absoluto	14830	416	5088	576	290	1145	959	116	1415	794
		Percentagem (%)	53%	83%	64%	13%	22%	57%	61%	35%	47%	63%
	Total		28182	504	7985	4414	1327	2009	1565	331	3042	1256
	Total		13499	90	2813	3740	1051	849	615	212	1306	442
2013	Homens	Absoluto	13499	90	2813	3740	1051	849	615	212	1306	442
		Percentagem (%)	47%	18%	36%	87%	76%	42%	39%	66%	39%	34%
	Mulheres	Absoluto	15266	412	4998	563	323	1176	949	109	2072	846
		Percentagem (%)	53%	82%	64%	13%	24%	58%	61%	34%	61%	66%
	Total		28765	502	7811	4303	1374	2025	1564	321	3378	1288

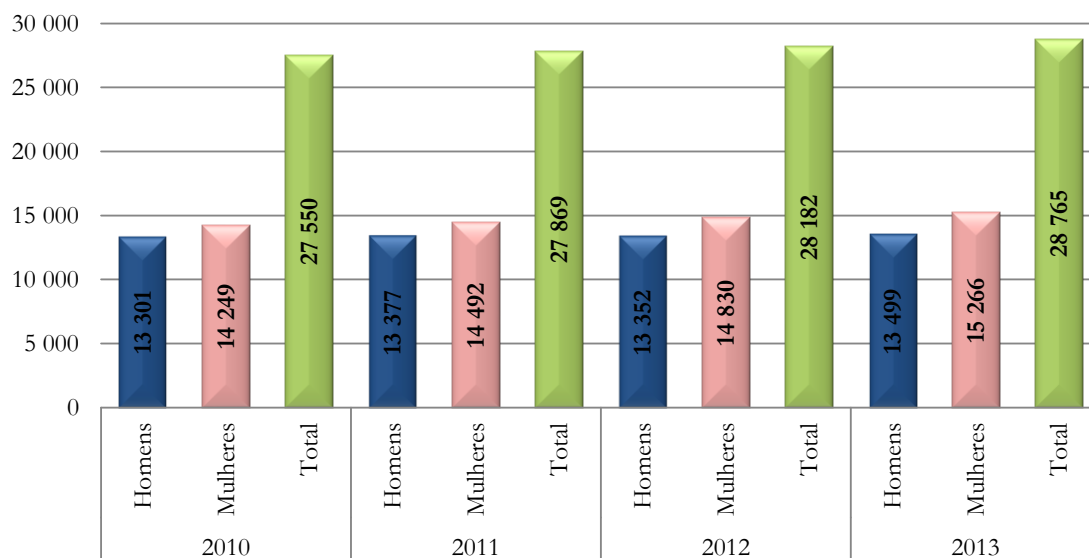
A observação do **Quadro 1** permite também concluir que as profissões com maior propensão de trabalhadores do género masculino são a do Guarda Prisional, dos Funcionários de Investigação Criminal na Polícia Judiciária e os Médicos Legais, com uma supremacia em mais de 50% dos homens face ao total de mulheres existentes nestas profissões, em qualquer um dos anos analisados. Tal pode ser justificado, no caso dos Guardas Prisionais, pelo simples facto de a grande maioria dos reclusos nos Estabelecimentos Prisionais serem homens o que confere que, também, os Guardas Prisionais sejam maioritariamente do género masculino. Já no caso dos Funcionários de Investigação Criminal e dos Médicos Legais, parece não existir motivos válidos que justifiquem que estas profissões sejam ocupadas preferencialmente por um dos géneros.

Relativamente às profissões onde o predomínio do género feminino é maioritário face ao total de trabalhadores existentes em cada uma das profissões, destacam-se as categorias dos Conservadores (as) e Notários (as), dos Magistrados (as) Judiciais e do Ministério Público e dos Funcionários (as) de Justiça, onde as mulheres surgem em maior número em qualquer um dos anos observados. Para estas profissões é igualmente difícil apontar motivos objetivos e válidos que fundamentem a existência de uma maior predominância de mulheres, podendo, no entanto, se tentar justificar esta constatação, por razões históricas relacionadas com o surgimento da mulher em meados da década de 70 na magistratura portuguesa, com uma maior percentagem de mulheres com habilitações superiores.

Segue-se uma análise mais detalhada sobre a evolução do número de trabalhadores por género e profissão, nos anos de 2010 a 2013, concluindo-se, desde já, que a evolução de algumas profissões está em contraciclo com o crescimento global de 3% do número total de trabalhadores, isto é, apresentam um crescimento negativo no período temporal referenciado.

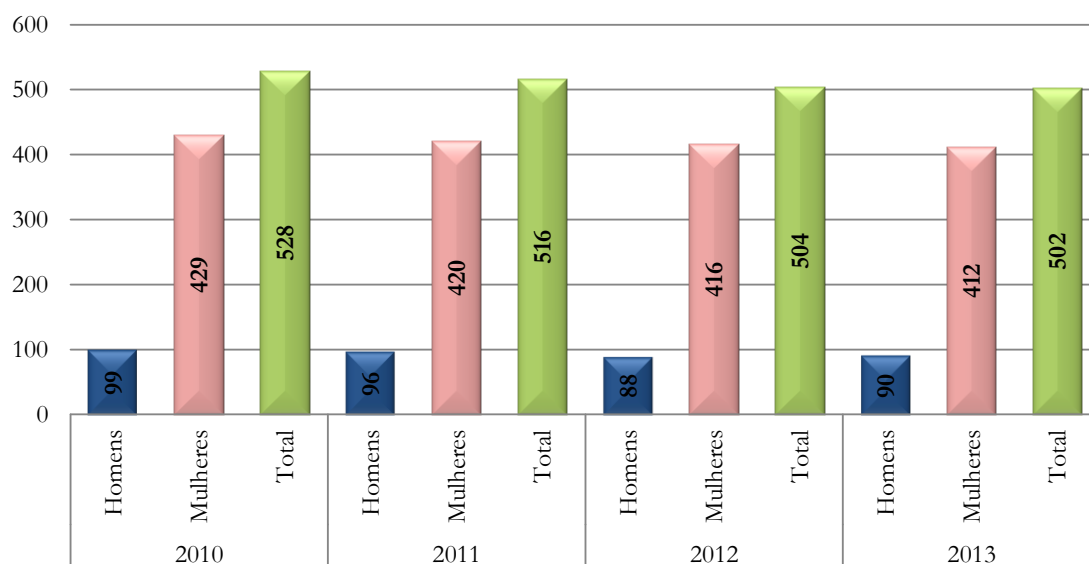
Sucintamente, as profissões com taxas de crescimento negativas são: a dos Funcionários (as) de Justiça (-9%), a dos Conservadores (as) e Notários (as) (-5%), a dos Funcionários de Investigação Criminal na Polícia Judiciária (-3%), a dos Médicos (as) Legais (-3%) e, por último, a dos Guardas Prisionais (-2%).

**Gráfico 2 - Advogados/as (2010 - 2013)**



De 2010 a 2013, verificou-se um crescimento de 4% no número total de advogados (as), passando de 27.550 advogados em 2010 para 28.765 advogados em 2013 (**gráfico 2**). Em qualquer um dos anos, o número de mulheres é superior ao dos homens, pelo que se pode afirmar existir uma supremacia das mulheres na advocacia em Portugal.

**Gráfico 3 - Conservadores/as e Notários/as (2010 - 2013)**

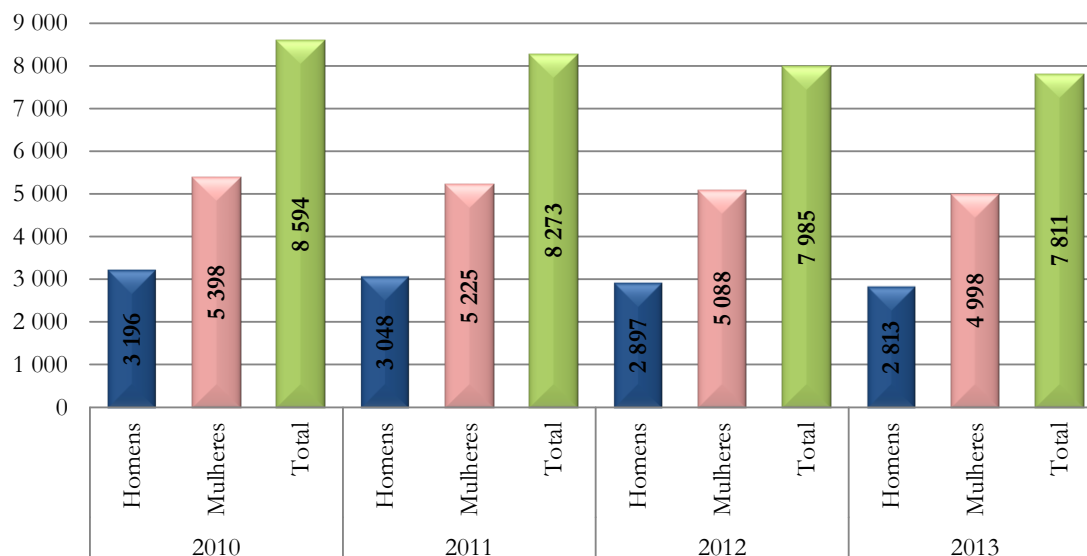


Quanto aos Conservadores (as) e Notários (as) é ainda mais evidente a hegemonia das mulheres face aos homens, nos anos analisados constante do **gráfico 3**. Não obstante é também notória, quer para o género masculino, quer para o género feminino, uma



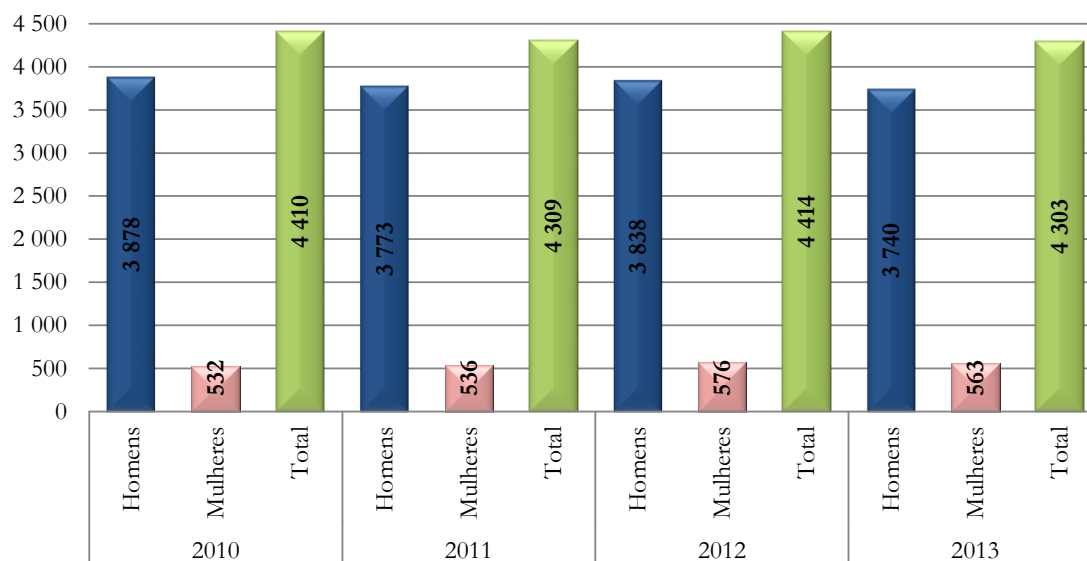
diminuição de cerca de 5% no número total de trabalhadores na área dos registos e do notariado.

**Gráfico 4 - Funcionários/as de Justiça (2010 - 2013)**



Em relação aos Funcionários (as) de Justiça, também, neste grupo profissional o género feminino é prevalecte, numa relação de mais de 60% face ao género masculino, em qualquer um dos anos de 2010 a 2013 (**gráfico 4**). Neste período registou-se um decréscimo na ordem dos 9% no número total de trabalhadores (passando de 8.594 funcionários de Justiça em 2010 para 7.811 funcionários de Justiça em 2013). Tal facto deve-se à diminuição do número de efetivos de ambos os géneros.

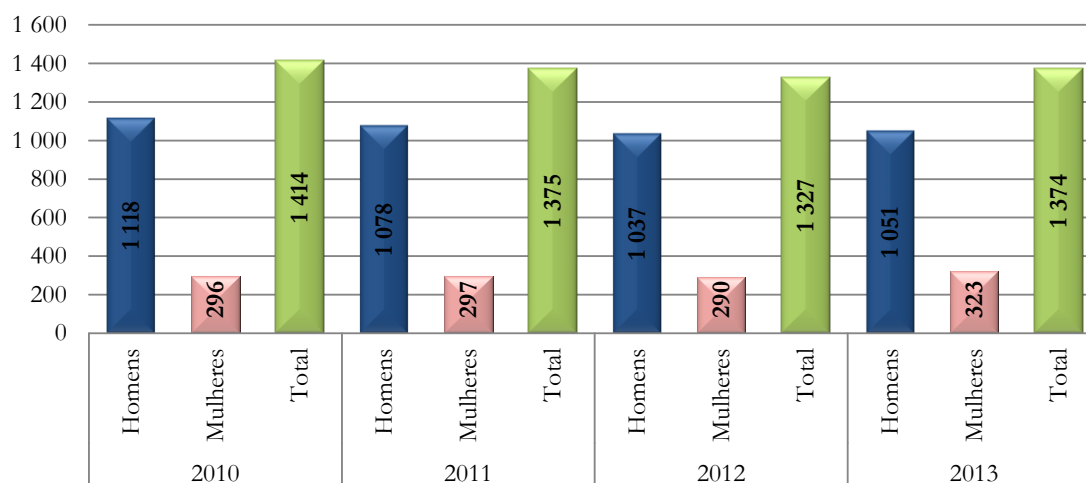
**Gráfico 5 - Corpo da Guarda Prisional (2010 - 2013)**



Relativamente ao Corpo da Guarda Prisional, o género masculino ocupa um lugar de supremacia face ao género feminino, em qualquer dos anos em destaque (**gráfico 5**). Nesta carreira profissional verifica-se uma diminuição de 2% no número total de trabalhadores, entre os anos 2010 e 2013, passando de 4.410 guardas prisionais em 2010 para 4.303 guardas prisionais em 2013.

Outra conclusão observada é referente à evolução do género feminino com um assinalável aumento de cerca de 6% entre os anos 2010 e 2013, contrariamente ao que se verifica para o género masculino.

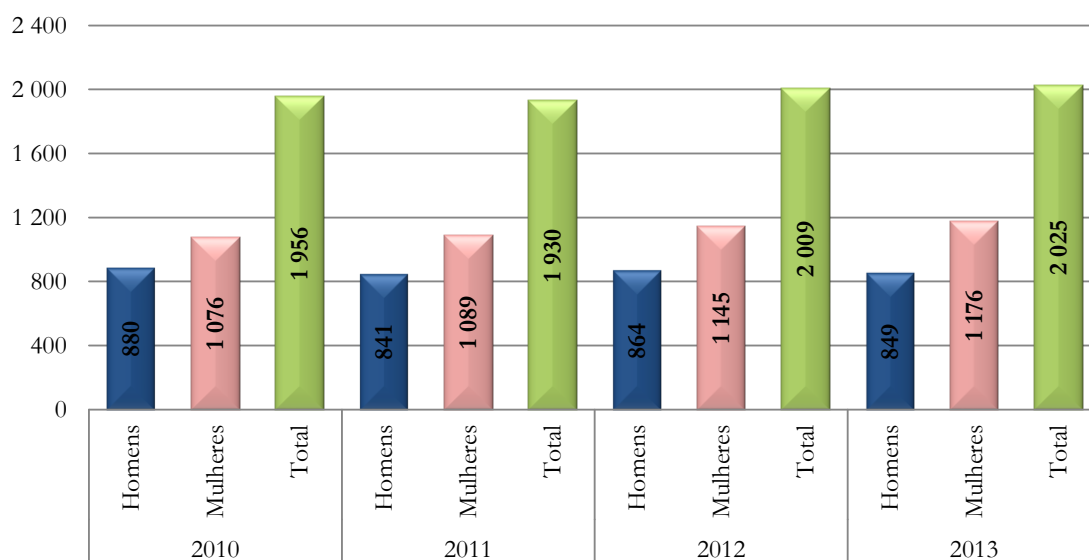
**Gráfico 6 - Funcionários de investigação criminal na Polícia Judiciária (2010 - 2013)**



Sucedo o mesmo com os Funcionários de Investigação Criminal na Polícia Judiciária, onde o género masculino ocupa um lugar de predomínio face ao género feminino, em qualquer um dos anos analisados (**gráfico 6**).

Para este grupo de profissionais registou-se uma diminuição no número de efetivos entre os anos 2010 e 2013, na ordem dos 3% (passando de 1.414 funcionários de investigação criminal em 2010 para 1.374 funcionários de investigação criminal em 2013).

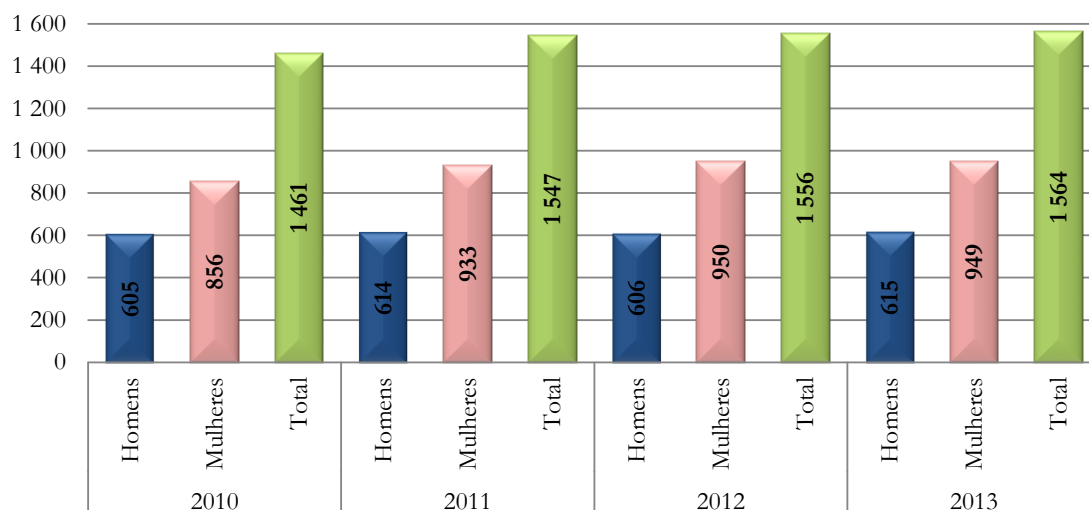
**Gráfico 7 - Magistrados/as judiciais (2010 - 2013)**



No que respeita ao setor da magistratura judicial existem mais mulheres do que homens em qualquer um dos anos em apreço (**gráfico 7**).

Entre 2010 e 2013, o número total de trabalhadores apresentou um crescimento de 4%, passando de 1.956 magistrados judiciais em 2010 para 2.025 magistrados judiciais em 2013, essencialmente, pelo aumento do número de magistradas judiciais.

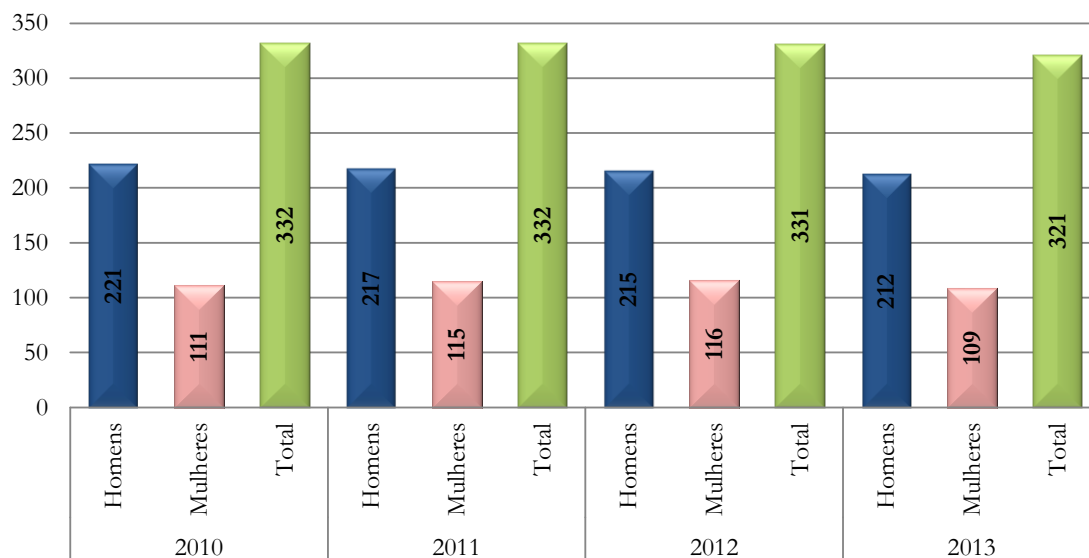
**Gráfico 8 - Magistrados/as do Ministério Público (2010 - 2013)**



No Ministério Público, a situação é idêntica à anterior. Constata-se, entre os anos 2010 e 2013, a existência de um maior número de profissionais do género feminino que do género masculino, em qualquer dos anos observados (**gráfico 8**).

O número total de Magistrados do Ministério Público cresceu cerca de 7%, passando de 1.461 magistrados em 2010 para 1.564 magistrados em 2013, situação para a qual contribuiu, em grande medida, o aumento do número de magistradas.

**Gráfico 9 - Médicos/as legais (2010 - 2013)**

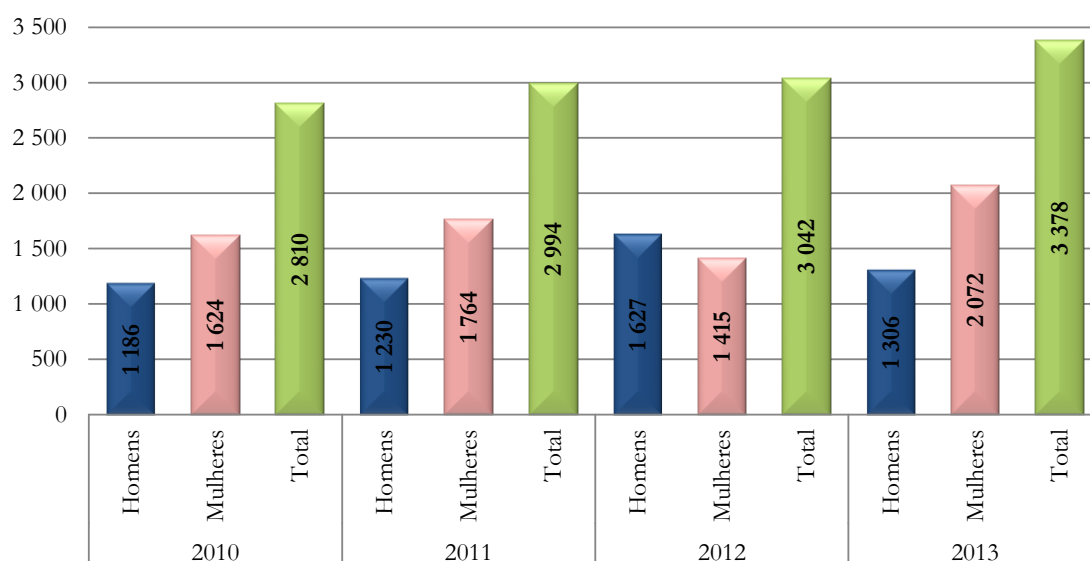


No que concerne à carreira dos Médicos (as) legais, o género masculino está em superioridade face ao género feminino, em qualquer um dos anos em destaque (**gráfico 9**).

Entre os anos de 2010 e 2012, o número de Médicos (as) legais manteve-se praticamente constante, registando no último ano um ligeiro decréscimo. Assim, no período de 2010 a 2013 registou-se um decréscimo de cerca de 3%, passando de 332 Médicos legais em 2010 para 321 Médicos legais em 2013.



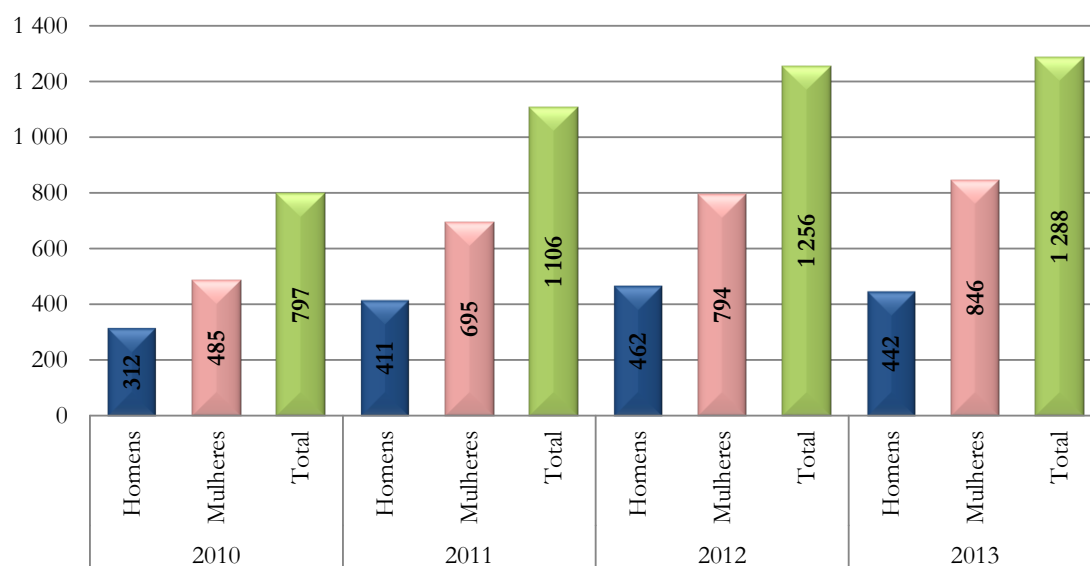
**Gráfico 10 - Solicitadores/as (2010 - 2013)**



Em relação à carreira dos Solicitadores (as) verifica-se que, nos anos de 2010, 2011 e 2013, o género feminino é o mais representativo, contrariamente ao verificado em 2012 onde a supremacia abona a favor do género masculino (**gráfico 10**).

Até ao ano 2012 o número de Solicitadores do género masculino manteve uma tendência de crescimento, já o número de Solicitadores do género feminino apresentou um crescimento menos linear. Não obstante estas variações, o número total de Solicitadores cresceu cerca de 20% entre os anos de 2010 e 2013, passando de 2.810 Solicitadores em 2010 para 3.378 Solicitadores em 2013.

**Gráfico 11 - Agentes de execução (2010 - 2013)**



## II Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça

Por último, os Agentes de Execução foram os profissionais que apresentaram, entre os anos de 2010 a 2013, a maior taxa de crescimento na ordem dos 62%, passando de 797 Agentes de Execução em 2010 para 1.288 Agentes de Execução em 2013 (**gráfico 11**).

Em qualquer um dos anos observados, as mulheres ocupam um lugar de destaque face aos homens.

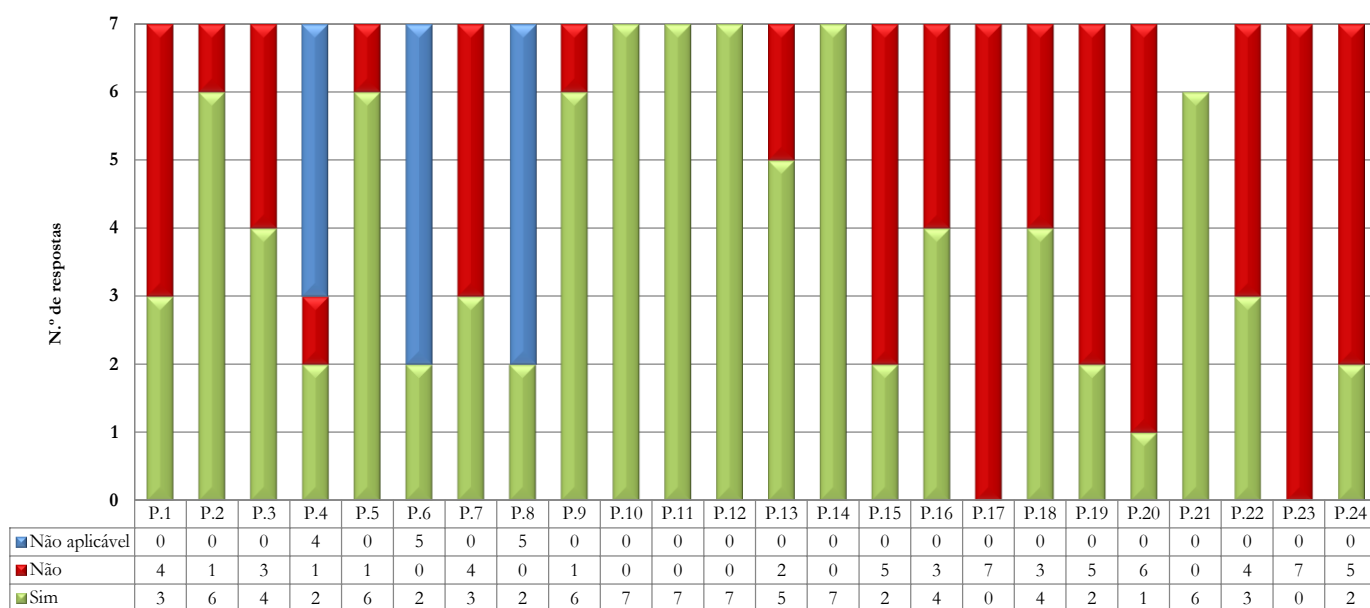
#### 4. Avaliação da execução das medidas de intervenção propostas no I Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça

Neste capítulo são apresentados os resultados das respostas dadas pelos serviços e organismos do Ministério da Justiça ao questionário de avaliação das medidas de intervenção e iniciativas previstas no I Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça.

Para a avaliação da execução das medidas de intervenção constantes no I Plano elaborou-se um modelo de questionário (vd. anexo) e remeteu-se, via correio eletrónico, aos dirigentes máximos dos serviços e estruturas do Ministério da Justiça. Dos dez serviços indagados, sete responderam e devolveram o questionário, obtendo-se uma taxa de resposta de 70%.

O questionário encontra-se estruturado por um conjunto de 24 questões, as quais na sua maioria obedecem ao tipo resposta fechada, para que seja apurado com exatidão e rigor que tipo de medidas já se encontram cumpridas ou para as quais importa introduzir melhorias.

Gráfico 12 – Síntese comparativa das respostas



Da leitura ao **gráfico 12** é possível retirar as seguintes conclusões:

- A média de respostas afirmativas das 24 questões é de 54%;
- A média de respostas negativas das 24 questões é de 37%;
- A média de respostas “não aplicável” das 24 questões é de 8%;

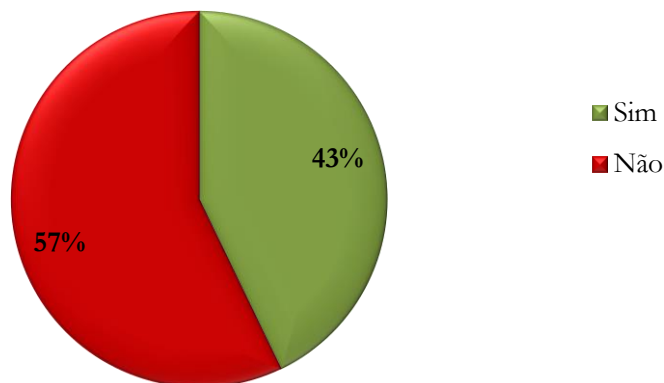
- Para 21% das questões, 100% dos serviços responderam afirmativamente;
- Para 8% das questões, 100% dos serviços responderam negativamente.

Em suma, pode-se afirmar que a maioria das políticas de Igualdade e Não-discriminação já se encontram implementadas pelos serviços, existindo no entanto algumas para as quais importa reincidir para que sejam criadas as condições para a sua efetiva implementação.

O resultado global do autodiagnóstico resultante da aplicação do questionário aos serviços é bastante positivo como se pode comprovar adiante através de uma análise mais particularizada às respostas dadas a cada questão.

As figuras que se seguem retratam, assim, o grau de execução das políticas de Igualdade e Não-discriminação ao longo da vigência do I Plano.

**1. Nos documentos de planeamento estratégico (Ex.: Plano de Atividades, Relatório de Atividades, Cartas de missão, Planos Estratégicos, Balanços Sociais e QUAR) é feita referência aos princípios de Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação?**

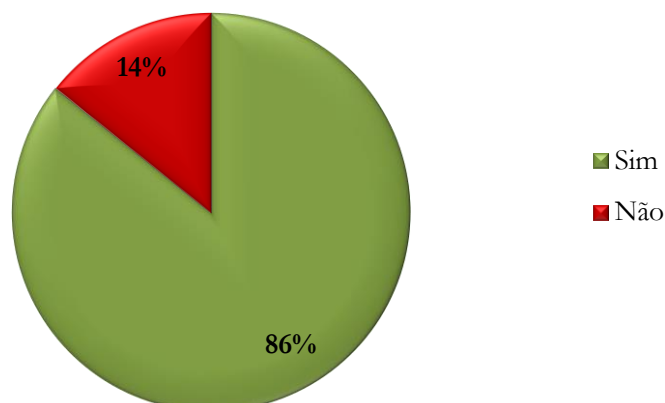


Quando inquiridos os serviços se nos seus documentos de planeamento estratégico fazem referência ao princípios de Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação, 57% referem não o fazer e 43% mencionam fazer essa referência nos referidos documentos.

**Proposta de melhoria:** Integração destes princípios na cultura organizacional, incentivando todos os colaboradores a adotar uma linguagem inclusiva e não discriminatória na elaboração de documentos estratégicos e de gestão.



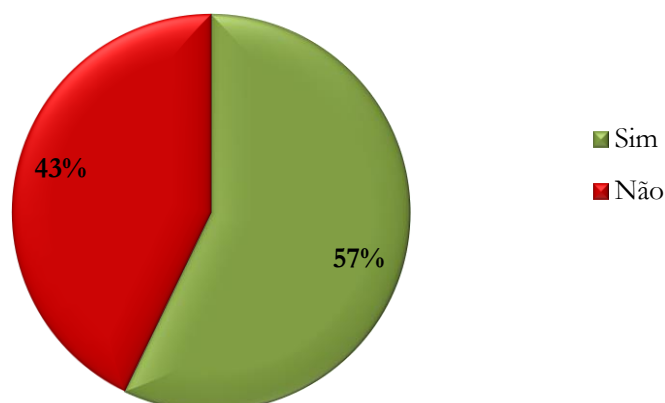
**2. Na comunicação institucional (interna e externa), o serviço utiliza linguagem e imagens inclusivas e neutras?**



Ao nível da comunicação institucional (interna e externa) 86% dos serviços afirmam já utilizar linguagem e imagens inclusivas e neutras e apenas 14% respondem negativamente à questão.

**Propostas de melhorias:** Nesta área importa dar continuidade ao trabalho já realizado e incentivar os serviços que ainda não utilizam este tipo de linguagem a adotar nas suas comunicações internas e externas.

**3. O serviço integra no seu plano de formação interno, caso este seja autónomo, ações ou temáticas sobre Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação?**

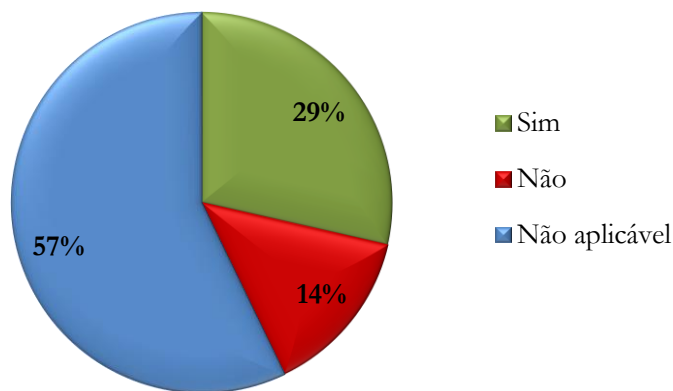


Os serviços quando questionados sobre a integração no seu plano de formação interno de ações ou temáticas sobre Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação, 57% responderam afirmativamente e 43% dizem não o fazer. De facto, e apesar dos resultados dos trabalhos já desenvolvidos em matéria de formação sobre estas temáticas estar aquém

do idealmente desejado, na maioria dos serviços já existe a preocupação de incluir no plano de formação dos colaboradores ações relacionadas com este tipo de princípios.

**Propostas de melhoria:** Promover ações de formação sobre Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação junto dos colaboradores, dando-lhes a oportunidade de conhecer a importância e o âmbito destas temáticas. Formar os profissionais que internamente trabalham com estas temáticas para que estejam habilitados o bastante para propor e implementar de forma mais proactiva e eficaz futuras medidas e as previstas neste I Plano.

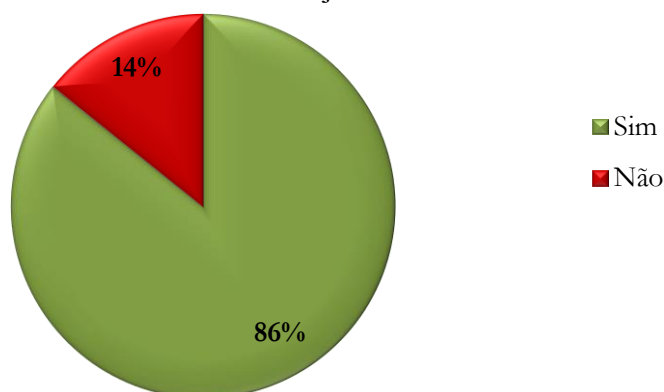
**4. As ações de formação / iniciativas temáticas sobre Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação, realizadas durante a vigência do anterior Plano, envolveram custos financeiros?**



Quanto às ações de formação ou iniciativas temáticas sobre Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação que envolveram custos financeiros, 57% dos serviços responderam não se aplicar este tipo de custos, 29% responderam afirmativamente e 14% responderam negativamente.

**Propostas de melhoria:** A partilha de recursos materiais e didáticos e o aproveitamento das mais-valias dos recursos humanos existentes com competências nestas áreas para ministrar formação entre os serviços do Ministério da Justiça poderá ser uma boa prática e, desta forma, minimizar os custos de formação.

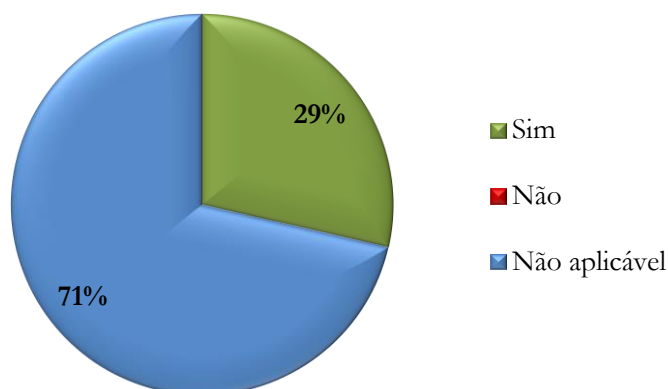
**5. O serviço divulga e/ou sensibiliza os dirigentes e trabalhadores (as) para a participação em ações de formação que integrem as temáticas Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação?**



Relativamente à divulgação e sensibilização dos dirigentes e trabalhadores (as) para participar em ações de formação sobre as temáticas em Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação, 86% dos serviços referem fazer essa sensibilização e 14% indicam não o fazer.

**Propostas de melhoria:** Prosseguir o trabalho já desenvolvido de divulgar e sensibilizar internamente junto de todos os colaboradores para a importância deste tipo de formação. Procurar diversificar a oferta formativa com novos temas para que se mantenha o interesse pela procura por este tipo de formação.

**6. O serviço promove, divulga e/ou sensibiliza a participação em ações de formação subordinadas aos princípios de Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação junto dos seus responsáveis pelo processo legislativo?**

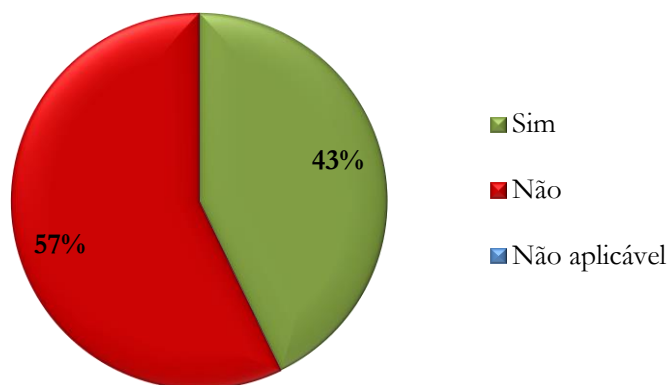


Questionados os serviços se promovem, divulgam e/ou sensibilizam os seus responsáveis pelo processo legislativo a participar em ações de formação subordinadas aos princípios de

Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação, 71% dos serviços relatam não se aplicar à sua situação e 29% conferem que o fazem.

**Propostas de melhoria:** Não se verificando respostas negativas a esta questão, importa referir que os serviços que responderam afirmativamente à questão devem continuar a promover junto dos seus responsáveis pelo processo legislativo estas ações.

**7. O serviço possui normas ou procedimentos escritos que descrevam as boas práticas na relação institucional, com vista a assegurar o cumprimento dos princípios de Igualdade, Cidadania e Não-discriminação?**

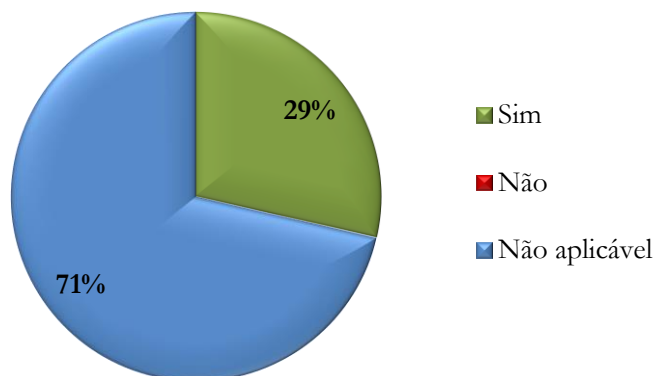


No que diz respeito a normas e procedimentos escritos que descrevam as boas práticas na relação institucional com vista a assegurar o cumprimento dos princípios de Igualdade, Cidadania e Não-discriminação, 43% dos serviços referem já possuir e 57% mencionam que não.

Aos serviços que responderam afirmativamente foi pedido que indicassem quais as normas ou procedimentos escritos. As respostas dadas foram quanto à existência dessas normas e procedimentos escritos no Código de Ética e Conduta e no Manual de Acolhimento.

**Propostas de melhoria:** Sugere-se que esta medida seja revisitada pelos serviços, devendo os mesmos ponderar optar por uma das vias: 1) rever os documentos normativos ou procedimentais já existentes e atualizá-los, contemplando nas novas versões referências a estes princípios ou 2) criar documentos, colmatando por um lado inexistências e por outro prevendo no seu conteúdo os princípios promotores da igualdade, cidadania e não-discriminação.

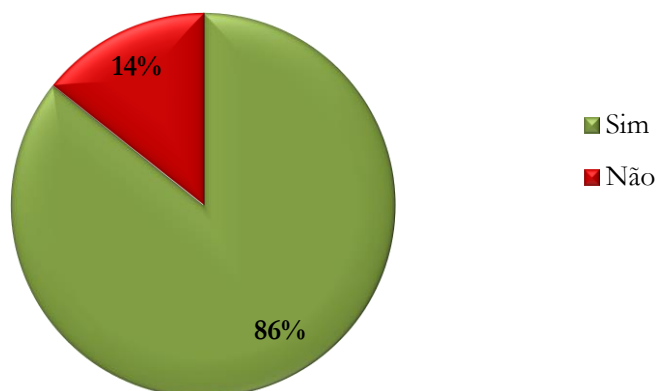
**8. No âmbito da participação institucional nos trabalhos de organizações internacionais, nomeadamente da União Europeia, do Conselho da Europa, da OCDE e das Nações Unidas, o serviço promove os princípios da Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação**



Quanto à promoção dos princípios da Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação no âmbito da participação institucional nos trabalhos de organizações internacionais, 71% dos serviços responderam não se aplicar à sua situação e 29% responderam afirmativamente.

**Propostas de melhoria:** Considerando que na maioria dos serviços não se aplica esta medida e aos que se aplica responderam afirmativamente, propõe-se que seja continuado o trabalho de promoção até aqui desenvolvido.

**9. O serviço dispõe de Manual de Acolhimento de modo a facilitar o processo de integração de novos trabalhadores (as)?**

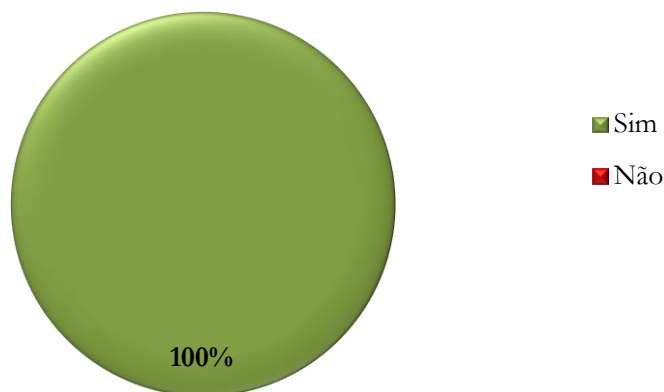


Interrogados os serviços quanto à existência de Manual de Acolhimento de modo a facilitar o processo de integração de novos trabalhadores (as), 86% indicam dispor do referido documento e 14% afirmam que não.

O resultado global da aplicação desta medida é bastante positivo, visto quase a totalidade dos inquiridos afirmarem já terem Manual de Acolhimento.

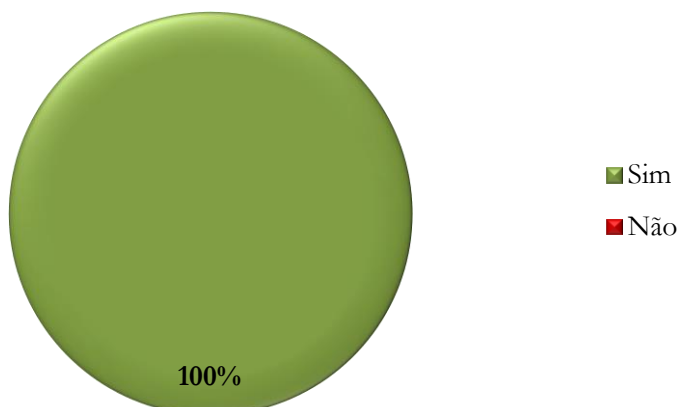
**Propostas de melhoria:** Aos serviços que ainda não dispõem de Manual de Acolhimento sugere-se a sua elaboração, visando corrigir inexistências e facilitar o processo de integração de novos trabalhadores.

**10. O serviço divulga informação, preferencialmente em suporte eletrónico, relativa aos direitos e deveres dos (as) trabalhadores (as) em matéria de parentalidade?**



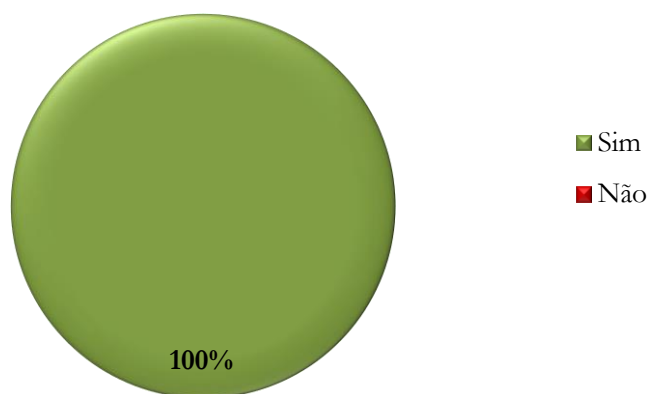
A totalidade dos serviços já divulga informação relativa aos direitos e deveres dos (as) trabalhadores (as) em matéria de parentalidade. Face ao exposto, pode-se afirmar que esta medida encontra-se executada na sua plenitude.

**11. O serviço facilita a partilha da licença parental?**



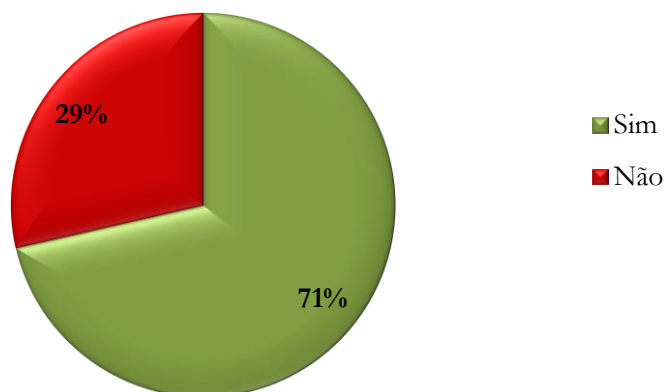
À semelhança do verificado na medida anterior, 100% dos serviços inquiridos também afirmam facilitar a partilha da licença parental. Perante o resultado acima descrito, facilmente se conclui que esta medida se esgotou na sua execução.

**12. O serviço promove o gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai, conforme previsto na lei?**



Em relação à promoção do gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai, também, se verificou que 100% dos serviços responderam afirmativamente. Atendendo aos resultados obtidos, é clara a execução desta medida na sua plena extensão.

**13. O serviço facilita o regresso ao trabalho dos (as) trabalhadores (as), após o período de licença parental, por exemplo, através da realização de ações de formação?**

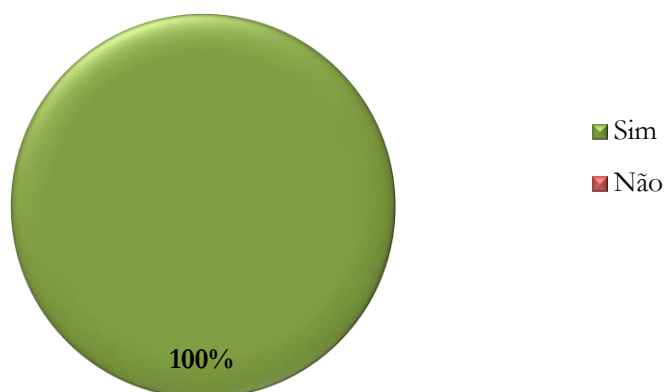


Se analisarmos em que medida o serviço facilita o regresso ao trabalho dos (as) trabalhadores (as) após o período de licença parental, por exemplo, através da realização de ações de formação, verifica-se que 71% assegura que sim e 29% assegura que não.



**Propostas de melhoria:** A valorização dos trabalhadores (as) revela-se essencial ao bom desempenho de uma organização. Após um período de ausência prolongada de um trabalhador (a) ao serviço, poderá afigurar-se necessário dotar o mesmo dos recursos essenciais para o normal desempenho das suas funções (sejam de carácter material, didático ou tecnológico). Nesse âmbito, importa que o serviço assegure e facilite a formação adequada ao trabalhador, proporcionando-lhe a aquisição de novos conhecimentos.

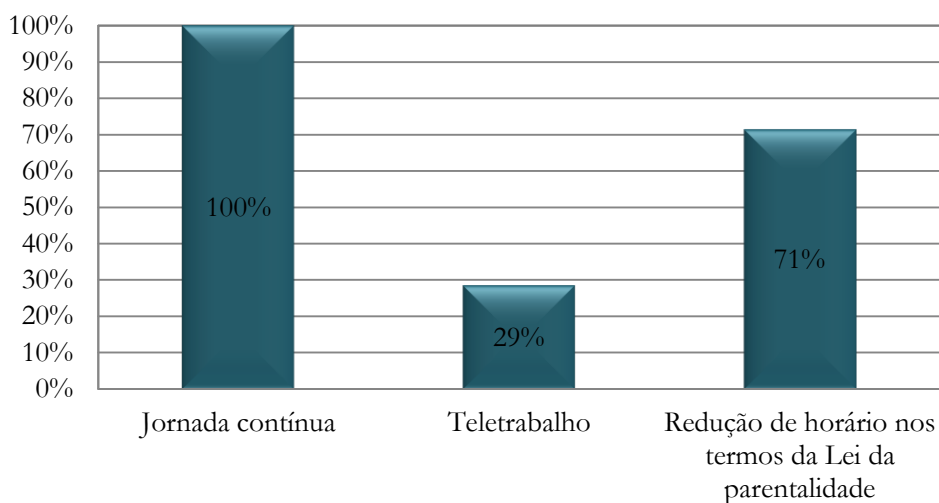
**14. O serviço disponibiliza outras formas de organização e gestão do trabalho aos (às) trabalhadores (as), com vista à conciliação da vida profissional, pessoal e familiar?**



Quando inquiridos os serviços se disponibilizam outras formas de organização e gestão do trabalho aos (às) trabalhadores (as), com vista à conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, 100% responderam positivamente.

Aos serviços que responderam “sim” perguntou-se ainda que indicassem qual ou quais as outras formas de organização e gestão do trabalho. Os resultados obtidos apresentam-se na figura que se segue.

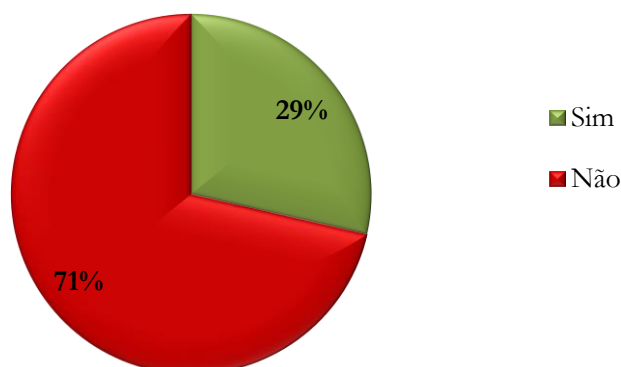
### 14.1 Outras formas de organização e gestão do trabalho



A figura mostra que 100% dos serviços inquiridos disponibilizam aos seus trabalhadores a jornada contínua, 29% o teletrabalho e 71% a redução de horário nos termos da Lei da parentalidade.

Globalmente os resultados são bastante satisfatórios se considerarmos que o teletrabalho é uma forma de organização e gestão do trabalho relativamente recente e que já se encontra consagrado nos Regulamentos Internos de Duração e Organização do Tempo de Trabalho de alguns serviços da Administração Pública. A consagração da redução de horário nos termos da Lei da parentalidade é igualmente revelador de que os serviços são organizações socialmente responsáveis e assumem cada vez mais a promoção da igualdade de género e a conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores.

**15. O serviço divulga informação sobre recursos existentes na área geográfica do organismo que facilitem a conciliação entre trabalho e família?**

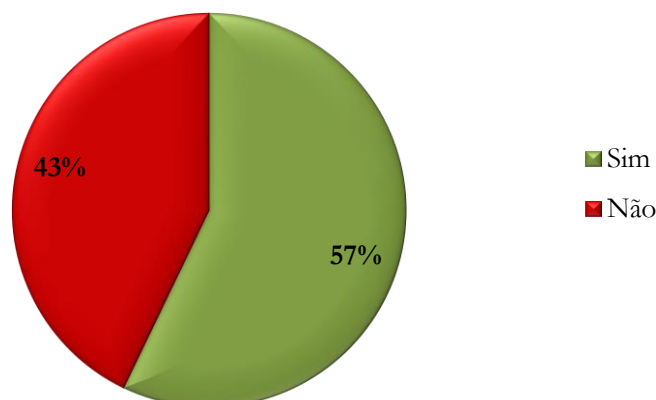


No que diz respeito à divulgação de informação sobre os recursos na área geográfica do organismo com vista a facilitar a conciliação entre o trabalho e a família, apenas 29% dos serviços responderam que sim ao passo que 71% respondeu que não.

**Propostas de melhoria:** A falta de divulgação de informação sobre os recursos existentes na área geográfica do organismo para uma maior facilitação da conciliação entre o trabalho e a família não é necessariamente tida como desinteresse dos serviços às matérias em relevo. Acontece outrossim que a procura por este tipo de recursos é muitas vezes abordada oralmente na troca de experiências entre colegas ou por via da consulta ao sítio eletrónico da ADSE dos recursos com acordos convencionados, não se verificando a necessidade concreta de divulgar internamente este tipo de informação.

Propõe-se para um acesso mais direto à informação, a divulgação, preferencialmente em suporte eletrónico, dos recursos existentes no raio geográfico próximo do organismo para habilitar os trabalhadores de informação capaz à tomada de decisões pessoais e familiares em conciliação com as obrigações profissionais.

**16. O serviço tem protocolos celebrados com serviços de natureza variada, na área da educação, saúde e lazer?**

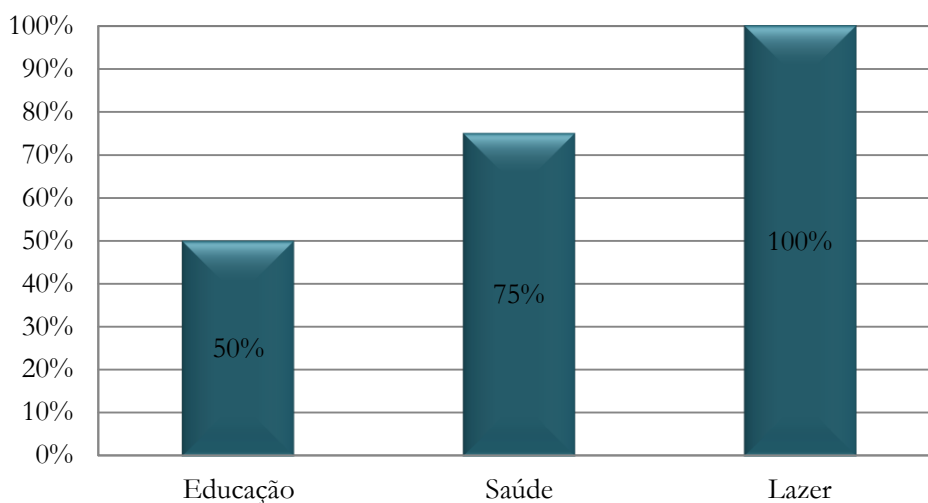


Confrontados os serviços se têm protocolos celebrados com serviços de natureza variada, na área da educação, saúde e lazer, 57% responderam ter e 43% responderam não ter.

**Propostas de melhoria:** Sensibilizar os serviços para a adoção desta boa prática com vantagens acrescidas para os trabalhadores e conseqüentemente com efeitos diretos na sua motivação e desempenho profissional. Do ponto de vista organizacional a opção por estas políticas traz benefícios e vantagens competitivas internas e externas (ex.: credibilidade e imagem do serviço; referência quando comparado com os demais serviços da Administração Pública; reconhecimento enquanto organismo socialmente responsável).

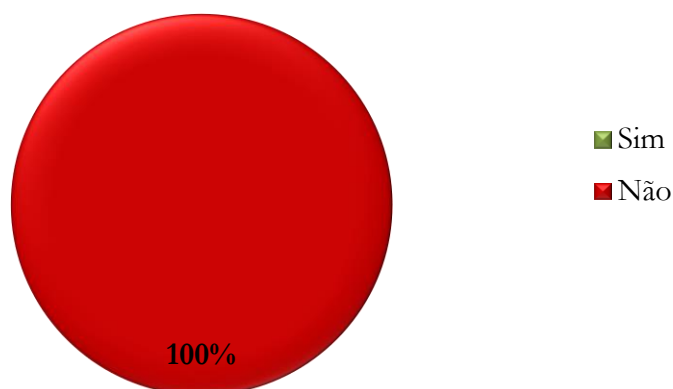
Foi ainda solicitado aos serviços que responderam “sim” que indicassem em que áreas tinham celebrado os protocolos. As respostas encontram-se espelhadas na figura seguinte.

**16.1 Áreas com protocolos celebrados**



A leitura da figura permite observar que 100% dos serviços têm protocolos na área de lazer, 75% na área da saúde e 50% na área da educação. A área de lazer parece ser a mais requisitada neste tipo de serviços pelos trabalhadores.

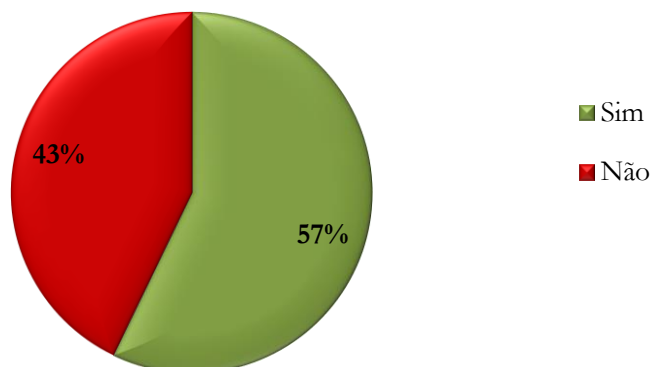
**17. O serviço dispõe de mecanismos de apoio psicossocial para os (as) trabalhadores (as), com vista à redução do absentismo?**



Relativamente à existência de mecanismos de apoio psicossocial para os trabalhadores com o desiderato de reduzir o absentismo, 100% dos serviços referem não dispor. Esta é uma medida que importa introduzir melhorias visto que nenhum serviço conseguiu operacionalizar a sua implementação.

**Propostas de melhoria:** Promover campanhas de consciencialização sobre o absentismo; sensibilizar os trabalhadores para a importância do trabalho e do seu papel na organização, estimulando-o a desenvolver novas competências técnicas e comportamentais; facilitar o regresso ao trabalho após períodos longos de ausência ao trabalho, estimular o espírito de equipa para que os trabalhadores entendam que unidos vão "mais longe"; promover a comunicação interna organizacional para que os trabalhadores sintam que a empresa não os vê apenas como um "número".

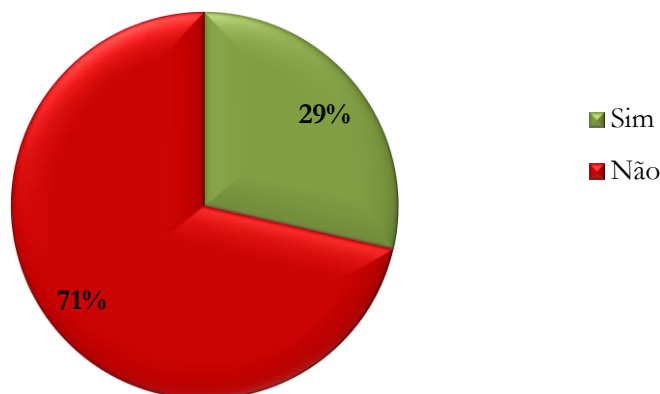
**18. O serviço incentiva os seus (as) trabalhadores (as) a apresentarem sugestões que contribuam para um melhor cumprimento dos princípios da Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação?**



Quando auscultados os serviços se incentivam os seus trabalhadores a apresentarem sugestões que contribuam para um melhor cumprimento dos princípios da Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação, 57% afirmam que sim e 43% afirmam não o fazer.

**Propostas de melhoria:** Incentivar ou sugerir que os trabalhadores apresentem as suas sugestões constitui uma boa prática com vantagens acrescidas para o trabalhador e para a organização. Por exemplo, no momento da avaliação de desempenho dar oportunidade ao trabalhador para apresentar algumas sugestões de melhoria; no questionário de satisfação aplicado anualmente aos trabalhadores existir um campo para apresentação de sugestões ou comentários; a divisão de Recursos Humanos ser um canal de recolha de sugestões e opiniões, reportando esse *feedback* superiormente à Direção.

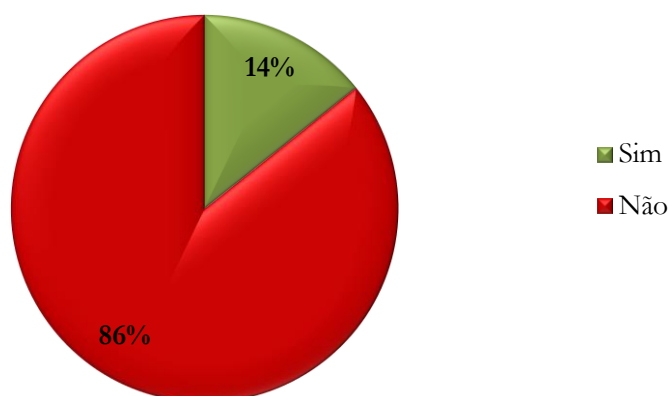
**19. O serviço dispõe de mecanismos de avaliação da satisfação dos (as) trabalhadores (as) em matéria de Igualdade de Género e de Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar?**



Em relação à existência de mecanismos de avaliação da satisfação dos trabalhadores em matéria de Igualdade de Género e de Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, 29% responderam afirmativamente e 71% responderam não dispor.

**Propostas de melhoria:** Sugere-se os serviços passem a dispor, por exemplo, nos inquéritos de satisfação que aplicam aos seus trabalhadores, questões relacionadas com estas temáticas para que seja avaliado o grau de satisfação. Trata-se de uma boa prática de fácil implementação que permite aferir novas medidas de atuação ou melhorar as já existentes. Os canais internos comunicacionais, como é o caso do correio eletrónico, também podem ser um mecanismo de recolha e avaliação da satisfação dos trabalhadores em matéria de Igualdade de Género e de Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

**20. O serviço regista alguma reclamação sobre assédio sexual ou moral?**

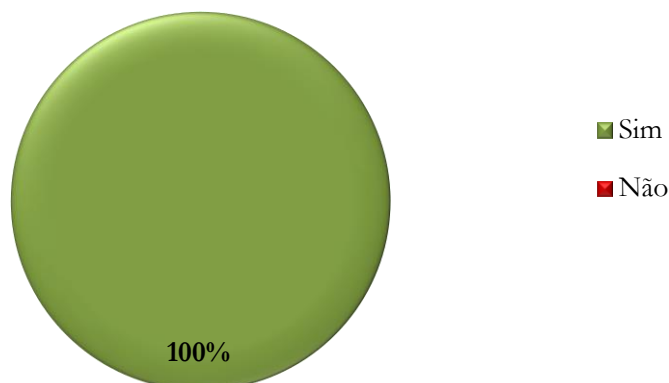


Quanto ao registo de reclamações sobre assédio sexual ou moral, 14% dos serviços responderam terem registos e 86% responderam que não.

Esta questão é particularmente sensível uma vez que qualquer reclamação obriga à exposição dos motivos subjacentes à queixa apresentada e expõe os intervenientes. Porém, nestas situações importa que haja uma atuação eficaz do serviço, protegendo o trabalhador de eventuais consequências que advenham do ato de participar o assédio sexual ou moral a que esteve sujeito e evitando futuras reincidências.

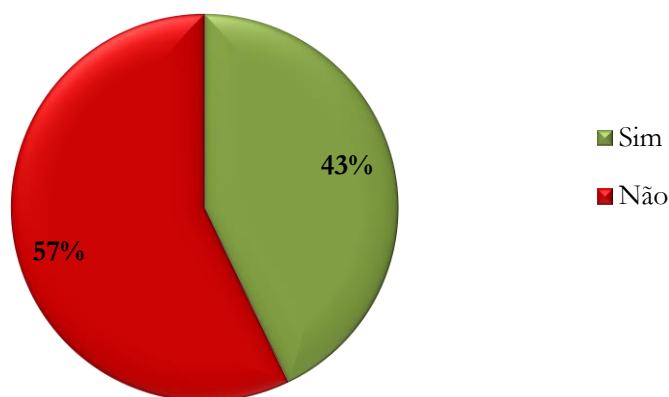


**21. Na recolha de dados para a elaboração de estatísticas sobre o serviço, é desagregada a informação, considerando a utilização da variável “sexo”?**



Os serviços foram questionados se na recolha de dados para a elaboração de estatísticas sobre o serviço desagregavam a informação utilizando a variável “sexo”. A totalidade dos serviços (100%) respondeu fazer essa desagregação. Face ao exposto, pode-se afirmar que esta medida já se encontra plenamente executada.

**22. O serviço elabora e disponibiliza informação tratada por sexo relativa aos processos de recrutamento e seleção de pessoal?**

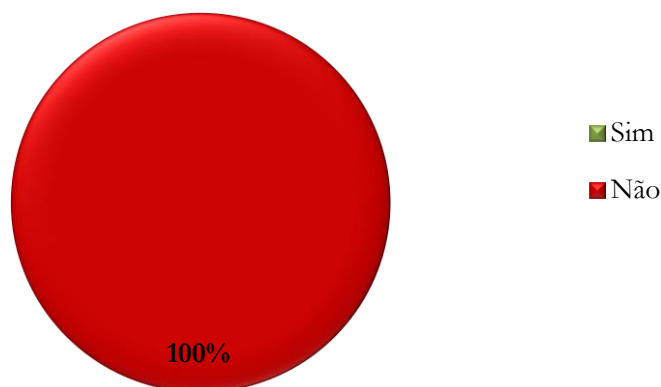


No que concerne à elaboração e disponibilização de informação tratada por “sexo” relativa aos processos de recrutamento e seleção de pessoal, 43% dos serviços indicam já o fazer e 57% indicam que não.

**Propostas de melhoria:** Uma proposta viável e de fácil execução prática para os serviços disponibilizarem informação tratada por “sexo” relativa aos processos de recrutamento e seleção de pessoal passa por incluir essa informação no Relatório de Atividades e no

Balanço Social do serviço. O tratamento de forma sistemática de toda a informação relativa aos recursos humanos do serviço, desagregada por sexo, constitui uma boa prática de promoção da igualdade de género.

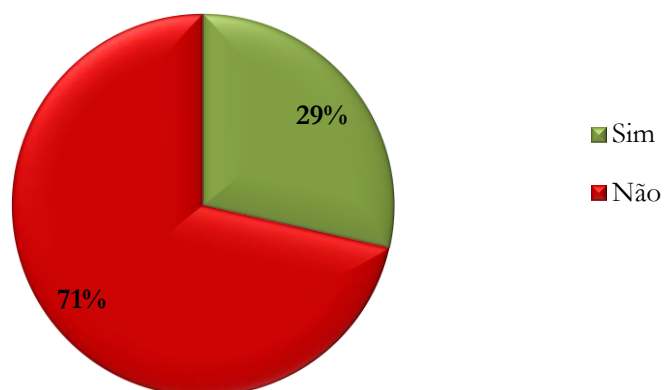
**23. Existe a necessidade de desenvolver iniciativas, ações ou programas dirigidos à temática da violência de género, no serviço?**



Inquiridos sobre a necessidade de desenvolver iniciativas, ações ou programas dirigidos à temática da violência de género, 100% dos serviços afirmam não existir essa necessidade.

O resultado desta medida é passível de ser encarado como positivo se subjacente a estes testemunhos não se verificar efetivamente essa necessidade. Contudo, os serviços devem estar sensibilizados e atentos para a eventualidade de ser verificadas situações relacionadas com a violência de género, acionando os meios necessários com vista à repreensão deste tipo de comportamentos.

**24. O serviço contribui para o aumento do nível de sensibilização e conhecimento sobre a violência doméstica e de género?**



Por último, interrogou-se os serviços se contribuem para o aumento do nível de sensibilização e conhecimento sobre a violência doméstica e de género. As respostas obtidas evidenciam que 29% dos serviços contribuem para esse aumento e 71% dos serviços não contribuem.

**Propostas de melhoria:** Promover a sensibilização e o conhecimento junto dos trabalhadores sobre a violência doméstica e de género incrementa o número de trabalhadores informados, contribui para a prevenção do crime e aumenta as probabilidades das vítimas participarem e apresentarem queixas às autoridades competentes.

## 5. Boas Práticas implementadas pelos serviços e organismos do Ministério da Justiça

Neste capítulo serão compiladas as principais boas práticas já implementadas pelos serviços do Ministério da Justiça, após uma análise detalhada às respostas resultantes da aplicação do questionário aos serviços, embora se tenha percebido que há serviços que se encontram num estado de evolução mais avançado pelo esforço e trabalho já desenvolvido e por estarem mais sensibilizados para a importância e benefícios das políticas de Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação.

Globalmente, as boas práticas adotadas pelos serviços foram:

- A utilização de linguagem e imagens inclusivas e neutras na comunicação institucional (interna e externa);
- A integração de ações ou temáticas sobre Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação no Plano de formação;
- A divulgação e/ou sensibilização junto dos dirigentes e trabalhadores para a participação em ações de formação que integrem as temáticas de Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação;
- A adoção de um Manual de Acolhimento de modo a facilitar o processo de integração de novos trabalhadores;
- A divulgação de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de parentalidade;
- A facilitação da partilha da licença parental;
- A promoção do gozo de licença voluntária de uso exclusivo do pai;
- A facilitação do regresso ao trabalho dos trabalhadores, após o período de licença parental, por exemplo, através da realização de ações de formação;
- A disponibilização de outras formas de organização e gestão do trabalho aos trabalhadores, com vista à conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, como é o caso da jornada contínua, do teletrabalho e da redução de horário de trabalho nos termos previsto da Lei da Parentalidade.
- Os protocolos celebrados com serviços na área da educação, saúde e lazer;
- O incentivo concedido aos trabalhadores para apresentarem sugestões que contribuam para um melhor cumprimento dos princípios da Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação;

## II Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça

- A recolha de dados para elaboração de estatísticas sobre o serviço desagregada por “sexo”.

Para estas medidas conseguiu-se atingir um grau de execução muito positivo e significativo, no entanto, os serviços devem continuar a assegurar internamente a promoção das políticas de Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação, procurando melhorar aspetos que são passíveis de serem aperfeiçoados

O II Plano pretende ser a continuação do I Plano, permitindo observar a evolução sucessiva das medidas nos vários momentos de avaliação. Permite uma visão integrada da concretização das políticas de igualdade no Ministério da Justiça e pretende constituir um guião em matéria de cidadania e igualdade de género para o período 2015-2017.

## 6. Áreas de intervenção e medidas propostas para o período de 2015 a 2017

No II Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça dar-se-á continuidade às medidas previstas no I Plano para as quais se aferiu um baixo nível de execução. Neste sentido, reforça-se a concretização destas medidas, pelos serviços e estruturas, ao longo da vigência deste II Plano para que efetivamente com a sua implementação todos fiquem dotados de boas práticas em matéria de igualdade, género, cidadania e não-discriminação com vantagens acrescidas para os trabalhadores e, ademais, contribuindo para uma sociedade mais justa e igualitária.

### Missão, Estratégia e Valores

<b>Medidas</b>	<b>Entidades responsáveis pela execução</b>	<b>Indicadores</b>
A igualdade entre mulheres e homens deve ser assumida enquanto valor e princípio que norteia a atividade do organismo	Todos os serviços	Aumentar o número de serviços que fazem referência aos princípios da Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação nos documentos de planeamento estratégico
Integrar a dimensão da igualdade de género e não-discriminação na estrutura interna dos serviços	Todos os serviços	Aumentar o número de serviços que possuem normas ou procedimentos escritos que descrevam as boas práticas na relação institucional, com vista a assegurar os princípios da igualdade, cidadania e não discriminação

### Recursos Humanos e Pessoal

<b>Medidas</b>	<b>Entidades responsáveis pela execução</b>	<b>Indicadores</b>
Produzir e divulgar	Todos os serviços	Aumentar o número de

informação tratada por “sexo” relativa a processos de recrutamento e seleção de pessoal		serviços que produzem e divulgam essa informação
---	--	--

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

<b>Medidas</b>	<b>Entidades responsáveis pela execução</b>	<b>Indicadores</b>
Divulgar os recursos existentes na área geográfica do organismo que facilitem a conciliação trabalho-família (creches, serviços de apoio a crianças dependentes e idosos, facilidades de acolhimento fora de horários escolares, etc.)	Todos os serviços	Aumentar o número de serviços que divulgam informação junto dos seus trabalhadores

**Área Estratégica – Benefícios diretos a trabalhadores**

<b>Medidas</b>	<b>Entidades responsáveis pela execução</b>	<b>Indicadores</b>
Estudar a necessidade e viabilidade de poder ser assegurado apoio psicossocial e médico aos trabalhadores e às trabalhadoras, procedendo ao acompanhamento institucional dos casos de absentismo	Todos os serviços	Estudo sobre a taxa de absentismo / Em caso de necessidade estudo sobre a viabilidade de criação de mecanismos de apoio psicossocial aos trabalhadores



**Área Estratégica – Diálogo Social e Participação**

<b>Medidas</b>	<b>Entidades responsáveis pela execução</b>	<b>Indicadores</b>
Avaliar a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade e de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	Todos os serviços	Aumentar o número de serviços que dispõem de mecanismos de avaliação da satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras em matéria de igualdade e de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar
Contribuir para o aumento do nível de sensibilização e conhecimento sobre a violência doméstica e de género	Todos os serviços	Aumentar o número de serviços que divulgam essa informação

Como novas áreas de intervenção e medidas propostas a figurar no presente Plano, assumidas no V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação (PNI), onde o Ministério da Justiça surge enquanto entidade envolvida na sua execução, enunciam-se de seguida 12 medidas a prosseguir até ao término do ano de 2017.

**Área Estratégica – Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local**

<b>Medidas</b>	<b>Entidades responsáveis pela execução</b>	<b>Indicadores</b>
Aplicar o Plano para a Igualdade a todos os serviços e estruturas	Todos os serviços	Taxa de execução do Plano a 31 de dezembro de 2017
Formar novos dirigentes, trabalhadores (as),	Todos os serviços	Número de ações de formação realizadas /

conselheiros (as) ministeriais para a igualdade e equipas interdepartamentais		Número de pessoas abrangidas, desagregada por sexo e/ou categoria profissional
Sensibilizar os serviços a participar nas iniciativas de orçamentos sensíveis ao género	Todos os serviços	Número de iniciativas de orçamento sensíveis ao género realizadas / Número de trabalhadores abrangidos, desagregado por sexo

**Área Estratégica – Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas**

Medidas	Entidades responsáveis pela execução	Indicadores
Desenvolver ações de sensibilização e formação que integrem a dimensão de género dirigidas a profissionais que trabalhem com populações vulneráveis	DGRSP	Número de ações de sensibilização / formação realizadas Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo

**Área Estratégica – Orientação Sexual e Identidade de Género**

Medidas	Entidades responsáveis pela execução	Indicadores
Sensibilizar profissionais e especialistas de áreas estratégicas para as questões da orientação sexual e identidade de género	Todos os serviços	Número de ações de formação realizadas Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo
Criação de Grupo de trabalho composto por representantes dos Serviços/Ministérios com	DGPJ/ PJ (em colaboração com outros ministérios)	Criação do Grupo de trabalho

intervenção no domínio dos crimes de ódio, com vista a preparar as reuniões do GT “Hate Crime” e visando contribuir para a execução da medida 53 do VPNI		
Implementar e monitorizar a aplicação das orientações internacionais em matéria de combate à discriminação em razão da orientação sexual e da identidade de género	Todos os serviços	Número de documentos internacionais implementados / monitorizados

### Área Estratégica – Cooperação

<b>Medidas</b>	<b>Entidades responsáveis pela execução</b>	<b>Indicadores</b>
Contribuir para a consolidação das políticas de igualdade da União Europeia e das adotadas noutras organizações internacionais	Todos os serviços	Número de participações em reuniões promovidas por organismos internacionais com incidência na área dos direitos humanos e da igualdade entre homens e mulheres
Dar a conhecer os compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, bem como as orientações produzidas pelos organismos internacionais em matéria de igualdade de género	Todos os serviços	Número de documentos divulgados
Colaborar na monitorização	DGPJ	Número de reuniões

da execução do II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do CSNU 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança		participadas
Estabelecer protocolos bilaterais de cooperação e programas de intercâmbio profissional no âmbito das políticas de igualdade de género, com países terceiros	Todos os serviços	Número de protocolos / Número de programas de intercâmbio profissional
Consolidar a cooperação com os Estados membros da Comunidade de Países de Língua Portuguesa	Todos os serviços	Número de iniciativas desenvolvidas

**Anexo I**

**Questionário de Avaliação das Medidas de Intervenção e Iniciativas Previstas no I Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça**

Maio de 2015

Com o presente questionário pretende-se, através da aferição do grau de execução das medidas de intervenção e iniciativas propostas pelos serviços do Ministério da Justiça no I Plano Sectorial para a Igualdade, identificar boas práticas implementadas e adotadas.

O diagnóstico resultante da aplicação deste questionário aos serviços, ilustrando o trabalho já desenvolvido pelo Ministério nas áreas e domínios da Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação, servirá de base à elaboração do II Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça, permitindo identificar necessidades de intervenção e partilha de boas práticas.

Atendendo à existência de prazos para a renovação do Plano para a Igualdade, solicita-se o envio do presente questionário preenchido até ao dia 28 de maio de 2015.

Das opções indicadas em cada questão selecione apenas a que lhe interessar, assinalando com uma cruz o quadrado da sua opção.

É de toda a conveniência que nas respostas abertas seja prestada informação com o máximo de rigor e detalhe, pois só assim será possível perceber o alcance do trabalho desenvolvido e onde há necessidade de serem introduzidas melhorias.

**Elemento de caracterização:**

Serviço/organismo:

---

I PLANO PARA A IGUALDADE DO MINISTÉRIO DA JUSTIÇA – AVALIAÇÃO  
DAS MEDIDAS PREVISTAS

1. Nos documentos de planeamento estratégico (Ex.: Plano de Atividades, Relatório de Atividades, Cartas de missão, Planos Estratégicos, Balanços Sociais e QUAR) é feita referência aos princípios de Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação?  
Sim  Não
  
2. Na comunicação institucional (interna e externa), o serviço utiliza linguagem e imagens inclusivas e neutras?  
Sim  Não
  
3. O serviço integra no seu plano de formação interno, caso este seja autónomo, ações ou temáticas sobre Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação?  
Sim  Não
  
4. As ações de formação / iniciativas temáticas sobre Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação, realizadas durante a vigência do anterior Plano, envolveram custos financeiros?  
Sim  Não  Não Aplicável
  
5. O serviço divulga e/ou sensibiliza os dirigentes e trabalhadores (as) para a participação em ações de formação que integrem as temáticas Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação?  
Sim  Não

6. O serviço promove, divulga e/ou sensibiliza a participação em ações de formação subordinadas aos princípios de Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação junto dos seus responsáveis pelo processo legislativo?

Sim  Não  Não Aplicável

7. O serviço possui normas ou procedimentos escritos que descrevam as boas práticas na relação institucional, com vista a assegurar o cumprimento dos princípios de Igualdade, Cidadania e Não-discriminação?

Sim  Não

7.1 Se sim, quais?

---

---

8. No âmbito da participação institucional nos trabalhos de organizações internacionais, nomeadamente da União Europeia, do Conselho da Europa, da OCDE e das Nações Unidas, o serviço promove os princípios da Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação?

Sim  Não  Não Aplicável

9. O serviço dispõe de Manual de Acolhimento de modo a facilitar o processo de integração de novos trabalhadores (as)?

Sim  Não

10. O serviço divulga informação, preferencialmente em suporte eletrónico, relativa aos direitos e deveres dos (as) trabalhadores (as) em matéria de parentalidade?

Sim  Não

11. O serviço facilita a partilha da licença parental?

Sim  Não



12. O serviço promove o gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai, conforme previsto na lei?

Sim  Não

13. O serviço facilita o regresso ao trabalho dos (as) trabalhadores (as), após o período de licença parental, por exemplo, através da realização de ações de formação?

Sim  Não

14. O serviço disponibiliza outras formas de organização e gestão do trabalho aos (às) trabalhadores (as), com vista à conciliação da vida profissional, pessoal e familiar?

Sim  Não

14.1 Se sim, assinale qual (ais)?

Jornada contínua  Teletrabalho  Redução de horário nos termos da Lei da parentalidade

15. O serviço divulga informação sobre recursos existentes na área geográfica do organismo que facilitem a conciliação entre trabalho e família (Ex.: informação sobre creches, serviços de apoio a crianças dependentes e idosos, facilidades de acolhimento fora de horários escolares)?

Sim  Não

16. O serviço tem protocolos celebrados com serviços de natureza variada, na área da educação, saúde e lazer?

Sim  Não

16.1 Se sim, em que áreas?

Educação  Saúde  Lazer

17. O serviço dispõe de mecanismos de apoio psicossocial para os (as) trabalhadores (as), com vista à redução do absentismo?

Sim  Não

18. O serviço incentiva os seus (as) trabalhadores (as) a apresentarem sugestões que contribuam para um melhor cumprimento dos princípios da Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação (Ex: a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade)?

Sim  Não

19. O serviço dispõe de mecanismos de avaliação da satisfação dos (as) trabalhadores (as) em matéria de Igualdade de Género e de Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar?

Sim  Não

19.1 Se sim, quais?

---

---

20. O serviço regista alguma reclamação sobre assédio sexual ou moral?

Sim  Não

21. Na recolha de dados para a elaboração de estatísticas sobre o serviço, é desagregada a informação, considerando a utilização da variável “sexo”?

Sim  Não

22. O serviço elabora e disponibiliza informação tratada por sexo relativa aos processos de recrutamento e seleção de pessoal?

Sim  Não

23. Existe a necessidade de desenvolver iniciativas, ações ou programas dirigidos à temática da violência de género, no serviço?

Sim  Não

23.1 Se sim, que tipo de iniciativas?

---

---

24. O serviço contribui para o aumento do nível de sensibilização e conhecimento sobre a violência doméstica e de género?

Sim  Não

Agradecemos a sua colaboração!