



Ministério da Administração Interna



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Janeiro de 2015



Índice

1. Contextualização	4
2. Breve diagnóstico	6
3. As medidas do Plano para a Igualdade de Género do MAI (2014-2017)	13
4. Considerações finais	20
ANEXO I	22
Questionário de Autodiagnóstico	22



1. Contextualização

Assegurar o princípio da igualdade é seguir uma emanação do comando constitucional vertido no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) e, em simultâneo, garantir a concretização de outro princípio dimanado no artigo 9.º da nossa Lei Fundamental, a promoção da igualdade entre homens e mulheres, o que consagra um dever constitucional para o Estado de Direito.

Diversos são os compromissos internacionais assumidos por Portugal com relevância e impacto direto na promoção da Igualdade de Género, entre estes destaca-se a Carta das Nações Unidas; a Declaração Universal dos Direitos do Homem; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) (ONU, 1981)¹ e o seu Protocolo Opcional (ONU, 1999); a Declaração da Plataforma de Ação de Pequim (1995) e mais recentemente a Convenção do Conselho da Europa para Prevenção e o Combate à Violência contra as mulheres e a Violência Doméstica (comumente conhecida por Convenção de Istambul)².

No âmbito da União Europeia, estão igualmente definidas orientações relevantes neste domínio, das quais se destacam a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000), a Estratégia de Lisboa (2000), o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), a Estratégia para a Igualdade entre mulheres e Homens 2010-2015 e a Estratégia Europa 2020.

Em Portugal, desde 1997 têm sido adotados planos nacionais dirigidos à promoção da Igualdade de Género. No IV Plano e no atual V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não discriminação (V PNI) (2014-2017), este último aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, ficou prevista a implementação, em cada ministério, de um plano para a igualdade.

A implementação destes planos ministeriais, que visam integrar a dimensão da igualdade de género e da não discriminação na estrutura interna e na ação externa respetivas, pressupõem um prévio diagnóstico da situação nesta matéria.

A elaboração deste diagnóstico e dos referidos planos sectoriais encontrava-se já prevista na Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro, onde se define o

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

² Datada de maio de 2011, Portugal foi o primeiro país da União Europeia a ratificá-la, tendo entrado em vigor em agosto de 2014.



Ministério da Administração Interna

Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros para a Igualdade e dos Membros das Equipas Interdepartamentais para a Igualdade.

O processo de elaboração do presente plano sectorial passou por duas etapas principais, primeiramente a aplicação do questionário de autodiagnóstico³ a cada serviço do Ministério da Administração Interna (MAI) (ver anexo I) e uma segunda, que consistiu na realização de uma sessão de reflexão com os/as representantes de cada serviço do MAI no grupo intra-MAI para a Igualdade de Género relativamente às medidas concretas que deverão ser implementadas. Esta segunda etapa teve como objetivo efetuar um diagnóstico mais dirigido à realidade do MAI, complementando assim o resultante da primeira etapa.

A elaboração deste Plano foi realizada no contexto do grupo intra-MAI para a Igualdade de Género. Este grupo, constituído desde 2007 no âmbito do III PNI, é composto pelas conselheiras ministeriais para a igualdade e por representantes de cada serviço do MAI.

Na sequência do processo de extinção da Direção-Geral de Administração Interna (DGAI) e sua integração por fusão na Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna (SGMAI) (Decreto-Lei 161-A/2013, de 2 de dezembro) as competências então atribuídas à ex-DGAI no domínio da Igualdade de Género, transitaram para a SGMAI. Entre estas competências incluía-se a coordenação do grupo intra-MAI para a Igualdade de género, bem como a dinamização da implementação da estratégia neste domínio e sua monitorização.

Em virtude desta transição de atribuições, o processo de elaboração do presente Plano teve um início mais tardio do que o previsto, conduzindo à sua aprovação no início de 2015.

Assim, surge deste modo o Plano sectorial do MAI para a Igualdade de Género (2014-2017), que consta do presente documento e cuja vigência coincide com a relativa ao V Plano Nacional (V PNI).

O Plano estrutura-se em sete áreas, as correspondentes às áreas estratégicas presentes no V PNI, o que pretende constituir-se como um elemento facilitador nomeadamente em sede de monitorização da execução do V PNI.

³ Questionário disponibilizado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.



2. Breve diagnóstico

A realização de um diagnóstico ao nível da Igualdade de Género implica necessariamente uma análise ao nível das taxas de feminização existentes.

Segundo os últimos dados disponíveis, o Ministério da Administração Interna constitui a segunda maior estrutura orgânica da Administração Central do Estado em termos de recursos humanos⁴. É também no MAI que se situam algumas das carreiras com taxas de feminização menos elevadas: Guarda Nacional Republicana (5,8%), Polícia de Segurança Pública (7,7%), Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) (20,2%)⁵.

Comparando estas taxas de feminização com a situação global verificada na Administração Pública (58,7%) ou com a taxa registada em áreas específicas e “próximas” ao MAI e às suas Forças e Serviços de Segurança, como sejam as Forças Armadas (11,5%), a Polícia Judiciária (33,9%) ou a carreira de Guarda prisional (13,2%) observa-se que mesmo neste caso, as taxas registadas nomeadamente na GNR e na PSP são claramente inferiores.



Existem fatores históricos, socioculturais, organizacionais e outros que ajudam a compreender estes números, sendo de recordar que a entrada sistemática de mulheres na PSP já tenha ocorrido nos anos setenta e na GNR apenas nos anos noventa⁶. Apesar destes circunstancialismos históricos, um progressivo aumento das taxas de feminização nas Forças e Serviços de Segurança do MAI constitui um sinal positivo no domínio da integração da perspetiva da igualdade de género.

Em termos de diagnóstico da Igualdade de Género no MAI, importa salientar a elaboração de relatórios periódicos sobre esta temática, tendo o último sido divulgado no primeiro semestre de 2013⁷, incluindo neste caso uma síntese da evolução (2008-2012) dos principais indicadores considerados em várias áreas relacionadas com a igualdade de género e política sectorial do MAI: Recursos Humanos; Profissões reguladas pelo MAI; Crimes de prevenção e investigação prioritária (violência doméstica e tráfico de seres

⁴ Fonte: Síntese Estatística do emprego público 3.º trimestre 2014. DGAEP. Disponível em: http://www.dgaep.gov.pt/upload//DEEP/SIEP2014/DGAEP-DEEP_SIEP_2014_T3_17112014.pdf

⁵ Ver Quadro Q1.4 excel - Emprego no sector das administrações públicas por cargo/carreira/grupo e sexo segundo o subsector. Síntese Estatística do emprego público 3.º trimestre 2014. DGAEP.

⁶ Segundo dados fornecidos pela GNR, em 2014, a taxa de feminização na categoria de oficiais era de 7,1%, na de sargentos 4,8% e na de guardas 5,9%.

⁷ Disponível em: [http://www.dgai.mai.gov.pt/files/conteudos/Relatorio_IG_MAI_2011-2012_\(1\).pdf](http://www.dgai.mai.gov.pt/files/conteudos/Relatorio_IG_MAI_2011-2012_(1).pdf)



humanos); Eleições, Imigração, Estereótipos/Iniciativas e Legislação. A elaboração destes relatórios foi estruturada de modo a contribuir nomeadamente para a monitorização da implementação da Convenção CEDAW ao nível do MAI.

De seguida procede-se à análise dos resultados da aplicação do já mencionado questionário de autodiagnóstico.

De notar que segundo as instruções de cotação do questionário de autodiagnóstico devem ser pontuadas as respostas negativas, fazendo com que pontuações elevadas correspondam a situações menos positivas em termos da integração da perspetiva da igualdade de género⁸. Apesar de teoricamente fazer mais sentido pontuar as respostas positivas, foram aqui seguidas as primeiras orientações referidas. A pontuação total podia variar entre 0 e 117 pontos.

Tendo em conta as respostas recebidas (taxa de resposta de 89%)⁹, a pontuação global obtida ao nível do MAI foi de 41, o que tendo em conta a grelha de classificação constante no questionário é indicativo de ser uma *“Instituição com boas práticas consolidadas”*¹⁰:

“Instituição preocupada em tomar iniciativas que vão para além do que está legislado sobre igualdade de género, resultado de um conjunto de práticas consolidadas na aplicação transversalizada dos princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género. Não sendo ainda um Ministério e/ou Organismo de referência neste domínio, criou já as bases para a implementação sustentada da igualdade de género como um dos vetores centrais da sua cultura. No futuro, este Ministério e/ou Organismo deverá, como resultado da identificação dos pontos mais fracos evidenciados pela aplicação deste instrumento, encetar um conjunto de medidas que lhe permitam tornar-se um Ministério e/ou Organismo de referência nesta área.”

O questionário utilizado contempla uma primeira parte (A), para ser respondida apenas pelo Ministério (conselheiras/os ministeriais para a igualdade) e uma segunda parte (B) para preenchimento por cada serviço que integra o Ministério.

No âmbito do diagnóstico relativo à parte A, num total de doze questões oito obtiveram resposta positiva e em apenas quatro itens foi assinalada uma resposta negativa; três

⁸ Apesar desta orientação surge uma outra em sentido contrário, indicando que devem ser pontuadas as respostas positivas, o que implicaria uma inversão da escala de classificação da pontuação global apresentada.

⁹ O MAI integra sete serviços, no entanto para o presente efeito foi igualmente remetido o questionário aos Serviços Sociais da GNR e da PSP, perfazendo um total de nove potenciais respostas. Foram recepcionadas oito respostas (não tendo sido possível obter a relativa aos Serviços Sociais da PSP).

¹⁰ Ressalva-se no entanto que se tivesse optado pela lógica inversa (pontuar as respostas positivas e inverter a escala de classificação) o resultado final em termos de classificação seria diferente: o MAI estaria ao nível das *“instituições com algumas boas práticas”*, assim como os vários serviços, com exceção das Forças de Segurança que seriam classificadas como tendo *“boas práticas consolidadas”*.



Ministério da Administração Interna

deles dizem respeito a questões relativas ao planeamento estratégico (menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio orientador; recurso ao *gender budgeting*¹¹; e realização de avaliações de impacto de género¹²) e outra refere-se à concessão de apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores/as (ex.: creche, jardim de infância, amas e *baby-sitters*).

As respostas positivas denotam que o Ministério tem em conta o princípio da igualdade de género nas medidas de política sectorial, existem conselheiras/os para a igualdade e equipa interdepartamental; no plano de formação são integrados módulos sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens; os serviços sociais ou equiparados têm equipamentos próprios de apoio para filhos/as dos/as trabalhadores/as ou protocolos para o efeito, têm protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos/as, ou com deficiência e concedem apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras.

Salienta-se que as respostas positivas relacionadas com os serviços sociais ou equiparados do Ministério têm em conta a realidade dos Serviços Sociais da Administração Pública e/ou a realidade dos Serviços Sociais da GNR e PSP.

Na tabela 1 são apresentados dois valores para a pontuação de cada serviço, um relativo às respostas à parte B (específica dos serviços) (total 1) e uma outra pontuação global que integra também a pontuação obtida na parte A (resposta do Ministério) (total 2). Uma vez que nas regras de cotação do instrumento de avaliação esta questão não se encontra clarificada, optou-se por apresentar os dois resultados.

Independentemente da fórmula de cálculo da pontuação global adotada, a pontuação total obtida pelos vários serviços do MAI situa-se, na generalidade dos casos, ao nível da “*existência de boas práticas consolidadas*” (valores entre 24 e 57). No caso da PSP as respostas obtidas apontam para um nível de “*instituição de referência*”¹³ (pontuação igual ou inferior a 23)¹⁴. Para a GNR a pontuação obtida aponta também nesse sentido, se se considerar apenas as respostas à parte B do questionário (total 1).

¹¹ Perspetiva de género na análise dos programas orçamentais e planos financeiros.

¹² Avaliar o impacto, em homens e mulheres, das políticas e ações desenvolvidas, enquanto instrumento de apoio à tomada de decisão.

¹³ Salienta-se no entanto que este serviço não respondeu às questões da primeira dimensão do questionário (da parte B) e não existindo orientações concretas sobre como proceder à cotação neste tipo de situações, tal terá contribuído também para a obtenção de uma diminuta pontuação global. Refira-se que esta primeira dimensão (“Missão, objetivos e estratégia do organismo”) corresponde àquela onde surgiram mais respostas negativas em todos os serviços.

¹⁴ No caso da PSP será necessário ter em conta que as questões relativas à dimensão da “Missão, Objetivos e estratégia do organismo” não foram respondidas. Caso a resposta fornecida tivesse sido no sentido verificado nos restantes serviços, ou seja, negativa na maior parte dos itens, a pontuação global da PSP seria superior.



Ministério da Administração Interna

Tabela 1: Resultados dos serviços do MAI, e do MAI, no âmbito da aplicação do questionário de autodiagnóstico-Igualdade de Género

		Pontuações médias (0 a 2; 0= resposta positiva; 2=resposta negativa)									
TOTAL 1 ¹⁵	TOTAL 2 ¹⁶	MISSÃO, OBJETIVOS E ESTRATÉGIA DO ORGANISMO	RECRUTA-MENTO E SELEÇÃO	FORMAÇÃO CONTÍNUA	AUSCULTAÇÃO DE TRABALHADORES/AS	FORMAS INOVADORAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA	RESPEITO PELA DIGNIDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO	BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMILIAS	COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA	
SGMAI	34	46	1,7	0,0	0,6	1,3	0,0	0,0	2,0	2,0	1,2
IGAI ¹⁷	44	56	1,7	0,8	1,7	0,0	1,0	0,0	2,0	1,0	1,5
GNR	12	24	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0
PSP	10	22	-	0,4	0,0	0,7	0,4	0,0	0,0	0,0	0,8
SEF	24	36	2,0	0,0	0,0	0,7	0,4	0,0	-	1,0	0,8
ANPC ¹⁸	40	52	1,7	0,4	0,6	1,3	0,0	0,0	2,0	2,0	2,0
ANSR ¹⁹	40	52	2,0	0,0	0,0	2,0	0,7	1,0	2,0	2,0	1,0
SS											
GNR ²⁰	28	40	1,7	0,4	0,6	0,7	0,0	0,0	0,0	1,0	1,2
MAI	41²¹	41	1,7	0,3	0,4	0,8	0,3	0,3	1,1	1,1	1,0

Feitas estas considerações, e mais importante que classificar o MAI ou os serviços de forma global, importa analisar os resultados em cada uma das dimensões de igualdade de género avaliadas no questionário.

Para facilitar a comparação entre as várias dimensões, foram calculadas pontuações médias, tendo em conta o número respetivo de itens respondidos. Assim, a pontuação média de cada dimensão varia entre 0 e 2 (cotação atribuída a cada item), sendo que valores mais próximos de 0 indicam uma maior integração da perspetiva da igualdade de género e valores próximos de 2 o contrário (sendo o valor 1 a “fronteira” entre essas duas classificações qualitativas).

As dimensões onde os resultados foram mais positivos em termos da integração da igualdade de género foram: “Recrutamento e seleção” (0,3), “Formas inovadoras de

¹⁵ Sem contabilizar os 12 pontos obtidos na parte A (Ministérios).

¹⁶ Contabilizando os 12 pontos da parte A (Ministérios).

¹⁷ Inspeção-Geral da Administração Interna.

¹⁸ Autoridade Nacional de Proteção Civil.

¹⁹ Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

²⁰ Serviços Sociais da GNR.

²¹ Resulta do somatório dos pontos da parte A (12) com a média da pontuação global dos organismos na parte B (29).



Ministério da Administração Interna

organização do trabalho” (0,3), “Proteção da parentalidade e assistência à família” (0,3), “Formação contínua” (0,4).

Salienta-se no entanto que diversos itens que integram estas áreas refletem a legislação existente para a Administração Pública em termos da gestão de recursos humanos e que aquando da resposta ao questionário torna-se difícil operacionalizar o significado de algumas expressões como “*o organismo valoriza...*” “*o organismo incentiva...*”. Algumas das respostas a alguns destes itens não representarão práticas “proativas” de incentivo/valorização, mas simplesmente a inexistência de discriminação a este nível.

Relativamente à dimensão da “Auscultação de trabalhadores/as”, verificou-se que a maioria dos serviços valoriza a apresentação de sugestões para melhoria das condições de trabalho e do ambiente laboral (independentemente do sexo). Quanto aos outros itens incluídos nesta área as respostas dos serviços foram divergentes. Metade dos serviços respondeu afirmativamente e metade negativamente, indicando que não existe uma clara tendência global quanto à realização de reuniões com trabalhadores/as ou suas estruturas representativas onde sejam abordadas questões relativas à igualdade entre homens e mulheres, conciliação da vida profissional-familiar, exercício dos direitos de parentalidade por homens e mulheres, nem uma tendência generalizada para que estas questões sejam contempladas no âmbito da avaliação da satisfação dos/as trabalhadores/as.

Por outro lado, constata-se que na generalidade dos serviços as dimensões onde a perspectiva da igualdade de género surge menos integrada corresponde à “Missão, objectivos e estratégia do organismo” (1,7), “Respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho” (1,1) e “Benefícios diretos a trabalhadores/as e suas famílias” (1,1).

Efetivamente a perspectiva da Igualdade de Género encontra-se menos integrada ao nível da carta de missão dos/as dirigentes máximos dos serviços, no planeamento estratégico (definição de objetivos, planos e relatórios de atividades e regulamentos internos), os organismos tendem a não alocar verbas ou outros recursos para a implementação de medidas para a área da igualdade de género, nas leis orgânicas dos serviços não se encontra plasmado o princípio da igualdade de género, os serviços não adotam o *gender budgeting* e os serviços tendem a não contemplar as funções desempenhadas na área da igualdade de género na avaliação de desempenho das pessoas nomeadas (função de conselheiro ou membro do grupo intra-ministerial).



Ministério da Administração Interna

Ao nível do “Respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho” a sua menor presença reflete, para a maioria dos serviços respondentes a estas questões, a inexistência de normas escritas que visem garantir tal respeito e a inexistência de procedimentos específicos nos serviços para reparar danos decorrentes de situações de assédio sexual e/ou moral no local de trabalho.

Quanto aos “Benefícios diretos a trabalhadores/as e suas famílias”, verificou-se que a maioria dos organismos não divulga os recursos existentes na área geográfica do serviço e/ou da residência dos/as trabalhadores/as que facilitem a conciliação trabalho-família (ex: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas) e que metade dos serviços respondentes não tem medidas de apoio a trabalhadores/as com situações familiares especiais (ex: família monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos de filhos/as adolescentes).

Finalmente, importa referir que na dimensão da comunicação interna e externa, a pontuação global (1) denota a existência de alguma variação intra e entre serviços neste domínio. A maioria dos serviços indica que utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços e que na comunicação interna e externa, tem em consideração o princípio da não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras. Por outro lado, a maioria refere que nos documentos e relatórios internos não trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo, que não divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, e que não promove e/ou facilita a frequência de formação sobre comunicação e/ou linguagem Inclusivas.

Conforme mencionado anteriormente, de forma complementar à aplicação do questionário de autodiagnóstico, foi realizada uma sessão de reflexão sobre quais as medidas concretas a adotar no MAI e a incluir no próximo plano ministerial. Esta sessão realizou-se no passado dia 24 de novembro e contou com a presença de representantes de todos os serviços do MAI (a maioria do quais membros do grupo intra-ministerial para a igualdade²²).

Nesta ocasião foram apresentados os resultados preliminares da aplicação do questionário de autodiagnóstico e, recorrendo a metodologias que implicam a participação ativa,

²² Nos casos em que os respetivos membros não podiam estar presentes outro/a(s) representante(s) do serviço esteve/estiveram em seu lugar.



Ministério da Administração Interna

fomentou-se a discussão no grupo e a apresentação de propostas de medidas concretas sentidas como necessárias ao nível dos serviços, sublinhando-se a importância da criação de sinergias entre os serviços.

As quinze medidas que se se apresentam no ponto seguinte deste documento resultam dessa reflexão partilhada, tendo-se procurado igualmente integrar os compromissos assumidos pelo MAI no âmbito do V PNI.

Uma vez que este Plano para a Igualdade de Género no MAI surge no contexto do V PNI, optou-se por enquadrar as medidas propostas nas sete áreas estratégicas previstas nesse Plano, visando-se facilitar a posterior monitorização da sua execução.



3. As medidas do Plano para a Igualdade de Género do MAI (2014-2017)

Área Estratégica 1 – Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local

Objetivo(s)	Público-alvo	Entidade(s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de resultados	Meta(s)	Calenda-rização	Medida do V PNI
1. Promover o envolvimento das direções de topo dos serviços do MAI na execução do Plano para a IG no MAI	Direções de topo dos serviços do MAI	SGMAI	Todos os serviços do MAI	N.º de reuniões realizadas com as direções de topo	2	2015 e 2017	-
2. Incorporar perspectiva da IG nos instrumentos de gestão dos serviços do MAI	Serviços do MAI	SGMAI	Todos os serviços do MAI	N.º de instrumentos de gestão onde é feita a menção à área da IG	1 por serviço	2016-2017	-
3. Garantir a disponibilização de informação estatística desagregada por sexo nos principais instrumentos elaborados no âmbito da monitorização das políticas públicas integradas nas atribuições do MAI	Serviços do MAI	Todos os serviços do MAI	Todos os serviços do MAI	Levantamento dos principais instrumentos (relatórios, publicações, etc..) e elaboração de diagnóstico relativo à desagregação estatística por sexo	Apresentação de resumo do diagnóstico e propostas Introdução de alterações tendo em vista a incorporação das propostas	2015 2016-2017	6) <i>Assegurar a recolha, tratamento e divulgação de informação estatística, desagregada por sexo, relativa à execução de todas as políticas públicas.</i>



Ministério da Administração Interna

Área Estratégica 1 – Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local (cont.)

Objetivo(s)	Público-alvo	Entidade(s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de resultados	Meta(s)	Calenda- rização	Medida do V PNI
4. Promover a adoção da linguagem inclusiva (de género) nos organismos do MAI	Serviços do MAI	Todos os serviços do MAI	Todos os serviços do MAI	Identificação e disponibilização de exemplos de boas práticas existentes no MAI no âmbito da utilização da linguagem inclusiva (escrita e visual)	Manual de boas práticas MAI no domínio da linguagem inclusiva	2015	<i>7) Assegurar, a nível institucional, a adoção de uma política comunicacional não - discriminatória em função do sexo e promotora da igualdade de género, em todos os organismos públicos.</i>
				Criação de um glossário de expressões utilizadas no contexto MAI contendo propostas para a utilização de linguagem inclusiva		2015	
						2016	



Ministério da Administração Interna

Área Estratégica 2 – Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas

Objetivo(s)	Público-alvo	Entidade(s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de resultados	Meta(s)	Calenda-rização	Medida do V PNI
5. Melhorar o nível de conhecimento de profissionais em matéria de género e envelhecimento	Profissionais das Forças de Segurança	GNR/PSP	GNR/PSP	Número de ações de formação realizadas.	1 ação por ano	2014 -2015	<i>37) Promover ações de formação de profissionais das forças de segurança e de serviços de ação social para as questões de género e envelhecimento.</i>
6. Promover a sensibilização dos profissionais no domínio da igualdade de género	Serviços do MAI	Todos os serviços do MAI	Todos os serviços do MAI	Número de ações de sensibilização	1 ação por serviço ao longo da vigência do plano	2015-2017	-
7. Criar uma bolsa de formadores/as interna ao MAI em matérias relevantes no domínio da Igualdade de Género	Serviços do MAI	SGMAI	Todos os serviços do MAI	Identificação dos/as formadores/as internos e respetivos perfis de competências	Disponibilização da informação relativa à bolsa de formadores IG	2016-2017	-



Ministério da Administração Interna

Área Estratégica 3 — Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Objetivo(s)	Público-alvo	Entidade(s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de resultados	Meta(s)	Calenda-rização	Medida do V PNI
8. Promover o conhecimento acerca dos direitos e deveres em matéria da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Colaboradores/a s MAI	Todos os serviços do MAI	Todos os serviços do MAI	Desenvolvimento de conteúdos sobre Igualdade de género, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal a integrar Manual de acolhimento	Protótipo de Manual de acolhimento	2015-2016	-
9. Contribuir para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as do MAI	Colaboradores/a s MAI	Todos os serviços do MAI	Todos os serviços do MAI	Diagnostico das principais necessidades e proposta de soluções locais para disponibilização de recursos para apoio a famílias em que o/a cuidador/a cuidador/a trabalha por turnos	Apresentação de proposta e requisitos para a sua implementação	2016-2017	-



Ministério da Administração Interna

Área Estratégica 4 — Orientação Sexual e Identidade de Género

Objetivo(s)	Público-alvo	Entidade(s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de resultados	Meta(s)	Calenda-rização	Medida do V PNI
10. Melhorar o nível de conhecimento de profissionais em matéria de orientação sexual e identidade de género	Profissionais das Forças de Segurança	GNR/PSP	GNR/PSP	Número de ações de formação realizadas	1 ação por ano	2014-2017	<i>52) Sensibilizar profissionais e especialistas de áreas estratégicas para as questões da orientação sexual e identidade de género.</i>
11. Promover o conhecimento sobre o fenómeno dos crimes de ódio motivados por questões de orientação sexual e identidade de género	Profissionais das Forças de Segurança	SGMAI/ GNR/PSP	SGMAI/ GNR/PSP	Proposta de indicador a incluir nos formulários de recolha de dados (ocorrências criminais)	Inclusão do indicador em 2 formulários	2016-2017	<i>53) Promover a elaboração de um estudo sobre crimes de ódio motivados por questões de orientação sexual e identidade de género.</i>



Ministério da Administração Interna

Área Estratégica 5 – Organizações não-governamentais

Objetivo(s)	Público-alvo	Entidade(s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de resultados	Meta(s)	Calenda-rização	Medida do V PNI
12. Contribuir para otimizar a articulação entre serviços do MAI e outras entidades²³ relativamente à proteção de grupos específicos (mais vulneráveis no domínio da insegurança objectiva e subjectiva)	Serviços do MAI e entidades parceiras	SGMAI e serviços do MAI envolvidos em cada parceria	Todos os serviços do MAI	Identificação das entidades parceiras e principais vias de colaboração por grupo específico	Apresentação de grelha resumo	2015	-
				Sinalização de potenciais pontos a afinar nas parcerias ou de possíveis sinergias a criar	Apresentação de propostas	2016-2017	

Área Estratégica 6 – Comunicação Social

Objetivo(s)	Público-alvo	Entidade(s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de resultados	Meta(s)	Calenda-rização	Medida do V PNI
13. Promover a visibilidade do contributo das mulheres nas áreas (operacionais) da segurança interna	População em geral	GNR / PSP / SEF / ANPC	GNR / PSP / SEF / ANPC	Nº de artigos publicados/peças difundidas	1 por ano	2014-2017	-

²³ “Outras entidades” não inclui apenas ONG, mas sim outros serviços públicos e outras entidades.



Ministério da Administração Interna

Área Estratégica 7 – Cooperação

Objetivo(s)	Público-alvo	Entidade(s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de resultados	Meta(s)	Calenda-rização	Medida do V PNI
14. Promover a implementação articulada dos planos/estratégias nacionais com relevância no domínio da IG e em que o MAI está envolvido	Representantes MAI nos vários planos	SGMAI	SGMAI e restantes entidades que representem o MAI em planos/estratégias nacionais	Nº de reuniões realizadas	1 por ano	2015-2017	-
15. Contribuir para a elaboração e execução do II Plano Nacional de Ação para a implementação da Resolução do CSNU 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança.	Representantes MAI envolvidos neste Plano Nacional de Ação - Res CSNU 1325 (2000)	SGMAI	GNR e PSP	Participação na elaboração e execução do Plano	Aprovação do Plano Execução das medidas a cargo/envolvendo o MAI	2.º semestre de 2014 2015-2017	<i>64) Elaborar o II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do CSNU 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança.</i>



4. Considerações finais

Para uma efetiva implementação deste Plano importa promover a responsabilização dos serviços e dos/as intervenientes na sua execução.

De modo a que esse compromisso e responsabilização sejam efetivos é fundamental que, sempre que aplicável, as medidas aqui contempladas, com as devidas adaptações aos serviços concretos que sejam envolvidos, fiquem plasmadas nos Planos de Atividades respetivos e que o trabalho individual de cada representante envolvido/a seja contabilizado para fins de avaliação de desempenho.

Este planeamento atempado das medidas aqui contidas permite também que as mesmas possam ser antecipadamente mais facilmente tidas em conta pelos vários serviços.

Caberá ao grupo intra-MAI para Igualdade de Género, sob a coordenação da SGMAI (através das conselheiras para a igualdade de género) a monitorização e avaliação da implementação deste Plano.

O V PNI prevê que seja apresentado até 31 de janeiro de cada ano, por parte de cada ministério, um relatório de execução. Assim, nestes períodos indicados será feita a análise da execução do V PNI, bem como a monitorização da implementação do Plano para a Igualdade de Género no MAI.



Ministério da Administração Interna

ANEXO I

Questionário de Autodiagnóstico

CIG- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

**IMPLEMENTAÇÃO DE PLANOS DE IGUALDADE NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA CENTRAL
QUESTIONÁRIO DE AUTODIAGNÓSTICO²⁴**

Lisboa

Janeiro de 2012

²⁴ Elaborado por Teresa Alvarez e Teresa Pinto (CIG) e por Heloísa Perista (CESIS), com a colaboração de José Palaio e de Rosário Fidalgo (CIG), tendo por base os questionários incluídos nas seguintes publicações: Gonçalo Pernas, Manuel Viriato Fernandes, Maria das Dores Guerreiro, *Guião para a implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central*, ISCTE, 2008; Projeto DSIE – Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008), *Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas*, CITE.

INTRODUÇÃO

O Questionário de Autodiagnóstico que ora se apresenta resulta do compromisso assumido pela CIG de rever o Questionário de Autodiagnóstico, disponível em 2010²⁵, face aos comentários e às sugestões apresentadas, por Conselheiras e Conselheiros para a Igualdade, na sequência da sua aplicação nos diversos Ministérios com vista a sustentar a elaboração dos Planos de Igualdade Ministeriais. Foram, então, evidenciadas situações de inaplicabilidade e a ausência de itens pertinentes face à realidade da Administração Pública Central.

A alteração do instrumento de autodiagnóstico não altera os objetivos que lhe estão subjacentes e a sua aplicação não substitui a análise de outras fontes de diagnóstico, designadamente de carácter estatístico, como sendo os Balanços Sociais de cada ministério e respetivos organismos.

Optou-se por organizar o questionário em duas partes. A primeira integra um conjunto de itens que remetem para a realidade global de cada Ministério e para uma tomada de decisão que ultrapassa, em geral, a responsabilidade de cada organismo. O preenchimento desta primeira parte cabe às/aos Conselheiras/os Ministeriais para a Igualdade. A segunda parte vocaciona-se para a realidade nos organismos de cada ministério e deverá ser aplicada em cada organismo, cabendo a análise e síntese dos dados às/aos Conselheiras/os Ministeriais para a Igualdade, com o apoio das Equipas Interdepartamentais, no âmbito do estipulado na Resolução do Conselho de Ministros nº161/2008 e das suas competências, consignadas no *Estatuto das Conselheiras e Conselheiros para a Igualdade e dos Membros das Equipas Interdepartamentais para a Igualdade*, anexo à referida Resolução.

Foi igualmente readequada a quantificação dos resultados e respetiva pontuação, bem como a nomenclatura utilizada na matriz dos resultados finais. Considerou-se que os itens da primeira parte, pela sua abrangência e impacto no conjunto dos organismos de cada Ministério, deveriam ter uma pontuação superior que destacasse o seu grau de importância em relação aos itens da segunda parte, relativa aos organismos. Esta foi a única ponderação diferenciada que se considerou pertinente introduzir. Decidiu-se, também, prevendo a eventualidade de certos itens não serem aplicáveis à especificidade de alguns organismos, adotar um critério de quantificação que não penalize esses organismos.

²⁵ Gonçalo Pernas, Manuel Viriato Fernandes, Maria das Dores Guerreiro, *Guião para a implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central*, ISCTE, 2008.

AUTODIAGNÓSTICO

A. MINISTÉRIOS

	SIM	NÃO
1. O Ministério tem em conta o princípio da igualdade de género nas medidas de política sectorial?		
2. No planeamento estratégico é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?		
3. O Ministério adota uma perspetiva de género na análise dos seus programas orçamentais e planos financeiros, de modo a avaliar os seus potenciais impactos sobre mulheres e homens (<i>gender budgeting</i>)?		
4. O Ministério tem Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade e Equipa Interdepartamental nomeadas ao abrigo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro?		
5. O Ministério integra, no seu Plano de Formação, módulos sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens?		
6. O Ministério, através de Serviços Sociais ou serviços equiparados, tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?		
7. O Ministério, através de Serviços Sociais ou serviços equiparados, tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras? (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)?		
8. O Ministério, através de Serviços Sociais ou serviços equiparados, tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos ou idosas, ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?		
9. O Ministério, através de Serviços Sociais ou serviços equiparados, concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, amas e baby-sitters)?		
10. O Ministério, através de Serviços Sociais ou serviços equiparados, concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?		
11. O Ministério procede à avaliação de impacto, em homens e mulheres, das políticas e ações desenvolvidas, enquanto instrumento de apoio à tomada de decisão (impacto de género)?		

AUTODIAGNÓSTICO

B. ORGANISMOS

1 – PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

MISSÃO, OBJETIVOS E ESTRATÉGIA DO ORGANISMO.

	SIM	NÃO
12. A Carta de Missão do/a Dirigente Máximo/a do Organismo contempla a promoção do princípio da igualdade entre mulheres e homens?		
13. No planeamento estratégico, na definição dos objetivos, nos planos e nos relatórios de atividades e nos regulamentos internos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio do Organismo?		
14. O Organismo aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		
15. O Organismo adota uma perspetiva de género na análise dos seus programas orçamentais e planos financeiros, de modo a avaliar os seus potenciais impactos sobre mulheres e homens (<i>gender budgeting</i>)?		
16. Na Lei Orgânica do Organismo existem referências específicas ao princípio da não discriminação entre mulheres e homens e/ou à promoção da igualdade de género?		
17. O Organismo tem representantes nomeadas/os ao abrigo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro?		
18. O Organismo contempla as funções a desempenhar na área da igualdade de género na avaliação de desempenho das pessoas nomeadas ao abrigo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro?		

2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

	SIM	NÃO
19. O Organismo encoraja a candidatura de homens e de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?		
20. O Organismo mantém registo de informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção?		
21. Quando da designação de uma pessoa para funções de coordenação e/ou de chefia de qualquer nível é salvaguardado o princípio da não discriminação em função do sexo?		
22. No Organismo incentiva-se de igual modo a candidatura de mulheres e de homens a lugares de chefia de qualquer nível?		
23. Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de discriminação em função do sexo?		

FORMAÇÃO CONTÍNUA

	SIM	NÃO
24. O Organismo, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da não discriminação entre mulheres e homens e a promoção da igualdade de género?		
25. O Organismo valoriza e facilita a frequência, por trabalhadores e trabalhadoras, de formação sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens?		
26. O Organismo valoriza e facilita a frequência de formação sobre igualdade entre mulheres e homens para dirigentes?		
27. O Organismo valoriza e facilita a participação de trabalhadores e trabalhadoras, de igual modo, em processos de aprendizagem ao longo da vida?		
28. O Organismo valoriza e facilita a participação de trabalhadores e trabalhadoras, de igual modo, em ações de formação relacionadas com atribuições/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?		
29. O Organismo valoriza e facilita a trabalhadores e a trabalhadoras, de igual modo, a realização de estudos ou de formação, através de mecanismos, tais como a licença sem vencimento?		
30. O Organismo trata, por sexo, os dados relativos à formação profissional realizada por trabalhadores e trabalhadoras?		

AUSCULTAÇÃO DE TRABALHADORES/AS

	SIM	NÃO
31. O Organismo valoriza a apresentação de sugestões, seja por trabalhadores, seja por trabalhadoras, para a melhoria das condições de trabalho e do ambiente laboral?		
32. O Organismo realiza reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde aborda as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e o exercício dos direitos de parentalidade por mulheres e por homens?		
33. O Organismo, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o exercício dos direitos de parentalidade por mulheres e por homens?		

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

FORMAS INOVADORAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

	SIM	NÃO
34. O Organismo possibilita a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional e familiar de trabalhadores e trabalhadoras?		
35. O Organismo possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional e familiar de trabalhadores e trabalhadoras?		
36. Na marcação dos horários por turnos rotativos (se aplicável), o Organismo considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional e familiar de trabalhadores e trabalhadoras?		
37. O Organismo facilita horários de trabalho na modalidade de jornada contínua?		
38. O Organismo possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional e familiar?		

PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

	SIM	NÃO
39. O Organismo valoriza e facilita de modo igual o exercício dos direitos de parentalidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?		
40. O Organismo incentiva a partilha do gozo do período de licença parental subsequente ao período de licença parental inicial exclusiva da mãe?		
41. O Organismo valoriza e facilita o gozo do período de 10 dias úteis obrigatórios de licença parental exclusiva do pai?		
42. O Organismo incentiva os homens ao gozo do período de 10 dias úteis de licença parental facultativa a gozar pelo pai no período de licença parental inicial?		
43. O Organismo divulga e facilita o gozo da licença parental complementar alargada da mãe e do pai?		
44. O Organismo valoriza e facilita de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores (ex.: menores de 10 anos ou portadores/as de deficiência ou doença crónica, membros do agregado familiar)?		

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

	SIM	NÃO
45. O Organismo possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?		
46. Existem no Organismo procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da situação de assédio sexual e/ou moral no local de trabalho?		

BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMILIAS

	SIM	NÃO
47. O Organismo tem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?		
48. O Organismo divulga os recursos existentes na área geográfica do Organismo e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?		

3 – COMUNICAÇÃO

COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

	SIM	NÃO
49. Na comunicação interna e externa, o Organismo tem em consideração o princípio da não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?		
50. Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?		
51. O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?		
52. O Organismo divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?		
53. O Organismo promove e/ou facilita a frequência de formação sobre comunicação e/ou linguagem Inclusivas?		

4. Resultados do Diagnóstico

4.1. Quantificação dos resultados

Na quantificação dos resultados deve-se ter em atenção a existência de uma ponderação diferenciada das várias questões. Os resultados poderão situar-se entre um mínimo de 0 e um máximo de 117 pontos.

3 pontos – para as questões consideradas de **muita** importância para a transversalização da igualdade de género em cada Ministério considerado na sua globalidade.

2 pontos - para as questões consideradas **importantes** para a transversalização da igualdade de género.

Os pontos atribuídos só deverão ser considerados para as **respostas negativas** (NÃO), sendo que não deverá ser contabilizado qualquer ponto para as respostas positivas (SIM)

Tabela de pontuações

- Questões nas quais devem ser contabilizados 3 pontos por cada resposta positiva (SIM)	1 a 11 (11 questões)
- Questões nas quais devem ser contabilizados 2 pontos por cada resposta positiva (SIM)	12 a 53 (42 questões)

4.2. Interpretação dos resultados finais e ações futuras

Os resultados totais obtidos com a contabilização das respostas negativas devem ser enquadrados na matriz que se segue, de forma a permitir uma análise mais global dos resultados obtidos:

INSTITUIÇÃO DE REFERÊNCIA

na aplicação transversalizada dos princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género

(resultados iguais ou inferiores a 23 pontos)

Instituição de referência nas questões da igualdade de género, sendo exemplo na aplicação de uma política pró-ativa de gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos. Configura-se como um Ministério e/ou Organismo com um elevado sentido de responsabilidade social para com os trabalhadores e as trabalhadoras. Constitui-se assim como um caso de estudo e divulgação da aplicação transversalizada dos princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género. Os Ministérios e/ou Organismos situados neste nível já compreenderam as vantagens de ter uma força de trabalho motivada, onde a integração de mulheres e homens representa um valor acrescentado. De futuro, deverá apostar em dar maior visibilidade à ação desenvolvida neste âmbito, tentando promover e assumir um papel motor de mudança social.

INSTITUIÇÃO COM BOAS PRÁTICAS CONSOLIDADAS

na aplicação transversalizada dos princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género

(resultados entre 24 e 57 pontos)

Instituição preocupada em tomar iniciativas que vão para além do que está legislado sobre igualdade de género, resultado de um conjunto de práticas consolidadas na aplicação transversalizada dos princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género. Não sendo ainda um Ministério e/ou Organismo de referência neste domínio, criou já as bases para a implementação sustentada da igualdade de género como um dos vetores centrais da sua cultura. No futuro, este Ministério e/ou Organismo deverá, como resultado da identificação dos pontos mais fracos evidenciados pela aplicação deste instrumento, encetar um conjunto de medidas que lhe permitam tornar-se um Ministério e/ou Organismo de referência nesta área.

INSTITUIÇÃO COM ALGUMAS BOAS PRÁTICAS

na aplicação dos princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género

(resultados entre 58 a 92 pontos)

Instituição que já começou a implementar um conjunto de práticas de aplicação dos princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género, não tendo estas ainda grande expressão nas práticas e políticas de gestão. Futuramente, o Ministério e/ou Organismo deverá preocupar-se em promover uma transversalização progressiva dos princípios da não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género, dando prioridade à sua implementação nas áreas onde obteve as pontuações mais baixas.

INSTITUIÇÃO SEM PRÁTICAS ASSINALÁVEIS

na aplicação dos princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género

(resultados iguais ou superiores a 93 pontos)

Instituição sem práticas assinaláveis e que evidencia um conjunto de insuficiências na aplicação dos princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género. Este Ministério e/ou Organismo deverá desenvolver uma estratégia organizacional que encare a igualdade de género como uma mais-valia, através da alteração das suas práticas e políticas de gestão nas diversas áreas contempladas no questionário.