



PIG

Plano para a Igualdade de Género

Direcção Regional de Agricultura e das Pescas do Norte

2011 – 2013

1. Enquadramento

1.1. Geral

- A articulação com o IV Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género e a transversalização da perspectiva de género / *mainstreaming*

Nos termos da alínea g) do artigo 199º da Constituição, o Governo, após auscultação da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, o Governo decidiu consolidar a perspectiva de género na administração pública Central do Estado, determinando, através da Resolução de Ministros nº 161/2008, de 22 de Outubro, a concepção, aprovação, implementação, monitorização e avaliação de impacto de um plano para a igualdade de género.

O IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação 2011-2013, aprovado pela Resolução de Conselho de Ministros nº 5/11, de 18 de Janeiro, veio também a integrar como uma das medidas, a integração da referida Dimensão, à administração autárquica, como Requisito de Boa Governação.

O presente Plano deriva do Plano Sectorial do Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural e das Pescas, aprovado por despacho do Sr. Ministro, prolatado em 3/ /01/2011, procurando a sua implementação e, respectiva monitorização, durante o triénio 2011-2013.



- **A articulação do PIG na estrutura orgânica da DRAPN**

O MADRP adoptou uma estrutura de suporte, promovendo, a nomeação de Pontos Focais nos diversos Organismos, de forma a garantir a melhor definição, implementação e monitorização dos Planos Sectoriais em todos os seus serviços e organismos.

Cabe à Directora de Serviços de Apoio e Gestão de Recursos, enquanto ponto focal da DRAPN, através da Unidade de Formação, a implementação e monitorização do Plano, fazendo o seu reporte sistemático, consubstanciado em relatórios, a submeter ao dirigente máximo do Serviço.

- **Período de vigência**

O período de vigência deste plano é de 2011 a 2013, coincidindo com o IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação.

2. Objectivos e medidas

2.1. Estratégia, Missão e Valores

Objectivo 1 - Salvaguardar os princípios da Igualdade de Género e da não discriminação entre mulheres e homens na organização

Medida 1.1 - Inclusão do princípio da igualdade de género nos Planos de Actividades, enquanto valor da DRAPN

Medida 1.2 – Elaboração de um código de conduta com inclusão do princípio da igualdade de género.



2.2. Recursos Humanos / Pessoal

Objectivo 2 - Garantir as condições do princípio de Igualdade de Género na gestão dos recursos humanos

Medida 2.1 - Orientações emanadas pelo Conselho Coordenador de Avaliação (CCA), que visem prevenir a discriminação na avaliação de desempenho de trabalhadores e de trabalhadoras com descendentes ou outros familiares dependentes.

Medida 2.2 - Orientações que facilitem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar.

2.3. Formação profissional

Objectivo 3 - Promover a Integração no Plano de Formação de acções na área de Igualdade de Género

Medida 3.1 - Promover, em parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), acções de formação sobre a temática da Igualdade de Género.

2.4. Diálogo social e participação

Objectivo 4 - Promover a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras na definição de medidas relativas à Igualdade de Género e não discriminação entre mulheres e homens

Medida 4.1 - Recolha de sugestões para a definição de medidas relativas à Igualdade de Género e da não discriminação entre mulheres e homens.



2.5. Co-responsabilidade e conciliação entre a vida profissional e a familiar

Objectivo 5 - Avaliar o grau de satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras face às condições para a conciliação da vida familiar/pessoal e profissional

Medida 5.1 - Integrar, no questionário realizado nos termos previstos no nº 2, alínea f do artigo 15.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, um conjunto de questões que permitam aferir o grau de satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras em relação às condições criadas para facilitar a conciliação da vida familiar/pessoal e profissional dos trabalhadores e das trabalhadoras em relação às condições em causa

2.6. Comunicação e linguagem

Objectivo 6 - Incluir na comunicação interna e externa a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual

Medida 6.1 - Elaboração de orientações para aplicação na comunicação interna e externa

2.7. Recolha e gestão da informação

Objectivo 7 – Promover, ao nível da recolha e da gestão, a desagregação da informação por sexo, sempre que aplicável

Medida 7.1 - Inclusão da desagregação da informação por sexo na concepção dos instrumentos de recolha

Objectivo 8 - Garantir que as estatísticas produzidas pela DRAPN integrem a variável sexo, sempre que aplicável

Medida 8.1 - Integração da variável sexo nos processos de recolha de informação administrativa e estatística, sempre que aplicável.



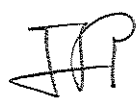
3. Áreas de intervenção

3.1. Estratégia, Missão e Valores

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela actividade
Objectivo 1 - Salvaguardar os princípios da Igualdade de Género e da não discriminação entre mulheres e homens na organização	Medida 1.1 - Inclusão do princípio da igualdade de género nos Planos de Actividades, enquanto valor dos serviços, centrais e periféricos, e organismos do MADRP.	Planos de Actividades dos serviços e organismos do DRAPN com referência à Igualdade de Género	De 80 a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e trabalhadoras da DRAPN	Dirigentes da DRAPN
	Medida 1.2 - Elaboração ou revisão de Códigos de Conduta com inclusão do princípio da Igualdade de Género.	Serviços e organismos do DRAPN com Códigos de Conduta com referência à Igualdade de Género	De 80 a 100%	Até ao final de 2011	Trabalhadores e trabalhadoras da DRAPN	Unidade de Formação e Ponto Focal

3.2. Recursos Humanos / Pessoal

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela actividade
<p>Objectivo 2 - Garantir as condições do princípio de igualdade de Género na gestão dos recursos humanos</p>	<p>Medida 2.1 – Desenvolvimento de orientações pelo Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) que visem prevenir a discriminação na avaliação de desempenho de trabalhadores e de trabalhadoras com descendentes ou outros familiares dependentes.</p>	<p>Serviços e organismos do DRAPN com orientações emanadas pelos CCA</p>	<p>De 80 a 100%</p>	<p>Anual</p>	<p>Trabalhadores e trabalhadoras da DRAPN</p>	<p>CCA da DRAPN</p>
	<p>Medida 2.2 – Desenvolver orientações que facilitem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar</p>	<p>Serviços e organismos do DRAPN com orientações</p>	<p>De 80 a 100%</p>	<p>Até ao final do período de vigência do Plano</p>	<p>Trabalhadores e trabalhadoras da DRAPN</p>	<p>Dirigentes da DRAPN</p>



3.3. Formação Profissional

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
Objectivo 3 - Promover a integração no plano de Formação de acções na área da Igualdade de Género	Medida 3.1 - Promover, em parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), ou por iniciativa da DRAPN, acções de formação sobre a temática da Igualdade de Género.	Acções de formação	4 acções no período 2011-2013	1 Acção por ano até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e trabalhadoras da DRAPN	Unidade de Formação

3.4. Diálogo social e Participação

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
Objectivo 4 - Promover a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras na definição de medidas relativas à igualdade de Género e não discriminação entre mulheres e homens	Medida 4.1 - Recolha de sugestões para a definição de medidas relativas à igualdade de Género e não discriminação entre mulheres e homens	Sistemas de recolha de sugestões	1 por ano	Até ao final do período de vigência do plano	Trabalhadores e trabalhadoras da DRAPN	Unidade de Formação



3.5. Co-responsabilidade e Conciliação entre a Vida Profissional e a Familiar

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
Objectivo 5 - Avaliar o grau de satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras face às condições para a conciliação da vida familiar/pessoal e profissional	Medida 5.1 - Integrar, no questionário realizado nos termos previstos no n.º 2, alínea f do artigo 15.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, um conjunto de questões que permitam aferir o grau de satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras em relação às condições criadas para facilitar a conciliação da vida familiar/pessoal e profissional.	Índice médio de satisfação para o conjunto de Serviços do DRAPN, expresso numa escala Likert de 5 níveis	Igual ou superior a 3	Anual	Trabalhadores e trabalhadoras da DRAPN	Unidade de Formação e Ponto Focal

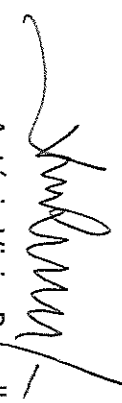
3.6. Comunicação e linguagem

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
Objectivo 6 - Incluir na comunicação interna e externa a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual	Medida 6.1 - Elaboração de orientações para aplicação na comunicação interna e externa	Relatório detalhado do Núcleo de Documentação e Relações Públicas da DRAPN	1 por ano até 31 de Dezembro	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores, trabalhadoras e restantes stakeholders da DRAPN	Todas as Unidades Orgânicas da DRAPN

3.7. Recolha e Gestão da Informação

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
Objectivo 7 - Promover, ao nível da recolha e da gestão, a desagregação da informação por sexo, sempre que aplicável	Medida 7.1 - Inclusão da desagregação da informação por sexo na concepção dos instrumentos de recolha	Instrumentos de recolha de informação que contemplem a desagregação por sexo, no universo daqueles em que se verifique essa possibilidade	100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e da DRAPN	Todas as Unidades Orgânicas da DRAPN
Objectivo 8 - Garantir que as estatísticas produzidas pelo MADRP integrem a variável sexo, sempre que aplicável	Medida 8.1 - Integração da variável sexo nos processos de recolha de informação administrativa e estatística, sempre que aplicável	Processos de recolha de informação que incluam a variável sexo, no universo daqueles em que se verifique essa possibilidade	100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e da DRAPN	Todas as Unidades Orgânicas da DRAPN

O presente Plano entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2011.

O Director Regional,

António Vieira Ramalho