



*Amado*  
*23.3.2015*  
Manuel Cardoso  
Director Regional

## PIG

### Plano para a Igualdade de Género

#### Direção Regional de Agricultura e das Pescas do Norte

2014 – 2017

#### 1. Enquadramento

##### 1.1. Geral

- A articulação com o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação e a transversalização da perspetiva 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, decidiu consolidar a perspetiva de género na administração pública Central do Estado, determinando, através da Resolução de Ministros nº 161/2008, de 22 de Outubro, a conceção, aprovação, implementação, monitorização e avaliação de impacto de um plano para a igualdade de género.

O V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação 2014-2017 (V PNI), aprovado pela Resolução de Conselho de Ministros nº 103/2013, de 12 de dezembro, veio também a determinar, a Área Estratégica 1 – Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local, uma medida (medida 1) para “Promover a implementação, em cada ministério, de um plano para a igualdade, tendo em vista integrar a dimensão da igualdade de género e da não -discriminação na estrutura interna e na ação externa.



O presente Plano deriva do Plano Setorial do Ministério da Agricultura e do Mar, aprovado por despacho do Sr. Ministro, prolatado em 03/02/2015, procurando a sua implementação e, respetiva monitorização.

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

O MAM adotou uma estrutura de suporte, promovendo, a nomeação de Pontos Focais nos diversos Organismos, de forma a garantir a melhor definição, implementação e monitorização do Plano Setorial em todos os seus serviços e organismos.

Cabe à Diretora de Serviços de Administração, enquanto ponto focal da DRAPN, 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 2014 a 2017, coincidindo com o V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação.

## **2. Áreas de Intervenção, Objetivos e Medidas**

### **2.1. Missão, Objetivos e Estratégia**

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

**Medida 1.2 - Inclusão do princípio da igualdade de género nos Planos e Relatórios de Atividades, enquanto valor da DRAPN.**



**Medida 1.3** - Inclusão do princípio da igualdade de género nos Regulamentos Internos da DRAPN.

**Medida 1.4** – Elaboração ou revisão de códigos de conduta com inclusão do princípio da igualdade de género.

**Medida 1.5** – 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.

## **2.2. Recursos Humanos**

### **Objetivo 2 - Garantir as condições do princípio de Igualdade de Género na gestão dos recursos humanos**

**Medida 2.1** – Manutenção dos registos de informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção.

**Medida 2.2** – Salvaguardar o princípio da não discriminação em função do sexo aquando da designação de uma pessoa para funções de coordenação e/ou chefia de qualquer nível.

**Medida 2.3** – Controlar a existência de queixas formais de discriminação em função do sexo.

### **Objetivo 3 - Promover a Integração no Plano de Formação de ações na área da Igualdade de Género**

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

**Medida 3.2** - Valorizar e facilitar a frequência, a trabalhadores, trabalhadoras e dirigentes de formação sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens.





**Objetivo 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** - Avaliar a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, sobre 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.

**Medida 4.2** - Recolher sugestões dos trabalhadores e das trabalhadoras para a melhoria das condições de trabalho e do ambiente laboral.

**Objetivo 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** - Possibilitar a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional e familiar de trabalhadores e trabalhadoras.

**Medida 5.2** - Facilitar horários de trabalho na modalidade de jornada contínua e possibilitar o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional e familiar.

**Medida 5.3** - 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 dos trabalhadores e das trabalhadoras em relação às condições em causa.

**Objetivo 6 – Avaliar a proteção da parentalidade e assistência à família**

**Medida 6.1** - Valorizar e facilitar de modo igual o exercício dos direitos de parentalidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores, o gozo do período de 10 dias úteis obrigatórios



de licença parental exclusiva do pai e o gozo da licença parental complementar alargada da mãe e do pai.

**Medida 6.2** - Incentivar a partilha do gozo do período de licença parental subsequente ao período de licença parental inicial exclusiva da mãe e incentivar os homens ao gozo do período de 10 dias úteis de licença parental facultativa a gozar pelo pai no período de licença parental inicial.

**Medida 6.3** - Valorizar e facilitar de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras/es (ex.: menores de 10 anos ou portadores/as de deficiência ou doença crónica, membros do agregado familiar).

#### **Objetivo 7 – Avaliar o respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho**

**Medida 7.1** - Emanar normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho.

**Medida 7.2** - Emanar procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da situação de assédio sexual e/ou moral no local de trabalho.

#### **Objetivo 8 - Conceder benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias**

**Medida 8.1** - Definir medidas de apoio a trabalhadores/as com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)

#### **Objetivo 9 - Incluir na comunicação interna e externa a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual**

**Medida 9.1** – Monitorizar se na comunicação interna e externa o Organismo aplica o princípio da não discriminação em função do sexo, emprega formas gramaticais inclusivas e neutras e utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços.



**Medida 9.2** – Monitorizar se nos documentos e relatórios internos o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo, designadamente os relativos aos recursos humanos.

**Medida 9.3** – Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística relativa à execução de todas as políticas públicas.

**Medida 9.4** – Divulgar, 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.

**Medida 9.5** – Promover e/ou facilitar a frequência de formação sobre comunicação e/ou linguagem Inclusiva.

### **2.3. Relações Internacionais – Cooperação Bilateral e multilateral**

**Objetivo 10 – Contribuir para a consolidação das políticas de igualdade da União Europeia e das adotadas noutras organizações internacionais**

**Medida 10.1** – Participar em reuniões promovidas por organismos internacionais, com incidência direta na área da igualdade, entre homens e mulheres.



### 3. Áreas de intervenção

#### 3.1. Missão, Objetivos e Estratégia

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
Objetivo 1 - Salvaguardar os princípios da Igualdade de Género e da não discriminação entre mulheres e homens na organização	<b>Medida 1.2</b> - Inclusão do princípio da igualdade de género nos Planos e Relatórios de Atividades, enquanto valor da DRAPN.	Planos de Atividades dos serviços da DRAPN com referência à Igualdade de Género	De 80 a 100%	Anualmente até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e Trabalhadoras da DRAPN	Direção de Serviços de Planeamento e Controlo
	<b>Medida 1.3</b> - Inclusão do princípio da igualdade de género nos Regulamentos Internos da DRAPN	Regulamentos Internos da 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	Todas as unidades orgânicas da DRAPN
	<b>Medida 1.4</b> - Elaboração ou revisão de Códigos de Conduta com inclusão do princípio da Igualdade de Género.	Códigos de Conduta com referência à Igualdade de Género	De 80 a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e Trabalhadoras da DRAPN	Direção de Serviços de Administração com os contributos das demais unidades orgânicas
	<b>Medida 1.5</b> – 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.	Orientações emanadas pelos CCA	De 80 a 100%	Anual	Trabalhadores e Trabalhadoras da DRAPN	CCA da DRAPN



### 3.2. Recursos Humanos

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendariz ação	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
Objetivo 2 - Garantir as condições do princípio de Igualdade de Género na gestão dos recursos humanos	<b>Medida 2.1</b> – Manutenção dos registos de informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção	registo tratado	De 80 a 100%	Anual	Trabalhadores e Trabalhadoras da DRAPN	Direção de Serviços de Administração/Div. GRHFP
	<b>Medida 2.2</b> – Salvaguardar o princípio da não discriminação em função do sexo aquando da designação de uma pessoa para funções de coordenação e/ou de chefia de qualquer nível	Referência nos critérios de seleção de todos os procedimentos concursais dessa condição	De 80 a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e Trabalhadoras da DRAPN	Dirigente máximo do serviço
	<b>Medida 2.3</b> – Controlar a existência de queixas formais de discriminação em função do sexo	Relatório descritivo da situação	De 80 a 100% das queixas controladas	Anual	Trabalhadores e Trabalhadoras da DRAPN	Direção de Serviços de Administração
Objetivo 3 - Promover a integração no Plano de Formação de ações na área	<b>Medida 3.1</b> - Promover, em parceria com a Comissão para a	Nº de Ações de Formação	2 Ações	Até ao final do período de vigência	Trabalhadores e Trabalhadoras da DRAPN	Direção de Serviços de Administração/Div.





Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
da Igualdade de Género	Cidadania e Igualdade de Género (CIG), ações de formação sobre a temática da Igualdade de Género.	Relatório sobre dados relativos a esta Formação Profissional, por sexo		do Plano		GRHFP
	<b>Medida 3.2</b> – Valorizar e facilitar a frequência, por trabalhadores e dirigentes de formação sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens	Relatório descritivo da situação, incluindo referência a iniciativas/decisões tomadas para concretização da medida e ao nº de participantes nesse tipo de formação, por género	1.	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e Trabalhadoras da DRAPN	Todas as Unidades Orgânicas da DRAPN



Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
Objetivo 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	<b>Medida 4.1</b> - Avaliar a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, sobre 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	Inquérito de satisfação aos trabalhadores e trabalhadoras  Nº de reuniões realizadas com trabalhadores e trabalhadoras para abordagem destas questões	De 70 a 80%  2 reuniões	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e Trabalhadoras da DRAPN	Direção de Serviços de Planeamento e Controlo
	<b>Medida 4.2</b> - Recolher sugestões dos trabalhadores e das trabalhadoras para a melhoria das condições de trabalho e do ambiente laboral	Sistemas de recolha de sugestões	De 70 a 80%	Até ao final do período de vigência do Plano		Direção de Serviços de Planeamento e Controlo



Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
Objetivo 5 - Avaliar o grau de satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras face às condições para a conciliação da vida familiar/pessoal e profissional	<b>Medida 5.1</b> - Possibilitar a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional e familiar de trabalhadores e trabalhadoras	Relatório anual descritivo da situação, incluindo referência a nº de trabalhadores e trabalhadoras que beneficiam	60 a 70% das solicitações	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e trabalhadoras da DRAPN	Direção de Serviços de Administração/Div. GRHFP
	<b>Medida 5.2</b> - Facilitar horários de trabalho na modalidade de jornada contínua e possibilitar o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional e familiar	Relatório anual descritivo da situação, incluindo o nº de trabalhadores e trabalhadoras que beneficiam de Jornada contínua e de- Trabalho a tempo parcial	100% das solicitações	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e trabalhadoras da DRAPN	Direção de Serviços de Administração/Div. GRHFP
	<b>Medida 5.3</b> - 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	Índice médio de satisfação para o universo dos trabalhadores da DRAPN, expresso numa escala Likert de 5 níveis	Igual ou superior a 3	Anual	Trabalhadores e trabalhadoras da DRAPN	Direção de Serviços de Controlo e Estatística





Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
	satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras em relação às condições criadas para facilitar a conciliação da vida familiar/pessoal e profissional.					
Objetivo 6 – Avaliar a proteção da parentalidade e assistência à família	<b>Medida 6.1</b> - Valorizar e facilitar de modo igual o exercício dos direitos de parentalidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores, o gozo do período de 10 dias úteis obrigatórios de licença parental exclusiva do pai e o gozo da licença parental complementar alargada da mãe e do pai	Relatório anual descritivo da situação, incluindo referência ao nº de trabalhadores e trabalhadoras que beneficiam do Exercício dos direitos de parentalidade, do Gozo do período de 10 dias úteis obrigatórios de licença parental exclusiva do pai ou de Licença parental complementar	100% das solicitações/direitos	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e trabalhadoras da DRAPN	Direção de Serviços de Administração/Div. GRHFP



Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
	<b>Medida 6.2</b> - Incentivar a partilha do gozo do período de licença parental subsequente ao período de licença parental inicial exclusiva da mãe e incentivar os homens ao gozo do período de 10 dias úteis de licença parental facultativa a gozar pelo pai no período de licença parental inicial	Relatório anual descritivo da situação, com referência a nº de trabalhadores e trabalhadoras que beneficiam de Partilha do gozo do período de licença parental ou do Gozo do período de 10 dias úteis de licença parental facultativa para o pai	Partilha do gozo do período de licença parental – 30% ou mais  Gozo do período de 10 dias úteis de licença parental facultativa para o pai – 80% ou mais	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e trabalhadoras da DRAPN	Direção de Serviços de Administração/Div. GRHFP
	<b>Medida 6.3</b> - Valorizar e facilitar de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras/es (ex.: menores de 10 anos ou portadores/as de deficiência ou doença crónica, membros do agregado familiar)	Relatório anual descritivo da situação, incluindo referência a nº de trabalhadores e trabalhadoras que beneficiam de Exercício dos direitos de assistência à família	30 a 40 % homens e 60 a 70% mulheres	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e trabalhadoras da DRAPN	Direção de Serviços de Administração/Div. GRHFP



Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calenda rização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
Objetivo 7 – Avaliar o respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho	<b>Medida 7.1</b> - Emanar normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho	Despacho da Direção com definição de normas	1 Despacho  3 Normas	2015 - 2016	Trabalhadores e trabalhadoras da DRAPN	Dirigente máximo do serviço
	<b>Medida 7.2</b> - Emanar procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da situação de assédio sexual e/ou moral no local de trabalho	Despacho da Direção com definição de procedimentos	1 Despacho	2015 - 2016	Trabalhadores e trabalhadoras da DRAPN	Dirigente máximo do serviço





Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calenda rização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
Objetivo 8 – Conceder benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias	<b>Medida 8.1</b> - Definir medidas de apoio a trabalhadores/as com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)	Despacho da Direção com definição de medidas	1 Despacho	2015 - 2016	Trabalhadores e trabalhadoras da DRAPN	Dirigente máximo do serviço



Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
Objetivo 9 - Incluir na comunicação interna e externa a dimensão da igualdade de género, designadamente na linguagem escrita e visual	<b>Medida 9.1 –</b> Monitorizar se na comunicação interna e externa o Organismo aplica o princípio da não discriminação em função do sexo, emprega formas gramaticais inclusivas e neutras e utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços	Divulgar e assegurar o cumprimento no Organismo das orientações da medida  Relatório anual descritivo da situação, com indicação do cumprimento nos documentos ou comunicações monitorizadas	Efetuar 3 divulgações/sensibilizações por ano  80% ou mais dos documentos ou comunicações monitorizadas	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e trabalhadoras da DRAPN	Direção de Serviços de Administração/ Div. de Informática e Documentação
	<b>Medida 9.2 –</b> Monitorizar se nos documentos e relatórios internos o Organismo trata e apresenta os dados desagregados por sexo, designadamente os relativos aos recursos humanos	Relatório anual descritivo da situação	Cumprimento em 80% ou mais dos documentos monitorizados	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e trabalhadoras da DRAPN	Direção de Serviços de Administração/ Div. de Informática e Documentação



Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
Objetivo 9 - Incluir na comunicação interna e externa a dimensão da igualdade de género, designadamente na linguagem escrita e visual (Continuação)	<b>Medida 9.3</b> – Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística relativa à execução de todas as políticas públicas	Relatório anual descritivo da situação	Cumprimento em 100% das operações estatísticas monitorizadas	Até ao final do período de vigência do Plano	Agricultores e Agricultoras	Direção de Serviços de Planeamento e Controlo
	<b>Medida 9.4</b> – Divulgar, 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	Documento para divulgação	1	2015 - 2016	Trabalhadores e trabalhadoras da DRAPN	Direção de Serviços de Administração/Div. GRHFP
	<b>Medida 9.5</b> – Promover e/ou facilitar a frequência de formação sobre comunicação e/ou linguagem Inclusiva	Relatório descritivo da situação, com referência a iniciativas tomadas e ao nº de participantes nesse tipo de formação, por género	1	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e trabalhadoras da DRAPN	Dirigente máximo do serviço





### 3.3. Relações Internacionais – Cooperação bilateral e multilateral

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
Objetivo 10 – Contribuir para a consolidação das políticas de igualdade da União Europeia e das adotadas noutras organizações internacionais	Medida 10.1 – Participar em reuniões promovidas por organismos internacionais, com incidência direta na área da igualdade, entre homens e mulheres	Número de participações em reuniões promovidas por organismos internacionais, com incidência direta na área da igualdade, entre homens e mulheres	1	Anualmente, durante o período de vigência do Plano	Agricultoras e Agricultores	Dirigente máximo do serviço

O presente Plano entra em vigor no dia 16 de fevereiro de 2015.

O Director Regional,

  
Manuel Cardoso