



Assunção

3.2.2015

ASSUNÇÃO CRISTAS  
MINISTRA DA AGRICULTURA E DO MAR

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DO MINISTÉRIO DA AGRICULTURA E DO MAR

## 2014 – 2017

Dezembro de 2014



## 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 central do Estado, determinando, através da Resolução de Conselho de Ministros nº 161/2008, de 22 de outubro, a conceção, aprovação, implementação, monitorização e avaliação de impacto de um plano setorial para a igualdade, com elaboração de diagnóstico prévio da situação.

O atual Plano responde a esta determinação, enquadrando-se em compromissos assumidos por Portugal em várias instâncias, designadamente no âmbito das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP).

A promoção da igualdade entre homens e mulheres é reconhecida internacionalmente, no quadro dos Direitos Humanos, destacando-se a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação da Mulher (CEDAW), a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, 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.

O Tratado de Amesterdão, em vigor desde 1999, introduziu, por sua vez, a igualdade entre homens e mulheres e a eliminação da desigualdade entre uns e outros como objetivo transversal das ações e políticas da União Europeia e dos seus Estados Membros.

A nível nacional, a Constituição da República consagra a igualdade entre homens e mulheres enquanto tarefa fundamental do Estado, na alínea h) do artigo 9º.



O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação (V PNI), em vigor entre 2014 e 2017, cuja coordenação e motorização compete à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), ajudou a clarificar aspetos a ter em consideração na conceção deste Plano, no que respeita à integração da perspetiva de género no funcionamento da Administração Pública.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 12 de dezembro, aprovou o V PNI, o qual determina, na 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.

Através deste Plano, o XIX Governo Constitucional reafirma o seu compromisso na promoção da igualdade de género em todas as áreas de governação, incluindo no mesmo uma forte componente de transversalização da perspetiva da igualdade de género em todos os ministérios.

- **A articulação com o estatuto de conselheiras e de conselheiros da Administração Pública Central**

A Resolução do Conselho de Ministros nº 161/2008, de 22 de outubro, aprovou, ainda, o Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros para a Igualdade, bem como das equipas interdepartamentais, por princípio, com um número não superior a cinco elementos.

O MAM adotou uma estrutura de suporte mais ampla, promovendo, para além do que a Resolução exige, a nomeação de Pontos Focais nos organismos que não tinham representação através das conselheiras ou da equipa interdepartamental, por forma a garantir a melhor definição, implementação e monitorização do Plano Setorial em todos os seus serviços e organismos.



Esta Resolução definiu, também, que a conceção do Plano deveria ser precedida por um diagnóstico da situação de homens e de mulheres nos vários departamentos da Administração Pública Central, com base em indicadores para a igualdade.

Deste modo, a preparação do Plano Setorial para a Igualdade iniciou-se com a realização de um inquérito para autodiagnóstico, cujo questionário foi disponibilizado pela CIG (em anexo), ao qual respondeu a totalidade dos serviços e organismos do MAM – 18.

Esta intervenção permitiu que se efetuasse um correto diagnóstico da situação atual dos serviços, centrais e regionais, e dos organismos do Ministério, no que concerne à igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos aspectos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudança.

Esta metodologia revelou-se de suma importância para implementação de uma efetiva perspetiva de igualdade de género no MAM. O presente Plano reflete, assim, as necessidades de todos os organismos que integram o Ministério, apontando as soluções e iniciativas mais ajustadas às suas realidades.

## **1.2. Contexto da situação no Ministério**

### **• Taxas de Feminização no MAM**

O MAM possui um universo de cerca de 7.097 trabalhadores, distribuídos pelos organismos, sedeados em Lisboa e pelos organismos regionais sedeados entre o Norte e o Sul do País.

A participação das mulheres na vida do MAM, está refletida nos dados do Balanço Social do MAM, os quais indicam que:

- 53,3% dos seus trabalhadores são mulheres com idade média de 50 anos;
- A taxa de feminização dos dirigentes é 48%;
- A taxa de formação superior feminina é de 46,9%, e,
- 65,5% dos investigadores do MAM são mulheres.



A antiguidade média das mulheres nas carreiras de assistente operacional e de assistente técnico, é de 28 anos.

- **Síntese global dos resultados do diagnóstico**

Os resultados finais obtidos no autodiagnóstico, apresentados em anexo, colocam os serviços e organismos do MAM numa posição satisfatória no que se refere à implementação da perspetiva de género nas suas culturas organizacionais.

De acordo com a ferramenta adotada no autodiagnóstico, 72% dos serviços e organismos do MAM obtiveram a avaliação final de “Instituição com Boas Práticas Consolidadas” e 28% de “Instituição com Algumas Boas Práticas” resultando para o ministério a pontuação de 52, logo no geral ficou com a classificação de “Ministério com Boas Práticas Consolidadas”.

- **Período de vigência**

O período de vigência deste plano é de 2014 a 2017, devendo coincidir com o previsto para o V PNI.

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

Na conceção deste plano definem-se objetivos e medidas consideradas oportunas, adequadas às circunstâncias atuais e viáveis para o período em causa.

Os objetivos e as respetivas medidas preconizadas para este Plano Setorial do MAM são, por área de intervenção, os seguintes:

**Missão, Objetivos e Estratégia do Organismo – 5 medidas**

**Recursos Humanos – 21 medidas**

**Relações Internacionais – Cooperação bilateral e multilateral – 1 medida**

**Medidas de Política - 1 medida**



Todas as áreas de intervenção são direccionadas para os próprios organismos do MAM, com exceção das duas últimas, as quais revertem diretamente para os setores das atividades económicas que o Ministério superintende.

O conteúdo das medidas corresponde maioritariamente às deficiências identificadas, através do autodiagnóstico efetuado, como situações com tratamento incorreto em termos de igualdade de género, tendo como objetivo colmatá-las.



### 3. Áreas de intervenção

#### 3.1 – MISSÃO, OBJETIVOS E ESTRATÉGIA DO ORGANISMO

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 1.1</b> - A Carta de Missão do/a Dirigente Máximo/a do Organismo contempla a promoção do princípio da igualdade entre mulheres e homens	Porcentagem de organismos em que a Carta de Missão do/a Dirigente Máximo/a do Organismo inclui essa referência	De 80 a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Serviços e organismos do MAM	MAM
	<b>Medida 1.2</b> - Inclusão do princípio da igualdade de género nos Planos e Relatórios de Atividades, enquanto valor dos serviços, centrais e periféricos, e organismos do MAM	Planos de Atividades dos serviços e organismos do MAM com referência à Igualdade de Género	De 80 a 100%	Anualmente até ao final do período de vigência do Plano	Serviços e organismos do MAM	GPP



Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
	<b>Medida 1.3 -</b> Inclusão do princípio da igualdade de género nos Regulamentos Internos dos organismos do MAM	Regulamentos Internos dos organismos do MAM com referência à igualdade de Género	De 80 a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Serviços e organismos do MAM	Serviços, centrais e periféricos, e organismos do MAM
	<b>Medida 1.4 -</b> Elaboração ou revisão de Códigos de Conduta com inclusão do princípio da Igualdade de Género.	Serviços e organismos do MAM com Códigos de Conduta com referência à igualdade de Género	De 80 a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Serviços e organismos do MAM	Serviços, centrais e periféricos, e organismos do MAM
	<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.	Serviços e organismos do MAM com orientações emanadas pelos CCA	De 80 a 100%	Anual	Serviços e organismos do MAM	CCA dos serviços, centrais e periféricos, e Organismos do MAM

### 3.2. Recursos Humanos

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	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	Serviços e organismos do MAM com registo tratado	De 80 a 100%	Anual	Serviços e organismos do MAM	Serviços, centrais e periféricos, e organismos do MAM
	<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	Serviços e organismos do MAM	Serviços, centrais e periféricos, e organismos do MAM
	<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	Serviços e organismos do MAM	Serviços, centrais e periféricos, e organismos do MAM

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela atividade
Objetivo 3 - Promover a integração no Plano de Formação de ações na área da Igualdade de Género	<b>Medida 3.1 -</b> Promover, em parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), ações de formação sobre a temática da Igualdade de Género.	Nº de Ações de Formação  Relatório sobre dados relativos a esta Formação Profissional, por sexo	9 Ações  1	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e trabalhadoras dos serviços e organismos do MAM	Serviços centrais e periféricos, e organismos do MAM, com a colaboração gratuita da CIG
	<b>Medida 3.2 -</b> Valorizar e facilitar a frequência, por trabalhadores, trabalhadoras 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, trabalhadoras e dirigentes dos serviços e organismos do MAM	Serviços centrais e periféricos, e organismos do MAM

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	Serviços e organismos do MAM que implementaram a avaliação, através do 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	Serviços e organismos do MAM	Serviços, centrais e periféricos, e organismos do MAM
	<b>Medida 4.2</b> - Recolher sugestões dos trabalhadores e das trabalhadoras para a melhoria das condições de trabalho e do ambiente laboral	Serviços e organismos do MAM que implementaram a recolha, através do inquérito de satisfação aos trabalhadores	De 70 a 80%	Até ao final do período de vigência do Plano	Serviços e organismos do MAM	Serviços, centrais e periféricos, e organismos do MAM



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	50% das solicitações	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e trabalhadoras dos serviços e organismos do MAM	Serviços centrais e periféricos, e organismos do MAM
	<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	50 a 60% das solicitações	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e trabalhadoras dos serviços e organismos do MAM	Serviços centrais e periféricos, e organismos do MAM
	<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 conjunto de Serviços do MAM expresso numa escala Likert de 5 níveis	Igual ou superior a 3	Anual	Trabalhadores e trabalhadoras dos serviços e organismos do MAM	Conselheiras efetiva e suplente, equipa interdepartamental e pontos focais

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.					
<b>Objetivo 6 – Avaliar a proteção da parentalidade e assistência à família</b>	<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 trabalhadoras 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 dos serviços e organismos do MAM	Serviços centrais e periféricos, e organismos do MAM

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	Elaborar documento relativo aos direitos parentais a divulgar	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e trabalhadoras dos serviços e organismos do MAM	Serviços centrais e periféricos, e organismos do MAM
	<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	Elaborar documento relativo à assistência a filhos menores	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e trabalhadoras dos serviços e organismos do MAM	Serviços centrais e periféricos, e organismos do MAM



Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	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 por entidade 3 Normas	2015 - 2016	Trabalhadores e trabalhadoras dos serviços e organismos do MAM	Serviços centrais e periféricos, e organismos do MAM, em articulação com o GPP
	<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 por entidade	2015 - 2016	Trabalhadores e trabalhadoras dos serviços e organismos do MAM	Serviços centrais e periféricos, e organismos do MAM, em articulação com o GPP
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	Celebração de protocolos com entidades para ocupação de tempos livres em período de férias	2015 - 2016	Trabalhadores e trabalhadoras dos serviços e organismos do MAM	Serviços centrais e periféricos, e organismos do MAM, em articulação com o GPP



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  60% ou mais dos documentos ou comunicações monitorizadas	Até ao final do período de vigência do Plano	Serviços centrais e periféricos, e organismos do MAM	Serviços centrais e periféricos, e organismos do MAM, em articulação com o GPP
	<b>Medida 9.2 –</b> 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	Relatório anual descritivo da situação	Cumprimento em 50% ou mais dos documentos monitorizados	Até ao final do período de vigência do Plano	Serviços centrais e periféricos, e organismos do MAM	Serviços centrais e periféricos, e organismos do MAM, em articulação com o GPP

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	Serviços centrais e periféricos, e organismos do MAM	Serviços centrais e periféricos, e organismos do MAM
	<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 dos serviços e organismos do MAM	Serviços centrais e periféricos, e organismos do MAM
	<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 dos serviços e organismos do MAM	Serviços centrais e periféricos, e organismos do MAM

### 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	Serviços centrais e periféricos, e organismos do MAM

### 3.4. Medidas de Política

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-alvo	Responsabilidade pela actividade
Objetivo 11 – Melhorar a situação das mulheres agricultoras	Medida 11.1 – Promover o associativismo e o empreendedorismo das mulheres agricultoras	Número de mulheres agricultoras associadas  Número de mulheres agricultoras empresárias	Aumento de 10% na proporção de mulheres / homens agricultoras/es associados  Aumento do nº de agricultoras empresárias	Monitorização anual até final de janeiro do ano n+1  Durante o período de vigência do Plano	Mulheres agricultoras	Execução: CAP, CNA, CONFAGRI e AJAP  Responsabilidade: MAM

**Nota:** De entre as metas apresentadas existem situações correspondentes a confirmação do cumprimento/da aderência dos beneficiários de legislação em vigor que preveja os direitos referidos na medida.



## **1. Requisitos para a Implementação de um Plano Setorial para a Igualdade**

A fim de garantir a implementação do Plano torna-se necessário assegurar as seguintes condições:

- a) Os dirigentes máximos dos organismos deverão promover os despachos necessários à prossecução dos objetivos traçados, viabilizando assim a concretização do Plano.
- b) As conselheiras, a equipa interdepartamental e os pontos focais deverão assegurar a implementação do Plano nos organismos que representam.
- c) Com base nos elementos de monitorização, as conselheiras deverão informar anualmente a tutela do estado de avanço do Plano.
- d) As conselheiras, a equipa interdepartamental e os pontos focais deverão alertar atempadamente, ao longo de cada ano, para qualquer irregularidade que ocorra no organismo que representam, tentar a sua resolução internamente ou, caso se torne insuficiente essa intervenção, solicitar a atuação das Conselheiras para os efeitos previstos na alínea que se segue.
- e) As conselheiras deverão, anualmente, propor à tutela as ações reconhecidas como necessárias para resolução dos problemas existentes ou melhoria da actuação dos organismos.

## **2. Avaliação e Acompanhamento**

Anualmente, proceder-se-á ao balanço das medidas previstas, através da avaliação dos indicadores de execução e de impacto.

## **3. Revisão deste Plano**

O presente Plano deverá ser revisto quando se verificarem as seguintes condições:

- a) O Plano deverá ser corrigido sempre que se altere a legislação de base associada a alguma das medidas preconizadas;
- b) O prazo para a redefinição ou a inclusão de novas medidas no Plano Setorial e respetiva aprovação pela tutela deverá ser de seis meses.



## 7 - Entrada em vigor

Este Plano entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2015.

## ANEXO I

### Formulário do inquérito de autodiagnóstico

#### AUTODIAGNÓSTICO

##### A. MINISTÉRIOS

	SIM	NÃO
1. O Ministério tem em conta o princípio da igualdade de género nas medidas de política setorial?		
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 FAMÍLIAS

	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?		

## Interpretação dos resultados

**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.

## ANEXO II

### A - Resultados do Autodiagnóstico por organismo:

GPP	exSG	IFAP	IVV	DGADR	DGPM	DRAPN	DRAPC	DRAP LVT	DRAP AL	DRAP ALG	IVDP	INIAV	DGAV	DGRM	ICNF	IPMA	GAMA
59	57	45	45	65	71	43	55	61	47	49	53	61	53	51	37	49	39

Resultados: Instituição de referência – igual ou inferior a 23 pontos; Instituições com boas práticas consolidadas – entre 24 e 57 pontos; Instituições com algumas boas práticas – entre 58 e 92 pontos; Instituições sem práticas assinaláveis – igual ou superior a 93 pontos.

### B - Resultados do Autodiagnóstico por questão do formulário:

#### Autodiagnóstico MAM

Pergunta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total
Total	0	0	3	0	3	3	3	3	3	3	0	21

#### 1 – PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

##### MISSÃO, OBJETIVOS E ESTRATÉGIA DO ORGANISMO

Pergunta	12	13	14	15	16	17	18
Total	30	26	36	32	36	16	28

## 2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

### RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Pergunta	19	20	21	22	23
Total	14	14	6	2	0

### FORMAÇÃO CONTÍNUA

Pergunta	24	25	26	27	28	29	30
Total	6	8	8	0	8	2	6

### AUSCULTAÇÃO DE TRABALHADORES/AS

Pergunta	31	32	33
Total	2	26	12

## CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

### FORMAS INOVADORAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Pergunta	34	35	36	37	38
Total	2	10	0	0	2

### PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

Pergunta	39	40	41	42	43	44
Total	0	12	0	14	12	0

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

Pergunta	45	46
Total	28	32



### BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMÍLIAS

Pergunta	47	48
Total	28	32

### 3 – COMUNICAÇÃO

#### COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

Pergunta	49	50	51	52	53
Total	4	16	2	26	20

#### SIGLAS:

DGADR – Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural  
 DGAV – Direção-Geral de Alimentação e Veterinária  
 DGPM – Direção-Geral de Política do Mar  
 DGRM – Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos  
 DRAPAL – Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo  
 DRAPALG – Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve  
 DRAPC – Direção Regional de Agricultura e Pescas do Centro  
 DRAPLVT – Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo  
 DRAPN – Direção Regional de Agricultura e Pescas do Norte  
 Ex-SG-MAMAOT – Secretariat Geral do Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território  
 GPP – Gabinete de Planeamento Políticas e Administração Geral  
 GAMA – Gabinete de Investigação de Acidentes Marítimos e da Autoridade para a Meteorologia Aeronáutica

ICNF - Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, I. P

IFAP – Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I.P.

INIAV - Instituto Nacional de Investigação Agrária e Veterinária, I. P

IPMA – Instituto Português do Mar e da Atmosfera, I. P

IVDP – Instituto dos Vinhos do Douro e do Porto, I. P

IVV – Instituto da Vinha e do Vinho, I.P.