



**GOVERNO DE
PORTUGAL**

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA,
DO MAR, DO AMBIENTE
E DO ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO

**PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DO MINISTÉRIO DA
AGRICULTURA, DO MAR, DO AMBIENTE E DO
ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO**

2011 – 2013

Junho 2012

ÍNDICE

1	Enquadramento.....	6
1.1	Geral	6
1.2	Planos Setoriais para a Igualdade e a sua articulação com o III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género	7
1.3	A articulação com o estatuto de conselheiras e de conselheiros da Administração Pública Central	9
2	Período de vigência	12
3	Áreas de Intervenção.....	12
4	Objetivos e Medidas.....	15
4.1	Estratégia, Missão e Valores.....	15
4.2	Recursos Humanos / Pessoal.....	17
4.3	Formação Profissional	21
4.4	Diálogo Social e Participação	22
4.5	Co-responsabilidade e Conciliação entre a Vida Profissional e a Familiar	25
4.6	Comunicação e Linguagem.....	27
4.7	Recolha e Gestão da Informação.....	29
4.8	Medidas de Política	31
5	Requisitos para a Implementação de um Plano Setorial para a Igualdade.....	34
6	Avaliação e Acompanhamento.....	35
7	Revisão do Plano.....	35

1 Enquadramento

1.1 Geral

A igualdade, a par da liberdade, é um dos valores mais proeminentes nas sociedades ocidentais. Os termos da sua consubstanciação estão, contudo, envoltos em polémica. No caso da igualdade entre mulheres e homens, a discussão continua a ser fortemente marcada pelas diversas conceptualizações das diferenças biológicas. O debate em torno da igualdade social *versus* diferença natural entre mulheres e homens constitui o pano de fundo sobre o qual decorre a procura de políticas promotoras da igualdade entre os sexos. Todavia, há quem sustente a existência de políticas de promoção dessa igualdade e quem julgue que ela será naturalmente alcançada pela evolução social e mudança de mentalidades, incontornavelmente associadas à substituição de gerações.

A política europeia em vigor fomenta a igualdade de género, ligando a competitividade e a eficiência da organização com a responsabilidade social corporativa.

Portugal, seguindo a tendência de mudança de paradigma dos seus congéneres europeus, promoveu reformas em matéria de políticas de igualdade, alterando a legislação em vigor, no sentido de proibir a discriminação das mulheres. Passou-se a ouvir anunciar ações positivas, em nome do combate a todas as formas de discriminação, e a falar de transversalização da perspectiva de género/*mainstreaming*¹ como estratégia capaz de garantir um elevado grau de eficácia às ações positivas delineadas, uma vez que assenta na mudança da cultura das organizações e maneiras de pensar, assim como nos objetivos, estruturas e distribuição de recursos.

Mas o *mainstreaming* requer mudanças a todos os níveis: no estabelecimento de prioridades, na definição, planeamento, implementação e avaliação de políticas. Os instrumentos incluem: novas

¹ «O *mainstreaming* de género consiste na (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, por forma a que a perspectiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política». Definição do Conselho da Europa. In *A abordagem integrada da igualdade de género «mainstreaming»*. Relatório Final de Atividades do Grupo de Especialistas para uma Abordagem Integrada da Igualdade. (1999) Agenda Global N.º 3. Lisboa: Edição Conselho da Europa, CIDM, Gabinete da Ministra para a Igualdade, Presidência do Conselho de Ministros. pp.

práticas orçamentais (nomeadamente, o *gender budgeting*²) e de gestão de recursos humanos, ações de formação, revisão dos procedimentos institucionais, elaboração e difusão de boas práticas, entre outros.

A promoção da igualdade entre homens e mulheres é reconhecida internacionalmente, no quadro dos Direitos Humanos, com destaque para a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação da Mulher (CEDAW), aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em Dezembro de 1979 e ratificada por Portugal em 1983, e para as conferências mundiais de Nairobi, em 1985, e de Pequim, em 1995.

O Tratado de Amsterdão, 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.

Numa perspectiva complementar, o *Mainstreaming* de género nas áreas de intervenção sectorial, decorrente das orientações expressas no *Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2006-2010* da Comissão, nomeadamente no que diz respeito à promoção da integração de dimensão da igualdade em todas as políticas, espelhada no considerando 7 e nos artigos 8 (igualdade de géneros e não discriminação) e 62 (representação das mulheres rurais na parceria Leader) do Regulamento (CE) 1698/2005, do Conselho, de 20 de Setembro de 2005, é uma questão que foi introduzida nos Programas de Desenvolvimento Rural, no ciclo de programação 2007-2013.

1.2 Planos Setoriais para a Igualdade e a sua articulação com o III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género

O III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010), a que se refere a Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, 6 de Junho de 2007, publicada no *Diário da República* n.º 119, de 22 de Junho de 2007, previu concretamente a medida B – Promover, em cada Ministério, a elaboração dos

² *Gender budgeting* é um método de análise que visa facilitar a avaliação dos impactos de género dos orçamentos governamentais.

Planos Setoriais para a Igualdade, do objetivo 1.2 – Poderes públicos, administração central e local, da Área Estratégica de Intervenção 1 – Perspetiva de género em todos os domínios de política enquanto requisito de boa governação.

Neste sentido e nos termos da alínea g) do artigo 199º da Constituição, o Governo de então, 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 planos setoriais para a igualdade, com elaboração de diagnóstico prévio da situação.

O supracitado III Plano Nacional, ajudou a clarificar aspectos a ter em consideração na conceção dos Planos Setoriais, no que respeita à integração da perspetiva de género no funcionamento da Administração Pública.

Foram concebidos no âmbito do ex-MAOT e do ex-MADRP dois Planos, com períodos de vigência, respetivamente, de 2009-2013 e 2011- 2013. A reestruturação ocorrida em 2011 no Governo Português conduziu à fusão destes dois ministérios, tornando-se agora necessário proceder à sua integração.

O Plano para a Igualdade do Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território traduzirá todos os objetivos definidos nos dois Planos em que se baseia.

Assenta no enquadramento de políticas governamentais vigentes, não substituindo a estratégia de integração generalizada de género, mas antes estimulando a progressão da sua implementação nos serviços e organismos do Ministério, dando, por esta via, às questões de género um maior impulso institucional, respondendo simultaneamente a compromissos assumidos por Portugal em várias instâncias.

Procura fazer progredir a capacitação técnica das mulheres nos serviços e organismos do Ministério, com vista a promover o crescimento partilhado e acelerar a execução da Meta de Desenvolvimento do Milénio N.º 3 – Promover a igualdade de direitos entre os sexos e a capacitação das mulheres.

Estabelece o compromisso de intensificar e ampliar a integração da componente género na atividade dos serviços e organismos, fortalecendo as mulheres, expandindo a cidadania e a democracia e contribuindo para a construção da igualdade nas organizações e fora delas.

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

A supracitada Resolução do Conselho de Ministros aprovou, ainda, o Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros para a Igualdade, previsto no Decreto-Lei nº 164/2007, de 3 de maio, bem como das equipas interdepartamentais, por princípio, com um número não superior a cinco elementos.

Esta Resolução definiu, também, que a concepção 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.

A conceção dos Planos para a Igualdade dos dois ministérios que se fundiram, constituindo agora o MAMAOT, obedeceu a duas etapas ou fases fundamentais, a saber:

- 1.^a Diagnóstico aos serviços e organismos, para apreender a realidade em matéria de igualdade e não discriminação existente no Ministério;
- 2.^a Delineamento do conjunto de medidas transversais de atuação a implementar para correção das assimetrias verificadas.

Deste modo, procedeu-se em primeiro lugar ao diagnóstico aos serviços e organismos do Ministério, estruturado com recurso ao autodiagnóstico³, adaptado do *Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central*.

Os resultados alcançados no estudo realizado nos serviços e organismos do ex-MAOT foram maioritariamente “medianos” de acordo com a tabela de pontuação do *Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central*⁴.

A tabela seguinte ilustra o resultado do diagnóstico do ex-MAOT, promovido em 2009, nas 21 entidades:

³ Autodiagnóstico composto por 56 questões, a saber, 8 de planeamento estratégico; 43 de gestão de recursos humanos, 4 de comunicação interna e externa da entidade e 1 de de género nas áreas de intervenção sectorial.

⁴ Resultados: Excelente - superiores a 80 pontos; Bom – entre 60 e 80 pontos; Mediano – entre 40 e 60 pontos; Insuficiente – entre 20 e 40 pontos; Muito insuficiente – inferiores a 20 pontos

Diagnóstico da Situação das Políticas e Práticas no Domínio da Igualdade de Género do ex-MAOT

Dimensões e Indicadores da Igualdade de Género		Nº de Questões	Sim	%	Não	%	NA	%	Respostas Obtidas	
Planeamento Estratégico	Estratégia, Missão e Valores do Organismo	8	15	8,93	144	85,71	9	5,36	168	
	Recrutamento e Seleção	7	100	68,03	42	28,57	5	3,40	147	
Gestão de Recursos Humanos	Formação Contínua	7	86	58,50	53	36,05	8	5,44	147	
	Gestão de Carreiras e Remunerações	5	84	80,00	16	15,24	5	4,76	105	
	Diálogo Social e Participação de Trabalhadores	3	23	36,51	39	61,90	1	1,59	63	
	Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho	3	7	11,11	56	88,89	0	0,00	63	
	Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar	Formas Inovadoras de Organização do trabalho	4	56	66,67	4	4,76	24	28,57	84
		Benefícios Diretos a Trabalhadores/as e suas Famílias	10	86	40,95	122	58,10	2	0,95	210
		Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família	4	58	69,05	24	28,57	2	2,38	84
Comunicação	Comunicação Interna e Externa*	4	56	66,67	27	32,14	1	1,19	84	
Mainstreaming de Género nas Áreas de Intervenção Social		1	1	100,00	0	0,00	0	0,00	1	
Total		56	572	49,48	527	45,59	57	4,93	1156	

* Questão incorporada em momento posterior à recepção dos autodiagnósticos, respondida pela conselheira.

Administração Directa do Estado: Departamento de Prospeção e Planeamento e Relações Internacionais (DPP); Inspeção-Geral do Ambiente e do Ordenamento do Território (IGAOT); Secretaria Geral (SG); Agência Portuguesa do Ambiente (APA); Direção-Geral do Ordenamento do Território e Desenvolvimento Urbano (DGOTDU); Instituto Geográfico Português (IGP); Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte (CCDR Norte); Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro (CCDR Centro); Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT); Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo (CCDR Alentejo); Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Algarve (CCDR Algarve).

Administração Indirecta do Estado: Instituto da Água, I. P. (INAG, I. P.); Instituto da Conservação da Natureza e da Biodiversidade, I. P. (ICNB, I. P.); Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P. (IHRU, I. P.); Instituto Financeiro para o Desenvolvimento Regional, I. P. (IFDR, I. P.); Entidade Reguladora dos Serviços das Águas e dos Resíduos, I. P. (ERSAR, I. P.); Administração da Região Hidrográfica do Norte, I. P. (ARH do Norte, I. P.); Administração da Região Hidrográfica do Centro, I. P. (ARH do Centro, I. P.); Administração da Região Hidrográfica do Tejo, I. P. (ARH do Tejo, I. P.); Administração da Região Hidrográfica do Alentejo, I. P. (ARH do Alentejo, I. P.); Administração da Região Hidrográfica do Algarve, I. P. (ARH do Algarve, I. P.).

No ex-MADRP a totalidade dos serviços e organismos, num total de 16, responderam ao questionário, sendo a avaliação obtida por cada um a que a seguir se apresenta:

- ✓ 88% dos serviços e organismos do MADRP obtiveram a avaliação final de “Mediano”;
- ✓ Os restantes 12% tiveram a classificação de “Bom”;
- ✓ O ministério obteve a pontuação de “Mediano”.

Na tabela que se segue apresenta-se a pontuação total obtida por área do diagnóstico e indica a posição em que cada uma ficou face ao que seria a pontuação máxima que poderia ser obtida:

Diagnóstico da Situação das Políticas e Práticas no Domínio da Igualdade de Género do ex-MADRP

Dimensões e Indicadores da Igualdade de Género		Nº de Questões	Pontuação Total	Percentagem da Situação Ideal	
Planeamento Estratégico	Estratégia, Missão e Valores do Organismo	8	4	1,25	
Gestão de Recursos Humanos	Recrutamento e Seleção	7	203	90,63	
	Formação Contínua	7	123	76,88	
	Gestão de Carreiras e Remunerações	5	90	93,75	
	Diálogo Social e Participação de Trabalhadores	3	26	20,31	
	Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho	3	17	17,71	
	Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar	Formas Inovadoras de Organização do trabalho	4	77	96,25
		Benefícios Diretos a Trabalhadores/as e suas Famílias	10	56	35,00
Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família		4	80	6,25	
Comunicação	Comunicação Interna e Externa	4	105	59,66	
<i>Mainstreaming</i> de Género nas Áreas de Intervenção Social		1	3	6,25	
Total		56	784	28,32	

Organismos envolvidos: AFN – Autoridade Florestal Nacional; DGADR – Direção Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural; DGPA – Direção Geral das Pescas e Aquicultura; DGV – Direção Geral de Veterinária; 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; GPP – Gabinete de Planeamento e Políticas; IFAP – Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I.P.; IGAP – Inspeção Geral da Agricultura e Pescas; INRB – Instituto Nacional dos Recursos Biológicos, I.P.; IVDP – Instituto dos Vinhos do Dão e Douro, I.P.; IVV – Instituto da Vinha e do Vinho, I.P.; SG – Secretaria Geral

Face a estes resultados, em termos da ação concreta, apesar da existência em Portugal de um quadro legal com direitos estatuídos em matéria de igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho e ao emprego, à progressão e à formação profissional e de conciliação da vida profissional e familiar, continua a fazer sentido a promoção de uma cultura de igualdade de género e de cidadania no MAMAOT, enquanto requisito de Boa Governação, como mais adiante desenvolveremos.

O autodiagnóstico revelou-se muito útil na identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.

Na segunda fase de conceção do Plano projetou-se um modelo orientado para a ação, exigindo a participação e o consenso maioritário de todas e de todos os agentes com capacidade para transformar a realidade e empenhados na mudança.

A génese desse modelo teve subjacente um processo de reflexão, diálogo e análise, apoiado na função das Conselheiras para a Igualdade e respetivos Membros das Equipas Interdepartamentais, bem como dos Pontos Focais das entidades não representadas àqueles níveis, que permitiu definir as políticas e as

ações a empreender. O conjunto de medidas que integram o Plano consubstancia, pois, os contributos apresentados pelos diferentes serviços e organismos envolvidos e vincula todos eles ao processo, que se quer de mudança cultural rumo ao desenvolvimento de relações mais equitativas e solidárias entre os géneros e de reforço do sentimento de pertença e de identidade do próprio MAMAOT.

2 Período de vigência

O período de vigência deste plano é de 2009 a 2013 (o do ex-MAOT 2009/13 e do ex-MADRP 2011/13).

3 Áreas de Intervenção

O Plano para a Igualdade no MAMAOT, enquanto requisito de Boa Governação e motor de uma efetiva cultura de igualdade de género e de cidadania nos serviços e organismos do Ministério, é composto por um conjunto de políticas específicas corretivas na perspetiva do género.

Essas políticas assumem diversas modalidades, entre as quais se destacam:

- A integração de perspetivas e interesses de género em políticas e programas para o desenvolvimento agrícola, desenvolvimento rural, desenvolvimento das pescas e das atividades do mar e para o desenvolvimento sustentável;
- A integração da perspetiva de género na elaboração dos instrumentos de gestão, na produção de normativos legais e de informação estatística, para que as medidas ou ações que venham a ser tomadas tenham em conta o universo feminino e masculino e as desigualdades de género existentes;
- A adoção de procedimentos e práticas de gestão de recursos humanos, de critérios de recrutamento e de seleção e a composição de júris de concurso mais equitativos.
- A formação sobre linguagem inclusiva, dirigida a diversos níveis de tomada de decisão e áreas de intervenção/ação;

- A sensibilização dos atores da mudança para as questões da Igualdade de Género de forma a interiorizar a importância desta temática e de como pode ser aplicada no contexto laboral;
- A utilização de linguagem escrita e visual inclusiva na comunicação, designadamente, nos sítios da *Internet*, nos impressos, documentos oficiais, publicações e outros escritos da instituição;
- A difusão interna de informação sobre Igualdade e Cidadania;
- A documentação de boas práticas ou práticas inovadoras de conciliação da vida profissional e familiar;
- A orçamentação de verbas para a concretização das medidas a implementar.

Neste contexto, o Plano para a Igualdade no MAMAOT encontra-se estruturado em **8 áreas estratégicas**, a saber:

- 1 – Estratégia, Missão e Valores
- 2 – Recursos Humanos / Pessoal
- 3 – Formação Profissional
- 4 – Diálogo Social e Participação
- 5 – Comunicação e Linguagem
- 6 – Co-responsabilidade e Conciliação entre a Vida Profissional e a Familiar
- 7 – Recolha e Gestão da Informação
- 8 – Medidas de Política

Estas 8 áreas prioritárias estão concretizadas em **36 medidas de intervenção**, às quais se associam as entidades responsáveis pela sua execução, bem como os respectivos indicadores de execução e de impacto, distribuindo-se do seguinte modo:

Estratégia, Missão e Valores – 5 medidas

Recursos Humanos / Pessoal – 8 medidas

Formação Profissional – 1 medida

Diálogo Social e Participação – 5 medidas

Co-responsabilidade e Conciliação entre a Vida Profissional e a Familiar – 3 medidas

Comunicação e Linguagem – 5 medidas

Recolha e Gestão da Informação – 5 medidas

Medidas de Política – 4 medidas

O Plano para a Igualdade no MAMAOT inclui ações consideradas oportunas, adequadas às circunstâncias atuais e viáveis para o período em causa e está orientado para resultados concretos e mensuráveis. Com estas ações positivas estaremos a ir ao encontro das necessidades de eficiência, eficácia e competitividade das nossas organizações, sem perder do horizonte as reais aspirações profissionais e as necessidades das pessoas que nelas trabalham.

Todas as áreas de intervenção são direcionadas para os próprios organismos do MADRP, com exceção da penúltima, a qual reverte diretamente para os setores das atividades económicas que o Ministério superintende.

Mas, para que a execução do Plano possa ser efetiva e eficaz, os serviços e organismos envolvidos é necessário que incorporem na sua planificação estratégica e operativa a implementação das medidas constante do Plano.

A apresentação dos objetivos e a caracterização das respetivas medidas preconizadas para este Plano Setorial do MAMAOT, por área de intervenção, inserem-se, com detalhe, no capítulo seguinte.

4 Objetivos e Medidas

4.1 Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
Objetivo: Salvaguardar os princípios da Igualdade de Género e da não discriminação entre mulheres e homens na organização	Medida 1 - Inclusão do princípio da igualdade de género nos Planos de Atividades, enquanto valor dos serviços e organismos	Planos de Atividades dos serviços e organismos do MAMAOT com referência à Igualdade de Género (IE)	De 80 a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Serviços/ /organismos do Ministério	Serviços/ /organismos do Ministério
	Medida 2 - Elaboração ou revisão de Códigos de Conduta com inclusão do princípio da igualdade de Género (IG)	Serviços e organismos do MAMAOT com Códigos de Conduta com referência à Igualdade de Género (IE)	De 80 a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Serviços/ /organismos do Ministério	Serviços/ /organismos do Ministério

Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
Objetivo: Salvaguardar os princípios da Igualdade de Género e da não discriminação entre mulheres e homens na organização (continuação)	Medida 3 – Realização de Iniciativas de sensibilização das/dos dirigentes superiores para a responsabilidade de incorporar de maneira orgânica a IG no ordenamento jurídico do organismo	- Número de iniciativas realizadas (IE) - Número de leis orgânicas/ regulamentos internos revisto (II)	2 Iniciativas	2011-2013	Dirigentes superiores dos serviços/ /organismos	Conselheira/o para a Igualdade Membros da equipa interdepartamental
	Medida 4 – Realização de Iniciativas de sensibilização das e dos dirigentes superiores para a responsabilidade política de integração da IG nos objetos estratégicos e operacionais dos serviços	- Número de iniciativas realizadas (IE) - Número de cartas de missão que incorporem indicadores de IG (II) - Número de QUAR com a perspetiva de género incluída (II) - Número de serviços/ /organismos com valores institucionais revistos (II)	2 Iniciativas	2011-2013	Dirigentes superiores dos serviços/ /organismos	Conselheira/o para a Igualdade Membros da equipa interdepartamental

Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
Objetivo: Salvaguardar os princípios da Igualdade de Género e da não discriminação entre mulheres e homens na organização (continuação)	Medida 5 – Divulgação de linhas de orientação para a construção de indicadores de IG em programas e projectos	- Número de divulgações (IE) - Número de Planos de Atividade que incorporam indicadores de IG (II)	1 ação divulgação	2011-2013	Serviços/ /organismos do Ministério	Conselheira/o para a Igualdade Membros da equipa interdepartamental

4.2 Recursos Humanos / Pessoal

Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
Objetivo: Garantir as condições do princípio de Igualdade de Género na gestão dos recursos humanos	Medida 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	Serviços e organismos do MADRP com orientações emanadas pelos CCA (IE)	De 80 a 100%	Anual	Serviços/ /organismos do Ministério	CCA dos serviços e Organismos do Ministério

Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
<p>Objetivo: Garantir as condições do princípio de Igualdade de Género na gestão dos recursos humanos</p> <p>(Continuação)</p>	<p>Medida 2 – Desenvolver orientações que facilitem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar</p>	<p>Serviços e organismos do MAMAOT com orientações (IE)</p>	<p>De 80 a 100%</p>	<p>Até ao final do período de vigência do Plano</p>	<p>Trabalhadores e trabalhadoras dos serviços e organismos do Ministério</p>	<p>Dirigentes máximos dos serviços e organismos do Ministério</p>
	<p>Medida 3 – Inclusão da temática do género no conteúdo das provas / entrevistas de conhecimentos dos procedimentos concursais</p>	<p>Percentagem de procedimentos concursais com temática do género incluída (IE)</p> <p>Aumento do nível de sensibilização dos trabalhadores e das trabalhadoras para a desigualdade entre mulheres e homens (II)</p>	<p>20% dos concursos realizados com recurso a provas/entrevistas de conhecimentos</p>	<p>2011-2013</p>	<p>Serviços/ /organismos do Ministério</p>	<p>Membros da equipa interdepartamental</p> <p>Sectores de recursos humanos dos serviços/organismos do Ministério</p>

Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
<p>Objetivo: Garantir as condições do princípio de Igualdade de Género na gestão dos recursos humanos</p> <p>(Continuação)</p>	<p>Medida 4 – Garantia da equidade na representação de género na composição dos Júris de procedimentos concursais.</p>	<p>Percentagem de júris de procedimentos concursais com participação equitativa de género constituídos (IE)</p> <p>Perceção de maior equidade por parte responsáveis pelos RH dos serviços/ /organismos do Ministério (II)</p>	<p>40% dos júris nomeados</p>	<p>2011-2013</p>	<p>Serviços/ /organismos do Ministério</p>	<p>Membros da equipa interdepartamental</p> <p>Sectores de recursos humanos dos serviços/organismos do Ministério</p> <p>Júris de procedimentos concursais</p>
	<p>Medida 5 – Aferição de desigualdades de género em termos da gestão de vínculos, carreiras e remunerações através de indicadores adotados</p>	<p>Número de indicadores adotados (IE)</p> <p>Aumento do número de indicadores de IG disponibilizados (II)</p>	<p>[2-6]</p>	<p>2011-2013</p>	<p>Serviços/ /organismos do Ministério</p>	<p>Conselheira/o para a Igualdade</p> <p>Membros da equipa interdepartamental</p>

Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
Objetivo: Garantir as condições do princípio de Igualdade de Género na gestão dos recursos humanos (Continuação)	Medida 6 – Disponibilização de material informativo sobre violência, assédio moral e assédio sexual acessível aos trabalhadores e às trabalhadoras do Ministério	Número de medidas implementadas (IE) Redução do número de queixas (II)	[1-4]	Durante toda a vigência do Plano	Serviços/ /organismos do Ministério	Serviços/ /organismos do Ministério.
	Medida 7 – Implementação de medidas de proteção em caso de violência, de assédio moral e de assédio sexual no local de trabalho	Número de medidas implementadas (IE) Redução do número de queixas (II)	[1-4]	Durante toda a vigência do Plano	Serviços/ /organismos do Ministério	Serviços/ /organismos do Ministério
	Medida 8 – Elaboração de estudos para detectar obstáculos à progressão das mulheres nas suas carreiras profissionais	Número de estudos divulgados (IE) Aumento do número de problemas identificados (II)	[1-4]	Durante toda a vigência do Plano	Trabalhadoras e trabalhadores do Ministério	Conselheira/o para a Igualdade; Membros da equipa interdepartamental

4.3 Formação Profissional

Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
<p>Objetivo:</p> <p>Promover a integração no Plano de Formação de ações na área da Igualdade de Género</p>	<p>Medida 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.</p>	<p>Ações de formação (IE)</p>	<p>16 Ações</p>	<p>Até ao final do período de vigência do Plano</p>	<p>Trabalhadores e trabalhadoras dos serviços e organismos do Ministério</p>	<p>Serviços e organismos do Ministério, com a colaboração gratuita da CIG</p>

4.4 Diálogo Social e Participação

Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade de pela actividade
Objetivo 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 1 - Recolha de sugestões para a definição de medidas relativas à Igualdade de Género e não discriminação entre mulheres e homens	Serviços e organismos do MAMAOT que implementaram a recolha de sugestões (IE)	De 70 a 80%	Até ao final do período de vigência do Plano	Serviços/ /organismos do Ministério	Serviços/ /organismos do Ministério
	Medida 2 – Criação de canais de comunicação para apresentação de sugestões/ /comentários que contribuam para a igualdade entre homens e mulheres	Número de canais de comunicação implementados (IE) Aumento do número de sugestões e comentários sobre IG (II)	[5-10]	2011-2013	Serviços/ /organismos do Ministério	Serviços/ /organismos do Ministério Conselheira/o para a Igualdade Membros da equipa interdepartamental

Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade de pela actividade
<p>Objectivo Promover a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras na definição de medidas relativas à Igualdade de Género e não discriminação entre mulheres e homens</p> <p>(Continuação)</p>	<p>Medida 3 – Representação por mulheres em espaços de tomada de decisão do Estado Português a nível internacional</p>	<p>Porcentagem de representações femininas em órgãos e grupos de trabalho de instâncias europeias e extra-europeias (IE)</p> <p>Maior equilíbrio do rácio homem /mulher em órgãos e grupos de trabalho a nível internacional (II)</p>	<p>> 30%</p>	<p>Durante toda a vigência do Plano</p>	<p>Serviços/ /organismos do Ministério</p>	<p>Governo de tutela Serviços/ /organismos do Ministério Conselheira/o para a Igualdade Membros da equipa inter-departamental</p>

Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade de pela actividade
<p>Objetivo Promover a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras na definição de medidas relativas à Igualdade de Género e não discriminação entre mulheres e homens</p>	<p>Medida 4 - Criação ou revisão do mecanismo de avaliação interna da satisfação dos/as trabalhadores/as relativamente aos aspetos da igualdade entre homens e mulheres, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção à maternidade e paternidade</p>	<p>Número de serviços/ /organismos do Ministério que adoptaram ou reviram mecanismos de avaliação (IE)</p> <p>Aumento do conhecimento disponível sobre a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras do Ministério a respeito da IG (II)</p>	<p>[5-10]</p>	<p>Durante toda a vigência do Plano</p>	<p>Serviços/ /organismos do Ministério</p>	<p>Serviços/ /organismos do Ministério</p> <p>Conselheira/o para a Igualdade</p> <p>Membros da equipa interdepartamental</p>
<p>(Continuação)</p>	<p>Medida 5 – Realização de Iniciativas para debater as dinâmicas que favorecem a alteração da situação de desigualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Número de iniciativas realizadas (IE)</p> <p>Aumento das oportunidades de reflexão sobre as questões da IG no Ministério (II)</p>	<p>[1-4]</p>	<p>2011-2013</p>	<p>Conselheira/o para a Igualdade</p> <p>Membros da equipa interdepartamental</p>	<p>Conselheira/o para a Igualdade</p> <p>Membros da equipa interdepartamental</p>

4.5 Co-responsabilidade e Conciliação entre a Vida Profissional e a Familiar

Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendari-zação	Público Alvo	Responsabilida de pela actividade
Objetivo Avaliar o grau de satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras face às condições para a conciliação da vida familiar/pessoal e profissional	Medida 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 MAMAOT, expresso numa escala Likert de 5 níveis (IE)	Igual ou superior a 3	Anual	Trabalhadores e trabalhadoras dos serviços e organismos do Ministério	Conselheira/o para a Igualdade Membros da equipa interdepartamental
	Medida 2 – Realização de relatórios de monitorização do compromisso do serviço /organismo com os princípios da não discriminação, da representatividade social, da transversalidade e melhoria do conhecimento e satisfação das e dos trabalhadores	Percentagem de serviços com relatório elaborado (IE) Aumento do número de boas práticas implementadas e divulgadas no Ministério (II)	[40%-60%]	2011-2013/anual	Serviços/ /organismos do Ministério Cidadão	Conselheira/o para a Igualdade Membros da equipa interdepartamental

Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendari-zação	Público Alvo	Responsabilida de pela actividade
<p>Objetivo Avaliar o grau de satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras face às condições para a conciliação da vida familiar/pessoal e profissional (Continuação)</p>	<p>Medida 3 - Divulgação de Estudos que incorporem a perspetiva de género nas políticas do Ministério (através do conhecimento de dados actualizados da realidade das mulheres nos domínios de intervenção do Ministério)</p>	<p>Número de estudos divulgados (IE)</p> <p>Aumento do número de estudos disponíveis (II)</p>	<p>[1-2]</p>	<p>Durante toda a vigência do Plano</p>	<p>Serviços/ /organismos do Ministério</p>	<p>Conselheira/o para a Igualdade</p> <p>Membros da equipa interdepartamen- tal</p>

4.6 Comunicação e Linguagem

Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
Objetivo: Incluir na comunicação interna e externa a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual	Medida 1 - Elaboração de orientações para o uso de linguagem escrita e visual inclusiva, no âmbito da comunicação de cariz administrativo e técnico, na comunicação interna e externa	Serviços e organismos do MAMAOT que elaboraram as orientações (IE) Número de orientações divulgadas (IE) Aumento do número de sítios dos serviços/organismos com linguagem inclusiva (II)	De 70 a 100% [2-6]	Até ao final do período de vigência do Plano	Serviços/ /organismos do Ministério	Conselheira/o para a Igualdade Membros da equipa interdepartamental
	Medida 2- Disponibilizar acervo documental sobre igualdade e cidadania	Número de publicações disponibilizadas (IE) Aumento do nº de publicações disponibilizadas (II)	[50-100]	Durante toda a vigência do Plano	Serviços/ /organismos do Ministério Cidadão	Conselheira/o para a Igualdade

Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
<p>Objetivo:</p> <p>Incluir na comunicação interna e externa a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual</p> <p>(Continuação)</p>	<p>Medida 3 – Divulgação de informação sobre igualdade e cidadania</p>	<p>Número de ações de divulgação realizadas (IE)</p> <p>Aumento do número de ações de divulgação sobre igualdade e cidadania (II)</p>	[4-12]	Durante toda a vigência do Plano	Serviços/ /organismos do Ministério	<p>Conselheira/o para a Igualdade</p> <p>Membros da equipa interdepartamental</p>
	<p>Medida 4 – Realização da iniciativa Semana Monográfica da Igualdade e da Cidadania</p>	<p>Número de semanas monográficas realizadas (IE)</p> <p>Aumento do número de iniciativas documentais sobre igualdade e cidadania no Ministério (II)</p>	[1-4]	2010-2013	<p>Serviços/ /organismos do Ministério</p> <p>Cidadão</p>	<p>Conselheira/o para a Igualdade</p> <p>Membros da equipa interdepartamental</p>
	<p>Medida 5 – Realização de exposição sobre o papel da mulher nos domínios de intervenção do Ministério</p>	<p>Número de exposições realizadas (IE)</p> <p>Aumento do nº de exposições sobre a mulher nos domínios de intervenção do Ministério (II)</p>	[1-4]	2010-2013	<p>Serviços/ /organismos do Ministério</p> <p>Cidadão</p>	<p>Conselheira/o para a Igualdade</p> <p>Membros da equipa interdepartamental</p>

4.7 Recolha e Gestão da Informação

Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
Objetivo: Promover, ao nível da recolha e da gestão, a desagregação da informação por sexo, sempre que aplicável	Medida 1 - Inclusão da desagregação da informação por sexo na conceção dos instrumentos de recolha	Instrumentos de recolha de informação que contemplem a desagregação por sexo, no universo daqueles em que se verifique essa possibilidade	De 80 a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Serviços/ /organismos do Ministério	Serviços e organismos do Ministério
	Medida 2 – Disponibilizar indicadores de género sobre medidas implementadas divulgados pelos serviços/organismos	Número de serviços/ /organismos com indicadores de género divulgados (IE) Aumento do número de indicadores disponibilizados (II)	[40%-60%]	2011-2013/annual	Serviços/ /organismos do Ministério Cidadão	Conselheira/o para a Igualdade Membros da equipa interdepartamental
	Medida 3 – Editar/divulgar material informativo sobre direitos e deveres da maternidade e da paternidade	Número de documentos editados/ /divulgados (IE) Aumento do número de dias/licenças gozadas pelo pai (II)	[1-4]	Durante toda a vigência do Plano	Serviços/ /organismos do Ministério	Conselheira/o para a Igualdade Membros da equipa interdepartamental

Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
<p>Objetivo: Promover, ao nível da recolha e da gestão, a desagregação da informação por sexo, sempre que aplicável (Continuação)</p>	<p>Medida 4 - Divulgar anualmente no sítio do serviço/organismo estatísticas sobre assimetrias de género (em termos da gestão de vínculos, carreiras e remunerações e regime de férias, faltas e licenças)</p>	<p>Número de indicadores anualmente divulgados (IE)</p> <p>Aumento do número de indicadores IG disponíveis (II)</p>	<p>[2-6]</p>	<p>2010-2013</p>	<p>Serviços/ /organismos do Ministério</p>	<p>Conselheira/o para a Igualdade</p> <p>Membros da equipa interdepartamental</p>
<p>Objetivo: Garantir que as estatísticas produzidas pelo MAMAOT integrem a variável sexo, sempre que aplicável</p>	<p>Medida 1 -- Integração da variável sexo nos processos de recolha de informação administrativa e estatística, sempre que aplicável</p>	<p>Processos de recolha de informação que incluam a variável sexo, no universo daqueles em que se verifique essa possibilidade (IE)</p>	<p>De 70 a 80%</p>	<p>Até ao final do período de vigência do Plano</p>	<p>Serviços/ /organismos do Ministério</p>	<p>Serviços/ /organismos do Ministério</p>

4.8 Medidas de Política

Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
Objetivo – Incorporar a promoção da igualdade de género no Programa de Desenvolvimento Rural (PRODER)	Medida 1 – Elaboração de disposições, no PRODER, que garantam a não discriminação em todas as fases da operacionalização das medidas do programa (conceção, implementação, acompanhamento e avaliação)	Percentagem de Regimes de Apoio do PRODER sem discriminação em todas as fases de operacionalização	Entre 80 e 90%	Até final de 2013	Candidatos /as aos projectos	Gabinete de Planeamento e Políticas e Autoridade de Gestão do PRODER
	Medida 2 - Avaliação do contributo dos projetos apoiados no âmbito do PRODER para a promoção da igualdade de género	Ver indicadores	Ver metas	Até final de 2013	Candidatos /as aos projectos	Gabinete de Planeamento e Políticas e Autoridade de Gestão do PRODER

Objetivos	Medidas	Indicadores de Execução (IE) e de Impacto (II)	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
Objetivo Incorporar a promoção da igualdade de género no Programa Operacional Pesca (PROMAR)	Medida 1 - Elaboração de disposições, no PROMAR, que garantam a não discriminação em todas as fases da operacionalização das medidas do programa (conceção, implementação, acompanhamento e avaliação)	Percentagem de Regimes de Apoio do PROMAR, no Continente, sem discriminação em todas as fases de operacionalização (IE)	Entre 80% e 90 %	Até final de 2013	Candidatos/as aos projectos	Autoridade de Gestão do PROMAR
	Medida 2 – Avaliação do contributo dos projetos apoiados no âmbito do PROMAR para a promoção da igualdade de género	Ver indicadores	Ver metas	Até final de 2013	Candidatos/as aos projectos	Autoridade de Gestão do PROMAR

Indicadores e Metas da Medida (PRODER): Avaliação do contributo dos projetos apoiados no âmbito do PRODER para a promoção da igualdade de género

Formação Profissional:

- Nº de participantes H/M - >7900/>6300
- Nº de participantes H/M que terminaram com êxito - >6000/>5000

Modernização e capacitação das empresa, Investimentos de pequena dimensão

- Nº de empresas/explorações H/M apoiadas - >12.8500/>8300
- Nº de jovens agricultores apoiados H/M - >2600/>1700

Diversificação da economia e criação de emprego:

- Nº de beneficiários H/M - >950/>950
- Volume de investimento H/M - >131.754.399/131.754.399
- Nº bruto de empregos criados H/M - >3220/>4830

Melhoria da qualidade de vida:

- Nº adicional de empregos criados (medidos em ETI ⁵) H/M - >1100 no conjunto

Indicadores da Medida (PROMAR): Avaliação do contributo dos projectos apoiados no âmbito do PROMAR para a promoção da igualdade de género

- N.º de projetos que promovam a igualdade de género (IE) - Entre 3 e 6
- N.º de projetos promovidos por mulheres (II)
- N.º de projetos que promovem a criação de postos de trabalho para mulheres (II)

⁵ ETI - Equivalente Tempo Inteiro

5 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 serviços e organismos do Ministério deverão promover os despachos necessários à prossecução dos objetivos traçados, viabilizando assim a concretização do Plano;
- b) A/o conselheira/o, a equipa interdepartamental e os pontos focais (a nomear nos serviços e organismos não representados na Equipa Interdepartamental) deverão assegurar a implementação do Plano nos serviços e organismos que representam;
- c) Com base nos elementos de monitorização, a/o conselheira/o deverão informar anualmente a tutela do estado de avanço do Plano;
- d) A/o conselheira/o, a equipa interdepartamental e os pontos focais deverão alertar atempadamente, ao longo de cada ano, para qualquer irregularidade que ocorra no serviço ou organismo que representam, tentar a sua resolução internamente ou, caso se torne insuficiente essa intervenção, solicitar o apoio da/o Conselheira/o para os efeitos previstos na alínea que se segue;
- e) A/o conselheira/o deverão, anualmente, propor à tutela as ações reconhecidas como necessárias para resolução dos problemas existentes ou melhoria da atuação dos serviços e organismos;
- f) A/o conselheira/o, a equipa interdepartamental e os pontos focais deverão acompanhar o cumprimento da intervenção da tutela.

6 Avaliação e Acompanhamento

O Plano para a Igualdade no MAMAOT está sujeito a monitorização e avaliação do impacto e progressos das políticas e iniciativas, através da avaliação dos respectivos indicadores de execução e de impacto, para que se criem bases sólidas para futuros programas que contribuam para uma verdadeira cultura de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no Ministério.

No final de cada ano proceder-se-á ao balanço da implementação e dos resultados do Plano.

O grande objectivo é que no final do período da sua vigência **o diagnóstico efectuado *ex-ante* registe significativas melhorias.**

7 Revisão do Plano

O presente Plano deverá ser corrigido sempre que se altere a legislação de base associada a alguma das medidas preconizadas.

O prazo para a redefinição ou a inclusão de novas medidas no Plano e respetiva aprovação pela tutela deverá ser de seis meses.