

---

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DO MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, DO DESENVOLVIMENTO RURAL E DAS PESCAS

2011–2013

---

Dezembro de 2010

# ÍNDICE

<b>1</b>	<b>Enquadramento .....</b>	<b>4</b>
1.1	Geral .....	4
	A articulação com o III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género e a transversalização da perspectiva de género / mainstreaming .....	4
	A articulação com o estatuto de conselheiras e de conselheiros da Administração Pública Central ....	5
1.2	Contexto da situação no Ministério .....	6
	Taxas de Feminização no MADRP .....	6
	Síntese global dos resultados do diagnóstico .....	6
	Período de vigência .....	7
<b>2</b>	<b>Objectivos e Medidas.....</b>	<b>7</b>
2.1	Estratégia, Missão e Valores .....	7
	Objectivo 1 - Salvaguardar os princípios da Igualdade de Género e da não discriminação entre mulheres e homens na organização .....	7
2.2	Recursos Humanos / Pessoal .....	8
	Objectivo 2 - Garantir as condições do princípio de Igualdade de Género na gestão dos recursos humanos.....	8
2.3	Formação Profissional .....	8
	Objectivo 3 - Promover a Integração no Plano de Formação de acções na área de Igualdade de Género .....	8
2.4	Diálogo social e Participação.....	8
	Objectivo 4 - Promover a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras na definição de medidas relativas à Igualdade de Género e não discriminação entre mulheres e homens .....	8
2.5	Co-responsabilidade e Conciliação entre a Vida Profissional e a Familiar .....	8
	Objectivo 5 - Avaliar o grau de satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras face às condições para a conciliação da vida familiar/pessoal e profissional.....	8
2.6	Comunicação e Linguagem .....	9
	Objectivo 6 - Incluir na comunicação interna e externa a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual .....	9
2.7	Recolha e Gestão da Informação .....	9
	Objectivo 7 – Promover, ao nível da recolha e da gestão, a desagregação da informação por sexo, sempre que aplicável .....	9
	Objectivo 8 - Garantir que as estatísticas produzidas pelo MADRP integrem a variável sexo, sempre que aplicável .....	9

2.8	Medidas de Política .....	9
	Objectivo 9 - Incorporar a promoção da Igualdade de Género no Programa de Desenvolvimento Rural (PRODER) .....	9
	Objectivo 10 - Incorporar a promoção da Igualdade de Género no Programa Operacional Pesca (PROMAR) .....	10
<b>3</b>	<b>Áreas de intervenção .....</b>	<b>11</b>
3.1	Estratégia, Missão e Valores .....	11
3.2	Recursos Humanos / Pessoal .....	11
3.3	Formação Profissional .....	12
3.4	Diálogo social e Participação.....	12
3.5	Co-responsabilidade e Conciliação entre a Vida Profissional e a Familiar .....	12
3.6	Comunicação e Linguagem .....	13
3.7	Recolha e Gestão da Informação .....	13
3.8	Medidas de Política .....	14
<b>4</b>	<b>Requisitos para a Implementação de um Plano Sectorial para a Igualdade .....</b>	<b>16</b>
<b>5</b>	<b>Avaliação e Acompanhamento.....</b>	<b>16</b>
<b>6</b>	<b>Revisão deste Plano .....</b>	<b>17</b>
<b>7</b>	<b>Entrada em vigor.....</b>	<b>17</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>.....</b>	<b>18</b>
	Formulário do Inquérito de Auto-diagnóstico .....	18
	Resultados do Auto-diagnóstico .....	22

# 1 ENQUADRAMENTO

## 1.1 Geral

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

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

O actual Plano responde a esta determinação, enquadrando-se em compromissos assumidos por Portugal em várias instâncias.

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 objectivo transversal das acções 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 III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (III PNI), em vigor entre 2007 e 2010, cuja dinamização, execução e acompanhamento cumpriu à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), ajudou a clarificar aspectos a ter em consideração na concepção deste Plano, no

que respeita à integração da perspectiva de género no funcionamento da Administração Pública.

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.

### **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, bem como das equipas interdepartamentais, por princípio, com um número não superior a cinco elementos.

O MADRP adoptou 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 Sectorial em todos os seus serviços e organismos.

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.

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

Esta intervenção permitiu que se efectuasse um correcto diagnóstico da situação actual 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 efectiva perspectiva de igualdade de género no MADRP. O presente Plano reflecte, assim, as necessidades de todos os organismos que integram o Ministério, incluindo a Secretaria Geral, apontando as soluções e iniciativas mais ajustadas às suas realidades.

## 1.2 Contexto da situação no Ministério

### Taxas de Feminização no MADRP

O MADRP possui um universo de cerca de 6 800 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 MADRP, está reflectida nos dados provisórios do Balanço Social do MADRP 2009, os quais indicam que:

- a) 52,7% dos seus trabalhadores são mulheres com idade média de 50 anos;
- b) A taxa de feminização dos dirigentes é 41,8%, sendo para os dirigentes superiores de 33,3% são mulheres e subindo nos dirigentes intermédios para 43,1%;
- c) A taxa de formação superior feminina é de 43,6%, e,
- d) 69,5% dos investigadores do MADRP são mulheres.

A antiguidade média das mulheres nas carreiras de assistente operacional e de assistente técnico, é de 29 anos.

### Síntese global dos resultados do diagnóstico

Os resultados finais obtidos no auto-diagnóstico, apresentados em anexo, colocam os serviços e organismos do MADRP numa posição muito satisfatória no que se refere à implementação da perspectiva de género nas suas culturas organizacionais.

De acordo com a ferramenta adoptada no auto-diagnóstico, 88% dos serviços e organismos do MADRP obtiveram a avaliação final de “Mediano” e os restantes 12% de “Bom”, resultando para o ministério a pontuação de “Mediano”.

A situação dominante dos organismos traduz a existência de práticas direccionadas para a promoção da igualdade de género e de conciliação entre a vida profissional e familiar, revela menor expressão ao nível das práticas de gestão e indicia a necessidade de intervenção em determinadas vertentes, que estão identificadas nos resultados mais fracos obtidos, os quais são apresentados em anexo, por área de intervenção e por quesito.

### **Período de vigência**

O período de vigência deste plano é de 2011 a 2013, devendo coincidir com o previsto para o IV PNI.

## **2 OBJECTIVOS E MEDIDAS**

Na concepção deste plano definem-se objectivos e medidas consideradas oportunas, adequadas às circunstâncias actuais e viáveis para o período em causa.

Os objectivos e as respectivas medidas preconizadas para este Plano Sectorial do MADRP são, por área de intervenção, os seguintes:

### **2.1 Estratégia, Missão e Valores**

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

**Medida 1.1** - Inclusão do princípio da igualdade de género nos Planos de Actividades, enquanto valor dos serviços, centrais e periféricos, e organismos do MADRP.

**Medida 1.2** - Elaboração ou revisão de códigos de conduta com inclusão do princípio da igualdade de género.

## 2.2 Recursos Humanos / Pessoal

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

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

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

## 2.3 Formação Profissional

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

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

## 2.4 Diálogo social e Participação

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

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

## 2.5 Co-responsabilidade e Conciliação entre a Vida Profissional e a Familiar

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

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

da vida familiar/pessoal e profissional dos trabalhadores e das trabalhadoras em relação às condições em causa..

## 2.6 Comunicação e Linguagem

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

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

## 2.7 Recolha e Gestão da Informação

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

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

**Objectivo 8 - Garantir que as estatísticas produzidas pelo MADRP integrem a variável sexo, sempre que aplicável**

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

## 2.8 Medidas de Política

**Objectivo 9 - Incorporar a promoção da Igualdade de Género no Programa de Desenvolvimento Rural (PRODER)**

**Medida 9.1** - Elaboração de disposições, nos PDR, que garantam a não discriminação em todas as fases da operacionalização das medidas do programa (concepção, implementação, acompanhamento e avaliação)

**Medida 9.2** - Avaliação do contributo dos projectos apoiados no âmbito do PRODER para a promoção da igualdade de género

**Objectivo 10 - Incorporar a promoção da Igualdade de Género no Programa Operacional Pesca (PROMAR)**

**Medida 10.1** - Elaboração de disposições, no PROMAR, que garantem a não discriminação em todas as fases da operacionalização das medidas do programa (concepção, implementação, acompanhamento e avaliação)

**Medida 10.2** - Avaliação do contributo dos projectos apoiados no âmbito do PROMAR para a promoção da igualdade de género

Todas as áreas de intervenção são direccionadas para os próprios organismos do MADRP, com excepção da última, a qual reverte directamente para os sectores das actividades económicas que o Ministério superintende.

## 3 ÁREAS DE INTERVENÇÃO

### 3.1 Estratégia, Missão e Valores

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
<b>Objectivo 1</b> - Salvaguardar os princípios da Igualdade de Género e da não discriminação entre mulheres e homens na organização	<b>Medida 1.1</b> - Inclusão do princípio da igualdade de género nos Planos de Actividades, enquanto valor dos serviços, centrais e periféricos, e organismos do MADRP	Planos de Actividades dos serviços e organismos do MADRP com referência à Igualdade de Género	De 80 a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Serviços e organismos do MADRP	Serviços, centrais e periféricos, e organismos do MADRP
	<b>Medida 1.2</b> - Elaboração ou revisão de Códigos de Conduta com inclusão do princípio da Igualdade de Género.	Serviços e organismos do MADRP com Códigos de Conduta com referência à Igualdade de Género	De 80 a 100%	Até ao final de 2012	Serviços e organismos do MADRP	Serviços, centrais e periféricos, e organismos do MADRP

### 3.2 Recursos Humanos / Pessoal

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
<b>Objectivo 2</b> - Garantir as condições do princípio de Igualdade de Género na gestão dos recursos humanos	<b>Medida 2.1</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 MADRP com orientações emanadas pelos CCA	De 80 a 100%	Anual	Serviços e organismos do MADRP	CCA dos serviços, centrais e periféricos, e Organismos do MADRP
	<b>Medida 2.2</b> – Desenvolver orientações que facilitem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar	Serviços e organismos do MADRP com orientações	De 80 a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e trabalhadoras dos serviços e organismos do MADRP	Dirigentes máximos dos serviços, centrais e periféricos, e organismos do MADRP

### 3.3 Formação Profissional

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
<b>Objectivo 3</b> - Promover a integração no Plano de Formação de acções 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), acções de formação sobre a temática da Igualdade de Género.	Acções de formação	16 acções	Até ao final do período de vigência do Plano	Trabalhadores e trabalhadoras dos serviços e organismos do MADRP	Serviços, centrais e periféricos, e organismos do MADRP, com a colaboração gratuita da CIG

### 3.4 Diálogo social e Participação

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
<b>Objectivo 4</b> - 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> - Recolha de sugestões para a definição de medidas relativas à Igualdade de Género e não discriminação entre mulheres e homens	Serviços e organismos do MADRP que implementaram a recolha de sugestões	De 70 a 80%	Até ao final do período de vigência do Plano	Serviços e organismos do MADRP	Serviços, centrais e periféricos, e organismos do MADRP

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

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
<b>Objectivo 5</b> - 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> - 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 MADRP, expresso numa escala Likert de 5 níveis	Igual ou superior a 3	Anual	Trabalhadores e trabalhadoras dos serviços e organismos do MADRP	Conselheiras efectiva e suplente, equipa interdepartamental e pontos focais

### 3.6 Comunicação e Linguagem

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
<b>Objectivo 6</b> - Incluir na comunicação interna e externa a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual	<b>Medida 6.1</b> - Elaboração de orientações para aplicação na comunicação interna e externa	Serviços e organismos do MADRP que elaboraram as orientações	De 70 a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Serviços e organismos do MADRP	Serviços, centrais e periféricos, e organismos do MADRP

### 3.7 Recolha e Gestão da Informação

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
<b>Objectivo 7</b> - Promover, ao nível da recolha e da gestão, a desagregação da informação por sexo, sempre que aplicável	<b>Medida 7.1</b> - Inclusão da desagregação da informação por sexo na concepção dos instrumentos de recolha	Instrumentos de recolha de informação que contemplem a desagregação por sexo, no universo daqueles em que se verifique essa possibilidade	De 80 a 100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Serviços e organismos do MADRP	Serviços, centrais e periféricos, e organismos do MADRP
<b>Objectivo 8</b> - Garantir que as estatísticas produzidas pelo MADRP integrem a variável sexo, sempre que aplicável	<b>Medida 8.1</b> - Integração da variável sexo nos processos de recolha de informação administrativa e estatística, sempre que aplicável	Processos de recolha de informação que incluam a variável sexo, no universo daqueles em que se verifique essa possibilidade	De 70 a 80%	Até ao final do período de vigência do Plano	Serviços e organismos do MADRP	Serviços, centrais e periféricos, e organismos do MADRP

### 3.8 Medidas de Política

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
<b>Objectivo 9</b> – Incorporar a promoção da igualdade de género no Programa de Desenvolvimento Rural (PRODER)	<b>Medida 9.1</b> – Elaboração de disposições, no PRODER, que garantam a não discriminação em todas as fases da operacionalização das medidas do programa (concepção, 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
	<b>Medida 9.2</b> - Avaliação do contributo dos projectos 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

Objectivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público Alvo	Responsabilidade pela actividade
<b>Objectivo 10</b> - Incorporar a promoção da igualdade de género no Programa Operacional Pesca (PROMAR)	<b>Medida 10.1</b> - Elaboração de disposições, no PROMAR, que garantam a não discriminação em todas as fases da operacionalização das medidas do programa (concepção, implementação, acompanhamento e avaliação)	Percentagem de Regimes de Apoio do PROMAR, no Continente, sem discriminação em todas as fases de operacionalização	Entre 80% e 90%	Até final de 2013	Candidatos/as aos projectos	Autoridade de Gestão do PROMAR
	<b>Medida 10.2</b> – Avaliação do contributo dos projectos apoiados no âmbito do PROMAR para a promoção da igualdade de género	N.º de projectos que promovam a igualdade de género	Entre 3 e 6	Até final de 2013	Candidatos/as aos projectos	Autoridade de Gestão do PROMAR

## Indicadores e Metas da Medida 9.2:

### 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 <sup>1</sup>) H/M - >1100 no conjunto

## Indicadores da Medida 10.2:

- Nº de projectos promovidos por mulheres
- Nº de projectos que promovem a criação de postos de trabalho para mulheres

---

<sup>1</sup> ETI - Equivalente Tempo Inteiro

## 4 REQUISITOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE UM PLANO SECTORIAL 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 objectivos 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 intervenção das Conselheiras para os efeitos previstos na alínea que se segue.
- e) As conselheiras deverão, anualmente, propor à tutela as acções reconhecidas como necessárias para resolução dos problemas existentes ou melhoria da actuação dos organismos.
- f) As conselheiras, a equipa interdepartamental e os pontos focais deverão acompanhar o cumprimento da intervenção da tutela.

## 5 AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

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

## 6 REVISÃO DESTE PLANO

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

- a) Após a entrada em vigor do IV Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género o Plano Sectorial deverá ser revisto para que seja ajustado ao preconizado no mesmo;
- b) O Plano também deverá ser corrigido sempre que se altere a legislação de base associada a alguma das medidas preconizadas;
- c) O prazo para a redefinição ou a inclusão de novas medidas no Plano Sectorial e respectiva aprovação pela tutela deverá ser de seis meses.

## 7 ENTRADA EM VIGOR

Este Plano entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2011.

# ANEXOS

## Formulário do Inquérito de Auto-diagnóstico

### 1 – PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

#### Estratégia, missão e valores do organismo.

- 1 – No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio do Organismo?
- 2 – O Organismo aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e acções no âmbito da igualdade entre mulheres e homens (*gender budgeting*)?
- 3 – No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?
- 4 – Na missão do Organismo existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?
- 5 – Na relação com as partes interessadas, nomeadamente no que concerne à externalização de serviços existe um código de conduta ou qualquer outro documento escrito que mencione claramente a salvaguarda dos princípios da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens?
- 6 – O Organismo elabora estudos que permitam aferir o impacto, em homens e mulheres, das políticas e acções desenvolvidas enquanto instrumentos de apoio à tomada de decisão?
- 7 – O Organismo prevê na sua estrutura a existência de uma unidade (técnico, comissão ou outra) direccionada para as questões da igualdade de género em contexto de trabalho?
- 8 – O Organismo, para além da avaliação interna, faz uma avaliação da promoção dos princípios da igualdade de género e da não discriminação em entidades por si tuteladas?

### 2 – GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

#### Recrutamento e selecção

- 9 - Os critérios e procedimentos de recrutamento e selecção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?
- 10 - O Organismo encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?
- 11 - Nos anúncios de oferta de emprego estão patentes os princípios de igualdade e da não discriminação não contendo elementos discriminatórios em função do sexo ou do género (ex.: “robustez física”, “disponibilidade total”, “situação conjugal” e “situação familiar”)?
- 12 - O Organismo mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?
- 13 - O Organismo assegura os princípios de neutralidade da composição do júri e igualdade de condições e de oportunidades para todos os candidatos e candidatas?
- 14 – O Organismo quando da nomeação de uma pessoa para qualquer dos níveis de decisão tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?
- 15 – Quando o recrutamento é feito em regime de outsourcing, é verificada a aplicabilidade dos princípios da igualdade de género e da não discriminação por parte da entidade que gere o processo, nomeadamente a nível da constituição das equipas de selecção?

## Formação contínua

- 16 - O Organismo, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?
- 17 - O Organismo integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?
- 18 - O Organismo incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?
- 19 - O Organismo permite a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?
- 20 - O Organismo incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?
- 21 - O Organismo promove a participação de homens ou de mulheres em acções de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?
- 22 - O Organismo trata os dados relativos à frequência de acções de formação por sexo?

## Gestão de carreiras e remunerações

- 23 - O Organismo, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?
- 24 - O Organismo, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?
- 25 - As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pelo Organismo, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira?
- 26 - No Organismo, são assegurados procedimentos que visem a redução de elementos subjectivos de discriminação baseada no sexo, nos processos de avaliação de desempenho?
- 27 - No Organismo são desenvolvidas acções positivas que contribuam para mulheres e homens se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções dirigentes?

## Diálogo social e participação de trabalhadores/as

- 28 - O Organismo incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a protecção da maternidade e da paternidade?
- 29 - 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 pessoal e a protecção da maternidade e paternidade?
- 30 - O Organismo, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, considera os aspectos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da protecção da maternidade e paternidade?

## Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho

- 31 - O Organismo possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?

32 – Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?

33 – Existem no Organismo procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?

### **Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**

#### **Formas inovadoras de organização do trabalho**

34 – O Organismo possibilita a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação

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, familiar e pessoal 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, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?

37 - O Organismo possibilita o trabalho a tempo parcial (se aplicável) a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

#### **Benefícios directos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias**

38 - 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)?

39 - O Organismo de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras tem medidas específicas (ex: informação, formação adequada, requalificação) com vista à reintegração na vida activa de trabalhadores e de trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?

40 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, actividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?

41 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras? (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, actividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)?

42 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?

43 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, amas e *babysitters*)?

44 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outros, concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?

45 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?

46 - O Organismo, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?

47 - 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)?

### **Protecção na maternidade e paternidade e assistência à família**

48 - O Organismo encara de modo igual o exercício dos direitos parentais por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?

49 - O Organismo incentiva os homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai conforme previsto na lei?

50 - O Organismo incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental?

51 - O Organismo encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?

## **3 – COMUNICAÇÃO**

### **Comunicação interna e externa**

52 - Na comunicação interna e externa nomeadamente na dirigida às partes interessadas, o Organismo tem em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?

53 - Nos documentos e relatórios internos, o Organismo trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?

54 - O Organismo utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?

55 - 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, maternidade e paternidade?

## **4 – MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SECTORIAL**

56 - Nas medidas de política sectoriais o organismo tem em conta o princípio da igualdade de género?

## Resultados do Auto-diagnóstico

### Avaliação Global

AFN	DGADR	DGPA	DGV	DRAPAL	DRAPALG	DRAPC	DRAPLVT	DRAPN	GPP	IFAP	IGAP	INRB	IVDP	IVV	MADRP	SG
56	43	53	52	48	58	60	50	50	51	43	51	51	62	46	<b>48</b>	52

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.

### 1 - PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

#### ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO

Pergunta	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Total</b>	0	0	0	0	2	2	0	0

### 2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

#### RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

Pergunta	9	10	11	12	13	14	15
<b>Total</b>	48	4	16	7	48	32	48

#### FORMAÇÃO CONTÍNUA

Pergunta	16	17	18	19	20	21	22
<b>Total</b>	32	2	3	16	16	6	48

### GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

<b>Pergunta</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>
<b>Total</b>	15	16	16	13	30

### DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS

<b>Pergunta</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>
<b>Total</b>	6	12	8

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

<b>Pergunta</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>33</b>
<b>Total</b>	0	14	3

### CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL FORMAS INOVADORAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

<b>Pergunta</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>37</b>
<b>Total</b>	16	13	16	32

### BENEFÍCIOS DIRECTOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMILIAS

<b>Pergunta</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>47</b>
<b>Total</b>	6	16	2	3	1	4	10	7	6	1

### PROTECÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

<b>Pergunta</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>51</b>	<b>52</b>
<b>Total</b>	16	0	9	7	48

### 3 – COMUNICAÇÃO

#### COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

<b>Pergunta</b>	<b>53</b>	<b>54</b>	<b>55</b>	<b>56</b>
<b>Total</b>	33	21	37	14

#### 4. MAINSTREAMING DE GÉNERO NAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO SECTORIAL

<b>Pergunta</b>	<b>57</b>
<b>Total</b>	45

#### SIGLAS

<b>AFN</b>	Autoridade Florestal Nacional
<b>DGADR</b>	Direcção Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural
<b>DGPA</b>	Direcção Geral das Pescas e Aquicultura
<b>DGV</b>	Direcção Geral de Veterinária
<b>DRAPAL</b>	Direcção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo
<b>DRAPALG</b>	Direcção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve
<b>DRAPC</b>	Direcção Regional de Agricultura e Pescas do Centro
<b>DRAPLVT</b>	Direcção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo
<b>DRAPN</b>	Direcção Regional de Agricultura e Pescas do Norte
<b>GPP</b>	Gabinete de Planeamento e Políticas
<b>IFAP</b>	Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I.P.
<b>IGAP</b>	Inspecção Geral da Agricultura e Pescas
<b>INRB</b>	Instituto Nacional dos Recursos Biológicos, I.P.
<b>IVDP</b>	Instituto dos Vinhos do Dão e Douro, I.P.
<b>IVV</b>	Instituto da Vinha e do Vinho, I.P.
<b>SG</b>	Secretaria Geral