

Anexo ao Plano Sectorial da Defesa para a Igualdade

Eixo	Medida	Indicadores	Entidades		Meta			Plano de Ação Profissionalização do Serviço Militar (PAPSM)	Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)	III Plano Nacional de Ação para a Implementação RCSNU 1325 (III PNA)	IV Plano de Ação para Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (IV PAPCTSH)
			Responsáveis	Envolvidas	2019	2020	2021				
1 - IGUALDADE	1	Criação da figura de <i>Gender Advisor</i> no EMGFA e Ramos, junto dos Gabinetes do CEMGFA e dos CEM, e definição das respetivas competências.	1.1. Despacho aprovado em CCEM tendo em vista a criação e definição de competências da figura de <i>Gender Advisor</i> no EMGFA e Ramos, junto dos Gabinetes do CEMGFA e dos CEM.	EMGFA e Ramos	-	30/jun	-	-			
	2	Criação do Gabinete da Igualdade no MDN na dependência do responsável máximo da DGRDN	2.1. Gabinete da Igualdade no MDN criado.	MDN	DGRDN	30/jun	-	-			
	3	Promoção de medidas de prevenção e combate ao assédio no local de trabalho	3.1. Aprovado um Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.	Todos os organismos	-	31/dez	-	-			
	4	Promoção da participação das mulheres nas forças armadas e da representação equilibrada de mulheres e de homens em cargos dirigentes no MDN	4.1 Rácio entre o nº de dirigentes do sexo subrepresentado e o nº total de dirigentes (Ref.º Lei n.º 26/2019 de 28 de março)	Serviços centrais do MDN e IASFA	-	-	40%	40%			
			4.2. % de mulheres nas equipas de divulgação do Dia da Defesa Nacional.	DGRDN e Ramos	-	15%	35%	50%			
			4.3. A temática da igualdade foi incluída nos conteúdos transmitidos no Dia da Defesa Nacional	DGRDN	Ramos	-	31/dez	-			
			4.4. Ministar formação sobre IMH aos membros das equipas da divulgação	DGRDN		-		Todos/as recebem formação			
			4.5. Revisão dos requisitos de classificação e seleção no acesso às forças armadas, que permitam uma maior adequação dos parâmetros de seleção às tarefas a desempenhar.	Gab Igualdade, EMGFA e Ramos		-		Alinhado com PAPSM	Medida A.1.1		
			4.6. Melhoria do fardamento/equipamento individual para que se adeque ao género feminino	Gab Igualdade, DGRDN e Ramos				Alinhado com PAPSM	Medida B.3.4		
	5	Inclusão de objetivos de promoção da IMH no âmbito do SIADAP	5.1. Nº de objetivos de promoção da IMH incluídos no Quadro de Avaliação e Responsabilização - QUAR e/ou nos Planos de Atividades	Todos os organismos	-	-	2	2		Medida 1.4.2.	
			5.2. Nº de objetivos de promoção da IMH incluídos nos objetivos de avaliação dos elementos da Equipa Interdepartamental do MDN para a Igualdade	Serviços centrais do MDN e IASFA	-	1	1	1			
6	Desenvolvimento e implementação de uma estratégia de comunicação no MDN que promova a IMH e a não discriminação	6.1. Foi desenvolvido um Guia da Profissão Militar	DGRDN e Ramos				Alinhado com PAPSM	Ação A.2.2.3			
		6.2. Produção de diretiva contendo orientação sobre a utilização de linguagem não discriminatória e enviada aos serviços centrais, EMGFA e Ramos.	SG	Todos		30/set			Medida 1.5.1.		
		6.3. Desenvolvimento de uma Comunicação Estratégica do SM que promove a IMH e a não discriminação.	Gab MDN e DGRDN	EMGFA e Ramos			Alinhado com PAPSM	Ações A.2.1.1, A2.1.2, A2.1.3, A.2.2.1 e A.2.2.4			
7	Reforço da posição portuguesa nas relações externas, nos fora internacionais no contexto multilateral e nas relações bilaterais em matéria de IMH	7.1. Temática da igualdade incluída na agenda das relações externas da defesa	DGPDN		25%	25%	35%		Medida 1.7.2.		
		7.2. Nº de participações nacionais em atividades em matéria de IMH no âmbito de iniciativas internacionais e bilaterais	Todos		2	3	4		Medida 1.7.2.		
8	Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística relativa aos recursos humanos (Plano de atividades, relatório de atividades, balanço social, anuário estatístico, registo mensal de efetivos), desagregada por sexo.	8.1. Rácio entre o número de documentos que asseguram a informação estatística relativa a recursos humanos, desagregada por sexo, e o nº total de documentos que asseguram a informação estatística relativa aos recursos humanos, por ano.	Todos os organismos	-	50%	75%	100%		Medida 1.1.2.		
9	Estudo sobre a situação das mulheres nas forças armadas, em articulação com o Plano de Ação para a Implementação da RCSNU1325.	9.1. Estudo produzido e apresentado à Tutela.	DGRDN		-	31/jul			Medida 1.1.2.		
10	Criação do Prémio Anual Defesa Nacional e Igualdade	10.1. Prémio Defesa Nacional e Igualdade criado	SG	Todos	30/jun	-					
11	Criar ações/projetos que incentivem raparigas a ingressar na profissão militar.	11.1. Ações/Projetos implementados	Gab Igualdade e Ramos		-		Alinhado com PAPSM	Ação A.1.4.2.	Medida 2.1.3.		

Eixo	Medida	Indicadores	Entidades		Meta			Plano de Ação Profissionalização do Serviço Militar (PAPSM)	Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)	III Plano Nacional de Ação para a Implementação RCSNU 1325 (III PNA)	IV Plano de Ação para Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (IV PAPCTSH)
			Responsáveis	Envolvidas	2019	2020	2021				
2 - CONCILIAÇÃO	12	Divulgação dos mecanismos facilitadores da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e dos direitos de proteção na parentalidade.	12.1. Publicação nas páginas institucionais e nas newsletters de cada organismo	Todos os organismos	-	31/dez	31/dez	31/dez	Objetivo Estratégico 2.3.		
			12.2. Caixa 3 em Linha criada, para apresentação de sugestões em matéria de conciliação	Todos os organismos	-		31/dez				
			12.3. Documento conjunto aprovado em CCEM sobre Medidas de Proteção da Parentalidade para os/as militares das Forças Armadas.	EMGFA e Ramos		-	31/dez				
	13	Criação de equipamentos/estruturas e/ou estabelecimento de protocolos de apoio à infância que contribuam para a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	13.1. Nº de equipamentos sociais disponibilizados/protocolos assinados, na vertente do apoio à infância.	Todos os organismos	-	-	1	1			
			14.1. Rácio entre o número de deferimentos e o número de pessoas que requerem horários específicos.	Todos os organismos			25%	50%			
	14	Incentivo à autorização de horários que facilitem a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.	14.2. Foram monitorizadas as circunstâncias que permitiram e as que impediram o deferimento dos requerimentos de horários específicos.	Todos os organismos		31/dez	31/dez	31/dez			
15			Incentivo ao gozo das licenças no âmbito da parentalidade	Todos os organismos			permanente	permanente			
3 - FORMAÇÃO	16	Ministrar Formação no âmbito da Igualdade	16.1. Curso de Formação Especializada em Igualdade de Género na Defesa Nacional criado	SG	Todos	31/dez	-				
			16.2. Curso de Formação Especializada em Igualdade de Género na Defesa Nacional ministrado	SG	Todos	-	1	1			
	17	Inclusão nos planos de formação anuais da Secretaria-Geral de cursos em IMH, incluindo a perspetiva interseccional e a dimensão da comunicação institucional Articula com 1.5.1. PAIMH, 4.1.1. PAVMVD e 2.1.1. PAOIEC	17.1. Pelo menos 1 formação/ano para dirigentes e/ou militares equivalentes	SG	Todos	1	1	1	Medida 1.3.2.		
			17.2. Rácio entre o nº de formandos e o nº total de dirigentes, desagregado por sexo.	SG	Todos	15%	30%	50%			
			17.3. Pelo menos 4 formações/ano para pessoal não dirigente dos serviços centrais e pessoal civil dos Ramos.	SG	Todos	4	4	4			
			17.4. Rácio entre o nº de formandos e o nº total de funcionários não dirigentes, desagregado por sexo.	SG	Todos	15%	30%	50%			
	18	Realização de cursos que integrem a temática da Igualdade para docentes dos Estabelecimentos Militares de Ensino	18.1. Rácio entre o número de docentes que receberam formação e o nº total de docentes dos EME's	IDN	Exército	15%	35%	100%	Medida 3.1.2.		
	19	Integração de formação no âmbito da Igualdade, nos planos de formação dos Estabelecimentos Militares de Ensino, para profissionais de educação (não docentes)	19.1. Rácio entre o número de profissionais de educação que receberam formação e o nº total de profissionais de educação dos EME's	Exército	-	-	25%	50%	Medidas 3.1.3. e 3.2.1.		
	20	Criação de uma Linha de Investigação nos Centros de Investigação dos Estabelecimentos de Ensino Superior Público Universitário Militar (EESPUM) sobre a igualdade	20.1. Linha de Investigação nos Centros de Investigação dos Estabelecimentos de Ensino Superior Público Universitário Militar (EESPUM) sobre a igualdade criado	EESPUM	-	-	-	31/dez			
	21	Inclusão de pelo menos um módulo sobre a temática da IMH em todos os cursos de formação e promoção.	21.1. Módulo sobre a temática da IMH incluído em todos os cursos de formação e promoção	DGRDN, EMGFA e Ramos	-	-	50%	100%	Ações B.1.1.1., B1.1.2., B.1.1.3.		
22	Realização de Seminário no âmbito da Igualdade e/ou Agenda MPS	22.1. Seminário realizado	Gab Igualdade e IDN	Todos	-	31/dez	30/jun				
		22.2. Relatório do seminário com as principais conclusões e recomendações.			-	31/dez	31/dez				
23	Formação em gender budgeting para o pessoal técnico das áreas da administração pública e finanças públicas	23.1. Nº de candidaturas do pessoal técnico das áreas da administração pública e finanças públicas à formação em gender budgeting	Todos os organismos	-	4	4	4	Medida 1.4.1.			
24	Capacitação, através da formação, de profissionais da Polícia Marítima para a intervenção em Tráfego de Seres Humanos (TSH)	24.1. N.º de ações de formação para militarizados da Polícia Marítima	AMN	-	-	1	1			Medida 2.2.4.	

Eixo	Medida	Indicadores	Entidades		Meta			Plano de Ação Profissionalização do Serviço Militar (PAPSM)	Plano de ação igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)	III Plano Nacional de Ação para a Implementação RCSNU 1325 (III PNA)	IV Plano de Ação para Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (IV PAPCTSH)	
			Responsáveis	Envolvidas	2019	2020	2021					
4- MULHERES, PAZ E SEGURANÇA	25 Incluir a agenda MPS no diálogo bilateral e multilateral, incluindo nos programas e instrumentos de cooperação internacional assinados com países terceiros, em especial com Estados em conflito, pós-conflito ou Estados frágeis	25.1. N.º de memorandos de entendimento ou protocolos de cooperação propostos e que incluem a dimensão da agenda MPS	DGPDN		-	1	1			Medida 1.1.1.		
		25.2. N.º e nome dos países com os quais Portugal desenvolve diálogos bilaterais e multilaterais que integram, por proposta nacional, a agenda MPS nos documentos finais, respetivos objetivos e conclusões	DGPDN		-	1	1					
		25.3. N.º de propostas para a integração da agenda MPS em documentos de negociação internacional	DGPDN		-	1	1					
		25.4. N.º e nome dos países em que Portugal se propõe a apoiar ações promotoras da agenda MPS	DGPDN		-	1	1					
	26 Participar em todos os fora internacionais na área da agenda MPS	26.1. N.º de participações nas reuniões da Task Force 1325 da UE	Gab Igualdade			-	3	3			Medida 1.1.3.	
		26.2. N.º de participações na reunião anual do NCGP - NATO Committee on Gender Perspectives	Gab Igualdade, EMGFA e Ramos			-	1	1				
		26.3. N.º de participações em eventos nacionais e internacionais sobre MPS	Todos os organismos			-	1	1				
	27 Ministrar formação sobre a agenda MPS e violência contra as mulheres incluindo violência sexual relacionada com os conflitos (obrigatória para FND, END e outras forças constituídas, cargos internacionais, adidos de Defesa e Amanuenses e todos os cursos de formação inicial e promoção)	27.1. N.º de ações de formação e pessoal formado durante o aprontamento das FND, informação desagregada por sexo e posto	Ramos e AMN			-	10/200	10/200			Medida 1.2.1.	
		27.2. N.º de ações de formação e pessoal formado durante o aprontamento para cargos internacionais, informação desagregada por sexo e posto	EMGFA			-	5/25	5/25				
		27.3. N.º de ações de formação e pessoal formado para adidos de defesa, informação desagregada por sexo e posto	EMGFA			-	2/10	2/10				
		27.4. N.º de ações de formação e pessoal formado em cursos de formação e promoção, informação desagregada por sexo, posto e curso.	EMGFA, Ramos e AMN			-	10/500	10/500				
	28 Formação e projeção de especialistas em género	28.1. N.º de Gender Advisors formados/as por Ramo e EMGFA, preferencialmente através da frequência de um dos seguintes cursos: - NATO ADL 168 Role of the Gender Advisor; - Gender Advisor Course (NCGM/NATO); - A comprehensive approach to gender in operations (ESDC/UE).	Gab Igualdade, EMGFA e Ramos			-	1	1			Medida 1.2.3.	
		28.2. N.º de Gender Focal Points formados/as, preferencialmente através da frequência de um dos seguintes cursos: - NATO ADL 169 Gender Awareness e ADL 171 Gender Focal Point; - Gender Focal Point Course (NATO Crisis Management and Disaster Response Centre of Excellence (CMDR COE) ou NCGM).	EMGFA e Ramos			-	10	10				
		28.3. Nomeação, em acumulação de funções, de Gender Focal Points em todas as FND	EMGFA e Ramos			-	Durante a vigência do Plano					
	29 Integrar a agenda MPS e a perspetiva de género nos Planos e Ordens de Operações, Diretivas de Aprontamento e Exercícios	29.1. N.º de documentos que integram a agenda MPS e a perspetiva de género	EMGFA e Ramos			-	5	5			Medida 1.2.4.	
		29.2. N.º de Gender Advisors nomeados para participar em Exercícios conjuntos	EMGFA e Ramos			-	1	1				
	30 Promover o aumento da participação das mulheres em operações e missões internacionais	30.1. Rácio entre o n.º de mulheres que integram forças constituídas (FND) da ONU e o n.º total de militares nas forças da ONU (Ref.º UN Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028)	EMGFA e Ramos			-	6.5%	7.75%			Medidas 3.1.1., 3.1.2. e 3.1.3	
		30.2. Rácio entre o n.º de mulheres em funções de Estado-Maior e Observadoras Militares (END) em missões da ONU e o n.º total de militares naquelas funções em missões da ONU (Ref.º UN Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028)	EMGFA e Ramos			-	17%	18%				
		30.3. N.º de mulheres candidatas a cargos END/N.º total de candidatos/as	Ramos			-	Acompanhar durante a vigência do Plano					
		30.4. Rácio entre o n.º de mulheres em cargos internacionais (3 anos) e o n.º total de militares naquelas funções	EMGFA e Ramos			-	Acompanhar durante a vigência do Plano					
30.5. N.º de mulheres candidatas a cargos internacionais (3 anos)/N.º total de candidatos/as		EMGFA e Ramos			-	Acompanhar durante a vigência do Plano						
31 Produzir estudos sobre a agenda MPS e a participação das mulheres	31.1. Estudo produzido sobre a situação das mulheres nas forças armadas	IDN				31/dez				Medida 3.3.1.		
	31.2. Estudo produzido sobre as barreiras à participação de mulheres nas missões	Gab Igualdade e IDN					31/dez					
32 Promover a atualização documental nas Bibliotecas sobre a agenda MPS e a participação das mulheres	32.1. N.º de documentos adquiridos anualmente para a Rede de Bibliotecas da Defesa Nacional e Biblioteca do IUM/EMGFA	IDN, EMGFA e Ramos				1	1			Medida 3.3.1.		
	32.2. N.º de ações de divulgação junta da comunidade de utilizadores do Catálogo Bibliográfico	IDN, EMGFA e Ramos				1	1					
33 Realizar iniciativas com as OSC sobre a agenda MPS	33.1. N.º de iniciativas realizadas (p.ex., debates, seminários, reuniões da CNDH, conferências)	Gab Igualdade, IDN, DGPDN, EMGFA e Ramos				1	1			Medida 4.1.1.		
34 Disseminar a Agenda MPS nos conteúdos dos cursos ministrados em instituições de ensino e formação na área da Defesa Nacional (Academias Militares, Escola Naval e alunos/as do ensino secundário dos Estabelecimentos Militares de Ensino)	34.1. N.º de ações de formação que integram esta temática	Ramos				5	5			Medida 4.2.		
	34.2. N.º de pessoas que frequentaram as ações de formação, por sexo	Ramos				200	200					