PLANO SETORIAL
DEFESA NACIONAL
PARA A IGUALDADE
2022|2025

REPÚBLICA PORTUGUESA
DEFESA NACIONAL

Índice

Mensagem da Ministra da Defesa Nacional | 5

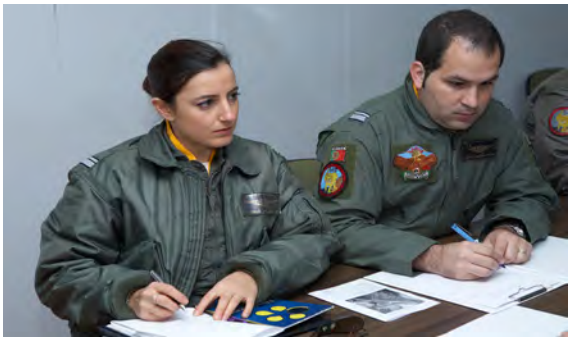
1. Visão e objetivos estratégicos | 9

2. Instrumentos internacionais e nacionais | 11

3. Estrutura | 15

4. Monitorização, Avaliação e Responsabilidade de Execução | 17

Anexo : Medidas e indicadores do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2022-2025 | 19



Mensagem da Ministra da Defesa Nacional

Sob o mote "colocar as pessoas primeiro", o Ministério da Defesa Nacional apresenta o Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2022-2025, com o objetivo de continuar a valorizar e a reconhecer a centralidade das pessoas na construção da Forças Armadas do futuro. Juntos continuamos comprometidos com uma sociedade em que a participação igualitária e significativa de mulheres e homens seja uma realidade.

Esta participação igualitária na Defesa Nacional não é apenas uma questão normativa e de princípio. É também uma questão estratégica e de eficácia operacional para as Forças Armadas. Numa era de crescente competição geopolítica, de ameaças híbridas e conflitos irregulares, de ambientes operacionais fortemente marcados por tecnologias disruptivas emergentes, sabemos que temos de mobilizar todos os contributos, valorizando a diversidade como fator critico para a resiliência.

Por isso, nos últimos anos investimos muito na institucionalização da igualdade de género no Ministério da Defesa Nacional. Acreditamos que somente quando concedemos a devida atenção a esta questão e reconhecemos a sua centralidade na nossa própria organização poderemos promover a transformação necessária para uma Defesa moderna, com base em pessoas, capacidades e valores.

Constituímos o Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional e incluímos de forma clara as temáticas da Igualdade e da Agenda Mulheres, Paz e Segurança enquanto diretrizes de Política de Defesa Nacional. Criámos a função de assessor/a de género em apoio da liderança das Forças Armadas, aumentámos a percentagem de mulheres nas equipas do Dia da Defesa Nacional de 9% para 25%, incrementámos a formação ministrada aos militares projetados para Forças Nacionais Destacadas e passámos a nomear pontos focais de género em todas as missões no exterior.

Estamos cientes de que muito resta por fazer e que os ganhos atuais correm sempre o risco de serem revertidos. Esforços adicionais serão necessários, por exemplo, para garantir a presença de mais mulheres nas nossas Forças Nacionais Destacadas ou mesmo nas Forças Armadas em geral. Sabemos que, de 2015 a 2021, a percentagem de militares femininas subiu de 11% para 13%. No entanto, apesar de acompanharmos a média das Forças Armadas da Aliança Atlântica, não podemos contentar-nos com estes números. Tal como no passado em tantas outras áreas, as Forças Armadas podem ser, uma vez mais, o modelo e a força motriz para uma mudança nas sociedades, desta feita em prol da igualdade de género.

Paralelamente, é difícil construir a paz, seja no quadro dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado Português ou na defesa nacional, sem incluir a dimensão de género. De forma a tomarmos as melhores decisões, precisamos de entender que os desafios de segurança que enfrentamos – e as respostas que encontrarmos – podem afetar mulheres e homens de forma diferente. Esta é uma realidade que não pode ser ignorada e, nessa medida, demos também uma contribuição significativa nos últimos anos para a implementação da Agenda Mulheres, Paz e Segurança.

O Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2022-2025 segue os passos do Plano anterior e foi desenvolvido sob liderança do Gabinete da Igualdade, em estreita colaboração com toda a Equipa Interdepartamental para a Igualdade do Ministério da Defesa Nacional. Estes últimos anos de parceria têm-nos ensinado que, com impulsos fortes, juntos podemos alcançar mudanças duradouras.

O ponto de partida são os quatro eixos de ação em que assentou o primeiro plano: Igualdade, Conciliação, Formação e Agenda Mulheres, Paz e Segurança. Passamos de um objetivo estratégico - acréscimo

do recrutamento de mulheres - para quatro: i) institucionalização da integração da perspetiva de género na Defesa Nacional, ii) promoção da igualdade e não-discriminação, iii) promoção da participação das mulheres e iv) promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e dos direitos de proteção na parentalidade.

A capacidade de aprendizagem é chave para este novo Plano, permitindo-nos adaptar a abordagem e esforços necessários para ter em conta o novo ambiente estratégico e as experiências anteriores. Pretendo, por isso, através de uma monitorização, avaliação e responsabilização adequadas, contribuir de forma clara para a concretização dos objetivos estabelecidos.

Vamos continuar a trabalhar para uma Defesa igualitária, baseada na implementação de políticas que integram devidamente a perspetiva de género, cientes de que face a sociedades e processos cada vez mais complexos, as Forças Armadas são as primeiras beneficiadas em acolher a diversidade no seu interior.

1. Visão e objetivos estratégicos

A igualdade entre mulheres e homens e a não-discriminação são imperativos constitucionais e estratégicos fundamentais para o cumprimento da missão da Defesa Nacional e, também, requisitos de liderança. À medida que o ambiente estratégico evolui, as Forças Armadas portuguesas enfrentam ambientes operacionais cada vez mais complexos e assimétricos, que exigem o emprego de todos os ativos da Defesa e, principalmente, dos seus recursos humanos.

VISÃO

A Defesa Nacional é uma instituição líder e de referência, onde a participação igualitária de mulheres e homens é a norma e onde é garantido que todas as pessoas que servem a Defesa Nacional o fazem num ambiente saudável, seguro e respeitador dos direitos humanos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os quatro objetivos estratégicos definidos permitem a orientação para os resultados pretendidos:

(1) **Institucionalização da integração da perspetiva de género na Defesa Nacional** - garantir que a perspetiva de género é efetivamente integrada em todos os processos relevantes à política de Defesa Nacional, nomeadamente ao nível da análise, desenvolvimento, execução e avaliação da política de Defesa Nacional e das Forças Armadas.

(2) **Promoção da igualdade e não-discriminação** - reconhecer a igualdade e a não discriminação como condição para a construção de uma Defesa Nacional sustentável, que realiza efetivamente os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas as pessoas.

(3) **Promoção da participação das mulheres** - capacitar as mulheres da Defesa Nacional, garantir a sua participação substantiva e efetiva, a igualdade no acesso a todos os níveis da tomada de decisão e, no caso particular das Forças Armadas, garantir a sua participação na componente operacional.

(4) **Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e dos direitos de proteção na parentalidade** - como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres, promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, que permita a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida.

2. Instrumentos internacionais e nacionais

No plano internacional, Portugal está vinculado aos principais instrumentos em matéria de igualdade e não-discriminação e assumiu vários compromissos nestes domínios, em particular no quadro da Organização das Nações Unidas (ONU), do Conselho da Europa (CoE), da União Europeia (UE), da Organização do Tratado do Atlântico Norte (NATO) e da Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP).

Destacam-se a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW, 1979), a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (1995) e documentos de compromisso decorrentes das suas revisões, a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul, 2011), a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, a Estratégia Europeia para a Igualdade de Género (2020-2025), o Plano de Ação da UE em matéria de Igualdade de Género e de Empoderamento das Mulheres no contexto da ação externa 2021-2025 (GAP III), o Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2010) e o Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017 -2020).

No âmbito da Agenda Mulheres, Paz e Segurança (MPS) salientam-se a Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 e resoluções subsequentes[1], a abordagem estratégica da UE para a Agenda MPS de 2018, o Plano de Ação da UE sobre Mulheres, Paz e Segurança (2019-2024), a Política NATO/EAPC sobre MPS de 2018 e respetivo Plano de Ação (2021-2025) e o Plano de Ação da Componente de Defesa da CPLP para Implementação da RCSNU 1325 (2021-2023).

Ainda no âmbito da Agenda MPS, o novo Conceito Estratégico da NATO e a Bússola Estratégica da UE, ambos aprovados este ano, que vinculam a inclusão das temáticas da Igualdade e da Agenda MPS enquanto diretrizes de Política de Defesa Nacional.

1 RCSNU 1820 (2008), 1888 (2008), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019), e 2493 (2019).

A nível nacional, a promoção da igualdade entre mulheres e homens e a não-discriminação são deveres do Estado português, desde logo, nos termos da Constituição da República Portuguesa, a que o

Governo e a restante sociedade devem dar expressão prática. Para esse objetivo, destacam-se:

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 — Portugal + Igual (ENIND), aprovada em 2018 e apoiada em três Planos de Ação: para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD); e para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC);

O V Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (2022-2025);

O III Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança 2019 -2022 (III PNA);

O Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 — Portugal contra o racismo;

E o Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021.

O Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (2022-2025) está alinhado com estes instrumentos nacionais e internacionais, permitindo à Defesa Nacional abordar os seus compromissos com a igualdade de forma coordenada, colaborativa e integrada, apoiada em resultados mensuráveis.

SOMOS UMA EQUIPA
E JUNTOS
SOMOS MAIS FORTES
TOD@S DEFENDEMOS
PORTUGAL
DIFERENTES,
MAS COM OS MESMOS VALORES
A NOSSA MELHOR ARMA
É A
DIVERSIDADE
NA DEFESA
NINGUÉM FICA PARA TRÁS

CÁTIA SILVA

3. Estrutura

O Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade, para 2022-2025, prossegue o trabalho desenvolvido no Plano anterior e mantém os seus quatro eixos de ação: Igualdade, Conciliação, Formação e Agenda Mulheres, Paz e Segurança, que garantem o enquadramento geral de todas as medidas previstas e para os quais convergem os Objetivos Estratégicos.

EIXO 1: IGUALDADE

Resultado esperado

A Defesa Nacional deverá ser uma área governativa que compreende e reconhece a diversidade da sua atual e futura força de trabalho e que responde com flexibilidade às necessidades individuais, aos diversos estágios da vida, bem como às práticas do seu pessoal. Ao implementar mecanismos e estruturas de apoio que permitam uma maior retenção e a adequada compatibilização entre a vida pessoal e familiar, por um lado, e o regular desenvolvimento da carreira militar, por outro, a Defesa Nacional beneficiará da manutenção de uma força de trabalho motivada, empenhada e talentosa.

EIXO 2: CONCILIAÇÃO

Resultado esperado

A Defesa Nacional deverá ser uma área governativa que promove um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre mulheres e homens, onde o talento é reconhecido e as oportunidades de liderança são explicitamente abertas a todas e todos com capacidade para tal, e que permite a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida.

EIXO 3: FORMAÇÃO

Resultado esperado

A Defesa Nacional deverá ser uma área governativa que incorpora, através das instituições de educação e de aprendizagem ao longo da vida, uma cultura de igualdade e não discriminação, livre de estereótipos de género, e que garante a implementação eficaz da Agenda Mulheres, Paz e Segurança.

EIXO 4: MULHERES, PAZ E SEGURANÇA

Resultado esperado

A Defesa Nacional deverá ser uma área governativa que reforça a integração da Agenda Mulheres, Paz e Segurança, bem como da integração da perspetiva de género, na sua ação, no âmbito nacional, regional e internacional, e que promove a participação das mulheres na prevenção dos conflitos e nos processos de construção e manutenção de paz.

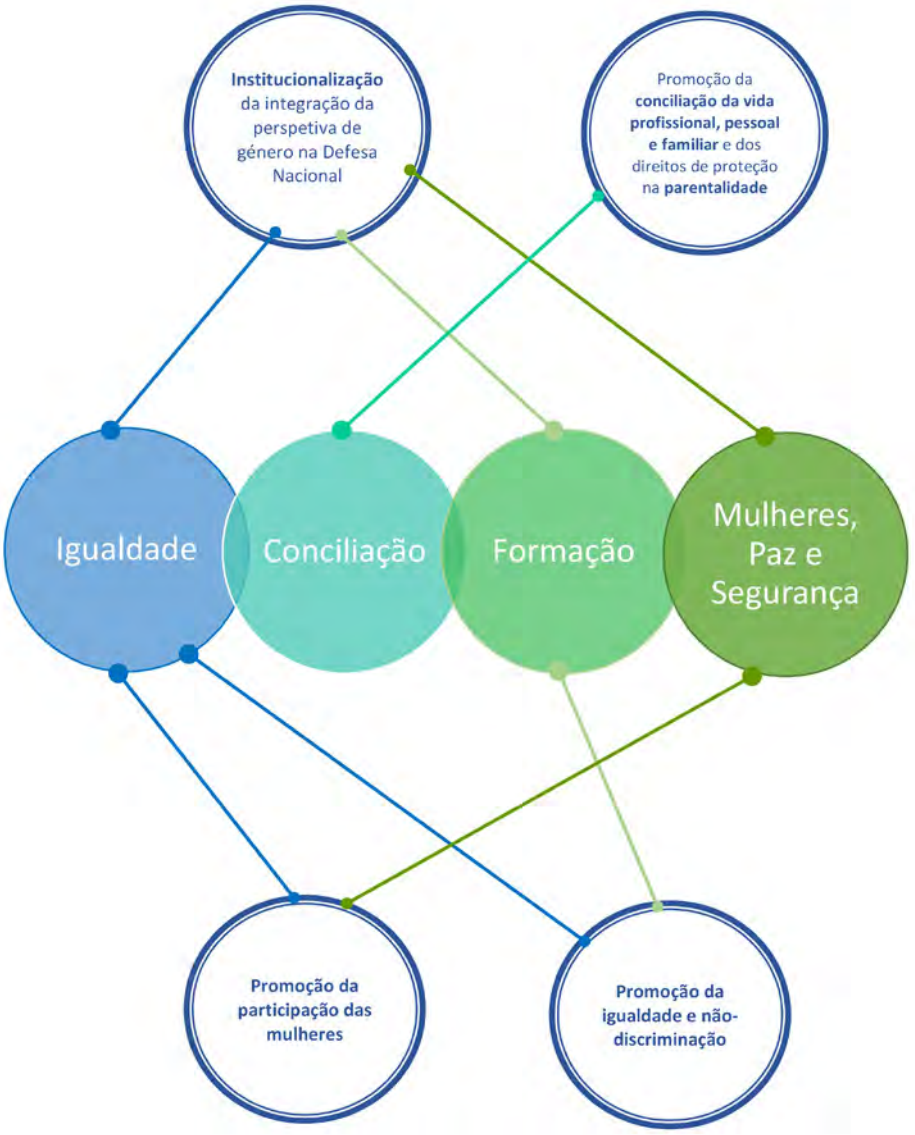


Figura 1 - Os quatro objetivos estratégicos concorrem para os 4 eixos do Plano.

4. Monitorização, Avaliação e Responsabildade de Execução

MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

O Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2022-2025 reflete as contribuições de todas as entidades que constituem a Equipa Interdepartamental para a Igualdade do Ministério da Defesa Nacional, integrando representantes do Estado-Maior-General das Forças Armadas, dos três Ramos das Forças Armadas, dos Serviços Centrais do Ministério da Defesa Nacional, da Autoridade Marítima Nacional e do Instituto de Instituto de Ação Social das Forças Armadas. Durante o seu período de vigência, 2022 - 2025, será continuamente monitorizado e, caso necessário, revisto.

O Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional é responsável por monitorizar e avaliar a execução do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2022-2025 e nesta tarefa é coadjuvado pelos membros da Equipa Interdepartamental para a Igualdade do Ministério da Defesa Nacional.

RESPONSABILIDADE DE EXECUÇÃO

Todas as entidades que constituem a Equipa Interdepartamental para a Igualdade do Ministério da Defesa Nacional são corresponsáveis pela execução do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2022-2025.

Cada entidade trabalha com base no seu próprio mandato, comprometendo-se com a execução das medidas da sua responsabilidade e reportando periodicamente à Tutela os seus progressos.

Definição das responsabilidades das Entidades "Responsáveis" e "Envolvidas", no âmbito da implementação do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2022-2025:

"Entidade Responsável" - Entidade com a responsabilidade de execução e/ou coordenação da medida em questão. No caso específico de desenvolvimento de documentos, esta entidade elabora o primeiro rascunho, o qual deve circular pelas Entidades Envolvidas, requerendo contributos. É responsável, ainda, por analisar os contributos e consolidá-los na versão final do documento, e apresentá-lo à Tutela, caso tal esteja previsto.

"Entidade Envolvida" - Entidade com responsabilidade de apresentar contributos ou divulgar informação ou participar na execução da medida, de acordo com as orientações desenvolvidas pela Entidade Responsável.

2021
PORTUGAL.E
REPÚBLICA PORTUGUESA
DEFESA NACIONAL
DIFERENTES,
MAS COM OS MESMOS VALORES
REPÚBLICA PORTUGUESA
SOMOS UMA EQUIPA
E JUNTOS
SOMOS MAIS FORTES

Medidas e indicadores do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2022-2025

EIXO 1: IGUALDADE								
Medidas		Indicadores de resultado	Entidades		Calendarização e Metas			
			Responsáveis	Envolvidas	2022	2023	2024	2025
Institucionalização da integração da perspetiva de género na Defesa Nacional								
1	Incluir o Gabinete da Igualdade da Defesa Nacional na orgânica do Ministério da Defesa Nacional, funcionando na dependência direta do/a Ministro/a da Defesa Nacional	Proposta de projeto de decreto-lei apresentada e dada entrada em circuito legislativo	GabMDN	-	-	31/dez	-	-
2	Nomear formalmente os/as Assessores/as de Género no EMGFA, Ramos e AMN, junto dos Gabinetes do/a CEMGFA, CEM e DGAM, respetivamente, preferencialmente funções desempenhadas a tempo inteiro	Despachos de nomeação aprovados e comunicados à Tutela (anualmente ou sempre que houver alterações)	EMGFA, Ramos e AMN	-	31/dez	31/dez	31/dez	31/dez
3	Incluir objetivos de promoção da Igualdade e integração da perspetiva de género nos documentos estratégicos	Nº de objetivos de promoção da Igualdade incluídos no Quadro de Avaliação e Responsabilização - QUAR e/ou Diretivas/Documentos estratégicas/os do CEMGFA e dos Chefes dos Ramos	Todos os organismos	-	1	1	1	1
4	Incluir objetivos de promoção da Igualdade na avaliação dos elementos da Equipa Interdepartamental do MDN para a Igualdade	Nº de objetivos de promoção da Igualdade incluídos nos objetivos de avaliação dos elementos da Equipa Interdepartamental do MDN para a Igualdade (SIADAP)	Serviços centrais e IASFA	-	1	1	1	1
5	Desenvolver diretivas/planos internos da Igualdade	Diretivas/planos internos da Igualdade aprovados	Todos os organismos	-	-	30/jun	-	-
6	Realizar inspeções no âmbito da Igualdade de Género e Mulheres, Paz e Segurança	Inspeções anuais realizadas	IGDN	Todos	-	-	31/dez	-
7	Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística relativa aos recursos humanos, desagregada por sexo	Rácio entre o número de documentos que contém 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%	60%	80%	100%

Medidas		Indicadores de resultado	Entidades		Calendarização e Metas			
			Responsáveis	Envolvidas	2022	2023	2024	2025
Promoção da igualdade e não discriminação								
8	Promover a diversidade nas Forças Armadas	Realização de workshop sobre diversidade nas Forças Armadas	IDN	GabIgualdade	-	31/dez	-	-
		Manual de boas práticas sobre promoção da diversidade no recrutamento e retenção nas Forças Armadas apresentado à Tutela	EMGFA	Ramos e GabIgualdade	-	-	31/dez	-
9	Desenvolver uma Diretiva/Plano de Comunicação Estratégica do Serviço Militar que promova a Igualdade e a não discriminação	Diretiva/Plano de Comunicação Estratégica do SM aprovado	DGRDN	GabMDN EMGFA e Ramos	Alinhado com PAPSM			
10	Realizar workshop sobre a integração da perspetiva de género na comunicação estratégica/redes sociais	Workshop realizado	SG	GabIgualdade EMGFA e Ramos	-	31/dez	-	-
11	Rever os requisitos de classificação e seleção no acesso às forças armadas, que permitam uma maior adequação dos parâmetros de seleção às tarefas a desempenhar	Proposta de requisitos de classificação e seleção no acesso às Forças Armadas aprovada pela Tutela	EMGFA	Ramos	Alinhado com PAPSM			
12	Divulgar a Unidade de Prevenção de Assédio da Defesa Nacional, através de campanhas de comunicação	N.º de atividades de divulgação e boas práticas divulgadas	UPA	Todos	-	3	3	3
13	Desenvolver o estudo sobre as barreiras ao recrutamento	Estudo concluído e apresentado à Tutela	DGRDN	GabIgualdade IDN e Ramos	-	31/dez	-	-
Promoção da participação das mulheres								
14	Aumentar o nº de mulheres nas Equipas de divulgação do Dia da Defesa Nacional (DDN)	Estudar o processo de recrutamento e respetivo perfil do cargo dos/as divulgadores/as do DDN, propondo alterações se necessário, para que seja mais atrativo e para que haja mais diversidade nas equipas	DGRDN	Ramos e GabIgualdade	-	31/dez	-	-
		% de mulheres nas equipas de divulgação do DDN	Ramos	DGRDN	25%	28%	30%	35%
15	Avaliar a integração das mulheres nas Forças Armadas	Realizado e apresentados os resultados à Tutela de inquérito sobre a "Integração das mulheres nas Forças Armadas"	DGRDN	GabIgualdade IDN e Ramos	-	-	31/dez	-

	Medidas	Indicadores de resultado	Entidades		Calendarização e Metas			
			Responsáveis	Envolvidas	2022	2023	2024	2025
16	Desenvolver ações/projetos que incentivem as raparigas a ingressar na Defesa Nacional (recrutamento dirigido, estágios, mentoria, etc.)	Nº de ações/Projetos implementados	Todos os organismos	-	Alinhado com PAPSM			
17	Igualar o n.º de escalões etários femininos aos masculinos nas competições militares desportivas	Os escalões etários femininos são os mesmos que os masculinos	DGRDN	Ramos	-	31/dez	-	-

EIXO 2: CONCILIAÇÃO

	Medidas	Indicadores de resultado	Entidades		Calendarização e Metas			
			Responsáveis	Envolvidas	2022	2023	2024	2025
Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e dos direitos de proteção na parentalidade								
18	Desenvolver critérios comuns e harmonizar medidas no âmbito da proteção da parentalidade de militares das Forças Armadas	Proposta de critérios comuns e medidas harmonizadas apresentada à Tutela	EMGFA	GabIgualdade e Ramos	31/dez	-	-	-
19	Estudar a aplicação dos direitos no âmbito da parentalidade constantes no Código do Trabalho nas Forças Armadas	Estudo apresentado à Tutela	DGRDN	GabIgualdade EMGFA e Ramos	-	31/dez	-	-
20	Estudar a aplicabilidade do Artigo 282.º da LGTFP - Licença sem remuneração para acompanhamento de cônjuge colocado/a no estrangeiro - a militares das Forças Armadas	Estudo apresentado à Tutela	DGRDN	GabIgualdade EMGFA e Ramos	-	31/dez	-	-
21	Divulgar os mecanismos facilitadores da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e dos direitos de proteção na parentalidade	Publicação nas páginas institucionais e nas newsletters de cada organismo	Todos os organismos	-	31/dez	31/dez	31/dez	31/dez
22	Desenvolver o estudo sobre as famílias militares	Estudo apresentado à Tutela	IDN	-	-	31/dez	-	-
23	Realizar seminário de partilha de boas práticas, com abordagem às questões da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, em particular a promoção do teletrabalho, assim como as questões da parentalidade	Seminário realizado	SG	Todos	-	31/dez	31/dez	31/dez
24	Desenvolver programas/protocolos de apoio a descendentes (crianças e jovens) e ascendentes	Nº de programas/protocolos desenvolvidos	Todos os organismos	-	2	2	2	2

EIXO 3: FORMAÇÃO								
Medidas		Indicadores de resultado	Entidades		Calendarização e Metas			
			Responsáveis	Envolvidas	2022	2023	2024	2025
Institucionalização da integração da perspetiva de género na Defesa Nacional								
25	Definir e harmonizar os conteúdos a ministrar nos cursos de formação e promoção das Forças Armadas e a todo o pessoal projetado (Forças Nacionais Destacadas (FND), Elementos Nacionais Destacados (END), Adidos/as de Defesa e Cargos Internacionais)	Proposta de conteúdos apresentada à Tutela	EMGFA	Ramos e GabIgualdade	-	30/jun	-	-
26	Integrar a temática da igualdade e não-discriminação e Agenda MPS em todos os referenciais de curso de todos os cursos de formação e promoção das Forças Armadas e AMN, incluindo dos cursos dos Estabelecimentos de Ensino Superior Público Universitário Militar	Temática da igualdade e não-discriminação e Agenda MPS incluída em todos os referenciais de curso/planos de curso de todos os cursos de formação e promoção das Forças Armadas	EMGFA e Ramos	-	-	-	30/jun	-
27	Integrar a temática MPS na formação de todo o pessoal projetado (FND, END, Adidos/as de Defesa e Cargos Internacionais)	Temática MPS incluída em todos as diretivas/planos de aprontamento como formação obrigatória de todo o pessoal projetado (FND, END, Adidos/as de Defesa e Cargos Internacionais)	EMGFA, Ramos e AMN	DGPDN	-	-	30/jun	-
		Nº de pessoas formadas anualmente, dados desagregados por categoria e por sexo	EMGFA, Ramos e AMN	-	Acompanhar ao longo da vigência do Plano			
28	Implementar o Curso de Formação de Formadores de Género das Forças Armadas	Nº de Cursos/ano	Exército	EMGFA, Marinha e Força Aérea	-	1	1	1
		Nº de pessoas formadas anualmente, dados desagregados por categoria e por sexo	Exército	EMGFA, Marinha e Força Aérea	Acompanhar ao longo da vigência do Plano			
29	Implementar o Curso de Formação em Igualdade de Género na Defesa Nacional	Curso criado	IDN	GabIgualdade	-	31/dez	-	-
		Nº de Cursos/ano	IDN	Todos	-	-	1	1
		Nº de pessoas formadas anualmente, dados desagregados por categoria e por sexo	IDN	Todos	-	-	Acompanhar ao longo da vigência do Plano	
30	Criação e implementação de formação para elementos que integram as Equipas do Dia da Defesa Nacional	Formação ministrada	SG	DGRDN	1	1	1	1

Medidas		Indicadores de resultado	Entidades		Calendarização e Metas			
			Responsáveis	Envolvidas	2022	2023	2024	2025
31	Ministrar curso de Formação Especializada em Igualdade de Género na Defesa Nacional	Curso de Formação Especializada em Igualdade de Género na Defesa Nacional ministrado	SG	Todos	1	1	-	-
32	Realizar uma Conferência anual sobre Igualdade e Agenda MPS, em conjunto com CPOG e CDN	Conferência realizada	EMGFA e IDN	Gabinete da Igualdade	-	1	1	1
33	Realizar ações de sensibilização sobre Igualdade e MPS a dirigentes dos serviços centrais do MDN	Nº de ações de sensibilização ministradas e n.º de pessoas que participaram, dados desagregados por categoria e por sexo	SG	Todos	-	1/ Monitorizar	-	1/ Monitorizar
34	Realizar ações de formação sobre Igualdade a pessoal não dirigente dos serviços centrais e pessoal civil dos Ramos	Nº de ações de formação ministradas e n.º de pessoas formadas anualmente, dados desagregados por categoria e por sexo	SG	Todos	2/ Monitorizar	4/ Monitorizar	4/ Monitorizar	4/ Monitorizar
35	Ministrar formação em orçamentos com perspetiva de género para pontos focais de género e pessoal da área financeira (Enquadrado pelo Art.º 14º. Lei n.º 12/2022 de 27 de junho)	Nº de ações de formação ministradas	SG	Todos	1	1	1	1
		N.º de pessoas formadas por entidade (informação desagregada por sexo e área de atividade)	Todos os organismos		2	2	2	2
36	Realizar cursos que integrem a temática da Igualdade para docentes dos Estabelecimentos Militares de Ensino (EME)	Rácio entre o número de docentes que receberam formação e o nº total de docentes dos EME	IDN	Exército	70%	75%	80%	85%
37	Integrar formação no âmbito da Igualdade, nos planos de formação dos EME, para profissionais de educação (não docentes)	Rácio entre o número de profissionais de educação que receberam formação e o nº total de profissionais de educação dos EME	Exército	-	70%	80%	90%	100%
Promoção da igualdade e não discriminação								
38	Implementar ações de sensibilização sobre assédio e não-discriminação	Criação e implementação de sessão de sensibilização sobre assédio e não-discriminação	SG	GabIgualdade	31/dez	-	-	-
		Nº de ações de formação alargada para divulgadores no âmbito assédio e não-discriminação e n.º de pessoas formadas anualmente, dados desagregados por categoria e por sexo	SG	Todos	-	2/ Monitorizar	2/ Monitorizar	2/ Monitorizar
		Nº de ações de sensibilização anuais realizadas e n.º de pessoas formadas anualmente, dados desagregados por categoria e por sexo)	Todos os organismos	-	-	-	1/UEO Monitorizar	1/UEO Monitoriza
39	Capacitar, através da formação, profissionais da Polícia Marítima para a intervenção em Tráfego de Seres Humanos (TSH)	N.º de ações de formação para pessoal da Polícia Marítima e n.º de pessoas formadas anualmente, dados desagregados por categoria e por sexo	AMN	-	1/ Monitorizar	1/ Monitorizar	1/ Monitorizar	1/ Monitorizar

EIXO 4: MULHERES, PAZ E SEGURANÇA								
Medidas		Indicadores de resultado	Entidades		Calendarização e Metas			
			Responsáveis	Envolvidas	2022	2023	2024	2025
Institucionalização da integração da perspetiva de género na Defesa Nacional								
40	Incluir a Agenda MPS no diálogo bilateral e multilateral	N.º de memorandos de entendimento ou protocolos de cooperação propostos e que incluem a dimensão da Agenda MPS	DGPDN	GabIgualdade	1	1	1	1
		N.º e nome dos países com os quais Portugal desenvolve diálogos bilaterais e multilaterais que integram, por proposta nacional, a Agenda MPS	DGPDN	GabIgualdade	1	1	1	1
		N.º de propostas para a integração da Agenda MPS em documentos de negociação internacional	DGPDN	GabIgualdade	1	1	1	1
		N.º e nome dos países em que Portugal se propõe a apoiar ações promotoras da Agenda MPS	DGPDN	GabIgualdade	1	1	1	1
41	Participar em eventos nacionais e internacionais na área da Agenda MPS	N.º de participações nas reuniões da Task Force 1325 da UE	Gab Igualdade	-	1	1	1	1
		N.º de participações na reunião anual do NATO *Committee on Gender Perspetives* (NCGP)	GabIgualdade	DGRDN, EMGFA e Ramos	1	1	1	1
		N.º de participações em eventos nacionais e internacionais sobre MPS	Todos os organismos	-	1	1	1	1
42	Garantir formação sobre a Agenda MPS e violência sexual relacionada com os conflitos	Rácio entre o nº de pessoas que durante o aprontamento END realizaram a formação NATO ADL 169 e o n.º total de pessoas que integram END	Ramos e AMN	-	30%	50%	80%	100%
		Rácio entre o nº. de adidos/as que recebeu formação sobre MPS durante o aprontamento/n.º total de adidos/as nomeados/as	EMGFA	-	30%	50%	80%	100%
		Rácio entre o nº. de pessoas que integram cargos internacionais que recebeu formação sobre MPS durante o aprontamento/n.º total de pessoas nomeados/as para cargos internacionais	EMGFA	-	30%	50%	80%	100%

Medidas		Indicadores de resultado	Entidades		Calendarização e Metas			
			Responsáveis	Envolvidas	2022	2023	2024	2025
43	Formar e projetar especialistas em género	N.º de Assessores/as de Género (*Gender Advisors*) formados/as anualmente, desagregado por sexo, preferencialmente através da frequência de um dos seguintes cursos: - Gender Advisor Course (NCGM/NATO) - A comprehensive approach to gender in operations (ESDC/UE)	EMGFA, Ramos e AMN	-	1	1	1	1
		N.º de Pontos Focais de Género (*Gender Focal Points*) formados/as anualmente, desagregado por sexo, preferencialmente através da frequência de um dos seguintes cursos: - NATO ADL 169 Gender Awareness e ADL 171 Gender Focal Point - NATO Gender Focal Point Course	Todos os organismos	-	10	10	10	10
		Rácio entre o n.º de FND com Pontos Focais de Género nomeados/as e o n.º total de FND	Ramos e AMN	-	50%	65%	85%	100%
44	Integrar a Agenda MPS e a perspetiva de género nos Planos e Ordens de Operações, Diretivas de Aprontamento e Exercícios	Rácio entre o n.º de documentos que integram a Agenda MPS e a perspetiva de género e o n.º total de Planos e Ordens de Operações, Diretivas de Aprontamento e Exercícios	EMGFA e Ramos	-	20%	40%	60%	80%
		Rácio entre o n.º de Exercícios militares das componentes e conjuntos que incluíram a perspetiva de género no planeamento e execução e o n.º total de Exercícios militares das componentes e conjuntos	EMGFA e Ramos	-	10%	25%	50%	100%
45	Promover a atualização documental nas Bibliotecas sobre a Agenda MPS e a participação das mulheres	N.º de documentos adquiridos anualmente para a Rede de Bibliotecas da Defesa Nacional	IDN, EMGFA e Ramos	-	1	1	1	1
		N.º de ações de divulgação junta da comunidade de utilizadores do Catálogo Bibliográfico	IDN, EMGFA e Ramos	-	1	1	1	1

Medidas		Indicadores de resultado	Entidades		Calendarização e Metas			
			Responsáveis	Envolvidas	2022	2023	2024	2025
Promoção da participação das mulheres								
46	Promover o aumento da participação das mulheres em operações e missões internacionais	Rácio entre o n.º de mulheres que integram forças constituídas (FND) e o n.º total de militares nas FND **Valor referência final 2021 - 6.5%**	Ramos e AMN	-	Acompanhar ao longo da vigência do Plano			
		Rácio entre o n.º de mulheres que integram cargos isolados (QG, formação, EM) (END) e o n.º total de militares END **Valor referência final 2021 - 4%**	EMGFA e Ramos	-	Aumento 0.5%/ano/Ramo			
		Realização de sessões de trocas de experiências (entre mulheres que já participaram em missões internacionais e mulheres que possam ter interesse em participar nessas missões)	Ramos	EMGFA	-	1	1	1
47	Realizar seminário no âmbito da Agenda MPS	Seminário realizado e relatório com as principais conclusões apresentado à Tutela	IDN	GabIgualdade	-	-	31/dez	-

REPÚBLICA
PORTUGUESA

DEFESA NACIONAL