

Plano interno da Igualdade de Género 2022-2025

Inspeção-Geral da Defesa Nacional (IGDN)



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

DEFESA NACIONAL

ÍNDICE

1. NOTA INTRODUTÓRIA	3
2. CONTEXTO ORGANIZACIONAL DA IGDN	4
2.1. ORGÂNICA	4
2.2. MISSÃO E COMPETÊNCIAS.....	5
2.3. VISÃO E VALORES	5
2.5. RECURSOS HUMANOS.....	6
3. ESTRATÉGIA E OBJETIVOS IGUALDADE DE GÉNERO	7
3.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	7
3.2. IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO INTERNO IGUALDADE DE GÉNERO 2022-2025	8
ANEXOS	9
DISTRIBUIÇÃO	9
SIGLAS E ACRÓNIMOS UTILIZADOS	9
DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA	10
FIGURAS	10

1. NOTA INTRODUTÓRIA

- (1) A igualdade de género é um direito consagrado na lei portuguesa, sendo inclusive, considerado como uma condição fundamental para a justiça social e para o desenvolvimento da sociedade e da participação plena de todas as pessoas, independentemente do seu género¹.
- (2) A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND), aprovada em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, promove a elaboração de planos setoriais para a igualdade pelas várias áreas governativas.
- (3) Na Defesa Nacional, a igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação são um imperativo estratégico fundamental para o cumprimento da sua missão. Neste sentido, em março de 2019, foi aprovado o Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021, que teve como principal objetivo reduzir as desigualdades existentes e permitir uma participação mais igualitária de mulheres e homens no universo da defesa nacional.
- (4) O Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2022-2025 (PSDNI), aprovado pelo Despacho n.º 12393/2022, de 25 de outubro, dos Gabinetes das Ministras Adjuntas e dos Assuntos Parlamentares e da Defesa Nacional, o mesmo, articula-se com a área governativa da igualdade, nomeadamente ao nível do seu acompanhamento, traduzindo-se na continuidade do anterior PSDNI 2019-2021 e deferindo a necessária coerência com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual.
- (5) O Plano Interno Igualdade de Género da Inspeção-Geral da Defesa Nacional (IGDN) 2022-2025, integra os objetivos estratégicos definidos no PSDNI 2022-2025, enfatizando a participação igualitária de mulheres e homens, num ambiente saudável, seguro e respeitador dos direitos humanos.

Durante o período de vigência do PSDNI 2022-2025, o mesmo, será alvo de continua monitorização e, caso necessário, a revisão do citado documento, será efetuada pelo Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional, coadjuvado pelos membros da Equipa Interdepartamental (EI) para a Igualdade do Ministério da Defesa Nacional.

- (6) A IGDN, como parte integrante da EI para a Igualdade do Ministério da Defesa Nacional, é corresponsável pela execução do PSDNI 2022-2025, a mesma, deverá integrar no seu próprio mandato, a execução das medidas da sua responsabilidade, devendo inclusive, reportar periodicamente a operacionalização destas, ao Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional.

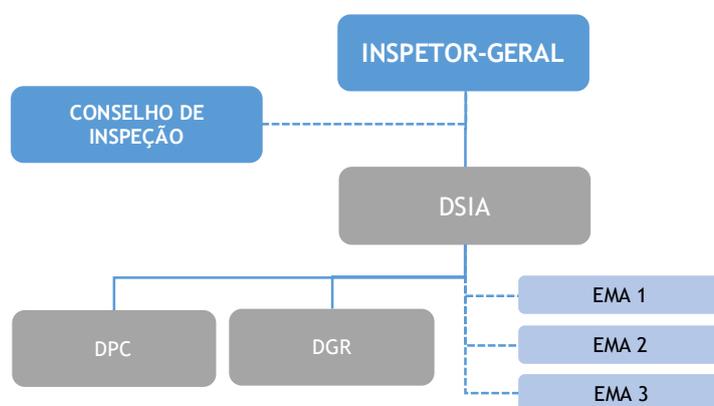
¹ O conceito de igualdade de género traduz-se numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre géneros, com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada.

2. CONTEXTO ORGANIZACIONAL DA IGDN

2.1. ORGÂNICA

- (7) A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2013, de 5 de abril - que aprovou o Conceito Estratégico de Defesa Nacional - e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 26/2013, de 11 de abril - que aprovou a Reforma «Defesa 2020» - definiram as orientações políticas para a implementação da reforma estrutural na defesa nacional e nas Forças Armadas.
- (8) No âmbito desta reforma, o Decreto-Lei n.º 183/2014, de 29 de dezembro, aprovou a nova orgânica do Ministério da Defesa Nacional (MDN), visando a simplificação e otimização dos serviços, ajustando-os em função das boas práticas, mantendo como referencial a racionalização das estruturas orgânicas da Administração Pública (AP) e do seu modo de funcionamento, à luz dos objetivos de modernização administrativa, melhoria de funcionamento, economia de meios e redução da despesa pública.
- (9) Neste contexto, o Decreto Regulamentar n.º 09/2015, de 31 de julho, que aprovou a nova orgânica da IGDN, procedeu à definição da sua missão, atribuições e tipo de organização interna, tendo sido adotado o modelo estrutural misto e acolhida a estrutura matricial na vertente da missão.
- (10) No seguimento daquele diploma, a Portaria n.º 320/2015, de 01 de outubro, determinou a estrutura nuclear e as competências da respetiva unidade orgânica nuclear - a Direção de Serviços de Inspeção e Auditoria (DSIA) - fixando ainda o número máximo de unidades orgânicas flexíveis (2) e de chefes de equipas multidisciplinares (3).
- (11) Por último, o Despacho n.º 10216/2020, de 12 de outubro, do Inspetor-Geral da Defesa Nacional, definiu as unidades orgânicas flexíveis que integram a estrutura hierarquizada da IGDN - a Divisão de Planeamento e Coordenação (DPC) e a Divisão de Gestão de Recursos (DGR) - bem como as equipas multidisciplinares compreendidas na respetiva estrutura matricial - Equipa Multidisciplinar de Auditoria 1 (EMA1), Equipa Multidisciplinar de Auditoria 2 (EMA2) e Equipa Multidisciplinar de Auditoria 3 (EMA3) - sob a coordenação do diretor de serviços da DSIA.

FIGURA 01 - ESTRUTURA ORGÂNICA DA IGDN



Fonte: IGDN.

2.2. MISSÃO E COMPETÊNCIAS

- (12) Constitui **Missão** da IGDN assegurar, numa perspetiva sistémica, preventiva e pedagógica, o acompanhamento e avaliação permanentes da execução das políticas na área da defesa, contribuindo para a melhoria do funcionamento das estruturas da defesa nacional, apreciando a legalidade e regularidade dos atos praticados pelas Forças Armadas e pelos serviços e organismos do Ministério da Defesa Nacional (MDN) sujeitos à superintendência ou tutela do Ministro da Defesa Nacional, avaliando a sua gestão e resultados, através da realização de auditorias e outras ações de controlo².
- (13) A IGDN prossegue as seguintes atribuições³:

ATRIBUIÇÕES

Realizar auditorias no âmbito do MDN, e no quadro das responsabilidades cometidas ao Sistema de Controlo Interno da Administração Financeira do Estado, numa perspetiva preventiva e pedagógica, através da avaliação integrada e acompanhamento dos riscos existentes nos processos das entidades auditadas.

Realizar inquéritos, sindicâncias, peritagens e outras ações que lhe sejam superiormente determinadas.

Assegurar a obtenção e o fornecimento de indicadores de desempenho relevantes para a gestão e restantes funções de suporte à governação.

Planear e coordenar a realização de parcerias estratégicas, nacionais e internacionais, tendo em vista identificar, organizar e divulgar boas práticas de auditoria e de gestão, assegurando a memória organizacional desse conhecimento.

Realizar estudos, informações e relatórios, no domínio da análise de risco, e outros trabalhos sobre matérias da competência da IGDN.

Assegurar a articulação com os órgãos de controlo interno dos serviços e organismos do MDN e de inspeção dos ramos das Forças Armadas, visando a cooperação e partilha de informação sobre os órgãos ou serviços auditados pela IGDN, e sobre as boas práticas de auditoria e de gestão adotadas, garantindo a racionalidade, complementaridade e sinergia das intervenções.

- (14) Importa realçar que, com a publicação do Decreto Regulamentar n.º 9/2015, a linha de orientação seguida na missão e atribuições da IGDN, assume uma perspetiva sistémica, preventiva e pedagógica, em particular no que concerne ao acompanhamento e avaliação permanentes da execução das políticas na área da defesa, procurando-se a consolidação da IGDN enquanto serviço de apoio à governação.

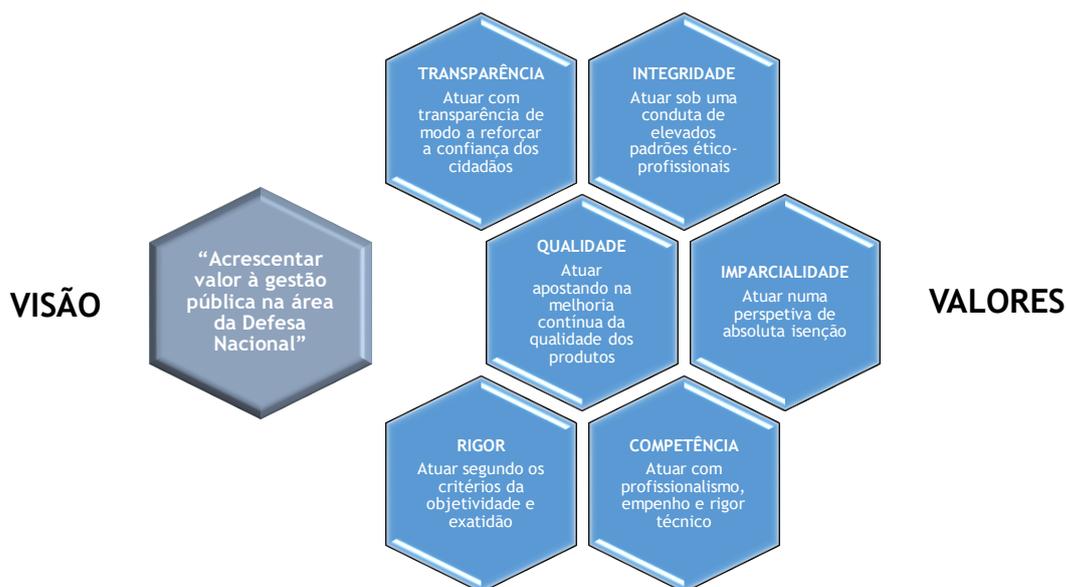
² Cfr. artigo 1.º do Decreto Regulamentar n.º 09/2015, de 31 de julho.

³ Cfr. artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 09/2015, de 31 de julho.

2.3. VISÃO E VALORES

(15) No quadro da sua missão e competências, constituem a Visão e Valores da IGDN:

FIGURA 02 - VISÃO E VALORES

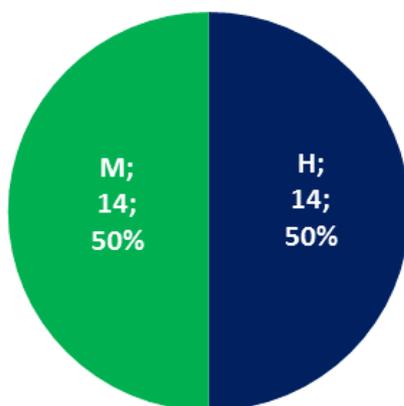


Fonte: IGDN.

2.5. RECURSOS HUMANOS

(16) Do total de trabalhadores ao serviço na IGDN, (28) na presente data, verifica-se uma simetria em número e género, designadamente 14 (50%) mulheres e 14 (50%) homens:

FIGURA 03 - RECURSOS HUMANOS DA IGDN (2023)



Fonte: IGDN.

- (17) No que envolve os cargos de dirigentes de 1º e 2º grau da IGDN, encontram-se nomeadas 3 (75%) mulheres (2.º grau) e 1 (25%) homem (1º grau), inversamente nas EMA1, EMA2 e EMA3, as referidas chefias, encontram-se atribuídas a 2 (77%) homens e a 1 (33%) mulher.

3. ESTRATÉGIA E OBJETIVOS IGUALDADE DE GÉNERO

3.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- (18) Os objetivos estratégicos definidos no PSDNI 2022-2025, aplicam-se aos Planos Internos da Igualdade de todas as Entidades representadas na EI para a Igualdade do MDN, de acordo com a especificidade de cada uma delas, permitindo aos mesmos, a orientação para os resultados pretendidos:
- I. 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.
 - II. 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.
 - III. 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.
 - IV. 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.
- (19) O PSDNI 2022-2025 prossegue o trabalho desenvolvido no Plano anterior, mantendo 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

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

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

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

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.

- (20) O PSDNI 2022-2025 reflete as contribuições de todas as entidades que constituem a EI para a Igualdade do MDN, integrando representantes do Estado-Maior-General das Forças Armadas (EMGFA), dos três Ramos das Forças Armadas, dos Serviços Centrais do Ministério da Defesa Nacional (onde se inclui a IGDN), da Autoridade Marítima Nacional (AMN) e do Instituto de Ação Social das Forças Armadas (IASFA).

3.2 IMPLANTAÇÃO DO PLANO INTERNO IGUALDADE DE GÉNERO 2022-2025

- (21) A execução do Plano Interno para a Igualdade da IGDN (anexo 01) será alvo de um processo sistemático de acompanhamento no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos preconizados pelo Despacho n.º 12393/2022, de 25 de outubro, dos Gabinetes das Ministras Adjuntas e dos Assuntos Parlamentares e da Defesa Nacional, identificando inclusive, potenciais melhorias, fruto do envolvimento e colaboração de todos(as) os trabalhadores.
- (22) Considerando a importância do contributo das Entidades afetas à Defesa Nacional para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como a relevância da diversidade, particularmente de género, importa destacar que a IGDN tem dedicado especial atenção a esta temática, tendo realizado no biénio 2022-2023 10 ações inspetivas nesta matéria. Internamente tem procurando balancear a representatividade de homens e mulheres em toda a organização, com especial enfoque nas funções de liderança.
- (23) A IGDN no âmbito da sua missão “...assegura a avaliação da execução das políticas na área da defesa, analisando a legalidade dos atos praticados pelos serviços da defesa nacional e pelas Forças Armadas...”. Nesse sentido, propõe-se no presente documento, contribuir para

a sensibilização das entidades do Ministério da Defesa Nacional, de modo a impulsionar uma mudança sustentada no paradigma em vigor.

“A igualdade é uma necessidade vital da alma humana. Deve-se dar a mesma quantidade de respeito e atenção a todo ser humano, porque respeito não tem grau”.
(Simone Weil)

IGDN em Lisboa, 16 junho de 2023

O INSPETOR-GERAL

José Leite Martins

ANEXOS

- ANEXO 01.....PLANO INTERNO IGUALDADE GÉNERO IGDN 2022-2025.

SIGLAS E ACRÓNIMOS UTILIZADOS

- CITEComissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- DGR.....Divisão de Gestão de Recursos;
- DPCDivisão de Planeamento e Coordenação;
- DSIADireção de Serviços de Inspeção e Auditoria;
- EI.....Equipa Interdepartamental do Ministério da Defesa Nacional;
- EMA.....Equipa Multidisciplinar de Auditoria;
- EMA1Equipa Multidisciplinar de Auditoria 1;
- EMA2Equipa Multidisciplinar de Auditoria 2;
- EMA3Equipa Multidisciplinar de Auditoria 3;
- EMGFA.....Estado-Maior General das Forças Armadas;
- ENINDEstratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual;
- IASFAInstituto de Ação Social das Forças Armadas
- IGDN.....Inspeção-Geral da Defesa Nacional;
- MDNMinistério da Defesa Nacional;

- PSDNIPlano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade;
- QUARQuadro de Avaliação e Responsabilização.

DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- Despacho n.º 12393/2022, de 25 de outubro, dos Gabinetes das Ministras Adjuntas e dos Assuntos Parlamentares e da Defesa Nacional - aprova o Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2022-2025;
- Despacho n.º 10216/2020, de 12 de outubro, do Inspetor-Geral da Defesa Nacional - Define as unidades orgânicas flexíveis que integram a estrutura hierarquizada e as equipas multidisciplinares que integram a estrutura matricial da IGDN;
- Decreto Regulamentar n.º 09/2015, de 31 de julho - Define a missão, atribuições e o tipo de organização interna da IGDN;
- Portaria n.º 320/2015, de 01 de outubro - Determina a estrutura nuclear da IGDN, fixando em duas o número máximo de unidades orgânicas flexíveis e em três a dotação máxima de chefes de equipas multidisciplinares;
- Decreto-Lei n.º 276/2007, de 31 de julho - estabelece o regime jurídico da atividade de inspeção, auditoria e fiscalização dos serviços da administração direta e indireta do Estado;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio - promove a elaboração de planos setoriais para a igualdade pelas várias áreas governativas.

FIGURAS

- FIGURA 01ESTRUTURA ORGÂNICA DA IGDN
- FIGURA 02VISÃO E VALORES DA IGDN
- FIGURA 03RECURSOS HUMANOS DA IGDN (2023)

ANEXO 01

Medidas	Indicadores de resultado	Entidades		Calendarização e metas				
		Responsáveis	Envolvidas	2022	2023	2024	2025	
EIXO 1: IGUALDADE								
Institucionalização da integração da perspetiva de género na Defesa Nacional								
3	Incluir objetivos de promoção da igualdade e integração da perspetiva de género nos documentos estratégicos	N.º de objetivos de promoção da igualdade incluídos no Quadro de Avaliação e Responsabilização - QUAR e /ou Diretivas/Documents estratégicos/os do CEMGFA e dos Chefes dos Ramos	IGDN		1	1	1	1
5	Desenvolver diretivas/planos internos da Igualdade	Diretivas/planos internos da Igualdade aprovados	IGDN		–	30/jun	–	–
6	Realizar inspeções no âmbito da Igualdade de Género e Mulheres, Paz e Segurança	Inspeções anuais realizadas	IGDN		5	5	5	5
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 n.º total de documentos que asseguram a informação estatística relativa aos recursos humanos, por ano	IGDN		–	75%	100%	100%
Promoção da igualdade e não discriminação								
12	Divulgar a Unidade de Prevenção de Assédio da Defesa Nacional (UPA), através de Campanhas de Comunicação	N.º de atividades de divulgação e boas práticas divulgadas	UPA*	Colaboração da IGDN	* Em função das ações promovidas pela UPA			
					–	3	3	3
Promoção da participação das mulheres								
16	Desenvolver ações/projetos que incitem as raparigas a ingressar na Defesa Nacional (recrutamento dirigido, estágios, mentoria, etc.)	N.º de ações/Projetos implementados	IGDN		–	5	–	5
EIXO 2: CONCILIAÇÃO								
Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e dos direitos de proteção na parentalidade								
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/MDN*	Colaboração da IGDN	* Em função das ações promovidas pela SGMDN			
					–	31/dez	31/dez	31/dez
24	Desenvolver programas/protocolos de apoio a descendentes (crianças e jovens) e ascendentes	N.º de programas/protocolos desenvolvidos	IGDN		2	2	2	2
EIXO 3: FORMAÇÃO								
Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e dos direitos de proteção na parentalidade								
29	Implementar o curso de Formação em Igualdade de Género na Defesa Nacional	N.º de Cursos/ano N.º de pessoas formadas anualmente, dados desagregados por categoria e por sexo	IDN*	Colaboração da IGDN	* Em função das ações promovidas pelo IDN			
					–	–	1	1
31	Ministrar curso de Formação Especializada em Igualdade de Género na Defesa Nacional	Formação ministrada	SGMDN*	Colaboração da IGDN	* Em função das ações promovidas pela SGMDN			
					1	1	–	–
33	Realizar ações de sensibilização sobre Igualdade e MPS a dirigentes dos serviços centrais do MDN	N.º de ações de sensibilização ministradas e n.º de pessoas que participaram, dados desagregados por categoria e por sexo	SGMDN*	Colaboração da IGDN	–	1	–	1
34	Realizar ações de formação sobre igualdade a pessoal não dirigente dos serviços centrais e pessoal civil dos Ramos	N.º de ações de sensibilização ministradas e n.º de pessoas que participaram, dados desagregados por categoria e por sexo	SGMDN*	Colaboração da IGDN	* Em função das ações promovidas pela SGMDN			
					2	4	4	4
35	Ministrar formação em orçamentos com perspetiva de género para pontos focais de género e pessoal da área financeira (Enquadrado pelo Art.º 14.º Lei n.º 12/2022 de 27 de junho)	N.º de ações de formação ministradas N.º de pessoas formadas por entidade (informação desagregada por sexo e área de atividade)	SGMDN*	Colaboração da IGDN	* Em função das ações promovidas pela SGMDN			
					1	1	1	1
			SGMDN*	Colaboração da IGDN	2	2	2	2
Promoção da igualdade e não discriminação								
38	Implementar ações de sensibilização sobre assédio e não-discriminação	N.º de ações de formação alargada para divulgadores no âmbito do assédio e não-discriminação e n.º de pessoas formadas anualmente, dados desagregados por categoria e por sexo N.º de ações de sensibilização anuais realizadas e n.º de pessoas formadas anualmente, dados desagregados por categoria e por sexo	SGMDN*	Colaboração da IGDN	–	2	2	2
			IGDN		–	–	1	1
EIXO 4: MULHERES, PAZ E SEGURANÇA								
Institucionalização da integração da perspetiva de género na Defesa Nacional								
43	Formar e projetar especialistas em género	N.º de Pontos Focais de Género (<i>Gender Focal Points</i>) 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	IGDN		2	2	2	2