

**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS E DEFESA NACIONAL**

Gabinetes da Ministra da Presidência e da Modernização Administrativa
e do Ministro da Defesa Nacional

Despacho n.º 7921/2019

Sumário: Institui o Prémio Anual Defesa Nacional e Igualdade.

O Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021, aprovado e divulgado em 8 de março de 2019, contempla três eixos estruturantes associados a três grandes objetivos que garantem o enquadramento geral de todas as medidas previstas e que se destinam a reduzir as desigualdades existentes e a permitir uma participação mais igualitária de mulheres e homens no universo da Defesa Nacional.

No âmbito do eixo Igualdade, que se baseia nos princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação e da promoção da igualdade entre homens e mulheres, como tarefa fundamental do Estado, nos termos da alínea *h)* do artigo 9.º e do artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, está prevista a medida “Criação do Prémio Anual Defesa Nacional e Igualdade”, a ser executada até 30 de junho de 2019, que tem como objetivo incentivar e promover as boas práticas de igualdade no âmbito da Defesa Nacional.

Esta medida concretiza ainda a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 — Portugal + Igual, aprovada em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. Entre outros, esta estratégia define como objetivo específico o reforço dos dispositivos que garantem a integração da perspetiva da igualdade entre mulheres e homens na Administração Pública, designadamente através da atribuição de prémios que promovam essa integração em áreas setoriais.

Assim, em cumprimento de uma agenda que se pretende transformadora com vista a eliminar os obstáculos à igualdade entre mulheres e homens, e ao abrigo do disposto nas alíneas *i)* e *j)* do artigo 2.º e alínea *c)* do n.º 2 do artigo 11.º, ambos do Decreto-Lei n.º 183/2014, de 29 de dezembro, na sua redação atual, e no n.º 1 do artigo 13.º da Lei Orgânica do XXI Governo, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 251-A/2015, de 17 de dezembro, na sua redação atual, é instituído o Prémio Anual Defesa Nacional e Igualdade e aprovado o respetivo regulamento, em anexo ao presente despacho que dele faz parte integrante.

5 de julho de 2019. — A Ministra da Presidência e da Modernização Administrativa, *Mariana Guimarães Vieira da Silva*. — O Ministro da Defesa Nacional, *João Titterington Gomes Cravinho*.

Prémio Anual Defesa Nacional e Igualdade**Regulamento****Caraterização do Prémio****Artigo 1.º****Natureza**

O Prémio Anual Defesa Nacional e Igualdade, adiante designado por PDNI, é uma distinção de prestígio, atribuída por um júri de avaliação, constituído exclusivamente para esse efeito.

Artigo 2.º**Finalidade**

O PDNI tem por finalidade o reconhecimento público das entidades da área da Defesa Nacional que, para além do cumprimento das disposições legais relativas à igualdade entre mulheres e homens e não discriminação, se evidenciem pela promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho

e na sociedade, na formação profissional e na conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, e pela adoção de princípios e medidas eficazes e positivas na prevenção e combate à discriminação.

Artigo 3.º

Objetivos

1 — O PDNI tem como objetivo estratégico combater a discriminação e promover a igualdade entre mulheres e homens no trabalho e na formação profissional, bem como na vertente da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

2 — Constitui também objetivo do PDNI a promoção de práticas institucionais que visem a prevenção e o combate à violência de género.

3 — O PDNI tem como objetivos específicos:

- a) Promover a igualdade entre mulheres e homens na atividade profissional;
- b) Garantir uma gestão que integre o combate à discriminação e a promoção da igualdade nos objetivos e nas ações, a todos os níveis, da Defesa Nacional.
- c) Promover a sensibilização nas entidades da Defesa Nacional para a incorporação dos princípios da igualdade de mulheres e homens e da não discriminação, bem como da proteção da parentalidade;
- d) Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género em todos os níveis de educação e formação da Defesa Nacional;
- e) Derrubar preconceitos e estereótipos que prejudiquem a igualdade e que conduzam à subrepresentação das mulheres nestes setores de atividade;
- f) Prevenir o assédio no local de trabalho;
- g) Garantir a utilização de linguagem promotora da igualdade;
- h) Melhorar a qualidade das condições de trabalho;
- i) Incorporar práticas organizativas de gestão e promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar é um direito e um dever dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- j) Incentivar o uso e partilha, por parte dos homens, das licenças parentais;
- k) Prevenir todas as formas de violência de género.

Artigo 4.º

Entidade promotora

É entidade promotora do PDNI a Secretaria-Geral do Ministério da Defesa Nacional (SGMDN).

Artigo 5.º

Entidades destinatárias

São entidades destinatárias todos os serviços da administração direta e indireta do Estado integrados na estrutura orgânica do Ministério da Defesa Nacional, bem como outras entidades, designadamente a Autoridade Marítima Nacional, a Autoridade Aeronáutica Nacional e a Comissão Portuguesa de História Militar e o setor empresarial do Estado das áreas da Defesa Nacional.

Artigo 6.º

Periodicidade

O PDNI é atribuído anualmente.

Artigo 7.º

Entidades que atribuem o PDNI

O PDNI é atribuído por despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da defesa nacional e da cidadania e igualdade.



Artigo 8.º

Prémio e menção honrosa

1 — O PDNI é constituído por um diploma de louvor público, a assinar pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas da defesa nacional e da cidadania e igualdade e por um apoio de valor pecuniário, cujo montante será fixado no anúncio de abertura do prémio, e um selo/marca.

2 — Sem prejuízo de o júri atribuir ou não o prémio, podem ser atribuídas também menções honrosas.

Artigo 9.º

Encargos

1 — A candidatura ao PDNI é isenta de quaisquer encargos para as entidades candidatas.

2 — Os encargos decorrentes da atribuição do PDNI são suportados pela entidade promotora.

Artigo 10.º

Divulgação do PDNI

A divulgação do PDNI está a cargo da Secretaria-Geral do Ministério da Defesa Nacional (SGMDN), que o publicita anualmente junto de todas as entidades destinatárias, mencionadas no artigo 5.º do presente regulamento, que são responsáveis pela sua divulgação interna, com a denominação de PDNI, precedida de número da respetiva edição.

Requisitos de candidatura

Artigo 11.º

Requisito prévio

Constitui requisito de candidatura ao prémio o cumprimento das disposições legais relativas à igualdade entre mulheres e homens e combate à discriminação, previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no Código do Trabalho, bem como em outros instrumentos nacionais ou internacionais relevantes, nomeadamente na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”, nas convenções internacionais do trabalho e nas convenções em matéria de igualdade de género.

Artigo 12.º

Políticas e boas práticas elegíveis

1 — Na apreciação das candidaturas ao PDNI são valorizadas, de forma diferenciada, as ações que contribuam para a igualdade e não discriminação, designadamente:

a) Implementação de uma gestão de recursos humanos que promova a igualdade de género e a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, formalizando uma política que a enquadre e reconheça as necessidades de trabalhadores e trabalhadoras ao longo dos seus ciclos de vida;

b) Promoção da igualdade de género traduzida, nomeadamente, num plano de ação para a igualdade;

c) Definição de objetivos de promoção da conciliação nos Quadros de Avaliação e Responsabilização;

d) Promoção de uma representação mais equilibrada de homens e de mulheres nas diversas categorias profissionais, sobretudo nos quadros de chefia, direção e comando, formalizando uma política que a enquadre;

e) Promoção de ações de formação e/ou ações de sensibilização em igualdade de género que abranjam o maior número de trabalhadores e trabalhadoras dos diferentes níveis e categorias profissionais da entidade, inclusive para os cargos dirigentes e equiparados;

f) Promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, designadamente através de apresentação e divulgação aos trabalhadores e às trabalhadoras de formas flexíveis de organização do trabalho;

g) Utilização de linguagem e imagens não discriminatórias em todos os documentos da entidade e sítio eletrónico institucional, bem como nos processos de comunicação interna e externa, formalizando-o através de uma estratégia de comunicação;

h) Adoção de medidas e práticas de prevenção e combate à violência de género;

i) Realização de uma análise quantitativa e qualitativa da situação dos trabalhadores e das trabalhadoras da entidade, desagregada por sexo, e monitorização da respetiva evolução;

j) Adoção de medidas de discriminação positiva em favor do sexo sub-representado no recrutamento e seleção de novos trabalhadores e novas trabalhadoras;

k) Adoção de normas que assegurem o respeito pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho e que os/as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, física, de índole sexual ou outra, criando igualmente medidas reparadoras e códigos de conduta em matéria de assédio;

l) Adoção de benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras, designadamente:

Serviços de saúde, bem-estar e de gestão do *stress*;

Atividades desportivas;

Protocolos com serviços de natureza variada, nas áreas da educação, desporto, saúde e lazer;

Serviços de acolhimento de crianças nas instalações das entidades;

Outras não mencionadas, tendentes a suprimir ou atenuar os fatores que penalizam as mulheres e os homens na conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

m) Outras, devidamente fundamentadas e aceites pelo júri.

2 — Além das ações descritas no ponto anterior, são também valorizadas as ações:

a) Que apresentem potencial de replicabilidade em outras entidades da Defesa Nacional e/ou sociedade civil;

b) Que apresentem os resultados alcançados, incluindo informação quantitativa e qualitativa;

c) Demonstrem potencial de continuidade das ações desenvolvidas na candidatura apresentada.

Artigo 13.º

Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas ao PDNI são formuladas e apresentadas pelas próprias entidades candidatas até 31 de março de cada ano.

2 — O modo e as formalidades da apresentação das candidaturas constam do anúncio de abertura das candidaturas, da responsabilidade da entidade promotora do prémio.

3 — As propostas de candidaturas são enviadas à entidade promotora e acompanhadas da totalidade dos documentos referidos na mesma, em suporte digital, para o endereço eletrónico da SGMDN, secretaria.geral@defesa.pt.

4 — Toda a informação disponibilizada pelas entidades, para efeitos de candidatura ao PDNI, tem caráter confidencial.

5 — Não poderão ser apresentadas candidaturas de ações anteriormente premiadas ou de ações que se limitem a dar continuidade a outras já premiadas;

6 — As ações que não tenham sido premiadas poderão candidatar-se ao PDNI mais uma vez.

Apreciação e avaliação das candidaturas

Artigo 14.º

Apreciação das candidaturas

1 — A fase de apreciação de candidaturas consiste na receção de candidaturas, conferência de documentos, elaboração de propostas de admissão ou exclusão de candidaturas e deliberações de admissão ou exclusão de candidaturas.

2 — A apreciação de candidaturas e respetiva aceitação ou exclusão são da competência do júri de avaliação.



Artigo 15.º

Procedimentos

A fase de apreciação de candidaturas, compreende, designadamente, os seguintes procedimentos:

- a) Verificação de toda a documentação exigida para a candidatura e análise dos dados apresentados;
- b) Solicitação às entidades candidatas de informação adicional, em prazo não superior a dez dias úteis, caso os elementos apresentados não tenham sido esclarecedores;
- c) Organização de toda a informação referida nas alíneas a) e b);
- d) Preparação, de forma fundamentada, de propostas de aceitação e/ou exclusão das candidaturas apresentadas, para análise e deliberação do júri de avaliação, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

Artigo 16.º

Exclusão liminar da candidatura

O júri pode, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, durante a fase de apreciação de candidaturas, excluir liminarmente as candidaturas que não apresentem, dentro do prazo previsto, a documentação exigida no anúncio de abertura de candidaturas ao PDNI.

Artigo 17.º

Avaliação das candidaturas

Na avaliação das candidaturas serão valorizadas as políticas e boas práticas elegíveis enunciadas no presente regulamento, bem como quaisquer outras que se mostrem compatíveis com a promoção da igualdade e não discriminação.

Artigo 18.º

CrITÉRIOS de avaliação

As candidaturas serão avaliadas com base numa matriz, a aprovar pelo júri, e a publicar juntamente com o anúncio de abertura do concurso, que ponderará as evidências das políticas e das boas práticas implementadas pelas entidades.

Constituição e funcionamento do júri

Artigo 19.º

Constituição do júri

O júri de avaliação das candidaturas é constituído por um/a representante de cada uma das seguintes entidades, a nomear anualmente:

- a) SGMDN;
- b) Direção Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN);
- c) Estado-Maior General das Forças Armadas (EMGFA);
- d) Ramos das Forças Armadas (Marinha, Exército e Força Aérea);
- e) Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).

Artigo 20.º

Funcionamento

- 1 — O júri é presidido pelo/a representante da entidade promotora.
- 2 — O júri reúne durante o mês de junho de cada ano, a fim de deliberar e propor a atribuição do prémio.

Artigo 21.º

Reuniões, votação e deliberações

1 — O júri reúne mediante convocatória expressa da entidade promotora, enviada por correio eletrónico, com, pelo menos, quinze dias seguidos de antecedência.

2 — Cada membro do júri tem direito a um voto, cabendo, em caso de empate, um único voto de qualidade à/ao representante da entidade promotora que preside.

3 — O júri só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros.

4 — O júri delibera sobre a admissão ou exclusão de candidaturas e sobre a atribuição ou não atribuição do PDNI e de menções honrosas.

5 — De todas as reuniões do júri será lavrada ata detalhada contendo fundamentadamente todas as deliberações.

Atribuição pública e divulgação

Artigo 22.º

Cerimónia Pública

O PDNI é atribuído em cerimónia pública organizada pela entidade promotora, com a presença das entidades competentes para a sua atribuição.

Artigo 23.º

Entrega do Prémio

1 — Na cerimónia pública, referida no artigo anterior, é entregue às entidades distinguidas com o PDNI o certificado, o prémio pecuniário e o selo/marca, comprovativos da distinção atribuída.

2 — O certificado e selo/marca são identificados com indicação do ano e da edição a que respeitam e têm validade de 2 anos.

Artigo 24.º

Diploma de participação

Sem prejuízo da atribuição do prémio ou da menção honrosa, será atribuído um diploma de participação a todas as entidades, cujas candidaturas sejam apreciadas pelo júri de avaliação.

Artigo 25.º

Divulgação

A entidade promotora fica obrigada a proceder à divulgação das boas práticas premiadas, a nível interno e externo, sempre com identificação das entidades distinguidas.

Artigo 26.º

Utilização do selo marca/PDNI

As entidades premiadas, poderão utilizar o selo/marca de identificação do PDNI, durante o seu período de validade, divulgando a distinção recebida e fazendo uso desse distintivo, nomeadamente nos seus documentos, folhetos e publicações, ou noutras atividades.

Artigo 27.º

Obrigações das entidades distinguidas

As entidades distinguidas com o PDNI comprometem-se a manter e desenvolver, para futuro, as boas práticas pelas quais foram premiadas.