

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2024-2025



FICHA TÉCNICA

Título

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2024-2025

Editor

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC)
Direção de Serviços de Administração Financeira e Recursos Humanos (DSAFRH)
19-12-2023

Av. 24 de Julho, 134
1399-029 LISBOA, Portugal
Tel.: +351 213 949 200
E-mail: dgeec@dgeec.medu.pt
URL: <http://www.dgeec.medu.pt>

Edição digital: disponível para consulta e *download* no sítio da DGEEC

Índice

ENQUADRAMENTO	3
CARACTERIZAÇÃO DA DGEEC.....	5
Missão	5
Atribuições:	5
Caracterização dos Recursos Humanos	6
Práticas de Igualdade de Género já implementadas na DGEEC	8
DIAGNÓSTICO DE PRÁTICAS IMPLEMENTADAS NA DGEEC FAVORECEDORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO.....	8
Estratégia e valores.....	8
Igualdade no acesso ao emprego	8
Formação inicial e contínua	9
Igualdade nas condições de trabalho	9
Proteção na parentalidade	10
Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	11
Prevenção da prática de assédio no trabalho.....	11
Práticas a implementar para promoção da Igualdade de Género na DGEEC.....	11
MONITORIZAÇÃO/ AVALIAÇÃO DO PLANO	14

ENQUADRAMENTO

"A igualdade de género é um valor fundamental da UE, um direito fundamental e um princípio-chave do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Reflete o que somos e é igualmente uma condição essencial para uma economia europeia inovadora, competitiva e próspera. "

"Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia", excerto retirado da "Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu (...)" no âmbito da Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025

De acordo com as orientações da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Tratado da União Europeia, do Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres e, ainda, as disposições da Constituição da República Portuguesa e do Código do Trabalho Português, a igualdade de género é um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena na sociedade de homens e mulheres enquanto pessoas.

Nos últimos anos, este direito, que tem vindo a alcançar particular destaque e relevância nos principais organismos internacionais e, também em Portugal, tem vindo a assumir uma importância cada vez maior, designadamente na crescente consciencialização das organizações para a necessidade premente de adoção e implementação de medidas de combate à discriminação de género, bem como da defesa e promoção dos seus direitos humanos, designadamente nos seguintes mecanismos normativos:

- A alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa prevê, como uma das tarefas fundamentais do Estado Português, promover a Igualdade entre Homens e Mulheres;
- O artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa estabelece princípios fundamentais de igualdade e não discriminação em uma sociedade, afirmando a igualdade de dignidade social para todos os cidadãos perante a lei, proibindo qualquer forma de discriminação com base em características como ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;
- O Código do Trabalho Português nos artigos 23.º a 65.º enuncia disposições gerais sobre a Igualdade e a não Discriminação, proibição do assédio, igualdade e a não discriminação em função do sexo, e proteção da parentalidade no sentido de fomentar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional;
- A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) estabelece para o vínculo de emprego público, a remissão para o Código do Trabalho as matérias de igualdade e não discriminação;
- A Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, estabelece o princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades, que proíbe todas as discriminações e o afastamento ou preterição de candidatos admitidos ao procedimento concursal por razões que não concorram para a avaliação da sua capacidade para ocupar o posto de trabalho;
- A Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual", onde são definidas metas de ação global e estrutural até 2030;
- A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor;

- A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, regulamentada pelo Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, determina que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e fiscalização não pode ser inferior a 33,3% em cada entidade do setor público empresarial;
- A Resolução do Conselho de Ministros n.º 64/2006, de 18 de maio, reconhece a necessidade do uso de uma linguagem não discriminatória na elaboração de atos normativos, destacando para o efeito a neutralização e a minimização da especificação do sexo.

No âmbito dos compromissos assumidos por Portugal a nível internacional, enquanto membro da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), destacam-se as seguintes políticas que fomentam a Igualdade de Género:

- Orientações da Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW);
- Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, adotada na IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres;
- Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e documentos de compromisso decorrentes das suas revisões;
- Nova Agenda Urbana da ONU até 2036;
- Agenda 2030, que enuncia os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), interpelando os Estados e os atores institucionais e privados a cumprir a promessa de não deixar ninguém para trás. A dimensão de género é considerada transversal a toda a Agenda e constitui o 5.º ODS "alcançar a Igualdade de Género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas";
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia consagra no artigo 232.º a Igualdade entre Homens e Mulheres;
- Tratado da União Europeia;
- Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020);
- Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência doméstica (Convenção de Istambul);
- Pilar Europeu dos Direitos Sociais, e Plano de ação UE 2017-2019 para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres;
- Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2023;
- Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025;
- Recomendação do Conselho da Europa, de 2019, sobre a prevenção e a luta contra o sexismo reitera o papel da linguagem inclusiva na garantia da Igualdade entre Mulheres e Homens;
- Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2023, a qual estabelece seis domínios de ação prioritários;
- Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP) de 2010;
- Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017 - 2020).

O desenvolvimento de políticas públicas, nacionais e europeias, relacionadas com questões de igualdade de género, provocou um novo olhar para as condições que permitem e facilitam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Apesar da evolução verificada, ainda se identificam assimetrias que devem ser corrigidas.

Tendo presente a importância da igualdade de género, e como forma de demonstrar o compromisso com o tema, a Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC), nos termos do disposto no artigo 70.º da Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto, regulamentada pelo Despacho Normativo n.º 18/2019 de 21 de junho, apresenta o seu Plano para a Igualdade de Género para o ano de 2024 e 2025, com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades a todos os géneros, promovendo assim a não discriminação em função do género.

Neste sentido, os objetivos que lideram o presente Plano para a Igualdade de Género são os seguintes:

- Conhecer os indicadores de género da DGEEC;
- Identificar ações que já se realizam na DGEEC, ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, identificando também pontos fracos onde é necessário intervir e introduzir mudanças, tendo em consideração o seu contexto e a sua atividade;
- Promover a divulgação das regras internas de prevenção de assédio, definidas no Código de Ética e Conduta;
- Definir e adotar boas práticas ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, no âmbito do cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes.

CARACTERIZAÇÃO DA DGEEC

Missão

A Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência tem por missão garantir a produção e análise estatística da Educação e Ciência, apoiando tecnicamente a formulação de políticas e o planeamento estratégico e operacional, observar e avaliar globalmente os resultados obtidos pelos sistemas educativo e científico e tecnológico, em articulação com os demais serviços das áreas governativas da Ciência, Tecnologia, Ensino Superior e Educação.

Atribuições:

- a) Garantir a recolha, monitorização, tratamento, produção e divulgação de informação adequada, designadamente estatística, no quadro do Sistema Estatístico Nacional, nas áreas de intervenção da Ciência, Tecnologia, Ensino Superior e Educação, e garantir o acesso dos utilizadores ao mesmo;
- b) Desempenhar as funções de órgão delegado do Instituto Nacional de Estatística, I. P., em matéria de informação relativa aos sistemas educativo e científico e tecnológico;
- c) Assegurar a adequada articulação com os serviços e entidades competentes no âmbito do Sistema Estatístico Nacional, em matéria de informação relativa aos sistemas educativo e científico e tecnológico;

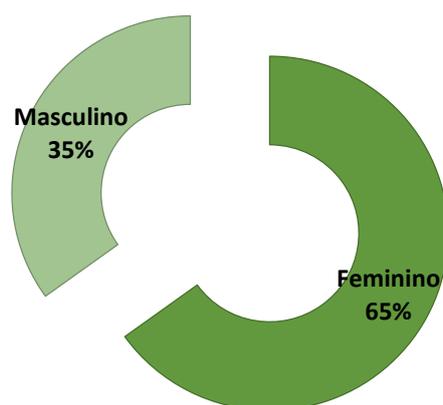
- d) Prestar apoio técnico estatístico em matéria de definição e estruturação das políticas, prioridades e objetivos das áreas governativas da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e Educação;
- e) Elaborar, difundir e apoiar a criação de instrumentos estatísticos de planeamento e de avaliação das políticas e programas das áreas governativas da Ciência, Tecnologia, Ensino Superior e Educação, procedendo ao respetivo acompanhamento e avaliação;
- f) Desenvolver e coordenar estudos sobre os sistemas educativo, científico e tecnológico;
- g) Garantir, a nível nacional, a inquirição e observação dos instrumentos dos sistemas educativo, científico e tecnológico, definidos nos quadros europeu e na Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE);
- h) Assegurar a articulação com estruturas congéneres, a nível nacional e internacional, tendo em vista a harmonização estatística e a intercomunicabilidade de dados, sem prejuízo das atribuições próprias do Ministério dos Negócios Estrangeiros;
- i) Assegurar o desempenho das atividades da Unidade Portuguesa da Rede Eurydice.

Caracterização dos Recursos Humanos

Para concretizar a sua missão, a DGEEC conta atualmente com um mapa de pessoal composto por 63 Trabalhadoras/es e Dirigentes.

Apresentam-se em seguida alguns indicadores relativos à situação dos Recursos Humanos na DGEEC, permitindo caracterizar a situação de homens e mulheres na organização, à data de 31 de dezembro de 2023.

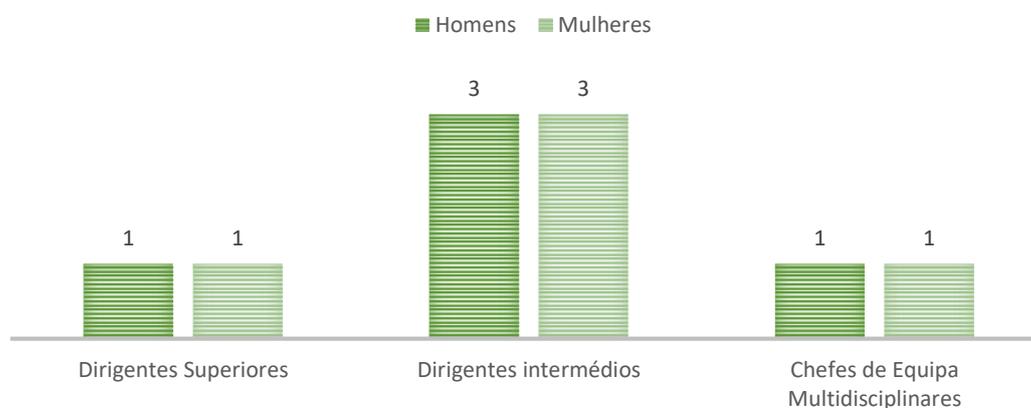
Gráfico 1- Distribuição dos trabalhadores por género



Pelo gráfico apresentado, verifica-se que existem 35% de homens e 65% de mulheres a trabalhar na DGEEC, correspondendo a 22 homens e 41 mulheres. Esta diferença poderá ser justificada pela natureza da atividade da DGEEC e também pela predominância de recursos humanos com diplomas

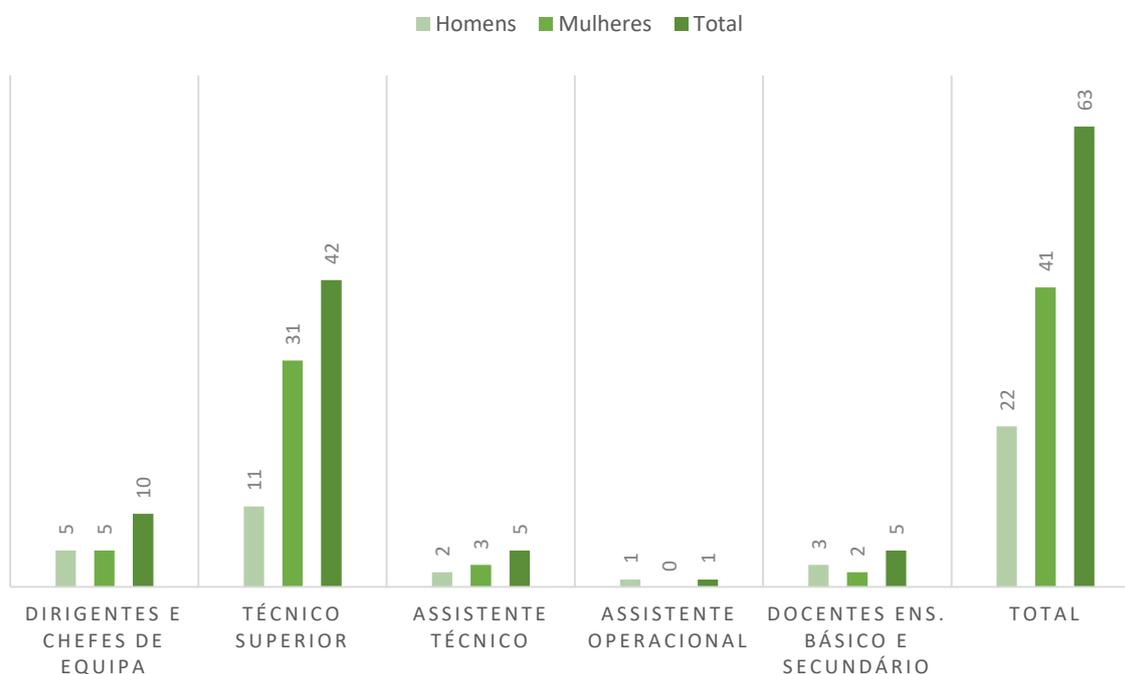
do ensino superior nas áreas da matemática e estatística, ciências sociais e educação, cursos com maior prevalência de inscritos e diplomados do género feminino.

Gráfico 2 - Distribuição dos elementos Dirigentes e Chefes de Equipa por género



Relativamente à Direção superior da DGEEC, bem como aos Dirigentes Intermédios e Chefes de Equipa, podemos verificar que existe 50% de representatividade em ambos os sexos.

Gráfico 3 - Distribuição das/os trabalhadoras/es por Carreiras/Categorias



Pelo gráfico apresentado, podemos confirmar que, nas funções de Chefia, existe uma paridade total de géneros como atrás referido, nas restantes funções verifica-se, uma significativa expressão do sexo feminino nos Técnicos Superiores e uma ligeira predominância de mulheres também na carreira de Assistente Técnico e de homens na carreira de docente do Ensino Básico e Secundário.

Práticas de Igualdade de Género já implementadas na DGEEC

Com o objetivo de promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva Igualdade entre homens e mulheres, permitindo a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida, a DGEEC tem vindo a aplicar as seguintes práticas:

- Aprovação dos pedidos dos trabalhadores e trabalhadoras para usufruírem do horário de trabalho no âmbito da parentalidade;
- Aprovação de horários de jornada contínua, deferidos para os casos de apoio a menores de 12 anos, de forma a possibilitar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- A adoção da modalidade de horário flexível, como regra na DGEEC;
- Aplicação do Decreto-Lei n.º 85/2019, de 1 de julho, que permite aos trabalhadores faltarem justificadamente para acompanhamento de menor de 12 anos no 1.º dia do ano letivo;
- Possibilidade de adesão dos trabalhadores ao regime de Teletrabalho;
- Possibilidade de adesão dos trabalhadores aos Serviços Sociais da Administração Pública, promovendo o acesso a vantagens no âmbito do apoio social, da promoção de atividades socioculturais, de acesso a equipamentos de lazer e outros acordos protocolados que permitem a aquisição de serviços a preços mais vantajosos.

Realça-se no âmbito das atribuições da DGEEC, entre outras atividades, a divulgação de diversas estatísticas segmentadas por género nas suas diferentes áreas de atuação, bem como a participação na elaboração do relatório, enquanto entidade coordenadora da área da educação, do grupo de trabalho do Conselho Superior de Estatística sobre indicadores das Desigualdades Sociais.

DIAGNÓSTICO DE PRÁTICAS IMPLEMENTADAS NA DGEEC FAVORECEDORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO

Apresenta-se de seguida cada uma das dimensões avaliadas para maior compreensão do referencial e as práticas da DGEEC:

Estratégia e valores

A DGEEC considera o princípio da igualdade de género condição essencial para o desenvolvimento da sua atividade, pelo que tenta promover esse princípio, através da utilização de uma linguagem inclusiva em todos os seus documentos oficiais e, não utilizando também imagens estereotipadas ou sexistas no seu website e redes sociais.

Igualdade no acesso ao emprego

A DGEEC cumpre os requisitos legais e regulamentares na conceção dos anúncios de Recrutamento e Seleção de Trabalhadores e Dirigentes.

Relativamente aos procedimentos concursais de recrutamento, a aplicação da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, rege-se pelos princípios gerais de direito administrativo e, em especial, pelos seguintes princípios:

- a) Princípio da liberdade de acesso ou candidatura, que exige que possam candidatar-se e tenham o direito de não serem excluídas todas as pessoas interessadas nos postos de trabalho colocados a concurso que preencham os requisitos legalmente previstos;
- b) Princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades, que proíbe todas as discriminações e o afastamento ou preterição de candidatos admitidos ao procedimento concursal por razões que não concorram para a avaliação da sua capacidade para ocupar o posto de trabalho;
- c) Princípio do mérito, que impõe que os métodos e critérios de seleção sejam objetivos, adequados às características dos postos de trabalho e aptos a recrutar o melhor candidato.

Estes princípios operacionalizados impedem qualquer tipo de discriminação positiva ou negativa relativamente ao género, dado que se impõe o princípio do mérito, selecionando/recrutando o/a melhor candidato/a independentemente do género.

Formação inicial e contínua

Esta dimensão pretende abordar tanto os domínios da educação como da formação, com vista ao incentivo de igual forma de homens e mulheres à aprendizagem ao longo do seu percurso na DGEEC, utilizando as suas capacidades e competências na plenitude. Esta Direção-Geral tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens quando elabora os seus planos de formação e estes devem incorporar módulos relacionados com essa temática. Ao elaborar os seus planos de formação, a DGEEC tem presente o princípio da igualdade de oportunidades entre trabalhadores e trabalhadoras no acesso à formação, sendo as ações disponibilizados para todos os interessados.

A DGEEC vai ainda ao encontro das expectativas e motivações dos seus trabalhadores e trabalhadoras no que respeita ao incremento de conhecimentos e desenvolvimento de competências. Relativamente ao início de funções, por ocasião da integração de novo trabalhador ou trabalhadora este/a recebe, a formação necessária no âmbito dos regulamentos, normas internas, acessos, equipamentos, ferramentas e plataformas, para que consiga desde logo usá-las de forma eficaz e eficiente.

Igualdade nas condições de trabalho

A igualdade entre homens e mulheres na esfera profissional deve ser uma constante nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente ao nível da remuneração e dos processos de gestão da

carreira. A DGEEC contempla obviamente a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres na sua política de remunerações, e progressão na carreira, pratica aliás transversal a toda a Administração Pública, nas seguintes vertentes:

- A igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, sem discriminação em função do género;
- A inexistência de critérios de promoção e progressão na carreira que impossibilitam ou dificultam a igualdade de acessos a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados;
- A existência de uma gestão de carreira igualitária para homens e mulheres.

Neste âmbito, a DGEEC está obviamente limitada por imposições legais, os vencimentos são propostos em função exclusiva das suas carreiras categorias e formação, não sendo o género considerado de qualquer forma na fixação dos vencimentos contratualizados.

No que respeita à avaliação de desempenho, a mesma é realizada com base em critérios objetivos comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no género e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares, sendo as competências e desempenho reconhecidos de modo igual a mulheres e homens.

A linguagem utilizada neste Plano não contém qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género.

Proteção na parentalidade

A proteção da maternidade e da paternidade e o direito de assistência à família são condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre vida profissional e vida familiar. Para além dos mecanismos legalmente consagrados, é importante assegurar que as culturas organizacionais tenham incorporado valores que não impeçam o uso desses direitos e que as políticas das instituições contemplem incentivos de várias ordens, dirigidos aos pais e às mães, bem como a quem tenha familiares ao seu cuidado.

A DGEEC institui, encara, e trata, de igual modo o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das suas trabalhadoras e trabalhadores, respeitando a dispensa/falta ao trabalho, nas diversas situações previstas na lei.

No âmbito da proteção dos trabalhadores e trabalhadoras com filhos até aos 3 anos, é concedida a possibilidade de trabalho a partir de casa, assim, como, flexibilidade de horários e possibilidade de realização de jornada contínua, a trabalhadores e trabalhadoras com filhos até aos 12 anos, seja qual for o seu sexo, e por livre escolha de cada um/uma.

Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Na organização do trabalho, as modalidades flexíveis do trabalho constituem um dos indicadores mais importantes na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar. Entendendo o tempo e o modo de organizar o trabalho no cumprimento dos limites legais máximos diários e semanais como elementos reguladores do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal, esta dimensão aborda a forma como a DGEEC considera e atende às necessidades dos seus recursos humanos. Neste âmbito, a DGEEC, por sua iniciativa, concede a possibilidade de horário de trabalho flexível a todos os seus trabalhadores e trabalhadoras, sendo também sua prática a aprovação do teletrabalho aos trabalhadores e trabalhadoras que o solicitam. Além disso, organizam-se sempre os horários das ações de formação no decorrer do horário normal de trabalho, para que todas/os trabalhadoras/es possam dispor livremente do seu tempo fora do horário de trabalho.

Prevenção da prática de assédio no trabalho

O dever de respeito por mulheres e homens no local de trabalho é garantido através de atitudes e comportamentos que não ponham em causa a dignidade dos trabalhadores e trabalhadoras, definindo e implementando normas e mecanismos para o efeito. As vertentes correspondentes a esta dimensão pretendem analisar a existência de princípios éticos e de normas que assegurem essa dignidade e que protejam trabalhadoras/es em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, não verbal, física, de índole sexual ou outra.

A DGEEC privilegia uma cultura organizacional assente em valores e regras de ética e conduta de não discriminação, qualquer que seja, e não tolerância da prática de qualquer tipo de assédio ou de atos de intimidação, pelo que o cumprimento do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho é prioridade. Neste sentido, a DGEEC estabeleceu um Código de Ética e Conduta, onde espelha um conjunto de princípios de atuação, que devem pautar a atividade dos seus trabalhadores e trabalhadoras, bem como dos titulares dos cargos Dirigentes da DGEEC, e de todos aqueles que atuem ao serviço desta.

Práticas a implementar para promoção da Igualdade de Género na DGEEC

Como anteriormente foi referido, a DGEEC tem vindo a concretizar um conjunto de medidas que fomentam a Igualdade do Género (IG) e da não discriminação. Tendo em conta o diagnóstico efetuado e sabendo que as ações já implementadas resultam numa DGEEC mais inclusiva e mais justa, sabemos que é necessário continuar a dinamizar mais iniciativas de forma a reforçar este objetivo. Com um limite temporal reduzido, optou-se por concentrar o plano de ação apenas em dois eixos: Missão, Valores e Estratégia de Comunicação, e Recursos Humanos.

EIXO	Ações	Medidas	Responsável /Ponto focal	Direções/ Unidades Envolvidas/	Indicadores	Meta	
Missão, Valores e Estratégia de Comunicação	Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Divulgar, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	DSAFRH	DSAFRH e Assessoria de Comunicação	Evidência da implementação	Até final de 2.º semestre de 2024	
	Assegurar a implementação do Plano para a IG, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definir e monitorizar KPI estratégicos de igualdade de géneros	DSAFRH	Todas as Unidades Orgânicas	Evidência da definição e seguimento dos KPI	KPI definidos monitorizados durante o ano de referência	
	Consciencializar os trabalhadores e trabalhadoras da DGEEC para a importância da IG	Expressar o princípio da IG no Código de Ética e Conduta da DGEEC	DSAFRH	Todas as Unidades Orgânicas	Código de Ética e Conduta da DGEEC reformulado de acordo com os princípios da IG	Até ao final do primeiro trimestre de 2025	
	Assumir publicamente, interna e externamente, o compromisso da DGEEC com a promoção da IG	Dar a conhecer ao exterior o Plano para a IG da DGEEC		Direção e DSAFRH	Direção DSAFRH e Assessoria de Comunicação	Evidência da inclusão do Plano para a IG no website da DGEEC	Fevereiro de 2024
		Redigir sistematicamente os documentos estratégicos da DGEEC, tais como o plano de atividades, normas e regulamentos, para que contemplem uma linguagem inclusiva e apresentem os dados relativos aos recursos humanos com desagregação por sexo		Direção, DSAFRH	Direção, DSAFRH e Assessoria de Comunicação	Revisão sistemática dos textos de todos os regulamentos e documentos estratégicos	Textos produzidos no decorrer de 2024 e 2025

EIXO	Ações	Medidas	Responsável /Ponto focal	Direções/ Unidades Envolvidas/	Indicadores	Meta
DIMENSÃO: Recursos Humanos - Proteção na Parentalidade	Proteger e promover políticas de parentalidade	Acompanhar o regresso dos trabalhadores e trabalhadoras ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licenças relacionadas com a parentalidade e assegurar a sua reintegração na equipa, facilitando o acesso a formação se necessário	DSAFRH	Todas as Unidades Orgânicas	Registos de acompanhamento	Até ao final de 2025
DIMENSÃO: Recursos Humanos - Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	Prevenir e combater o assédio no trabalho	Promoção ativa da cultura e práticas de combate ao assédio, discriminação ou intimidação através da realização de uma sessão de carácter formativo e/ou de sensibilização, ou com a divulgação de documentos acerca do tema de interesse geral	DSAFRH	DSAFRH e Assessoria de Comunicação	Evidência da realização da sessão de carácter formativo e/ou sensibilização, ou com a divulgação de documentos	Sessão realizada ou documentos partilhados e disponíveis na intranet no decorrer de 2024
DIMENSÃO: Recursos Humanos - Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e trabalhadores	Continuar a promover a aprovação dos pedidos de teletrabalho a todos os trabalhadores e trabalhadoras que o pedirem de forma justificada	Direção e DSAFRH	Direção e DSAFRH	75% pedidos autorizados por género	Até ao final de 2025
		Auscultar as trabalhadoras e trabalhadores com vista a identificar e implementar outras medidas que ajudem na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Direção e DSAFRH	Direção e DSAFRH	Short List com iniciativas para análise da Direção	Até ao final de 2025

MONITORIZAÇÃO/ AVALIAÇÃO DO PLANO

A monitorização e avaliação contínua do Plano são fundamentais no seu processo de implementação, permitindo aferir os progressos atingidos e se necessário realizar ajustes.

Este trabalho será da responsabilidade da DSAFRH e da Assessoria de Comunicação, sendo constituído um grupo de trabalho de acordo com uma representação equitativa de género e incorporando elementos oriundos de diferentes áreas da DGEEC, e que será responsável pela recolha e análise de dados, com o objetivo de monitorizar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que compõem o presente Plano, propondo medidas corretivas logo que se identifique alguma situação que o justifique.

Este grupo deve ser formado e reunirá presencialmente no 1.º trimestre de 2024, em data a definir, para analisar de forma mais aprofundada os diversos indicadores definidos no Plano para cada uma das medidas, e identificar eventuais necessidades de ajustes no caso de desvios ou aspetos de melhoria.

Esse grupo de trabalho produzirá um relatório que permitirá demonstrar o acompanhamento do estado de implementação do Plano, sendo aí também identificados os desvios e ajustes para que se consiga atingir os objetivos assumidos pela DGEEC.



PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO

2024 - 2025

