

Plano para a Igualdade de Género 2023-2024



Conteúdo

Introdução	3
Enquadramento.....	4
Gestão de Recursos Humanos	6
Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	8
Comunicação.....	8
Plano para a igualdade de género do GPP	9
Acompanhamento, monitorização e revisão	12





Introdução

Com a implementação deste Plano para a Igualdade de Género, o Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral do Ministério da Agricultura e Alimentação alinha a sua orientação estratégica, em matéria de recursos humanos, com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018 - 2030 (ENIND) Portugal + Igual, estabelecida pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018.

Enquadramento

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND) assenta numa visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos, assente no compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar. Esta abordagem integrada potencia a colaboração e coordenação de esforços, valorizando uma visão comum que simultaneamente tenha um efeito mais estruturante e sustentável no futuro que se pretende construir.

Nos termos da alínea g) do artigo 199.º da Constituição da República Portuguesa, o Governo, decidiu Aprovar a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND) e os respetivos Planos de Ação, que assentam em quatro eixos assumidos como as grandes metas de ação global e estrutural até 2030.

A ENIND marca um novo ciclo programático que se iniciou em 2018, alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Apoia -se em três Planos de Ação em matéria de não discriminação em razão do sexo e de igualdade entre mulheres e homens (IMH), e prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC).

O Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) assenta nos seguintes princípios:

1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.
2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.
3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.
4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico.
5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.
6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH.
7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.

O Plano para a Igualdade Género do GPP surge alinhado temporalmente, com o desenvolvimento da sua Política de Sustentabilidade, através do Eixo Estratégico 6 - *“Desenvolver e estimular um ambiente de trabalho que assegure a igualdade de género e o respeito pela diversidade e direitos individuais, contribuindo para a valorização da integração e da diversidade cultural na organização”*, integrado no seu Vetor Social.

A implementação do plano de igualdade de género no GPP visa o desenvolvimento de medidas relacionadas com os seguintes domínios:

- a) Missão, valores e estratégia;
- b) Recrutamento e seleção;
- c) Formação e aprendizagem;
- d) Remuneração e gestão das carreiras;
- e) Participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas;
- f) Respeito pela dignidade de mulheres e homens;
- g) Conciliação entre trabalho, família e vida pessoal;
- h) Proteção da maternidade e da paternidade
- i) Comunicação e imagem



Gestão de Recursos Humanos

Caracterização das Trabalhadoras e Trabalhadores do GPP

Em 31 de dezembro de 2022, o número total de trabalhadoras/es era de 169.

A análise da distribuição por género revelou que 65% dos trabalhadores eram do sexo feminino e 35% do sexo masculino, o que se traduz numa taxa de feminização de 65%.

Distribuição de carreiras por género

O número de trabalhadoras é superior ao número de trabalhadores em todas as carreiras, exceção feita à carreira de Assistente Operacional onde não existem mulheres, registando-se a maior diferença entre homens e mulheres na carreira de Assistente Técnico (5 homens, correspondendo a 16,1% do total de Assistentes Técnicos, face a 26 mulheres, ou seja, 84,9 % do total).

Os cargos de direção são compostos em 53,3% por mulheres e na carreira técnica superior estas representam 67,8% do total de trabalhadores.

Distribuição de modalidades de horários por género

No que diz respeito às modalidades de horários mais representativas, “Horário Flexível” e “Isenção de Horário de Trabalho” são compostas, respetivamente, por 73,5% e 56% de trabalhadoras.

Estrutura remuneratória por género

A distribuição remuneratória entre homens e mulheres no primeiro escalão (até 1000 euros) é de 16,9% nos homens e 9,1 % nas mulheres

No escalão entre 1001 e 1750 euros estão 20,3 % dos homens e 40% das mulheres)

A percentagem de mulheres no escalão remuneratório entre 1751 e 3000 euros é superior à dos homens (Mulheres: 47,3%; Homens; 42,4%), sendo que no último escalão a tendência se inverte, passando a percentagem de homens a ser superior à das mulheres (Mulheres: 3,6%; Homens; 20,3%).



Formação Profissional

O GPP reconhece a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação. O seu Plano de Formação assenta em necessidades formativas previamente identificadas, assegurando a igualdade de acesso ao número de horas de formação certificada, ainda que, por força do género predominante na organização, os indicadores demonstrem maior participação de mulheres nas ações de formação contínua. Regista-se, portanto, a necessidade de se investir no reforço da capacitação em competências práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens, através da sensibilização, bem como de ações de formação.

Igualdade nas condições de trabalho

Os trabalhadores do GPP gozam de igualdade de condições de trabalho, nomeadamente quanto à retribuição para trabalho igual de valor igual e aos mesmos critérios de determinação da retribuição.

Proteção na parentalidade

A proteção da maternidade e da paternidade é condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre a vida profissional e familiar.

Todos os direitos relativos à parentalidade são assegurados de acordo com a legislação em vigor.

O GPP adota, regra geral, um regime de horário flexível para todas/os trabalhadoras/es e regime de jornada contínua para trabalhadores com responsabilidades familiares, nomeadamente, com filhos até aos 12 anos de idade.

São asseguradas condições de trabalho idênticas e de igualdade entre homens e mulheres em cada categoria profissional, sendo integralmente respeitados os direitos consignados na legislação em vigor.

Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

O GPP procura salvaguardar o apoio a trabalhadoras e trabalhadores no que concerne às suas responsabilidades específicas ao nível familiar, através, por exemplo, da implementação transversal do teletrabalho.

O GPP para além de dinamizar diversas atividades que proporcionam o bem-estar dos seus trabalhadores, disponibiliza um espaço de cafetaria com refeições preparadas, bem como copa e equipamentos para utilização das/os trabalhadoras/es.

Foram ainda estabelecidos vários protocolos, celebrados entre o GPP e entidades externas, com vantagens para trabalhadoras e trabalhadores do GPP e seus familiares

Comunicação

Com o intuito de consistentemente sublinhar a relevância da promoção da igualdade de género na organização, o GPP tem investido no desenvolvimento de iniciativas de comunicação, interna e externa, que visam manifestar publicamente a sua posição no âmbito desta temática e sensibilizar para a sua importância. Nomeadamente na divulgação de iniciativas relacionadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

Plano para a igualdade de género do GPP

O GPP compromete-se a seguir o presente Plano e a desenvolver as ações a que se propõe. A sua estrutura obedece às áreas temáticas de elegibilidade do Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPS).

Para melhor compreensão do proposto e da sua operacionalidade é importante ter em consideração três instrumentos:

- Coordenação de execução – constituição de um Grupo de Trabalho do Plano para a Igualdade de no GPP
- Calendarização - todo o plano deverá estar devidamente calendarizado e executado até ao último dia de vigência do documento;
- Orçamento - a maior parte das medidas não implicam custos, à exceção das ações de formação previstas. Esses custos são considerados no orçamento, em itens relativos à formação.

O GPP procedeu à identificação dos objetivos e medidas a implementar a curto e a médio prazo. O *know how* obtido com esta primeira experiência será determinante para a sua melhoria, vertida em planos subsequentes.

1 | CULTURA INSTITUCIONAL DE IGUALDADE DE GÉNERO

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADORES	UNIDADES RESPONSÁVEIS	UNIDADES ENVOLVIDAS	METAS	CRONOGRAMA
Promover uma Cultura para a Igualdade de Género e a Não Discriminação na estrutura organizacional do GPP	Formalizar o Grupo de Trabalho para a Igualdade do GPP	Despacho formalizado	DIREÇÃO	DIREÇÃO DSRHDO	Despacho	Até 03/ 2023
	Divulgar o Plano de Ação na intranet e internet	Nº de visualizações do Plano na intranet / website do GPP	GTI	Todas as Unidades	Todos/as trabalhadores/as tem de tomar conhecimento do Plano	Até 07/2023
	Incentivar a utilização de uma linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória em todos os documentos produzidos internamente e para o exterior.	Nº Ações de sensibilização	DSRHDO GTI	Todas as Unidade	Mínimo 1 ação	Até 12/2023
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.	Monitorizar o Plano para a Igualdade de Género	Relatórios de monitorização:	GTI	Todas as Unidades	Relatório Anual	
		1 - N.º de medidas implementadas / .n.º de medidas previstas				Até 12/2023
		2 - N.º de ações corretivas e preventivas definidas na sequência da monitorização do Plano				Até 12/2024
Formação	Formação destinada às trabalhadoras/es em, pelo menos, 2 das áreas temáticas do plano: Parentalidade; Conciliação da vida privada e profissional; Reintegração socioprofissional.	N.º de ações de formação	GTI DSRHDO	Todas as unidades	Pelo menos 70% dos trabalhadores/as deverão ter frequentado 1 ação	Até 06/2024
	Formação destinada especialmente a dirigentes e chefias nas áreas temáticas do plano, incluindo o preconceito/enviesamento inconsciente	Nº de ações realizadas Nº de dirigentes inscritos	GTI DSRHDO	Dirigentes intermédios	Pelo menos 90% dos dirigentes envolvidos	Até 03/2024

2 | EQUILÍBRIO DE GÉNERO NA LIDERANÇA E NA TOMADA DE DECISÃO

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADORES	UNIDADES RESPONSÁVEIS	UNIDADES ENVOLVIDAS	METAS	CRONOGRAMA
Promover a paridade nos cargos de Direção e Chefia (Dirigentes superiores e Intermédios)	Criar um Manual de Funções com alusão específica às questões da paridade.	Criação do manual	DSRHDO	DIREÇÃO DDO	Manual de funções	Até 07/2023
	Rever o Código de Conduta incluindo menção expressa aos princípios da igualdade, nomeadamente de género, de oportunidades e distribuição ajustada de recursos.	Código de Conduta revisto de acordo com os princípios da Igualdade de Género	DSRHDO	DIREÇÃO DDO	Código de Conduta	Até 12/ 2024
Integrar a igualdade de género no processo de tomada de decisão das lideranças	Criar um Código de boas práticas com orientações para tomadas de decisão, com critérios mensuráveis e transparentes.	Código de Boas Práticas	DSRHDO	DIREÇÃO DDO	Código de boas práticas	Até 09/2023

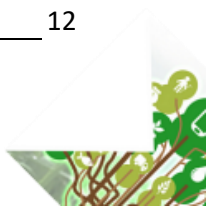
3 IGUALDADE DE GÉNERO NO RECRUTAMENTO						
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES	UNIDADES RESPONSÁVEIS	UNIDADES ENVOLVIDAS	METAS	CRONOGRAMA
Contribuir para um processo de acolhimento, recrutamento e seleção justo e inclusivo	Incluir no Manual de Acolhimento um capítulo destinado à temática da IG e de prevenção de todas as formas de assédio	Manual de Acolhimento revisto de acordo com os princípios da Igualdade de Género e da inclusão paritária da diversidade	DRH	DSRHDO	Manual de Acolhimento revisto	Até 09/2023
	Garantir que toda a informação estatística dos processos R&S está desdobrada por género	Informação estatística dos processos R&S desdobrada por género (bem como documentos de reporte externo, quando aplicável)	DDO	Todas as unidades	Dados referente à atividade da GPP desdobrada por género	Até 12/2023
4 EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL/ PESSOAL E FAMILIAR						
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES	UNIDADES RESPONSÁVEIS	UNIDADES ENVOLVIDAS	METAS	CRONOGRAMA
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e trabalhadores do GPP	Dar continuidade à aprovação dos pedidos de teletrabalho a todos os trabalhadores e trabalhadoras -	N.º de pedidos realizados / n.º pedidos aprovados	DIREÇÃO DSRHDO	Todas as unidades	95% de aprovação	Até 12/2023
	Promover a recolha de sugestões de medidas relativas à conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.	Taxa de participação	DIREÇÃO DSRHDO	Todas as unidades	Short List com iniciativas para análise da Direção	Até 12/2023
	Dia de confraternização entre famílias e/ou colegas	1 evento anual para famílias	GTI DSRHDO	Todas as unidades	Concretização	Até 12/2023
Divulgar e incentivar a utilização das medidas de apoio e sua conjugação com a vida profissional	Incluir nas formações em liderança temas relacionados com proteção da parentalidade, <i>work life balance</i> e proteção da família, com foco na paridade de género	N.º de horas de formação Vs n.º de formandos	GTI DSRHDO	Dirigentes		Até 09/2023
5 MEDIDAS CONTRA A VIOLÊNCIA BASEADA NO GÉNERO, INCLUINDO ASSÉDIO SEXUAL						
OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES	UNIDADES RESPONSÁVEIS	UNIDADES ENVOLVIDAS	METAS	CRONOGRAMA
Promove um ambiente de respeito mútuo	Promover a sensibilização para a temática do assédio no trabalho	N.º de ações preventivas implementadas	DSRHDO	GTI	1 Ação de sensibilização	Até 03/2024
Garantir tratamento adequado a queixas por assédio no trabalho	Monitorizar queixas por assédio de género	N.º de ações preventivas N.º de queixas apresentadas	DSRHDO	GTI	Procedimento formalizado	Até 12/2024

Acompanhamento, monitorização e revisão

O GPP criou um Grupo de Trabalho para a Igualdade – GTI com o objetivo de dinamizar e promover ações e atividades no âmbito da igualdade de género, proteção da parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

O GTI tem a responsabilidade de promover, acompanhar e avaliar a implementação do presente plano e compromete-se a revê-lo e/ou atualizá-lo, sempre que necessário, com a aprovação da Direção. Anualmente, produzirá um relatório onde conste informação respeitante às medidas implementadas que será divulgado na intranet do GPP.

O presente Plano de Ação foi elaborado para ser aplicado no ano de 2023-24 e representa o compromisso do GPP face à Igualdade de Género e respetivas medidas. Terminada a vigência do presente plano, será realizado novo diagnóstico de avaliação das medidas implementadas para desenvolvimento do Plano de Ação para 2023-24.



TÍTULO

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO GPP

EDITOR

Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral

Ministério da Agricultura e Alimentação

Praça do Comércio, 1149 - 010 Lisboa, PORTUGAL

Telefone: (+ 351) 213 234 600

Linha de Informação: (+ 351) 213 234 749

E-mail: gpp@gpp.pt

Website: www.gpp.pt

COORDENAÇÃO E CONCEÇÃO

Direção de Serviços de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional

Divisão de Desenvolvimento Organizacional

CAPA

Divisão de Acompanhamento de Políticas e Comunicação

Direção de Serviços de Comunicação e Informática

março 2023

