

# Plano para a Igualdade de Género da DGPM

2022-2023



## 1. Enquadramento

O artigo 13º da Constituição da República Portuguesa consagra, como Direito Fundamental, o Princípio da Igualdade que assenta na premissa de que todos os seres humanos são iguais quanto à sua dignidade humana e, conseqüentemente, iguais em todas as dimensões que a dignidade assume na sua vida.

A Igualdade de Género é um Direito Humano essencial para a participação plena na sociedade de homens e mulheres enquanto pessoas, uma vez que se traduz numa Igualdade de Direitos, Liberdades e Oportunidades, contribuindo para o desenvolvimento de uma Sociedade democrática e inclusiva, moderna e mais equitativa, possibilitando uma economia inovadora, competitiva e próspera.

Promover a Igualdade de Género significa igual valorização, igual visibilidade, igual reconhecimento, empoderamento, participação e responsabilidade de mulheres e homens em todas as esferas da vida pública e privada. Independentemente do sexo, todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas aptidões pessoais, de prosseguir as suas carreiras profissionais e de fazer as suas escolhas sem limitações impostas por estereótipos, preconceitos e concepções rígidas dos papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres.

Hoje, a Igualdade de Género é considerada em todo o mundo uma questão de Direitos Humanos e uma condição de justiça social, bem como um requisito essencial para o exercício efetivo e pleno da cidadania.

Os Organismos Internacionais e Portugal, enquanto Estado Parte, tomaram consciência da necessidade de adoção de políticas de igualdade e da implementação de medidas de eliminação da discriminação contra as mulheres, bem como da defesa e promoção dos seus direitos humanos, designadamente nos seguintes mecanismos normativos:

- A alínea h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa prevê, como uma das tarefas fundamentais do Estado Português, promover a Igualdade entre Homens e Mulheres;
- O Código do Trabalho Português nos artigos 23º a 65º enuncia disposições gerais sobre a Igualdade e 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 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, 1 de agosto, regulamentada pelo Despacho Normativo n.º 18/2019, 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 nº 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 5º 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 23º 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, e
- Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017 -2020);

A Direção Geral de Política do Mar como entidade pública responsável pelo apoio à coordenação e à gestão das políticas públicas na área do Mar elabora o Plano para a Igualdade do Género, por forma a tornar a sua cultura organizacional, uma cultura mais democrática, integradora e participativa na construção de uma sociedade mais justa.

## 2. Caracterização da Direção Geral de Política do Mar (DGPM)

### 2.1 Missão

A DGPM tem por missão desenvolver, avaliar e atualizar a Estratégia Nacional para o Mar (ENM), elaborar e propor a política nacional do mar nas suas diversas vertentes, nomeadamente transversais, participar na elaboração de políticas europeias, implementar, gerir, acompanhar e executar os instrumentos de financiamento específicos para o setor do mar, planear e ordenar o espaço marítimo nos seus diferentes usos e atividades, acompanhar e participar no desenvolvimento da Política Marítima Integrada da União Europeia e promover a cooperação nacional e internacional no âmbito do mar, sem prejuízo das competências legalmente atribuídas a outras entidades, de acordo com o Decreto Regulamentar n.º 17/2012, de 31 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 38/2022, de 30 de maio.

### 2.2 Atribuições

A DGPM prossegue as seguintes atribuições:

- Desempenhar as funções executivas de apoio à Comissão Interministerial para os Assuntos do Mar (CIAM) necessárias à coordenação, ao acompanhamento, à atualização e à avaliação da implementação da ENM e das medidas e políticas transversais relacionadas com os assuntos do mar aprovadas pelo Governo;
- Propor à CIAM projetos e medidas específicas que consubstanciem as ações previstas na ENM, bem como coordenar a sua preparação, elaboração e lançamento;
- Submeter à CIAM parecer sobre as iniciativas legislativas referentes aos assuntos do mar, no âmbito das ações e medidas contempladas na ENM;
- Coordenar o grupo de pontos focais de alto nível da CIAM e respetivas equipas técnicas especializadas;
- Propor os programas de ação e projetos adequados à implementação e atualização da ENM;
- Conceber e coordenar ações de comunicação, sensibilização e mobilização da sociedade para a importância do mar;
- Participar no desenvolvimento da política para a navegabilidade e segurança marítima e portuária;
- Colaborar na elaboração e revisão do Plano Nacional Marítimo-Portuário e acompanhar a elaboração e dar parecer sobre os instrumentos de planeamento do sector, assegurando a sua articulação com os demais instrumentos de gestão territorial;
- Dar apoio no desenvolvimento e coordenar a execução da política de ensino e formação no âmbito do setor das pescas, da náutica, dos portos e do transporte marítimo e do conhecimento, investigação e desenvolvimento do mar;
- Promover a avaliação dos instrumentos de ordenamento do espaço marítimo nacional, tendo em consideração os objetivos e indicadores estabelecidos para o acompanhamento e a avaliação da ENM, de acordo com as competências atribuídas à DGPM relativas à avaliação permanente do estado do ordenamento do espaço marítimo;



- Apoiar o membro do Governo responsável pela área do mar nas atividades do âmbito da comunicação, nomeadamente, na organização de eventos nacionais e internacionais;
- Dar apoio no desenvolvimento e coordenar a execução da política de ensino e formação no âmbito do sector das pescas, da náutica, dos portos e do transporte marítimo e do conhecimento, investigação e desenvolvimento do mar;
- Participar no desenvolvimento das políticas para a exploração e utilização dos recursos naturais marinhos;
- Coordenar a conceção, o desenvolvimento, a implementação e a integração dos serviços de controlo de tráfego marítimo e de monitorização do ambiente marinho e da biodiversidade;
- Desenvolver e coordenar as ações necessárias a um adequado planeamento e ordenamento do espaço marítimo;
- Acompanhar a execução da Política Marítima Integrada da União Europeia, contribuindo para o seu desenvolvimento, em articulação com o Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE);
- Apoiar na definição dos instrumentos financeiros e de apoio ao investimento na área do mar, bem como assegurar a sua implementação, gestão, acompanhamento, execução e monitorização, sem prejuízo das competências legalmente atribuídas a outras entidades;
- Coordenar a representação nacional nos fora internacionais relacionados com o mar que não constitua competência própria de outros órgãos, designadamente no quadro da Organização das Nações Unidas, da União Europeia, e da Comunidade dos Países da Língua Portuguesa, em articulação com o Ministério dos Negócios Estrangeiros;
- Acompanhar os trabalhos decorrentes do Acordo de Cooperação para a Proteção das Costas e das Águas do Atlântico Nordeste, nomeadamente os necessários à edificação do Centro de Luta Contra a Poluição no Atlântico Nordeste (CILPAN);
- Prestar informação e apoio sobre os instrumentos de financiamento disponíveis na área do mar a entidades públicas e privadas;
- Acompanhar a execução dos instrumentos de financiamento disponíveis na área do mar, em apoio à monitorização e avaliação da ENM.

Além das atribuições elencadas no Decreto Regulamentar n.º 17/2012, alterado pelo Decreto-Lei n.º 38/2022, de 30 de maio, foram publicados outros diplomas legais atribuindo outras tarefas à DGPM, elencadas no Plano de Atividades.

### 2.3 Recursos Humanos

A DGPM, contava, à data de 31.dez.2021, com um mapa de pessoal de 35 efetivos. Para uma melhor compreensão de quem são os trabalhadores e as trabalhadoras da DGPM, segue a apresentação de alguns indicadores relevantes deste universo.

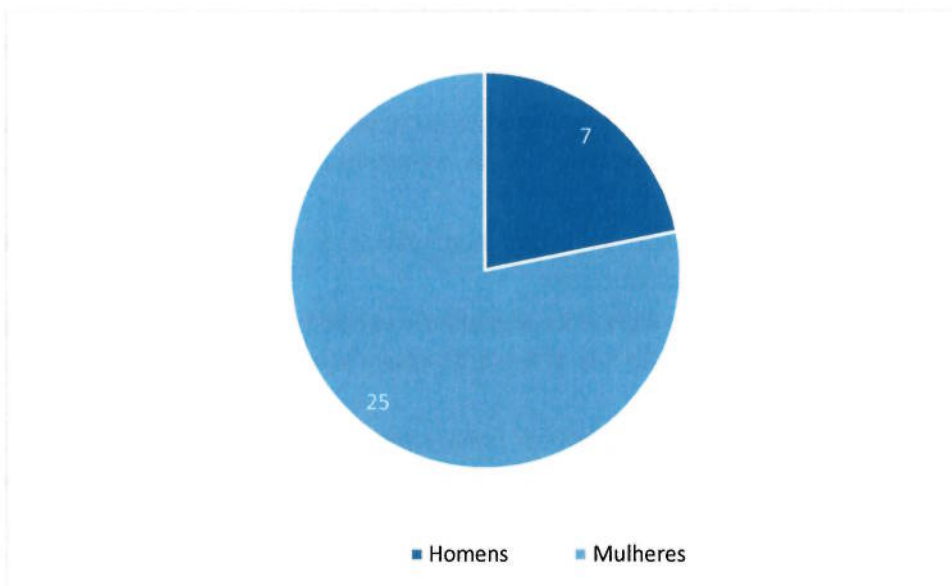


Figura 1. Distribuição dos efetivos, por género, a 31.dez.2021

No universo dos efetivos da DGPM, encontramos 75% de mulheres, uma predominância de mulheres, tendência que se observa desde a criação da DGPM.

8/13

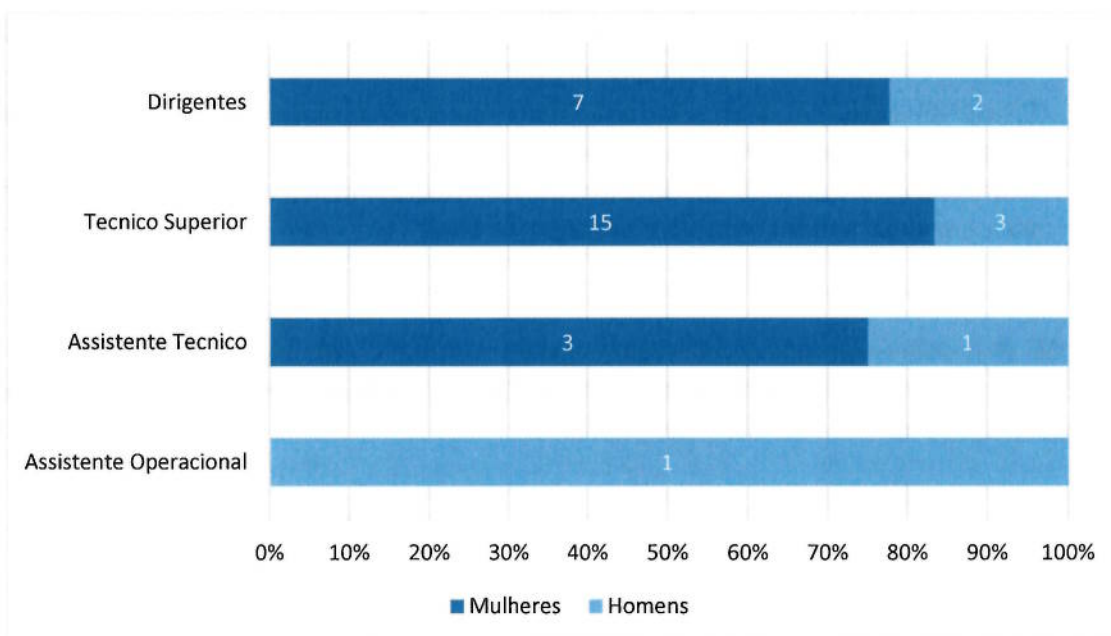


Figura 2. Distribuição dos efetivos, por género e carreira, a 31.dez.2021



Na distribuição de homens e mulheres por carreira, observamos que os homens estão representados sempre na ordem dos 20%, com exceção da carreira de assistente operacional que tem apenas um trabalhador.

### 3. Práticas de Igualdade de Género já implementadas na DGPM

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 DGPM tem vindo a aplicar as seguintes práticas:

- Aprovação dos pedidos dos trabalhadores e trabalhadoras para usufruírem do horário de trabalho no âmbito da parentalidade (cfr. art.º 56.º do Código do Trabalho).
- Aprovação de horários de jornada contínua, normalmente deferidos para os casos de apoio a menores de 12 anos, de forma a possibilitar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.
- Aplicação do Decreto-Lei nº 85/2019, de 1 de julho - no âmbito do Programa 3 em Linha - que permite aos trabalhadores da Administração Pública faltarem justificadamente para acompanhamento de menor de 12 anos no 1.º dia do ano letivo.
- 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 DGPM, a promoção de um estudo sobre Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) nos setores de economia do mar. O “Diagnóstico sobre Igualdade de Género nos Setores da Economia do Mar” foi elaborado pelo Observatório Nacional da Violência e Género e pela Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa. Este estudo teve por objetivos:

- Realizar um diagnóstico sobre a igualdade de género nos diversos setores da economia do mar, tendo em conta a realidade do setor público, do setor privado e dos setores congéneres e influenciadores da economia do mar;
- Apurar as desigualdades de género existentes na economia do mar e identificar as respetivas causas alinhadas preferencialmente com a perspetiva socioeconómica; c) Apresentar recomendações e propostas de medidas concretas conducentes à correção, mitigação e eliminação das desigualdades apuradas;
- Propor um plano base para igualdade para o setor do mar que promova e integre a diversidade e a não discriminação como fatores de competitividade, inovação e desenvolvimento.

Também na Estratégia Nacional para o Mar 2021-2030 (ENM 2030), está refletida a importância da Igualdade entre Homens e Mulheres. A medida 66 do Plano de Ação da ENM 2030, associada ao Objetivo Estratégico 2 “Emprego e Economia Azul Circular e Sustentável”, contempla a promoção da igualdade de acesso às profissões do mar por parte das mulheres, adotando medidas que combatam a discriminação e desigualdade e fomentem o respetivo emprego.

## 4. Práticas a implementar para promoção da Igualdade de Género na DGPM

A DGPM é uma instituição maioritariamente de mulheres com provas dadas na concretização de políticas que fomentam a Igualdade do Género, mas muito estará ainda por fazer. Tendo em conta o diagnóstico efetuado e sabendo que as ações já implementadas resultam numa DGPM mais inclusiva e mais justa, é necessário continuar a dinamizar mais iniciativas de forma a reforçar este objetivo. Com um limite temporal limitado, optou-se por concentrar o plano de ação apenas em duas dimensões: • Missão, Objetivos e Estratégia de Comunicação • Recursos Humanos

Assim, no quadro seguinte estão descritas ações a realizar até dezembro de 2023:

Dimensão	Ação	Medidas	Indicador	Responsabilidade pela atividade	Meta	
<b>Missão, Objetivos e Estratégia de Comunicação</b>	Salvaguardar os princípios da Igualdade de Género e da não discriminação entre mulheres e homens	A carta de Missão da DGPM contempla a promoção do Princípio da Igualdade entre mulheres e homens	Carta de Missão da DGPM com referência à Igualdade de Género	DGPM e FA	1 (3)	
		Inclusão do princípio da igualdade no Plano e Relatório de Atividades	Plano e Relatório de Atividades com referência à Igualdade de Género.	DGPM	2 anual	
		Revisão do Código de Conduta com inclusão dos princípios da Igualdade de Género e da não discriminação entre mulheres e homens	Código de Conduta revisto com referência à Igualdade de Género	DGPM e FA	1 (3)	
	Incluir na comunicação interna e externa a dimensão da igualdade de género, designadamente na linguagem escrita e visual	Monitorizar se na comunicação interna e externa se aplica o princípio da não discriminação entre mulheres e homens, emprega formas gramaticais inclusivas neutras e utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços	Divulgar e assegurar o cumprimento das orientações da medida			2 (anual)
		Promover e/ou facilitar a frequência de formação sobre comunicação e/ou linguagem inclusiva	Relatório bienal, com indicação do cumprimento nos documentos ou comunicações monitorizadas			1
			Relatório bienal, com referência a iniciativas tomadas e ao número de participantes nesse tipo de formação, por género			1
<b>Recursos Humanos</b>	Garantir as condições	Manutenção dos registos de informação,	Registos de informação, tratada por sexo, relativa	DGPM e FA	80 a 100%	



do princípio de Igualdade de Género na Gestão dos Recursos Humanos	tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção	aos processos de recrutamento e seleção		
	Salvaguardar o princípio de não discriminação em função do sexo aquando da designação de uma pessoa para funções de coordenação e/ou de chefia de qualquer nível	Referência nos critérios de seleção de todos os procedimentos concursais dessa condição	DGPM e FA	80 a 100%
	Controlar existência de queixas formais de discriminação em função do sexo	Relatório bienal	DGPM e FA	80 a 100% das queixas controladas
Promover a integração no Plano de Formação de ações na área da Igualdade de Género	Valorizar e facilitar a frequência, por trabalhadores, e dirigentes de formação sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens	Relatório bienal, incluindo referência a iniciativas/decisões tomadas para concretização da medida e ao número de participantes nesse tipo de formação, por género	DGPM	1
Promover a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras na definição de medidas relativas à igualdade de Género e não discriminação entre mulheres e homens	Avaliar a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, sobre aspetos de igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e o exercício dos direitos de parentalidade por mulheres e por homens	Inquérito de satisfação	DGPM	1
	Recolher sugestões trabalhadores e das trabalhadoras para a melhoria das condições de trabalho e do ambiente laboral	Inquérito de satisfação, com recolha de sugestões	DGPM	1

## 5. Monitorização e Avaliação do Plano


O sistema de monitorização e avaliação é essencial para a implementação e persecução dos objetivos deste Plano.

O grupo de trabalho interno a constituir no âmbito deste Plano terá a missão de realizar um diagnóstico às estratégias e práticas nos domínios da Igualdade de Género e da não discriminação entre mulheres e homens na DGPM, será responsável pela recolha e análise de dados quantitativos e qualitativos, com o objetivo de monitorizar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que compõem o presente Plano, propondo medidas corretivas sempre que identifique alguma situação que o justifique. Este grupo será instituído por despacho da Diretora-Geral de Política do Mar, cumprindo a representatividade por género dos trabalhadores e trabalhadoras da DGPM. Este grupo de trabalho produzirá um relatório bienal que permitirá demonstrar o grau de cumprimento da implementação do Plano, a apresentar no último trimestre de 2023.

## 6. Aprovação

O presente Plano para a Igualdade de Género - DGPM, foi aprovado pela Senhora Subdiretora Geral de Política do Mar a 13 de setembro de 2022.

13/13

  
Conceição Santos  
Subdiretora-Geral

13/09/2022

Conceição Santos

A Subdiretora Geral de Política do Mar