S. R.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

POLÍCIA JUDICIÁRIA

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DA POLÍCIA JUDICIÁRIA

Lisboa, dezembro de 2022

DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE PLANEAMENTO, QUALIDADE E AVALIAÇÃO

*"A **igualdade de género** é mais do que um objetivo em si mesmo. É uma condição prévia para enfrentar o desafio de reduzir a pobreza, promover o desenvolvimento sustentável e construir um bom governo".*

Kofi Annan

Índice

1. Enquadramento **6**

2. Análise da situação da Igualdade de Género na Polícia Judiciária **7**

Caracterização, por género, do mapa de pessoal da Polícia Judiciária 8

i. Caracterização, por género, do quadro de pessoal da Polícia Judiciária 8

ii. Caracterização, por género, dos quadros dirigentes da Polícia Judiciária 9

iii. Caracterização, por género, das carreiras da Polícia Judiciária 10

3. Planeamento - Plano de Ação para a Igualdade de Género na PJ (PAIGPJ) 11

4. Monitorização e Avaliação do Plano 13

Lista de siglas e acrónimos:

- CIG – Comissão para a Igualdade de Género
- CRP – Constituição da República Portuguesa
- DS-GAP – Direção de Serviços de Gestão e Administração de Pessoal
- DS-PQA – Direção de Serviços de Planeamento, Qualidade e Avaliação
- ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030
- PAIGPJ – Plano de Ação para a Igualdade de Género na Polícia Judiciária
- PJ – Polícia Judiciária

Introdução

O Guia do programa *Horizon* da Comissão Europeia[1] estabelece que um Plano de Igualdade de Género deve principiar-se pela autorreflexão das trabalhadoras e dos trabalhadores e das/dos dirigentes relativamente aos processos e práticas implementados na organização.

De forma a desenvolver o presente Plano de Igualdade de Género da Polícia Judiciária, procedeu-se, conforme orientação do mencionado Guia, a um planeamento da implementação do Plano composto pelas seguintes fases:

i. Uma fase de análise, na qual se recolhem os dados que se considerem necessários e se faz um levantamento dos elementos, procedimentos e práticas vigentes no organismo, de forma a identificar as eventuais desigualdades de género subsistentes e respetivas causas;
ii. Uma fase de planeamento, durante a qual o organismo define objetivos e metas, desenvolvendo um Plano de Ação. No âmbito do Plano de Ação, procede-se à alocação de recursos e responsabilidades para o cumprimento dos objetivos que se pretendem alcançar e respetivos prazos para a sua implementação;
iii. Uma terceira fase, na qual se procede à implementação e cumprimento dos objetivos e prazos definidos no Plano de Ação, incluindo, por exemplo, a criação de grupos de trabalho para desenvolver e implementar novas políticas e procedimentos internos. Esta fase deverá incluir a sensibilização e a formação das trabalhadoras e dos trabalhadores bem como a tomada de medidas concretas com vista a alcançar a visibilidade interna e externa do Plano de Igualdade de Género;
iv. Uma fase de monitorização e avaliação, na qual se procede à regular avaliação do cumprimento dos objetivos delimitados no Plano de Igualdade de Género e eventual revisão do mesmo, caso seja necessário efetuar ajustes relativamente aos que foram previamente traçados. Adicionalmente, o Plano de Igualdade de Género deverá ser submetido ao órgão máximo do organismo, no qual se planeiam as medidas para o Plano de Igualdade de Género do ano seguinte.

Neste sentido, apresenta-se *infra*, na Figura 1, um esquema do ciclo típico de um Plano de Igualdade de Género, conforme Guia do programa *Horizon* da Comissão Europeia.

[1] "*Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*", disponível em https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669.

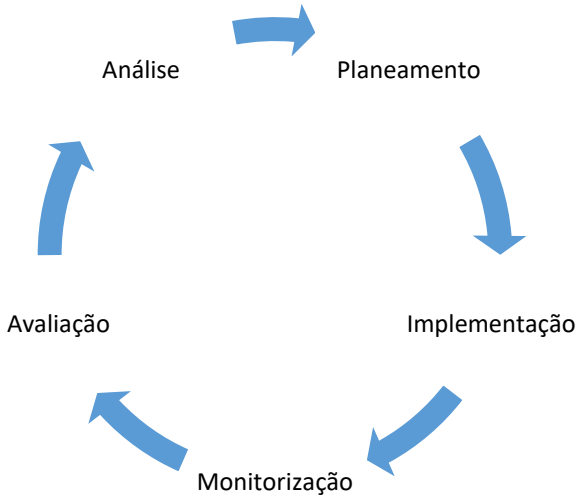


Figura 1: um típico ciclo Plano de Igualdade de Género

O Plano de Igualdade de Género presentemente apresentado pela Polícia Judiciária inclui uma fase inicial de enquadramento da temática, seguida da análise da concreta situação da igualdade de género no organismo e de uma fase de planeamento, na qual se propõe a implementação de um Plano de Ação para a Igualdade de Género na PJ e, por fim, uma fase de monitorização e avaliação do Plano.

1. Enquadramento

Dos principais instrumentos jurídicos internacionais vinculativos no que respeita à proteção da igualdade entre homens e mulheres destaca-se a Carta das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos do Homem e a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulheres e a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul).

Ao nível nacional, o princípio da igualdade assume-se como um dos princípios estruturantes do sistema constitucional português e encontra-se consagrado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, no qual se prevê expressamente que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei e, ainda, que ninguém possa ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão do sexo.

A promoção da igualdade entre homens e mulheres constitui, como tal, uma tarefa fundamental do Estado Português, conforme decorre da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa.

Ora, considerando que a Polícia Judiciária é um serviço central da administração direta do Estado, também a este organismo compete a promoção da igualdade de género entre homens e mulheres.

O presente Plano surge na sequência da aprovação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030[2] (ENIND), operada por via da publicação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, no dia 21 de maio de 2018.

A eliminação de estereótipos, o combate à discriminação e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e que se materializa em três Planos de Ação:

a) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens;
b) Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica;
c) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Caraterísticas Sexuais.

Neste contexto, a Polícia Judiciária pretende dar início a um ciclo de políticas que visem a não discriminação em razão do sexo e a igualdade entre mulheres e homens, assente numa abordagem planeada e estratégica e no compromisso coletivo na adoção de medidas, alteração de comportamentos e ações a implementar.

2. Análise da situação da Igualdade de Género na Polícia Judiciária

Antes da implementação de um plano para a igualdade num determinado organismo é desejável que seja efetuado um correto diagnóstico da situação atual do mesmo, para efeitos de identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudança.

Sem prejuízo de se pretender incluir a utilização de um questionário de diagnóstico com base no qual se prevê elaborar os planos para a igualdade vindouros, no presente Plano, por ser o

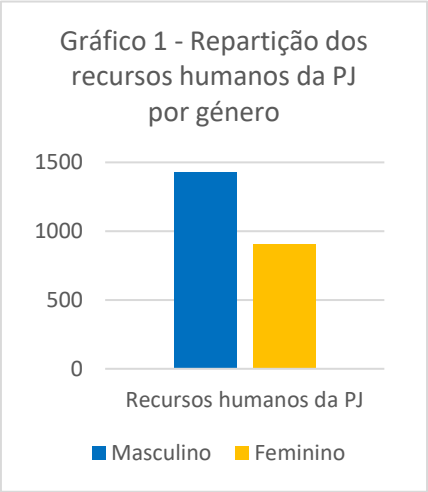
[2] Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual.

primeiro ano de implementação do mesmo e devido à urgência social que a temática exige, optou-se por recorrer à informação plasmada no Balanço Social da Polícia Judiciária referente ao ano de 2021, elaborado em março de 2022.

Caracterização, por género, do mapa de pessoal da Polícia Judiciária

i. Caracterização, por género, do quadro de pessoal da Polícia Judiciária

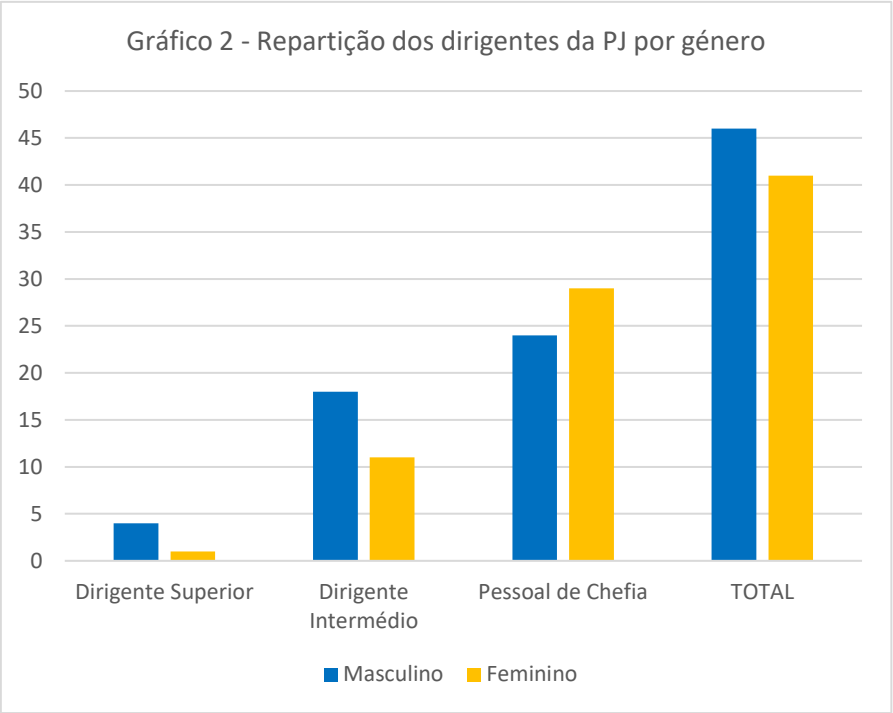
Através da análise do Balanço Social da Polícia Judiciária relativo ao ano de 2021 extraíram-se os dados constantes da representação gráfica abaixo demonstrada, relativa à repartição da totalidade das trabalhadoras e dos trabalhadores deste organismo por género.



Após análise do gráfico *supra* representado, conclui-se não haver um verdadeiro equilíbrio no que respeita a igualdade entre homens e mulheres, uma vez que, do total de 2332 trabalhadoras e trabalhadores que desempenham funções na PJ, 1428 destes pertencem ao sexo masculino e apenas 904 ao sexo feminino.

ii. Caracterização, por género, dos quadros dirigentes[3] da Polícia Judiciária

A representação gráfica que a seguir se apresenta pretende caracterizar a situação da Polícia Judiciária no que concerne à distribuição, por género, dos cargos de direção.



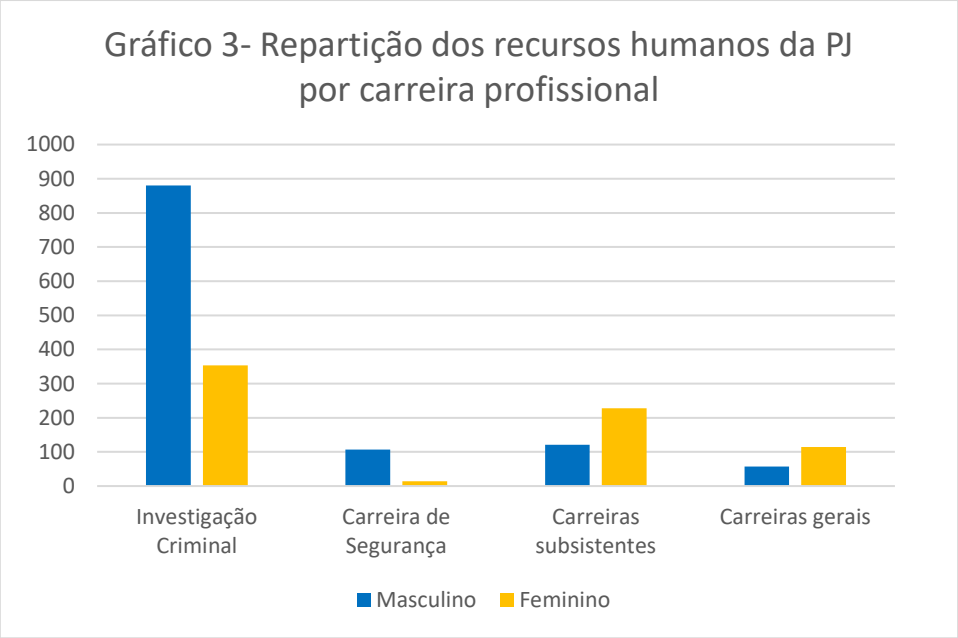
Neste sentido, verifica-se que, na Polícia Judiciária, num total de 87 dirigentes – incluindo cargos de direção superior, de direção intermédia e pessoal de chefia – 46 pertencem ao sexo masculino e 41 ao sexo feminino.

Conforme resulta da análise do gráfico 2 *supra* representado, a Polícia Judiciária está em processo de desenvolvimento da paridade entre homens e mulheres no que se refere à temática da progressão na carreira, especialmente no que concerne a cargos dirigentes, reveladora de uma cultura de responsabilidade, que valoriza a ação coletiva e a igualdade de oportunidades no acesso aos cargos de direção.

[3] Na presente secção, ao referir-se "dirigentes" pretende aludir-se às trabalhadoras e aos trabalhadores que desempenham funções de direção e de chefia.

iii. Caracterização, por género, das carreiras da Polícia Judiciária

No Gráfico 3 *infra* representado, pretende caracterizar-se a situação da Polícia Judiciária no que concerne à distribuição, por género e carreira profissional, das trabalhadoras e dos trabalhadores deste serviço.



No que concerne à distribuição dos recursos humanos da Polícia Judiciária por carreira profissional, denota-se que a maior disparidade a nível do número de trabalhadoras e de trabalhadores por género se verifica:

- Na carreira de investigação criminal, na qual subsiste uma diferença de 527 inspetores, havendo 880 homens e apenas 353 mulheres; e
- Na carreira de segurança, na qual se identificam mais 93 homens do que mulheres, uma vez que se contam 107 homens e apenas 14 mulheres;

Por sua vez, as mulheres encontram-se em maioria no que respeita às carreiras subsistentes e às carreiras gerais.

Neste sentido, parece consensual que as mulheres desempenham maioritariamente funções relacionadas com o estereótipo feminino, como é o caso de tarefas administrativas ou mais

teóricas, enquanto que os homens desempenham, tendencialmente, funções mais relacionadas com a força física.

Segundo Grube-Farrell (2002)[4] a baixa percentagem de mulheres em trabalhos mais operacionais e tradicionalmente masculinos pode resultar da crença de que as mulheres estão mais expostas aos agressores e não são tão fiáveis como os homens em situações de alto risco, por serem percebidas como sendo mais frágeis e emotivas do que eles.

3. Planeamento - Plano de Ação para a Igualdade de Género na PJ (PAIGPJ)

Diversos estudos relativos ao impacto das políticas de igualdade em contexto organizacional comprovam que estas são mais eficazes na obtenção dos resultados pretendidos quando são estruturadas com base em objetivos mensuráveis e assentam numa cadeia de responsabilidades recíprocas, a todos os níveis, do topo à base da organização. É neste sentido que se visa aplicar às políticas de promoção da igualdade de género os mesmos critérios de gestão utilizados noutros domínios da atividade gestionária da Polícia Judiciária.

A PJ reconhece[5] como elementos estruturantes para a transversalização de políticas de igualdade no organismo a efetivação de um leque amplo de medidas que envolvam o reconhecimento dos princípios da igualdade de género nos documentos estratégicos da PJ e a respetiva assunção pelos dirigentes máximos do organismo.

Considerando os dados apresentados no capítulo 2 e tendo em vista alcançar a melhoria transversal da realidade e a promoção da igualdade de género na Polícia Judiciária, foram enquadrados três vetores que se consideram fundamentais:

- Vetor do planeamento estratégico;
- Vetor da gestão dos recursos humanos;
- Vetor da comunicação.

[4] Grube-Farrell, B. (2002). *Women, work, and occupational segregation in the uniformed services*. Affilia, 17(3), 332–353. doi:10.1177/0886109902173005

[5] Acompanhando, assim, o entendimento da CIG vertido no Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/08/guiao-plano-igualdade-empresas.pdf.

Tais vetores serão desdobrados por via do recurso a um conjunto de dimensões-chave que abrangem os vários elementos da sua estrutura organizativa, designadamente:

- Informação e comunicação;
- Recrutamento e seleção;
- Acesso à formação;
- Progressão na carreira;
- Acesso a funções de chefia aos diversos níveis, incluindo a direção de topo;
- Sistemas de remunerações; e
- Políticas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

A promoção da igualdade de género implica, portanto, uma mudança organizacional para a qual são aspetos fundamentais o diagnóstico, efetuado, no presente ano, com recurso aos dados constantes do Balanço Social, e o Plano de Ação, o qual deverá contar com o contributo e o envolvimento do máximo número de trabalhadores e trabalhadoras possível.

Foi, neste sentido, que foram definidos Objetivos Estratégicos e Objetivos Específicos, dotados de um ou mais indicadores de forma a verificar o respetivo cumprimento. Cada um dos Objetivos Específicos é atribuído a um ou mais serviços ou entidades responsáveis pelo seu cumprimento dentro do prazo definido.

Assim, apresenta-se em anexo o Plano de Ação para a Igualdade de Género na Polícia Judiciária (PAIGPJ) no qual foram definidos Objetivos Estratégicos e Objetivos Específicos que deverão ser cumpridos no ano de 2023.

4. Monitorização e Avaliação do Plano

O Plano de Igualdade de Género foi definido para o ano de 2023, constituindo um compromisso da PJ com a promoção da igualdade de género, mormente com cada uma das medidas previstas.

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

Este trabalho implica a recolha e a análise de dados, com o objetivo de monitorizar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que compõem o presente Plano, de forma a verificar a necessidade de introduzir novas medidas e/ou alterar as existentes.

O Plano de Igualdade de Género referente a 2023 permitirá demonstrar o acompanhamento do estado de implementação do presente Plano de Igualdade de Género, estando aí também identificados os desvios e ajustes para que se consiga atingir os objetivos assumidos pela PJ no âmbito da igualdade de género.

ANEXO

Plano de Ação para a Igualdade de Género na Polícia Judiciária (PAIGPJ)

Plano de Ação para a Igualdade de Género na Polícia Judiciária 2023						
Vetor	Número	Objetivo Estratégico	Objetivo específico	Indicador	Responsável	Prazo
Vetor Estratégico	1	Assunção da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor e princípio que norteia a atividade da Polícia Judiciária	Incluir referências à temática da igualdade de género em documentos normativos	Fazer referência em, pelo menos, 50% dos documentos normativos	Serviços envolvidos na elaboração dos documentos	Até ao final de 2023
			Elaborar um Guião para utilização de linguagem inclusiva em documentos	Submeter o Guião para utilização de linguagem inclusiva à Direção Nacional	DS-PQA	Até ao final do 2.º trimestre de 2023
	2	Implementar medidas contra a discriminação de género, incluindo assédio sexual	Redigir um Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	Submeter o Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho à Direção Nacional	DS-PQA	Até ao final do 1.º trimestre de 2023

	3	Criar, formalmente, um Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género na PJ (GTIGPJ) que promova a igualdade entre homens e mulheres	Designar uma pessoa responsável (gestor/a da igualdade) pela condução dos trabalhos, que seja reconhecida no seio da organização com capacidade para gerir uma equipa técnica promotora das políticas de igualdade e de articular as atividades das várias Direções envolvidas nas atividades a promover e promover a respetiva monitorização	Despacho da Direção Nacional de nomeação da/do gestor/a da igualdade	Direção Nacional	Até ao final do 1.º trimestre de 2023
			Proceder à criação formal do Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género na PJ dotado das necessárias competências, designadamente a da elaboração do Plano de Igualdade de Género, com mandato e formas de atuação bem clarificados	Despacho da Direção Nacional de criação do Grupo de Trabalho, o qual deverá incluir um membro da carreira de investigação criminal, um membro da DS-GAP, um membro do GAJ e um membro das áreas de apoio técnico-científico	Direção Nacional	Até ao final do 1.º trimestre de 2023
			Elaborar e aplicar um diagnóstico relativo à igualdade entre mulheres e homens na Polícia Judiciária	Relatório de diagnóstico com os resultados obtidos no diagnóstico e no estudo realizados para elaboração do Plano do ano seguinte	GTIG	Até ao final de 2023
			Analisar as sugestões remetidas pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras para o email igualdade@pj.pt			

	4	Aumentar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no âmbito da igualdade de género	Incentivar as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentar sugestões que promovam a igualdade de género, mediante divulgação do endereço de e-mail para o efeito	Criação de contacto de e-mail para o efeito e respetiva divulgação (na Intranet)	USIC	Até ao final do 1.º trimestre de 2023
			Criação de procedimento interno para reporte e análise de situações de potencial incumprimento de normativos relacionados com a igualdade de género (ex: mediante divulgação do endereço de e-mail para o efeito)	Entrega de documento no qual conste o procedimento	GTIG	Até ao final do 2.º trimestre de 2023
	5	Monitorizar e elaborar, anualmente, o Plano de Igualdade de Género na PJ	Assegurar a monitorização do cumprimento do Plano de Igualdade de Género	Realização de pontos de situação periódicos	GTIG	Até ao final de 2023
			Garantir a elaboração do PAIGPJ da PJ	Elaboração de um Plano de Ação anual para a Igualdade de Género com objetivos mensuráveis	GTIG	Até ao final de 2023

Vetor de Gestão de Recursos Humanos	6	Potenciar o conhecimento transversal e fomentar a importância da igualdade de género na PJ	Promover a realização de ações de formação/sensibilização na área da igualdade de género, cidadania e não-discriminação	Garantir a realização de ações de formação com a participação mínima de 5% do número total de trabalhadores e trabalhadoras, incluindo quadros dirigentes e chefias	IPJCC	Até ao final de 2023
	7	Promover medidas que visem a conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional	Difundir opções de organização do trabalho, quando a função exercida assim o permita, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Publicitação de notícia na Intranet informando da publicação do novo Regulamento de Horário de Trabalho	DS-GAP	Até 60 dias após publicação em DR do novo Regulamento de Horário de Trabalho
	8	Promover a igualdade de género no recrutamento e na progressão na carreira	Criar informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção de pessoal	Disponibilização anual dessa informação (ex: no balanço social relativo a 2022)	DS-GAP	Até ao final de 2023

Vetor da Comunicação	9	Implementar medidas que promovam a igualdade de género na comunicação interna e externa da Polícia	Na divulgação das atividades, produtos e serviços da PJ, utilizar linguagem e imagens não discriminatórias em função do género	20 atividades, produtos e serviços da PJ, nas quais se demonstre a utilização de linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo	GabIC	Até ao final de 2023