



PLANO SETORIAL da
FORÇA AÉREA para a
IGUALDADE DE GÉNERO
2023/2025





A igualdade entre homens e mulheres está em destaque na ordem do dia a nível mundial, sendo considerada pelas Nações Unidas como um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que decorrem da visão comum para a Humanidade, um contrato entre os líderes mundiais e os povos.

No plano internacional, Portugal está vinculado aos principais instrumentos em matéria de igualdade e não-discriminação e assumiu vários compromissos nestes domínios com organizações de que é membro, não só a Organização das Nações Unidas (ONU), mas também a Organização do Tratado do Atlântico Norte (NATO), a União Europeia (UE), a Organização para a Segurança e a Cooperação na Europa (OSCE), o Conselho da Europa (CoE) e a Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP).

Em Portugal, a não-discriminação e a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é um imperativo constitucional e é também assumida pelos líderes como um desígnio da sociedade portuguesa.

Com a aprovação do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (PSDNI), para 2019-2021, no seguimento do desenvolvimento da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND), o tema ganhou visibilidade no seio das Forças Armadas.

O PSDNI 2019-2021 estabelecia três eixos estruturantes (1 - Igualdade, 2 - Conciliação e 3 - Formação) que concorriam direta ou indiretamente, para a finalidade estratégica, transversal e prioritária, para a Defesa Nacional que consiste em promover um maior recrutamento e uma maior retenção de mulheres nas Forças Armadas. Durante a sua vigência, este Plano foi revisto, passando a incluir um novo eixo (4 - Mulheres, Paz e Segurança), tendo em vista contribuir para a promoção da participação das mulheres na prevenção dos conflitos e nos processos de construção da paz.

Em 2022 o Plano foi substituído pelo PSDNI 2022-2025 que prossegue o trabalho desenvolvido e mantém os quatro eixos de ação, que garantem o enquadramento geral de todas as medidas previstas e para os quais convergem os objetivos estratégicos: 1 - Institucionalização da integração da perspetiva de género na defesa nacional; 2 - Promoção da igualdade e não-discriminação; 3 - Promoção da participação das mulheres; e 4 - Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e dos direitos de proteção na parentalidade.



Na senda da institucionalização da perspetiva de género na Força Aérea, por se ter afirmado como Ramo pioneiro na integração das mulheres e consequentemente na criação de condições para a igualdade de género e no âmbito da institucionalização da integração da perspetiva de género na defesa nacional em que o PSDNI prevê o desenvolvimento e aprovação de diretivas e planos internos da igualdade para todos os organismos do Ministério da Defesa Nacional, apresenta-se o Plano Setorial da Força Aérea para a Igualdade de Género.

Eixo 1: Igualdade								
Medidas		Indicadores de resultado	Origem	Entidades		Calendarização e Metas		
				Responsáveis	Envolvidas	2023	2024	2025
Institucionalização da integração da perspetiva de género na Defesa Nacional								
1	Nomear formalmente o/a Assessor/a de Género junto do Gabinete do CEMFA, preferencialmente com funções desempenhadas a tempo inteiro	Despacho de nomeação aprovado e comunicado à tutela (anualmente ou sempre que houver alteração)	PSDNI (2)	GABCEMFA	Assessor/a de Género GTG	31DEZ	31DEZ	31DEZ
2	Criar a estrutura da Perspetiva de Género na Força Aérea	Despacho de criação da estrutura da Perspetiva de Género na Força Aérea aprovado	--	GTG	Assessor/a de Género DJFA	31DEZ	--	--
3	Criar o Gabinete da Perspetiva de Género na Força Aérea	Despacho de criação da estrutura da Perspetiva de Género na Força Aérea aprovado, com inclusão do Gabinete da Perspetiva de Género na Força Aérea	--	GTG	Assessor/a de Género DJFA	31DEZ	--	--
4	Identificar uma rede de Pontos Focais de Género em todas as Unidades/Órgãos/Serviços	Despacho de criação da estrutura da Perspetiva de Género na Força Aérea aprovado, com inclusão da rede de Pontos Focais de Género	--	GTG	Todas as Unidades/Órgãos/Serviços	31DEZ	--	--
5	Incluir objetivos de promoção da igualdade e integração da perspetiva de género nos documentos estratégicos	N.º de objetivos de promoção da igualdade incluídos nas Diretivas ou documentos estratégicos	PSDNI (3)	EMFA CPESFA	Assessor/a de Género GTG	1	1	1
6	Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística relativa aos recursos humanos, desagregada por sexo	Informação estatística relativa aos recursos humanos desagregada por sexo nos seguintes documentos: Planos de Atividades, Relatórios de Atividades, Reporte Mensal de Efetivos, Anuário Estatístico da Força Aérea, Balanço Social, Relatório de Gestão, Relatório de Gestão da Formação, etc.	PSDNI (7) e Relatório da Auditoria da IGDN	EMFA IGFA DP DFFA DINST	--	60%	80%	100%
7	Realizar, no Dia Internacional da Mulher, iniciativas alusivas à comemoração deste dia	Iniciativas alusivas à comemoração do Dia Internacional da Mulher, realizadas	--	GABCEMFA UNIDADES	--	1	1	1
8	Participar nas reuniões da Equipa Interdepartamental para a Igualdade do Ministério da Defesa Nacional	Participação nas reuniões da Equipa Interdepartamental para a Igualdade do Ministério da Defesa Nacional	--	GTG	--	100%	100%	100%
9	Contribuir para a elaboração de relatórios (Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade, <i>NATO Committee on Gender Perspectives</i> , etc.)	Contributos para a elaboração de relatórios (Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade, <i>NATO Committee on Gender Perspectives</i> , etc.), enviados	--	GTG	--	100%	100%	100%
10	Participar no júri do Prémio Defesa Nacional e Igualdade	Participação no júri do Prémio Defesa Nacional e Igualdade	--	GTG	--	1	1	1

Promoção da Igualdade e Não-Discriminação								
11	Rever o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho revisto e aprovado	Relatório da Auditoria da IGDN	DJFA	Assessor/a de Género GTG SJD	31DEZ	--	--
12	Divulgar o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho revisto	Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho revisto divulgado nas páginas da intranet e na <i>Newsletter</i> do CPESFA e apresentado nas Unidades	--	CPESFA SJD Assessor/a de Género DJFA	--	31DEZ	31DEZ	31DEZ
13	Registar e atualizar conteúdos no Portal da Perspetiva de Género (documentos estratégicos, atividades, eventos, etc.)	Conteúdos no Portal da Perspetiva de Género (documentos estratégicos, atividades, eventos, etc.) registados e atualizados	--	Assessor/a de Género	--	31DEZ	31DEZ	31DEZ
Promoção da participação das mulheres								
14	Aumentar o n.º de mulheres nas Equipas de Divulgação do Dia da Defesa Nacional (DDN)	% de mulheres nas equipas de divulgação do DDN	PSDNI (14)	DP	--	28%	30%	35%
15	Desenvolver ações/projetos que incentivem as raparigas a ingressar na Força Aérea (recrutamento dirigido, <i>Open Day</i> da AFA, Mini Recruta, ações de <i>Role Model</i> , etc.)	N.º de ações/projetos implementados	PSDNI (16)	CRFA AFA SAS Assessor/a de Género	--	31DEZ	31DEZ	31DEZ
16	Participar no projeto Engenheiras por Um Dia	N.º de participações no projeto Engenheiras por Um Dia	--	Assessor/a de Género	AFA	1	1	1

Eixo 2: Conciliação								
Medidas		Indicadores de resultado	Origem	Entidades		Calendarização e Metas		
				Responsáveis	Envolvidas	2023	2024	2025
Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e dos direitos de proteção na parentalidade								
17	Divulgar os mecanismos facilitadores da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e dos direitos de proteção na parentalidade	Publicação nas páginas da intranet e na <i>Newsletter</i> do CPESFA	PSDNI (21)	CPESFA DP Assessor/a de Género	--	31DEZ	31DEZ	31DEZ
18	Desenvolver programas/protocolos de apoio a descendentes (crianças e jovens) e ascendentes	N.º de programas/protocolos desenvolvidos	PSDNI (24)	SAS	--	31DEZ	31DEZ	31DEZ
19	Dinamizar a sala de Atividades de Tempos Livres (ATL)	N.º de períodos de funcionamento ou eventos/atividades da sala de ATL	--	SAS UAL	--	31DEZ	31DEZ	31DEZ
20	Acompanhar o funcionamento da Sala de Extração de Leite Materno (SELMA)	Relatório sobre o funcionamento da SELMA elaborado e apresentado ao CEMFA	--	Assessor/a de Género	UAL	31DEZ	--	--
21	Equacionar a replicação da SELMA noutras Unidades	SELMA criada noutras Unidades	--	Assessor/a de Género	Unidades	31DEZ	31DEZ	31DEZ

Eixo 3: Formação								
Medidas		Indicadores de resultado	Origem	Entidades		Calendarização e Metas		
				Responsáveis	Envolvidas	2023	2024	2025
Institucionalização da integração da perspetiva de género na Defesa Nacional								
22	Aplicar a harmonização de conteúdos a ministrar nos cursos de formação e promoção e a todo o pessoal projetado (Forças Nacionais Destacadas (FND) e Elementos Nacionais Destacados (END))	Conteúdos harmonizados aplicados	PSDNI (25)	GTG	AFA CA CFMTFA	31DEZ	31DEZ	31DEZ
23	Integrar a temática da igualdade e não-discriminação e Agenda Mulheres, Paz e Segurança (MPS) em todos os referenciais dos cursos de formação e promoção ministrados na Força Aérea	Temática da igualdade e não-discriminação e Agenda MPS incluída em todos os referenciais dos cursos de formação e promoção ministrados na Força Aérea	PSDNI (26)	GTG	AFA DINST CFMTFA	31DEZ	31DEZ	31DEZ
24	Integrar a temática da Agenda MPS na formação, durante o aprontamento, de todo o pessoal projetado (FND e END)	Temática da Agenda MPS incluída na formação, durante o aprontamento, de todo o pessoal projetado (FND e END)	PSDNI (27)	GTG	CA	31DEZ	31DEZ	31DEZ
25	Nomear pessoal para frequentar o Curso de Formação Especializada em Igualdade de Género na Defesa Nacional	N.º de nomeações para a frequência do Curso de Formação Especializada em Igualdade de Género na Defesa Nacional	PSDNI (31)	GTG	DP	Consoante o n.º de vagas disponíveis para a Força Aérea	Consoante o n.º de vagas disponíveis para a Força Aérea	Consoante o n.º de vagas disponíveis para a Força Aérea
26	Nomear pessoal da área financeira para a frequência de formação em orçamentos com perspetiva de género	N.º de nomeações de pessoal da área financeira para a frequência de formação em orçamentos com perspetiva de género	PSDNI (35)	GTG	DFFA	Consoante o n.º de vagas disponíveis para a Força Aérea	Consoante o n.º de vagas disponíveis para a Força Aérea	Consoante o n.º de vagas disponíveis para a Força Aérea
27	Manter atualizada a bolsa de formadores referente a pessoal da Força Aérea com formação no âmbito da perspetiva de género	Bolsa de formadores referente a pessoal da Força Aérea com formação no âmbito da perspetiva de género atualizada	--	GTG	--	31DEZ	31DEZ	31DEZ
Promoção da Igualdade e Não-Discriminação								
28	Organizar em coordenação com a Secretaria-Geral do MDN a realização de ações de sensibilização sobre Igualdade, Não-Discriminação e Assédio no Local de Trabalho em Unidades da Força Aérea	Ações de sensibilização sobre Igualdade, Não-Discriminação e Assédio no Local de Trabalho realizadas em Unidades da Força Aérea	PSDNI (38)	GTG	Unidades	5	1	1
29	Colaborar com entidades externas sempre que solicitado (fornecimento de dados para meios de comunicação, preenchimento de relatórios, participação em palestras, etc.)	Colaboração com entidades externas sempre que solicitado (fornecimento de dados para meios de comunicação, preenchimento de relatórios, participação em palestras, etc.)	--	Assessor/a de Género GTG	--	1	1	1
30	Colaborar com entidades externas a nível académico (formação, entrevistas e orientação de trabalhos académicos, etc.)	Colaboração com entidades externas a nível académico (formação, entrevistas e orientação de trabalhos académicos, etc.)	--	Assessor/a de Género GTG	--	1	1	1

Eixo 4: Mulheres, Paz e Segurança								
Medidas		Indicadores de resultado	Origem	Entidades		Calendarização e Metas		
				Responsáveis	Envolvidas	2023	2024	2025
Institucionalização da integração da perspetiva de género na Defesa Nacional								
31	Participar na reunião anual do <i>NATO Committee on Gender Perspectives</i> (NCGP)	Participação na reunião anual <i>do NATO Committee on Gender Perspectives</i> (NCGP)	PSDNI (41)	Assessor/a de Género GTG	--	1	1	1
32	Participar em eventos nacionais e internacionais sobre MPS	Participação em eventos nacionais e internacionais sobre MPS	PSDNI (41)	Assessor/a de Género GTG	--	1	1	1
33	Nomear <i>Gender Focal Points</i> em todas as rotações de todas as FND	<i>Gender Focal Points</i> nomeados em todas as rotações de todas as FND	PSDNI (43)	CA	--	100%	100%	100%
34	Dotar todos os GFP nomeados para as FND com formação NATO ADL 169 e 171	Formação NATO ADL 169 e 171 concluída para todos os GFP nomeados para as FND	PSDNI (42)	GTG	CA	90%	90%	90%
35	Formar especialistas em género através dos seguintes cursos: - <i>A comprehensive approach to gender in operations</i> (ESDC/EU) - <i>NATO Gender Focal Point Course</i> (NCGM ou CMDR-CE)	Especialistas de género formados através dos seguintes cursos: - <i>A comprehensive approach to gender in operations</i> (ESDC/EU) - <i>NATO Gender Focal Point Course</i> (NCGM ou CMDR-CE)	PSDNI (43)	GTG	--	1	1	1
36	Integrar a Agenda MPS e a perspetiva de género nos Planos e Ordens de Operações, Diretivas de Aprontamento e Exercícios	Planos e Ordens de Operações, Diretivas de Aprontamento e Exercícios com integração da Agenda MPS e da perspetiva de género	PSDNI (44)	CA	--	--	31DEZ	--
Promoção da participação das mulheres								
37	Promover o aumento da participação das mulheres em operações e missões internacionais	Divulgar as operações e as missões internacionais	PSDNI (46)	CA DP	--	Acompanhar ao longo do ano	Acompanhar ao longo do ano	Acompanhar ao longo do ano
38	Apresentar, nos cursos de promoção ministrados na Força Aérea, evidências que resultem em vantagem operacional pela participação das mulheres em operações e missões internacionais	Evidências que resultem em vantagem operacional pela participação das mulheres em operações e missões internacionais apresentadas nos cursos de promoção ministrados na Força Aérea		Assessor/a de Género	--	31DEZ	31DEZ	31DEZ