



**CiG**

**Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género**  
Presidência do Conselho de Ministros

# **Relatório de Atividade**

## **2011**

## Índice

Nota introdutória .....	4
I - Breve análise conjuntural.....	4
Orientações gerais e específicas prosseguidas pelo organismo .....	5
- Organograma da CIG.....	11
II - Atividades desenvolvidas e recursos humanos.....	11
1- Consecução dos objetivos do Plano de Atividade da CIG para 2011 e estratégia seguida.....	11
2- Desenvolvimento dos diferentes programas, projetos e atividades do Plano de Atividade da CIG 2011 (PA CIG – 2011); resultados previstos e alcançados. ....	12
2.1- A CIG e a participação internacional.....	12
2.2- Planos Nacionais (IV PNI; IV PNCVD e II PNCTSH) sob coordenação central da CIG. ....	17
2.2.1- IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011 -2013 (IV PNI) .....	17
2.2.2- IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica, 2011 – 2013 (IV PNCVD).....	19
2.2.3- II Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos, 2011 – 2013 (II PNCTSH) .....	21
2.3- Articulação com o Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN). ....	22
2.4- O II Programa Nacional para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina (II PN-EMGF).....	23
2.5 – Atividades e medidas enquadradas em programas ou projetos autónomos .....	24
2.6- Atividades afins à documentação e informação.....	25
2.7- Atividades de formação e sensibilização .....	29
2.8- Conselho Consultivo.....	31
2.9- Atendimento Jurídico / Psicossocial .....	31
2.10 - Serviço de Informação a Vítimas de Violência Doméstica (SIVVD).....	33
2.11- Secretariado Técnico para a Igualdade (STI).....	37
2.12- Execução financeira .....	45
III – Balanço social .....	46
Nota introdutória .....	46
1- Análise qualitativa e interpretativa do Balanço Social 2011.....	47
1.1- Recursos humanos da CIG.....	47
1.1.4- Efetivos por escalão etário.....	48
1.1.6- Efetivos portadores de deficiências .....	49

IV - Avaliação final .....	55
1- O Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) da CIG para 2011 .....	57
2- Autoavaliação.....	58
3-Proposta de menção qualitativa .....	62

#### V - Anexos

Anexo I – Relatório de execução anual do IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011 -2013 (IV PNI)

Anexo II – Relatório de execução anual do IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica, 2011 – 2013 (IV PNCVD)

Anexo III – Relatório de execução anual do II Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos, 2011 – 2013 (II PNCTSH)

Anexo IV – Relatório intermédio do II Programa Nacional para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina (II PN-EMGF)

Anexo V – Balanço Social da CIG – 2011

Anexo VI – QUAR da CIG para 2011

## Nota introdutória

Sendo a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (doravante designada, de forma abreviada, por CIG) um organismo da Administração Central, deve obrigatoriamente elaborar planos e relatórios de atividade.

Assim, dando cumprimento ao que estabelece o Decreto-lei n.º 183/96, de 27 de setembro, o presente documento constitui a segunda das duas unidades obrigatórias de gestão anual desta Comissão, correspondentes ao ano de 2011, isto é, o “Relatório de Atividade da CIG – 2011”, doravante designado por “RA-CIG 2011”.

De igual forma, o presente relatório cumpre com o estabelecido pela alínea e)- do artigo 8.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, no que se refere à articulação do ciclo de gestão deste serviço da Administração Pública com o SIADAP, nomeadamente através da inclusão da autoavaliação do serviço e do balanço social.

Procurar-se-á dar conta, embora de forma sumária, quer das iniciativas da própria CIG, quer de outras iniciativas, promovidas por organismos públicos ou por organizações e agentes da sociedade civil, em que a CIG foi parceira.

Tendo em conta a natureza, a missão e as atribuições desta Comissão, releva ainda neste relatório a consideração da sua participação em iniciativas internacionais, a coordenação geral que lhe foi atribuída para a aplicação dos três planos nacionais (III Plano Nacional para a Igualdade, o III Plano Nacional contra a Violência Doméstica e o I Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos) ou a coordenação das ações afins à implementação do Eixo 7 (“Igualdade de Género”) do Programa Operacional Potencial Humano (POPH), do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), através do Secretariado Técnico para a Igualdade, no âmbito do contrato de delegação de competências do Programa Operacional Potencial Humano (POPH) e esta Comissão.

## I - Breve análise conjuntural

A CIG é um organismo da Administração Pública, com sede em Lisboa e uma delegação no Porto, integrada na Presidência do Conselho de Ministros e tutelada pelo Gabinete da Secretária de Estado da Igualdade.

A CIG sucede à Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM) e, por sua vez, à Comissão da Condição Feminina (CCF).

A CIG foi criada no quadro das orientações definidas pelo PRACE e dos objetivos do Programa do Governo no tocante à modernização administrativa e à melhoria da qualidade dos serviços públicos (Decreto-Lei n.º 202/2006, de 27 de outubro – que aprovou a Lei Orgânica da Presidência do Conselho de Ministros).

A lei orgânica da CIG foi estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de maio.

Enquanto serviço central da administração direta do Estado, a CIG é um organismo coadjuvante na execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género. Neste sentido, os destinatários da ação da CIG são todos os intervenientes a nível da execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, nomeadamente os organismos da Administração Central, Regional e Local, organismos e instituições da sociedade civil e a população em geral.

## **Orientações gerais e específicas prosseguidas pelo organismo**

### **– Missão**

A CIG tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género.

### **– Atribuições**

As atribuições da CIG são as seguintes:

- a)- Apoiar a elaboração e o desenvolvimento da política global e sectorial com incidência na promoção da cidadania e da igualdade de género e participar na sua execução, ao nível das políticas específicas, e na correspondente articulação ao nível das políticas integradas;
- b)- Contribuir para a alteração do quadro normativo, ou para a sua efetivação, na perspetiva da cidadania e da igualdade de género, elaborando propostas normativas, emitindo pareceres sobre iniciativas legislativas ou sugerindo mecanismos que promovam o cumprimento efetivo e integral das normas vigentes, designadamente nos domínios transversalizados da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de mulheres e homens, do combate às formas de violência de género e do apoio às vítimas;
- c)- Elaborar estudos e documentos de planeamento de suporte à decisão política na área da cidadania e da igualdade de género;
- d)- Promover a educação para a cidadania e a realização de ações tendentes à tomada de consciência cívica relativamente à identificação das situações de discriminação e das formas de erradicação das mesmas;
- e)- Promover ações que facilitem uma participação paritária na vida económica, social, política e familiar;
- f)- Propor medidas e desenvolver ações de intervenção contra todas as formas de violência de género e de apoio às suas vítimas;
- g)- Apoiar organizações não-governamentais relativamente a medidas, projetos ou ações que promovam objetivos coincidentes com os seus;

- h)- Atribuir prêmios de qualidade a entidades que adotem códigos ou sigam exemplos de boas práticas em matéria de promoção da igualdade de género, de prevenção da violência de género ou de apoio às vítimas;
- i)- Assegurar a supervisão técnica das estruturas de acolhimento e de atendimento para vítimas de violência e a coordenação estratégica com os demais setores da Administração Pública envolvidos no apoio;
- j)- Manter a opinião pública informada e sensibilizada com recurso aos meios de comunicação social, à edição de publicações e à manutenção de um centro de documentação e de uma biblioteca especializados;
- l)- Elaborar recomendações gerais relativas a boas práticas de promoção de igualdade de género, designadamente ao nível da publicidade, do funcionamento de estruturas educativas, de formação e da organização do trabalho no setor público e privado, bem como atestar a conformidade com essas boas práticas;
- m)- Conferir competências técnicas e certificar qualidades de pessoas e entidades institucionalmente envolvidas na promoção e defesa da cidadania e da igualdade de género;
- n)- Desenvolver serviços de consulta jurídica e de apoio psicossocial, especialmente nas situações de discriminação e de violência de género;
- o)- Receber queixas relativas a situações de discriminação ou de violência com base no género e apresentá-las, sendo caso disso, através da emissão de pareceres e recomendações, junto das autoridades competentes ou das entidades envolvidas;
- p)- Assegurar modalidades adequadas de participação institucional das organizações não governamentais que concorram para a realização das políticas de cidadania e de igualdade de género;
- q)- Organizar, nos termos da lei, o registo nacional de organizações não governamentais cujo objeto estatutário se destine essencialmente à promoção dos valores da cidadania, da defesa dos direitos humanos, dos direitos das mulheres e da igualdade de género;
- r)- Cooperar com organizações de âmbito internacional, comunitário e demais organismos congêneres estrangeiros, tendo em vista participar nas grandes orientações relativas à cidadania e à igualdade de género e promover a sua implementação a nível nacional;
- s)- Cooperar com entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a missão da CIG, nomeadamente pelo estabelecimento de parcerias;
- t)- Prestar assistência técnica a iniciativas na área da cidadania e igualdade de género promovidas por outras entidades;
- u)- Emitir parecer favorável à celebração de acordos de cooperação que envolvam entidades públicas estatais com incidência no apoio a vítimas de violência de género.

## **– Outras atribuições específicas**

Cumprir à CIG a dinamização, o acompanhamento e a execução das medidas constantes no IV Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e não Discriminação, 2011 -2013<sup>1</sup> (IV PNI), devendo a CIG garantir a estreita colaboração com os demais serviços e organismos diretamente envolvidos na sua execução<sup>2</sup>.

O mesmo se verificou relativamente ao IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica, 2011-2013 PNCVD)<sup>3</sup>, sendo designada entidade coordenadora do Plano.

A CIG foi ainda designada como entidade responsável pela assistência à coordenação do II Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos, 2011-2013 (II PNCTSH)<sup>4</sup>, com atribuições ao nível da dinamização e acompanhamento da execução das respetivas medidas.

A CIG, além de ter coordenado toda a produção dos diferentes Planos Nacionais atrás identificados, tem a responsabilidade de produzir os respetivos anuais internos de execução, bem como da coordenação dos processos administrativos conducentes à realização de relatórios finais de avaliação externa desses mesmos planos. Esta atividade

Também, como já referido, a CIG tem competências delegadas para a coordenação das ações afins à implementação do Eixo 7 (“Igualdade de Género”) do Programa Operacional Potencial Humano (POPH), do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN). Esta delegação de competências decorre de um contrato entre o POPH e a CIG, sendo criado e adstrito a esta Comissão, o Secretariado Técnico para a Igualdade, o qual garante a execução do objeto do dito contrato.

## **- Órgãos e cargos de direção da CIG**

A CIG é dirigida por uma Presidente, coadjuvada por um Vice-Presidente<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> - O IV PNI foi estabelecido pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 2/2010, de 15 de dezembro (publicada no Diário da República, 1.ª série - N.º 12 - 18 de janeiro de 2011).

<sup>2</sup> - O IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011 -2013, é o instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade e enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais e europeias, com destaque para a Organização das Nações Unidas, o Conselho da Europa e a União Europeia, designadamente a Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres, 2010 -2015 e a Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento — Europa 2020, de 2010, que consagra a nova estratégia da União Europeia para o emprego e o crescimento sustentável e inclusivo, e ainda a imprescindibilidade da adoção do *mainstreaming* de género que deverá encontrar a sua tradução nos programas nacionais de reforma elaborados por cada Estado membro. A CIG, na sua ação enquanto entidade coordenadora, é apoiada pelas conselheiras e conselheiros para a igualdade que integram a secção interministerial do conselho consultivo da CIG (Cf. N.º 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 2/2010, de 15 de dezembro)

<sup>3</sup> - O IV PNCVD foi estabelecido pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/20010, de 25 de novembro (publicada no Diário da República, 1.ª série - N.º 243 - 17 de dezembro de 2010).

<sup>4</sup> - O II PNCTSH foi estabelecido pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 94/2010, de 11 de novembro (publicada no Diário da República, 1.ª série - N.º 231 - 29 de novembro de 2010)

<sup>5</sup> - Em conformidade com o n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de maio (Lei orgânica da CIG). As competências da Presidente da CIG estão definidas pelo artigo 5.º deste Decreto-Lei.

É ainda órgão da CIG o respetivo Conselho Consultivo<sup>6</sup>. Este Conselho Consultivo é composto por uma Secção Interministerial, por uma Secção das Organizações Não Governamentais (ONG) e por um Grupo Técnico-científico<sup>7</sup>.

O Conselho Consultivo é composto por uma Secção Interministerial, por uma Secção das Organizações Não Governamentais (ONG) e por um Grupo Técnico-científico. O Conselho Consultivo da CIG é um órgão de consulta em matéria de conceção, implementação e avaliação das políticas públicas de educação para a cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género que assegura a representação de departamentos governamentais e de organizações representativas da sociedade civil<sup>8</sup>.

Os lugares de direção superior de 1.º e 2.º graus e de direção intermédia de 1.º grau da CIG são os que constam da seguinte tabela:

<i>Designação dos cargos dirigentes</i>	<i>Qualificação dos cargos dirigentes</i>	<i>Grau</i>	<i>N.º de lugares</i>
Presidente	Direção superior	1.º	1
Vice-presidente		2.º	1
Coordenador da Delegação do Norte	Direção intermédia	1.º	1
Diretor de Serviços		1.º	1

(Cf. Anexo artigo 12.º e Anexo, ambos do -Lei n.º 202/2006, de 27 de outubro)

### **- Organização interna da CIG**

Tal como define o artigo 10.º da sua Lei orgânica, a organização interna dos serviços [da CIG] obedece ao seguinte modelo estrutural misto (Cf. Organograma, mais adiante neste relatório):

- a) Nas áreas de suporte relativas à gestão de recursos, serviços jurídicos e estudos, planeamento, documentação e formação, o modelo de estrutura hierarquizada;
- b) Nas áreas de missão relativas à gestão e apoio de projetos no âmbito da cidadania e igualdade de género, violência de género e rede social e autarquias, o modelo de estrutura matricial.

Estes dois modelos de estrutura são apresentados, segundo unidades orgânicas (nucleares e flexíveis) e equipas multidisciplinares, da seguinte forma:

---

<sup>6</sup> - Cf. As competências da Presidente da CIG estão definidas pelo artigo 5.º deste Decreto-Lei.

*Ibidem* - N.º 2 do artigo 4.º

<sup>7</sup> - Cf. Composição e atribuições Conselho Consultivo da CIG. *Ibidem* – Artigos 6.º; 7.º; 8.º e 9.º.

<sup>8</sup> - *Ibidem* - Artigo 6.º.



#### A – Unidades orgânicas nucleares

No desenvolvimento do Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de maio (lei orgânica das CIG), a Portaria n.º 662-F/2007, de 31 de maio determinou a estrutura nuclear da CIG, nas seguintes unidades orgânicas: a)- O Centro de Estudos, Planeamento, Documentação e Formação; b)- A Delegação do Norte (artigo 1.º)]. De igual forma definiu as respetivas competências (artigos 2.º e 3.º).

Os responsáveis por estas duas unidades orgânicas são os dois dirigentes intermédios de 1.º grau, antes referidos, Diretor de serviços e Coordenador da Delegação do Norte, respetivamente.

#### B - Unidades orgânicas flexíveis e equipas multidisciplinares

Também no desenvolvimento da citada lei orgânica, a Portaria n.º 662-C/2007, de 31 de maio, fixou a dotação máxima de unidades orgânicas flexíveis e de chefes de equipas multidisciplinares, da seguinte forma: 3 unidades orgânicas flexíveis (artigo 1.º) e 3 chefes de equipas multidisciplinares (artigo 2.º).

##### B.1. - Unidades orgânicas flexíveis

Através do Despacho n.º 17984/2007, de 17 de julho, publicado no DR n.º 156, 2.ª série, de 14 de agosto de 2007, a Presidente da CIG determinou que o Centro de Estudos, Planeamento, Documentação e Formação compreendesse a Divisão de Formação (DF) e a Divisão de Documentação e Informação (DDI). Pelo mesmo Despacho foi criada a Divisão Jurídica e Administrativa.

Entretanto, através do Despacho n.º 23400/2008, de 16 de setembro, a Presidente da CIG determinou a extinção da Divisão de Formação (DF), deslocando algumas das suas atribuições para a Divisão de Documentação e Informação (DDI) e, em situações específicas e de razão operacional, para o próprio Centro de Estudos, Planeamento, Documentação e Formação.

Nesta mesma ocasião, através daquele mesmo Despacho, a Presidente da CIG determinou a extinção da Divisão Jurídica e Administrativa, sendo as respetivas atribuições repartidas por duas novas unidades orgânicas flexíveis (Divisões) criadas, a Divisão Técnico-Jurídica (DTJ) e a Divisão de Administração e Finanças (DAF).

##### B.2. - Equipas multidisciplinares

Através do Despacho n.º 17985/2007, de 17 de julho, publicado no DR n.º 156, 2.ª série, de 14 de agosto de 2007 e tendo por referência as áreas de missão relativas à gestão e apoio de projetos no âmbito da cidadania e igualdade de género, violência de género e rede social e autarquias, agrupadas por centros de competências, a Presidente da CIG determinou a criação das seguintes equipas multidisciplinares (e respetivas competências): a)- Núcleo para a promoção da Cidadania e Igualdade de Género (N-CIG); b)- Núcleo de Prevenção da Violência

Doméstica e Violência de Género (N-VDVG); c)- Núcleo para a Cooperação Regional e Autárquica (N- CRA).

Estes núcleos integram-se no modelo de estrutura matricial previsto na Lei orgânica da CIG. Aos chefes destas equipas multidisciplinares é-lhes atribuído um estatuto remuneratório equiparado a chefe de divisões<sup>9</sup>.

Na sequência da criação formal da estrutura nuclear da CIG, através da qual as competências e atividades das respetivas unidades orgânicas e centros de competência são asseguradas por equipas multidisciplinares, veio a ser criada, posteriormente, a área de apoio funcional para as Relações Internacionais (U-RI), pela necessidade de proceder à organização do apoio funcional na área da cooperação internacional aos órgãos da CIG (Despacho n.º 012/2007/PRES, de 2007.09.03).

### **– Conselho Consultivo da CIG**

O Conselho Consultivo é um órgão de consulta em matéria de conceção, implementação e avaliação das políticas de educação para a cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género que assegura a representação de departamentos governamentais e de organizações representativas da sociedade civil.

O Conselho Consultivo é composto por:

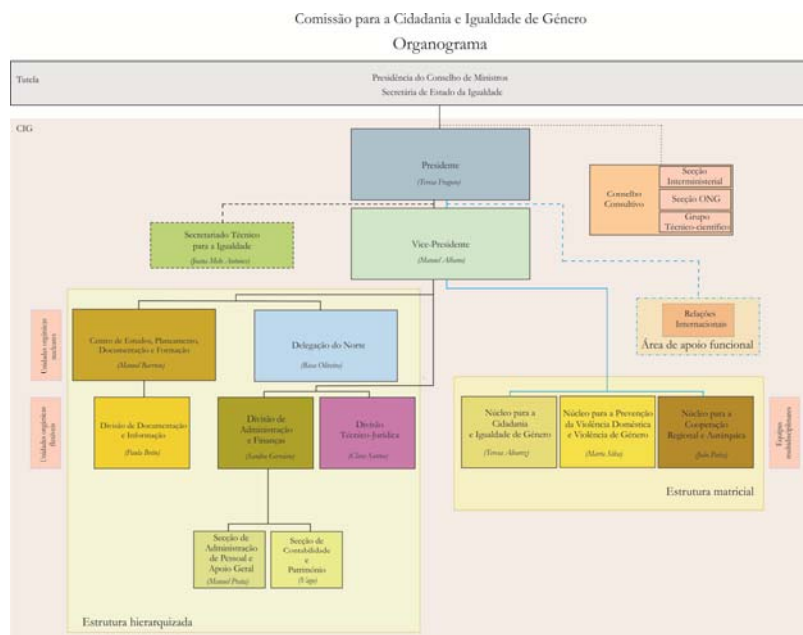
- a)- A Presidente da CIG.
- b)- O Vice-presidente da CIG.
- c)- A secção interministerial.
- d)- A secção das organizações não-governamentais.
- e)- O grupo técnico-científico.

Este Conselho é presidido pelo membro do Governo com tutela sobre a CIG, neste caso, por SE a Secretária de Estado da Igualdade, quando presente, e, na sua ausência, pela Presidente da CIG.

---

<sup>9</sup> - Cf. Artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de maio (Lei orgânica da CIG).

## - Organograma da CIG



## II - Atividades desenvolvidas e recursos humanos.

### 1- Consecução dos objetivos do Plano de Atividade da CIG para 2011 e estratégia seguida.

À semelhança do ano anterior, a CIG procurou aplicar as orientações consignadas no **Programa do XVIII Governo**, o qual apontava para uma maior responsabilização do Estado na concretização e promoção das políticas para a igualdade de género em toda a sociedade, no quadro das orientações e compromissos internacionais e comunitários, observando, designadamente, os princípios centrais da Plataforma de Ação de Pequim, a saber, a centralidade da política para a igualdade de género na estrutura da governação e a sua transversalidade em todas as outras políticas.

Nesse sentido, a implementação do PA CIG-2011 esteve apoiada conceptualmente no *mainstreaming* de género, o qual consiste numa estratégia de (re)organização, de melhoria, de desenvolvimento e de avaliação dos processos de implementação de políticas, por forma a que a perspetiva da Igualdade de Género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política.

De igual forma, no que respeita ao ano de 2011, procuraram-se as estratégias tecnicamente consideradas como mais adequadas para se atingirem os objetivos que o Governo assumiu

aquando da definição das **Grandes Opções do Plano para 2010-2013**, nomeadamente as que são apresentadas no seu ponto “1.2.5 Mais igualdade, combater as discriminações”.

De igual forma, ao longo de 2011, toda a atividade da CIG esteve em consonância as orientações internacionais na área da cidadania e igualdade de género, aliás, em conformidade com as suas atribuições institucionais para representação de Portugal nos diversos *fora* internacionais neste domínio e no papel de operacionalização para a atividade no contexto nacional.

Com efeito, a CIG tem a responsabilidade de estar na vanguarda dos organismos públicos no que se refere à aplicação dos compromissos da UE em matéria de igualdade de género, designadamente, no que se refere ao Relatório relativo à Igualdade entre Homens e Mulheres - 2009, ao Pacto Europeu para a Igualdade de Género, aprovado no Conselho da primavera, ao Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres – 2006-2010 da Comissão ou ainda à dimensão social da Estratégia de Lisboa.

## **2- Desenvolvimento dos diferentes programas, projetos e atividades do Plano de Atividade da CIG 2011 (PA CIG – 2011); resultados previstos e alcançados.**

### **2.1- A CIG e a participação internacional**

Através da sua área de apoio funcional para as Relações Internacionais (U-RI), a CIG tem como missão reportar informação sobre a situação nacional e/ou defender as posições de Portugal em matéria de igualdade de género nas instâncias e organizações internacionais. Assim sendo, acompanha e participa nos trabalhos desenvolvidos por várias organizações internacionais e respetivos organismos ou agências no domínio da igualdade de género.

Em 2011, a CIG participou no seguinte:

#### **i)- Promovido pela Presidência da U.E. e Comissão Europeia**

Grupo de Alto Nível para a integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens.

O Grupo de Alto Nível para o *Mainstreaming* de Género é formado por representantes de alto nível responsáveis pelo *mainstreaming* de género de cada um dos Estados membros da U.E.. Presidido pela Comissão Europeia (CE), as reuniões deste Grupo realizam-se regularmente duas vezes por ano e são organizadas pela (CE) em colaboração com a Presidência em exercício da União Europeia. O Grupo tem como tarefas o planeamento estratégico de atividades e políticas na área da Igualdade de Género a implementar pelas presidências da U.E., o seguimento da Plataforma de Ação de Pequim, apoiar a Comissão na preparação do Relatório Anual sobre Igualdade entre Homens e Mulheres, a aprovar pelo Conselho Europeu da primavera, ser um fórum para a monitorização da implementação do Pacto Europeu para a Igualdade de Género em estreita articulação com a implementação da Estratégia para a Igualdade entre mulheres e Homens da Comissão Europeia.

#### **ii)- Promovido pela Comissão Europeia**

Intercâmbio de boas práticas entre os Estados-membros da U.E/EEE. O objetivo do programa de intercâmbio de boas práticas é reforçar a mútua aprendizagem entre os países participantes. O programa pretende concentrar-se em medidas de políticas concretas e em exemplos concretos e existentes, bem como a sua transferibilidade para outros países.

Relatório Anual sobre Igualdade de Género da Comissão Europeia 2011. A pedido do Conselho Europeu, a Comissão Europeia dá anualmente conta dos progressos em matéria de igualdade entre homens e mulheres e apresenta desafios e prioridades para o futuro.

Comité Consultivo para a Igualdade entre mulheres e homens da Comissão Europeia. Apoia a Comissão Europeia na execução das ações Comunitárias destinadas a promover a igualdade entre mulheres e homens. Constitui um quadro de intercâmbio de experiências, de políticas e de práticas entre os Estados membros e entre outros atores interessados nesta matéria.

Reunião do Comité Consultivo sobre Igualdade de Oportunidades para Mulheres e Homens. Opinião sobre mulheres migrantes. Grupo de Trabalho constituído pela Comissão Europeia para elaborar uma opinião sobre Mulheres Migrantes.

Conferência Europeia sobre igualdade de Género. A Comissão Europeia organizou esta conferência para debater e estimular o progresso sobre as questões da igualdade de género identificadas na "Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens (2010-2015)".

#### **iii)- Promovido pelo Conselho da U.E.**

Grupo Questões Sociais. As decisões do Conselho são preparadas por uma estrutura de grupos de trabalho e de comités (mais de 150), constituídos por delegados dos Estados-Membros, cabendo-lhes resolver questões técnicas e transmitir o dossiê ao Comité de Representantes Permanentes (Coreper), constituído pelos Embaixadores dos Estados-Membros junto da União Europeia, o qual assegura a coerência dos trabalhos e resolve as questões técnico-políticas antes de transmitir o dossiê ao Conselho. o Grupo das Questões Sociais é uma dessas estruturas.

Conselho ESPCO. O Conselho "Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores" (ESPCO) reúne cerca de quatro vezes por ano os Ministros responsáveis pelo emprego, proteção social, defesa dos consumidores, saúde e igualdade de oportunidades.

Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece normas mínimas relativas aos direitos, ao apoio e à proteção das vítimas da criminalidade. Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece normas mínimas relativas aos direitos, ao apoio e à proteção das vítimas da criminalidade.

#### **iv)- Promovido pelo Conselho da Europa**

Reuniões do Comité Diretor para a Igualdade entre Mulheres e Homens (CDEG). É a instância governamental responsável por definir, impulsionar e conduzir a ação do Conselho da Europa

com vista a realizar a igualdade entre mulheres e homens. É responsável perante o Comité de Ministros, do qual recebe instruções e ao qual dirige relatórios e propostas. Os seus membros são responsáveis pelas políticas para a igualdade ou especialistas altamente qualificados neste domínio, nomeados pelo Governo de cada Estado membro. O Comité desenvolve as suas atividades, designadamente, nas áreas do *mainstreaming* de género, representação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisão política e pública, normas e mecanismos para a igualdade, luta contra a violência contra as mulheres, luta contra o tráfico de seres humanos, as mulheres e os homens na prevenção de conflitos e consolidação da paz, os homens e a igualdade.

Recomendação sobre “«Mainstreaming» de género na Educação” do Conselho da Europa. Esta recomendação exorta os governos dos Estados-Membros a incorporar a perspetiva de género em todos os níveis do sistema educacional - através de legislação e na prática - a fim de promover entre os/as jovens os valores da justiça e de participação necessário para a construção de uma sociedade que garante a verdadeira igualdade entre mulheres e homens, tanto nas esferas privada e pública

#### **v)- Promovido pela ONU**

55ª Sessão da Comissão do Estatuto das Mulheres. Esta é uma Comissão funcional do Conselho Económico e Social das Nações Unidas exclusivamente dedicada à igualdade de género e ao progresso das mulheres. As/os representantes dos Estados membros reúnem anualmente na CSW, em Nova Iorque, para avaliar os progressos alcançados em matéria de igualdade de género, identificar os principais desafios, definir normas globais e formular políticas concretas para a promoção da igualdade de género e o progresso das mulheres de todo o mundo.

Elaboração de relatórios no âmbito das Nações Unidas. No âmbito da sua atividade, a CIG elabora relatórios solicitados pelos vários órgãos ou agências das Nações Unidas.

#### **vi)- Promovido por vários Ministérios (PCM, MNE, MDN, MAI e MJ)**

Grupo de Trabalho para a implementação do PNA sobre Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas. Criação pelo Gabinete do SEPCM de Grupo de Trabalho interministerial, incluindo representantes da PCM, do MNE, MDN, MAI e MJ, encarregado de elaborar Plano Nacional de Ação para a implementação da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas. A elaboração deste Plano foi precedida de uma consulta à sociedade civil, ONGs, centros de investigação e a outros atores relevantes.

#### **vii)- Promovido pelo IPAD**

Estratégia da Cooperação Portuguesa para Igualdade de Género. A Estratégia da Cooperação Portuguesa para a Igualdade de Género que tem como principais objetivos a promoção dos direitos das mulheres e das raparigas e da igualdade de género nos planos político, económico, social e cultural; o acesso à educação e à saúde; o empoderamento a nível da participação e da decisão política, bem como da participação no mercado laboral e a autonomia económica, entre outros.

**viii)- Promovido pelo Governo de Angola e Secretariado Executivo da CPLP.**

Reunião Extraordinária de Ministros/as responsáveis pela área da Igualdade de Género da CPLP. Esta Reunião teve como principal objetivo impulsionar a implementação do Plano Estratégico para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres na CPLP, aprovado na Cimeira de Chefes de Estado da CPLP que decorreu em Luanda em julho de 2010.

Nesta Reunião foi aprovado o Plano de Ação para a Implementação do Plano Estratégico para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres na CPLP, o qual tem uma vigência até 2014 e se compromete a fazer avançar os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio.

Foi, ainda, assinada a Declaração de Luanda, das quais se destacam os seguintes compromissos: *a)*- Reforçar ações com vista a uma representação equilibrada entre mulheres e homens na vida pública e política enquanto fator de boa governação; *b)*- Promover o acesso ao microcrédito enquanto instrumento que garante a autonomia económica das mulheres através do desenvolvimento de atividades empreendedoras por parte destas; *c)*- Reconhecer a violência contra as mulheres como um problema de saúde pública; *d)*- Combater a pobreza das mulheres e as desigualdades entre mulheres e homens, bem como reduzir a vulnerabilidade das mulheres, raparigas e meninas ao VIH/Sida e às IST e ao tráfico de seres humanos; *e)*- Encetar esforços no sentido de realizar um Congresso de Mulheres Decisoras da CPLP.

Foi elaborada a proposta de Plano de Ação para a Implementação do Plano Estratégico para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres na CPLP e a proposta de Declaração de Luanda.

**ix)- Promovido pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros**

Memorando de Entendimento com Moçambique na área da igualdade de Género. Nos dias 28 e 29 de novembro de 2011, durante a realização da I Cimeira Luso-Moçambicana foi assinado um Memorando de Entendimento para a promoção da Igualdade de Género que consubstancia uma série de medidas e ações que deverão ser desenvolvidas pelos dois Países.

Comissão Nacional para os Direitos Humanos. De acordo com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 27/2010, a criação da Comissão Nacional para os Direitos Humanos (CNDH) visa uma melhor coordenação interministerial, tanto no que se refere à preparação da posição de Portugal nos organismos internacionais em matéria de direitos humanos, como no que respeita ao cumprimento das obrigações internacionais assumidas.

**x)- Promovido pela Secretaria de Estado para a Igualdade, pela CIG e pelo Consulado Português em Newark (EUA)**

Realização de uma ação de sensibilização para a Comunidade Portuguesa em Newark. A CIG, em conjunto com o Gabinete SEI, a Secretaria de Estado das Comunidades Portuguesas e a Cônsul em Newark, organizou uma ação de sensibilização para a Comunidade Portuguesa no dia 26 de fevereiro. O tema abordado foi “Na política as mulheres são capazes”, e consistiu em divulgar instrumentos que contribuam para incentivar uma maior participação das mulheres na tomada de decisão, para se alcançar uma cidadania participativa de todas as pessoas.

**xi)- Promovido pelo MNE, SEI e CIG**

Realização de um Side Event durante a 55ª Sessão da CSW sobre o PNA 1325. Portugal organizou um *Side Event* durante a 55ª Sessão da CSW, em Nova Iorque subordinado ao tema “A RCSNU 1325 “Mulheres, paz e segurança”: rumo a uma implementação efetiva e integrada”. O objetivo deste *Side Event* consistiu em dar uma visão geral sobre as principais realizações e desafios para a implementação da Resolução após uma década passada sobre a sua adoção pelo Conselho de Segurança das Nações Unidas. A experiência dos vários países na execução dos seus planos de ação foi analisada e debatida. Foram identificadas boas práticas e criadas condições para a troca de experiências e ideias sobre diferentes contextos de violência, negociações de paz e processos de reabilitação pós-conflito, bem como extraídas propostas e recomendações para uma implementação efetiva e integrada da resolução aos níveis, nacional, regional e mundial.

**xii)- Promovido pela CEPAL**

3ª Conferência Ibero-americana de Género. Conferência Ibero-americana de Género sobre “Género, Transformação do Estado e Desenvolvimento”, que decorreu nos dias 8 e 9 de junho, em Asunción, Paraguai. Durante o evento as ministras e responsáveis pelas questões de género da Ibero-América debateram e aprovaram a Declaração de Asunción, que será remetida à XXI Cimeira Ibero-Americana de Chefes de Estado e de Governo, que decorrerá em outubro. As ministras e responsáveis elaboraram também um comunicado através do qual se adiciona a recomendação sobre trabalho doméstico que foi discutida na 100ª Conferência Internacional da OIT, solicitando que se assegure às mulheres trabalhadoras do serviço doméstico os mesmos direitos que o resto dos trabalhadores, incluindo recomendações para lhes proporcionar melhores condições de trabalho.

**xiii)- Promovido pela OSCE**

Decisão Ministerial sobre Tráfico de Seres Humanos. Os debates e as deliberações destinadas à adoção de decisões têm por objetivo melhorar, criar e fazer um acompanhamento do acervo político da OSCE nas suas três dimensões: político-militar; humana; e económico-ambiental. Estas três dimensões respondem ao enfoque amplo que a OSCE outorga à segurança, definindo-a como instrumento primário de alerta preventivo, prevenção de conflitos, administração de crises e reabilitação pós-conflitos em sua zona.

**2.1.1- A CIG e o “Ano Internacional da Juventude – 2010” (continuação em 2011)**

A área da Juventude foi introduzida como nova área estratégica no IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação (IV PNI) por se considerar que a aposta na juventude é determinante para o desenvolvimento do País.

Para desenvolver algumas das medidas constantes neste Plano, deu-se início a uma parceria com o Instituto Português da Juventude (atualmente Instituto Português do Desporto e Juventude, IP - IPDJ). Esta parceria originou duas atividades que cumprem duas das medidas do IV PNI, na área da Juventude, e que foram realizadas no Ano Internacional da Juventude, são elas a promoção de ações de formação/sensibilização e a atribuição de uma distinção às associações juvenis e ou organizações de juventude com boas práticas na integração da



dimensão da igualdade de género, da cidadania e da não discriminação, não só na sua organização mas também nas suas atividades.

O objetivo das duas ações de sensibilização foi a promoção do *mainstreaming* de género na juventude e pretendia-se que fosse uma formação entre pares, dinamizada pela Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, que pertence ao Conselho Consultivo da CIG, pela experiência que detém na formação aos e às jovens e permitindo a divulgação do Kit Pedagógico sobre Género e Juventude que foi financiado pela CIG. As ações realizaram-se no Porto e em Lisboa, nos dias 30 de abril e 7 de maio de 2011 nas instalações cedidas pelo IPDJ.

O Prémio “Jovens pela Igualdade” foi lançado e apresentado no dia da 1ª ação de sensibilização, numa cerimónia pública no Porto, com a presença da e do Secretários de Estado que tutelam a CIG e o IPJ, e é destinado ao Associativismo Jovem, com boas práticas na integração da dimensão da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, quer na sua organização ou funcionamento, quer nas atividades por si desenvolvidas. O prémio consiste na atribuição ao 1º prémio de uma verba de 1 000 € e aos 2º e 3º prémios será atribuída uma verba de 750€ e 500€ respetivamente, verba esta que deverá ser convertida na aquisição de bens ou serviços que vão de encontro dos interessados e das necessidades da associação.

Foi efetuada uma análise das 11 candidaturas pelas técnicas da CIG, IPDJ e pela Rede de Jovens que constituem o júri do prémio, nas pessoas da Joana Marteleira, Anabela Cardante e Vera Moreno, respetivamente. Após esta análise, reuniu o júri e de acordo com o ponto 7. “Critérios de avaliação”, chegou-se aos resultados que se seguem:

1º Lugar: Associação Juvenil de Deão

2º Lugar: LIFESHAKER

3º Lugar: Federação das Associações Juvenis do Distrito de Santarém

## 2.2- Planos Nacionais (IV PNI; IV PNCVD e II PNCTSH) sob coordenação central da CIG.

### 2.2.1- IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011 -2013 (IV PNI)

O IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação – 2010-2013 (IV PNI) é o instrumento das políticas públicas de promoção da igualdade aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro e cuja execução decorre entre 2011 e 2013.

O IV PNI enquadra-se nos compromissos internacionais assumidos por Portugal no quadro, nomeadamente, da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa e da União Europeia, de que se destacam a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e a Plataforma de Ação de Pequim, da ONU, e a Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres, 2010 -2015, da União Europeia.

Nesse sentido, o IV PNI integra as recomendações dirigidas ao Estado Português pelo Comité CEDAW, em 2008<sup>10</sup> e reflete as prioridades que emanam da avaliação do cumprimento da Plataforma de Ação de Pequim, realizada em 2000, 2005 e em 2010<sup>11</sup>, bem como as prioridades da Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens, 2010 -2015.

O IV PNI está organizado em 14 áreas estratégicas e prevê um total de 97 medidas, apresentando, em cada área estratégica, os respetivos objetivos e medidas e indicando, para cada medida, os organismos responsáveis pela sua execução, o público destinatário e os indicadores de realização.

O IV PNI estabelece uma estreita articulação com os outros Planos Nacionais e com os Programas Nacionais, de âmbito mais específico, da área da igualdade de género, a saber: IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica 2011-2013 (IV PNVD); II Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos 2011-2013 (II PNCTSH); II Programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina 2011-2013 (II PoA EMGF); Plano Nacional de Ação para implementação da Resolução CSNU 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança 2009-2013; Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres na CPLP (PECIGEM).

O Programa Operacional do Potencial Humano, através do eixo temático da igualdade de género, constitui um instrumento essencial para a execução dos Planos Nacionais e Programas da área da Igualdade entre Mulheres e Homens, pelo que o IV PNI contempla a execução de todas as tipologias abertas daquele eixo.

Área	Designação das áreas do IV PNI	Quantidade de medidas previstas
1	Integração da Dimensão de Género na Administração Pública, Central e Local, como requisito de Boa Governação	19
2	Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal	10
3	Educação, Ensino Superior e Formação ao Longo da Vida	5
4	Saúde	6
5	Ambiente e Organização do Território	4
6	Investigação e Sociedade do Conhecimento	3
7	Desporto e Cultura	5
8	Media, Publicidade e Marketing	3
9	Violência de Género	5
10	Inclusão Social	4
11	Orientação Sexual e Identidade de Género	4

<sup>10</sup> - Estas recomendações resultaram da discussão dos 7º e 8º relatórios nacionais apresentados ao Comité CEDAW sobre o cumprimento da Convenção CEDAW.

<sup>11</sup> - Em consonância com as Declarações Políticas decorrentes da avaliação, 5 em 5 anos, do cumprimento da PAP.

12	Juventude	7
13	Organizações da Sociedade Civil	5
14	Relações Internacionais, Cooperação e Comunidades Portuguesas	17

**Nota:** O Relatório de execução do IV PNI durante o ano de 2011 figura em anexo ao presente relatório (*Cf. Anexo I*).

### 2.2.2- IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica, 2011 – 2013 (IV PNCVD)

A violência doméstica é uma das mais persistentes violações dos direitos humanos e um dos principais obstáculos à concretização dos objetivos de igualdade em todos os países do mundo. A eliminação da violência contra as mulheres continua a ser um dos mais sérios desafios dos nossos tempos.

Desde 1999 que Portugal tem vindo a desenvolver um percurso integrado e sistemático no combate à violência doméstica, consubstanciado através da adoção/implementação de Planos Nacionais contra a Violência Doméstica.

O IV Plano Nacional Contra a Violência Doméstica - PNCVD (2011-2013) insere-se numa lógica de continuidade e de reforço das medidas desenvolvidas no quadro do anterior Plano, tendo como base as políticas nacionais e os compromissos internacionais a que Portugal se encontra vinculado, procurando ter um olhar atento e pró-ativo que integre as reformas legislativas entretanto produzidas, o aperfeiçoamento do conhecimento técnico-científico e um maior envolvimento de todos os atores sociais e de todos os cidadãos e cidadãs neste combate. O IV PNCVD prossegue assim, políticas articuladas e sistematizadas de prevenção e combate ao fenómeno da violência doméstica, consolida práticas bem sucedidas e introduz abordagens inovadoras neste domínio.

O IV PNCVD, enquanto instrumento de políticas públicas de combate à violência doméstica e de género, centra-se especialmente no universo da violência exercida sobre as mulheres, sobretudo no âmbito das relações de intimidade, e a vítimas que se encontram em situação de particular vulnerabilidade: pessoas idosas, imigrantes, com deficiência e LGBT.

Elencam-se as principais orientações estratégicas presentes neste instrumento:

- Reforçar a adoção de uma perspetiva integrada e holística na compreensão do fenómeno e na intervenção aos mais diversos níveis.
- Prevenir em geral e junto de públicos estratégicos, disseminando uma cultura de não violência e cidadania.
- Reforçar a aplicação das medidas de proteção e de coação urgentes.
- Intervir junto da pessoa agressora de forma a prevenir a revitimação.
- Divulgar e disseminar as boas práticas realizadas a nível local e regional, privilegiando lógicas de intervenção de proximidade.

- Recolher, sistematizar, analisar e disseminar dados estatísticos relativos à problemática, provenientes dos vários setores envolvidos, para avaliar e monitorizar as medidas propostas.

O presente Plano foi estruturado em cinco áreas estratégicas efetivadas num total de 50 medidas.

**A área estratégica de intervenção 1 - *Informar, sensibilizar e educar* – é composta por 7 medidas** relacionadas essencialmente com a prevenção primária e com a sensibilização para o fenómeno, quer da comunidade em geral quer de públicos estratégicos. Pretende-se assim, promover a cidadania e a igualdade de género, não só alterando perceções, práticas e comportamentos face às situações de violência doméstica em função do género, mas também abolindo a legitimação e a tolerância social face à mesma. No domínio da intervenção junto de públicos estratégicos salienta-se o reforço das medidas em articulação com o sistema de ensino, com organizações da sociedade civil, com municípios e com empresas. Desta área destacamos as seguintes medidas:

- Realização de campanhas nacionais dirigidas a públicos estratégicos.
- Promoção do envolvimento dos municípios na prevenção e combate à violência doméstica.
- Dinamização de bolsas locais de animadores/as juvenis.
- Distinção e divulgação de boas práticas empresariais.

**A área estratégica de intervenção 2 - *Proteger as vítimas e promover a integração social* – é constituída por 22 medidas** que visam a consolidação das atuais medidas de proteção às vítimas, nomeadamente o alargamento e a melhoria do sistema de proteção, a promoção da sua segurança e da sua inserção social. Também se pretende consolidar o sistema de acesso das vítimas aos cuidados de saúde através da integração de mecanismos de triagem e de diagnóstico nas urgências hospitalares e na rede de cuidados primários. Outra vertente importante é a expansão e disseminação dos vários projetos-piloto desenvolvidos no âmbito do Programa Operacional Potencial Humano, nomeadamente nas Administrações Regionais de Saúde, a teleassistência para as vítimas e os Grupos de Ajuda Mútua (GAM). Nesta área elegemos as seguintes medidas (a título exemplificativo):

- Cooperação entre Tribunais criminais e cíveis nos casos de VD.
- Uniformização de procedimentos, através da criação de uma Ficha única de registo.
- Disseminação da Teleassistência a todo o território nacional.
- Certificação, acompanhamento e supervisão da rede nacional de apoio às vítimas de VD.
- Facilitação do acesso à habitação por parte das vítimas de VD, no âmbito da atribuição de fogos de habitação social.
- Isenção de taxas de justiça para vítimas de VD.
- Melhorar a informação da comunidade imigrante sobre VD.

**A área estratégica de intervenção 3 - *Prevenir a reincidência: Intervenção com agressores* – é inovadora e integra 6 medidas** que pretendem reduzir ou eliminar o risco de revitimação/reincidência no crime de violência doméstica. A intervenção junto de agressores,

com o objetivo de proteger as vítimas atuais e/ou prevenir a vitimação em futuras relações, é hoje definida como uma prioridade a nível europeu. A crescente tendência para a implementação de programas de prevenção da reincidência em agressores resulta de um conjunto de constatações: é insuficiente trabalhar apenas com as vítimas; a intervenção junto de agressores contribui para a alteração dos estereótipos e das crenças socialmente enraizados que ajudam a perpetuar as condições geradoras e a aceitação da violência doméstica; e é necessário trabalhar mais diretamente a questão da atribuição da responsabilidade ao agressor. Desta área realçamos as seguintes medidas:

- Alargamento a todo o território nacional do Programa para Agressores de Violência Doméstica.
- Promoção de parcerias de intervenção com serviços de saúde para encaminhamento de agressores/as.
- Alargamento a todo o território nacional da utilização da vigilância eletrónica.

**A área estratégica de intervenção 4 - Qualificar profissionais** – inclui 8 medidas que visam a qualificação especializada, inicial e contínua, de profissionais que intervêm nesta área. A formação de profissionais é essencial para a prevenção da vitimação secundária e revitimação. Destacamos as seguintes medidas:

- Qualificação de profissionais que intervêm na VD: magistrados/as, órgãos de polícia criminal, profissionais de saúde, etc.
- Formação de profissionais em modelos de intervenção grupal: GAM e Modelo Duluth.
- Formação de Técnicos/as de Apoio à Vítima.
- Atualização do Guia de Recursos de âmbito nacional.

**A área estratégica de intervenção 5 - Investigar e Monitorizar** – integra 7 medidas que visam obter um conhecimento mais aprofundado sobre as dimensões estruturais do fenómeno, incluindo grupos específicos de vítimas, para informar a intervenção técnica e a decisão política. Igualmente importante é monitorizar o fenómeno e avaliar o impacto do sistema de prevenção, proteção e integração junto das vítimas. Elegemos as seguintes medidas:

- Criação de base de dados sobre projetos e trabalhos de investigação científica.
- Promoção de estudos específicos sobre o fenómeno da VD.
- Monitorização das medidas de controlo penal: medidas de afastamento, pena de prisão e suspensão provisória do processo.
- Avaliação do impacto dos programas de prevenção da reincidência de agressores.

**Nota:** O Relatório de execução do IV PNCVD durante o ano de 2011 figura em anexo ao presente relatório (Cf. **Anexo II**).

### 2.2.3- II Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos, 2011 – 2013 (II PNCTSH)

O II PNCTSH, cuja implementação decorre entre 2011 e 2013, comporta 45 medidas estruturadas em torno de quatro áreas estratégicas de intervenção. A todas estas medidas estão associadas as entidades responsáveis pela sua execução, os indicadores de processo e os

indicadores de resultado. A nível operacional, a coordenação do II PNCTSH foi atribuída ao Delegado Regional do Norte, sendo designado posteriormente seu Relator Nacional, o Delegado Regional do Norte (da CIG), Dr. Manuel Albano.

As quatro áreas estratégicas de intervenção antes referidas são: 1) Conhecer, sensibilizar e prevenir; 2) Educar e formar; 3) Proteger e assistir; 4) Investigar criminalmente e cooperar.

A implementação do II PNCTSH, em 2011, concretizou-se através das seguintes atividades:

- i)*- Sensibilização na área do Tráfico de Seres Humanos (Dinamização de ações de sensibilização sobre a importância do TSH, assim como formas de combate a este crime e lançamento de campanhas).
- ii)*- Formar na área do Tráfico de Seres Humanos (Promover a capacitação de agentes externos na área do tráfico de seres humanos).
- iii)*- Projeto "Prototypes of Social Inclusion" (Desenvolver e implementar modelos inovadores de inclusão social e laboral para mulheres em situação de exclusão).
- iv)*- Representações em organizações internacionais (Acompanhar o desenvolvimento das políticas internacionais e/ou recomendações relativamente à área do TSH).
- v)*- Acolhimento de alunos/as finalistas do curso de Psicologia enquanto estagiários (Acolhimento de estagiários/as finalistas do curso de Psicologia).
- vi)*- Biblioteca e Centro de Documentação (Assegurar o bom funcionamento da Biblioteca e Centro de Documentação da DRN).
- vii)*- Análise e acompanhamento de projetos do STI (Análise e acompanhamento técnico e financeiro das candidaturas e projetos no âmbito das tipologias abertas do Eixo 7 do POPH, QREN).
- viii)*- Projeto ITINERIS (Definir campanhas de sensibilização para a população em geral brasileira, com base em dados recolhidos por via das entidades dos países parceiros).
- ix)*- Projeto "Promoting Transnational Partnerships - Preventing and Responding to Trafficking in Human Beings from Brazil to EU Member States" (Este projeto tem por objetivos contribuir para a prevenção do TSH transnacional no território brasileiro, criar capacidades na Polícia Federal Brasileira de maneira a compreender o TSH como um crime complexo e fortalecer a cooperação internacional entre o Brasil e os países de destino da UE. Uma das atividades desenvolvidas pela CIG foi a realização de uma pesquisa acerca do conhecimento do TSH em Portugal, em paralelo com pesquisas no Brasil e Itália).

**Nota:** O Relatório de execução do II PNCSTH durante o ano de 2011 figura em anexo ao presente relatório (*Cf. Anexo III*).

### 2.3- Articulação com o Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN).

Tal como se referiu em anterior ocasião deste relatório, em 2008 foi conferida à Presidente da CIG a coordenação da aplicação dos processos de candidatura aos financiamentos no âmbito

do Eixo 7 do Programa Operacional do Potencial Humano do QREN. Desde então, a CIG tem vindo a assegurar essa tarefa de coordenação.

No âmbito do contrato de delegação de competências celebrado entre o POPH e a CIG, foi constituído um Secretariado Técnico para a Igualdade (STI) através do Despacho n.º 17133/2008, de 25 de junho que depende da Presidente da CIG.

Os objetivos do Eixo 7 do POPH estão em total consonância com a missão e atribuições da CIG:

- i)- Aumentar a eficiência dos instrumentos de política pública na promoção da igualdade de género e do seu sistema de governação;*
- ii)- Reforçar o papel da Sociedade Civil como agente estruturante para a igualdade de género;*
- iii)- Difundir os valores da igualdade de género através da educação e informação;*
- iv)- Promover a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, assumindo a prioridade de combater a segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho e a desigualdade salarial;*
- v)- Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dando prioridade à criação de condições de paridade na harmonização das responsabilidades profissionais e familiares;*
- vi)- Prevenir a violência de género, incluindo a violência doméstica e o tráfico de seres humanos.*

- O Eixo 7 é constituído por sete tipologias de intervenção, as quais, por razões operacionais ao nível interno [da CIG] foram subdivididas em dois grupos: tipologias “fechadas” e tipologias “abertas”.
- No caso das tipologias “fechadas”, cuja Entidade beneficiária é a CIG, estão as seguintes: *i)- Tipologia 7.1 - Sistema estratégico de informação e conhecimento;* *ii)- Tipologia 7.5 - Sensibilização e divulgação da igualdade de género e prevenção da violência de género;* *iii)- Tipologia 7.7. – Projetos de intervenção no combate à Violência Doméstica e Tráfico de Seres Humanos.*
- No caso das tipologias “abertas” cuja gestão é contratualizada com a CIG como Organismo Intermediário podemos considerar: *i)- A tipologia 7.2 - Planos para a igualdade;* *ii)- A tipologia 7.3 - Apoio técnico e financeiro às ONG;* *A tipologia 7.4 - Apoio a projetos de formação para públicos estratégicos na área da igualdade de género e prevenção da violência de género;* *iii)- A tipologia 7.6 - Apoio ao empreendedorismo, associativismo e criação de redes empresariais de atividades geridas por mulheres).*

Estas tipologias de intervenção estão também replicadas no Eixo 8 (Algarve) e no Eixo 9 (Lisboa).

**Nota:** A atividade relacionada com o Secretariado Técnico para a Igualdade (STI) merecerá referência detalhada mais adiante.

## 2.4- O II Programa Nacional para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina (II PN-EMGF)

Tal como é referido na parte final do Relatório de execução deste Programa, ao longo de 2011, “o fato do II Programa de Ação vir na continuidade do anterior (sendo em grande medida

idêntico àquele no que respeita às medidas e atividades previstas) poderá justificar a não execução de algumas medidas no ano de 2011. Algumas atividades tiveram eventualmente concretizações no ano anterior (no âmbito do I Programa de Ação). Realce-se o fato deste programa não ter uma calendarização associada na sua redação” No período correspondente à nova legislatura em 2011, estabeleceram-se para o grupo de trabalho intersectorial novas orientações.

Em todo o caso, ainda recorrendo à fonte supra identificada, “estabeleceram-se (...) novas linhas de orientação que se traduzem em novos *inputs* ao Programa de Ação, visíveis sobretudo a partir do início de 2012”.

**Nota:** Dada a importância deste Programa, remete para anexo uma maior e melhor apreciação da sua execução ao longo do ano 2011 (Cf. **Anexo IV**).

## 2.5 – Atividades e medidas enquadradas em programas ou projetos autónomos

### **Projeto internacional Ellos También**

Promovido pelo Serviço Galego para a Igualdade, este projeto tem como parceiros a Direção Geral da Mulher da Junta de Castela e Leão, a CIG e as Associações de Homens para a Igualdade da Galiza e de Leão – *Homes pola Igualdade e Promoteo* –, contando, ainda, com a colaboração das Associações *Hombres por la Igualdad*, de Aragão, *Hombrecitos de Madera*, de Jerez e AHIGE.

Os objetivos principais deste projeto são: a promoção de redes de intercâmbio de informação, experiências, resultados e boas práticas em matéria de conciliação e corresponsabilidade, a partir da atuação das associações de homens para a igualdade e a criação de plataformas de experimentação para o desenvolvimento conjunto de serviços, metodologias, ferramentas e produtos que fomentem a aprendizagem mútua de novos enfoques e novos modelos de gestão.

### **Análise das ações de publicidade institucional desenvolvidas**

Relativamente à Medida 1 do IV PNCVD, que prevê a realização de campanhas nacionais contra a violência doméstica dirigidas a públicos estratégicos, foi lançada em 2011 (estando ativa em 2011/2012) a campanha informativa “Não tenhas esperança. Tu podes mudar. Sai da relação” dirigida ao grande público, sobre o número de mulheres mortas na sequência de situações de violência doméstica. Foram produzidos vários materiais – folhetos e cartazes – e recorreu-se também a suportes audiovisuais (televisão e rádio), assim como às novas tecnologias de informação, com a criação de uma página da respetiva campanha na rede social Facebook (que apresenta, à data, cerca de 1800 seguidores/as).

A campanha foi difundida em cinco canais de televisão (três abertos e dois por cabo), três rádios, oito jornais, doze revistas de diversos tipos, nos cinemas Lusomundo, em 150 mupis



(100 em Lisboa e 50 no Porto), *banner* em páginas da internet e em quinze autocarros das cidades de Lisboa e do Porto.

O impacto direto da campanha nos órgãos de comunicação social traduziu-se em 42 notícias veiculadas na Internet, 19 notícias veiculadas na Imprensa, 11 notícias de Rádio e 10 de Televisão.

Foram distribuídos cerca de 54000 exemplares de materiais de sensibilização, pelas várias entidades (ministérios, municípios, escolas, organizações da sociedade civil, etc).

## 2.6- Atividades afins à documentação e informação

Entre as atribuições desta Comissão figuram as ações afins à documentação e à informação. Assim compete-lhe:

- a) Desenvolver os suportes de informação e sensibilização sobre a atividade prosseguida pela Comissão.
- b) Conceber e manter em funcionamento os *sites* necessários à divulgação na Internet da atividade desenvolvida pela Comissão.
- c) Manter a opinião pública informada e sensibilizada com recurso aos meios de comunicação social, à edição de publicações e à manutenção de um centro de documentação e de uma biblioteca especializados.
- d) Promover a tradução e publicação de documentos e ou livros fundamentais à promoção da igualdade de género e prevenção da violência de género.
- e) Promover campanhas de promoção da Igualdade de Género e prevenção da violência de Género.
- f) Promover a atribuição de prémios de qualidade a entidades que adotem códigos ou sejam exemplos de boas práticas em matéria de promoção da igualdade de género, de prevenção da violência de género ou de apoio às vítimas.
- g) Recolher e tratar a informação sobre a Comissão e difundir pelas unidades funcionais da Comissão informação noticiosa de interesse.
- h) Manter as unidades funcionais da Comissão informadas sobre a vida e atividade da mesma, bem como, promover a divulgação de relatórios nacionais e internacionais sobre Igualdade de Género e Violência de Género.

Apresentam-se, em seguida, as ações desenvolvidas neste domínio. Para tanto, agregamo-las segundo conjuntos, a saber: *i)*- Aspectos relacionados com a Biblioteca *Madalena Barbosa*, em Lisboa e com a Biblioteca da Delegação do Norte da CIG; *ii)*- Edição de publicações e outro material informativo; *iii)*- Difusão de publicações e outro material informativo; *iv)*- Conceção gráfica de material informativo produzido a nível interno.

### 2.6.1- Bibliotecas (Biblioteca Madalena Barbosa e Delegação Regional do Norte)

Nesta área compete à CIG: *i)*- Assegurar a recolha e tratamento de documentação nacional e internacional relativa à problemática da mulher, da igualdade de género e da cidadania; *ii)*- Manter e atualizar as bibliotecas especializadas (de Lisboa e do Porto), abertas ao público (com

os seguintes núcleos: fundo histórico reservado; monografias nacionais e estrangeiras; publicações periódicas atuais e antigas; arquivo de documentos internacionais; fotografias; fundo audiovisual; recortes de imprensa); *iii*)- Promover a investigação bibliográfica necessária para apoio aos estudos sobre a temática de intervenção da Comissão;

Neste âmbito, ao longo de 2011, foram desenvolvidas as seguintes atividades no âmbito da gestão documental:

#### **A. Aquisições**

O desenvolvimento do fundo documental, em 2011, baseou-se, tal como nos anos transatos, nas necessidades da comunidade de utilizadores que se debruçam sobre as questões de género e incluí os documentos que deram entrada por compra, oferta e permuta. A Biblioteca registou um decréscimo na aquisição de edições estrangeiras de grande atualidade, nomeadamente na área de Estudos de Género e Estudos sobre as Mulheres, devido a constrangimentos orçamentais.

#### **B. Tratamento documental**

Efetuuou-se a descrição bibliográfica de novos documentos, inserindo os registos na base de dados do sistema de gestão da biblioteca utilizando a Bibliobase.

Iniciou-se, em 2009, o processamento da imagem da capa e índice nas bases bibliográficas (Bibliográfica Geral e Reservados) obedecendo ao formato “Unimarc”, não só nos novos registos, como também numa perspetiva de reconversão dos já existentes. A saber: *i*)- Base Bibliográfica Geral: novos registos: 98; *ii*)- Base “Reservados”: novos registos: 10; *iii*)- *Levantamento de monografias, folhetos (2095) e periódicos (54) para disponibilização online após conclusão do projeto de Base de Dados Digital previsto*; *iv*)- Registo Kardex: 138 títulos de publicações periódicas; *v*) - Colocaram-se etiquetas (antifurto e cota).

#### **C. Classificação e indexação**

A classificação dos documentos respeita a Classificação Decimal Universal (CDU).

A indexação caracteriza-se pela identificação dos descritores, tendo em conta os termos pertinentes para o leitor comum da Biblioteca.

**D. No que se refere aos Serviços de apoio ao leitor e atendimento externo:**

Nestes domínios foi prestada orientação e apoio especializado aos leitores na definição de estratégias de pesquisa para trabalhos em mestrados, pós-graduação e doutoramentos, conforme se explicita: *i)*- Leitura de presença: 42 leitoras do sexo feminino e 10 leitores do sexo masculino *ii)*- Documentos consultados: 219; *iii)*- Pesquisas na Internet na Biblioteca *on-line*: 2.730; *iv)*- Reprodução de documentos.

**E. No que se refere à informação seletiva:**

Consulta e impressão diária de documentos no “Clipping” da Faxinforme: seleção de recortes de imprensa com especial incidência sobre as questões de género e da violência doméstica.

Recortes indexados de acordo com uma lista de descritores definida para esse efeito.

A seleção da informação foi definida segundo as necessidades e interesses desta Comissão – Nº de documentos: 3.271.

## **2.6.2- Edição de publicações e outro material informativo**

Nesta área, compete à CIG planear, programar, promover e realizar iniciativas editoriais nos domínios de atuação desta Comissão, assegurando a organização logística e o suporte operacional na preparação e realização dessas ações: *i)*- Propostas e acompanhamento administrativo dos produtos gráficos da CIG; *ii)*- Organização das edições de livros; *iii)* - Revisão de provas; *iv)*- Contactos com as empresas que prestam os serviços acima indicados; *v)*- Atualização do mailing; *vi)* -*Listagens* de etiquetas para publicitação de eventos e distribuição de produtos gráficos.

Importa sublinhar que algumas das publicações que, se identificam em seguida, foram cofinanciadas pelo Programa Operacional do Potencial Humano (POPH), através de candidatura da CIG à tipologia 7.5 do Eixo prioritário “Igualdade de género”.

Títulos das publicações editadas pela CIG:

Igualdade de Género 2010 – Livro

Igualdade de Género 2011 – Triptico+ CD

Guia da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) + Protocolo Opcional (Manual indicativo da utilização de CEDAW E Protocolo) – Folheto e CD

Agenda e calendário CIG 2012

De igual forma, tendo em conta a necessidade de harmonizar a divulgação das publicações e dos diversos eventos da CIG, foram atualizados, em permanência, os endereços dos diferentes destinatários para envio automático de correspondência (*mailing*). Neste âmbito foram produzidas 10 260 etiquetas.

### 2.6.3- Difusão de publicações e outro material informativo

A CIG tem as seguintes atribuições neste âmbito:

- Assegurar a comunicação institucional e a informação geral sobre a CIG e as suas atividades e recolher, organizar e sistematizar informação sobre matérias da sua missão;
- Participar no desenvolvimento e apoiar o funcionamento da CIG no domínio da gestão documental, da gestão e divulgação de conteúdos e da comunicação institucional;
- Planear, programar, promover e realizar eventos, nacionais e internacionais, de carácter técnico e científico, ações de difusão e divulgação técnica assegurando a organização logística e o suporte operacional na preparação e realização dessas ações;
- Participar nos estudos e ações desenvolvidas pelas outras Unidades Orgânicas da CIG, assegurando a componente técnica especializada no domínio da gestão de informação e documental e da comunicação institucional, bem como em outras áreas dominadas pelas técnicas desta Unidade;
- Divulgar publicações e material informativo.

Ao longo de 2011 foi distribuído um conjunto de 149.903 publicações e material informativo, distribuídas da seguinte forma:

Coleção Informar as Mulheres – 485
Coleção Cadernos Condição Feminina – 357
Coleção Bem-me-Quer – 2.587
Coleção Mudar as Atitudes – 982
Coleção Agenda Global – 543
Coleção Ditos e Escritos – 41
Coleção Estudos de Género – 2.008
Coleção Fio de Ariana – 543
Coleção Trilhos da Igualdade – 3.542
Coleção Violência de Género – 546
Fora de Coleção – 7.456
Material Violência Doméstica – 98.840
Cartazes – 6.712
Folhetos – 13.564

Os destinatários deste material foram os seguintes: *i)*- Ministérios; *ii)*- Representações no estrangeiro; *iii)*- Câmaras Municipais e Juntas de Freguesia; *iv)*- Grupos parlamentares; *v)*- Serviços públicos; *vi)*- Bibliotecas; *vii)*- Estabelecimentos de ensino; *viii)*- ONG; *ix)*- IPSS; *x)*- Outras Associações.

## 2.7- Atividades de formação e sensibilização

### **Formação interna**

No que se refere à formação interna releva a preparação, implementação e acompanhamento das ações relacionadas com o Plano de Formação do pessoal da CIG para 2011, bem como à elaboração do relatório da formação neste domínio, relativa ao ano precedente (2010), efetuado sobre o formulário eletrónico distribuído pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

### **Ações de sensibilização ministradas pela CIG (para o exterior)**

Ao longo de 2011, a CIG continuou a desenvolver um vasto conjunto de ações de sensibilização nas suas áreas temáticas, dirigidas a públicos-alvo variados, fomentadas pelos pedidos de ações que lhe são dirigidas. Assim, foram apresentadas comunicações e realizadas ações de sensibilização sobre diversos temas afins à missão e às atribuições desta Comissão, designadamente nas seguintes temáticas: violência doméstica, conciliação entre a vida familiar, pessoal e familiar, os planos para a igualdade nas empresas e organizações, tráfico de seres humanos, prostituição e tráfico para fins de exploração sexual, empregabilidade e empreendedorismo, Direitos Humanos, maternidade e paternidade, estereótipos de género e cidadania, entre outras.

Releva aqui a articulação entre todas as estruturas da CIG, designadamente no que se refere à preparação e execução de ações, quer de iniciativa própria, quer promovidas por entidades externas.

### **Ações no âmbito da regulação geral da formação na temática da “cidadania e igualdade de género”**

Neste domínio, deu-se continuidade ao processo de regulação da formação em igualdade de género em Portugal, quer ao nível de formadores/as individuais, quer ao nível das entidades formadoras, aliás, em conformidade com uma das atribuições deste organismo (*“Conferir competências técnicas e certificar a qualidade de pessoas e entidades institucionalmente envolvidas na promoção e defesa da cidadania e da igualdade de género”*).

Porque se trata de um assunto complexo e justificador de um seguimento bem fundamentado e estruturado, tendo em conta a diversidade de contextos e situações existentes (quer ao nível individual, quer ao nível das entidades formadoras), foi possível articular com outros organismos da Administração Pública relacionados com esta matéria, em especial com a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), tendo em vista a aplicação de medidas devidamente ajustadas às respetivas atribuições.

## **O Diploma de especialização em *mainstreaming* do género nas políticas públicas” (DEGENERO)**

Sem prejuízo de uma maior e melhor clarificação em outro espaço do presente relatório, importa sublinhar aqui a realização, pela primeira vez em Portugal, do “Diploma de especialização em *mainstreaming* do género nas políticas públicas” (DEGENERO), ação concebida e desenvolvida pelo Instituto Nacional de Administração, I.P. (INA), com a colaboração da CIG

Os objetivos do DEGENERO foram definidos com base no seguinte: A integração transversal da dimensão de género em todos os domínios de política (*mainstreaming*) está determinada no III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010), tendo em vista alcançar os objetivos previstos na Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres (ONU, 1979) e seguindo o disposto na Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (ONU, 1995), bem como na estratégia e nas medidas de política da União Europeia para a promoção da igualdade entre mulheres e homens. Reconhece-se a importância da integração da dimensão de género em todos os domínios de política enquanto estratégia de promoção da igualdade entre mulheres e homens e como requisito de boa governança.

Neste contexto, o diploma visou globalmente:

- Habilitar o/a profissional a proceder à integração transversal da dimensão de género nos planos, medidas e ações no âmbito e no exercício da sua atividade e das atividades da instituição onde exerce funções.
- Contribuir para a consecução do previsto na RCM n.º 49/2007, de 28 de março, e RCM n.º 161/2008, de 22 de outubro, que definem a adoção e medidas de promoção da transversalidade da perspectiva de género na administração central do Estado e aprova o estatuto das conselheiras e conselheiros para a igualdade em cada ministério, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade.

Pretendia-se, assim, que no final deste diploma os participantes ficassem capacitados para:

- Compreender a relevância e abrangência da estratégia de *mainstreaming* de género nas políticas públicas, medidas, projetos e ações.
- Desenvolver as competências necessárias para uma abordagem crítica das políticas públicas existentes, segundo uma perspectiva de *mainstreaming* de género.
- Conceber, implementar e monitorizar políticas públicas, medidas, projetos e ações, integrando a dimensão de género.
- Reconhecer e aplicar o quadro político-legislativo específico relativo à promoção da igualdade entre mulheres e homens.
- Avaliar as estruturas orgânicas e processos que garantam a sustentabilidade da integração do transversal da dimensão de género nas políticas, projetos e ações públicas.

## 2.8- Conselho Consultivo

Além das atividades já descritas no âmbito dos planos nacionais, foram ainda desenvolvidas outras atividades de apoio ao funcionamento do Conselho Consultivo, como é o caso de todos os procedimentos logísticos com a preparação das reuniões e elaboração de atas, bem como os procedimentos tendo em vista a concessão de apoio financeiro às ONG, no âmbito do Decreto-Lei n.º 246/98, de 11 de agosto, alterado pela Lei n.º 37/99, de 26 de maio.

Durante o ano de 2011, organizaram-se diversas reuniões plenárias do Conselho Consultivo, do Grupo Técnico-Científico, da Secção Interministerial e da Secção das ONG.

## 2.9- Atendimento Jurídico / Psicossocial

O Gabinete de Atendimento Jurídico-Psicossocial presta informação ao público, em diferentes modalidades de atendimento: telefónico, presencial, carta ou correio eletrónico, sendo mais frequentes os atendimentos presenciais e telefónicos.

O Gabinete é procurado para a obtenção de informação sobre os mais diversos assuntos e/ou problemáticas, esclarecendo os direitos do/a utente que recorre ao serviço e acerca das estruturas e procedimentos a tomar de acordo com a natureza do caso, bem como o respetivo encaminhamento e acompanhamento, em especial nas situações de violência doméstica, as quais, estão na base do maior número de solicitações.

O esclarecimento e orientação sobre os procedimentos a adotar num processo-crime, num divórcio, na regulação do poder paternal, processo de partilhas e nas responsabilidades parentais assumem um espaço importante neste gabinete. Atualmente o gabinete tem tido um aumento muito significativo de solicitações relativamente às quais a Comissão não tem competência específica, nomeadamente na resolução de questões relacionadas com o arrendamento e/ou problemas de ordem social específicos de apoio social da competência da Segurança Social.

Muitos/as são os/as utentes que procuram o gabinete no intuito da prestação do apoio judiciário com a respetiva nomeação de advogado/a oficioso/a. Muitos/as utentes procuram a CIG no sentido de saber se o próprio gabinete as/os pode representar, intervir em processos judiciais, principalmente, no âmbito da violência doméstica.

## Atendimentos a nível psicológico

No ano de 2011 realizaram-se 253 consultas de âmbito psicossocial, verificando-se um ligeiro aumento face ao volume de atendimentos realizados em 2010.

Ao Gabinete de Informação Jurídica e Apoio Psicossocial da DRN chegam situações que requerem o olhar e a intervenção de vários saberes, obedecendo então o trabalho desta equipa a uma organização que tem a interdisciplinaridade como pilar que norteia o seu trabalho. Dessa forma, se nos atendimentos que os/as juristas realizam, avaliam que a/o utente beneficiaria com a intervenção da Psicologia, de imediato a/o encaminham para esse apoio.

À consulta de Psicologia surgem também situações encaminhadas por instituições da cidade do Porto que não dispõem de intervenção especializada na problemática dos maus tratos, e utentes que vêm por sua iniciativa, tendo tomado conhecimento deste serviço através da comunicação social, do SIVVD ou por cidadãos/ãs que em tempos recorreram à CIG.

São maioritariamente mulheres, provenientes de diferentes classes socio económicas e com níveis de instrução/formação também diversos – desde analfabetas a possuidoras de doutoramento. Nos últimos 2 anos temos vindo a assistir a um aumento do número de acompanhamento de situações de mulheres muito jovens violentadas no âmbito da relação de namoro.

Dependendo da situação apresentada, a intervenção da Psicologia poderá ter que se iniciar pela chamada Intervenção em crise e, com o decorrer do tempo e avaliando continuamente a evolução da situação, os objetivos da intervenção vão sendo coconstruídos. Fundamental é que todas as medidas sejam tomadas, com a maior brevidade possível, de modo a que se evitem consequências mais devastadoras para todo o complexo familiar.

Cada nova consulta é uma nova descoberta, cada nova descoberta é um avanço, mas um avanço num caminho que também se detém em recuos. É importante a vítima reassumir a autonomia da sua vida, é também importante pedir-lhe que projete o seu futuro e que lhe seja dada a autoria de construção da sua nova vida. Este ponto é crucial porque, além de obrigar a uma reflexão da própria vítima, dá-lhe poder, elemento do qual muitas vezes se sentiu despojada.

Ao trabalhar com estas mulheres constata-se claramente que os motivos que muitas vezes as impedem de sair de casa e abandonar a relação são a falta de recursos económicos, a vergonha, os/as filhos/as e também a falta de apoio que encontram por parte das forças policiais quando apresentam queixa. Esta saída torna-se mais fácil quando são apoiadas pela sua família de origem, amigos/as e colegas de trabalho e pelas próprias forças policiais, quando exercem corretamente a sua função de proteção à vítima e as securizam.

A rutura da conjugalidade ou a sua iminência pode ser um momento fulcral para o crescimento pessoal, tanto em termos emocionais como identitários, permitindo novas descobertas e trampolins pessoais, sociais e culturais. Isto é o que quando, com tempo e dedicação, se intervém em termos psicológicos se consegue proporcionar.

Número total de Atendimentos em 2011 (\*):

Atendimento Gabinete Jurídico-psicossocial pessoal, total anual	513
Atendimento Gabinete Jurídico- psicossocial, telefónico, total anual	290
Resposta a mensagens de correio eletrónico, fax e cartas do Gabinete Jurídico- psicossocial, total anual **	86
<b>TOTAL</b>	<b>889</b>

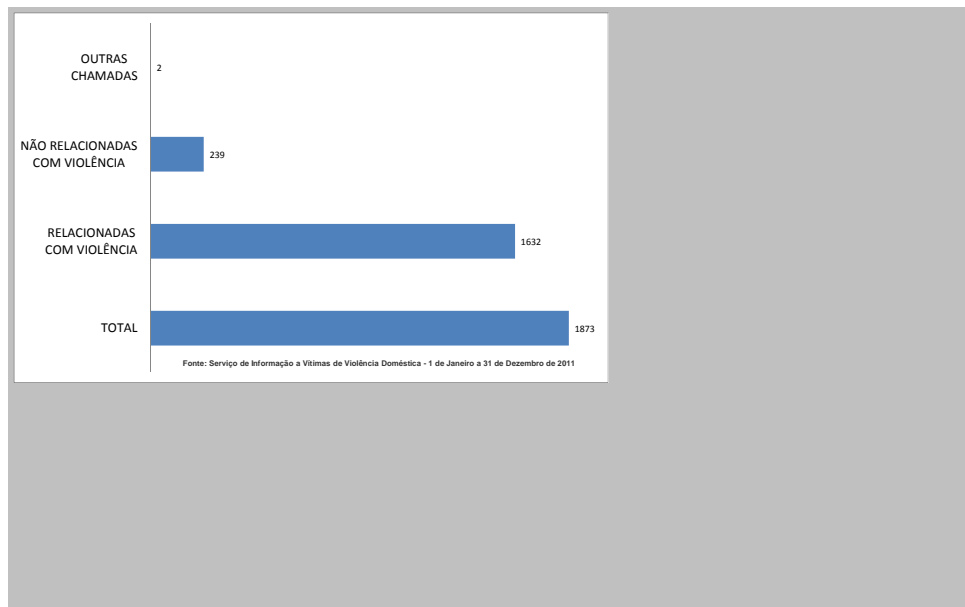
(\*) - Dados relativos ao atendimento efetuado na sede da CIG-Lisboa e na Delegação Regional do Norte da CIG.

(\*\*) – O número de respostas a mensagens de correio eletrónico, fax e cartas triplicou em relação ao ano transato.



## 2.10 - Serviço de Informação a Vítimas de Violência Doméstica (SIVVD)

No ano de 2011 o SIVVD (DAJ/N-VD/VG/DRN) atendeu **1873** chamadas. Destas, **1632** foram classificadas como situações relacionadas com violência e **239** atendimentos não estavam diretamente relacionados com violência.



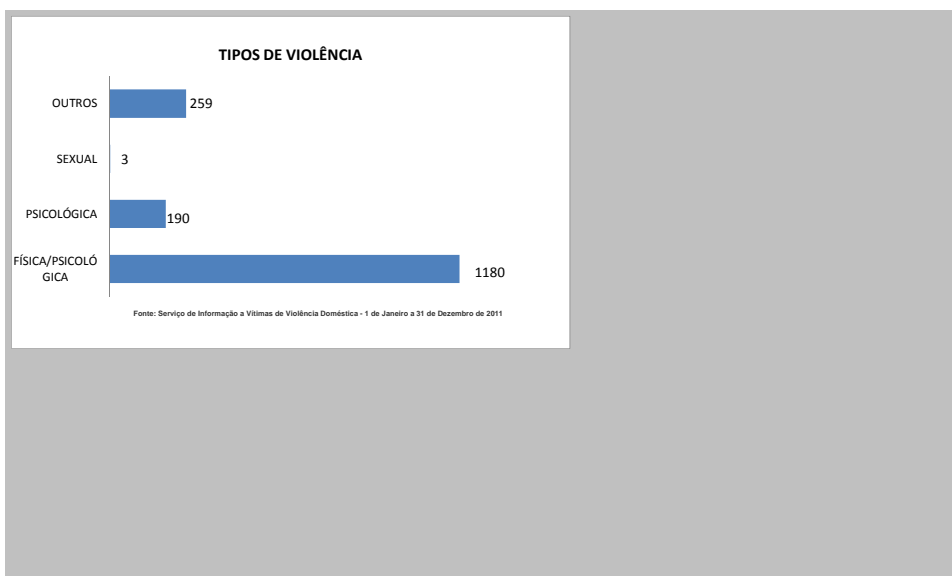
Os dados que se expõem de seguida têm sempre por base as **1632 situações** diretamente relacionadas com violência atendidas no SIVVD em 2011, sendo que os “ignorados” correspondem a dados que não se obtiveram no decurso do atendimento.

Em 2011, quem ligou maioritariamente para o SIVVD foi a própria vítima – **1102** casos – sendo que, em **530** chamadas, são outros/as que telefonam (p. ex. familiares, amigos/as e/ou vizinhos/as). Também é frequente o SIVVD ser contactado por técnicos/as de instituições que solicitam algum tipo de orientação ou informação para a intervenção numa situação concreta de maus-tratos que estão a acompanhar.

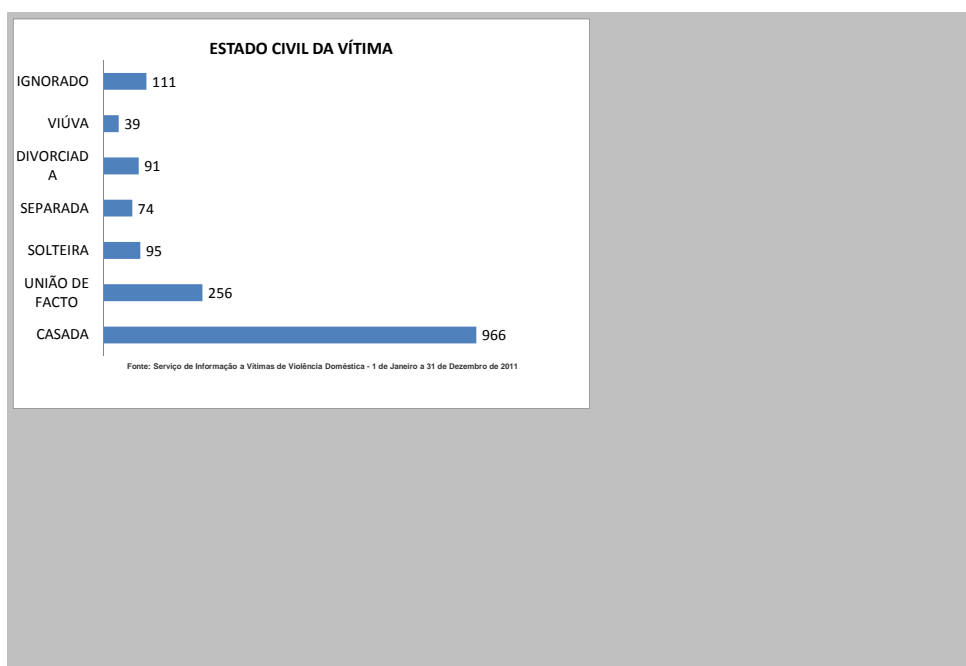
Não fugindo ao que vem sendo a habitual tendência, a quase totalidade do número de vítimas que recorreu ao SIVVD em 2011 era do sexo feminino, cerca de **1501** e, em **131** situações, as vítimas identificadas pertenciam ao sexo masculino.

A proporção anterior inverte-se em relação ao/à autor/a da agressão, já que a grande maioria foi identificada como pertencente ao sexo masculino, cerca de **1493**, e **139** situações em que foram mulheres as alegadas perpetradoras do crime.

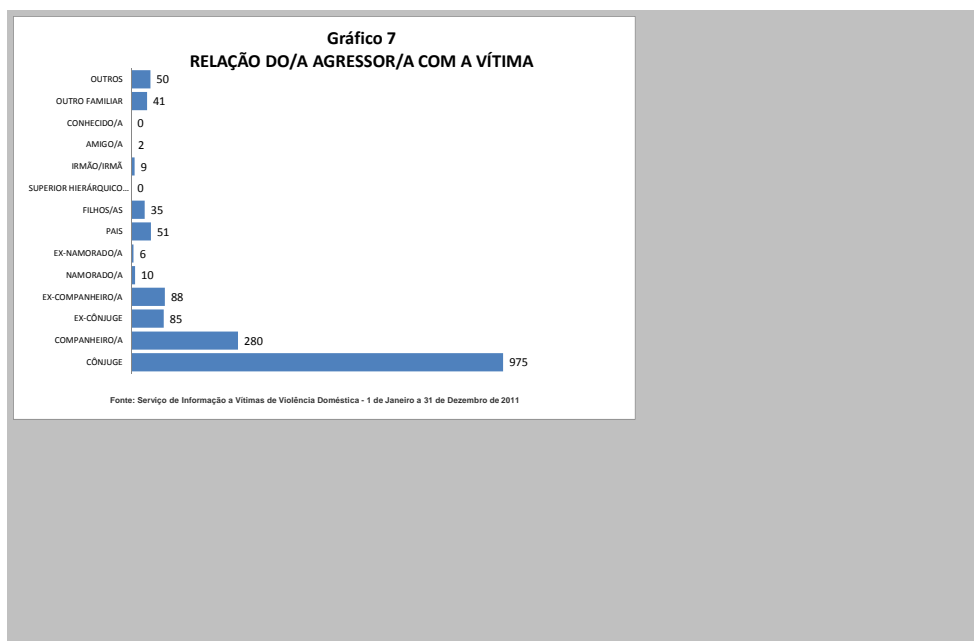
A *violência física/psicológica* (o crime de maus tratos) caracterizou a maioria das situações – **1180** – e a *violência psicológica* (ameaças, chantagem, humilhações, difamações, perseguições, entre outras formas) sem associação de atos de violência física, caracterizou **190** chamadas. A este serviço chegaram também **3** relatos de situações de violência sexual; **259** situações descritas apresentavam variáveis que lhes permitem ser enquadradas em mais do que um crime.



No que diz respeito ao estado civil, a vítima de violência que recorreu ao SIVVD em 2011 encontrava-se, na grande maioria das situações, casada (**966**), seguindo-se a vítima que vivia, à altura, em união de facto.



Numa percentagem mais elevada dos casos referenciados o/a cônjuge é apontado/a como o/a autor/a do crime - **975** situações - e o/a companheiro/a em **280** atendimentos assume este papel. Os ex-cônjuges, ex-companheiros e pais são as categorias que se seguem em termos de representatividade.

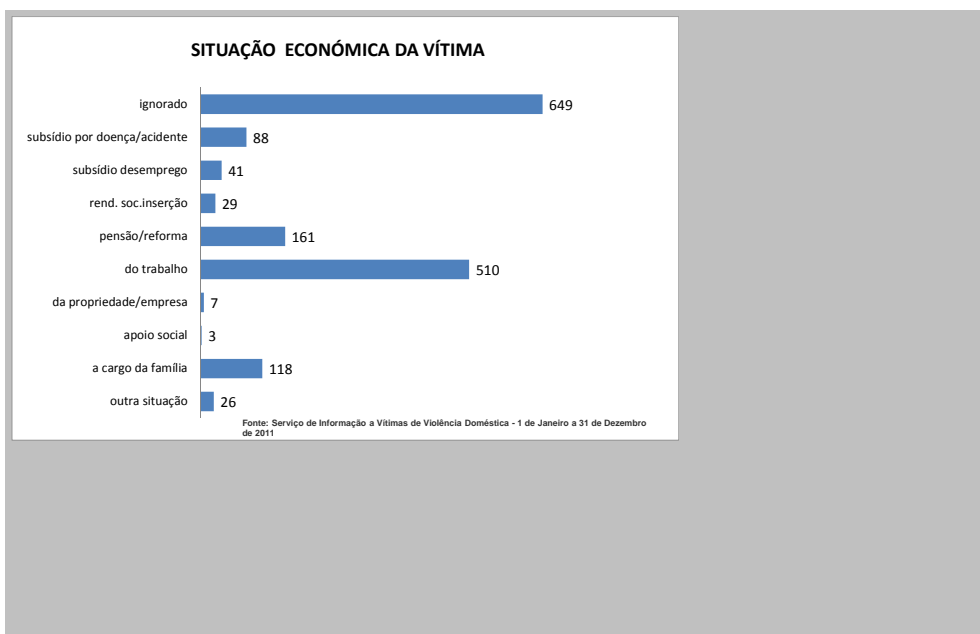


Quanto às idades das vítimas de violência que procuraram o SIVVD em 2011, a faixa etária predominante é a que se situa entre os 35-44 anos, seguindo-se a faixa imediatamente inferior (25-34 anos). A faixa etária predominante dos ofensores é a que se situa entre os 35-44 anos, com **144** casos, logo seguido pela faixa etária imediatamente acima com um número de casos a perfazer os **126** casos.

No que aos/às agressores/as diz respeito, em 2011 destacaram-se os reformados, desempregados e o grupo profissional de “operários, artífices e trabalhadores similares”.

No que diz respeito à existência de algum tipo de dependência por parte do/a autor/a do crime, o consumo excessivo de álcool é referido em **246** situações, assumindo dessa forma, o tipo de dependência mais frequente.

Cerca de **510** vítimas de maus-tratos que procuraram o SIVVD em 2011 estavam empregadas/os, mas uma percentagem elevada destas/es apelantes encontrava-se em situação de dependência económica da família, sendo esta uma das razões que pode por vezes contribuir para a manutenção da relação abusiva.



As regiões do país donde provieram mais chamadas no ano de 2011, à semelhança do que se para a zona da grande Lisboa, seguindo-se a região do Douro Litoral onde se enquadra a área metropolitana do Porto com **334** atendimentos.

Quanto ao tipo de vitimação que caracterizou a maior percentagem de atendimentos, **898** relatos feitos ao SIVVD em 2011 constituíam situações de maus-tratos continuados com uma duração superior a 2 anos.

Um dos elementos que se procura obter através do SIVVD diz respeito ao número de vítimas que apresentou ou não uma queixa às autoridades. Assim, e nos atendimentos em que foi possível apurar este dado, verificou-se que **110** vítimas não o haviam feito, e **1522** optaram por fazê-lo.

Dos dados recolhidos nos atendimentos efetuados, a PSP e a GNR foram, preferencialmente, os locais que registaram as queixas das vítimas que contactaram o SIVVD em 2011.

### **Conclusões da atividade do SIVVD em 2011**

Em termos gerais, o perfil de chamadas atendidas no ano de 2011 no SIVVD não difere do que vem sendo a sua tendência nos últimos anos.

A existência desde 2005 duma triagem das chamadas dirigidas ao SIVVD veio a revelar-se uma medida positiva para o funcionamento deste serviço, visível, por um lado, na redução do desgaste provocado nos técnicos/as pelas “chamadas não úteis” – p. ex. brincadeiras, insultos, masturbadores – e, por outro, no aumento da disponibilidade da linha para situações reais de violência. No entanto, esta modalidade de funcionamento não será ainda a mais eficaz e eficiente, apresentando aspetos menos positivos. Destacamos, em primeiro lugar, o descontentamento por vezes manifestado pelos/as apelantes resultante do facto de terem que repetir a descrição da situação ao/à técnico/a do SIVVD, dado que já tiveram que o fazer ao/à técnico/a da primeira linha e, em segundo, o tempo de espera a que poderão estar sujeitos até serem atendidos pelo SIVVD, o que leva a que muitas vezes acabem por desligar.

O apoio imediato e a intervenção na crise possibilitados por um serviço telefónico com as características do SIVVD revestem-se da maior importância, podendo influenciar a resposta da vítima à crise e potencializar as suas capacidades para lidar com a sua situação. Nesse sentido, é necessário melhorar as condições que permitam, efetivamente, esse apoio imediato, refletindo-se sobre questões de funcionamento que poderão vir a beneficiar com a implementação de alguns ajustes ao seu atual funcionamento.

De forma a continuarmos a prestar um serviço com qualidade, os/as técnicos/as que prestam atendimento no SIVVD vêm reforçar, mais uma vez, a necessidade de um maior investimento em fatores de proteção, tais como a formação contínua desta equipa nas áreas da vitimologia, da comunicação e do atendimento a vítimas, e pela aposta na monitorização das práticas e de supervisão, reforçando, assim, as potencialidades individuais e do grupo.

## 2.11- Secretariado Técnico para a Igualdade (STI)

A promoção da igualdade de género é um dos 10 objetivos estratégicos para o desenvolvimento de Portugal assumidos pelas autoridades portuguesas junto da Comissão Europeia, no âmbito do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN).

Neste contexto, a agenda para o Potencial Humano estabeleceu como desígnio a promoção de intervenções no âmbito do emprego privado e público, da educação e formação e da formação avançada, promovendo a mobilidade, a coesão social e a igualdade de género, num quadro de valorização e aprofundamento de uma envolvente estrutural propícia ao desenvolvimento científico e tecnológico e à inovação.

Estas prioridades são concretizadas através de tipologias de intervenção distribuídas por 10 eixos, entre os quais o **Eixo 7 – Igualdade de Género**, que tem como objetivo fundamental difundir uma cultura de igualdade através da integração da perspetiva de género nas estratégias de educação e formação, a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, a conciliação entre a vida profissional e familiar, a prevenção da violência de género e a promoção da eficiência dos instrumentos de política pública na promoção da igualdade de género e de capacitação dos atores relevantes para a sua prossecução.

A nível nacional as orientações com vista ao planeamento e à programação da intervenção estrutural comunitária em Portugal no período de 2007-2013 encontram-se inscritas no QREN.

### 2.11.1- Contratualização entre o POPH e a CIG

#### 2.11.1.1- A CIG enquanto Organismo Intermédio

O Programa Operacional do Potencial Humano (POPH) é o programa que concretiza a agenda temática para o potencial humano, inscrita no Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), documento programático que enquadra a aplicação da política comunitária de coesão económica e social em Portugal no período 2007-2013.

É um Programa, conforme anteriormente mencionado, constituído por 10 Eixos prioritários, que integram uma medida de ação positiva específica, consubstanciada no Eixo 7 – Igualdade de Género, em que a CIG é o organismo intermédio.

### **2.11.1.2- O contrato de delegação de competências**

O Gestor do Programa Operacional Potencial Humano (POPH) e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) celebraram, a 11 de abril de 2008, um “contrato de delegação de competências com estabelecimento de uma subvenção global”, através do qual foram delegadas na CIG, enquanto Organismo Intermédio (OI) as competências técnicas, administrativas e financeiras de quatro Tipologias de Intervenção enquadradas pelos Eixos 7 (do POPH (7.2 – Planos para a Igualdade; 7.3 – Apoio Técnico e Financeiro às Organizações Não Governamentais; 7.4 – Apoio a projetos de formação para públicos estratégicos e 7.6 – Apoio ao Empreendedorismo, Associativismo e criação de redes empresariais de atividades geridas por mulheres ), bem como das suas tipologias homólogas nas regiões do Algarve e de Lisboa (Eixos 8 e 9 do POPH)

O contrato de delegação de competências teve uma dotação global inicial de 28.055.925 euros (vinte e oito milhões, cinquenta e cinco mil e novecentos e vinte e cinco euros), dos quais 2.550.537,00 € (dois milhões, quinhentos e cinquenta mil, quinhentos e trinta e sete euros), estão previstos para a Assistência Técnica.

A 15 de abril de 2011 o contrato foi objeto de alterações que consistiram nomeadamente na redução de dotação financeira global para todas as tipologias, passando a ser de 61.202.940€.

### **2.11.1.3- Estrutura Técnica de Coordenação**

No âmbito do contrato de delegação de competências celebrado entre o POPH e a CIG, foi constituído um Secretariado Técnico para a Igualdade (STI), que depende da Presidente da CIG. O STI é composto por 18 pessoas, a saber: a Secretária Técnica (equiparada a Subdiretora – Geral), a Coordenadora de Equipa de Projeto (equiparada a Diretora de Serviços), 14 Técnicas Superiores, 1 Assistente Administrativa e 1 técnica de Informática.

A organização do STI tem de assegurar o respeito do princípio da separação de funções através da constituição de núcleos distintos, que acompanham as diferentes fases que integram o financiamento de um projeto (Núcleo de Análise de Candidaturas e Núcleo das Verificações Administrativas e no Local).

Como as técnicas que integram o Núcleo de Análise de Candidaturas são as mesmas do Núcleo das Verificações Administrativas e no Local, para que se cumpra o referido princípio, em caso algum será cometida a um(a) técnico(a) que tenha analisado uma candidatura a análise de reembolsos ou saldos relativos a esse mesmo projeto.

Também em caso algum será atribuída a uma técnica que tenha efetuado a análise de uma candidatura ou os reembolsos de um qualquer projeto de uma determinada entidade, a verificação no local de qualquer projeto dessa entidade.

### **2.11.2- Utilização do Sistema Integrado de Informação do Fundo Social Europeu (SIIFSE)**

O Sistema Integrado de Informação do Fundo Social Europeu (SIIFSE) é um sistema de informação que **obrigatoriamente** tem que ser utilizado pela CIG/STI no exercício das suas funções, designadamente junto das entidades beneficiárias, como garantia da integração permanente e consistente de dados.

A CIG, na qualidade de organismo intermédio, obriga-se à utilização do SIIFSE, como instrumento de análise das candidaturas submetidas pelas entidades beneficiárias e registo de execução física e financeira dos projetos.

O SIIFSE, para além de funcionar como instrumento de inserção e análise de candidaturas, como interage com outros sistemas, fornece informação complementar, nomeadamente o registo de entidades beneficiárias, a existência de dívidas ao IGFSE, à segurança social e às finanças, ou o registo dos pagamentos aos beneficiários.

### **2.11.3- Âmbito Territorial**

As tipologias de intervenção são aplicáveis às ações realizadas no território de Portugal Continental e a elegibilidade geográfica é determinada em função da localização do projeto:

*Eixo 7 – Região de Convergência (inclui a região Norte, a região Centro e a região do Alentejo)*

*Eixo 8 – Região do Algarve*

*Eixo 9 – Região de Lisboa.*

### **2.11.4- Caracterização da execução de 2011**

Em janeiro de 2011 o STI geria a execução de 427 projetos , ( 42 pertencentes à tipologia 7.2, 129 à tipologia 7.3, 128 à tipologia 7.4 e 128 relativos à tipologia 7.6, incluindo os seus homólogos nos eixos 8 e 9, respetivamente Algarve e Lisboa.

Em 31 de dezembro de 2011 o STI a acompanhava a execução de 408 projetos (112 da tipologia 7.2, 147 da tipologia 7.3, 65 da tipologia 7.4 e 84 da tipologia 7.6)

Em resultado dos concursos às tipologias 7.2 (administração central e local e outras entidades), 7.3 (apoio técnico e financeiro às ONG) e tipologias homólogas nas regiões do Algarve e Lisboa, cujo prazo de apresentações de candidaturas terminou a 10 de janeiro de 2011, foram submetidas aproximadamente 502 candidaturas.

Foram analisadas 237 candidaturas na tipologia 7.2, 8.7.2 e 9.7.2 (63 projetos da administração pública local e 174 para outras entidades), tendo sido aprovados 99 projetos (61 pertencentes à administração local e 38 a outras entidades). Estas aprovações significam um comprometimento financeiro na ordem dos 4.235.218,20€ para a administração local e 3.025.193,00€ para as outras entidades, num total de 7.260.411,20€.

Dos concursos às tipologias 7.3, 8.7.3 e 9.7.3 resultaram a análise de 265 candidaturas e 88 aprovações, num montante global de 7.995.956,56 €.

Os montantes destas aprovações resultam de um reforço financeiro das tipologias de intervenção 7.2, 8.7.2 e 9.7.2 que passaram de uma dotação global de 5.594.327€ para 10.382.014€.

Este reforço inscreve-se numa estratégia inscrita no IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação (2011-2013), instrumento central das políticas públicas de promoção da igualdade, uma vez que este plano consagra a rede de municípios que promovem a igualdade de género, bem como a sociedade civil organizada, como parceiros estratégicos na implementação das políticas públicas de igualdade.

Esta estratégia de territorialização e integração da perspectiva de género em todos os domínios da ação política nacional, regional e local pretende, no âmbito do IV Plano Nacional para a igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação, fazer a passagem da igualdade *de jure* (na lei) para a igualdade *de facto* (como prática corrente).

No que respeita às tipologias 7.4, 8.7.4 e 9.7.4, a publicação da Portaria n.º 994/ 2010, de 29 de setembro, onde se prevê que os certificados de aptidão pedagógica de formadores não necessitam de renovação, comprometeu significativamente, tantos os seus objetivos, como a sua boa execução física e financeira., pelo que se propôs uma diminuição na sua dotação de 8.272.972€ para 6.115.438€.

A publicação da referida portaria obrigou à anulação ou alteração de 212 ações (em 142 projetos aprovados no segundo e terceiro concursos), tanto de formação de formadores/ as para a obtenção da certificação ou especialização em igualdade de género (72 horas), como das ações de formação de formadores/as ou de públicos estratégicos para a obtenção da especialização em igualdade de género (40+20 horas práticas para renovação do CAP).

A análise das candidaturas submetidas em consequência dos concursos de dezembro de 2010 constitui-se como o primeiro desafio colocado à equipa do STI em 2011 e absorveu grande parte da sua atividade no primeiro semestre do ano. Face ao elevado volume de candidaturas, muito superior ao esperado, não foi possível cumprir os prazos legais para a decisão final relativamente aos concursos em questão. Em 2011, o STI deu início a uma avaliação dos seus procedimentos e organização interna no sentido de melhorar o seu desempenho, nomeadamente no que diz respeito a concursos futuros.

Uma outra questão que se colocava à equipa do STI tinha a ver com um aumento das taxas de execução dos valores consignados no contrato de *prorrogação e alteração do contrato de delegação de competências do programa POPH na CIG enquanto organismo intermédio* até 40%, em dezembro de 2011.

Apesar de este objetivo não ter sido atingido, verificou-se um aumento da execução financeira (de 20% em janeiro para 35% em dezembro, o que corresponde a uma execução de 21.601.504,86€).

Note-se porém que entre setembro e dezembro de 2011 o STI esteve sem coordenação efetiva. Em meados de setembro a Secretária Técnica não foi reconduzida e não havia Coordenadora de Equipa de Projeto (o lugar estava vago desde agosto de 2010). A partir de 15 de outubro de 2011, uma das técnicas superiores da Equipa foi nomeada Coordenadora Interina pela Presidente da CIG, situação que se manteve a 31 de dezembro de 2011.



Uma outra condicionante ao cumprimento deste objetivo está ligada ao facto de apesar de a lei prever que as entidades submetam um pedido de reembolso a cada dois meses, não há mecanismos legais que as obriguem a fazê-lo, pelo que vão adiando a sua submissão, com prejuízo para a execução.

Deu-se, por isso, início à implementação de uma estratégia de maior acompanhamento técnico dos projetos, tendo em vista incentivar as entidades a submeter regularmente os pedidos de reembolso.

Refira-se ainda que os 40% de execução acordados com o POPH referem-se ao montante disponível para todo o Eixo 7 do POPH, pelo que o cumprimento desta meta implica, não só um esforço da equipa do STI, mas também da CIG enquanto entidade beneficiária das tipologias 7.1, 7.5 e 7.7.

A análise de procedimentos do STI e sua organização interna acima mencionada inclui também uma reflexão sobre a melhoria da capacidade de resposta da parte do STI aos pedidos em análise, em particular em alturas de maior volume de trabalho, como na submissão de reembolsos intermédios e/ou pedidos de saldo final.

Foram já dados alguns passos nesse sentido: em outubro de 2011 toda a equipa do STI frequentou uma ação de formação sobre análise financeira de reembolsos, tendo em vista o reforço das suas competências neste âmbito.

Um outro desafio colocado à equipa do STI decorre ainda da gestão técnica e financeira delegada na CIG enquanto Organismo Intermédio. O Manual de Procedimentos do STI obriga à verificação *in loco* de documentos de despesa e outros materiais relativos à execução física, à organização de dossiês técnico-pedagógicos ou as condições gerais de realização das atividades dos projetos apoiados. A CIG encontra-se obrigada a verificar no local 10% dos projetos aprovados por tipologia e por região.

A escolha desses projetos obedece a regras rigorosamente descritas no referido Manual de Procedimentos. A amostragem para verificação no local incluiu um universo de 64 projetos. No primeiro semestre, foram efetuadas 12 verificações no local.

Uma outra vertente de atividade diz respeito ao acompanhamento da estratégia de *mainstreaming de género* nos fundos comunitários. O STI esteve representado em duas Comissões de Acompanhamento (POFC e POPH), e iniciou um trabalho com o Observatório do QREN, no sentido de desenvolver processos de avaliação do QREN que integrem a perspetiva de *mainstreaming de género*. Foram realizadas duas reuniões com o Observatório do QREN: numa participou a Presidente e o N-CRA e noutra o STI e a Direção de Serviços.

Relativamente ao próximo período de programação, o STI acompanhou, um Grupo de Trabalho denominado *The European Community of Practices on Gender Mainstreaming*. O objetivo deste Grupo de Trabalho é contribuir de forma sustentada para que, no próximo período de programação, a obrigatoriedade de inclusão do *mainstreaming de género* proceda de acordo com critérios de qualidade retirados da análise crítica e da avaliação das boas práticas apuradas no presente período de execução do FSE. Considerando que essa

obrigatoriedade se refere a todas as fases da gestão de todos os programas financiados pelo FSE (a saber, conceção, programação, planeamento, acompanhamento e avaliação), esta rede de trabalho europeia, adotou como estratégia metodológica, a elaboração de um manual de apoio à operacionalização do *mainstreaming* de género no FSE, a partir do trabalho de quatro grupos temáticos (Formação, Avaliação, Sensibilização, e Sustentabilidade) a que acresce o trabalho conjunto relativo à consideração do Impacto das Políticas. O STI acompanha o trabalho de dois desses grupos (Avaliação e Formação), estando presente nas reuniões gerais da COP. Durante o ano de 2011 participou em três reuniões e na conferência “Gender Equality and Gender Mainstreaming in the Structural Funds 2014-2010”.

Concorre para o bom desempenho dos desafios colocados à equipa do STI a gestão técnica, administrativa e financeira dos 473 projetos apoiados no âmbito das tipologias 7.2, 7.3, 7.4, 7.6 e suas homólogas nas regiões de Lisboa e Algarve.

Neste âmbito, importa contabilizar esta atividade. Assim, durante o ano de 2011 foram emitidas 317 decisões de carácter técnico e 710 decisões de carácter financeiro, o que corresponde a um volume de entradas de correspondência na ordem dos 3.899 e de saídas na ordem das 2921. Foram ainda realizadas 16 reuniões com entidades apoiadas no âmbito destas tipologias.

Todo o sistema de gestão das tipologias inclui uma série de atividades que vão da organização documental, funcional e operacional segundo as regras do FSE, à definição e formação da equipa, dos orçamentos, procedimentos e critérios de análise e acompanhamento dos projetos, bem como à elaboração de manuais.

Neste contexto salienta-se a realização de pelo menos uma reunião mensal de coordenação da equipa, a submissão de 1 reembolso ao projeto Assistência Técnica, bem como a atualização do Guião da Tipologia 7.4, a revisão do Manual de Procedimentos do STI em articulação com o POPH, bem como a revisão do Regulamento Específico da Tipologia 7.4.

É ainda de salientar a promoção e a participação em 9 seminários/ encontros/ ações de sensibilização onde se destacou a organização de 3 seminários de apresentação dos resultados das candidaturas submetidas em dezembro ao nível regional com a inclusão de um painel de esclarecimento sobre as regras a observar para uma boa execução dos projetos, bem como a participação em 6 seminários a convite das entidades apoiadas com projetos em execução.

Tendo em conta uma avaliação do contributo da atividade do STI para a implementação do IV Plano Nacional para a Igualdade, IV Plano Nacional Contra a Violência Doméstica e II Plano Nacional Contra o Tráfico de Seres Humanos foi adotada uma estratégia de divisão temática (sempre que possível, dado que muitos projetos abordam mais que uma destas temáticas) dos projetos apoiados.

A tipologia 7.2 – Planos para a Igualdade concorre para a implementação do IV Plano Nacional para a Igualdade no seu conjunto. No entanto, esta tipologia contribui em particular para a prossecução das áreas estratégicas 1, 2 e 5 do referido Plano (*Integração da Dimensão de Género na Administração Pública, Central e Local como requisito de Boa Governação*;

*Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal; e Ambiente e Organização do Território).*

Será útil, ainda, distinguir os concursos dirigidos a entidades promotoras de Planos para a Igualdade para organizações em geral, designadamente, no setor empresarial (área 2) e o apoio a projetos de implementação de Planos para a Igualdade na Administração Pública Local (áreas 1 e 5).

Assim, o STI acompanhou 17 projetos de apoio a entidades promotoras de Planos para a Igualdade no setor empresarial, 16 na área do apoio ao desenvolvimento, 3 na área do apoio à educação e 63 projetos de implementação de Planos para a Igualdade na Administração Pública Local.

A tipologia 7.3 – Apoio Técnico e Financeiro às Organizações Não Governamentais - concorre para a implementação dos três principais instrumentos de política tendo neste período sido acompanhados 187 projetos de organizações não-governamentais.

Os projetos apoiados por esta tipologia são cruciais no reforço da rede nacional de estruturas de atendimento a vítimas de violência de género/doméstica e na ampla sensibilização da sociedade civil para as questões da igualdade de género e da violência de género/doméstica.

Entre os projetos acompanhados no ano de 2011 incluem-se 6 na área do desporto (área 7 do IV PNI), 1 na área dos *media* (área 8 do PNI) e 55 projetos na área da violência de género/violência doméstica (áreas 9 e 12 do IV PNI e áreas 1, 2 e 3 do IV PNCVD). O STI acompanha ainda 2 projetos na área da inclusão (área 10 do PNI), 4 em saúde sexual e reprodutiva (área 4), 12 em conciliação (área 2), 7 em cidadania e não discriminação (incluindo com base na orientação sexual) (área 13) e 15 em Tráfico de Seres Humanos (áreas 1 e 2 do II PNCTSH)<sup>12</sup>.

Os projetos apoiados no âmbito da tipologia 7.4 – Apoio a Projetos de Formação para Públicos Estratégicos contribuem para praticamente todas as áreas do IV PNI, para as áreas 1 e 4 do IV PNCVD e áreas 2 e 3 do II PNCTH. Foram acompanhados 82 projetos, dos quais 15 incluem formação na área do Tráfico de Seres humanos e 19 na área da violência doméstica.

A tipologia 7.6 - Apoio ao Empreendedorismo, Associativismo e Criação de Redes Empresariais de Atividades Económicas Geridas por Mulheres, pela sua própria natureza, concorre essencialmente para a prossecução da área 2 do IV PNI. Foram acompanhados 87 projetos (e validados 190 planos de negócio).

Ainda no que diz respeito ao apoio ao empreendedorismo feminino, é de referir que no âmbito do Sistema de Incentivos à Inovação do Programa Operacional Fatores de Competitividade (POFC) prevê-se uma majoração para os projetos de empreendedorismo

---

<sup>12</sup> Esta contabilização não é rigorosa, uma vez que os projetos são, na sua grande maioria, multitemáticos.

feminino, mediante parecer positivo da CIG. Neste contexto, o STI, em articulação com o N-CIG deu parecer relativamente a 45 projetos.

Em dezembro encontrava-se em fase de desenvolvimento um estudo sobre o contributo dos fundos comunitários para o desenvolvimento do empreendedorismo feminino em Portugal. A apresentação destes resultados é considerada da maior importância, uma vez que o estudo avaliará o impacto da tipologia de intervenção 7.6.

Enquanto responsável pela implementação do IV PNI, IV PNCVD e II PNCTSH, a CIG constituiu Grupos de Trabalho, tendo o STI acompanhado 12 reuniões.

O STI encontrava-se a organizar, em articulação com a DDI, a recolha e catalogação de todos os materiais produzidos no âmbito do Eixo 7 do POPH. A recolha destes materiais poderá ser de grande interesse para a CIG, nomeadamente no que concerne ao enriquecimento do acervo documental.

Em conclusão refere-se que a equipa do STI tem cumprido de uma forma positiva as obrigações que lhe são impostas *pela prorrogação e alteração do contrato de delegação de competências do POPH na CIG, enquanto organismo intermédio*, integrando os desafios que lhe são colocados numa ótica de melhoramento e maior eficácia no cumprimento da sua missão, em particular o seu contributo para a prossecução das políticas públicas de promoção da Igualdade de Género.

## 2.12- Execução financeira

Quadro de execução financeira da CIG - 2011

FONTES DE FINANCIAMENTO	ANO DE 2011 Euros	
<b>FUNCIONAMENTO OE</b>		
Inicial	2 510 852	
Corrigido	2 384 390	
Executado	2 104 162	
<b>FUNCIONAMENTO-TRANSIÇÃO DE SALDOS</b>		
Inicial	5 000	
Corrigido	3 412	
Executado	0	
<b>FUNCIONAMENTO-OUTROS SUBSETORES</b>		
Inicial	268 949	
Corrigido	268 949	
Executado	34 566	
<b>FUNCIONAMENTO - VERBAS COMUNITÁRIAS</b>		
Inicial	27 625	
Corrigido	27 625	
Executado	0	
<b>TOTAL DO ORÇAMENTO DE FUNCIONAMENTO</b>		
Inicial	2 812 426	
Corrigido	2 684 376	
Executado	2 138 728	
<b>PIDDAC OE</b>		
Inicial	850 000	
Corrigido	743 750	
Executado	318 202	
<b>PIDDAC-TRANSIÇÃO DE SALDOS</b>		
Inicial	0	
Corrigido	0	
Executado	0	
<b>PIDDAC - VERBAS COMUNITÁRIAS</b>		
Inicial	2 456 415	
Corrigido	2 456 415	
Executado	1 236 822	
<b>TOTAL DO ORÇAMENTO PIDDAC</b>		
Inicial	3 306 415	
Corrigido	3 200 165	
Executado	1 555 023	
<b>DESPESA</b>		
Pessoal	2 011 517	
Funcionamento	1 649 661	
Investimento	32 573	
Total da Despesa	3 693 751	

### III – Balanço social

#### Nota introdutória

O Balanço Social da CIG correspondente ao ano de 2011 foi elaborado de acordo com Decreto-Lei nº190/96, de 9 de outubro, com base nas orientações constantes da circular nº 2/DGAP/97, de 17 de março, posteriores alterações legislativas, bem como as atualizações da página eletrónica da DGAEP.

Pela sua natureza, especificidade e objetivos, este Balanço Social da CIG foi elaborado de forma autónoma. Assim sendo e sem prejuízo de uma melhor observação da sua composição e conteúdos, o presente relatório apenas integrará as suas componentes fundamentais.

Há muito que o Balanço Social vem sendo considerado um importante instrumento de informação, de planeamento e de gestão de recursos humanos.

Assim, ao apresentar-se como instrumento uniformizado e normalizado vai permitir a posterior observação, comparação e diagnóstico, quer na vertente interna – porquanto processa e disponibiliza dados para conhecer com objetividade a sua própria realidade, quer na vertente externa – permitindo análises comparativas com outros órgãos e serviços.

Mais recentemente, a Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, define no seu artigo 8º o ciclo de gestão, no qual se prevê, entre outros, a elaboração do Relatório de Atividades, nele integrando o Balanço Social do serviço, decorrendo daqui, acrescida relevância.

O Balanço Social tem um papel a desempenhar, tanto mais relevante quanto mais for a riqueza de dados que fornece e apesar de ter um carácter predominantemente retrospectivo, procede à análise dos dados do passado recente, no sentido de criticamente se avaliar o presente, tendo em vista as opções para o futuro.

De facto, este instrumento apresenta um conjunto de dados que permitem uma leitura do tecido dos Recursos Humanos que integram a CIG, sendo assim, mais um meio de avaliação transversal da organização.

A matriz do Balanço Social está concretizada nos quadros e gráficos da presente edição<sup>13</sup>, sendo que se pretende ir mais longe através das leituras qualitativas que se apresentam.

Numa perspetiva abrangente, é possível afirmar que o conhecimento detido, a experiência acumulada, as competências adquiridas, a aquisição de novos talentos, são componentes do capital humano e como tal, elementos potenciadores das sinergias que permitem alcançar os desideratos organizacionais.

Os Recursos Humanos são a principal força das organizações, o seu verdadeiro capital. Os organismos são, assim, processos complexos caracterizados pelas suas referências, cultura, identidade, missão, entre outros. É neste cadinho multifatorial que reside a força e dinâmica

---

<sup>13</sup> Os quadros do balanço social constam do anexo I

da CIG, cuja missão é de que proceda ao alavancamento das dinâmicas do desenvolvimento e ao cumprimento das finalidades, contribuindo ativamente na prossecução das políticas públicas, gerando o seu positivo impacto na Sociedade.

## 1- Análise qualitativa e interpretativa do Balanço Social 2011

Sem prejuízo de uma mais completa observação dos dados correspondentes ao Balanço Social da CIG relativo ao ano de 2011, apresentados em anexo ao presente relatório, apresenta-se, seguidamente, uma síntese dos dados mais relevantes (Cf. **Anexo V**).

### 1.1- Recursos humanos da CIG.

#### 1.1.1- Efetivos por relação jurídica de emprego, segundo grupos de pessoal e sexo

A CIG em 31 de dezembro de 2011, contava com 65 efetivos (12 homens e 53 mulheres; taxa de feminilidade = 81,54%), distribuídos segundo o seguinte tipo de relação jurídica de emprego e sexo:

(Dados relativos a 31.12.2011)

Grupos de pessoal	Total (H + M)		Total (H + M), por grupos		H		M	
	N	% (**)	N	%	N	% (***)	N	% (***)
Dirig. superiores 1º grau (*)	1	1,54%				0,00%	1	1,89%
Dirig. superiores 2º grau	1	1,54%	2	3,08%	1			0,00%
Dirig. intermédios 1.º grau	2	3,08%			1	8,33%	1	1,89%
Dirig. Intermédios 2.º grau	3	4,62%	5	7,69%	1	8,33%	2	3,77%
Téc. Superiores (CTFP-TI)	23	35,38%			4	33,33%	19	35,85%
Téc. Superiores (CTFP-TRI)	12	18,46%	35	53,85%			12	22,64%
Assist. técnicos (CTFP-TI)	15	23,08%			2	16,67%	13	24,53%
Assist. técnicos (CTFP-TRI)	2	3,08%	17	26,15%			2	3,77%
Assist. operacionais	6	9,23%	6	9,23%	3	25,00%	3	5,66%
<b>Total</b>	<b>65</b>		<b>65</b>		<b>12</b>		<b>53</b>	

(\*) - A Presidente da CIG exerceu funções em regime de comissão de serviço,

(\*\*) - Percentagem apurada sobre o Total (H+M)

(\*\*\*) - Percentagem apurada sobre os totais parciais de homens (H) e de mulheres (M)

Legenda:

H = Homens

M = Mulheres

(CTFP-TI) = Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado

(CTFP-TRI) = Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto

### 1.1.2- Efetivos segundo o sexo

A CIG apresenta uma taxa de feminização global de 81, 54%, cuja distribuição por grupos de pessoal é a seguinte:

(Dados relativos a 31.12.2011)

Grupos de pessoal	Total (H +M)		H		M		Taxas de feminização
	N	% (**)	N	% (***)	N	% (***)	
Dirig. Sup. 1º (*)	1	1,54%	0	0,00%	1	1,89%	100,00%
Dirig. Sup. 2º	1	1,54%	1	8,33%	0	0,00%	0,00%
Dirig. Interm. 1º	2	3,08%	1	8,33%	1	1,89%	50,00%
Dirig. Interm. 2º	3	4,62%	1	8,33%	2	3,77%	66,67%
Téc. Superiores (CTFP-TI)	23	35,38%	4	33,33%	19	35,85%	82,61%
Téc. Superiores (CTFP-TRI)	12	18,46%	0	0,00%	12	22,64%	100,00%
Assist. técnicos (CTFP-TI)	15	23,08%	2	16,67%	13	24,53%	86,67%
Assist. técnicos (CTFP-TRI)	2	3,08%	0	0,00%	2	3,77%	100,00%
Assist. operacionais	6	9,23%	3	25,00%	3	5,66%	50,00%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100,00%</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>	<b>53</b>	<b>100,00%</b>	<b>81,54%</b>

(\*) - A Presidente da CIG exerceu funções em regime de comissão de serviço,

(\*\*) - Percentagem apurada sobre o Total (H+M)

(\*\*\*) – Percentagem apurada sobre os totais parciais de homens (H) e de mulheres (M)

Legenda:

H = Homens

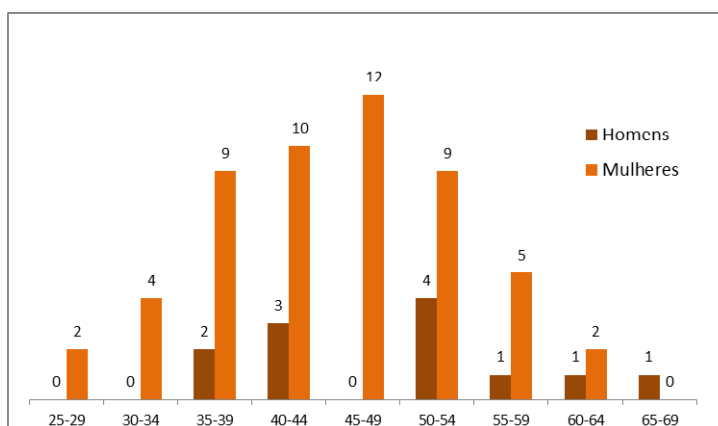
M = Mulheres

(CTFP-TI) = Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado

(CTFP-TRI) = Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto

### 1.1.4- Efetivos por escalão etário

A distribuição do pessoal da CIG segundo grupos etários e sexo é a que se pode observar no seguinte gráfico:





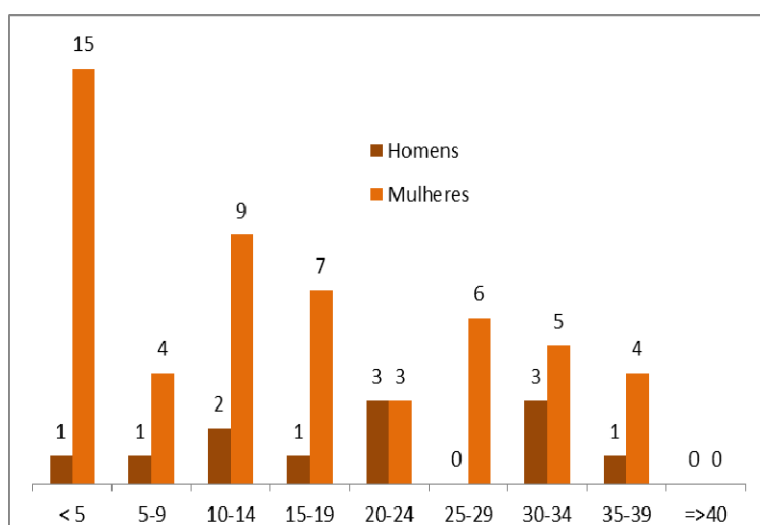
Consta-te que o escalão etário 45-49 anos é o que tem mais elementos, sendo composto exclusivamente por mulheres.

Verifica-se uma forte concentração de pessoal nos escalões entre os 35 e 54 anos, o que representa 75,38 % do total do pessoal da CIG.

A CIG não tem qualquer pessoa em funções me regime de “tarefa” ou de “avença”

### 1.1.5- Efetivos por antiguidade

A distribuição do pessoal da CIG segundo grupos de antiguidade e sexo é a que se pode observar no seguinte gráfico:



Constata-se que cerca de metade desse pessoal (32) tem uma antiguidade até aos catorze anos de serviço.

O valor mais relevante neste conjunto refere-se ao número de mulheres com antiguidade até aos cinco anos, grupo composto, em grande medida pelo pessoal em Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto, adstrito ao STI.

### 1.1.6- Efetivos portadores de deficiências

O número de trabalhadores/as portadores/as de algum tipo ou grau de deficiência representa 3,08% dos efetivos (um homem e uma mulher).

### 1.1.7- Efetivos por estrutura habilitacional

A estrutura habilitacional dos efetivos é a seguinte:

Nível habilitacional	H	% (H)	M	% (M)	H+M	% (H+M)
Escolaridade obrigatória (*)	4	33,33%	6	11,32%	10	15,38%
Ensino secundário	2	16,67%	11	20,75%	13	20,00%
Bacharelato ou licenciatura	5	41,67%	29	54,72%	34	52,31%
Mestrado ou doutoramento	1	8,33%	7	13,21%	8	12,31%
<b>Total</b>	<b>12</b>		<b>53</b>		<b>65</b>	

Os valores apresentados estão em consonância com a matriz especialmente técnica deste organismo, tal é, por exemplo, a dimensão do grupo do pessoal com “bacharelato ou licenciatura, o qual representa mais de metade de todo o pessoal.

### 1.1.8- Admissões e regressos no organismo

O movimento de pessoal na CIG (com contagem anual, reportada a 31.12.2012) foi o seguinte:

Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano: 7 pessoas (2 homem e 5 mulheres).

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedim. concursal		Mobilidade interna		Comissão de serviço		CEAGP (*)		Total (H e M)		Total (H+M)
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H+M
Dirigente Superior 2º grau						1				1	1
Dirigente intermédio 2º grau					1				1		1
Técnico Superior			1	1				1	1	2	3
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		1		1						2	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

(+) CEAGP - Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública

### 1.1.9- Saídas e motivo de saídas

Saídas de trabalhadores/as nomeados/as ou em comissão de serviço, por grupo, cargo, carreira, segundo o motivo de saída e sexo:

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Comissão de serviço		Total (H e M)		Total (H+M)
	M	F	M	F	(H+M)
Dirigente superior de 2º grau a)		1		1	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)		1		1	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Tratou-se de um movimento de diminuta relevância face ao coletivo existente (2/65). De igual forma, registaram-se duas aposentações, ambas de mulheres. E outras três por “outros motivos” (também mulheres).

### 1.1.10- Modalidades de horário.

O horário de trabalho flexível representa 72,31% dos/as trabalhadores/as, enquanto a modalidade de jornada contínua representa 7,69%.

A isenção de horário representa 20,00%, resultante do número de dirigentes e chefia administrativa.

Grupo/cargo/carreira	Modalidade de horário de trabalho						Total (H e M)		Total (H+M)
	Flexível		Jornada contínua		Isenção de horário		H	M	H+M
	H	M	H	M	H	M			
Dirigente superior de 1º grau					1			1	1
Dirigente superior de 2º grau					1		1		1
Dirigente intermédio de 1º grau					1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau					1	2	1	2	3
Técnico Superior	3	27		2	1	2	4	31	35
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		11		3	2	1	2	15	17
Assistente operacional, operário, auxiliar	3	3					3	3	6
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>53</b>	<b>65</b>

### 1.1.12- Assiduidade/absentismo. O seu contexto na organização

O absentismo, entendido como uma das variáveis principais do comportamento organizacional, embora podendo ser determinado por fatores específicos, não deixa de ser entendido, também, como uma variável interdependente e interativa com outras variáveis base do comportamento das organizações, designadamente com a produtividade, com a satisfação do pessoal ou mesmo com a rotação de pessoal, todas elas moderadas por aspetos de natureza individual, grupal ou mesmo no plano do sistema organizacional propriamente dito.

Assim sendo, não é simples (e adequado) atribuir razões objetivas para os valores apresentados no que diz respeito às taxas de absentismo. Como foi referido, aliás, em conformidade com a vasta literatura neste domínio, o absentismo tem causas multifatoriais e multivariadas<sup>14</sup>, às quais sucedem, pela mesma razão, consequências de homóloga matriz, quer no plano organizacional, quer no plano individual ou mesmo grupal.

Tratando-se de um indicador que tem a sua génese nos comportamentos individuais, o absentismo tem uma indissociável resultante sociolaboral, a qual, em certos casos, pode condicionar o adequado funcionamento das organizações. Neste sentido, parece prudente observar cuidadosamente os dados que resultam da observação aritmética centrada em fatores como a assiduidade ou mesmo a pontualidade, com a devida relação com o desempenho e com a qualidade.

Não sendo este o contexto para maiores considerações de natureza teórica sobre esta matéria, não pode ser, no entanto, alienada esta perspetiva, tanto mais que as organizações devem representar contextos humanistas e promotores de uma sociedade democrática, onde as pessoas são o elemento nuclear mais importante.

Os dados (em dias) mais significativos relacionados às ausências ao trabalho durante o ano são os seguintes:

O total de ausência ao trabalho durante 2011 teve a seguinte distribuição, segundo o sexo:

<u>Total de ausências</u>	<u>Ausências - homens</u>	<u>Ausências - mulheres</u>
2.626 dias	457 dias	2169 dias

Nota: Recorda-se que a CIG em 2011 (31.12.2011) contava com 12 homens e 53 mulheres)

- Não se verificaram faltas injustificadas, nem com perda de vencimento.
- O mais elevado número de dias de ausências ao trabalho teve por conta o período de férias, num total de 1699 dias (mulheres: 1.385 dias; homens: 314 dias)
- As faltas por doença totalizaram 514 dias (mulheres: 409 dias; homens: 105 dias).

---

<sup>14</sup> - O absentismo é um fenómeno de etiologia multifatorial, de entre os quais se podem enumerar, a título de referência: *i)*- A aquisição de competências e os conteúdos funcionais; *ii)*- Os grupos de trabalho e o espírito de equipas; *iii)*- A motivação e a autorrealização; *iv)*- O comprometimento e a identificação com a Organização; *v)*- As relações hierárquicas e o papel das lideranças; *vi)*- As cargas horárias; *vii)*- Os mecanismos de reconhecimento.

- Durante o ano de 2011 houve 9 pessoas em greve, correspondendo a 61 horas de trabalho.

### 1.1.13- Encargos com pessoal

Os indicadores estatísticos base obtidos a partir do conjunto dos salários correspondentes ao mapa de pessoal da CIG são os seguintes:

Média: 1590,45 €    Moda: 995,51€    Mediana 1424,61 €    Desv. Padrão 664,37  
Salário mínimo: 532,08€    Salário máximo: 3360,654 €

#### Estrutura remuneratória, por sexo

##### Remunerações máximas e mínimas (reportadas as dezembro de 2011)

Remuneração ( € )	Homens	Mulheres
Mínima ( € )	678,28 €	532,08 €
Máxima ( € )	3.406,52 € (**)	4.060,88 € (*)

(\*) - Valor correspondente ao salário base (3360,65 €) mais despesas de representação (700,23 €)

(\*\*) - Valor correspondente ao salário base (2877,28 €) mais despesas de representação (529,24 €)

##### Remunerações mensais ilíquidas (reportadas as dezembro de 2011)

Escalão de remunerações	Homens	Mulheres	Total
501-1000 €	3	13	16
1001-1250 €	1	6	7
1251-1500 €	2	8	10
1501-1750 €	2	5	7
1751-2000€		10	10
2001-2250 €		3	3
2251-2500 €		1	1
2501-2750 €	2	3	5
2751-3000 €		1	1
3001-3250 €	1	2	3
3251-3500 €	1		1
4001-4250 €		1	1
Total	12	53	65

### 1.1.14- Formação Profissional

Reconhecendo-se alguma dificuldade em identificar de forma objetiva quer os conceitos quer os âmbitos e/ou objetos do que se vem designando por “formação profissional” e, em paralelo, por “formação institucional”, parece mais simples reconhecer, no entanto, a

importância dos processos formativos, quer ao nível das competências quer ao nível dos conhecimentos, de todo o pessoal que constitui uma organização. No presente caso, sublinha-se a crescente preocupação que esta Comissão teve neste domínio, pese embora os constrangimentos orçamentais que se conhecem.

Além disso, face à missão e às atribuições da CIG, enquanto organismo da Administração Pública Central responsável pela coordenação central da execução de medidas constantes em Planos Nacionais afins à promoção da cidadania e da igualdade de género em Portugal, foi possível agregar a este domínio [formação], toda a atividade formativa desenvolvida pelo seu pessoal técnico, enquanto formadores/formadoras junto dos diferentes parceiros externos.

Os dados estatísticos da formação são os seguintes:

Contagem relativa a participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	14				<b>14</b>
Externas	8	1	1	9	<b>19</b>
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>33</b>

Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	Total	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participantes
Dirigente intermédio de 1º grau		1	1	1
Dirigente intermédio de 2º grau		2	2	2
Técnico Superior	14	6	20	20
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		9	9	9
Assistente operacional, operário, auxiliar		1	1	1
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>33</b>	<b>33</b>

Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira/horas dispendidas	Horas dispendidas em ações externas (total)
Dirigente intermédio de 1º grau	240
Dirigente intermédio de 2º grau	430
Técnico Superior	1.538
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	210
Assistente operacional, operário, auxiliar	21
<b>Total</b>	<b>2.439</b>

O encargo total com a formação foi de 5083,96 Euros

#### **1.1.15- Relações Profissionais e Disciplinares**

O número de trabalhadores sindicalizados que descontam no seu vencimento é de 6.

No decorrer do ano 2011, no quadro da disciplina não se registou qualquer processo.

#### **IV - Avaliação final**

De uma forma genérica pode concluir-se que a CIG cumpriu os objetivos propostos para o ano de 2011.

Tal como se deu conta em momento anterior de presente Relatório, 2011 constituiu o ano de início de execução dos novos Planos Nacionais sob coordenação central da CIG: o IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011 -2013 (IV PNI), IV Plano Nacional Contra a Violência Doméstica, 2011-2013 (IV PNCVD) e o II Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos, 2011-2013 (IIPNCTSH).

Esta tripla tarefa, que se pretende interdepende e interativa na sua operacionalização, só por si mobilizou a generalidade dos recursos da CIG, tanto mais que o lançamento deste Planos implicou a gestão de inúmeras parcerias e a calendarização das atividades.

Em todo o caso, face ao que se consta através dos respetivos relatórios de execução (anuais), pode considerar-se que houve um relevante sucesso em todos eles.

Prosseguindo os esforços para melhorar o conhecimento da realidade portuguesa no que diz respeito à igualdade de género e à cidadania, a CIG congratula-se com a continuidade da ação

de recolha, tratamento e divulgação da informação, em especial, através da parceira protocolada entre a própria CIG, a CITE e o Instituto Nacional de Estatística (INE. I.P.), designadamente no que respeita à progressiva adequação e à permanente atualização do “Dossiê Género”, bem como na divulgação de matérias afins à sua missão e atribuições através dos portais de internet sob sua tutela ou colaboração.

De igual forma, releva a dinâmica criada com a dupla dimensão “produção” e “divulgação de conhecimento” no âmbito da cidadania e igualdade de género, a qual teve apoio determinante na articulação com os financiamentos internacionais, designadamente no âmbito do QREN/POPH, PROGRESS ou do EEAGRANTS, sem olvidar a progressiva celebração de novas parcerias com organismos da Administração Pública (central e local), com a comunidade científica e investigadora, com organizações da sociedade civil, chegando às pessoas interessadas na temática aqui em apreço.

Ao longo de 2011, a CIG esteve envolvida em inúmeras ações, quer por iniciativa própria quer através da cooperação com outras entidades (de diferentes naturezas). Essas ações (atividades de sensibilização/informação e formação) visaram a promoção de temáticas como a promoção de medidas disseminadoras da transversalização da igualdade de género em todos os domínios de atividade pública ou privada, a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, a prevenção e o combate à violência de género e ao tráfico de seres humanos, a aplicação de medidas transversais no âmbito da promoção da cidadania e da igualdade de género no sistema educativo (formal e não formal), a aplicação destes princípios [da igualdade de género] em diferentes áreas sectoriais ao nível organizacional ou social ou o apoio às mulheres migrantes.

A atividade do Secretariado Técnico para a Igualdade (STI), já caracterizada em momento anterior do presente relatório, desenvolveu-se em consonância com as orientações que decorrem da sua própria natureza, isto é, na sequência do que estabeleceu a agenda para o Potencial Humano, a qual tem por base a promoção de intervenções no âmbito do emprego privado e público, da educação e formação e da formação avançada, promovendo a mobilidade, a coesão social e a igualdade de género, num quadro de valorização e aprofundamento de uma envolvente estrutural propícia ao desenvolvimento científico e tecnológico e à inovação. Face aos dados apresentados, pode considerar-se que a ação desenvolvida pela STI se ajustou ao previsto, cumprindo a generalidade dos seus objetivos.

De igual forma, tal como se deu conta anteriormente, releva a intensa atividade da CIG no plano internacional e da cooperação.



## 1- O Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) da CIG para 2011

ANO:2011										
Ministério, Presidência do Conselho de Ministros (PCM) – Gabinete da Secretária de Estado da Igualdade										
Organismo: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)										
Missão: A CIG tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género. (Cf. N.º1, art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio).										
Objectivos Estratégicos										
DESIGNAÇÃO										
META 2010										
TAXA REALIZAÇÃO										
<p>OE 1: Promover a integração da perspectiva de género (mainstreaming de género) nos diversos domínios da vida política, social, económica e cultural, nomeadamente ao nível da Administração Pública (directa ou indirecta), empresas e organizações da sociedade civil.</p> <p>OE 2: Promover a difusão e defesa dos Direitos Humanos, nomeadamente no que se refere ao exercício da cidadania, à igualdade de oportunidades e promover a transversalidade dos princípios da igualdade de género, como factores obrigatórios na construção e consolidação de uma sociedade inclusiva.</p> <p>OE 3: Prevenir e combater todas as formas de discriminação e violência cometidas por motivos de género, nomeadamente ao nível da violência doméstica e do tráfico de seres humanos.</p>										
Objectivos Operacionais										
Eficácia										
Ponderação de 45%										
Objectivo operacional de eficácia 1 [Ob 1]										
Implementar o mainstreaming de género na Administração Pública Central e na Administração Pública Local										
Ponderação de 30%										
INDICADORES										
		2010	META 2011	Tolerância	Valor crítico	PESO	Mês	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind1	N.º de reuniões do Conselho Consultivo da CIG	6	6		7	25%		5	83%	Não atingiu
Ind2	N.º de reuniões dos grupos de trabalho constituídos no âmbito do Conselho Consultivo da CIG, para implementação dos Planos Nacionais	8	8	1	10	35%		10	125%	Superou
Ind3	N.º de protocolos com autarquias locais, incluindo renovações	10	12		13	40%		14	150%	Superou
Objectivo operacional de eficácia 2 [Ob 2]										
Implementar medidas e acções previstas no âmbito do QREN/POPH, Eixo da Igualdade (Eixo 7)										
Ponderação de 30%										
INDICADORES										
		2010	META 2011	Tolerância	Valor crítico	PESO	Mês	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind4	N.º de projectos aprovados no âmbito do Secretariado Técnico para a Igualdade (STI), com o respectivo acompanhamento técnico e financeiro	350	350		355	45%		426	480%	Superou
Ind5	N.º de distritos e regiões autónomas cobertos pelo sistema de tele-assistência a vítimas de violência doméstica [Dezoito distritos do continente mais as duas regiões autónomas]	n/a	20		20	30%		20	125%	Superou
Ind6	N.º de relatórios no âmbito do Sistema Integrado de Informação e Conhecimento (SIIC) / "Observatório de Género"	3	3	1	5	25%		4	100%	Atingiu
Objectivo operacional de eficácia 3 [Ob 3]										
Assegurar a coordenação central da aplicação dos Planos Nacionais (IV PNI, IV PNCVD e II PNCTSH), do Plano Nacional de Acção para implementação da Resolução CSNU 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (2009 – 2013) e do Programa de Acção para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina										
Ponderação de 40%										
INDICADORES										
		2010	META 2011	Tolerância	Valor crítico	PESO	Mês	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind7	N.º de reuniões de coordenação central da aplicação do IV PNI	25	4	1	6	25%		6	125%	Superou
Ind8	N.º de reuniões de coordenação central da aplicação do IV PNCVD	n/a	4	1	6	25%		9	163%	Superou
Ind9	N.º de reuniões de coordenação central da aplicação do II PNCTSH	n/a	4	1	6	25%		4	100%	Atingiu
Ind10	N.º de reuniões de coordenação central da aplicação do Plano Nacional de Acção para implementação da Resolução CSNU 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (2009 – 2013)	n/a	4	1	6	10%		4	100%	Atingiu
Ind11	N.º de reuniões de coordenação central da aplicação do Programa de Acção para a eliminação da Mutilação Genital Feminina	2	4	1	6	15%		5	100%	Atingiu
Eficácia										
Ponderação de 30%										

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública. Nos artigos 10.º e seguintes define e estabelece o “Quadro de Avaliação e Responsabilização”.

De acordo com esta Lei, a avaliação do desempenho de cada serviço da Administração Pública assenta num Quadro de Avaliação e Responsabilização onde se evidenciam os objetivos,

indicadores de desempenho, resultados alcançados, meios disponíveis e a avaliação final do desempenho do serviço.

## 2- Autoavaliação

**Proposta de menção como resultado da autoavaliação, de acordo com o n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro.**

### Análise Crítica

#### 1. Apreciação dos resultados alcançados:

##### a)- Avaliação do QUAR – Objetivos estratégicos

Tal como se pode constatar na tabela que se segue, a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género conseguiu atingir a totalidade dos objetivos estratégicos que se propôs.

A taxa de execução final foi de 6,51 (isto é, o conjunto dos objetivos propostos foi superado em 651,59%).

Pese embora não se tenha atingido o previsto em um dos indicadores (Indicador 1 – apenas e conseguiu uma percentagem de realização de 83%), o respetivo objetivo foi superado (Objetivo operacional de eficácia [Ob 1]). De resto, todos os objetivos estratégicos (eficácia, eficiência e qualidade) foram superados. Algumas das reuniões previstas do Conselho Consultivo acabaram por não se realizar devido as alterações causadas pela realização das eleições legislativas antecipadas.

Como se pode verificar através da tabela que se segue, houve uma significativa realização ao nível dos indicadores, apresentando estes, valores superiores ao proposto em onze dos dezasseis indicadores.

Os dados em apreço são apresentados na tabela seguinte:

	Ponderação	Indicadores	Ponderação (indicadores)	2010	Meta 2011	Valor crítico	Taxa de realização por indicador %	Varição segundo objetivo %	Varição por níveis (eficácia; eficiência e qualidade) %	Taxa de realização total %
<b>Eficácia</b>	<b>0,45</b>									
Obj_ eficácia (1)	0,3	Ind 1	0,25	6	6	7	83,00%	124,50%	169,70%	
		Ind 2	0,35	8	8	10	125,00%			
		Ind 3	0,4	10	12	13	150,00%			
Obj_ eficácia (2)	0,3	Ind 4	0,45	350	350	155	480,00%	278,50%		
		Ind 5	0,3	n/a	20	20	125,00%			
		Ind 6	0,25	3	3	5	100,00%			
Obj_ eficácia (3)	0,4	Ind 7	0,25	n/a	4	6	125,00%	122,00%		
		Ind 8	0,25	n/a	4	6	163,00%			
		Ind 9	0,25	n/a	4	6	100,00%			
		Ind 10	0,1	n/a	4	6	100,00%			
		Ind 11	0,15	n/a	4	6	100,00%			
<b>Eficiência</b>	<b>0,3</b>									
Obj_ eficiência (4)	1	Ind 12	0,6	110000	110000	109500	1840,00%	1780,00%	1780,00%	
		Ind 13	0,4	30260	30260	30000	1720,00%			
<b>Qualidade</b>	<b>0,25</b>									
Obj_ qualidade (5)	0,5	Ind 14	0,6	35	35	38	258,00%	204,80%	164,90%	
		Ind 15	0,4	85%	85%	86,00%	125,00%			
Obj_ qualidade (6)	0,5	Ind 16	1	n/a	50%	52	125,00%	125,00%		651,59%

## **- Avaliação do QUAR – “Recursos humanos” e dos “Recursos financeiros”.**

No que se refere ao desempenho ao nível dos “Recursos humanos” e dos “Recursos financeiros” constata-se que houve em ambos uma eficiência muito significativa.

Com efeito, face aos dados constantes do QUAR da CIG para 2011, verifica-se o seguinte:

- i)*- No caso dos “Recursos humanos” passou-se de um grupo (“planeado”) de 951 pontos [segundo a classificação proposta no QUAR], para um grupo (“executado”) de 718 pontos (correspondentes a 65 pessoas), verificando-se uma redução de 233 pontos.
- ii)*- No caso dos “Recursos financeiros”, no orçamento de funcionamento foram estimados 2.812.426,00 Euros, sendo executados 2.191.434,00 Euros [correspondente a uma redução de 620.992,00 Euros]; no orçamento PIDDAC foram estimados 3.306.415,00 Euros, sendo executados 1.557.130,00 Euros [correspondente a uma redução de 1.749.285,00 Euros].

A redução total dos recursos financeiros foi de 2.370.277,00 Euros (projetados 6.118.841,00 Euros; executados 3.748.564,00 Euros)

## **2- Serviços prestados**

- i)*- Através do QUAR, pode constatar-se a importância dada por agentes e destinatários externos sobre a qualidade da intervenção da CIG. Com efeito, esta afirmação pode ser apreciada através da evidência dos propósitos e resultados do Objetivo 5 (Objetivo operacional de qualidade – OB5).
- ii)*- Também, ainda sobre a apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, constata-se a ausência de qualquer reclamação sobre os serviços prestados pela CIG. Bem pelo contrário foram evidentes os aspetos laudatórios apresentados, nomeadamente através da comunicação social, dos diferentes parceiros e agentes ou mesmo do público em geral.

À semelhança de anos anteriores, foi relevante a quantidade dos serviços prestados, designadamente ao nível do número de candidaturas submetidas e analisadas no âmbito do POPH.

Como é domínio público foi relevante o trabalho desenvolvido pelo apoio jurídico e psicossocial, nomeadamente no âmbito do Serviço de Informação a Vítimas de Violência Doméstica (SIVVD), onde se pode constatar um significativo conjunto de indicadores que são acompanhados e objeto de análise crítica, para determinar eventuais oportunidades de melhoria da intervenção a este nível.

## **3- Sistema de controlo interno**

À semelhança dos anos anteriores, ao longo do ano, a CIG desenvolveu um sistema de controlo interno baseado fundamentalmente na circulação e partilha da informação.

Esta metodologia, apoiada na realização de frequentes reuniões, onde participaram todos os dirigentes e chefias, não só permitiu operacionalizar as adequadas medidas de

administração e gestão associadas, como permitiu estabelecer formas de controlo interno de toda a ação. Estas reuniões tinham na sua ordem de trabalhos o reporte da atividade anterior e a projeção da atividade futura, a partir das quais foi possível que cada dirigente e/ou chefia organizasse a atividade em consonância com os respetivos colaboradores.

#### **4- Cumprimento de ações e projetos**

Foi cumprida a generalidade dos objetivos e indicadores. Aliás, foram desenvolvidas muito mais ações das que inicialmente previstas.

Releva a excepcional “poupança” ao nível dos recursos financeiros aplicados, aliás, superando a previsão em elevadíssima razão (Cf. Objetivo operacional de eficiência – Ob 4).

#### **5- Medidas de reforço**

Tratando-se de um organismo cujas missão e atribuições são especialmente envolvidas em aspetos relacionados com a própria configuração cívica e humanista dos seus trabalhadores e trabalhadoras, existe um natural estímulo para a aplicação e envolvimento operacional, geralmente superando horários ou outros constrangimentos de natureza institucional.

#### **6- Elementos de comparação com outros organismos**

Também, pelas suas características e singularidade institucional, não é possível realizar processo de comparação com outros organismos. Em todo o caso, a resultante da participação da CIG nos mais diversos contextos nacionais ou internacionais revelou um forte crédito e imagem de instituição de relevante importância.

#### **7- Audição de dirigentes intermédios e dos demais trabalhadores na autoavaliação do serviço**

Tal como foi referido anteriormente, a gestão e administração apoiada em reuniões e na circulação e partilha da informação, permite aferir, em permanência, os aspetos de processo e produtos parciais e finais.

Assim, existe um processo automático de auto e heteroavaliação permanente entre todas as unidades orgânicas, dirigentes e chefias, bem como de todos e todas os trabalhadores/as.

#### **8- Síntese docimológica reportada à grelha fornecida pela Secretaria-Geral da PCM [Subsistema de avaliação do desempenho dos serviços da AP (Lei n.º 66-B/2007). Matriz de apuramento do grau de excelência (...).**

Breves considerações situadas ao nível dos “critérios” (de “resultados” e de “meios”) e respetivos subcritérios (de C1 a C11)

#### **C1. Análise da produtividade** - O valor proposto na autoavaliação para este critério é **9**, tendo em conta que houve um desempenho acima do planeado e uma utilização dos recursos humanos abaixo do planeado, com desvio inferior a 25%.

Releva-se, também, que os objetivos propostos ao nível do QUAR 2011 foram todos superados.

**C2. Análise “custo-eficácia** – - O valor proposto na autoavaliação para este critério é **8**, tendo em conta que houve um desempenho acima do planeado e uma notável execução eficiente dos recursos financeiros, tal como já referido

Quer ao nível dos “Recursos humanos” quer ao nível dos “Recursos financeiros” verificou-se uma significativa otimização. Com efeito, tal como já anteriormente demonstrado, foi possível melhorar, de forma significativa a relação “custo-eficácia”.

**C3. Evolução positiva e significativa nos resultados obtidos pelo serviço em comparação com anos anteriores (aplicar também o critério às unidades homogéneas, caso existam).**

O valor proposto na autoavaliação para este critério é **9**, o qual resulta da aplicação da fórmula proposta (fórmula A), onde se consideram os seguintes valores para as autoavaliações: Critério 3A = **8**; critério 3B=**10**.

$$\{(0,6 \times 8)+(0,4 \times 10) = 4,8 + 4 = 8,8 \gg 9\}$$

**C4. Excelência dos resultados obtidos, demonstrada designadamente por comparação com padrões nacionais ou internacionais, tendo em conta igualmente melhorias de eficiência.**

O valor proposto na autoavaliação para este critério é **6**, valor que resulta da aplicação da fórmula proposta, onde se consideram os seguintes valores para as autoavaliações: Critério 4A = **7**; critério 4B = **2**; critério 4C = **9**.

$$\{(0,6 \times 7)+(0,2 \times 2) + (0,2 \times 9) = 4,8 + 4 = 6,4 \gg 6\}$$

**C5. Superação global dos parâmetros de avaliação (Eficácia, eficiência e qualidade).**

O valor proposto na autoavaliação para este critério é **10**.

**C6. Análise dos desvios** – O valor proposto na autoavaliação para este critério é **7**, atendendo a que o desvio foi de 39% (positivo).

Os resultados apresentados evidenciam um significativo equilíbrio entre os valores percentuais atingidos nos três objetivos estratégicos. Os desvios, todos eles de natureza positiva, decorrem de uma estratégia de planeamento e controlo de gestão centrada na otimização dos recursos gerais, onde se deu especial enfoque à flexibilidade de funções e atribuições operacionais de todas as pessoas, face às ações planificadas. Face aos resultados (objetivos), é óbvia a existência de uma relação harmónica e multifatorial entre todas as pessoas com os propósitos organizacionais e a respetiva operacionalização (relação interativa e interdependente de todas as sinergias em presença). Crê-se que um dos principais fatores a que se deve esta resultante positiva decorre da perceção e assunção da própria natureza cívica e humanista da ação desenvolvida, por parte de cada uma das pessoas que nela estiveram envolvidas.

**C7. Impacto na Sociedade (contributo do serviço para a prossecução das políticas públicas).**

O valor proposto na autoavaliação para este critério é **10**, atendendo a que no QUAR estão incluídos indicadores (de eficácia e qualidade) diretamente relacionados com a missão do

serviço e são maioritariamente, indicadores de impacto e os restantes indicadores atingidos e/ou superados.

#### **C8. Satisfação dos utilizadores.**

O valor proposto na autoavaliação para este critério é **10**, atendendo a que o grau de satisfação dos utilizadores aferido através de inquéritos/questionários ou outros instrumentos de aferição de opinião atingiu um valor **87 %**. [Indicador do QUAR: “Grau de satisfação (%) – Ind 15].

Releva, também, o facto de não ter sido apresentada qualquer reclamação por parte dos utentes.

#### **C9. Satisfação dos colaboradores.**

Embora se trate de um critério cuja aferição deva recorrer a questionários objetivos, para os quais, no caso da CIG, concorrem inúmeros fatores endógenos e exógenos de difícil parametrização, propõe-se que o valor na autoavaliação para este critério seja **6**, tendo em conta que está em preparação um sistema de controlo de qualidade neste domínio.

#### **C10. Processos e sistema de indicadores de desempenho.**

O valor proposto na autoavaliação para este critério é **10**

#### **C11. Planeamento e estratégia.**

O valor proposto na autoavaliação para este critério é **6**, valor que resulta da aplicação da fórmula proposta, onde se consideram os seguintes valores para as autoavaliações: Critério 11A = **10**; critério 11B = **10**; critério 11C = **9**.

$$\{(0,5 \times 8) + (0,25 \times 10) + (0,25 \times 10) = \gg 9\}$$

A relação entre os valores propostas na autoavaliação supra e os pesos atribuídos aos onze critérios (ponderadores) o total de pontos propostos é **8,84**.

### 3-Proposta de menção qualitativa

Tendo em conta os resultados do Quadro de Avaliação e Responsabilização e a concomitante informação constante do Relatório de Atividades de 2010 e respetivos anexos, propõe-se que seja atribuída a avaliação de **Desempenho Bom** à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, para o período correspondente ao ano de 2011.

Com efeito, de acordo com o disposto no n.º1 do artigo 18.º da Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro, em conjugação com a orientação técnica do Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços, de 12 de janeiro de 2009, estes valores configuram a atribuição da menção de um **Desempenho bom**.

Todavia, parece ser de tomar em consideração a possibilidade da atribuição da menção de **Desempenho excelente**, tendo em conta que a CIG cumpre todos os requisitos estabelecidos no n.º 2 do Artigo 18.º da Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro.