

## RELATÓRIO DE ATIVIDADES - 2016

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

*Em conformidade com Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, as orientações da circular n.º 2/DGAP/97, de 17 de março, posteriores alterações legislativas, e as atualizações da página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)*

---

**Sede:**

Avenida da República, 32, 1.º e 2.º andares | Lisboa 1050-193  
PORTUGAL  
Telefone: (+351) 217983000; Fax: (+351) 217983098  
e-mail: [cig@clg.gov.pt](mailto:cig@clg.gov.pt) | [www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt)

**Delegação do Norte:**

Rua Ferreira Borges, 69 – 3.º Esq. | 4050-253 Porto  
PORTUGAL  
Telefone: (+351) 222074370; Fax: (+351) 222074398  
e-mail: [cignorte@clg.gov.pt](mailto:cignorte@clg.gov.pt)

## Ficha Técnica

Título: Relatório de Atividades da CIG - 2016

Data de Finalização: 15FEVEREIRO2018

Endereço:

Presidência do Conselho de Ministros

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Avenida da República, 32, 1.º e 2.º andares

1050-193 Lisboa

Telefone: (+351) 217983000

Fax: (+351) 217983098

Correio eletrónico: [cig@cig.gov.pt](mailto:cig@cig.gov.pt)

Índice	3
I – Nota introdutória	5
1. Breve análise conjuntural	5
2. Orientações gerais e específicas prosseguidas pelo organismo	6
II - Atividades desenvolvidas e autoavaliação	7
1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o Quadro de Avaliação e Responsabilização da CIG (QUAR) para 2016	7
i) Breve nota introdutória: O SIADAP e o QUAR	7
ii) O QUAR da CIG para 2016	8
1.1. Objetivos operacionais de eficácia	8
1.2. Objetivos operacionais de eficiência	10
1.3. Objetivos operacionais de qualidade	11
2. Consecução dos objetivos do PACIG2016 e estratégia seguida	11
3. Eventos realizados em 2016	13
4. Atividades não previstas ou não enquadradas em programas	13
4.1. EEAGRANTS	13
4.2. Serviço de Informação a Vítimas de Violência Doméstica (SIVVD)	16
4.3. Outras atividades não previstas no PACIG2016	16
5. Afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros	17
5.1. Recursos humanos	17
5.2. Recursos materiais e financeiros	18
6. Formação profissional dos/as trabalhadores/as da CIG em 2016	21
7. Nível de satisfação global sobre os serviços externos prestados pela CIG	22
8. Avaliação do sistema de controlo interno	23
9. Causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes	23

10.	Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho	24
11.	Comparação com o desempenho de serviços idênticos no plano nacional e internacional	25
12.	Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores na autoavaliação do serviço	25
13.	Balanço Social	26
III – Avaliação final		26
1.	Breve análise sobre a execução do PACIG2016	26
2.	Apreciação qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados	28
3.	Menção proposta pelo dirigente máximo do serviço	29
IV – Obrigações de prestação de informação		29
1.	Publicidade institucional	29
2.	Gestão patrimonial	29
3.	Medidas de modernização administrativa	30
V – Conclusões prospetivas		30
VI – Anexos		31
ANEXO I – Relatório Intercalar V PNI 2016		
ANEXO II – Relatório Intercalar V PNPCVDG 2016		
ANEXO III – Relatório Intercalar III PNPCTSH 2016		
ANEXO IV – Relatório Intercalar III PAPEMGF 2016		
ANEXO V – Relatório Intercalar II PNA 1325 2016		
ANEXO VI – QUAR da CIG - 2016		
ANEXO VII – Normas de Controlo Interno		
ANEXO VIII - Avaliação do Sistema de Controlo Interno		
ANEXO IX – Balanço Social da CIG - 2016		

## I Nota introdutória

De acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro, o presente documento constitui a segunda das duas unidades obrigatórias de gestão anual da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), correspondente ao ano de 2016, isto é, o “Relatório de Atividade da CIG – 2016”, doravante designado por RACIG2016.

O RACIG2016 cumpre, também, com o estabelecido pela alínea e) do artigo 8.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, 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.

No RACIG2016 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, de acordo, aliás, com o previsto no respetivo Plano de Atividades da CIG (PACIG2016).

### 1. Breve análise conjuntural

A CIG é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa, com sede em Lisboa, dispondo, também, de um serviço desconcentrado sediado na cidade do Porto, com a designação de Delegação do Norte.

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a CIG tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género.

Esta Comissão está integrada na Presidência do Conselho de Ministros, sendo tutelada pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, nos termos do despacho de delegação de competências do Ministro-adjunto n.º 660/2016, de 5 de janeiro, publicado no DR n.º 10, 2.ª série, de 15 de janeiro de 2016.

É reconhecida autonomia financeira à CIG, restrita à gestão de programas financiados por recursos financeiros comunitários, ou internacionais de idêntica natureza, o que implica toda a coordenação das ações afins, nomeadamente ao nível dos projetos desenvolvidos pela CIG como entidade beneficiária do POISE e ao nível do trabalho realizado pela CIG enquanto Organismo Intermédio do Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego (POISE) do Portugal 2020.

Na sequência do contrato de delegação de competências celebrado com o POISE, em 2015, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, que estabelece o modelo de governação do Portugal 2020, a CIG irá gerir ao longo deste período de programação financeira uma subvenção global de 47.616.000€ para financiar projetos a desenvolver nas regiões Norte, Centro e Alentejo, dispondo ainda de 3.865.000€ de recursos de Assistência Técnica. Esta

dotação orçamental apoiará cinco tipologias de operações: (i) 1.06 – Apoio técnico à elaboração, monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade; (ii) 1.07 – Apoio à capacitação de empresas por mulheres; (iii) 3.15 - Formação de públicos estratégicos; (iv) 3.16 - Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos e (v) 3.17 – Instrumentos específicos de proteção das vítimas.

A CIG é, também, a Operadora do Programa PT07 – A Integração da Igualdade de Género e a Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada, desde 2012, programa financiado pela Noruega, Islândia e Listenstaine, na qualidade de Estados Doadores, no âmbito dos *European Economic Area Grants (EEA Grants)*. O montante total aprovado para o programa foi de 2.941.176€, dos quais 2.500.000€ financiados pelo MFEEE e 441.176€ referentes a cofinanciamento nacional.

Por fim, importa registar que a CIG alinou toda a sua atividade de acordo com as Grandes Opções do Plano para 2016, as quais se inseriram nas estratégias de consolidação orçamental, de rigor das finanças públicas e de desenvolvimento da sociedade e da economia portuguesas.

É de referir, também, que em julho de 2016 houve mudança na Direção da CIG (Presidente e Vice-Presidente).

## 2. Orientações gerais e específicas prosseguidas pelo organismo

A CIG é a entidade responsável pela coordenação geral dos vários Planos Nacionais que consubstanciam a política para a igualdade de género, a saber: - O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017 (V PNI); o V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017 (VPNPCVDG); o III Programa de Ação para a Prevenção e Eliminação da Mutilação Genital Feminina 2014-2017 (III PAPEMGF); o III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014 - 2017 (III PNPCTSH) e o II Plano Nacional de Ação para a Implementação da RCSNU 1325 sobre mulheres, paz e segurança (2014-2018) (II PNA 1325).

Para além da execução das medidas pelas quais é responsável direta, a CIG, enquanto entidade coordenadora da execução geral dos Planos, assegurou uma estreita colaboração com os demais serviços e organismos envolvidos. Por outro lado, igualmente no cumprimento das competências que lhe são atribuídas, foram executadas as seguintes atividades:

- Elaboração dos planos de atividades anuais para execução dos Planos, de acordo com as planificações das entidades a quem compete tal apresentação;
- Acompanhamento das entidades responsáveis pela implementação das respetivas medidas;
- Monitorização da implementação dos Planos, assegurando o funcionamento regular dos grupos de trabalho de apoio à entidade coordenadora;

- Elaboração dos vários relatórios intercalares sobre a execução, em 2016, das medidas dos Planos, os quais constam em anexo ao presente relatório.

Importa sublinhar ainda, à semelhança de anos anteriores, a responsabilidade, atribuída à CIG, de representação em iniciativas internacionais.

## II Atividades desenvolvidas e autoavaliação

### 1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o Quadro de Avaliação e Responsabilização da CIG (QUAR) para 2016

#### i) Breve nota introdutória: O SIADAP e o QUAR

O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (abreviadamente designado por SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B-2007, de 28 de dezembro, a qual foi objeto de revisão, consagrada no artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (LOE 2013) e que lhe introduziu diversas alterações, visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade dos serviços da Administração Pública, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências (Cf. N.º 2, art.º 1.º da Lei n.º 66-B-2007, de 28 de dezembro).

No âmbito da Lei atrás referida, designadamente no que estabelece o respetivo artigo 10.º (Quadro de avaliação e responsabilização), a avaliação de desempenho de cada serviço assenta num quadro de avaliação e responsabilização (QUAR), o qual é sujeito a avaliação permanente e atualizado a partir dos sistemas de informação do serviço, onde se evidenciam: a) A missão do serviço; b) Os objetivos estratégicos plurianuais determinados superiormente; c) Os objetivos anualmente fixados e, em regra, hierarquizados; d) Os indicadores de desempenho e respetivas fontes de verificação; e) Os meios disponíveis, sinteticamente referidos; f) O grau de realização de resultados obtidos na prossecução de objetivos; g) A identificação dos desvios e, sinteticamente, as respetivas causas; h) A avaliação final do desempenho do serviço

Também, em conformidade com tal norma, o QUAR relaciona-se com o ciclo de gestão do serviço sendo fixado e mantido atualizado em articulação com o serviço competente em matéria de planeamento, estratégia e avaliação de cada ministério. Os documentos previsionais e de prestação de contas legalmente previstos devem ser totalmente coerentes com o QUAR. A dinâmica de atualização do QUAR deve sustentar-se na análise da envolvimento externa, na identificação das capacidades instaladas e nas oportunidades de desenvolvimento do serviço, bem como do grau de satisfação dos utilizadores. O QUAR é objeto de publicação na página eletrónica do serviço. Os serviços devem recorrer a metodologias e instrumentos de avaliação já consagrados, no plano nacional ou internacional, que permitam operacionalizar o disposto no presente título.

É este quadro legal que fundamenta, estabelece, aplica e permite a avaliação do quadro de avaliação e responsabilização da CIG para 2016, doravante abreviado por «QUAR-CIG-2016».

## ii) O QUAR da CIG para 2016

O QUAR-CIG-2016 não sofreu alteração ou reformulação após ter sido submetido à aprovação da respetiva tutela, fixando os seguintes objetivos estratégicos:

1. Promover a integração da perspetiva de género (*mainstreaming* de género) nos diversos domínios da vida política, social, económica e cultural, nomeadamente ao nível da Administração Pública (direta ou indireta), empresas e organizações da sociedade civil;
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 fatores obrigatórios na construção de uma sociedade inclusiva;
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;
4. Promover a melhoria organizacional a nível de estrutura, processos e pessoas.

Tal como estabelece o artigo 11.º da supracitada Lei, os objetivos estratégicos atrás mencionados foram desagregados segundo os seguintes parâmetros de avaliação: a) «Objetivos operacionais de eficácia»; b) «Objetivos operacionais de eficiência» e c) «Objetivos operacionais de qualidade» e os respetivos níveis de graduação. Para cada um destes objetivos foram igualmente definidos indicadores de desempenho (também, em conformidade com o artigo 12.º da dita norma), cuja estrutura e resultados obtidos são descritos seguidamente, de forma global.

### 1.1. Objetivos operacionais de eficácia

Estes objetivos apresentam a seguinte estrutura:

- **Objetivo operacional de eficácia (1)** - "Implementar o *mainstreaming* de género", o qual pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 3.

Indicador 1. Taxa de incremento das parcerias com entidades públicas, designadamente da Administração Pública Central e da Administração Pública Local, bem como dos respetivos organismos e serviços tutelados.

Meta	Tolerância	Resultado	Resultado obtido
37	2	35	Atingiu



A meta proposta neste indicador fixou-se em 37 novas parcerias, valor que aumentaria em 2 os subscritos no ano de 2015, com uma tolerância de 2. O número total de parcerias protocoladas ao longo do ano acabaria por se situar em 25, entre as quais com entidades da Administração Pública Local, um protocolo com a Universidade do Minho e um protocolo com a Escola Superior de Comunicação Social do Instituto Politécnico de Lisboa, valor que, face à tolerância prevista, permitiu considerar que tal resultado fosse considerado como «atingido». Importa referir que houve necessidade de proceder a alguns acertos de ordem técnica na formulação dos quantificadores para este indicador; com efeito, os valores apresentados aquando da proposta do QUAR-CIG-2016 poderiam suscitar dúvidas de interpretação aquando da sua avaliação. Assim, considerou-se tecnicamente mais adequado que os dados deveriam explicitar os números reais de protocolos celebrados em 2015 e os propostos para 2016. Em qualquer caso, importa sublinhar a complexidade deste indicador, pois, como é óbvio, a celebração de protocolos com outras entidades, não depende exclusivamente desta Comissão, mas, em igual medida, da disponibilidade de tais entidades, pese embora a realização de ações de formação dirigidas a autarquias para apoio à elaboração e implementação de planos para a igualdade (durante o ano de 2016 foram realizadas 15 ações no Continente e Região Autónoma dos Açores).

- **Objetivo operacional de eficácia (2)** - “Assegurar a coordenação central da execução dos Planos e Programas Nacionais”, o qual pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 3.

Indicador 2. - Taxa média de execução dos mecanismos de coordenação central da aplicação do V PNI, do V PNPCVDG, do III PNPCTSH, do III PAPEMGF e do II PNAIRCSNU 1325.

Meta	Tolerância	Resultado	Resultado obtido
80%	5%	95,4%	Superou

As taxas de execução constantes dos Relatórios Intercalares de 2016 dos vários Planos e Programas previstos neste indicador foram as seguintes: VPNI - 98,3%; VPNPCVDG - 98%; IIPNPCTSH - 94,3%; IIPAPEMGF - 96,7%; IIPNAIRCSNU 1325 - 89,7%.

- **Objetivo operacional de eficácia (3)** - “Garantir a execução das medidas dos Planos e Programas Nacionais em que a CIG é entidade responsável pela execução (responsabilidade exclusiva ou partilhada) ou onde é apenas entidade envolvida na execução”, o qual pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 3.

Indicador 3. - Taxa média de execução das medidas inscritas no V PNI, no V PNPCVDG, no III PNPCTSH, no III PAPEMGF e no II PNAIRCSNU 1325, para 2016, em que a CIG é entidade responsável pela execução (responsabilidade exclusiva ou partilhada) ou onde é apenas entidade envolvida na execução.

Meta	Tolerância	Resultado	Resultado obtido
------	------------	-----------	------------------

80%	5%	91,8%	Superou
-----	----	-------	---------

As taxas de execução constantes dos Relatórios Intercalares de 2016, no que se refere às medidas dos Planos e Programas Nacionais de cuja execução a CIG é, de algum modo, responsável, foram as seguintes: V PNI - 97,4%; VPNPCVDG - 97,3%; IIIPNPCTSH - 89,5%; IIIPAPEMGF - 100%; IIPNAIRCSNU 1325 - 75%.

## 1.2. Objetivos operacionais de eficiência

Estes objetivos apresentam a seguinte estrutura:

- **Objetivo operacional de eficiência (4)** - "Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos para seleção de candidaturas nas tipologias de operações dirigidas à igualdade de género, no âmbito do Portugal 2020 (Programa Operacional Inclusão Social e Emprego e Programas Regionais de Lisboa e do Algarve", as quais pretendem dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 3.

Indicador 4. – Número de tipologias de operações com concursos lançados em 2016.

Meta	Tolerância	Resultado	Resultado obtido
5	1	6	Atingiu

Em 2016 foi operacionalizado o processo de lançamento dos concursos das tipologias 3.15 – Formação de Públicos estratégicos, 3.16 – Apoio técnico e financeiro a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos e implementados os procedimentos relacionados com o lançamento de quatro concursos no âmbito da tipologia 3.17 – instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento dos agressores na violência doméstica, dirigidos ao apoio de projetos dirigidos ao funcionamento de estruturas de atendimento, à criação de vagas de emergência, ao acolhimento de vítimas de tráfico de seres humanos e ainda à realização de ações de sensibilização e à produção de materiais formativos, informativos e pedagógicos. O trabalho realizado em estreita articulação com o PO ISE envolveu as várias etapas dos processos, nomeadamente a preparação dos avisos de abertura dos concursos, a definição dos indicadores a contratuar com as entidades beneficiárias, a preparação dos instrumentos de seleção das candidaturas e dos instrumentos de acompanhamento e verificação dos projetos (*checklists*) e ainda a participação no processo de preparação e teste dos formulários e funcionalidades do Sistema de Informação (SIFSE).

Para além destas atividades, ao longo do ano de 2016, foi também dada sequência ao processo de negociação entre a CIG e as autoridades de gestão dos Programas Regionais de Lisboa e do Algarve, visando estabelecer a forma de intervenção desta Comissão na gestão das tipologias de

operações previstas nestes programas regionais na área da igualdade de género e definir os termos dos respetivos contratos de delegação de competências.

### 1.3. Objetivos operacionais de qualidade

Estes objetivos apresentam a seguinte estrutura:

- **Objetivo operacional de qualidade (5)** - “Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura e processos organizacionais”, o qual pretende dar cumprimento ao objetivo estratégico 4.

Indicador 5. - Taxa de execução do Plano de Melhoria de Estruturas e Processos Organizacionais aprovado.

Meta	Tolerância	Resultado	Resultado obtido
80%	5%	80%	Atingiu

Cumpriram-se quatro das cinco iniciativas previstas no Plano de Melhoria de Estruturas e Processos Organizacionais. A não execução de uma destas iniciativas deveu-se a uma alteração da estratégia de comunicação anteriormente prevista.

Sem prejuízo de uma apresentação mais desenvolvida sobre os resultados alcançados, que se apresentará mais adiante neste Relatório de Atividades, poder-se-á referir que os resultados globais obtidos, segundo os parâmetros (eficácia, eficiência e qualidade), as ponderações e as taxas de realização foram os seguintes:

Parâmetro	Ponderação	Taxa de realização do parâmetro	Resultado
Eficácia	60%	114%	Superou
Eficiência	20%	100%	Atingiu
Qualidade	20%	100%	Atingiu

## 2. Consecução dos objetivos do PACIG2016 e estratégia seguida

O PACIG2016 foi elaborado no cumprimento do que estabelece o Programa do XXI Governo Constitucional, em todas as dimensões afins à missão e atribuições da CIG.

De igual forma, a definição do PACIG2016 colheu os respetivos fundamentos, linhas estratégicas de execução, monitorização e avaliação em conformidade com as Grandes Orientações do Plano para 2016-2019 (GOP 2016-2019), estabelecidas pela Lei n.º 7-B/2016, de 31 de março, designadamente no respeito aos compromissos e políticas com expressão no seu capítulo 32 — «Construir uma sociedade mais igual».

O PACIG2016 pretendeu desenvolver o reforço da transversalização da dimensão de género, ou seja, do *mainstreaming* de género de modo a garantir a integração desta dimensão em todos os domínios de atividade política e da realidade social, tendo em vista a construção de uma cidadania plena de homens e mulheres nas esferas pública e privada, integradora da dimensão da igualdade de género, promovendo a conjugação desta estratégia com a implementação de ações específicas, incluindo ações positivas, destinadas a ultrapassar as desigualdades que afetam em particular as mulheres e, também, introduzindo a perspetiva de género em todas as áreas de discriminação, prestando um olhar particular aos diferentes impactos desta junto dos homens e das mulheres, designadamente, nas situações de discriminações múltiplas.

Neste sentido, o PACIG2016 propunha uma tripla abordagem:

- a) A implementação de medidas com impacto externo, no âmbito das áreas de intervenção definidas no Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, e pelos planos e programas nacionais sob coordenação da CIG, apostando, para tal, no estreitamento das parcerias e do trabalho em rede com outros organismos, serviços ou instituições que desenvolvessem ou pudessem vir a desenvolver atividades no âmbito da cidadania e da igualdade de género, nomeadamente ao nível da Administração Central e Local, Organizações Não-Governamentais, Empresas e Academia, bem como na capacitação desses interlocutores privilegiados, quando necessário;
- b) A melhoria de determinadas áreas de gestão interna, visando quer o reforço do planeamento, monitorização e avaliação das iniciativas e dos Planos Nacionais sob a sua coordenação, quer o desenvolvimento de iniciativas que levassem à clarificação do exercício das funções e das competências desempenhadas pelo corpo técnico e chefias intermédias, em consonância com o processo de reestruturação orgânica ocorrido, de forma a estreitar os canais internos de comunicação, promovendo quer uma maior partilha de informação, quer uma maior capacitação das pessoas, bem como a racionalização e o reforço das estruturas e recursos existentes para a boa prossecução da missão da CIG;
- c) O reforço de áreas estratégicas de apoio à gestão e à tomada de decisão política, nomeadamente a recolha, produção e disseminação de conhecimento, bem como a definição de uma estratégia de comunicação externa.

De sublinhar que as atividades propostas e executadas pela CIG, ao longo do ano de 2016, estiveram em consonância com as orientações internacionais na área da cidadania e igualdade de género, aliás, em conformidade com as atribuições institucionais para representação de Portugal nos diversos fóruns internacionais neste domínio e no seu papel operacional, no contexto nacional.

Todas as atividades previstas no PACIG2016 registaram resultados.

Seguidamente são apresentadas as atividades constantes no PACIG2016 e respetivos resultados.

### 3. Eventos realizados em 2016

- Com vista a sinalizar o dia 25 de novembro - Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as Mulheres - a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, um conjunto de ONG (AMCV, APAV, APMJ, CVP, MDM e UMAR), associadas à CIG e aos Serviços do Ministério Público, concretizaram uma campanha com o mote «Comunidade ativa contra a violência», lançada a 24 novembro, em Lisboa.
- Teve lugar a cerimónia de entrega dos Prémios «Viver em Igualdade», em Lisboa.
- Foi realizado, em colaboração com a Direção-Geral da Saúde, um Seminário no domínio da promoção da Parentalidade Positiva, centrado no tema da «Paternidade Cuidadora e Saúde».
- Igualmente em colaboração, com a Direcção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, teve lugar o Seminário «Violência Doméstica: as suas Dimensões», em Lisboa.
- Por ocasião do Dia Europeu de Combate ao Tráfico de Seres Humanos, foi lançada uma campanha com o mote «Exploradas e Tratadas como Lixo», em Lisboa.
- Com o mote «Direito a Viver sem Mutilação Genital Feminina», foi igualmente lançada em Lisboa uma campanha, que decorreu durante os meses de Verão nos aeroportos nacionais.
- Foi realizada em Lisboa uma Cerimónia para atribuição do Prémio Paridade: Mulheres e Homens na Comunicação Social.
- No âmbito dos *European Economic Area Grants (EEA Grants)*, teve lugar, em Lisboa, o Seminário Internacional «Parcerias pela Igualdade de Género: Resultados Alcançados e Próximos Passos», organizado no contexto do Programa PT07: Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada (*EEA Grants*).

### 4. Atividades não previstas ou não enquadradas em programas

#### 4.1. EEA Grants

Durante o ano de 2016 mantiveram-se em execução os projetos financiados pelo Programa do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (MFEEE 2009-2014) (EEA Grants),

13

integrados na área programática 14, designada por “Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada”, da qual a CIG foi designada como “Operador do Programa”. O montante total aprovado para o programa foi de 2.941.176 EUR, dos quais 2.500.000 EUR financiados pelo MFEED e 441.176 EUR referentes a cofinanciamento nacional.

Durante o ano de 2016 foi efetuado o acompanhamento dos projetos através das verificações administrativas, reuniões de monitorização e verificações ao local. Dos 12 projetos financiados, seis projetos terminaram em abril e os restantes em dezembro de 2016. Os projetos financiados foram os seguintes:

Projetos pré-definidos:

- “O papel dos homens na conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional em Portugal”. Este projeto, promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), pretendeu aprofundar o conhecimento sobre os papéis dos homens em Portugal, relativamente ao exercício dos seus direitos de parentalidade. Neste âmbito, foram elaborados o “Livro Branco - Homens e a Igualdade de Género em Portugal” e três *Policy Brief*. A taxa de execução material do projeto, em dezembro de 2016, era de 95%.
- “Inquérito Nacional sobre os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal”. Promovido pelo Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS), este estudo permitiu atualizar o diagnóstico e fazer a caracterização dos usos do tempo de mulheres e homens em Portugal, no que respeita ao trabalho pago e ao trabalho não pago do cuidado. Este projeto identificou algumas recomendações para as políticas públicas, tais como a necessidade de definir medidas que aprofundem a partilha das licenças parentais. Neste sentido, foram realizados 10.146 inquéritos e 50 entrevistas em profundidade e produzidos um *Policy Brief* e o Livro “Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal”, bem como uma Campanha Nacional sobre Conciliação e Usos do Tempo. A taxa de execução material do projeto, em dezembro de 2016, era de 100%.
- “Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho”. Promovido pela CITE, este projeto permitiu atualizar os dados existentes sobre o fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal, através de uma análise comparativa em 1989 - 2015. Os produtos finais deste projeto foram: um *Policy Brief* (PT/EN), um “Manual de Formação para Prevenir e Combater o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho - trilhos para a tolerância zero”, o Livro “Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho” e um formulário on-line para denunciar casos de assédio. A taxa de execução material do projeto era, em dezembro de 2016, de 100%.

1ª *Open-Call*: “Desenvolvimento de instrumentos e métodos promotores de igualdade de género nas empresas”. No âmbito desta *Open-Call*, desenvolveram-se os seguintes projetos:

- “*Break-Even*”: Promoção da igualdade de género nos lugares de decisão e redução das assimetrias salariais nas empresas - do diagnóstico à ação”. Promovido pelo Instituto Superior de Economia e Gestão, da Universidade de Lisboa (ISEG), desenvolveu instrumentos “à medida” de cada realidade organizacional, bem como metodologias específicas de combate às assimetrias de género nas remunerações e na esfera da tomada de decisão.
- “*Working Genderation* - no Trabalho e na Vida”. Promovido pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, este projeto pretendeu sensibilizar as empresas da zona norte do país a incorporar princípios e políticas de igualdade de género, apostando na divulgação de instrumentos e métodos promotores da conciliação da vida privada e profissional.

Estes dois projetos envolveram 40 empresas de diversas dimensões (PME, cotadas em bolsa e Setor Empresarial do Estado), abrangendo todo o território nacional. Foram desenvolvidos Guiões e instrumentos à “medida” de cada empresa. A taxa de execução material, em dezembro de 2016, era de 100%.

2ª *Open-Call*: “Desenvolvimento de instrumentos e métodos promotores de igualdade de género ao nível local”. No âmbito desta *Open-Call*, desenvolveram-se os seguintes projetos:

- “*Local Gender Equality - Mainstreaming* de género nas comunidades locais”, cujo promotor é o Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES). Este projeto permitiu o reforço da territorialização das políticas de igualdade de género a nível local, envolvendo cinco autarquias de diferentes zonas do país. Foram produzidos oito Guiões para a integração da perspetiva de género ao nível local. A taxa de execução material deste projeto em dezembro de 2016 era de 100%;
- “*GenMob* - Género e Mobilidade: desigualdade no espaço-tempo”, promovido pelo Instituto de Geografia e Ordenamento do Território da Universidade de Lisboa (IGOT - UL). Este projeto analisou as diferenças de género numa perspetiva territorial e integrada, recorrendo a uma metodologia inovadora através da recolha de dados (*app* e *trackers*), permitindo delinear perfis de mobilidade diária de homens e mulheres. A taxa de execução material deste projeto em dezembro de 2016 era de 95%.

*Small Grants Scheme*: “Desenvolvimento de instrumentos e métodos de avaliação do impacto das medidas promotoras ao nível da igualdade de género”. Desenvolveram-se os seguintes projetos:

- “*Equality Balance*”, promovido pela Associação Famílias;
- “A ‘Lei de identidade de género’: Impacto e desafios da inovação legal na área do (trans) género”, cujo promotor foi o Centro de Investigação e Intervenção Social, do Instituto Universitário de Lisboa;
- “Rede Igualdade + ”, promovido pelo Município de Vila do Conde;



- “Portugal Mais Igual”, promovido por Questão de Igualdade - Associação para a Inovação Social;
- “Igualdade de Género- Odívetas e Seixal (IG-OS)”, promovido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (CIEG/ISCSP).

Neste âmbito foram desenvolvidos instrumentos de avaliação do impacto das medidas promotoras de Igualdade de Género, destacando-se no projeto “A lei de identidade de género”, a avaliação da medida legislativa (Lei nº 7/2011) que cria o procedimento de mudança de sexo e de nome próprio no registo civil. Este projeto influenciou a aprovação da Lei de Identidade de Género na Noruega em junho de 2016.

Ao nível da monitorização do Programa, as auditorias realizadas ao PT07, pela Agência de Desenvolvimento e Coesão, pela Inspeção-Geral de Finanças e pelo Financial Mechanism Office, não detetaram irregularidades. É um indicador de sucesso as recomendações e resultados dos projetos poderem influenciar as políticas públicas em matéria de Igualdade de Género.

#### 4.2. Serviço de Informação a Vítimas de Violência Doméstica (SIVVD)

No ano de 2016 o SIVVD (DAJ/N-VD/VG/DRN) atendeu 807 chamadas. Destas, 658 foram classificadas como situações relacionadas com violência, o que corresponde a 81,5% do total de chamadas, e 149 atendimentos (18,5% do total) não estavam diretamente relacionados com violência.

Em termos gerais, o perfil de chamadas atendidas no ano de 2016 no SIVVD não difere do que vem sendo a sua tendência nos últimos anos.

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.

#### 4.3. Outras atividades não previstas no PACIG2016

As atividades não previstas no PACIG2016 e desenvolvidas durante o ano têm um carácter pontual e resultam, na sua maioria, de pedidos de colaboração com outras entidades para a realização de ações de formação, seminários, projetos ou outras atividades que concorrem para a missão da CIG.



Inscrevem-se igualmente nesta rubrica as iniciativas de âmbito internacional ou bilateral a que a CIG teve de dar resposta (reuniões, respostas a questionários, representação internacional ou outras, no domínio da cidadania e igualdade de género), muitas das quais se desconheciam aquando da preparação do PACIG2016.

## 5. Afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros

### 5.1. Recursos humanos

A CIG contava, em 31 de dezembro de 2016, com 52 trabalhadores/as em funções, distribuídos/as pelos grupos de pessoal e relações jurídicas de emprego público refletidos na figura seguinte:

EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL, MODALIDADE DE VÍNCULO E GÉNERO									
Grupos de pessoal	Total (H + M)		Total (H + M), por grupos		H		M		Taxa de Feminização
	N	% (*)	N	%	N	% (**)	N	% (**)	
Dirig. Sup. 1º Grau (CS)	01	1,92%			00	0,00%	01	2,33%	100,00%
Dirig. Sup. 2º Grau (CS)	01	1,92%	02	3,84%	01	11,11%	00	0,00%	0,00%
Dirig. interm. 1.º Grau (CS)	01	1,92%			01	11,11%	00	0,00%	0,00%
Dirig. Interm. 2.º Grau (CS)	03	5,77%	04	7,69%	01	11,11%	02	4,65%	66,66%
Téc. Sup. (CTFP-TI)	26	50,00%			04	44,45%	22	51,16%	84,62%
Téc. Sup. (CTFP-TRI)	04	7,69%	30	57,69%	00	0,00%	04	9,30%	100,00%
Assist. técnic. (CTFP-TI)	08	15,38%			01	11,11%	07	16,28%	87,50%
Assist. técnic. (CTFP-TRI)	02	4,08%	10	19,23%	00	0,00%	02	4,65%	100,00%
Assist. operac. (CTFP-TI)	04	7,69%	04	7,69%	01	11,11%	03	6,98%	75,00%
Informático (CTFP-TI)	02	3,84%	02	3,84%	00	0,00%	02	4,65%	100,00%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>	<b>09</b>	<b>100,00%</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>	<b>85,71%</b>

(\*) – 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; (CS): Comissão de Serviço; (CTFP-TI): Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado; (CTFP-TRI): Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto.

Comparativamente a períodos homólogos verificou-se neste exercício uma inflexão da tendência de decréscimo do respetivo número que vinha sendo observada, de forma acentuada, desde 2012, apesar de insuficiente para suprir a quebra comparativamente a esse exercício (-22,39%).

A taxa de feminização sofreu, também ela, uma inflexão na tendência crescente observada desde o ano 2012, em resultado de um saldo de entradas/saídas maior no género masculino, no final do

ano. Em 31 de dezembro de 2016 situava-se nos 82,69%, refletindo um total de 43 trabalhadoras e 9 trabalhadores em exercício de funções àquela data, rácio que se encontra associado, indelevelmente, à génese e passado histórico da CIG, de luta pelos direitos e igualdade das mulheres.

O presente relatório integra o Balanço Social da CIG – 2016 (Cf. ANEXO IX Balanço Social da CIG – 2016), elaborado em conformidade com o Decreto-Lei n.º 190/96, 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 Direção-Geral da Administração e do Emprego Público – o qual condensa um conjunto de dados que permitem uma leitura mais completa e comparativa face a períodos homólogos, dos recursos humanos que integram o serviço.

## 5.2. Recursos materiais e financeiros

Em 2016, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género dispôs de uma dotação inicial aprovada em sede de Orçamento do Estado, de 4.112.430 EUR, dos quais, 2.341.507 EUR no âmbito do orçamento de atividades e 1.770.923 EUR no âmbito do orçamento de projetos.

Durante o ano de 2016, depois de consumadas as cativações previstas na lei do orçamento e complementadas pelo decreto-lei de execução orçamental, e registados os reforços no âmbito da FF 129 (a qual absorve a receita proveniente da exploração dos jogos sociais da SCML), a CIG ficou com um orçamento corrigido global de 4.174.461 EUR.

A execução orçamental da CIG no exercício económico de 2016, por fonte de financiamento (FF), encontra-se refletida no quadro seguinte:

Fontes de Financiamento (FF)	Dotação Inicial (1)	Dotação Corrigida (2)	Pagamentos Líquidos (3)	Grau de Execução Orçamental (4)=3/2
<b>Orçamento de Atividades</b>				
FF 111 Receitas gerais	1 767 507 €	1 840 675 €	1 824 358 €	99,11%
FF 123 Receitas próprias	574 000 €	0 €	0 €	0,00%
FF 129 Transferências RP entre organismos	0 €	813 549 €	769 047 €	94,53%
<i>Sub-total</i>	<i>2 341 507 €</i>	<i>2 654 224 €</i>	<i>2 593 405 €</i>	<i>97,71%</i>
<b>Orçamento de Projetos</b>				
FF 153 RG afetas a projetos co-financiados (FSE)	243 745 €	67 041 €	65 398 €	97,55%
FF 157 RG afetas a projetos co-financiados (EEAGrants)	119 498 €	119 478 €	37 442 €	31,34%
FF 241 FSE - Quadro Estratégico Comum	730 520 €	730 520 €	83 393 €	11,42%
FF 280 Outros (EEAGrants)	677 160 €	603 198 €	426 405 €	70,69%
<i>Sub-total</i>	<i>1 770 923 €</i>	<i>1 520 237 €</i>	<i>612 638 €</i>	<i>40,30%</i>
<b>TOTAL</b>	<b>4 112 430 €</b>	<b>4 174 461 €</b>	<b>3 206 043 €</b>	<b>76,80%</b>

Como se pode verificar, os pagamentos efetuados atingiram 3.206.043 EUR, a que correspondeu uma taxa de execução orçamental global de 76,8%. O montante executado de atividade ascendeu a 2.593.405 EUR, a que corresponde uma taxa de execução de 97,7%, e o montante executado de projeto foi de 612.638 EUR a que correspondente uma taxa de execução de 40,3%.

No âmbito do orçamento de atividades, o grau de execução orçamental global ascendeu a cerca de 97,7%, para o qual contribuíram graus elevados de execução no âmbito da FF 111 Receitas gerais (cerca de 99,1%) e na FF 129 Receitas próprias (cerca de 94,5%), devendo-se o não atingimento de uma execução orçamental mais plena sobretudo aos atrasos verificados na emissão de documentos de despesa pelos fornecedores, os quais geraram a respetiva inclusão no último processo de libertação de créditos do ano.

De referir que a execução elevada verificada em 2016 na FF 129 terá como consequência direta uma transição de saldos menor para o exercício seguinte (comparativamente aos saldos transitados em anos anteriores), reduzindo, por conseguinte, o risco e impacto de uma eventual não autorização da sua aplicação em despesa no ano 2017.

Orçamento de atividades - Despesa 2016

Agrupamento económico da despesa	FF 111- Receitas Gerais			FF 129 - Receitas Póprias			TOTAL		
	Dotação Inicial	Dotação corrigida	Pagamentos líquidos	Dotação Inicial	Dotação corrigida	Pagamentos líquidos	Dotação Inicial	Dotação corrigida	Pagamentos líquidos
Despesas com o pessoal	1.426.089 €	1.554.952 €	1.547.400 €	4.000 €	8.698 €	7.653 €	1.430.089 €	1.563.650 €	1.555.053 €
Aquisição de bens e serviços	314.303 €	262.927 €	254.164 €	480.000 €	689.145 €	652.113 €	794.303 €	952.072 €	906.278 €
Outros encargos	0 €	11 €	10 €	0 €	0 €	0 €	0 €	11 €	10 €
Transferências correntes	3.000 €	3.000 €	3.000 €	75.650 €	108.500 €	108.500 €	78.650 €	111.500 €	111.500 €
Outras despesas correntes	0 €	583 €	583 €	14.350 €	306 €	306 €	14.350 €	889 €	889 €
Aquisição de bens de capital	24.115 €	19.202 €	19.200 €	0 €	6.900 €	475 €	24.115 €	26.102 €	19.675 €
<b>TOTAL</b>	<b>1.767.507 €</b>	<b>1.840.675 €</b>	<b>1.824.358 €</b>	<b>574.000 €</b>	<b>813.549 €</b>	<b>769.047 €</b>	<b>2.341.507 €</b>	<b>2.654.224 €</b>	<b>2.593.405 €</b>

Relativamente ao orçamento de projetos verificou-se uma execução bastante mais baixa daquela verificada no orçamento de atividades, situando-se nos 40,3% do orçamento corrigido, sobretudo em face das circunstâncias seguintes:

- A aprovação, apenas em abril de 2016, da candidatura à Assistência Técnica do POISE, para financiamento da atividade da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género, a qual implicou que apenas em julho de 2016 se iniciasse a respetiva execução orçamental (após promoção das diligências necessárias ao carregamento do projeto em GeRFIP). Com efeito, os gastos com o funcionamento da referida estrutura foram assegurados pelo orçamento de atividades da CIG até junho de 2016 (inclusive);
- A aprovação, apenas no final de setembro de 2016, das candidaturas submetidas ao POISE e PO Algarve, para financiamento do sistema de proteção por teleassistência a vítimas de violência doméstica, o que implicou a não execução das dotações orçamentadas em sede de OE para assegurar a respetiva concretização, assegurada que

estava já a contratação do serviço principal objeto dos referidos projetos com recurso a verbas provenientes da exploração dos jogos sociais da SCML;

- A não aprovação da candidatura submetida ao PO Lisboa, para financiamento do sistema de proteção por teleassistência a vítimas de violência doméstica, o que implicou a não execução das dotações orçamentadas em sede de Orçamento de Estado para assegurar a respetiva concretização.

Orçamento de projetos - Despesa 2016

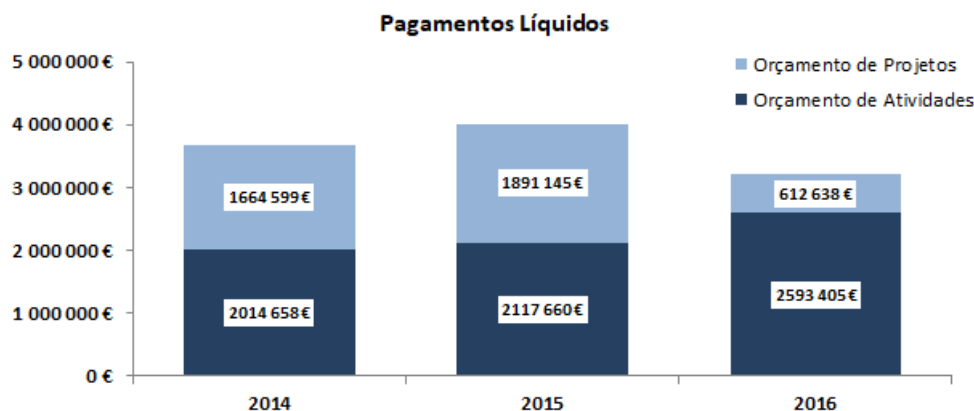
Agrupamento económico da despesa	FF 153/157 - Participação nacional			FF 241/280 - Participação externa			TOTAL		
	Dotação Inicial	Dotação corrigida	Pagamentos líquidos	Dotação Inicial	Dotação corrigida	Pagamentos líquidos	Dotação Inicial	Dotação corrigida	Pagamentos líquidos
Despesas com o pessoal	108.003 €	56.620 €	51.772 €	332.748 €	339.229 €	75.147 €	440.751 €	395.849 €	126.919 €
Aquisição de bens e	167.477 €	45.204 €	21.757 €	590.940 €	470.623 €	64.035 €	758.417 €	515.827 €	85.791 €
Transferências correntes	82.763 €	82.763 €	27.381 €	468.992 €	508.866 €	370.616 €	551.755 €	591.629 €	397.997 €
Aquisição de bens de capital	5.000 €	1.932 €	1.931 €	15.000 €	15.000 €	0 €	20.000 €	16.932 €	1.931 €
<b>TOTAL</b>	<b>363.243 €</b>	<b>186.519 €</b>	<b>102.840 €</b>	<b>1.407.680 €</b>	<b>1.333.718 €</b>	<b>509.798 €</b>	<b>1.770.923 €</b>	<b>1.520.237 €</b>	<b>612.638 €</b>

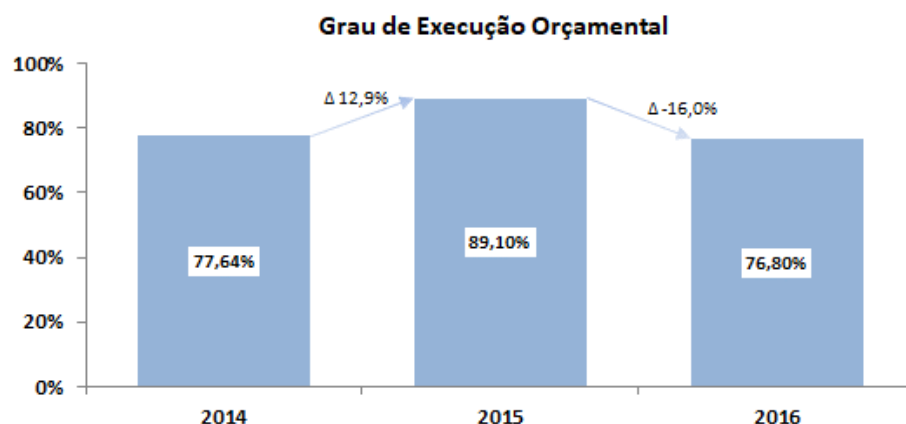
Face ao exposto, apenas o projeto EEAGrants obteve uma execução normalizada no exercício de 2016, contribuindo assim para elevar o grau de execução orçamental neste âmbito. O quadro seguinte permite observar a execução orçamental do orçamento de projetos no ano 2016.

Orçamento de projetos cofinanciados - Despesa 2016

Projetos cofinanciados	Participação nacional			Participação externa			TOTAL		
	Dotação Inicial	Dotação corrigida	Pagamentos líquidos	Dotação Inicial	Dotação corrigida	Pagamentos líquidos	Dotação Inicial	Dotação corrigida	Pagamentos líquidos
EEAGrants	119.498 €	119.498 €	37.442 €	677.160 €	603.198 €	426.405 €	796.658 €	722.696 €	463.847 €
Portugal 2020	243.745 €	67.041 €	65.398 €	730.520 €	730.520 €	83.393 €	974.265 €	797.561 €	148.791 €
<b>TOTAL</b>	<b>363.243 €</b>	<b>186.539 €</b>	<b>102.840 €</b>	<b>1.407.680 €</b>	<b>1.333.718 €</b>	<b>509.798 €</b>	<b>1.770.923 €</b>	<b>1.520.257 €</b>	<b>612.638 €</b>

A evolução nos pagamentos líquidos, bem como do grau de execução orçamental, pode observar-se nas duas figuras seguintes, que exemplificam de forma gráfica a análise anterior.





## 6. Formação profissional dos/as trabalhadores/as da CIG em 2016

Em conformidade com o Balanço Social da CIG – 2016 (Cf. ANEXO IX, Ponto 3.16. Formação Profissional), no ano de 2016 houve 165 participações de trabalhadores/as da CIG em ações de formação profissional, sendo 22 (13,33%) em ações internas e 143 (87,87%) em ações externas. Essas ações de formação tiveram uma duração predominantemente inferior a 30 horas (156 ações, ao que corresponde 94,55%); apenas 9 tiveram uma duração compreendida entre as 30 e as 120 horas (5,45%).

Comparativamente com o período homólogo anterior, assistiu-se a uma inversão no tipo de formação com maior representatividade (no ano 2015, ações internas; no ano 2016, ações externas), o que se refletiu num maior volume de gastos neste domínio. Com efeito, em 2015 a CIG não suportou encargos com as ações de formação externa disponibilizadas aos/às seus/suas trabalhadores/as, sendo que, em 2016, foram gastos 6.672,56 Euros na rubrica formação. Importa ainda realçar que, face ao período homólogo anterior, verificou-se um crescimento de 54,21% no número de participações em ações de formação profissional (107 em 2015; 165 em 2016).

A distribuição das participações em ações de formação por grupo de pessoal e por número de horas de formação foi a seguinte:

Grupos de pessoal	Participação em ações de formação por grupo de pessoal				Horas de formação de formação profissional		
	N.º de participações	% (Total de participações)	N	Média (Participações) / (Trabalhor/a)	N.º de horas	% (Total do n.º de horas)	Média _ (N. horas de ação) / (Trabalhor/a)
Dirigentes	18	10,91%	6	3,00	35	2,59%	5,83
Técnicos/superiores/as	136	82,42%	30	4,53	1251	92,74%	41,70
Pessoal de informática	2	1,21%	2	1,00	12	0,89%	6,00
Assistentes técnicos/as	7	4,24%	10	0,70	39	2,89%	3,90
Assistentes operacionais	2	1,21%	4	0,50	12	0,89%	3,00
	<b>165</b>	<b>100,00%</b>	<b>52</b>	<b>3,17</b>	<b>1349</b>	<b>100,00%</b>	<b>25,94</b>

Verifica-se que o pessoal técnico superior foi o que maior número de participações (136) e horas de formação (1.251) beneficiou no exercício 2016, secundado pelo pessoal dirigente e, por último, pelo pessoal assistente técnico e operacional.

Também, é no grupo dos/as técnicos/as superiores que se situam os mais elevados valores médios da relação entre o número de horas de formação por trabalhador/a, no conjunto das 52 pessoas que, a 31.12.2016 se encontravam no exercício de funções na CIG.

Todos os grupos de pessoal tiveram participação em ações de formação, situando-se os valores médios mais baixos nos grupos dos/as assistentes técnicos (0,70) e dos/as assistentes operacionais (0,50).

## 7. Nível de satisfação global sobre os serviços externos prestados pela CIG

Para avaliar o nível de satisfação global sobre os serviços externos prestados pela CIG, quer no plano quantitativo quer no plano qualitativo, foram aplicados questionários a 210 utilizadores e utilizadoras, com as seguintes estruturas:

- i) - Ficha de avaliação do serviço de informação jurídica – Lisboa.
  - Metodologia utilizada – questionário externo
  - Período de realização do questionário – durante o ano de 2016
  - Universo de inquirição – Divisão de Assuntos Jurídicos
  - Dimensão da amostra – 14 pessoas (acederam a preencher o questionário)
  - Grau de satisfação com a utilidade da informação prestada – 4,5 (numa escala de 1 - Nada útil a 5 - Extremamente útil)
  - Grau de satisfação com o profissionalismo do atendimento – 4,6 (numa escala de 1 - Nada profissional a 5 - Extremamente profissional).
- ii) - Ficha de avaliação do serviço de informação jurídica e apoio psicossocial – Delegação Norte.
  - Metodologia utilizada – questionário externo
  - Período de realização do questionário – durante o ano de 2016
  - Universo de inquirição – Delegação do Norte
  - Dimensão da amostra – 35 pessoas
  - Grau de satisfação com a utilidade da informação prestada – 4,3 (numa escala de 1- Nada útil a 5 - Extremamente útil)
  - Grau de satisfação com o atendimento/consulta – 4,4 (numa escala de 1- Nada útil a 5 - Extremamente útil).
- iii)- Ficha de avaliação do Centro de Documentação da Delegação do Norte
  - Metodologia utilizada – questionário externo
  - Período de realização do questionário – durante o ano de 2016

- Universo de inquirição – Centro de Documentação
- Dimensão da amostra – 19 pessoas
- Grau de satisfação apurado – 77,2% Muito satisfeito/a; 18,2% Bastante satisfeito/a; 4,6% Satisfeito/a.

## 8. Avaliação do sistema de controlo interno

Por definição, o controlo interno traduz-se no plano de organização e todos os métodos e medidas adotadas para salvaguarda dos ativos, verificação da exatidão e fidelidade dos dados contabilísticos, desenvolvimento da eficiência nas operações e estímulo do seguimento das políticas definidas, consistindo, genericamente, em cinco componentes inter-relacionadas:

- O ambiente do controlo (caraterização da cultura da entidade);
- A avaliação de riscos relevantes (tanto internos como das condições envolventes);
- A atividade de controlo (políticas e procedimentos que permitem garantir a observância das orientações da gestão e o alcance dos seus objetivos);
- Informação e comunicação (identificação de informação estratégica e adequabilidade da sua comunicação);
- Acompanhamento do seu próprio desempenho.

Na CIG não existe um órgão especificamente afeto à monitorização do sistema de controlo interno instituído, cabendo aos responsáveis de cada unidade orgânica, na sua área de responsabilidade, apresentar propostas de melhoria, contribuindo desta forma para o seu aperfeiçoamento.

O ANEXO VIII - Avaliação do Sistema de Controlo Interno, do presente Relatório, evidencia uma taxa elevada de respostas afirmativas às questões apresentadas, salientando-se, todavia, a necessidade de revisão do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PGRIC), cujo conteúdo e estrutura atuais não aportam mais-valias à organização. Com efeito, pretende-se com esta revisão que o PGRIC constitua um instrumento útil para a função gestão, pelo que deverá subscrever uma abordagem diferente ao risco (e respetivas medidas mitigadoras), bem como, versar sobre a plenitude das atividades da organização, o que atualmente não sucede.

## 9. Causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes

Tendo em conta a conjugação dos valores apresentados pelos indicadores do QUAR, com as ações levadas a cabo ao longo do ano e os recursos disponíveis, considera-se que foram cumpridos, genericamente, os objetivos fixados. Em todo o caso, importa referir que alguns



constrangimentos, de naturezas exógena e endógena, tiveram reflexo na ação, designadamente no que concerne a casos pontuais de escassez de recursos orçamentais; tais constrangimentos não permitiram, tal como desejável, a execução de um plano de formação alargado à globalidade dos/as trabalhadores/as deste organismo, a elaboração/revisão de um plano de segurança e saúde no trabalho ou a renovação/atualização de algum equipamento.

Sublinha-se, também, a dificuldade que a CIG teve, enquanto Organismo Intermédio do POISE, na implementação das diferentes tipologias de operações, devido a constrangimentos no sistema de gestão e controlo do Portugal 2020, que impediram a abertura de candidaturas.

Quanto a medidas institucionais de reforço positivo, é de referir a realização de reuniões regulares entre dirigentes e subsequente circulação e partilha de informação, permitindo aferir, em permanência, os processos e produtos parciais e finais. Assiste-se, assim, a um processo participado contando com a adequada colaboração de todas as unidades orgânicas.

É de assinalar ainda a realização, no dia 26 de novembro de 2016 (um sábado), de um *workshop* para todos os membros da CIG, que teve por objetivo a planificação para 2017, tendo em conta, nomeadamente, a comemoração, nesse ano, dos 40 anos da CIG, garantindo o diálogo e a boa articulação entre todas as unidades orgânicas. Este *workshop* contribuiu igualmente para promover a coesão e a motivação de todos/as os/as participantes.

## 10. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho

A CIG, por força da sua própria natureza, missão e atribuições, apresenta fatores próprios de estímulo ao empenho dos/as seus/suas trabalhadores/as. Tratando-se de um organismo com um mapa de pessoal não muito numeroso e com atribuições específicas em diversos âmbitos de intervenção técnico-científica e cívica de âmbito nacional, regional ou local, para o que, de resto, conta com um relacionamento alargado no contexto interinstitucional público e não público, pelo que os processos de motivação do seu pessoal são relativamente naturais, ajustados a um clima organizacional que vem revelando coesão e um forte espírito de cooperação.

Também, tendo por base o Balanço Social da CIG de 2016, verifica-se que existe aqui uma estrutura habilitacional em consonância com a matriz de tecnicidade elevada deste organismo. Com efeito, a 31.12.2016, o nível habilitacional mais representativo era o da licenciatura (48% dos/as trabalhadores/as), sendo que os/as trabalhadores/as mestres e/ou doutorados/as correspondiam a cerca de 21% dos efetivos, ou seja, cerca de 69% do pessoal da CIG dispunha de formação académica superior.

Obviamente que as características antes referidas não anulam, por si só, a necessidade de uma permanente atenção sobre os aspetos relacionados com os processos formativos do pessoal, ao nível dos conhecimentos e competências, bem como da harmonização do funcionamento



organizacional e grupal, preocupação que esta Comissão tem tido, pese embora os constrangimentos orçamentais que se conhecem.

## **11. Comparação com o desempenho de serviços idênticos no plano nacional e internacional**

As características do organismo, bem como a natureza da atividade desenvolvida, dificultam qualquer processo de comparação com outros organismos no plano nacional e internacional.

É de assinalar, no entanto, um forte crédito na imagem e desempenho da instituição, enquanto organismo responsável pela promoção e execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da defesa da igualdade de género, patente em contextos nacionais e internacionais.

## **12. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores na autoavaliação do serviço**

Para aferir a quantidade e qualidade dos serviços prestados pela CIG, foi utilizado por colaboradores e colaboradoras da CIG que se disponibilizaram para o efeito, um questionário para aferir o nível de satisfação global.

- Metodologia utilizada – Questionário interno;
- Período de realização do questionário – abril de 2017;
- Universo de inquirição – Unidades orgânicas de Lisboa e Porto;
- Universo da população – 51 trabalhadores/as (c/ exclusão dos cargos de direção superior);
- Respostas obtidas – 29 (56,86% do universo da população);
- Satisfação global – 3,44 (numa escala de 1-Muito insatisfeito/a - 5-Muito satisfeito/a).
- Nível de motivação – 4,26 (numa escala de 1 – Muito desmotivado/a - 5 – Muito motivado/a)

Obtiveram-se 29 respostas (no ano anterior, 25), ou seja, cerca de 57% dos/as trabalhadores/as do mapa de pessoal da CIG àquela data, excetuando os cargos de direção superior.

Da análise dos questionários resulta que a classificação média das respostas às questões sobre satisfação global/motivação foi de 3,44 (numa escala de 1 a 5).

### 13. Balanço Social

Pela sua natureza, especificidade e objetivos, o Balanço Social da CIG – 2016 foi elaborado de forma autónoma, podendo ser consultado em anexo ao presente Relatório (Cf. ANEXO IX – Balanço Social da CIG – 2016).

## III – Avaliação final

### 1. Breve análise sobre a execução do PACIG2016

Tal como referido anteriormente no presente Relatório, o PACIG2016 foi elaborado de acordo com os objetivos enunciados no Programa do XXI Governo Constitucional, designadamente no capítulo “4. Construir uma sociedade mais igual” e respetivo subcapítulo “Promover a igualdade entre mulheres e homens”, sem prejuízo de a intervenção estratégica da CIG assentar na transversalização da igualdade de género nos diferentes domínios da ação política. Teve igualmente em consideração as Grandes Opções do Plano para 2016-2019 (GOP 2016-2019), designadamente no ponto 32, “Construir uma sociedade mais igual”.

De acordo com estas orientações e de acordo com as atribuições e missão da CIG, o PACIG2016 pretendeu reforçar a transversalização da dimensão de género, em conjugação com a implementação de ações específicas, incluindo ações positivas, destinadas a ultrapassar as desigualdades que afetam ainda, em particular, as mulheres e, também, introduzindo a perspetiva de género em todas as áreas de discriminação, prestando um olhar particular às situações de discriminações múltiplas.

O PACIG 2016 investiu igualmente na melhoria de determinadas áreas de gestão e planeamento internos e no reforço de áreas estratégicas de apoio à gestão e à tomada de decisão política, nomeadamente a recolha, produção e disseminação de conhecimento, bem como a definição de uma estratégia de comunicação externa.

A análise das atividades desenvolvidas, durante o ano de 2016, tem de ser avaliada tendo em conta o largo espectro das atribuições cometidas à CIG e os recursos disponíveis (financeiros e humanos), bem como o contexto nacional e internacional em que decorreu a atividade da instituição.

Sublinha-se a necessidade de contenção orçamental em que se devolveram todas as atividades, para o que concorreram todos/as os/as trabalhadores/as e respetivos/as superiores hierárquicos.

Além das atividades de iniciativa própria ou de outras, desenvolvidas em diferentes formas de colaboração ou cooperação, referidas ao longo do presente documento, destaca-se a

coordenação da execução dos vários Planos Nacionais (V PNI 2014-2017, V PNPCVDG 2014-2017, III PNPCTSH 2014-2017, III PAPEMGF 2014-2017) e II PNA 1325 (2014-2018), o que implicou uma permanente ação de cooperação interinstitucional. Ainda no contexto da execução destes Planos, sublinha-se a execução das medidas que são de responsabilidade da CIG ou em que a CIG esteve particularmente envolvida. Pela sua inequívoca importância na ação da CIG, anexam-se os Relatórios intercalares de execução dos referidos Planos e Programas Nacionais ao presente Relatório de Atividades.

A atividade da CIG no âmbito do Portugal 2020, enquanto Organismo Intermédio do POISE, ficou condicionada pela (não) disponibilidade de funcionalidades do SIFSE imprescindíveis para fazer a seleção, acompanhamento e gestão dos projetos a financiar. Só no final do ano foi possível ver finalizado o processo de aprovação das candidaturas num dos concursos abertos em 2015. Assim, aguarda-se que a estabilização do sistema possa ocorrer no ano de 2017, permitindo o arranque de outras tipologias de operações e o fluir normal da implementação dos projetos.

Como anteriormente referido, durante o ano de 2016 a CIG acompanhou o desenvolvimento e a conclusão dos projetos financiados pelo Programa "*Mainstreaming Gender Equality and Promoting Work-Life Balance*" (EEAGrants), de que a CIG é "Operador de Programa".

Tendo em vista a melhoria do conhecimento da realidade portuguesa no que diz respeito à igualdade de género e à cidadania, a CIG assegurou a continuidade da recolha, tratamento e disseminação de informação, bem como a divulgação de matérias afins à sua missão e atribuições, através dos portais de internet sob sua tutela ou colaboração.

Ao longo do ano de 2016, a CIG, quer por sua iniciativa ou em cooperação com outras entidades, desenvolveu atividades de sensibilização/informação e formação, em temáticas como a promoção 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), e a aplicação destes princípios em diferentes áreas setoriais.

É igualmente de sublinhar a intensa atividade desenvolvida em cooperação com as autarquias locais, na disseminação de modelos de Planos Municipais para a Igualdade e na formação dirigida a autarquias, para apoio à elaboração e implementação daqueles planos.

Por fim, nesta breve análise sobre a execução do PACIG2016, importa destacar a intensa atividade da Comissão no plano internacional.

De sublinhar que as atividades propostas e executadas pela CIG, ao longo do ano de 2016, estiveram em consonância com as orientações internacionais na área da cidadania e igualdade de género, aliás, em conformidade com as atribuições institucionais para representação de

**Sede:**

Avenida da República, 32, 1.º e 2.º andares | Lisboa 1050-193  
PORTUGAL  
Telefone: (+351) 217983000; Fax: (+351) 217983098  
e-mail: [cig@clg.gov.pt](mailto:cig@clg.gov.pt) | [www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt)

**Delegação do Norte:**

Rua Ferreira Borges, 69 – 3.º Esq. | 4050-253 Porto  
PORTUGAL  
Telefone: (+351) 222074370; Fax: (+351) 222074398  
e-mail: [cignorte@clg.gov.pt](mailto:cignorte@clg.gov.pt)

Portugal nos diversos fóruns internacionais neste domínio e no seu papel operacional, no contexto nacional.

Todas as atividades previstas no PACIG2016 registaram resultados.

## 2. Apreciação qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados

### i)- Objetivos operacionais do QUAR-CIG-2016

Tal como foi referido anteriormente (*Cf.* II- Atividades desenvolvidas e autoavaliação. 1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o Quadro de Avaliação e Responsabilização da CIG (QUAR) para 2016), os resultados obtidos foram globalmente atingidos ou superados, segundo os parâmetros (eficácia, eficiência e qualidade), as ponderações e as taxas de realização.

No caso do parâmetro «eficácia», a respetiva taxa de realização global foi de 114%, o que, no conjunto dos 3 indicadores que o constituem, superou o proposto.

No caso dos parâmetros «eficiência» e «qualidade», as respetivas taxa de realização globais foram de 100%, atingindo as metas propostas.

Na avaliação segundo os indicadores releva o facto de que dois deles superaram as metas estabelecidas (indicadores 2.1 e 3.1). O Indicador 2.1 - «Taxa média de execução dos mecanismos de coordenação central da aplicação do VPNIGCnD, do VPNPCVDG, do IIPNPCTSH, do IIPAPEMGF, e do IIPNAIRCSNU 1325» apresentou uma taxa de realização de 119%; o Indicador 3.1 - «Taxa média de execução das medidas inscritas no V PNIGCnD, no V PNPCVDG, no III PNPCTSH, no IIPAPEMGF, e no IIPNAIRCSNU 1325, em que a CIG é a entidade responsável pela sua execução ou onde é apenas entidade envolvida na execução» apresentou uma taxa de realização de 115%.

### ii)- Recursos humanos apresentados no QUAR-CIG-2016

Os efetivos planeados para o ano de 2016 distribuíram-se da seguinte forma: Dirigentes – Direção Superior – 3; Dirigentes Intermédios (DI), incluindo Chefes de Equipa Multidisciplinar (CEM) – 7; Técnicos/as Superiores (TS) – 31; Assistentes Técnicos/as (AT) – 12; Assistentes operacionais (AO) – 4; Especialista de Informática (EI) – 1 e Técnica de Informática (TI) – 1.

Assim, sem prejuízo de uma melhor explicitação destes no próprio QUAR-CIG-2016 (*Cf.* ANEXO IV – QUAR da CIG -2016), em conformidade com a «pontuação» estabelecida para este efeito, verificou-se que os pontos planeados (em conformidade com os efetivos antes mencionados) foi de 680 pontos (dados reportados a 31.12.2016), sendo a respetiva execução de 600 pontos, havendo, por isso, um desvio de -80 pontos, dados atribuídos à redução real de 1 DI/CEM, 4 TS e 2 AO.

### **iii)- Recursos financeiros no QUAR-CIG-2016**

Os recursos financeiros planeados para 2016 situaram-se em 4.112.430 Euros, sendo ajustados em 4.174.461 Euros e executados 3.206.043 Euros, o que configura um desvio positivo de 968.418 Euros, isto é, houve uma execução inferior ao que fora ajustado.

### **iv)- Apreciação qualitativa geral**

De uma forma geral, há evidências do cumprimento do Plano de Atividades da CIG para 2016, aliás, como se constata através dos dados apresentados pelos seus indicadores de desempenho.

## **3. Menção proposta pelo dirigente máximo do serviço**

Em conformidade com o estabelecido na alínea a) do n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, o desempenho 'bom' deve ser atribuído ao serviço, que atingiu todos os objetivos e superou alguns.

Face ao que antecede, nos termos do n.º 3 do artigo 18.º do mesmo diploma legal, propõe-se a atribuição da menção qualitativa de desempenho 'bom'.

## **IV – Obrigações de prestação de informação**

### **1. Publicidade institucional**

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/2010, de 25 de junho, fixa orientações para a colocação de publicidade institucional realizada pelo Estado, Institutos Públicos e demais empresas públicas concessionárias de serviços públicos, relativamente às respetivas obrigações de serviço público, definindo, como publicidade institucional, todas as formas de comunicação realizadas mediante a aquisição onerosa de espaços publicitários, com o objetivo direto ou indireto de promover iniciativas ou de difundir uma mensagem relacionada com os seus fins ou as suas atribuições.

Em 2016 a CIG promoveu a inserção de um artigo na revista *I Like This*, com o objetivo de divulgar o progresso realizado no nosso país em matéria de igualdade de género, bem como o papel determinante da CIG neste progresso ao longo dos 40 anos que celebra em 2017.

### **2. Gestão patrimonial**

A CIG não possui património próprio.

### 3. Medidas de modernização administrativa

A ação da CIG toma em consideração o previsto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 12/2012, de 7 de fevereiro, diploma que aprova o Plano Global Estratégico de Racionalização e Redução de Custos com as Tecnologias de Informação e Comunicação na Administração Pública, assim como o previsto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 112/2012, de 31 de dezembro, que aprova a Agenda Portugal Digital.

Quanto a esta matéria, importa ainda sublinhar o previsto no Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, diploma que procedeu à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, o qual se encontra republicado no seu único anexo, e que atualiza, em função da evolução tecnológica entretanto ocorrida, o conjunto de medidas de modernização administrativa a levar a cabo por todos os serviços da administração central, regional e local, bem como pelos institutos públicos nas modalidades de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos.

De referir que a CIG cumpre com os mecanismos e procedimentos previstos na legislação citada.

Por outro lado, prosseguindo a estratégia de modernização administrativa, é ainda de mencionar que a CIG promoveu a criação e a utilização de formulários eletrónicos, nomeadamente para a realização de questionários *on-line* e para a inscrição *on-line* em iniciativas da CIG. Foi disponibilizada formação interna para a utilização destes formulários.

## V – Conclusões prospetivas

Ao longo do ano de 2016 a CIG continuou a desempenhar o papel que lhe incumbe na execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, designadamente com a implementação da execução dos Planos Nacionais, os quais vigorarão até ao fim de 2017, nas matérias respeitantes à cidadania e igualdade de género, violência doméstica e violência de género, tráfico de seres humanos, mutilação genital feminina e mulheres, paz e segurança.

O ano de 2017, ano em que a CIG completa 40 anos de atividade, será marcado pelas comemorações deste marco, as quais servirão de mote para uma divulgação do trabalho que durante este período de tempo foi desenvolvido pela instituição, contribuindo de forma muito sensível para o progresso do estatuto das mulheres e para uma nova visão da igualdade entre mulheres e homens.

O ano será igualmente marcado pelo trabalho de preparação dos instrumentos de política pública que deverão vigorar a partir de 2018, dada a conclusão, em finais de 2017, do período de vigência dos atuais planos que lhe dão corpo.

Por outro lado, e tendo em vista a manutenção, no futuro, do mesmo nível de resultados obtidos, pretende-se o desenvolvimento e implementação de medidas que possibilitem a flexibilização e a modernização da gestão da instituição, nomeadamente com o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, facilitando o acesso interno e externo à informação, potenciando a divulgação dos produtos da instituição e permitindo um maior controlo sobre o desenrolar dos processos, promovendo a sua desmaterialização.

Por fim, tendo em vista a transversalização da dimensão da igualdade de género, é ainda de realçar o necessário reforço da ligação da CIG, enquanto entidade coordenadora dos vários Planos Nacionais, quer à atividade de todos os ministérios e da administração local quer, ainda, com a sociedade civil, através das ONG que desenvolvam atividades fundamentais no exercício da cidadania e essenciais em tarefas centrais da vida coletiva, Empresas e Academia.

Neste contexto de grande exigência, torna-se fundamental dotar a CIG de recursos humanos e técnicos capazes de garantir a qualidade dos serviços prestados e da informação produzida, reforçando, na medida do possível, e de acordo com os recursos financeiros disponíveis, a qualificação dos recursos humanos existentes através da formação, e da organização de seminários que promovam a análise e o debate dos temas que são objeto da atividade da CIG.

## VI – Anexos

**Sede:**

Avenida da República, 32, 1.º e 2.º andares | Lisboa 1050-193  
PORTUGAL  
Telefone: (+351) 217983000; Fax: (+351) 217983098  
e-mail: [cig@clg.gov.pt](mailto:cig@clg.gov.pt) | [www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt)

**Delegação do Norte:**

Rua Ferreira Borges, 69 – 3.º Esq. | 4050-253 Porto  
PORTUGAL  
Telefone: (+351) 222074370; Fax: (+351) 222074398  
e-mail: [cignorte@clg.gov.pt](mailto:cignorte@clg.gov.pt)

## ANEXO I – Relatório Intercalar V PNI 2016





V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação (2014-2017)

Relatório intercalar de execução

2016

Março de 2017

## Índice

Introdução	2
Área Estratégica 1 – Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local	4
Área Estratégica 2 – Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas	22
Área Estratégica 3 – Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal	40
Área Estratégica 4 – Orientação Sexual e Identidade de Género	46
Área Estratégica 5 – Organizações não-governamentais	49
Área Estratégica 6 – Comunicação Social	52
Área Estratégica 7 – Cooperação	54
Grau de execução do Plano: Síntese avaliativa	70

## Introdução

Dando cumprimento ao estipulado na alínea e) do nº 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), enquanto entidade coordenadora do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação (2014-2017) - adiante designado de V PNI – procedeu à avaliação relativa ao terceiro ano de execução - 2016

O presente relatório pretende reportar, essencialmente, o trabalho realizado durante o ano de 2016 pelas várias entidades públicas, da administração central, regional e local, e as organizações da sociedade civil envolvidas na execução do V PNI, tendo por referência as sete áreas estratégicas de intervenção:

Área Estratégica 1 – Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local;

Área Estratégica 2 – Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas;

Área Estratégica 3 – Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal;

Área Estratégica 4 – Orientação Sexual e Identidade de Género;

Área Estratégica 5 – Organizações não – governamentais;

Área Estratégica 6 – Comunicação Social;

Área Estratégica 7 – Cooperação.

e as respetivas medidas que as integram.

No final deste relatório, será apresentada a síntese avaliativa que reflete a taxa de execução em 2016.

Para a análise qualitativa e quantitativa da execução do V PNI, faz-se uma abordagem sequencial, medida a medida, em grupos correspondentes às áreas estratégicas. Pelo facto, já exposto, deste relatório incidir sobre o ano de 2016, a abordagem sequencial das medidas de política não abrange a totalidade das 70 medidas constantes do V PNI. Tal prende-se com o facto do V PNI ter uma calendarização das medidas a 3 anos, pelo que nem todas estavam previstas para 2016, estando algumas previstas para 2017 e outras tendo já sido concluídas em anos anteriores.

Conforme previsto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, durante o ano de 2016 esteve em pleno funcionamento o grupo de apoio à entidade coordenadora do Plano, que integra representantes das seguintes instituições:

- a) Conselheiro/a da Presidência do Conselho de Ministros;
- b) Conselheiro/a do Ministério das Finanças;
- c) Conselheiro/a do Ministério dos Negócios Estrangeiros;
- d) Conselheiro/a do Ministério da Economia;
- e) Conselheiro/a do Ministério da Saúde;
- f) Conselheiro/a do Ministério da Educação;
- g) Conselheiro/a do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social;
- h) Representante da Associação Nacional de Municípios Portugueses;
- i) Três representantes da secção das ONG do Conselho Consultivo da CIG, escolhidas de entre os respetivos membros<sup>1</sup>.

Este grupo de trabalho reuniu ordinariamente três vezes no ano de 2016. Os dados constantes deste relatório foram coligidos pela CIG, a partir dos contributos recebidos por todos os Ministérios e pelas ONG representados no Conselho Consultivo da CIG. Foram ainda coligidos os dados relativos às atividades desenvolvidas pelo Alto Comissariado para as Migrações e pelo Instituto Português do Desporto e Juventude.

---

<sup>1</sup> Associação ILGA Portugal, Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres (APEM) e União de Mulheres Alternativa e Resposta (UMAR).

## **Implementação das áreas estratégicas de intervenção**

### **Área Estratégica 1 – Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local**

**Medida 1** - Promover a implementação, em cada ministério, de um plano para a igualdade, tendo em vista integrar a dimensão da igualdade de género e da não-discriminação na estrutura interna e na ação externa.

Esta medida pretendia promover, num primeiro momento, a elaboração e aprovação dos Planos de Ação Sectoriais para a Igualdade em todos os Ministérios, cujo objetivo é o de facilitar a integração da perspetiva de género nas políticas, no planeamento, nas rotinas e nas práticas de toda a Administração Pública. Todos os Ministérios devem apresentar à Tutela da Igualdade os Planos Sectoriais aprovados pelos/as Ministros/as competentes.

Cada ministério, enquanto responsável pela integração da perspetiva de género e da não discriminação em todas as suas esferas de atuação, e conforme Resolução do Conselho de Ministros Objectivos Desenvolvimento Sustentável nº 161/2008, de 22 de outubro, que também aprova o estatuto das Conselheiras e Conselheiros para a Igualdade e respetivos membros das equipas interdepartamentais, deveria ter aprovado o Plano Sectorial para a Igualdade (PSI).

Assim, e até 31 de janeiro de 2017, apresentaram relatórios anuais de execução, dos respetivos Planos Sectoriais, os seguintes ministérios:

**Ministério Negócios Estrangeiros;**

**Ministério das Finanças;**

**Ministério da Defesa Nacional;**

**Ministério da Administração Interna;**

**Ministério da Justiça;**

**Ministério da Educação;**

**Ministério da Saúde.**

De momento todos os ministérios têm conselheiro/a e encontram-se coadjuvados pelas respetivas equipas, à exceção de duas nomeações. Atualmente faltam nomear as/os conselheiras/os e equipas do Ministério do Planeamento e Infraestruturas e da Presidência do Conselho de Ministros.

O **Ministério da Justiça** reportou relativamente à execução do II Plano para a Igualdade que este foi monitorizado semestralmente em 2016. Este Plano encontra-se publicado na página web da Direção-Geral da Política de Justiça (DGPJ) e da Secretaria-Geral do Ministério da Justiça.

O **Ministério da Saúde** reportou a implementação das atividades decorrentes do II Plano para a Igualdade do Ministério da Saúde, e sob coordenação da Equipa Interdepartamental, a organização de 5 reuniões formativas sobre desagregação de dados por sexo e linguagem inclusiva para os Objectivos Desenvolvimento Sustentável profissionais ligados a departamentos técnicos e à gestão de programas da ACSS, do INSA, da IGAS e das 5 ARS. Elaborou ainda um estudo exploratório da aplicação da Medida 42, do presente plano, no âmbito da monitorização da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que determina a obrigatoriedade de adoção de planos para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado e que determina ainda, como objetivo, a presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização, junto dos Hospitais/Centros Hospitalares EPE.

O **Ministério dos Negócios Estrangeiros** no âmbito do seu II Plano Sectorial Interno, e ao longo de 2016 disponibilizou informação sobre as seguintes iniciativas e/ou eventos:

- 13 abril – Debate – A Europa e as Políticas de Igualdade: Conquistas e Desafios”. Iniciativa MNE/Secretaria de Estado dos Assuntos Europeus;
- 27 julho – Secretário de Estado das Comunidades Portuguesas assinou um Protocolo de Cooperação para a Implementação e Desenvolvimento do Projeto Igualdade nas Comunidades;
- 30 setembro – Conferência –Women in Diplomacy. Organização ISCSF; Instituto Diplomático e Association of Women Ambassadors;
- 24 outubro – Tejo Talks – Gender Equality in the Workplace. Organização: Embaixada do Canadá em Portugal;
- 24 novembro – Seminário CEDAWALL: Follow-up e Recomendações Gerais. Organização Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres.

O **Ministério da Administração Interna** informou que:

A GNR incluiu no respetivo Plano de Atividades de 2016, 3 objetivos operacionais relacionados com a execução do V PNI.

Foi prevista no Plano para a Igualdade de Género do MAI uma medida referente à promoção da visibilidade do contributo das mulheres nas áreas (operacionais) da segurança interna. Neste âmbito, menciona-se que foram realizados diversos trabalhos com órgãos de comunicação social sobre a Capitã Ana Lopes, da GNR, primeira mulher Comandante de missões internacionais no âmbito da agência FRONTEX<sup>2</sup>.

Outra medida prevista no Plano para a Igualdade de Género do **Ministério da Administração Interna** refere-se à promoção da sensibilização dos profissionais no domínio da Igualdade de Género. A este propósito pode mencionar-se que no âmbito do programa relativo à comemoração do 40.º aniversário do SEF foi apresentado o novo volume da Coleção Migrações Séc. XXI do SEF denominado “A proteção de estrangeiros vítimas de crimes numa perspetiva de género”, da autoria da Inspetora do SEF Maria João Guia (23/6/2016).

Outras ações desenvolvidas, não diretamente relacionadas com medidas específicas previstas no Plano para a IG no MAI ou no V PNI, mas com relevo para a área da Cidadania e Igualdade de Género, e que são aqui salientadas:

- A GNR realizou 403 ações sobre a temática cidadania e não-discriminação no contexto do programa Escola Segura, sensibilizando 14909 alunos/as (7615H/7294M);
- A PSP realizou 13 Ações sobre a temática Igualdade de Género no âmbito do Programa Escola Segura;
- Foram também realizadas ações de formação sobre Violência doméstica abrangendo 541 elementos;
- Por fim foram realizadas duas ações sobre linguagem gestual, de 70 horas cada, abrangendo um total de 44 elementos;
- Foi realizada pelo Alto Comissariado para as Migrações (ACM) uma ação de formação intitulada “Juntos por Todos” (Menores, Violência Doméstica, crimes sexuais, tráfico de seres

---

<sup>2</sup> (Ver, por exemplo, Link vídeos TV: <https://drive.google.com/drive/folders/0B31vgroaZ51qZVBFMzhaaWd3cHc> ; Imprensa: <https://www.publico.pt/2016/10/05/sociedade/noticia/quando-salvar-vidas-se-confunde-com-controlar-e-repatriar-1746172> ; Link Facebook da GNR: [SIC | GNR na Frontex | capitã Ana Lopes](https://www.facebook.com/GNRnaFrontex) - <https://goo.gl/jhJeKV>).

humanos, fenómenos extremistas, comunidades minoritárias, etc.) que envolveu 36 elementos da PSP (33H/3M).

O **Ministério da Ambiente** informou que a 16 de dezembro, a APA – Agência Portuguesa do Ambiente, implementou uma Sessão sobre a Norma Portuguesa sobre sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

O **Ministério da Defesa Nacional** informou que:

- Foram ministradas 47 ações de formação subordinadas ao tema “Igualdade de Género” em 2016. O número de formandos foi de 3.476 militares do sexo masculino (Oficiais – 165, Sargentos – 430, Praças – 2.864, Civis - 17) e 340 militares do sexo feminino (Oficiais – 15, Sargentos – 22, Praças – 265, Civis - 38);
- É ainda de evidenciar a participação de representante da Direção de Serviços de Cooperação no Domínio da Defesa, na 1ª Edição do Curso de Formação Especializada em Igualdade de Género. Este curso no âmbito do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), é organizado pelo Instituto de Formação e Consultoria do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa e decorre no (ISCSP-IFOR). O curso pretende proporcionar a profissionais da Administração Pública Local, de empresas privadas e do setor empresarial do Estado e a dirigentes e técnicos/as de ONG um conjunto de competências que permitam a integração da perspetiva de género no contexto institucional, nas políticas públicas e nos planos de ação a desenvolver, tal como previsto na lei. O elemento a participar no referido curso deverá ser capaz de reunir conhecimentos essenciais, através de um processo de aprendizagem fundamentado e de uma análise reflexiva, para planear e desenvolver ações para a Igualdade de Género.

A Direção de Serviços de Cooperação Técnico Militar desta Direção-Geral procurará promover de forma ativa a inclusão destas temáticas em ações de formação, debates, palestras e através de ações de sensibilização continuadas.

**Medida 2** – Formação de dirigentes, agentes da Administração Pública, conselheiros/as ministeriais para a igualdade e equipas interdepartamentais.

A CIG realizou:



- 11 ações de formação sobre a igualdade de género, cidadania e não discriminação, dirigidas a agentes da administração pública, conselheiros/as e equipas interdepartamentais. Foram abrangidas 189 pessoas (64H/129M).
- 1 ação de formação sobre “Políticas Públicas para a Igualdade entre Mulheres e Homens: os Planos Nacionais para a Igualdade”, promovida pelo CEJUR e CIG, em 6/12/2016: 46 pessoas abrangidas (6H/40M); 2 chefias máximas, 2 consultoras, 1 técnica especialista, 2 assistentes técnicas e 39 técnicas/os superiores.

**A CIG – DRN realizou:**

- 4 ações de formação em Igualdade de Género, no âmbito do Plano Setorial Para a Igualdade de Género (2014 - 2017), dirigidas aos/as Colaboradores/as das Equipas Interdepartamentais da Direção Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural do Norte (DGADR), nas Delegação de Mirandela, Vila Real, Braga e Matosinhos tendo sido frequentadas por um total 93 mulheres e 57 homens, destes 36 Técnicos/as Superiores e Chefias das Equipas Interdepartamentais;
- 2 ações de formação, dirigidas aos/as Colaboradores/as do Teatro Nacional de São João do Porto (TNSJ) tendo sido frequentadas por um total 70 mulheres e 37 homens, entre os quais vários/as Técnicos/as de Imagem de Som e ainda Chefias;
- 1 ação de sensibilização dirigida aos/as Colaboradores/as do Quartel da Serra do Pilar, tendo sido frequentada por um total de 72 mulheres e 12 homens, entre os quais, vários militares Cabos, Sargentos e outras Chefias.

**O Ministério do Ambiente reportou que:**

- A APA – Agência Portuguesa do Ambiente, realizou duas ações de sensibilização para membros da equipa interdepartamental do MAMB (21 de novembro) com publicitação dos folhetos e *flyers* da campanha de igualdade de género;  
Do IRU – Instituto de Resíduos Urbanos, três dirigentes (1H/ 2M) frequentaram o FORGEP (Formação obrigatória para chefias Intermédias), curso que inclui um módulo sobre a igualdade do género, cidadania e não discriminação. Embora este módulo seja num formato quase de carácter informativo com o intuito de sensibilizar para a temática e de apenas 4 horas, ressalva-se aqui a importância de ser incluído em todas as ações para dirigentes;
- As empresas do Grupo Águas de Portugal (AdP) promoveram ações de sensibilização no âmbito da norma de Responsabilidade Social SA8000 (requisito 5) e da Política de responsabilidade social das empresas, onde se enquadra, o repúdio de todas as formas de

discriminação, incluindo a baseada no género. Com estas ações foram abrangidas 1273 pessoas (887H/ 386M), incluindo 51 chefias de topo (34H/17M); 143 chefias intermédias (91H/52M); 437 Técnicos/as superiores ou equivalente (201H/236M); 568 Técnicos/as operacionais (540H /28M); Técnicos/as de apoio administrativo (21H/53M).

**Medida 3** – Promover ações de formação em igualdade, impacto de género das iniciativas legislativas e orçamentos sensíveis ao género para juristas responsáveis pelo processo legislativo.

No âmbito desta medida, a **CIG** em colaboração com o **CEJUR** realizou, no dia 6 de dezembro, uma ação de formação sobre “Políticas Públicas para a Igualdade entre Mulheres e Homens: os Planos Nacionais para a Igualdade”, tendo abrangido 46 pessoas (6H/40M) das quais 2 pessoas dirigentes de topo, duas pessoas consultoras, 1 técnica especialista, duas assistentes técnicas e 39 técnicas/os superiores.

**Medida 4** - Promover iniciativas de orçamentos sensíveis ao género.

Como medida inédita, foi aprovada a introdução de uma rubrica a incluir nos orçamentos de todos os ministérios sobre as verbas alocadas à prevenção e combate da violência de género e violência doméstica.

Assim, o artigo 17.º da Lei n.º 7-A/2016<sup>3</sup>, de 30 de março (Orçamento do Estado para 2016), determinou que *“cada ministério deve inscrever no respetivo orçamento as verbas referentes à política de prevenção da violência doméstica, proteção e assistência das suas vítimas, dando conhecimento das mesmas, bem como da sua execução, ao membro do Governo responsável pela área da igualdade”*.

O decreto-lei de execução orçamental para 2016 (Decreto-Lei n.º 18/2016, de 13 de abril), veio complementar a disposição anterior, resolvendo que a compilação da informação prevista no artigo 17.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, caberia à secretária-geral de cada ministério, como também a sua remessa à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e à Direção-Geral do Orçamento (DGO).

---

<sup>3</sup> Lei orgânica da Presidência do Conselho Ministros, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 167-A/2013, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 31/2014 de 27 de fevereiro, e pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 6 de fevereiro.

A despesa orçamentada pelos ministérios para o ano 2016, constante dos desenvolvimentos orçamentais disponíveis para consulta no sítio da internet da DGO, consta transposta nas três primeiras colunas do quadro infra.

(valores em euros)

MINISTÉRIOS	SI (1)	SFA (2)	Total (3) = (1) + (2)	VD (Reportado) (4)	% (5) = (4)/(3)
Encargos Gerais do Estado	3.184.965.478	139.435.472	3.324.400.950		0,00000%
Presidência do Conselho de Ministros	124.045.862	277.033.525	401.079.387	695.435	0,17339%
Ministério dos Negócios Estrangeiros	308.574.901	142.311.195	450.886.096	0	0,00000%
Ministério das Finanças	93.983.683.434	5.015.693.694	98.999.377.128	30.000	0,00003%
Ministério da Defesa Nacional	1.953.425.008	254.187.166	2.207.612.174	8.000	0,00036%
Ministério da Administração Interna	1.946.228.485	154.827.572	2.101.056.057	7.863.704	0,37427%
Ministério da Justiça	1.230.886.627	393.583.503	1.624.470.130	3.081.056	0,18967%
Ministério da Cultura	289.252.028	366.868.214	656.120.242	0	0,00000%
Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior	1.489.466.995	2.193.359.288	3.682.826.283	0	0,00000%
Ministério da Educação	5.623.649.094	665.377.342	6.289.026.436	0	0,00000%
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social	13.678.652.273	11.887.238.258	25.565.890.531	1.877.079	0,00734%
Ministério da Saúde	8.539.200.850	13.542.853.260	22.082.054.110	330.000	0,00149%
Ministério do Planeamento e das Infraestruturas	762.581.418	4.410.104.807	5.172.686.225	0	0,00000%
Ministério da Economia	275.745.218	1.044.240.255	1.319.985.473	0	0,00000%
Ministério do Ambiente	89.593.614	1.690.607.616	1.780.201.230	0	0,00000%
Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural	387.471.946	806.771.611	1.194.243.557		0,00000%
Ministério do Mar	52.943.813	43.311.444	96.255.257		0,00000%
<b>Total</b>	<b>133.920.367.044</b>	<b>43.027.804.222</b>	<b>176.948.171.266</b>	<b>13.885.274</b>	<b>0,00785%</b>

**Legenda:** SI - Serviços Integrados; SFA - Serviços e Fundos Autónomos

**Fonte:** Direção-Geral do Orçamento

As verbas orçamentadas pelos ministérios, referentes à política de prevenção da violência doméstica, proteção e assistência das suas vítimas (comunicadas ao membro do Governo responsável pela área da igualdade), constam vertidas na coluna 04 do quadro supra, permitindo observar o respetivo peso no Orçamento do Estado (0,00785% em termos globais).

Sendo atribuição da Presidência do Conselho de Ministros a conceção, execução e coordenação das políticas públicas, entre outras, na área da cidadania e a igualdade de género (n.º 5 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 126-A/2011, de 29 de dezembro), importará observar o detalhe orçamental desta unidade ministerial, como também as verbas orçamentadas, para o ano 2016, destinadas à política de prevenção da violência doméstica, proteção e assistência das suas vítimas, pelos serviços que a integram. Tal como se pode ver:

(valores em euros)

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS	SI (1)	SFA (2)	Total (3) = (1) + (2)	VD (Reportado) (4)	% (5) = (4)/(3)
Gabinets dos Membros do Governo	10.570.281	0	10.570.281	0	0,00000%
Gabinete do Primeiro-Ministro	2.991.589	0	2.991.589		0,00000%
Gabinete da Ministra da Presidência e da Modernização Adm	1.196.636	0	1.196.636		0,00000%
Gabinete do Ministro Adjunto	1.196.636	0	1.196.636		0,00000%
Gabinete do Secretário de Estado dos Assuntos Parlamentar	997.196	0	997.196		0,00000%
Gabinete da Secretária de Estado Adjunta do Primeiro-Minis	797.757	0	797.757		0,00000%
Gabinete do Secretário de Estado da Presidência do Conselh	997.196	0	997.196		0,00000%
Gabinete da Secretária de Estado Adjunta e da Modernizaçã	797.757	0	797.757		0,00000%
Gabinete do Secretário de Estado das Autarquias Locais	797.757	0	797.757		0,00000%
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igual	797.757	0	797.757		0,00000%
Serviços de Suporte à Governação	43.027.239	0	43.027.239	695.435	1,61627%
Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros	17.960.581	0	17.960.581		0,00000%
Centro Jurídico	867.155	0	867.155		0,00000%
Centro de Gestão da Rede Informática do Governo	4.904.091	0	4.904.091		0,00000%
Gabinete Nacional de Segurança	3.139.820	0	3.139.820		0,00000%
Sistema de Segurança Interna	999.011	0	999.011		0,00000%
Direção-Geral das Autarquias Locais	7.968.589	0	7.968.589		0,00000%
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género	4.112.430	0	4.112.430	695.435	16,91056%
Unidade de Missão para a Valorização do Interior	314.759	0	314.759		0,00000%
Reserva Orçamental	2.760.803	0	2.760.803		0,00000%
Instituto Nacional de Estatística, I.P.	31.449.116	0	31.449.116		0,00000%
Agência para a Modernização Administrativa, I.P.	7.681.779	17.639.916	25.321.695		0,00000%
Alto Comissariado para a Migrações	601.649	6.435.875	7.037.524		0,00000%
Fundo de Apoio Municipal	722.967	203.988.110	204.711.077		0,00000%
Gabinete do Secretário-Geral do SIRP e Estruturas Comuns ao SI	12.162.251	12.162.251	24.324.502		0,00000%
Serviço de Informações Estratégicas de Defesa	7.148.280	7.148.280	14.296.560		0,00000%
Serviço de Informações de Segurança	10.682.300	10.682.300	21.364.600		0,00000%
Gestor do Programa Escolhas	0	8.698.793	8.698.793		0,00000%
Fundação Luso-Americana para o Desenvolvimento	0	10.278.000	10.278.000		0,00000%
<b>Total</b>	<b>124.045.862</b>	<b>277.033.525</b>	<b>401.079.387</b>	<b>695.435</b>	<b>0,17339%</b>

Legenda: SI - Serviços Integrados; SFA - Serviços e Fundos Autónomos  
Fonte: Direção-Geral do Orçamento

Também o **Ministério do Ambiente**, divulgou junto de todas as suas Agências e serviços e por todos os pontos focais o manual “Orçamento sensível ao género”, por e-mail e na reunião de pontos focais do dia 2 de novembro.

O **Ministério das Finanças** reportou que está a ser constituída uma equipa/grupo de trabalho composto por representantes do Gabinete do Ministro das Finanças, do Gabinete do Secretário de Estado do Orçamento, da Direção-Geral do Orçamento e do GPEARL, bem como as Conselheiras para a Igualdade do MF, tendo em vista a avaliação das condições existentes para a implementação da iniciativa piloto no âmbito dos orçamentos sensíveis ao género. Até ao momento, foi nomeada a representante da Direção-Geral do Orçamento.

**Medida 5** – Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística relativa aos recursos humanos da Administração Pública, desagregada por sexo.

O **Ministério das Finanças** deu continuidade às publicações:

Síntese Estatística do Emprego Público (SIEP)

4.º Trimestre de 2015 (publicado a 16/02/2016)

1.º Trimestre de 2016 (publicado a 16/05/2016)

2.º Trimestre de 2016 (publicado a 12/08/2016)

3.º Trimestre de 2016 (publicado a 15/11/2016)

#### Boletim Estatístico do Emprego Público - BOEP

n.º 14 (publicado a 24/06/2016)

n.º 15 (publicado a 24/10/2016)

#### O Ministério das Finanças informou ainda que:

- 31 modelos de documentos foram alterados com linguagem inclusiva em 2016, a acrescer aos 17 alterados em 2015;
- A 19 de abril de 2016, A Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) aprovou uma “Norma de Comunicação Interna Escrita (NCE) AT”, que integra a política comunicacional não discriminatória em função do sexo e promotora da igualdade de género enquanto valor do organismo. Adicionalmente, a AT encontra-se a trabalhar numa Portaria relativa à harmonização de documentos da ex-DGCI, ex-DGAIEC e ex-DGITA decorrente da fusão destes três organismos que, a ser aprovada pela Secretaria de Estado dos Assuntos Fiscais, permitirá aumentar substancialmente a execução deste indicador.

#### O Ministério do Ambiente reportou que:

- O Relatório de Atividades da IGAMAOT de 2015, publicado em 2016 ([https://www.igamaot.gov.pt/wp-content/uploads/RA2015\\_IGAMAOT.pdf](https://www.igamaot.gov.pt/wp-content/uploads/RA2015_IGAMAOT.pdf)), tem um capítulo dedicado ao Balanço Social onde através de uma Análise Sintética disponibiliza alguma informação desagregada por sexo (vejam-se páginas 116 a 121);
- O Grupo AdP envia desde 2014 informação para a DGAEP e divulga anualmente no R&C e no Relatório de Sustentabilidade (RS) Corporativos a informação relevante de RH desagregada por sexo (bem como nos individuais das empresas). O RS corporativo é enviado aos principais *stakeholders* e é disponibilizado no site do Grupo e das empresas bem como na intranet. O Grupo AdP tem ainda um manual de recolha de indicadores de sustentabilidade que define a recolha de variáveis e indicadores por sexo<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup>[http://www.adp.pt/pt/comunicacao/publicacoes/downloads/pub\\_pdf10\\_pt.pdf\(RS2015\)](http://www.adp.pt/pt/comunicacao/publicacoes/downloads/pub_pdf10_pt.pdf(RS2015)) e

[http://www.adp.pt/pt/comunicacao/publicacoes/downloads/pub\\_pdf11\\_pt.pdf\(R&C2015\)](http://www.adp.pt/pt/comunicacao/publicacoes/downloads/pub_pdf11_pt.pdf(R&C2015))

O **Ministério da Justiça** informou que:

- No quadro das competências em matéria de avaliação e monitorização do desempenho dos serviços, o MJ procedeu à recolha e análise do Balanço Social dos diversos serviços e organismos tutelados;

Ainda, e através da DGPJ (entidade responsável pela informação estatística na área da Justiça), publicou, em dezembro de 2016, o documento “Os Números da Justiça 2015”, contendo os principais indicadores das estatísticas da Justiça, designadamente informação desagregada por sexo, sobre os profissionais da Justiça<sup>5</sup>.

**Medida 6** – Assegurar a recolha, tratamento e divulgação de informação estatística, desagregada por sexo, relativa à execução de todas as políticas públicas.

Esta medida foi executada no âmbito do protocolo CIG/INE através do envio de dados e indicadores estatísticos para o índice de género do INE. Esta informação foi recolhida com a colaboração de todos os ministérios.

O **Ministério do Ambiente** reportou ainda que:

- Todos os gabinetes prepararam uma base de dados do expediente que, a partir de 2017, desagregará por sexo, categoria e região, as exposições em nome individual que chegam aos Gabinetes do Ministério do Ambiente;
- A DGT e o IGAMAOT asseguram a recolha, tratamento e divulgação de informação estatística, desagregada por sexo, nos reportes trimestrais sobre Recursos Humanos no âmbito do Sistema de Informação e Organização do Estado;
- A AdP reporta anualmente a informação estatística, desagregada por sexo, referente a todo o grupo AdP. A informação é compilada no Relatório de Sustentabilidade e no Relatório e Contas Corporativos e individuais das empresas. O Relatório Social é enviado aos principais *stakeholders* e é disponibilizado no site do Grupo e das empresas bem como na intranet (ver resposta a medida 5).

O **Ministério da Justiça** reportou também que:

---

<sup>5</sup> [http://www.dgpj.mj.pt/sections/siej\\_pt/destaques4485/os-numeros-da-justica\\_4/](http://www.dgpj.mj.pt/sections/siej_pt/destaques4485/os-numeros-da-justica_4/)

Através da DGPJ assegura a recolha, o tratamento e a divulgação da informação estatística desagregada por sexo. Em 2016 publicou os seguintes documentos<sup>6</sup>:

- “Os Números da Justiça 2015” contendo os principais indicadores das estatísticas da Justiça, designadamente informação desagregada sobre os profissionais da Justiça;
- Destaque estatístico sobre pessoas condenadas por homicídio conjugal em “processos-crime” na fase de julgamento findos nos tribunais de 1ª instância (2007-2015);
- Destaque estatístico sobre condenações por homicídio conjugal em processos-crime na fase de julgamento findos nos tribunais de 1ª instância (2007-2015);
- Destaque “Estatísticas sobre reclusos nos estabelecimentos prisionais e jovens internados em centros educativos (2010-2015)”, documento que pretende retratar a evolução de alguns indicadores sobre reclusos nos estabelecimentos prisionais e sobre jovens internados em centros educativos, entre os anos de 2010 e 2015, designadamente tendo em consideração o género;
- Relatório sobre agentes e suspeitos por sexo, em crimes registados pelas polícias;
- Relatório sobre lesados e ofendidos, por sexo, em crimes registados pelas polícias;
- Relatório sobre arguidos, por sexo, em processos-crime findos nos tribunais judiciais de 1ª instância;
- Relatório sobre condenados, por sexo, em processos-crime findos nos tribunais judiciais de 1ª instância;
- Relatório sobre os Serviços Prisionais.

O Ministério da Administração Interna reportou que:

- Em termos de informação permanentemente disponível ao público em geral refira-se que nomeadamente o SEF divulga informação estatística relativa às suas áreas de atuação desagregada por sexo (ex.: <http://sefstat.sef.pt>);
- No relatório anual da violência doméstica (elaborado pela SGMAI), bem como nos contributos a este nível remetidos ao Gabinete da Secretária-Geral do Sistema de Segurança Interna para efeitos de elaboração do Relatório Anual de Segurança Interna (RASI), são apresentados dados desagregados por sexo;

---

<sup>6</sup> [http://www.siej.dgpj.mj.pt/webeis/index.jsp?username=Publico&pgmWindowName=pgmWindow\\_636203365359687500](http://www.siej.dgpj.mj.pt/webeis/index.jsp?username=Publico&pgmWindowName=pgmWindow_636203365359687500)

- Nos diversos relatórios elaborados pela PSP, nomeadamente no relatório anual sobre Violência Doméstica, no relatório anual sobre a Escola Segura e no relatório anual sobre Idosos/as, são apresentados dados desagregados por sexo (trata-se de relatórios para análise e consulta interna).

**Medida 7** – Assegurar, a nível institucional, a adoção de uma política comunicacional não-discriminatória em função do sexo e promotora da igualdade de género, em todos os organismos públicos.

Como referido nas Medidas 2 e 3, durante o ano de 2016, a **CIG** realizou ações de sensibilização em todos os ministérios e nos cursos do CEJUR, com recurso ao guia para a linguagem inclusiva na administração pública, que também foi distribuído a todos os ministérios e autarquias municipais.

No respectivo reporte, as diferentes Entidades, nomeadamente Ministérios, informaram que a documentação institucional adota uma política comunicacional não-discriminatória em função do sexo e promotora da igualdade de género.

O **Ministério do Ambiente** reportou que:

- O IHRU disponibiliza sistematicamente informação na respectiva intranet sobre a importância da temática da Igualdade de Género e Não discriminação;
- A Conselheira organizou uma reunião com toda a equipa interdepartamental, onde estiveram presentes todos/as os/as representantes dos diversos serviços, tendo incluído uma componente de sensibilização nomeadamente em termos da linguagem inclusiva, assimetrias no uso de tempo entre homens e mulheres, orçamento sensível ao género, integração de perspetiva de género e mainstreaming de género. Neste âmbito, foram também disponibilizados documentos e outras referências em formato de papel e digital. Participantes: membros dos Gabinetes (1-M/3-H); pontos focais das entidades tuteladas (10M/2-H).

**Medida 8** – Promover a implementação de Planos Municipais para a Igualdade.

Até ao momento estão assinados 188 protocolos entre a **CIG** e as **Autarquias**.

Foram estabelecidos um total de 92 Planos Municipais para a Igualdade desde 2014. Em 2016 foram aprovados 6 novos Planos Municipais para a Igualdade: Famalicão, Horta, São Roque do Pico, Lagoa



(Açores), Vila do Porto e Madalena do Pico (este último existia em 2015 na sua vertente interna e em 2016 foi aprovada a sua vertente externa).

Igualmente, a **CIG** articulou com as Autarquias que já detêm Plano Municipal para a Igualdade, no sentido do apoio técnico para a sua implementação, ou então junto das autarquias que detêm protocolo com a CIG, mas que ainda não possuem Plano Municipal para a Igualdade, para dar apoio técnico necessário para a sua elaboração.

Ainda em parceria com a CM do Seixal, a **CIG** continuou a acompanhar e colaborar com a autarquia na implementação do Projeto socioeducativo “De igual para igual”, no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade Local, através da participação nas sessões promovidas pela autarquia com intervenções sobre a educação. A **CIG** está representada nos Conselhos Municipais para a Igualdade do Seixal (CONSIGO) e Lisboa.

Também as ONG começam a desenhar algum apoio ao nível da implementação de planos locais para a igualdade, como a **UMAR** – União de Mulheres Alternativa e Resposta que informou ter prestado apoio na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade do Município de Gondomar.

#### **Medida 9** – Promover a nomeação de conselheiros/as locais para a igualdade.

Tendo em conta a Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 29 de abril, que aprova o quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade, durante o ano de 2016 foram nomeadas/os 15 conselheiros/as locais, dos seguintes municípios: Ferreira do Alentejo, Fundão, Marco de Canavezes, Paços de Ferreira, Mondim de Basto, Celorico de Basto, Bragança, Amadora, Moura, Vila Nova de Poiares, Silves, Constância, Albergaria-a-Velha, Torre de Moncorvo, Ferreira do Zêzere. Atualmente o número total de Conselheiras/os Locais é de 167.

#### **Medida 10** – Promover a formação em igualdade de género, cidadania e não-discriminação para os/as conselheiros/as locais para a igualdade, bem como para dirigentes e restante pessoal autárquico.

A **CIG** ministrou 13 ações de formação sobre “Igualdade de género, cidadania e não-discriminação” para conselheiras e conselheiros e equipas das autarquias locais. Assim o número de pessoas

abrangidas, desagregado por sexo e categoria profissional é de 221 pessoas (173M/48H), das pessoas eleitas (11M /5H), foram ainda abrangidas 27 (16M/11H) com cargo de dirigente e 165 (141M/24H), 13 assistentes técnicas/os (5M/8H).

O número de municípios participantes foi de 38 (Alcoutim, Montijo, Odivelas, Bombarral, Espinho, Marco de Canaveses, Oliveira de Azeméis, Figueira da Foz, Madalena do Pico, Vila do Porto, Horta, Vila Nova de Cerveira, Pampilhosa da Serra, Fundão, Covilhã, Belmonte, Azambuja, Coruche, Ferreira do Zêzere, Ferreira do Alentejo, Aljustrel, Castro Verde, Almodôvar, Ourique, Alcácer do Sal, Grândola, Santiago do Cacém, Sines, Odemira, Aljezur, Lisboa, Lagoa (Açores), Câmara de Lobos, Funchal, São Vicente, Machico, Santa Cruz, Porto Moniz):

- No Município de Alcoutim, a 4 e 5 de fevereiro, os participantes foram a Conselheira local e Equipa Local para a Igualdade (8M/8H);
- No Município de Odivelas, a 4 e 5 maio, participaram a Conselheira e Equipa Local para a Igualdade (14M);
- No Município do Bombarral, a 12 e 13 maio, participaram a Conselheira e Equipa Local para a Igualdade (21M/3H);
- No Município da Pampilhosa da Serra, a 19 e 20 setembro, presentes a Conselheira e Equipa Local para a Igualdade (11M/4H);
- No Município do Fundão, a 21 e 22 setembro, participaram a Conselheira e a Rede de Intervenção na Violência (13M/4H);
- No Município de Almada, a 27 de setembro, participaram a Conselheira e Equipa Local para a Igualdade mais pessoal técnico da autarquia (15M/5H);
- No Município da Azambuja, 25 e 26 de outubro, participaram a Conselheira e Equipa Local para a Igualdade (9M/2H);
- No Município de Coruche, a 27 e 28 de outubro, participaram além da Conselheira os parceiros CLDS (14M/5H);
- No Município da Covilhã, a 7 de novembro, participaram a Equipa Local para a Igualdade da Covilhã, Belmonte e Fundão – no âmbito do Projeto Piloto (9M/1H);
- No Município de Ferreira do Zêzere, a 14 e 15 de novembro, tiveram presentes o Conselheiro e a Equipa Local para a Igualdade (8M/8H);
- No Município de Castro Verde, a 9 de novembro, participaram as Conselheiras do território do Projeto Piloto Baixo Alentejo (12M);

- No Município de Grândola, a 12 de outubro, formação em especial para os membros dos Executivo, para as Conselheiras e respetivas Equipas Locais (7M/4H);
- No Município de Odemira, a 13 de outubro também formação para os membros dos Executivo, Conselheiras e Equipas Locais (5M);
- No Município do Funchal, formação ministrada a 28, 29 e 30 de novembro para os Membros dos Executivos e Conselheiras, bem como a Equipa Local para a Igualdade da RA Madeira (11M/3H);
- Por fim para o Município de Lisboa a 5 e 6 de Dezembro (25M/1H).

Ainda a **CIG-DRN** reportou a:realização de 3 Ações de Formação nos seguintes municípios: Madalena do Pico (Açores), Vila do Porto (Açores), e outra no Município da Horta (Açores), tendo participado ainda os Municípios: (Açores) São Roque do Pico, Lages do Pico, Ponta Delgada, Graciosa, Lages do Pico, São Roque do Pico, Santa Cruz das Flores, Vila do Porto, Horta, num total de 9 Municípios, dirigidas aos elementos do Executivo, Dirigentes, Técnicos/as Superiores e outros/as Técnicos/as da Rede Social, no âmbito da quais foram abrangidos/as 140 participantes (114M/26H), a descrever:

- No Município de Madalena do Pico (Açores), a 22 e 23 de setembro, com um total de 18 participantes (13M/5H);
- No Município de Vila do Porto (Açores) a 17 e 18 de outubro, num total de 32 participantes (22M/10H);
- No Município da Horta (Açores) a 21 de outubro, total de 30 participantes (2M/10H).

A **UMAR** reportou que: no Município de Gondomar implementou ações de formação para técnicos/as do município, sobre linguagem inclusiva (15M/4H).

**Medida 11** – Promover ações de sensibilização destinadas à integração da perspectiva de género nas organizações e nas políticas locais.

Para dar cumprimento a esta Medida a **CIG-DRN** reportou a realização de 7 Ações de Sensibilização, destinadas aos/as Conselheiros/as Municipais, Executivo, Dirigentes, Técnicos da Autarquia e da Rede Social a destacar: os Municípios de Espinho, Marco de Canaveses, Oliveira de Azeméis, Figueira da Foz, Ourém, Vila Nova de Cerveira, Torre de Moncorvo, no âmbito das quais foram abrangidos/as 289 participantes (225M/64H);

Em simultâneo foram desenvolvidos workshops de informação e sensibilização sobre a importância dos Planos Municipais para a Igualdade - Estratégias de Intervenção para as Autarquias, com módulos de 4 horas de duração cada.

Foram também realizadas ações de sensibilização sobre "A escola e a igualdade sexual: novos desafios da prática docente" em parceria com as autarquias.

No seguimento das formações foram realizadas ações em todas as regiões diretamente pela CIG ou através das autarquias, ONG e associações de desenvolvimento local.

A **APEM** reportou que organizou em parceria com a Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (PpDM) o Seminário inaugural do Projeto "Feminismos no Centro: Capacitação e mobilização para a igualdade entre mulheres e homens". Este seminário, com o título *Feminismos no Centro – Conhecer e agir nos territórios*, decorreu em Coimbra, na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, no dia 14 de dezembro de 2016, e envolveu cerca de uma dezena de autarquias que se fizeram representar, quer aceitando o convite para a apresentação de comunicações, quer participando na assistência e nos debates.

Também a **Associação Espaços – Projetos Alternativos de Mulher e Homens**, em parceria com o Graal, Fundação Cuidar O Futuro e a Câmara Municipal de Lisboa, realizou o Workshop "Promover a Qualidade de Vida pela Igualdade de Género", no dia 27 de outubro de 2016, entre as 10:00-13:00, no Edifício Municipal do Campo Grande, com 19 profissionais (18M/1H) das entidades pertencentes ao Conselho Municipal da Igualdade de Lisboa, no âmbito do "Roteiro Cidadania em Portugal", uma iniciativa da ANIMAR – Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local e da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade.

Ainda esta associação em parceria com a **Fundação Cuidar O Futuro**, a Junta de Freguesia do Bonfim e o Agrupamento de Escolas Alexandre Herculano, realizou o Workshop "Partilhar Lideranças nos Espaços Público e Privado", no dia 7 de novembro de 2016, na Biblioteca da Escola Secundária Alexandre Herculano, com 17 profissionais (14M/3H) das entidades da Comissão Social da Freguesia do Bonfim, no âmbito do "Roteiro Cidadania em Portugal", promovido pela ANIMAR – Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local e pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade.

## Medida 12 – Atribuir o prémio bienal para Municípios «Viver em Igualdade»

O Prémio Viver em Igualdade, 3ª edição (biénio-2015-2016), que visa distinguir Municípios, Comunidades Intermunicipais ou Juntas de Freguesia com boas práticas na integração da dimensão da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, decorreu no ano de 2016. Este Prémio destina-se a distinguir Municípios 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.

Assim as candidaturas ao “Prémio Viver em Igualdade” decorreram de 17 de maio a 1 de agosto. Terminado o prazo de receção de candidaturas, elaborou-se lista de registo das candidaturas admitidas, depois de verificados os pressupostos regulamentares para a admissão. E nos dias 12 e 23 de setembro, decorreram as reuniões do júri de avaliação das 22 candidaturas admitidas. De referir que esta edição contou a participação de mais três municípios, em relação à 2ª Edição. O júri considerou que as candidaturas, no seu conjunto, revelaram uma preocupação na integração da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, na sua organização e/ou funcionamento, e nas atividades por si desenvolvidas, bem como, de que uma noção clara desta dimensão concorre para o bem-estar das populações em geral e que por isso constitui um fator de desenvolvimento humano da maior importância.

- O júri distinguiu com o “**Prémio Viver em Igualdade**” (por ordem alfabética): Município de Abrantes, Município de Alfândega da Fé, Município de Cascais, Município de Lagoa (Algarve), Município de Lisboa, Município de Odivelas, Município de Oliveira de Azeméis, Município da Póvoa de Lanhoso;
- O júri entendeu igualmente atribuir **Menção Honrosa** aos seguintes municípios (por ordem alfabética): Município de Amadora, Município de Fafe, Município da Figueira da Foz, Município da Horta (Açores), Município de Mirandela, Município da Madalena (Açores), Município de Câmara de Lobos (Madeira), Município de Santarém, Município de Sever do Vouga, Município de Vila Franca de Xira, Município de Vila do Conde, Município de Vila do Porto (Açores), Município de Vila Verde, Município de Vila do Conde, Município de Vila do Porto (Açores), Município de Vila Verde.

A Sessão Pública de entrega dos certificados de mérito decorreu no dia 24 de outubro, «Dia Municipal para a Igualdade».

Também e uma vez que sendo este um prémio não pecuniário, que consiste na atribuição de um certificado de mérito, destinado a ser usado na comunicação da autarquia, onde se atesta que o município referido é reconhecido como um dos melhores locais para viver em igualdade, este ano foi criada uma placa simbólica associada a um conjunto de etiquetas digitais para que, para além da comunicação do Município nos seus suportes oficiais de que é ganhador do Prémio, possa afixar, num dos seus edifícios, a placa simbólica alusiva a Município de Excelência para Viver em Igualdade.

**Medida 13 – Assinalar o «Dia Municipal para a Igualdade».**

De acordo com a informação reportada à CIG, a **ANIMAR – Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local**, que é a entidade coordenadora do grupo de trabalho para as comemorações nacionais do “Dia Municipal para a Igualdade”, reportou que 103 municípios assinalaram o “Dia Municipal para a Igualdade” com a realização de uma série de iniciativas diversificadas, dirigidas e abertas à comunidade em geral e também a públicos mais específicos.

## Área Estratégica 2 – Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas

### 2.1 – Educação, Ciência e Cultura

**Medida 14** – Produzir materiais pedagógicos, em todos os suportes, promotores da igualdade de género e da cidadania.

O Ministério da Educação informou que:

- O Guião de Educação, Género e Cidadania, da responsabilidade da CIG, foi concebido pela Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres em junho de 2015, mediante contratação efetuada pela CIG. Para a validação do documento do ponto de vista curricular, a DGE emitiu pareceres, tendo em consideração os documentos curriculares em vigor. O processo de validação pela DGE, iniciado em junho de 2015, prolongou-se pelo ano de 2016, tendo já sido efetuadas pela APEM atualizações nos textos em causa;
- Depois da 1ª fase de trabalho do GT criado pela DGE em 2014 para a produção do Referencial de Educação para a Igualdade de Género (integrando para além da DGE, a CIG e a PpDM), foi apresentada pela CIG e pela PpDM em 2015 uma proposta dos conteúdos relativos à temática da Igualdade de Género. A dimensão pedagógica e a adaptação dos conteúdos a cada ciclo continuaram a ser trabalhados internamente pela DGE durante o início de 2016, realizando reuniões de trabalho até maio;
- No âmbito do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), em 2016, a DGE disponibilizou a oficina de formação “Educação, Género e Cidadania” (acreditada junto do Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua até 21 de julho de 2017) para a formação de públicos estratégicos - tipologia 3.15, Eixo Prioritário 3, Objetivo Temático 9. Para esta tipologia, a CIG criou um novo referencial, especificamente dirigido a profissionais de educação e cobrindo os ensinos básico, secundário e superior. O prazo de candidaturas decorreu até 15 de julho de 2016 e neste âmbito a DGE cedeu a referida oficina de formação a 10 Centros de Formação de Associação de Escolas (CFAE). Os objetivos do novo referencial bem como da oficina cedida pela DGE continuam a ser a divulgação e aplicação dos Guiões de Educação Género e Cidadania, já publicados pela CIG e validados pela DGE, e a promoção do mainstreaming de género no sistema educativo. Esta oficina de formação integra ainda questões relacionadas com o tema do Tráfico de Seres Humanos da prevenção da Violência de Género (violência no namoro) e da sensibilização à prática da Mutilação Genital Feminina. A cedência aos CFAE, para além de proporcionar uma maior dispersão

geográfica, visa a continuidade desta Oficina e promove o efeito cascata da formação, multiplicando as suas edições.

A **APEM** cooperou em estreita ligação com a CIG, durante o ano de 2016, na preparação da versão final do Guião de Educação Género e Cidadania para apoio a docentes do ensino secundário (aguarda-se a sua publicação).

**Medida 15** – Promover a divulgação e a aplicação dos materiais pedagógicos produzidos.

Em 2016 a **CIG** promoveu 6 iniciativas de divulgação e de acompanhamento (5 nacionais e 1 internacional), realizadas, respetivamente, em: Almada (1), Odemira (2), Palmela (1), Torres Vedras (1) e em Praga, no Seminário Gender Equality in Education, da Rede EQUINET European Network of Equality Bodies.

**Medida 16** - Integrar a temática da igualdade de género como um dos eixos estruturantes das orientações para a educação pré-escolar, ensino básico e secundário.

A **CIG** promoveu:

- No âmbito da efeméride “Dia Internacional das Mulheres”, a produção de um Webinar subordinado ao tema “Padrões simbólicos e discriminação”, para o que a DGE convidou a Prof<sup>a</sup> Fernanda Henriques, da Universidade Évora;
- Dia 8 de março, a convite da Escola Básica de Vale de Milhaços, a organização e dinamização de um Workshop para alunos/as do 9º ano, subordinado ao tema “Segregação das Profissões”;
- No âmbito do projeto-piloto “Grupos Aprender, brincar, crescer”, coordenado pela DGE em parceria com várias entidades, a organização e dinamização de um módulo de formação, destinado a monitores/as de crianças que não frequentam jardins-de-infância, subordinado ao tema “Segregação de profissões e o envolvimento das famílias”.

Dando continuidade à parceria iniciada em 2015 com a Associação Corações com Coroa, a **DGE** divulgou o Projeto “CCC vai à Escola” junto de escolas públicas na área de Lisboa, destinado a alunos do 9º ano de escolaridade. “CCC vai à Escola” é um projeto que pretende reforçar a importância de alunos e alunas conhecerem os seus direitos e inclui uma peça de teatro que incide sobre questões



existentes no quotidiano escolar, a ser apresentada em contexto de sala de aula, seguida de exercícios pedagógicos com a turma, liderados por uma técnica da CCC.

Entre as temáticas abordadas salientam-se a violência no namoro, a gravidez na adolescência, a contraceção, o *bullying* e o *cyberbullying*. O modelo de intervenção, assim como o conteúdo do projeto, enquadra-se na área temática da Educação para a Cidadania, com particular enfoque na Educação para a Igualdade de Género e contra a violência. A DGE analisou e validou os materiais produzidos pela associação no âmbito deste projeto.

No âmbito da ação de formação Jornadas de Educação para a Cidadania, para docentes da Educação Pré-Escolar ao Ensino Secundário, promovida pelo CFAE do Seixal, a **DGE** apresentou um módulo sobre a Educação para a Igualdade de Género (novembro de 2016).

A **DGE** iniciou uma parceria com a Associação Capazes Associação Feminista, para o desenvolvimento de um projeto piloto em escolas do Alto Alentejo, por parte desta associação, que visa a constituição de clubes de alunos do ensino secundário para reflexão sobre temáticas relacionadas com as questões de género.

**Medida 17** – Incentivar a introdução da temática da igualdade de género na formação pedagógica inicial e contínua de profissionais de educação.

Promovidos pela **CIG**, em 2016, foram realizados 9 cursos de formação contínua de docentes, acreditados, sobre o tema Igualdade de Género, Educação e Cidadania, visando a aplicação dos Guiões de Educação Género e Cidadania do pré-escolar ao ensino secundário na ESE de Setúbal(1), ESE de Lisboa (1), UBI(1), Faculdade de Desporto da Universidade do Porto(2), U. Aberta (3) e Centro de Formação de Professores Ordem de Santiago (1) em colaboração com a C.M. Palmela, CIG e a ESE de Setúbal. Participaram 158 docentes (78,5% do sexo feminino e 21,5% do sexo masculino).

Durante o ano de 2016 a **APEM** associou-se à Universidade Aberta para a comemoração dos 20 anos do programa de pós-graduação de maior longevidade no sistema universitário português – o Mestrado de Estudos sobre as Mulheres. No dia 15 de fevereiro a APEM apoiou a realização da conferência O impacto do conceito de género nas Ciências Sociais, que teve lugar nas instalações da Universidade Aberta, Palácio Ceia, em Lisboa, pelas 15h, tendo contado com as comunicações dos Doutores Diogo Ramada Curto (FCSH/CESNOVA) e Teresa Pinto (UAb/CEMRI).

**Medida 18** – Integrar a dimensão da igualdade entre mulheres e homens na organização e funcionamento escolar.

Medida prevista exclusivamente para o ano de 2014 e já executada.

**Medida 19** – Introduzir a categoria de Estudos de Género nas linhas de financiamento da FCT, I.P., de apoio à investigação em Portugal.

É de reportar que a **CIG** a 27 de dezembro de 2016 assinou um Protocolo de Colaboração com a Universidade de Warwick. Este protocolo pretende estabelecer formas de cooperação na área académica, e dinamização de atividades de promoção da cidadania, tais como:

- Emitir pareceres e/ou proceder ao aconselhamento académico nas áreas de Estudos de Mulheres, de Género e Feministas;
- Assegurar a ligação com outros/as investigadores/as e instituições nacionais e internacionais, nas áreas anteriormente referidas;
- Dinamizar sessões de formação promovidas pela CIG, na área da Educação.

No dia 3 de março de 2016, a **APEM** organizou também a conferência Planes de igualdad y buenas prácticas para la igualdad de género en las universidades de Espanha, que teve lugar no CES, Lisboa, e contou como oradora com a Doutora Mercedes Alcaniz Moscardó, da Universidade Jaime I, Espanha.

Também a **APEM** reportou que:

- A revista *Ex æquo*, que é publicada pela APEM, foi avaliada em julho de 2016 de forma positiva pelo Conselho Editorial da *Scielo* Portugal, tendo-se mantido entre as publicações portuguesas a quem é reconhecida formalmente excelência científica;
- Foram publicados os n.ºs 33 (Dossiê Temático – Género, Profissões e Carreiras: Oportunidades e Desafios) e 34 (Dossiê Temático: Perspetivas Interdisciplinares sobre o Femicídio) da Revista *ex æquo*, que tem como missão divulgar o conhecimento científico que se vai produzindo na área dos estudos de género, sobre as mulheres e feministas, como forma de capacitar profissionais de educação para a introdução destas temáticas nas suas práticas e para o uso informado cientificamente de possíveis 'lentes de género';

- Foi desenvolvido o Projeto “Ensino Superior e Políticas Públicas: contributos dos Estudos sobre as Mulheres, Feministas e de Género para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens” que terminou em agosto de 2016.

**Medida 20** - Elaborar um estudo sobre a participação das mulheres nos cursos na área das TIC.

Esta medida é referente ao ano de 2015.

**Medida 21** - Atribuir a distinção «Mulheres criadoras de cultura».

Esta distinção é atribuída por indicação do Ministério da Cultura. No ano de 2016 não foi atribuída uma vez que, a par de outras distinções e prémios nesta área, a calendarização da mesma deverá passar a ser bienal.

**Medida 22** – Divulgar informação relativa à promoção da igualdade de género na cultura.

Procedeu-se à dinamização do «Blogue em Cada Rosto Igualdade», sendo este atualizado numa base diária.

A **UMAR** informou que no âmbito das comemorações do 8 de março no espaço público dinamizou:

- Uma exposição sobre o movimento feminista na Europa: Caravana Feminista – IV Ação Internacional da Marcha Mundial das Mulheres;
- A distribuição de folhetos informativos sobre a história do 8 de março e o trabalho da UMAR na área da IG e direitos das Mulheres, para a sensibilização e consciencialização da comunidade para o combate a todas as formas de violência contra as mulheres;
- Ação de rua, com performance, instalações artísticas, marcha pela cidade distribuição de folhetos informativos de consciencialização para a temática e com estratégias e contactos para a prevenção das violências contra as mulheres;
- A construção de uma manta a partir de retalhos quadrados onde munícipes, alunos/as e dirigentes Municipais de Gondomar descreviam/desenhavam o que para eles/as representava a igualdade. Representações de mais de 300 pessoas cosidas numa manta;
- Uma mostra de cinema composto por 3 filmes feministas transmitidos na Livraria da Confraria Vermelha, a única livraria feminista e de mulheres do Porto:
  - “As horas” - 13 de outubro 2016;

- “As sufragistas” - 14 de outubro 2016;
- “Agora” – 15 de outubro 2016.

## 2.2 – Saúde

**Medida 23** – Realizar ações de sensibilização e de formação sobre igualdade de género em saúde.

Durante o ano de 2016 o **Ministério da Saúde** implementou 7 Ações de sensibilização e formação junto dos profissionais dos ACES, Hospitais e Unidades Locais de Saúde, em conjugação com o V PNPCVD.

O **GRAAL** reportou que deu continuidade à manutenção e atualização do SauDar- Saúde, Género e Migrações (projeto finalizado) e de ações pontuais a pedido de algumas entidades públicas e privadas.

**Medida 24** – Produzir referenciais técnicos sobre igualdade de género em saúde, em matéria de perfis de saúde das mulheres e de saúde dos homens, e de acesso não-discriminatório aos cuidados de saúde.

Não obstante não ter sido reportada nenhuma ação específica, o **Ministério da Saúde** informou que integrou a dimensão de sexo e género na análise dos determinantes em saúde e da situação epidemiológica referente a diversos problemas de saúde.

**Medida 25** – Promover a integração da perspetiva de género no desenvolvimento dos principais programas de saúde no domínio das Doenças Transmissíveis, Doenças não Transmissíveis, Saúde Sexual e Reprodutiva e Violência ao Longo do Ciclo de Vida.

Não obstante não ter sido reportada nenhuma ação específica, o **Ministério da Saúde** reportou que tem vindo a promover a integração da perspetiva de género no desenvolvimento dos principais programas de saúde no domínio das Doenças Transmissíveis, Doenças não Transmissíveis, Saúde Sexual e Reprodutiva e Violência ao Longo do Ciclo de Vida.

**Medida 26** – Assegurar a desagregação por sexo e a análise, sob a perspetiva de género, da informação estatística sobre saúde e dos dados epidemiológicos acerca da população residente em Portugal.

O **Ministério da Saúde** informou que a desagregação dos dados por sexo, na informação estatística recolhida é particularmente relevante no que se refere aos relatórios anuais dos Programas Prioritários do Ministério da Saúde. Na multiplicidade de documentos de informação estatística e epidemiológica publicadas anualmente no âmbito do Ministério da Saúde, constata-se a utilização crescente da desagregação e análise de dados por sexo.

## 2.3 – Juventude e Desporto

**Medida 27** – Promover ações de sensibilização/formação para a igualdade de género e não-discriminação, destinadas a jovens.

Medida executada em parceria com o **IPDJ**, no entanto a informação detalhada não foi disponibilizada pelo organismo responsável.

A **UMAR** reportou a:

- Realização de uma ação de sensibilização no Centro Escolar de Baguim do Monte sobre o tema “Igualdade de Género e Direito das Mulheres” (18 participantes – 11 rapazes/7 raparigas);
- Realização de uma ação de sensibilização no Centro Escolar de Gondomar sobre o tema “Igualdade de Género e Direito das Mulheres” (29 participantes – 13 rapazes; 16 raparigas);
- Realização de uma ação de sensibilização na Obra ABC em Rio Tinto sobre o tema “Dia Internacional da Mulher” (9 rapazes);
- Realização de sessão no 11º L da Escola Secundária de Vila Verde com o tema “Mulheres, Direitos e Lutas: a Igualdade começa na Educação” (26 participantes: 1 rapaz/25 raparigas);
- Realização de sessão no curso vocacional Aprender Agora do Agrupamento de Escolas Dr. Francisco Sanches com o tema “Mulheres, Direitos e Lutas: a Igualdade começa na Educação” (19 participantes: 12 rapazes/7 raparigas);
- Realização de sessão no 5º B da Escola Básica de Prado com o tema “Mulheres, Direitos e Lutas: a Igualdade começa na Educação” (19 participantes: 10 rapazes/9 raparigas);

- Realização de sessão no 10º G da Escola Secundária de Vila Verde com o tema “Mulheres, Direitos e Lutas: a Igualdade começa na Educação” (22 raparigas);
- Realização de acções no âmbito do projeto «Encontros em Igualdade de Género», dirigidas a grupos de diferentes faixas etárias (e no caso das escolas, de níveis de escolaridade diferenciados, do pré-escolar ao 12º ano). As temáticas desenvolvidas incidiram sobre identidades de género e desconstrução de estereótipos (para as/os mais novas/os). A partir da adolescência, as temáticas mais solicitadas foram: violência no namoro, violências de género (a abordagem das problemáticas da violência teve sempre por alicerce a abordagem da Igualdade de género, pelo que não é possível desagregar estas temáticas num formato como este). Muitas destas sessões contemplaram temáticas que cruzam necessariamente as questões da não discriminação em função da orientação sexual (medida 50);
- Implementação de ação de sensibilização sobre Igualdade de Género, dirigida a alunos/as dos cursos profissionais de técnico/a de análises laboratoriais e de técnico/a de gestão do ambiente (Escola Profissional de Educação para o Desenvolvimento, em Almada). Nesta sessão participaram 36 alunos/as com idades compreendidas entre os 16 e os 19 anos e 3 professoras.

Entre janeiro e maio de 2016 a **APEM** procedeu ao reforço da dinamização da Rede de Investigadoras/es emergentes na área dos Estudos de Género, Estudos sobre as Mulheres e Estudos Feministas e à realização das iniciativas da *e-apem* sobre a problemática dos Estudos de Género no Ensino Superior.

A **Associação Espaços - Projetos Alternativos de Mulher e Homens**, reportou que no âmbito do Projeto Empresários Pela Inclusão Social:

- Em parceria com a Fundação Cuidar O Futuro e o Agrupamento de Escolas Alexandre Herculano, realizou nos dias 7 e 14 de novembro, na Biblioteca da Escola Secundária Alexandre Herculano, no Porto, a Oficina “Maria de Lourdes Pintasilgo: um percurso singular”, respectivamente com 27 jovens (14 raparigas/13 rapazes) do 11º ano de escolaridade e 30 jovens (19 raparigas/11 rapazes) do 10º ano de escolaridade, no âmbito do Roteiro Cidadania em Portugal, promovido pela ANIMAR e pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade; a Escola Básica de Custóias assinalou no dia 25 de novembro, o Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres, através da criação de um mural que permitiu que cerca de 50 jovens estudantes (maioritariamente raparigas) se manifestassem

contra a violência, ao longo do dia, especialmente nos intervalos das aulas, tendo resultado num Manifesto Juvenil repleto de significados e de sentimentos.

O **GRAAL** também informou que procedeu à:

- Divulgação e apoio à delegação de jovens raparigas que o Graal Portugal GIRL EFFECT PORTUGAL / Efeito Rapariga (investe numa rapariga e ela fará o resto)- continuação dos grupos de Coimbra e Funchal) enviou à 60ª sessão (março 2016) e enviará à 61ª sessão (março 2017) da CSW ONU (Comissão sobre o Estatuto das Mulheres);
- Implementação do OUTREACH- projeto com jovens, de ambos os sexos, para reflexão sobre IG e outros temas, onde são dinamizadas ações pela igualdade e contra a violência no namoro.

Também a Organização Não Governamental **EAPN** – Portugal Rede Europeia Anti Pobreza realizou 22 sessões de formação para jovens e crianças, sendo que os principais concelhos abrangidos foram: Arraiolos, Oliveira do Bairro, Oliveira de Azeméis, Évora, Porto, Viseu, Guimarães e Monforte, a descrever:

- A 7 de janeiro, na Escola Cunha Rivara – Arraiolos, sobre Preconceito e Discriminação no âmbito do Parlamento dos Jovens – cerca de 70 crianças/jovens;
- A 14 de setembro, no Centro de Acolhimento Temporário dos Pinheiros, Évora – 30 crianças/jovens;
- A 19 e 21 de dezembro, no Centro Social e Paroquial Nossa Senhora da Ajuda - ATL – 40 crianças;
- A 18 de fevereiro, sessão direcionada para alunos/as do 1º ciclo da Escola da Paradinha sobre “A escola como veículo de inclusão” – Viseu – 21 participantes;
- A 18 de fevereiro, sessão direcionada para alunos/as do 1º ciclo da escola de Loureiro sobre “A escola como veículo de inclusão” - Viseu – 36 participantes;
- A 18 de fevereiro, sessão direcionada a alunos/as do 1º ciclo da Escola de Oliveira de Barreiros sobre “A escola como veículo de inclusão” - Viseu – 21 participantes;
- A 19 de fevereiro, sessão direcionada a alunos/as do 1º ciclo da Escola de S. João da Lourosa sobre “A escola como veículo de inclusão” – Viseu – 53 participantes;
- A 19 de fevereiro, sessão direcionada a alunos/as do 1º ciclo da Escola de Teivas sobre “A escola como veículo de inclusão” Viseu – 21 participantes;

- A 15 de março, sessão direcionada a alunos/as do PIEF da Escola EB2,3 Fernando Távora sobre a importância da escolarização – Guimarães – 11 participantes;
- A 19 de janeiro, apresentação do livro Vardá – Agrupamento de Escolas de Monforte - em parceria com o CLDS Agir – 50 participantes.

Foram desenvolvidas 15 atividades no âmbito dos projetos Escolhas:

- Sessão sobre o Eu e os Outros no âmbito da ação “Ser + Cidadão” – Direitos Humanos e Cidadania – 13 de junho (Bairro das Areias – Rio Tinto);
- Sessão sobre o Eu e os Outros no âmbito da ação “Ser + Cidadão” – Direitos Humanos e Cidadania – 27 de junho (Escola Básica da Triana– Rio Tinto) – Projeto a Escolha é Tua;
- Visita à Exposição “Singular do Plural” e conversa sobre os testemunhos representados na exposição. Esta iniciativa contou com a participação da Maria Gil (atriz de etnia cigana) – 28 de junho;
- Tribunal de Opinião sobre homossexualidade e obesidade - 4 de agosto (Escola Básica da Triana – Rio Tinto) – Projeto a Escolha é Tua;
- 3 Sessões com o Projeto + Social de Vila Real sobre Direitos Humanos e Cidadania nos dias 6 de julho, 28 de setembro e 6 de outubro;
- 3 Sessões sobre o Dia Internacional para a Erradicação da Pobreza e a Campanha Pobreza Não promovida pela EAPN Portugal - 6,11 e 13 de outubro - Projeto a Escolha é Tua;
- 3 Sessões sobre a Não-violência e a Luta contra a Violência Doméstica – 4,11 e 18 de novembro - Projeto a Escolha é Tua;
- 1 Sessão de avaliação com os destinatários – 22 de outubro – Projeto A Escolha é Tua – EG6;
- Apresentação da Peça de Teatro “Despir os Preconceitos, Vestir a Inclusão” promovida pelo CLC de Leiria a crianças e jovens do Projeto A Escolha É Tua – 20 de dezembro (Rio Tinto – Centro Social de Soutelo);
- Projeto Escolas: Crescer na Cidadania VI;

com as seguintes parcerias: Agrupamento de escolas do concelho de Castelo Branco e agrupamento de escolas do Fundão (Agrupamento de Escolas Afonso Paiva, Agrupamento de escolas Nuno Álvares que engloba escolas EB Cidade de Castelo Branco, EB Faria de Vasconcelos, Agrupamento de Escolas Serra da Gardunha – Fundão).



**Medida 28** - Fomentar nos programas de voluntariado jovem o desempenho de atividades que contrariem os papéis tradicionalmente atribuídos a raparigas e rapazes

Medida executada em parceria com o IPDJ, no entanto a informação detalhada não foi disponibilizada pelo organismo responsável.

**Medida 29** – Atribuir o Prémio «Jovens pela Igualdade».

O Prémio “Jovens pela Igualdade” promovido pelo IPDJ em parceria com a CIG, distingue Associações Juvenis inscritas no Registo Nacional do Associativismo Jovem (RNAJ), 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. Tem como objectivos objectivos:

- Promover a sensibilização dos membros das organizações de juventude, com vista à integração da dimensão de género no seu funcionamento e nas suas iniciativas;
- Encarar o associativismo juvenil como fator de desenvolvimento pessoal que assume um papel fundamental como escola de cidadania e participação democrática, igualitária e respeitadora dos direitos humanos;
- Promover o debate entre os/as jovens sobre as questões da igualdade de género e da cidadania, que questione a divisão tradicional dos papéis femininos e masculinos, alerte para os direitos e responsabilidades que incumbem aos/às cidadãos/ãs tanto na esfera pública, como na privada, evidenciando a mais-valia da participação a nível pessoal e social;
- Estimular a participação equilibrada de raparigas e rapazes em todos os tipos de atividades, em particular no envolvimento na tomada de decisão;
- Promover a representação equilibrada de raparigas e rapazes nos órgãos diretivos e no sistema de representação de associações de qualquer natureza, bem como em comissões ou quaisquer estruturas.

Deste processo de seleção das candidaturas, o júri apurou como vencedora a **Associação SÊ Mais SÊ Melhor** que tem como objetivo primeiro e primário promover o desenvolvimento pessoal, considerando a sua natureza multifacetada: higiene e saúde; educação, formação e profissão; arte, recreação e cultura; ciência e tecnologia; família, dinâmicas relacionais, comunidade e contexto social; cidadania, civismo e ecologia.

**Medida 30** – Promover a participação equilibrada e não discriminatória de mulheres e homens nas modalidades desportivas tradicionalmente praticadas por um dos sexos.

Não foi reportada qualquer informação referente a esta medida pelo organismo responsável.

A CIG, em colaboração com o INE, disponibilizou estatísticas desagregadas por sexo com dados sobre a participação desportiva, nas várias modalidades federadas.

## 2.4 – Inclusão Social e Envelhecimento

**Medida 31** – Monitorizar as prestações sociais do subsistema de solidariedade na perspetiva de género.

Na execução desta medida, foi definida, pelo atual MTSSS, a estrutura base de indicadores a acompanhar e as prestações sociais a incluir no relatório, a saber:

- Rendimento Social de Inserção (RSI);
- Prestações de Desemprego;
- Apoio Judiciário;
- Prestações Familiares;
- Parentalidade;
- Complemento Solidário para Idosos (CSI);
- Pensões.

**Medida 32** – Monitorizar a situação das famílias monoparentais que beneficiem de abono de família, em especial as constituídas por mulheres.

Não foi reportada qualquer informação referente a esta medida por parte do organismo responsável.

**Medida 33** – Promover ações de prevenção do fenómeno da discriminação de raparigas e mulheres com deficiência.

Não foi reportada qualquer informação referente a esta medida por parte do organismo responsável.

**Medida 34** – Desenvolver ações de sensibilização e formação que integrem a dimensão de género dirigidas a profissionais que trabalham com populações vulneráveis.

A CIG promoveu 4 ações “Género, Envelhecimento e Violência”. Estas ações de carácter formativo/informativo foram dirigidas a técnicos/as da Polícia de Segurança Pública e Guarda Nacional Republicana e entidades que dinamizam as políticas locais junto da população idosa, bem como pessoas da própria autarquia. As autarquias abrangidas foram: Bombarral, Coruche, Cadaval e Montijo. O número de pessoas abrangidas foi 65 (50M/15H).

O **Ministério da Justiça** informou que:

A temática de género foi abordada no contexto das seguintes ações de formação ministradas pelo CEJ, ainda que com maior impacto na execução do V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e Género (V PNCVDG): **Ações Tipo A** (colóquios de 1 dia):

Violência no quadro familiar e para-familiar, 8 de janeiro, Lisboa;

Vítima em Direito Penal 20 de maio, Lisboa;

Violência doméstica e de género e mutilação genital feminina, 22 de Janeiro, Lisboa;

**Ações Tipo D** (workshop):

Violência doméstica e de género, 22 janeiro, Lisboa;

Violência doméstica e de género, 22 janeiro, Comarca de Braga;

Violência doméstica e de género, 22 janeiro, Comarca de Aveiro.

- O INMLCF, I.P, levou a cabo uma ação de informação dirigida aos jovens em matéria de igualdade;
- O INMLCF, I.P. efetuou uma ação de formação sobre Violência Doméstica e de Género dirigida a profissionais da área da saúde que lidam ou possam lidar com esta problemática no contexto da sua atividade laboral;
- A DGRSP desenvolveu quatro ações de formação/sensibilização na área da prevenção e combate à violência doméstica e de género;
- A DG PJ (em colaboração com a CIG) promoveu duas sessões de formação em matéria de igualdade de género para os pontos focais da cooperação da área da justiça. Esta iniciativa incidiu sobre Igualdade de Género, Violência Doméstica, Mutilação Genital Feminina e sobre a RCSNU – Mulheres, Paz e Segurança e teve a seguinte participação: 28 de abril – 20 participantes (5H/15M); 4 de julho – 10 mulheres;
- A PJ criou uma caixa de reclamações virtual na intranet para que os/as seus/suas funcionários/as e colaboradores/as possam relatar anonimamente situações nas quais

consideram que foram vítimas de tratamento desigual em função do género; trata-se do endereço [igualdade@pj.pt](mailto:igualdade@pj.pt), divulgado numa página que inclui informação sobre igualdade de género e não discriminação, *links*, uma lista clicável de publicações existentes no respetivo Centro de Documentação, bem como uma lista de bibliografia geral sobre desigualdade em geral e de género;

- A Escola de Polícia Judiciária realizou duas ações de formação integradas no Curso Sexologia Forense: da Queixa à Sentença, organizado pelo INMLCF, na Delegação do Sul e na delegação do Centro em Coimbra, destinada a Médicos Forenses; profissionais de Saúde dos serviços de Obstetrícia e Ginecologia, profissionais de saúde da Urgência Geral, Psicólogos, Psiquiatras, Magistrados e Polícias. Envolveram cerca de 130 participantes e foram ministradas pela Dra. Carla Falua (Coordenadora Superior de Investigação Criminal, Diretoria de Lisboa e Vale do Tejo da Polícia Judiciária), sob o título “ Mutilação Genital Feminina”. Ocorreram a 26 e 28 de Novembro de 2015, em Lisboa, e a 15 de junho de 2016, em Coimbra;

Entre as 22 sessões de formação realizadas pela **EAPN – Portugal Rede Europeia Anti Pobreza** no âmbito da medida 27, conta-se também a sessão realizada a 29 de janeiro, no Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro, sobre Direitos Humanos e Cidadania (inserido nas atividades do Dia Não Violência e Paz), com cerca de 30 participantes (professores/as e outros/as agentes educativos/as).

**Medida 35** – Promover a alfabetização e a capacitação das mulheres imigrantes e das mulheres das comunidades ciganas.

A **EAPN – Portugal Rede Europeia Anti Pobreza** reportou que realizou 24 sessões de formação abrangendo 158 jovens e crianças em 5 distritos: Castelo Branco, Évora, Portalegre, Braga e Faro, a descrever:

- Sessão com as famílias de etnia cigana sobre a importância da escolarização – Mourão – 8 de janeiro:15 participantes;
- Sessão sobre a importância da escolarização no desenvolvimento pessoal e social com os pais do Agrupamento de Escolas de Monforte - em parceria com o CLDS Agir – 19 janeiro:8 participantes;
- Educação para a Saúde Materno – Infantil para a Comunidade Cigana (dois grupos na Freguesia de Monforte da Beira e zona Urbana Castelo Branco) - 16 de fevereiro;

- Sessão sobre Igualdade de Género: o papel das mulheres nas comunidades ciganas – Biblioteca Municipal de Monforte - parceria com o CLDS Agir – 20 janeiro: 20 participantes;
- Sessão direcionada para pais de etnia cigana sobre a importância da escolarização na Escola Nossa Senhora da Conceição – Guimarães, 15 março: 6 participantes;
- 2 Sessões sobre integração das pessoas de etnia cigana no mercado de trabalho – 15 de abril – Monforte da Beira. Sessões organizadas em parceria com o NLI de Castelo Branco (Junta de Freguesia de Monforte da Beira): 15 participantes em cada uma das sessões (30 no total);
- Sessões direcionadas a mulheres ciganas sobre o Desenvolvimento Pessoal, Social e Profissional com o CLDS de Famalicão (05 de maio, 01 e 14 de junho e 21 de setembro) – 8 sessões no total 15 participantes (2 grupos);
- Sessão sobre Igualdade de Género: o papel das mulheres nas comunidades ciganas – Albufeira – 23 de maio: 10 participantes;
- Sessão sobre Igualdade de Género: o papel das mulheres nas comunidades ciganas – Horta da Areia (Faro) – 24 de maio: 13 mulheres participantes;
- Sessão sobre Igualdade de Género: o papel das mulheres nas comunidades ciganas – Acampamento Azul (Olhão) – 24 de maio: 13 participantes;
- Sessão direcionada a mulheres ciganas sobre Direitos Humanos, mais especificamente sobre o Direito à Educação, com o CLDS de Mourão (Évora) – 14 de Setembro: 20 participantes;
- Sessões direcionadas a mulheres ciganas sobre Desenvolvimento Pessoal, Social e Profissional com o projeto T3tris /Centro Social de Santo Adrião – Braga (3 sessões – 4 e 12 de outubro e 2 de novembro: 5 participantes;
- Sessões direcionadas a mulheres ciganas sobre Desenvolvimento Pessoal, Social e Profissional com a Associação AFA (Amares) – Braga (3 sessões – 4 e 12 de outubro e 2 de novembro): 7 participantes;
- Parceria: ISS.IP de Castelo Branco, Unidade de Cuidados na Comunidade de CB - Centro Saúde de Santiago.

**Medida 36** – Promover o acesso à informação e ao conhecimento por parte das mulheres idosas.

A EAPN – Portugal Rede Europeia Anti Pobreza reportou que, no distrito da Guarda, implementou 7 Fóruns Participativos “O que eu quero para o meu envelhecimento ativo”, com 180 participantes

(com mais de 50 anos) com o objetivo de dar voz aos atuais seniores, às suas expetativas e perspetivas de futuro e com eles/elas iniciar a construção de uma realidade que lhes seja favorável, através de uma metodologia participativa (*world café*) onde os participantes respondem a 4 questões acerca do envelhecimento ativo.

**Medida 37** – Promover ações de formação de profissionais das forças de segurança e de serviços de ação social para as questões de género e envelhecimento.

A CIG promoveu um conjunto de ações de formação, que decorreram na área da Grande Lisboa e Porto, destinadas às Forças de Segurança (PSP + GNR) e a profissionais da Segurança Social, subordinadas ao tema “Género, Envelhecimento e Violência.

Foram distribuídos os “Guia para Forças de Segurança” e “Mulheres, Homens e Envelhecimento – Um guia para Serviços de Ação Social”, editadas pela CIG no âmbito do projeto “Género e Envelhecimento: planear o futuro começa agora!”.

## 2.5. Ambiente, ordenamento do território e energia

**Medida 38** – Criar condições de financiamento orientadas para as mulheres nos programas de apoio na área do ambiente, ordenamento do território, urbanismo e energia, e promover uma maior utilização dos incentivos por parte das mulheres.

O **Ministério do Ambiente** reportou que as questões de género são determinantes para o pilar da “demografia urbana” no âmbito da Nova Agenda Urbana, aprovada na recente Habitat III. Nesta, consta uma secção específica para abordar as questões de género nas políticas de ambiente, e em particular a mobilidade.

A CIG promoveu em parceria com o IGOT o projeto “GENMOB – Mobilidade de género: desigualdade espaço-temporal” concebido para responder ao PT07 (2º Open Call), sob o Mecanismo Financeiro do European Economic Area (EEA) para apoiar as políticas portuguesas de igualdade de género a promover a conciliação entre o trabalho e a vida privada e aumentar a taxa de emprego como definido na Estratégia Europa.

**Medida 39** – Promover estudos sobre a relação género-energia e género-ambiente, em particular nas temáticas das alterações climáticas e gestão eficiente dos recursos.

O **Ministério das Finanças** informou que prevê que os relatórios sobre o cumprimento do regime jurídico do Setor Empresarial do Estado, relativo a 2016, sejam apresentados na primeira quinzena de abril de 2017.

O **Mistério do Ambiente** reportou que:

- O Projeto *Barómetro da Economia Verde* visa o acompanhamento e atualização permanente de um conjunto de indicadores, concebido como contributo para aferir o desenvolvimento da Economia Verde em Portugal, favorecendo a monitorização e o ajustamento de medidas de política pública. Aqui, procurou-se medir a Igualdade de Género no que respeita ao Emprego Verde (que inclui as atividades centradas no Ambiente, incluindo a Energia)<sup>7</sup>;
- As “*Notas SG*” (publicadas no site da SG MAMB<sup>8</sup>) visam sinalizar acontecimentos, estudos, documentos e estatísticas relevantes para a Sustentabilidade e Globalização, no âmbito desta temática:
  - A “participação das mulheres” é uma das componentes estratégicas para a Sustentabilidade na agenda do G-20;
  - Síntese dos objetivos de “inclusão” inseridos no OE-2017 para o Plano de Simplificação e Modernização Administrativa;
  - A DGT coordenou a elaboração do relatório nacional da HABITAT III, no qual as questões de género são determinantes para o pilar da “demografia urbana” no âmbito da Nova Agenda Urbana.

A **CIG** promoveu, em parceria com o IGOT, o projeto “GENMOB – Mobilidade de género: desigualdade espaço-temporal”, concebido para responder ao PT07 (2º Open Call), sob o Mecanismo Financeiro do European Economic Area (EEA) para apoiar as políticas portuguesas de igualdade de género a promover a conciliação entre o trabalho e a vida privada (Ver medida 38).

---

<sup>7</sup> Ligação: <http://www.sg.mamb.gov.pt/barometro-sg-economia-verde>;

<sup>8</sup> Ligação: <http://www.sg.mamb.gov.pt/notas-sg>

**Medida 40** – Promover o mainstreaming da igualdade de género nas políticas, planos e programas de ambiente, ordenamento do território e energia promovidos pelo MAOTE, identificando oportunidades e as medidas win-win que promovam a igualdade de género e de oportunidades, a proteção do ambiente e o crescimento económico.

O **Ministério do Ambiente** reportou que:

- Foram emitidas instruções pelo Gabinete do Ministério do Ambiente à SG para que nos seminários organizados no âmbito do MAMB em que sejam necessários hospedeiros/as se contratem pelo menos em paridade homens e mulheres, tendo em conta que é uma função em que estão sobre representadas mulheres em clara associação a estereótipos de género.;
- A Conselheira traduziu num documento único a informação disponível no portal *Mainstreaming* de Género, no âmbito das políticas de ambiente (transporte e alterações climáticas) e disponibilizou a mesma para todos os pontos focais. A mesma também está acessível na página da Igualdade do site da secretária-geral<sup>9</sup>;
- O Plano Estratégico de Sustentabilidade do Grupo AdP assume (entre outros) os compromissos de “Garantir a igualdade de oportunidades” e de “Promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal” que contemplam 4 medidas, a aplicar em todas as empresas do grupo:
  - Garantir o cumprimento do Plano para a Igualdade do Género;
  - Promover a diversidade;
  - Obter a certificação segundo a norma SA8000;
  - Promover a mobilidade interna.

---

<sup>9</sup><http://www.sg.mamb.gov.pt/igualdade-de-genero>).



### Área Estratégica 3 – Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

#### Medida 41 – Reforçar junto das empresas do setor privado a implementação de planos de igualdade.

A CIG, como operadora do programa PT07 Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada (*EEA Grants*- Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2009-2014), aprovou uma candidatura específica para o desenvolvimento de instrumentos e métodos promotores de igualdade de género nas empresas, o projeto “Break Even”, liderado pelo ISEG - Instituto Superior de Economia e Gestão-ULisboa, em parceria com o Cesis - Centro de Estudos para a Intervenção Social, CIEG (Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, do ISCSP - Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, ULisboa), e o Centro de Investigação em Género (Centre for Gender Research), da Universidade de Oslo.

Este projeto teve como objetivos:

- Desenvolver instrumentos à “medida” da realidade de cada empresa envolvida no projeto, de modo a promover a igualdade entre mulheres e homens;  
Conceber metodologias específicas de redução das assimetrias de género nas remunerações e na esfera da tomada de decisão e da liderança;
- Oferecer um processo de transferência e partilha de know-how em todas as fases inerentes à mudança organizacional, procurando garantir a sustentabilidade da mesma;
- Abranger empresas de diversas dimensões (PME, cotadas em bolsa e Setor Empresarial do Estado);
- Divulgar os resultados do Projeto, através da recolha de boas práticas (vídeo) e sua disseminação nas redes sociais e plataforma, da organização de uma conferência de encerramento e de publicações em revistas nacionais e/ou internacionais, bem como de artigos para disseminação na imprensa.

Durante o ano de 2016, a equipa do projeto elaborou Planos para a Igualdade que permitiram às empresas uma abordagem qualificada e inovadora de intervenção para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, através da otimização dos sistemas de gestão, dos modelos de organização do trabalho e dos processos tomada de decisão, além da melhoria do clima interno e do desempenho organizacional. Foram envolvidas para a promoção da Igualdade de Género sete

Empresas-Âncora: APL – Administração do Porto de Lisboa, S.A., CTT – Correios de Portugal, Grupo Dorisol, Grupo Pestana (Pestana Management – Serviços de Gestão, S.A.), INCM – Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S.A, Lisgráfica – Impressão e Artes Gráficas, S.A., e L’Oréal Portugal<sup>10</sup>.

**Medida 42** – Monitorizar a aplicação do regime jurídico do setor empresarial do Estado, no que se refere à implementação de planos para a igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração.

A CIG colaborou na execução desta medida, promovendo formação para a implementação de planos para a igualdade nas empresas do setor empresarial do Estado.

Em 2016, a CIG realizou 4 ações de formação sobre igualdade de género nas empresas do SEE: Infraestruturas de Portugal; Gebalis e Parpública, participações públicas SGPS e no Centro Hospitalar de Setúbal. Foram abrangidas 65 pessoas (6H/51M).

**Medida 43** – Considerar como critério de desempate na seleção de projetos de empresas concorrentes a fundos da política de coesão a representatividade de mulheres nos conselhos de administração dessas empresas.

Este critério foi consagrado no n.º 3 do artigo 17º do Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, o qual estabelece as regras gerais dos FEEI (fundos europeus estruturais e de investimento).

**Medida 44** – Promover o empreendedorismo feminino, incluindo o qualificado, nomeadamente através dos incentivos à criação de empresas, de outros instrumentos financeiros e de ações coletivas.

Na execução desta medida, destacam-se as seguintes ações:

- A CIG foi uma das parceiras estratégicas do projeto UAW – United at Work (Promover o Empreendedorismo Intergeracional), promovido pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa;
- Da linha de financiamento da Comissão Europeia, foram contemplados 17 projetos de mulheres empreendedoras, nos setores de atividades nas áreas da cultura, da saúde e do património;

---

<sup>10</sup> <http://www.igempresas.org/>

- No âmbito do acompanhamento do Programa Nacional de Microcrédito, foram aprovados 269 projetos, posteriormente submetidos a entidades bancárias, para criação “do próprio emprego” e para expansão ou consolidação de microentidades. Foram abrangidas 108 mulheres, que beneficiaram de microcrédito, no âmbito do protocolo assinado entre a CIG e a CASES;
- A CIG, enquanto membro da REDE RSO PT, e em parceria com a Universidade Aberta, a Fundação AIP, o CECOIA, o Tree-Institute e o WIF-Partners, promoveram a dinamização da 2ª edição do Curso de “Empreendedorismo e Organização Empresarial Responsáveis”, formação de 52 horas, em sistema de b-learning. Foram abrangidas 50 pessoas (8H/42 M);
- Também em parceria com o IAPMEI, a CIG participou na iniciativa da Rede de Mulheres PME Lider, que teve lugar no Porto;
- A CIG participou ainda, na iniciativa da Women WinWin, um evento de partilha de experiências de negócios promovidos por Mulheres Empreendedoras, que teve lugar em maio, na Culturgest;
- No âmbito da iniciativa Portugal Economia Social, a CIG promoveu um Seminário “Mulheres, Inovação e Competitividade”, que teve lugar no dia 20 de maio, no Parque das Nações. Esta iniciativa teve o Alto Patrocínio do Presidente da República, do Ministro do Trabalho e da Segurança Social, da Secretária de Estado para a Cooperação, da Embaixadora de Israel, e dos seguintes parceiros: Fundação PT, Universidade Aberta, Fundação AIP, IAPMEI, Gebalis, Associação de Jovens Empresários, entre outros. Estiveram presentes e inscritos 295 participantes (180M/115H);
- A CIG fez, ainda, uma comunicação sobre empreendedorismo feminino, no evento do Dia da Europa – 4ª Bolsa de Empreendedorismo, que teve lugar no Museu Nacional de História Natural e da Ciência, no dia 9 de maio;
- A CIG participou no projeto promovido pela Comissão Europeia sobre o Empreendedorismo Feminino, tendo sido lançada a plataforma europeia WEGATE, no dia 30 de setembro, em Bruxelas.

A **UMAR** organizou a 2ª edição do curso b-learning Empreendedorismo e Organização Empresarial Responsáveis: “Combater as Desigualdades em prol do Desenvolvimento”, como parte integrante do II Curso “Empreendedorismo e Organização Empresarial Responsáveis”, no âmbito do Grupo de Trabalho (GT6) da Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações (RSO.PT). Neste âmbito, foram feitas 2 comunicações no painel “Combater as Desigualdades de Género”, moderado

pela Rosário Fidalgo da CIG; Cláudia Múrias sobre “Boas práticas na prevenção do assédio sexual no trabalho” e Elsa Branco sobre “Inserção profissional: do paradigma às oportunidades laborais das mulheres em contexto de violência nas relações de intimidade”.

**Medida 45 – Promover o associativismo e o empreendedorismo das mulheres agricultoras.**

As organizações não-governamentais representativas do sector agrícola, envolvidas na execução desta medida, são a Confederação de Agricultores de Portugal (CAP), a Confederação Nacional de Agricultura (CNA), a Confederação Nacional de Cooperativas Agrícolas de Portugal (CONFAGRI) e a Associação dos Jovens Agricultores de Portugal (AJAP).

As associações pertencentes a cada confederação, sob a sua coordenação, promovem o levantamento do número de agricultoras associadas; e ações de divulgação/sensibilização (ações de formação sobre empreendedorismo e outras):

- Estima-se que a CAP, que conta com 238 Organizações de Agricultores associadas, represente em Portugal, indiretamente, através dessas mesmas organizações, cerca de 50000 produtoras agrícolas;
- Através dos Protocolos celebrados com o ex-MAM, a CAP coordena, forma e apoia as 293 organizações que assinaram protocolos para elaboração das candidaturas ao Regime de Pagamento Único (RPU) e também ao Sistema Nacional de Informação e Registo Animal (SNIRA);
- Quanto à CONFAGRI, o valor médio da percentagem de mulheres associadas em cooperativas agrícolas no seu âmbito é de 25,48%;
- Quanto à AJAP, contabiliza 1025 mulheres associadas. (dados do ano de 2015).

**Medida 46 – Avaliar a evolução das diferenciações salariais entre mulheres e homens em Portugal, por ramos de atividade.**

Para execução desta medida, a CIG acompanhou o Projeto GenturII, da Universidade de Aveiro, sobre as disparidades salariais. O Projeto foi financiado pela FCT e a CIG acompanhou o projeto na qualidade de parceiro institucional na disseminação dos resultados. Até ao momento não foi produzido relatório.

**Medida 47 – Promover ações de sensibilização e divulgação da dimensão da igualdade de género, no sentido da sua integração nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.**

No âmbito desta medida, a **CITE** promoveu a realização de ações de formação/sensibilização em igualdade de género no trabalho e no emprego, proteção da parentalidade e conciliação trabalho-família-vida pessoal para negociadores/as coletivos e parceiros sociais em geral. O objetivo consistiu em habilitar os/as formandos/as a proceder à integração transversal da dimensão de género nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), bem como noutras medidas e ações, no exercício da sua atividade e das atividades da entidade onde exercem funções.

**Medida 48 – Divulgar os instrumentos de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.**

O PT07 “A Integração da Igualdade de Género e a Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada”, sob coordenação da CIG, teve como principal objetivo combater as desigualdades existentes ao nível da situação das mulheres no mercado de trabalho e, também, ao nível da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, através do financiamento de projetos como: o “Livro Branco: Homens e Igualdade de Género em Portugal”, o “Inquérito Nacional aos Usos do Tempo - INUT” ou o “Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal”, cujas recomendações serão tidas em conta nas futuras medidas de política pública.

A **CIG** ministrou as seguintes ações, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal:

- Na ação para técnicos/as do ACM – Alto Comissariado para as Migrações, em dezembro, onde estiveram 15 participantes (1H/14M);
- No âmbito da unidade curricular de Ética e Responsabilidade Social da Licenciatura em Gestão, do ISCAL, onde estiveram presentes mais de 50 alunos/as;
- Na Rede Social da Câmara Municipal de Oeiras, em dezembro, onde estiveram presentes mais de 100 participantes de ambos os sexos;
- No Departamento de Mulheres Socialistas, da FAUL, onde estiveram presentes mais de 25 participantes de ambos os sexos.

A **CIG** participou na Comissão Técnica 179: Organizações Familiarmente Responsáveis – CT 179 e contribuiu com conteúdos para o sistema de gestão sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (Norma de Certificação), que possibilite a certificação das empresas e entidades empregadoras. A Sessão Pública de apresentação deste sistema decorreu no dia 16 de dezembro, no CIUL, em Lisboa.

**Medida 49 - Distinguir boas práticas no âmbito da responsabilidade social das empresas.**

Para a execução desta medida foram realizadas as seguintes iniciativas:

- A 31 de março, a CIG, a CITE, o INR, o Grace, a Fundação Aga Khan, o ISCTE, e o ACM promoveram uma Sessão Pública no Palácio da Ajuda, para apresentação da Carta Portuguesa para a Diversidade, onde estiveram presentes mais de 200 participantes e contou com a presença das Secretárias de Estado para a Cidadania e Igualdade e da Inclusão. Foram promovidas diversas reuniões para implementação da atribuição do Selo da Diversidade;
- A 8 de março, no âmbito do protocolo entre a CIG e a APEE, a CIG participou no toque da Bolsa de Lisboa, no âmbito da celebração do Dia Internacional das Mulheres pelo Network Global Compact – Women’s Empowerment, seguido de debate sobre o empoderamento das mulheres na vida económica;
- A CIG, a CITE e a APEE promoveram em conjunto a Semana da Responsabilidade Social de 2016, dedicada aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. A CIG e a CITE realizaram um evento sobre o tema do ODS5, que teve lugar no dia 1 de junho, nas instalações da Culturgest;
- A CIG e a CITE procederam à revisão do regulamento e das grelhas de avaliação, bem como à criação da metodologia de avaliação do Prémio “Igualdade É Qualidade”(PIQ). O prémio foi lançado entre 15 de setembro e 15 de novembro, tendo o prazo sido prorrogado até 15 de dezembro. Foram submetidas 7 candidaturas;
- A DGAE e a CIG promoveram uma iniciativa conjunta de divulgação do Guião de boas práticas para a prevenção e combate à violência doméstica e de género, destinado às empresas, produzido pelo Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e analisado pela CIG e DGAE. Este instrumento está organizado em três cadernos independentes: Violência doméstica e de género e entidades empregadoras: conhecer para agir; Guião de boas práticas para a prevenção e combate da violência doméstica e de género, destinado às empresas; e Recomendações para a prevenção e combate da violência doméstica e de género nas empresas.

## Área Estratégica 4 – Orientação Sexual e Identidade de Género

**Medida 50** – Sensibilizar a população para a não discriminação em função da orientação sexual e identidade de género.

No decorrer de 2016, todas as ações de sensibilização realizadas pela **CIG** tiveram um módulo sobre as questões LGBTI.

A **UMAR** reportou:

- Realização de 2 ações de sensibilização através das leituras públicas do livro “A minha família é a melhor do mundo. E a tua?” por 8 alunas na Escola Básica de Prado;
- Realização da Marcha contra a Bifobia, Intersexofobia, Homofobia, Lesbofobia, Polifobia e Transfobia de Coimbra a 17 de Maio;
- Organização mensal de festas LGBTQI+ para a promoção de espaços de convívio inclusivos e para a angariação de fundos para a PATH – Plataforma Anti Transfobia e Homofobia;
- As ações realizadas no âmbito do projeto «Encontros em Igualdade de Género» (medida 27), dirigidas a grupos de diferentes faixas etárias (e no caso das escolas, de níveis de escolaridade diferenciados, do pré-escolar ao 12º ano) contemplaram temáticas que cruzam necessariamente com as questões da não discriminação em função da orientação sexual.

**Medida 51** – Realizar campanhas de sensibilização contra a discriminação em função da orientação sexual e identidade de género.

Esta medida só prevê a realização de campanhas em 2015 e 2017. Em 2016, a **CIG** continuou a divulgar a campanha “não lhes feches a porta” dirigida aos jovens LGBTI.

**Medida 52** – Sensibilizar profissionais e especialistas de áreas estratégicas para as questões da orientação sexual e identidade de género.

No decorrer de 2016, a **CIG** integrou um módulo específico na formação das Conselheiras e Conselheiros e membros das Equipas Interdepartamentais para a Igualdade.

Também o **Ministério da Justiça** reportou que todas as atividades que dão cumprimento a esta medida estão vertidas na Medida 34.

O **Ministério da Administração Interna** reportou que, no âmbito do Curso de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas realizado pela GNR em dezembro, foi efetuada a sensibilização em matéria de orientação sexual e identidade de género (78 formandos/as: 64H/14M).

**Medida 53** - Promover a elaboração de um estudo sobre crimes motivados pelo ódio.

O **Ministério da Justiça** informou que:

- Foi dada continuidade aos trabalhos desenvolvidos no contexto da participação no grupo de trabalho destinado exclusivamente ao combate aos crimes de ódio, criado pela Agência de Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA) (GT "Hate Crimes");
- A Conferência organizada pela FRA, em cooperação com a Presidência Holandesa do Conselho da União Europeia, em Amesterdão, nos dias 28 e 29 de abril, assinalou o lançamento oficial do *Compendio de Boas Práticas sobre o combate ao crime de ódio*. Este *compendium* resulta dos trabalhos desenvolvidos no contexto do Grupo de Trabalho para o "Combate ao Crime de Ódio", criado no seio da FRA em 2014, tendo Portugal, representado pela DGPJ, participado ativamente nos trabalhos de pesquisa e de estabelecimento de critérios para a seleção das melhores práticas. Entre estas, mereceu destaque a prática portuguesa "Partnership between the police forces, the judiciary and the ILGA Portugal (LGBTI NGO) on training on hate crime"<sup>11</sup>.

**Medida 54** – Implementar e monitorizar a aplicação das orientações internacionais em matéria de combate à discriminação em razão da orientação sexual e da identidade de género.

O **Ministério do Ambiente** reportou a participação do IHRU, I. P., no âmbito dos trabalhos da Comissão Nacional dos Direitos Humanos, na Defesa dos 15.º e 17.º Relatórios Nacionais de implementação da Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial junto do respetivo Comité nas Nações Unidas em Genebra.

O **Ministério dos Negócios Estrangeiros** informou que:

- Através das nossas Embaixadas em países fora da UE, Portugal acompanhou e participou

---

<sup>11</sup> <http://fra.europa.eu/en/theme/hate-crime/compendium-practices>



na aplicação das Diretrizes de Ação Externa da UE em defesa dos Direitos das Pessoas LGBTI;

- Contribuiu para a elaboração do documento “LGBTI Master Messages”, adotado pela UE com o objetivo de divulgar pelas missões UE e Embaixadas dos EMUE nos países Africanos;
- Remeteu elementos para o relatório da UE sobre a implementação das Resoluções do Conselho de Segurança 1325 e 1820 sobre Mulheres, Paz e Segurança, incluindo a colaboração no processo de revisão dos respetivos indicadores;
- Portugal enviou vários contributos/relatórios para organizações internacionais dando conta do respetivo cumprimento das orientações internacionais em matéria de combate à discriminação em razão da orientação sexual e identidade de género;
- Foram enviados ao Gabinete do Alto Comissário para os Direitos Humanos elementos de resposta ao Questionário do Relator Especial sobre formas contemporâneas de racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância relacionada com mulheres e raparigas;
- Enviou, também, ao Gabinete do Alto Comissário para os Direitos Humanos um contributo no quadro da resolução A/HRC/RES/30/15, sobre o Direito ao Trabalho, designadamente de mulheres;
- Foram acompanhados os trabalhos do Grupo das Questões Sociais, no quadro da vertente EPSCO do Conselho da UE, com participação ativa, a nível técnico e político, das autoridades nacionais nas atividades legislativas e não-legislativas desenvolvidas no âmbito do combate à discriminação e promoção da igualdade de género.

## Área Estratégica 5 – Organizações não-governamentais

**Medida 55** – Apoiar as ONG na realização de projetos e de ações de formação específicas que promovam a igualdade de género, a cidadania e a não-discriminação.

Nos termos do Decreto-Lei n.º 246/98, de 11 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 37/99, de 26 de maio, compete ao Estado prestar apoio técnico e financeiro às Associações Não-Governamentais de Mulheres – ONGM.

Em 2016, foram atribuídos € 90 000 às seguintes ONGM, nos termos do Despacho da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, datado de 14 de julho de 2016:

- ADDIM – Associação Democrática de Defesa dos Interesses e da Igualdade das Mulheres;
- APEM – Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres;
- APMJ - Associação Portuguesa de Mulheres Juristas;
- Associação Plano i - Associação Plano i Para a Igualdade e a Inclusão;
- Mais Incomum – Associação para a Intervenção Social, Cultural e Recreativa;
- MDM – Movimento Democrático de Mulheres;
- Moura Salúquia – Associação de Mulheres do Concelho de Moura;
- REDE - Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade e Oportunidades entre Mulheres e Homens;
- UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta.

**Medida 56** – Cooperar com as ONG na promoção da igualdade de género, cidadania e não-discriminação.

A **APEM** continua a representar as ONGM com assento no Conselho Consultivo da CIG – do qual é membro efetivo, no Conselho Nacional de Educação (CNE) e no Grupo de Trabalho de Acompanhamento do V PNI, participando assiduamente nas respetivas reuniões.

A **Associação Espaços - Projetos Alternativos de Mulheres e Homens**, em parceria com o Instituto Paulo Freire Portugal, com o Centro de Investigação e Intervenção Educativas da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto e com o Centro de Recursos Paulo Freire, reportou que:

- Organizou, no dia 19 de janeiro, a II Tertúlia Dialógica, dinamizada por Lúcia de Fátima Jesus, a partir do primeiro capítulo de "Pedagogia do Oprimido", de Paulo Freire;
- Organizou, no dia 18 de fevereiro, a III Tertúlia Dialógica intitulada "Cooperativismo e Cooperação", moderada por Eunice Macedo (IPFP e CIIE-FPCEUP), na FPCEUP. O ponto de partida para a partilha de ideias e discussão foi o documentário "Linha Vermelha" de José Filipe Costa [80 minutos]. No final, Manuel Gama fez uma breve apresentação do "2CN-CLab": Um laboratório criativo para promover as redes de cooperação cultural";
- Organizou, no dia 17 de março, a IV Tertúlia Dialógica intitulada "O diálogo como matriz de uma pedagogia e ação cultura libertadoras" na FPCEUP, dinamizada por Álvaro Pantoja a partir do terceiro capítulo da "Pedagogia do Oprimido", de Paulo Freire;
- Organizou, no dia 2 de maio, a sessão "Intervenção Artística na Comunidade", no âmbito do Ciclo "Educação, Resistência e Ação", dinamizada por Walter Almeida.

**A Associação Espaços – Projetos Alternativos de Mulher e Homens**, em parceria com a Fundação Cuidar O Futuro, reportou que:

- Organizou, no dia 27 de outubro, no Edifício Municipal do Campo Grande, uma sessão com 19 profissionais (18M/1H) das entidades pertencentes ao Conselho Municipal para a Igualdade de Lisboa, no âmbito do "Roteiro Cidadania em Portugal";
- Em parceria com o Agrupamento de Escolas Alexandre Herculano, realizou no dia 7 de novembro, na Biblioteca da Escola Secundária Alexandre Herculano, no Porto, a Oficina "Maria de Lourdes Pintasilgo: um percurso singular", com 27 jovens (14 raparigas/13 rapazes) do 11º ano de escolaridade, no âmbito do "Roteiro Cidadania em Portugal";
- Em parceria com a Junta de Freguesia do Bonfim e o Agrupamento de Escolas Alexandre Herculano, realizou o Workshop "Partilhar Lideranças nos Espaços Público e Privado", no dia 7 de novembro, na Biblioteca da Escola Secundária Alexandre Herculano, com 17 profissionais (14M/3H) das entidades da Comissão Social da Freguesia do Bonfim, no âmbito do "Roteiro Cidadania em Portugal";
- Em parceria com o Agrupamento de Escolas Alexandre Herculano, realizou no dia 14 de novembro, na Biblioteca da Escola Secundária Alexandre Herculano, no Porto, a Oficina "Maria de Lourdes Pintasilgo: um percurso singular", com 30 jovens (19 raparigas/11 rapazes) do 10º ano de escolaridade, no âmbito do "Roteiro Cidadania em Portugal";
- Em parceria com o Projeto Empresários Pela Inclusão Social (EPIS) e a Escola Básica de Custóias, assinalou no dia 25 de novembro, o Dia Internacional para a Eliminação da

Violência Contra as Mulheres, através da criação de um mural que permitiu que cerca de 50 jovens estudantes (maioritariamente raparigas) se manifestassem contra a violência, ao longo do dia, especialmente nos intervalos das aulas, resultando num Manifesto Juvenil repleto de significados e de sentimentos.

**Medida 57** – Promover a utilização de materiais produzidos no âmbito de projetos desenvolvidos pelas ONG, promotores de igualdade de género.

O Centro de Informação e Documentação da **CIG** criou uma coleção especial (acessível através do Repositório Igualdade de Género e na Biblioteca Madalena Barbosa) que reúne, preserva e disponibiliza recursos de informação promotores da igualdade produzidos por ONG portuguesas.

Todos os materiais produzidos pelas ONG no âmbito da Igualdade de género são usados e divulgados pela **CIG** através dos canais de comunicação institucionais.

## Área Estratégica 6 – Comunicação Social

**Medida 58** – Sensibilizar os(as) profissionais e estudantes de ciências da comunicação para a importância da produção de conteúdos mediáticos sobre o tema da igualdade de género e não-discriminação.

A **CIG** iniciou em 2016 a promoção de seminários formativos sob o tema "A informação tem Género?", dirigidos a estudantes e profissionais de comunicação, em parceria com o CENJOR e diversas instituições de ensino superior que possuem cursos nas áreas da comunicação com a qual a CIG estabeleceu protocolos de cooperação com vista à introdução da dimensão de género nas suas práticas e curricula.

Nos dias 12 e 13 de dezembro teve lugar o primeiro conjunto de seminários formativos (8 horas) na Universidade do Minho, no âmbito do protocolo estabelecido com o Instituto de Ciências Sociais e o Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade da Universidade do Minho. Frequentaram estes seminários, 43 pessoas, maioritariamente estudantes e docentes e investigadores/as. 7 Jornalistas daquela região estiveram também presentes.

A **CIG** associou-se à «4ª edição da Semana da Comunicação Social», da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Setúbal, que decorreu entre os dias 4 e 8 de Abril, onde estiveram presentes 565 pessoas. No âmbito dessa iniciativa dirigida a docentes e discentes daquela escola, em particular dos cursos de licenciatura em comunicação social, teve lugar no dia 7 de Abril, uma conferência intitulada "Mulheres e Media", onde estudantes da licenciatura de comunicação social apresentaram trabalhos curriculares sobre estereótipos de género na comunicação social, e que contou com 57 participantes.

**Medida 59** - Monitorizar, de forma permanente e sistemática, os conteúdos mediáticos (jornalísticos e publicitários) identificando mensagens sexistas e estereotipadas

Esta medida só é executada em 2017.

**Medida 60** – Criar, em parceria com empresas de comunicação social, o conteúdo de um programa televisivo sobre igualdade de género e não-discriminação.

Medida executada em 2014 e 2015.

**Medida 61** - Celebrar protocolos com instituições de ensino superior que ministram cursos de ciências da comunicação e de jornalismo.

A CIG celebrou protocolos com:

- A Universidade da Beira interior com vista à introdução da temática da igualdade de género e não-discriminação no curso de Ciências da Comunicação;
- A Escola Superior de Comunicação Social do Instituto Politécnico de Lisboa com vista a introdução da temática da igualdade de género e não-discriminação no curso de Ciências da Comunicação.

## Área Estratégica 7 – Cooperação

### 7.1 – Relações Internacionais – Cooperação bilateral e multilateral

**Medida 62** – Contribuir para a consolidação das políticas de igualdade da União Europeia e das adotadas noutras organizações internacionais.

Ao nível da União Europeia, a **CIG** participou em:

- Grupo de Alto Nível para o Mainstreaming de Género (duas reuniões anuais): Seminários de boas-práticas (debate entre representantes governamentais, peritos/as independentes e outras partes interessadas, com o objetivo de facilitar a divulgação de boas práticas nacionais na promoção da igualdade de género):
  - Seminário em Londres, nos dias 28 e 29 de abril, onde foram examinadas e discutidas as boas práticas do Reino Unido e Itália no combate à MGF, casamento forçado e outras práticas nocivas através de legislação, melhoria dos elementos de prova sobre MGF, e o papel da formação e sensibilização;
  - Seminário na Eslovénia, em junho, sobre medidas de política para promoção de mulheres em cargos de decisão política, onde foram apresentadas iniciativas legislativas, nomeadamente leis de quotas, e ações de sensibilização;
  - Seminário em Bruxelas, nos dias 28 e 29 de novembro, para partilha de conhecimento relativo a políticas, a medidas legislativas, a instrumentos de sensibilização na área da igualdade de género. Este evento tem como enquadramento o Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género da Comissão Europeia 2016-2019. O objetivo principal consistiu em analisar resultados do Projeto de troca de boas práticas e apresentar algumas práticas que foram transferidas para outros países resultante deste Programa;
- Comité Consultivo para a Igualdade entre mulheres e homens;
- EIGE:
  - Management Board: 27ª Reunião do Conselho de Administração do EIGE, nos dias 22 e 23 de novembro, Vilnius;
  - Reuniões Técnicas: Reunião sobre Orçamentos Sensíveis ao Género, nos dias 23 e 24 de novembro, Vilnius;
- EQUINET: várias reuniões dos Grupo de Trabalho, Seminários, e Assembleia Geral;
- EU Task-Force 1325: reunião em Bruxelas, no dia 27 de outubro. A Task Force visa aumentar a coordenação interinstitucional e promover uma abordagem coerente para as questões de género.

É composta por funcionários/as que trabalham na igualdade de género e nas questões de segurança no Serviço Europeu de Ação Externa (SEAE), no Secretariado do Conselho e nos serviços da Comissão Europeia e é aberto à participação dos Estados-Membros da UE. Uma troca de informações aberta entre os Estados-Membros é organizada uma vez por ano com vista a discutir a implementação da Resolução 1325, ao nível nacional, tendo em vista partilhar as melhores práticas e identificar interesses comuns, bem como identificar dificuldades no passado e apreender lições para o futuro.

Ao nível do Conselho da Europa, a **CIG** participou em 3 reuniões e atividades da Comissão da Igualdade de Género (Gender Equality Commission):

- Duas reuniões de trabalho que reforçaram o estatuto do Conselho da Europa como ator principal em matéria de igualdade de género, nomeadamente através da promoção das suas normas progressistas e da partilha de boas práticas;
- Reuniões de peritos nacionais da Comissão da Igualdade de Género, do Conselho da Europa tiveram como objetivo de dar continuidade aos trabalhos da estratégia definida na Estratégia para a Igualdade de Género 2014-2017;
- Conferência de balanço da aplicação da Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2014-2017, durante os dias 29, 30 de Junho e 1 de julho, em Tallin, na Estónia, que reuniu membros do GEC, Conselho da Europa de Igualdade de Género, Relatores (GER) de outras comissões do Conselho da Europa, decisores de alto nível de alguns Estados-Membros, bem como uma série de organizações internacionais, incluindo a Comissão Europeia e ONU Mulheres, e algumas pessoas da sociedade civil. Foram feitas recomendações aos Estados Membros e ao Conselho da Europa, e iniciou-se a discussão sobre a próxima estratégia com especial enfoque em dois tópicos específicos: (1) a integração da perspetiva de género e (2) o impacto das redes sociais.

Ao nível da ONU, a **CIG** participou:

- Na 60ª Sessão da Comissão sobre o Estatuto das Mulheres, de 14 a 24 de março, na sede das Nações Unidas, em Nova Iorque, dedicada ao tema «O Empoderamento das Mulheres e a sua Ligação ao Desenvolvimento Sustentável», integrando a delegação nacional chefiada pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, sendo de destacar:
  - Participação da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade (SECI) no debate geral, em língua portuguesa, bem como na mesa redonda sobre o fortalecimento dos



quadros normativos, legais e políticos para a igualdade de género e empoderamento das mulheres;

- Participação da SECI no diálogo ministerial interativo com a sociedade civil sobre “Building alliances for gender-responsive implementation of the 2030 agenda for sustainable development”;
- Participação da SECI nos eventos paralelos sobre (i) “Programme on Women, Peace and Security: From United Nations Security Council Resolutions 1325 to 2242”; (ii) “A gender perspective on refugees responses”; (iii) “The roadmap to realizing rights: Every Women, Every Child’s – Global Strategy for women’s, children’s and adolescents’ health”; (iv) Eliminating female genital mutilation: a key step in achieving the sustainable development goals”;
- Envolvimento ativo de Portugal nas negociações da Declaração UE proferida na 60ª CSW, e na negociação, em nome da UE, das Conclusões Acordadas que foram adotadas por consenso (ver referência à participação da CIG neste contexto), contribuindo nas diferentes áreas em debate, nomeadamente: educação, acesso à água e ao saneamento mas, sobretudo, na violência contra mulheres e raparigas e sociedade civil (incluindo, pela primeira vez, referências a grupos feministas e defensoras dos direitos das mulheres);
- No exame CERD, integrando a Delegação Nacional que defendeu os 15º a 17º Relatório Nacional sobre a aplicação da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação da Discriminação Racial, que teve lugar em Genebra, nos dias 29 e 30 de novembro.

Ao nível da OSCE, a **CIG** participou na Conferência “A case for inclusive peace and security: how to accelerate the implementation of UNSCR 1325?”, organizada pelos Ministérios dos Negócios Estrangeiros e para a Família, Pessoas Idosas, Mulheres e Juventude da Alemanha, que teve lugar em Berlim, em 18 de novembro. Este evento visou reforçar o papel das mulheres na gestão de conflitos e a proteção das mulheres em conflitos violentos, e discutir e refletir sobre o estado de implementação da Agenda “Mulheres, Paz e Segurança” (WPS).

Ao nível da Rede Europeia Governamental de Pontos Focais LGBTI, a **CIG** participou nas 16ª e 17ª Mesas Redondas, nos dias 11 e 12 de maio, em Copenhaga, e nos dias 17 e 18 de novembro, em Estrasburgo, respetivamente.

Ao nível dos EEAGrants, a CIG participou na reunião de “Programme Operators and Donor Programme Partners of the Gender Programmes EEA and Norway Grants”, nos dias 24 a 25 de novembro, em Bruxelas.

O **Ministério dos Negócios Estrangeiros** reportou, no quadro da UE:

- Participação ao nível técnico no Grupo Questões Sociais e ao nível político, no Conselho Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores (EPSCO), sendo de destacar:
  - No contexto das presidências neerlandesa e eslovaca do Conselho, a adoção de um conjunto de conclusões nesta área, nomeadamente as relativas ao Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género e à lista de ações para promover a igualdade das pessoas LGBTI, elaborados pela Comissão. Foram ainda adotadas pelo Conselho, as conclusões sobre as mulheres e a pobreza;
  - Acompanhamento da negociação da proposta de Diretiva do Conselho que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre as pessoas, independentemente da sua religião, crença, deficiência, idade ou orientação sexual (Diretiva Anti discriminação), contudo sem avanços significativos (em discussão desde 2008);
  - A proposta de Diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador de empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas (Diretiva Quotas), não esteve na agenda de nenhuma das presidências de 2016;
  - Início da negociação da proposta de Diretiva relativa à aproximação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas dos Estados-membros no que respeita aos requisitos de acessibilidade dos produtos e serviços (Diretiva Acessibilidade). Um grande número de delegações mantém reservas gerais sobre a proposta, enquanto algumas ainda estão a analisar as sugestões da Presidência. Portugal acolhe e apoia os seus principais objetivos;
  - Relativamente às questões da paternidade e conciliação da vida profissional com a vida familiar, continua a aguardar-se, sem prazo previsto, uma nova proposta da Comissão após a retirada da mesa negocial da Diretiva Maternidade;
- No âmbito da cooperação para o desenvolvimento, Portugal participou no Grupo de Peritos de Género da Comissão Europeia que definiu e preparou o novo Plano de Ação de Género 2016-2020, acompanhando a implementação do mesmo e o alinhamento das políticas de cooperação dos EM com o ODS 5 e com a transversalidade das questões de género;
- No âmbito do COHOM (Grupo de Trabalho do Conselho para os Direitos Humanos a nível da Ação Externa da UE):

- Defendeu que fosse dada prioridade a todas as iniciativas relativas à promoção da igualdade de género e ao combate a todas as formas de violência contra as mulheres, nomeadamente a violência doméstica;
- Participou ativamente nas discussões sobre matérias relacionadas com a agenda mulheres, paz e segurança, nomeadamente com a Enviada Especial da UE Mara Marinaki;
- Contribuiu ativamente para várias Conclusões do Conselho, adotadas ao longo de 2016, sobre Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres.

O **Ministério dos Negócios Estrangeiros** reportou, no quadro das Nações Unidas:

- Conselho de Direitos Humanos (CDH):
  - Nas sessões de março, junho e setembro, enquanto membro do CDH, Portugal (MNE em estreita articulação com a CIG) apoiou todas as iniciativas relativas à promoção da igualdade de género e ao combate à violência contra as mulheres, incluindo a violência doméstica;
  - Portugal copatrocinou as seguintes Resoluções neste âmbito:
    - Resolução sobre Eliminação da discriminação contra as mulheres (A/HRC/RES/32/4), adotada por consenso, após a rejeição de várias emendas da Federação da Rússia;
    - Resolução sobre o tráfico de pessoas, especialmente mulheres e crianças (A/HRC/RES/32/3), adotada por consenso;
    - Resolução sobre o Direito à Nacionalidade – direitos iguais à nacionalidade para mulheres na lei e na prática (A/HRC/RES/32/7), adotada por consenso;
    - Resolução sobre o impacto de formas múltiplas e intercetivas de discriminação e violência no contexto de racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância relativa a todos os direitos humanos das mulheres e raparigas (A/HRC/RES/32/17), adotada por consenso;
    - Resolução sobre a aceleração de esforços para eliminar a violência contra as mulheres: eliminação da violência contra as mulheres indígenas, (A/HRC/RES/32/19) adotada por consenso;
    - Resolução sobre a realização do direito à educação por todas as raparigas (A/HRC/RES/32/20) adotada por consenso;
    - Resolução sobre a eliminação da mutilação genital feminina (A/HRC/RES/32/21) adotada por consenso;

- Cumpre destacar, também, a adoção da resolução sobre proteção contra a violência e discriminação com base na orientação sexual e identidade de género (A/HRC/RES/32/2), apresentada por um grupo de países do GRULAC, adotada com o voto favorável de Portugal. Esta resolução criou o mandato do Perito Independente sobre proteção contra a violência e discriminação com base na orientação sexual e identidade de género;
- Resolução sobre mortalidade e morbilidade maternal (A/HRC/RES/33/18) adotada por consenso e com o copatrocinio de Portugal;
- Portugal subscreveu a Declaração Conjunta sobre o Dia Internacional da Mulher, apresentada pelo Canadá na 31ª sessão, bem como a Declaração Conjunta que este país apresentou sobre a Eliminação da Violência contra Mulheres e Raparigas Indígenas na 33ª sessão do Conselho dos Direitos Humanos;
- No âmbito das três sessões do Exame Periódico Universal (sessões de janeiro/fevereiro, abril/maio e outubro/novembro), Portugal privilegiou a apresentação de recomendações aos países examinados sobre as questões referentes à igualdade de género, prevenção e eliminação da violência contra mulheres, à criação de Planos Nacionais de Ação sobre Mulheres, Paz e Segurança, segundo a Resolução do Conselho de Segurança n.º 1325 e à ratificação, sem reservas, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e do respetivo Protocolo Opcional;
- ECOSOC – 60ª Sessão da Comissão sobre o Estatuto das Mulheres – ver referência anterior pela CIG;
- 71.ª Assembleia Geral (AGNU):
  - Nos eventos que marcaram a semana de Alto-Nível da 71ª sessão da AGNU, nomeadamente a Reunião de Alto Nível sobre Refugiados e Migrantes e a Cimeira do presidente Obama sobre Refugiados, Portugal pugnou, constantemente, pelos direitos das mulheres e raparigas migrantes e refugiadas;
  - Na 3.ª Comissão (outubro-novembro), Portugal apoiou as iniciativas relativas à promoção da igualdade de género e do combate à violência contra as mulheres, incluindo a violência doméstica, copatrocinando as seguintes resoluções:
    - Resolução sobre a intensificação dos esforços para eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas (A/C.3/71/L.21);
    - Resolução sobre a intensificação dos esforços para eliminar a fístula obstétrica (A/C.3/71/L.16);

- Resolução sobre a intensificação dos esforços globais para eliminar a mutilação genital feminina (A/C.3/71/L.16);
  - Também no quadro da 3ª Comissão, Portugal participou no Diálogo Interativo com a Relatora Especial das NU para a violência contra as mulheres;
- Conselho de Segurança: Portugal participou ativamente e interveio nos vários eventos sobre a temática em apreço. Destes, cumpre destacar:
  - O debate aberto sobre o Papel das Mulheres na Resolução de Conflitos em África, de 28 de março;
  - O debate aberto sobre violência sexual em conflito de 2 de junho, promovido por França;
  - O debate aberto de 25 de outubro sobre a temática mulheres, paz e segurança.

O Ministério dos Negócios Estrangeiros reportou, no quadro da OSCE:

- Portugal apoiou a candidatura de uma Conselheira de Direitos Humanos e de Direitos Humanos e Segurança na Missão da OSCE no Kosovo, a qual foi selecionada. A Dra. Ana Isabel Atanásio Alves exerce funções desde 13 de junho;
- Portugal apoiou a candidatura de uma Conselheira de Ética para a Missão Especial de Monitorização na Ucrânia (SMM), a qual foi selecionada (a 3 de outubro). A Dra. Susana Alves Pedro está em funções até 31 de março de 2017, com possibilidade de prorrogação;
- Representação nacional na Reunião Anual de Implementação da Dimensão Humana da OSCE (HDM), em Varsóvia, de 19 a 30 de setembro, tendo a Embaixada em Varsóvia assegurado a intervenção nacional, com base em elementos preparados pela CIG, na sessão sobre Igualdade de Género, de 28 de setembro;
- Portugal esteve representado, através da CIG, na Conferência de Alto Nível sobre a Implementação da RCSNU 1325, em Berlim, a 18 de novembro, sob o tema *"A case for inclusive peace and security: how to accelerate the implementation of UNSCR 1325?"* – ver referência anterior pela CIG;
- Portugal esteve representado, através da nossa Embaixada em Berlim, na Reunião de Peritos da OSCE sobre Compromissos de Direitos Humanos, a 12 de outubro, organizada no âmbito da Presidência em exercício alemã. Teve como objetivo debater a implementação na Alemanha dos compromissos políticos em matéria de Direitos Humanos e Democracia. Destaque para a realização de um painel de discussão dedicado ao tema "Mulheres, Paz e Segurança", tendo a CIG preparado os elementos para a intervenção nacional.

O Ministério dos Negócios Estrangeiros reportou, no quadro do Conselho da Europa:

- Portugal apresentou uma representante para as Reuniões GT ad hoc sobre a igualdade de género no sector audiovisual – a qual foi selecionada;
- Continuámos a pugnar pela ratificação da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul).

O **Ministério dos Negócios Estrangeiros** reportou, no quadro da OCDE, que Portugal participou na reunião anual da GENDERNET (CAD) que acompanhou o processo de implementação dos ODS (em particular o ODS 5) e da transversalidade das questões de género.

Cumpramos também destacar a participação nacional no Fórum Ministerial da 4ª Conferência *Global Women Deliver*, em Copenhaga, entre 16 e 19 de maio, tendo estado presente a Secretária de Estado dos Negócios Estrangeiros e Cooperação.

Portugal participou ainda na IV Conferência Mundial sobre os Direitos das Pessoas LGBTI, em Montevideo, onde foi um dos signatários da Declaração Constitutiva da Coligação de Países para a eliminação da Discriminação de Pessoas LGBTI (13 a 15 de julho).

Portugal também esteve representado, pela nossa Embaixada em Varsóvia, nas reuniões do Grupo de Amigos do Congresso das Mulheres que tiveram lugar, naquela cidade, ao longo de 2016. De entre estas, destaca-se a 3ª reunião, no dia 17 de março, que teve lugar na Residência da Embaixadora de Portugal em Varsóvia.

**Medida 63** – Dar a conhecer os compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, bem como as orientações produzidas pelos organismos internacionais em matéria de igualdade de género.

A **CIG** divulga os compromissos assumidos por Portugal na várias instâncias internacionais e orientações das entidades internacionais, tais como legislação, publicações, estudos e/ou outros textos de interesse geral, em matéria de igualdade de género.

O **Ministério dos Negócios Estrangeiros** reportou:

- Divulgação através da Rede de Contactos da Comissão Nacional para os Direitos Humanos, incluindo as redes sociais, nomeadamente o Facebook;
- Participação, através do envio de uma frase da Secretária de Estado da Cidadania e

Igualdade, na “Joint initiative for International Women's day”, em SEUL, a 8 de março;

- Participação ativa do MNE, através do IDI e do GSG, na organização da Conferência “Women in Diplomacy”, promovida pelo ISCSP e a Association of Women Ambassadors, com o Alto Patrocínio do Presidente da República, no dia 10 de outubro. Por outro lado, a Sra. SG apoiou e participou na elaboração de uma publicação sobre a Conferência, da autoria da Association of Women Ambassadors.

O **Ministério do Ambiente** reportou que:

- O Grupo AdP é aderente do UN Global Compact e faz parte do Conselho Geral, onde assumiu o compromisso com os princípios de direitos humanos, e é ainda aderente da Aliança para os ODS, onde assumiu o compromisso, entre outros, com o ODS5 – Igualdade de género, e participou na semana da responsabilidade social divulgando os seus compromissos com os ODS;
- A EPAL aderiu ao UN Global Compact in Portugal through WEP's – Women's Empowerment Principles, e ao Forum iGen, divulgando igualmente esses compromissos.

**Medida 64** – Elaborar o II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do CSNU 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança.

Executada em 2014.

**Medida 65** – Estabelecer protocolos bilaterais de cooperação e programas de intercâmbio profissional no âmbito das políticas de igualdade de género, com países terceiros.

No âmbito do Protocolo de Cooperação assinado entre Portugal e Timor-Leste, a **CIG** acolheu 2 Técnicas da Secretaria de Estado para o Apoio e Promoção Socioeconómica da Mulher de Timor-Leste, entre os dias 1 e 30 de setembro, no âmbito do programa de intercâmbio profissional no âmbito das políticas de igualdade de género.

O **Ministério dos Negócios Estrangeiros** reportou que:

- Numa perspetiva de apoiar a Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal dos funcionários do Quadro I do MNE, o GSG tem promovido ativamente a celebração de Acordos sobre Atividades Remuneradas de Membros da Família do Pessoal Diplomático e Consular entre Portugal e os países onde temos missões diplomáticas e consulares;

- Quanto aos projetos de cooperação objeto de protocolo por parte do CICL, estes contemplam um item relativo à igualdade de género, e que tem depois tradução na operacionalização do projeto.

**Medida 66** – Assegurar uma efetiva implementação das orientações constantes da Estratégia da Cooperação Portuguesa para a Igualdade de Género.

O **Ministério da Justiça**, na cooperação internacional, prossegue a estratégia promotora dos direitos humanos. Neste âmbito, foram promovidas, pela DGPJ (em colaboração com a CIG), duas sessões de formação em matéria de igualdade de género para os pontos focais da cooperação da área da justiça. Esta iniciativa incidiu sobre Igualdade de Género, Violência Doméstica, Mutilação Genital Feminina e sobre a RCSNU – Mulheres, Paz e Segurança.

O **Ministério da Defesa Nacional** reportou a realização de uma palestra a formandos/as do curso “Empowering Women in the 21st Century” do ISCTE em parceria com a AIM Overseas, no sentido de lhes dar a conhecer a experiência portuguesa na área da Defesa Nacional no âmbito das questões de género e do empoderamento das mulheres. A palestra teve lugar no dia 25 de janeiro nas instalações da Esquadilha de Submarinos da Base Naval de Lisboa. Este evento contou com 22 participantes (19M/3H). Contou com a participação, no painel de oradores, de uma Tenente da Escola Naval no 2.º Congresso de Almada, mais especificamente no debate subordinado ao tema “Construir Igualdade de Género”, realizado na freguesia da Trafaria, na capela do antigo Presídio, onde deu a conhecer a forma como, gradualmente, a construção da igualdade de género tem sido feita na Marinha e, mais concretamente, na Escola Naval.

**Medida 67** – Consolidar a cooperação com os Estados membros da Comunidade de Países de Língua Portuguesa.

À margem dos trabalhos da 60ª Sessão da Comissão sobre o Estatuto das Mulheres, a **Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**, acompanhada por uma Técnica da CIG, realizou algumas reuniões bilaterais com Países da CPLP, a saber:

- Brasil: encontro bilateral, a 15 de março, entre a SECI e a Secretária de Políticas do Trabalho e Autonomia Económica das Mulheres, onde se manifestou interesse na continuação do desenvolvimento de uma estreita relação com aquele país em matéria de promoção da igualdade de género e do empoderamento das mulheres e raparigas, e na realização da



Ministerial da Igualdade da CPLP, prevista para maio de 2016, apelando-se à participação do Brasil;

- Angola: encontro bilateral, a 15 de março, entre a SECI e a Ministra da Família e Promoção da Mulher, Filomena Delgado, onde se manifestou interesse na continuação do desenvolvimento de uma estreita relação com aquele país em matéria de promoção da igualdade de género e do empoderamento das mulheres e raparigas;
- Cabo-Verde: encontro bilateral, a 15 de março, entre a SECI e a Diretora do Instituto Cabo-Verdiano para a Igualdade e Equidade do Género, Talina Pereira, onde se manifestou interesse na continuação do desenvolvimento de uma estreita relação com aquele país em matéria de promoção da igualdade de género e do empoderamento das mulheres e raparigas, principalmente no âmbito do acordo bilateral entre os dois países na área da igualdade de género;
- Moçambique: encontro bilateral, a 16 de março, entre a SECI e a Ministra para o Género, Crianças e Assuntos Sociais de Moçambique, Cidália Oliveira, onde se manifestou interesse na continuação do desenvolvimento de uma estreita relação com aquele país em matéria de promoção da igualdade de género e do empoderamento das mulheres e raparigas e na realização de ações conjuntas de prevenção e combate à violência de género, incluindo a violência doméstica, tal como acordado no Protocolo de Cooperação assinado entre os dois Países.

No dia 10 de maio, teve lugar uma Reunião Ministerial da Igualdade de Género da CPLP, com o tema “Empoderamento económico da mulher, género e globalização”. Durante os trabalhos, a Secretária de Estado para o Apoio e Promoção Socioeconómica da Mulher de Timor-Leste, Veneranda Lemos Martins, apresentou o tema e, após serem proferidas as comunicações das ministras e dos ministros ou representantes de Estados Membros da CPLP, foram discutidas as propostas e aprovado, pelos Estados Membros presentes, o Plano de Ação para a Igualdade de Género da CPLP para 2016-2018 e a Declaração da reunião. Esta reunião foi precedida por uma reunião técnica preparatória, que teve lugar no dia 9 de maio. Os documentos resultantes desta reunião ainda serão aprovados pelo Conselho de Ministros da CPLP, em 2017, dado que não houve quórum suficiente.

O **Ministérios dos Negócios Estrangeiros** reportou:

- Assinatura do Programa Estratégico de Cooperação com São Tomé e Príncipe 2016-2020, o qual reflete o objetivo de promover a igualdade de género como objetivo transversal das áreas de intervenção prioritárias;

- Negociação dos Programas Estratégicos de Cooperação com Cabo Verde e Moçambique (2017-2021);
- Colaboração com o FNUAP por via do apoio a alguns projetos específicos nos países membros da CPLP. Na sequência do apoio concedido em 2015 para um projeto do FNUAP na Guiné Bissau de luta contra os casamentos precoces (€50 mil), em 2016 foi feita uma nova contribuição financeira para o FNUAP, no valor total de €97 mil, dos quais €50 mil para o “Supplies Fund” e €47 mil para os recursos regulares do Fundo para projetos de luta contra a fístula obstétrica em Moçambique. Foi ainda efetuada uma contribuição extraordinária de €50 mil para construção e equipamento de um bloco operatório do Hospital de Bubaque na Guiné-Bissau/Bijagós, no âmbito do projeto do FNUAP “Acelerar a redução da mortalidade materna e neonatal: consolidar resultados, capitalizar os ganhos alcançados”.

O **Ministério da Justiça** destaca também, que todos os programas de cooperação na área da justiça, submetidos em 2016 (para vigorarem em 2017) para aprovação técnica do Instituto Camões, designadamente para Cabo Verde, Moçambique, S. Tomé, Guiné e Angola, têm incorporada expressa menção à dimensão de género.

**Medida 68** – Realizar a transversalização da dimensão da igualdade de género em todas as políticas setoriais de cooperação para o desenvolvimento.

O **Ministério dos Negócios Estrangeiros** informou que, apesar de não constituir a temática principal, a Estratégia Nacional de Educação para o Desenvolvimento e alguns projetos de Educação para o Desenvolvimento têm em conta a perspetiva da igualdade de género.

Neste contexto, e uma vez que esta informação não estava disponível à data do último relatório, importa mencionar que, em 2015, foram realizados 99 projetos de cooperação para o desenvolvimento que se encontram classificados com o marcador Igualdade de Género de acordo com as regras de notificação estatística do CAD/OCDE, que identificam os projetos que tenham como objetivo principal ou significativo promover a igualdade de género e a capacitação das mulheres ou reduzir a discriminação e desigualdades baseadas no sexo. Dos 99 projetos, 19 foram classificados como Principal (maioritariamente orientados para o marcador Igualdade de Género) e 80 como Significativo, envolvendo um volume total de financiamento, contabilizado como Ajuda Pública ao Desenvolvimento de €27.896.418, dos quais €824.742 associados a projetos classificados como

Principal e €27.071.676 a projetos classificados como Significativo. Os dados para 2016 ainda não estão disponíveis.

O **Ministério da Justiça** informou que em 2016, no contexto da Conferência dos Ministros da Justiça dos países de Língua Oficial Portuguesa (CMJPLOP), foi elaborado, com a colaboração da representação nacional, um questionário sobre a propriedade da terra e questões conexas, com abordagem da titularidade da propriedade pelas mulheres. O questionário foi aplicado a todos os Estados-membros e encontra-se em fase de tratamento e análise, pela Comissão de Trabalho da Conferência dos Ministros da Justiça dos Países de Língua Oficial Portuguesa, com vista à elaboração de uma proposta de Estratégia e de um Plano de Ação, especialmente concebidos para as necessidades e características dos Estados-membros, a ser submetida à consideração dos Ministros da Justiça aquando da XV CMJCPLP.

## 7.2 – Comunidades Portuguesas

**Medida 69** – Reforçar a promoção da igualdade de género nas comunidades portuguesas.

No dia 27 de outubro, a Presidente da **CIG** deslocou-se a Paris para um encontro com as Comunidades Portuguesas, com a finalidade de reforçar as questões da igualdade de género e da prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, incluindo a violência doméstica.

O **Ministério dos Negócios Estrangeiros** destacou a assinatura do Protocolo de Cooperação entre o ACM, a DGACCP e a Mulher Migrante – Associação de Estudo, Cooperação e Solidariedade para implementação e execução do Projeto “Igualdade nas Comunidades”.

**Medida 70** – Incluir a dimensão da igualdade de género nas relações com os países de residência e trabalho de nacionais.

O **Ministério dos Negócios Estrangeiros** foi interveniente em:

- Conferência “Mulheres em Luta – Retratos Cruzados da Lusofonia”, organizada pela CCPF (Coordenação das Coletividades Portuguesas em França), que teve lugar no Consulado Geral de Portugal em Paris, no dia 8 de março;

- “I Colóquio sobre Mulheres na Literatura Portuguesa”, subordinado ao tema da violência de género, do feminino e do feminismo na literatura portuguesa, organizado pelo Centro Português de Vigo, nos dias 9 e 10 de março;
- Colóquio “Mulheres da Diáspora em Movimento”, organizada pela Prof. Manuela Marujo e a Mulher Migrante – Associação de Estudo, Cooperação e Solidariedade, que teve lugar no Consulado Geral de Portugal em Toronto, no dia 12 de novembro. Destaca-se um painel subordinado ao tema “Diplomacia/Jornalismo/Política/Académica/Associativismo” e uma apresentação da Dra. Manuela Aguiar, ex-Secretária de Estado das Comunidades Portuguesas, sobre “Políticas de género e movimentos cívicos na emigração portuguesa”. Esta iniciativa contou ainda com a inauguração da exposição “Feisty women of the Portuguese Diaspora”, na Biblioteca da Universidade de Toronto;
- Projeto “Sensibilização e Acompanhamento da Comunidade Portuguesa na Alemanha: Promoção dos Direitos Humanos e Igualdade de Género; Prevenção da Violência de Género”, trabalho desenvolvido por uma psicóloga junto da Coordenação de Ensino (CEPE) da Embaixada de Portugal em Berlim e que teve já como destinatários jovens alunos/as e professores/as.

## **Síntese avaliativa da execução do II Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça**

O II Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça dá continuidade às medidas previstas no I Plano, especialmente para aquelas relativamente às quais, no exercício de avaliação efetuado em 2015, se aferiu um baixo nível de execução.

Este Plano contempla medidas inscritas no V PNI cuja responsabilidade cabe ao Ministério da Justiça. Em 2016, quer no primeiro, quer no segundo semestre, aferiu-se um elevado grau de concretização das mesmas, conforme reflete o presente Relatório de Atividades do V PNI. É possível afirmar que todas as medidas, porque plurianuais na sua larga medida, a executar ao longo de toda a vigência do V PNI, se encontram em regular execução, refletindo uma coerente e articulada colaboração entre a equipa interdepartamental do Ministério da Justiça.

Assim, das 70 medidas do V PNI, o Ministério da Justiça é a entidade responsável a título principal em apenas 1 medida. Esta medida, a 53, foi concretizada através da participação no GT “Hate Crimes”, do qual resultou a publicação do Compêndio de Boas Práticas sobre o combate ao crime de ódio. O Ministério da Justiça é ainda entidade envolvida na execução de 3 outras medidas (34; 52; e 64), todas refletidas no II Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça. Em 2016 desenvolveu iniciativas em todas estas medidas. O Ministério da Justiça participa ainda com todos os outros ministérios em 7 medidas (medidas 1 a 7), tendo também desenvolvido iniciativas neste domínio em 2016.

Em suma, o II Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça encontrava-se, a 31 de dezembro de 2016, em regular execução, com concretização positiva e significativa.

## **Síntese avaliativa da execução do plano setorial do Ministério da Administração Interna:**

Atendendo aos constrangimentos verificados nomeadamente em 2016, a execução das medidas previstas no âmbito do Plano Sectorial do MAI acarretará um esforço acrescido nem 2017, o último da vigência do V PNI e do referido Plano Setorial. Nesse sentido será fundamental promover sinergias entre os serviços do MAI de modo a otimizar a execução das ações previstas.

Este esforço implica necessariamente o elevado empenho dos/as conselheiros/as para a IG e de todo o grupo intra-MAI neste domínio, o que por diversas vezes é dificultado pelo elevado volume de

trabalho, existente em outras áreas, às quais estes/as colaboradores/as do MAI estão afetos/as. Devem por isso ser equacionadas e desenvolvidas estratégias de execução das medidas previstas para 2017 que visem a sua efetiva e adequada concretização, mas da forma o mais otimizada possível, em termos temporais.

Refira-se que no dia 14 de março de 2017 decorreu na Secretaria-Geral do MAI uma reunião com o grupo Intra-MAI, onde foram analisadas as diversas medidas a implementar em 2017 e planificadas com maior pormenor as respetivas formas de execução.

Diversas das medidas a adotar terão necessariamente que ter continuidade, de modo a consolidarem-se práticas e metodologias integradoras da perspetiva da Igualdade de Género.

Em 2017 decorrerá a planificação do próximo ciclo estratégico, devendo-se nessa ocasião efetuar uma reflexão e diagnóstico acerca das principais necessidades ao nível do MAI em matéria da promoção da Igualdade de Género e integração desta perspetiva nas várias políticas/ações desenvolvidas pelo MAI, de forma mais estrutural e menos conjuntural.

**Grau de execução do Plano: Síntese avaliativa**

O relatório intercalar de execução do V PNI, elaborado pela CIG, que, durante 2016, cumpriu as suas competências de coordenação e monitorização do Plano através de uma articulação e diálogo permanentes com todos os organismos envolvidos, tem como base as respostas recebidas por parte das entidades responsáveis pela sua execução. Foi, ainda, tomado em consideração um conjunto de dados conhecidos através das atividades de monitorização e controlo, e reportes intercalares, quando foi caso disso. Das 60 medidas, cuja execução estava prevista para 2016 ou durante toda a vigência do plano, apenas uma não foi executada (medida 21), seis não têm informação reportada pelo organismo responsável (medidas 27, 28, 30, 31, 32 e 33), tendo havido, no entanto, informação prestada por outras entidades envolvidas na execução do Plano.

Em termos globais, poderá considerar-se que a execução foi positiva, correspondendo a um total de 98,3% (como consta no Quadro-resumo), respeitando este valor às medidas com calendarização estabelecida para o ano de 2016 ou para todo o período de vigência do Plano e excluindo, naturalmente, as medidas calendarizadas para execução no ano de 2017.

Na elaboração deste Relatório, teve-se ainda em atenção atividades reportadas que, não correspondendo aos indicadores de desempenho, se considerou poderem contribuir para os objetivos das várias medidas.

Igualmente foram apenas reportadas, no texto principal do Relatório, as atividades das ONG, do Conselho Consultivo da CIG, realizadas em parceria com entidades públicas ou com financiamento público.

**Taxa de execução do Plano no ano de 2016**

Áreas estratégicas	N.º total de medidas	Nº de medidas previstas para 2016 ou "Durante toda a Vigência do Plano"	N.º de medidas executadas em 2016	Percentagem de medidas executadas em 2016
1	13	13	13	100%
2	27	23	22	96%

<b>3</b>	9	8	8	100%
<b>4</b>	5	3	3	100%
<b>5</b>	3	3	3	100%
<b>6</b>	4	2	2	100%
<b>7</b>	9	8	8	100%
<b>Total</b>	70	60	59	98,3%



## Siglas utilizadas

ACM – Alto Comissariado para as Migrações, I.P.  
AEP – Associação Empresarial de Portugal  
AIP – Associação Industrial Portuguesa  
AGNU – Assembleia Geral das Nações Unidas  
ANMP – Associação Nacional de Municípios Portugueses  
APA, I.P. – Agência Portuguesa do Ambiente, I.P.  
APDC, I.P. – Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P.  
APEM – Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres  
APF – Associação para o Planeamento da Família  
ARS, I.P. – Administração Regional de Saúde, I.P.  
CASES – Cooperativa António Sérgio para a Economia Social  
CDH – Conselho de Direitos Humanos  
CEJ – Centro de Estudos Judiciários  
CEJUR – Centro Jurídico da Presidência do Conselho de Ministros  
CENJOR – Centro Protocolar de Formação Profissional para Jornalistas  
CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género  
CIG/DRN – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género/Delegação Regional do Norte  
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego  
CPLP – Comunidade dos Países de Língua Portuguesa  
DCGC – Departamento de Comunicação e Gestão do Cliente  
DGAres – Direção-Geral das Artes  
DGE – Direção-Geral da Educação  
DGPND – Direção-Geral Políticas de Defesa Nacional  
DGPRM – Direção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar  
CLAII – Centro Local de Apoio à Integração de Imigrantes  
CNAI – Centro Nacional de Apoio ao Imigrante  
CNPCJR – Comissão Nacional de Proteção de Crianças e Jovens em risco  
CPCJ – Comissão Proteção de Crianças e Jovens  
DGAE – Direção-Geral das Atividades Económicas  
DGAEP – Direção-Geral da Administração e do Emprego Público  
DGAII – Direção-Geral de Administração Interna

DGE – Direção-Geral de Educação  
DGES – Direção-Geral do Ensino Superior  
DGPJ – Direção-Geral de Políticas de Justiça  
DGRSP – Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais  
DGS – Direção-Geral de Saúde  
EIGE – Instituto Europeu para a Igualdade de Género  
EQUINET – European Network of Equality Bodies  
FCT – Fundação para a Ciência e Tecnologia  
FPCE-UP – Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto  
FRA – Agência para os Direitos Fundamentais  
FS – Forças de Segurança  
GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento  
GEPAC – Gabinete de Estratégia, Planeamento e Avaliação Culturais  
GMCS – Gabinete para os Meios de Comunicação Social  
GNR – Guarda Nacional Republicana  
IEFP, I.P. – Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.  
ILGA – Intervenção Lésbica, Gay e Transgénero  
INA – Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas  
INE, I.P. – Instituto Nacional de Estatística, I.P.  
INML – Instituto Nacional de Medicina Legal  
INR, I.P. – Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.  
IPDJ, I.P. – Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P.  
IPSS – Instituições Particulares de Solidariedade Social  
ISS, I.P. – Instituto da Segurança Social, I.P.  
LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgénero  
MADR – Ministro Adjunto e do Desenvolvimento Regional  
MAI – Ministério da Administração Interna  
MAM – Ministério da Agricultura e do Mar  
MAOTE – Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia  
MDN – Ministério da Defesa Nacional  
ME – Ministério da Economia  
MEd – Ministério da Educação  
MF – Ministério das Finanças  
MJ – Ministério da Justiça

**MNE** – Ministério dos Negócios Estrangeiros

**MS** – Ministério da Saúde

**MTSSS** – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

**ONG** – Organizações Não Governamentais

**PCM** – Presidência do Conselho de Ministros

**PGR** – Procuradoria-Geral da República

**PJ** – Polícia Judiciária

**PME** – Pequenas e Médias Empresas

**POPH** – Programa Operacional Potencial Humano

**PSP** – Polícia de Segurança Pública

**QREN** – Quadro de Referência Estratégico Nacional

**RCM** – Resolução do Conselho de Ministros

**RCSNU** – Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas

**SCML** – Santa Casa da Misericórdia de Lisboa

**SEAPI** – Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade

**SGNU** – Secretário-Geral das Nações Unidas

**UMAR** – União de Mulheres Alternativa e Resposta

## ANEXO II – Relatório Intercalar V PNPCVDG 2016



## V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género (2014-2017)

### Relatório intercalar de execução

2016

Março de 2017

## Índice

Introdução .....	3
Área Estratégica 1 – Prevenir, Sensibilizar e Educar .....	5
Área Estratégica 2 – Proteger as Vítimas e Promover a sua Integração .....	18
Área Estratégica 3 – Intervir junto de agressores .....	31
Área Estratégica 4 – Formar e Qualificar Profissionais .....	35
Área Estratégica 5 – Investigar e monitorizar .....	40
Grau de execução do V Plano: Síntese avaliativa .....	43
Siglas utilizadas .....	45

## Introdução

Dando cumprimento ao estipulado na alínea d) do n.º 4 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 102/2013, de 31 de dezembro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), enquanto entidade coordenadora do V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género (2014-2017) - adiante designado de V Plano –, procedeu à avaliação intercalar do mesmo, tendo por horizonte temporal o ano de 2016.

O presente relatório visa reportar o trabalho realizado durante o ano de 2016, pelas várias entidades públicas<sup>1</sup> com competência na execução do V Plano, tendo por referência as cinco áreas estratégicas de intervenção (Área 1 – Prevenir, sensibilizar e educar; Área 2 – Proteger as vítimas e promover a sua integração; Área 3 – Intervir junto de agressores/as; Área 4 – Formar e Qualificar profissionais; e Área 5 – Investigar e monitorizar) e as respetivas medidas que as integram.

Para a análise qualitativa e quantitativa da execução do V Plano, optou-se por uma abordagem sequencial, medida a medida, em grupos correspondentes às 5 áreas estratégicas. O quadro-síntese final permite uma aferição global da execução do V Plano, no seu 3º ano de vigência.

Conforme previsto na RCM n.º 102/2013, de 31 de dezembro, durante o ano de 2016 esteve em pleno funcionamento o grupo de apoio à entidade coordenadora do Plano, que integra representantes dos seguintes Ministérios:

- a) Presidência do Conselho de Ministros - PCM;
- b) Ministério da Administração Interna - MAI;
- c) Ministério da Justiça - MJ;
- d) Ministério da Economia - MEc;
- e) Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social - MTSSS;
- f) Ministério da Saúde - MS;
- g) Ministério da Educação - MEd;

e ainda representantes das seguintes entidades:

- a) Procuradoria-geral da República - PGR;
- b) Conselho Superior da Magistratura - CSM;

---

<sup>1</sup> E ainda pelas três ONG que integram o Grupo de Trabalho de apoio à execução do V Plano.

- c) Associação Nacional de Municípios Portugueses - ANMP;
- d) Três representantes da secção das ONG do Conselho Consultivo da CIG, eleitas de entre os seus membros: Associação de Mulheres Contra a Violência – AMCV, Associação Portuguesa de Mulheres Juristas – APMJ e União de Mulheres Alternativa e Resposta - UMAR.

Este grupo de trabalho reuniu, ordinariamente, três vezes.

Os dados constantes deste relatório foram coligidos pela CIG, nos termos previstos na alínea d), do nº 4, da RCM nº 102/2013, com base nas informações disponibilizadas pelas seguintes entidades que integram grupo acima mencionado: Ministério da Administração Interna, Ministério da Economia, Ministério da Saúde, Ministério da Justiça, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Associação Nacional dos Municípios Portugueses, UMAR, APMJ e AMCV. Foram ainda coligidos os dados relativos às atividades desenvolvidas pelo Alto Comissariado para as Migrações e pelo Instituto Português do Desporto e Juventude.

As restantes entidades não remeteram à CIG, como preconiza a RCM acima referida, os respetivos relatórios de atividades referentes a 2016, pelo que o presente relatório não inclui informação sobre a Medida 19 e apresenta informação incompleta referente à Medida 43.

Sempre que possível, é disponibilizada informação relativa à desagregação por sexo dos/as destinatários/as das atividades.

Sublinhe-se, ainda, que os relatórios recebidos das três ONG acima mencionadas se referiam, exclusivamente, às atividades por si desenvolvidas e não à compilação das atividades levadas a cabo pelas várias ONG que integram o Conselho Consultivo da CIG. Neste contexto, o presente documento não reflete as atividades dessas outras ONG, que não têm assento no grupo de apoio previsto na RCM nº 102/2013, de 31 de dezembro.



## Implementação das áreas estratégicas de intervenção

### Área Estratégica 1 – Prevenir, Sensibilizar e Educar

**Medida 1** – Realizar campanhas nacionais contra todas as formas de violência abrangidas pela Convenção de Istambul.

Com vista a sinalizar o dia 25 de novembro - Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as Mulheres - a **Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**, um conjunto de **ONG** (AMCV, APAV, APMJ, CVP, MDM e UMAR), associadas à CIG e aos Serviços do Ministério Público, concretizaram uma campanha com o mote «Comunidade ativa contra a violência». Lançada a 24 novembro, em Lisboa, esta Campanha Nacional foi ainda complementada por uma Campanha de proximidade, através da qual se desenvolveram, a nível local, 41 ações de prevenção da violência contra as mulheres, com a participação de 29 entidades e de 187 parceiros locais. O objetivo foi a realização de duas ações de rua por distrito<sup>2</sup>. Nas regiões autónomas foram realizadas três ações nos Açores e uma na Madeira. Neste total de ações contabilizam-se cerca de 10000 participantes. Esta campanha de proximidade permitiu não só alargar a discussão em termos conceituais, partindo das ideias apresentadas para a campanha, pelo conjunto de entidades envolvidas, mas também, pela abrangência, cruzar um conjunto de atividades já em curso com outras lançadas simultaneamente em todo o território português no dia 25 de novembro.

**Medida 2** – Realizar seminários/conferências sobre a temática da violência doméstica e de género, incluindo o assédio sexual e moral, o casamento forçado e as novas formas de violência, designadamente o *stalking* e a violência praticada através das novas tecnologias.

A **CIG** coorganizou, com a **DGRSP**, um seminário subordinado ao tema “Violência Doméstica: as suas dimensões”. Este seminário decorreu no dia 3 de novembro no auditório da Polícia Judiciária, em Lisboa, tendo contado com cerca de 200 participantes (essencialmente, profissionais das Forças de Segurança, da Justiça, de Autarquias e de ONG).

<sup>2</sup> Apenas em Braga se desenvolveu uma ação, complementada, pelas 3 ações realizadas no distrito de Leiria

Realizou-se a 9 de março, no Centro de Estudos Judiciários, o Seminário "Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho - Resultados Finais, Experiências e Reflexões", no âmbito do encerramento do Projeto promovido pela CITE e financiado pelo PT07/EEAGrants.

O projeto "De(s)afiar a Violência Sexual", da responsabilidade da **UMAR**, foi inserido na 18ª Semana Cultural da Universidade de Coimbra e levou à conceção de uma zine sobre a temática da violência e assédio sexual no contexto universitário, de forma a contribuir para uma tomada de consciência para a necessidade de combater este tipo de violência, especificamente no contexto académico. Os conteúdos da zine foram o resultado das atividades realizadas e apresentados sob diferentes géneros inspirados nas fanzines feministas "Do It your Self (Faz tu mesma)". A zine "Des(a)fiar a Violência Sexual" foi apresentada em vários locais e conferências que decorreram em Coimbra e no Porto.

**Medida 3** – Intensificar o papel dos municípios na prevenção e combate à violência doméstica e de género, com enfoque no papel das redes locais e regionais.

Tendo em conta o cumprimento das medidas do V PNI, do V PNPCVDG e do III PNPCTSH, que apontam para a territorialização das políticas públicas, dinamizando o trabalho em rede, promovendo a descentralização regional e municipal das ações, numa lógica de intensificação do papel dos Municípios, das Comunidades Intermunicipais e dos Governos Regionais na promoção da igualdade e prevenção à violência doméstica e de género, a **CIG** tem, como uma das suas prioridades, a territorialização das atividades, assegurando a cooperação com aquelas entidades.

Considerando que os Municípios, pela sua proximidade com as populações, se configuram como agentes de desenvolvimento e se apresentam, por isso, como entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política de Igualdade de Género, bem como a prevenção e combate à violência doméstica e de género, a **CIG** tem vindo a desenvolver uma estratégia de cooperação com aqueles ancorada, entre outros, na implementação de Planos Municipais para a Igualdade (PMI), que incluam as dimensões da prevenção e combate à violência doméstica e de género e tráfico de seres humanos. Em 2016 foram implementados 5 novos PMI (Famalicão, Horta, São Roque do Pico, Lagoa (Açores) e Vila do Porto)<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> No total existem 92 PMI.

Durante o ano de 2016, e visando os objetivos preconizados nesta medida, realizaram-se 24 *workshops* formativos para a implementação de PMI que integrem a dimensão da VD/VG envolvendo os seguintes municípios:

- |                          |                           |
|--------------------------|---------------------------|
| 1. Albergaria-a-Velha    | 21. Fundão                |
| 2. Alcácer do Sal        | 22. Grândola              |
| 3. Alcoutim              | 23. Horta                 |
| 4. Aljezur               | 24. Lagoa (Açores)        |
| 5. Aljustrel             | 25. Lisboa                |
| 6. Almodôvar             | 26. Machico               |
| 7. Aveiro                | 27. Madalena do Pico      |
| 8. Azambuja              | 28. Marco de Canaveses    |
| 9. Belmonte              | 29. Montijo               |
| 10. Bombarral            | 30. Odemira               |
| 11. Câmara de Lobos      | 31. Odivelas              |
| 12. Castro Verde         | 32. Oliveira de Azeméis   |
| 13. Coruche              | 33. Ourique               |
| 14. Covilhã              | 34. Pampilhosa da Serra   |
| 15. Espinho              | 35. Porto Moniz           |
| 16. Estarreja            | 36. Santa Cruz            |
| 17. Ferreira do Alentejo | 37. Santiago do Cacém     |
| 18. Ferreira do Zêzere   | 38. São Vicente           |
| 19. Figueira da Foz      | 39. Sines                 |
| 20. Funchal              | 40. Vila do Porto         |
|                          | 41. Vila Nova de Cerveira |

Estes *workshops* dirigiram-se, essencialmente ao Executivo das Autarquias, às Conselheiras/os Locais para a Igualdade, Dirigentes e outras técnicas das autarquias e da rede social. Informação mais detalhada sobre estas ações formativas/informativas constam do Relatório Intercalar de execução do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, relativo ao ano de 2016, sobretudo no âmbito da Área Estratégica 1 – Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local (Medidas 8, 9 e 10).

Tendo como enfoque a territorialização das políticas públicas na área da VD/VG, a CIG é signatária e responsável pela monitorização da “Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género” implementada, pela tutela da Igualdade, em territórios desprovidos de respostas na área da VD/VG. Esta estratégia assenta, essencialmente, no desenvolvimento de um trabalho em rede que promova as condições mínimas necessárias ao apoio e proteção das vítimas de VD/VG, assegurando o respetivo suporte financeiro, técnico e logístico, de acordo com o princípio da rentabilização dos recursos disponíveis e envolvendo os municípios subscritores.

Nesta estratégia, foram assinados, em 2016, quatro protocolos envolvendo quatro ONG com experiência na área do atendimento a vítimas, nos seguintes territórios:

- No distrito de Setúbal, envolvendo os municípios de Santiago do Cacém, Alcácer do Sal, Grândola e Sines (sendo o atendimento, em todos os concelhos, assumido pela entidade Intervir.com – Associação de Promoção da Saúde, Desenvolvimento Social e Cultural);
- Nos distritos de Beja e Faro, garantindo o atendimento (a cargo da TAIPA – Organização Cooperativa para o Desenvolvimento Integrado do Concelho de Odemira) nos concelhos de Odemira e de Aljezur;
- Igualmente no distrito de Beja, abrangendo os Municípios de Aljustrel, Almodôvar, Castro Verde, Ferreira do Alentejo e Ourique, estando o atendimento a cargo da ESDIME - Agência para o Desenvolvimento Local no Alentejo Sudoeste CRL;
- No distrito de Castelo Branco, cobrindo os Municípios de Belmonte, Covilhã e Fundão, envolvendo a Coolabora, CRL - Intervenção Social.

Com a consolidação do trabalho destas estruturas de atendimento em cada um dos Municípios signatários, pretendeu-se a aproximação das mesmas à comunidade, em particular em locais mais desprovidos de respostas e com acessibilidades condicionadas, numa lógica assente na descentralização e efetiva parceria.

As entidades que gerem as estruturas de atendimento têm também como atribuição coordenar o desenho de um Plano Intermunicipal para a Igualdade, envolvendo os Municípios subscritores do protocolo, promovendo uma ação mais consequente e concertada da política pública aplicada à realidade e necessidades locais.

**Medida 4** – Realizar ações de sensibilização e de informação particularmente dirigidas à comunidade educativa, sobre a violência doméstica e de género, abordando em especial os temas do *bullying*, da violência exercida através de novas tecnologias e da violência no namoro.

A CIG promoveu as seguintes ações:

- 3 ações de sensibilização sobre a temática da violência no namoro, entre janeiro e maio, nas cidades de Guimarães e Marco de Canaveses, dirigidas a estudantes dos 9º, 10º e 11º anos;
- No âmbito de protocolos estabelecidos com o Instituto de Ciências Sociais e o Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade da Universidade do Minho, realizaram-se, em dezembro, 2 seminários temáticos "A informação tem Género?" dirigidos a estudantes e profissionais de comunicação social. Um destes seminários foi dedicado exclusivamente à problemática da violência de género, tendo por base a experiência do Observatório de Mulheres Assassinadas, da UMAR.

A UMAR, no âmbito do protocolo estabelecido com a Câmara Municipal de Lisboa para o desenvolvimento de ações de formação e sensibilização integradas no I Plano Municipal de Prevenção e Combate à Violência de Género e Doméstica no Município de Lisboa, desenvolveu 5 ações no âmbito da prevenção da violência no namoro.

No âmbito do Projeto "Encontros em Igualdade de Género"<sup>4</sup>, a UMAR desenvolveu 125 ações de sensibilização em escolas, associações e coletividades da região da Grande Lisboa, onde foram abrangidos/as 2458 jovens. Estas ações foram dirigidas a grupos de diferentes faixas etárias (e no caso das escolas, de níveis de escolaridade diferenciados, do pré-escolar ao 12º ano). As temáticas desenvolvidas incidiram sobre identidades de género e desconstrução de estereótipos (para as/os mais novas/os) e, a partir da adolescência, sobre violência no namoro e violências de género.

---

<sup>4</sup> Financiado, via tutela da Igualdade, com recurso às verbas provenientes dos Jogos Sociais

O projeto «Art'themis+ Jovens Protagonistas na Prevenção e na Igualdade de Género»<sup>5</sup> da **UMAR** está em curso desde setembro, com horizonte temporal que se estende até ao final do ano letivo 2016/2017. O programa de intervenção contempla 4 regiões do país (Braga, Porto, Coimbra e Lisboa) congregando 72 turmas de diferentes escolas e anos de escolaridade, inseridos num programa de intervenção de longa duração, com conteúdos que se vão desenhando ao longo do tempo, respeitando as especificidades de cada grupo. A violência e a igualdade de género constituem alicerces temáticos deste programa, sendo também temáticas transversais às diversas sessões.

Segundo a **DGS**, no âmbito do Programa Nacional de Saúde Escolar, foram realizadas ações que abordam as várias temáticas descritas nesta medida, tendo abrangido cerca de 521414 crianças do ensino básico e secundário com idades compreendidas entre os 10 e os 17 anos.

As **forças de segurança** realizaram as seguintes ações:

- GNR – ações de sensibilização sobre violência tendo abrangido 43079 participantes (21362H/21717M) e sobre os riscos da utilização da internet e das novas tecnologias, abrangendo 53804 crianças e jovens (26244 do sexo masculino/27560 do sexo feminino);
- PSP – 13 ações sobre a temática Igualdade de Género e 762 ações sobre a temática Violência Doméstica e no Namoro. No âmbito do “Programa Escola Segura”, a PSP abrangeu 3366 estabelecimentos de ensino, num total de 1047610 alunos/as.

**Medida 5** – Elaborar e divulgar guiões e outros materiais informativos e pedagógicos dirigidos à comunidade educativa.

Segundo o **Ministério da Educação**, encontra-se em fase de conclusão o “Referencial de Educação para a Saúde” cujos temas são: a Saúde Mental e Prevenção da Violência<sup>6</sup>, a Educação

---

<sup>5</sup> Idem

<sup>6</sup> A promoção da saúde mental na escola, assente em intervenções estruturadas de promoção de competências socio-emocionais, é a estratégia mais efetiva de promoção da saúde, na medida em que ajuda as crianças e os/as jovens a reconhecer e gerir as suas emoções, definir e atingir metas positivas para a sua vida, analisar as perspetivas das outras pessoas, estabelecer e manter relações positivas e tomar decisões responsáveis. Paralelamente, a evidência científica reflete que promover competências socio-emocionais, especialmente quando integradas no currículo, reduzem os problemas comportamentais na escola e ao longo da vida, reduzem o sofrimento emocional, melhoram o sucesso académico dos/as alunos/as e conduzem a um estilo de vida mais saudável.

Alimentar; a Atividade Física, os Comportamentos Aditivos e Dependências e os Afetos e Educação para a Sexualidade.

Em 2015, a CIG tinha publicado dois manuais dirigidos à comunidade educativa:

- Manual para a educação de infância – crianças expostas à violência doméstica: conhecer e qualificar as respostas na comunidade;
- Manual para os ensinos básico e secundário – crianças e jovens expostas/os à violência doméstica: conhecer e qualificar respostas na comunidade.

A distribuição destes manuais, junto dos diversos Agrupamentos Escolares, ocorreu no primeiro trimestre de 2016.

A GNR elaborou 4 apresentações e atualizou uma outra, que constituem os materiais utilizados nas ações de sensibilização por si dinamizadas. As 4 apresentações elaboradas foram desenvolvidas no âmbito do “Projeto Internet Mais Segura” em parceria com a Microsoft Portugal e a apresentação atualizada foi no âmbito do “Dia Internacional contra a violência e Paz nas Escolas”.

**Medida 6** – Promover ações de prevenção das diversas manifestações de violência e de eliminação das situações de exclusão, em meio escolar.

No âmbito da colaboração com a DGS na formação em “Competências Socio-emocionais para docentes e profissionais de Saúde”, a DGE realizou 12 sessões de formação para docentes (e elementos das equipas de Saúde Escolar) para desenvolvimento de projetos nas escolas. Estas sessões realizaram-se em Setúbal, Aveiro, Lisboa (2 sessões), Porto (2 sessões), Évora, Faro, Coimbra, Viseu, Santarém e Vila Real, com 130 docentes envolvidos/as.

A oficina de formação “Educação, Género e Cidadania” (acreditada junto do Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua até 21 de julho de 2017) foi cedida a 10 Centros de Formação de Associação de Escolas (CFAE), dando sequência aos objetivos de formação em contexto anteriormente delineados (de acordo com o Referencial definido pela DGE e a CIG). Os objetivos da Oficina continuam a ser a divulgação dos “Guiões de Educação, Género e Cidadania”, já publicados pela CIG e validados pela DGE e promover a sua utilização nas práticas educativas.

Esta oficina de formação integra ainda questões relacionadas com o tema do Tráfico de Seres Humanos, da prevenção da VD/VG (especialmente, violência no namoro) e da prevenção da prática da Mutilação Genital Feminina. A cedência aos CFAE, para além de proporcionar uma maior dispersão geográfica, visa a continuidade desta Oficina e promove o “efeito cascata” da formação, multiplicando as suas edições.

Dando continuidade à parceria iniciada em 2015 com a Associação Corações com Coroa (CCC), a DGE divulgou o Projeto “CCC vai à Escola” junto de escolas públicas na área de Lisboa, destinado a alunos/as do 9º ano de escolaridade. “CCC vai à Escola” é um projeto que pretende reforçar a importância de alunos e alunas conhecerem os seus direitos e inclui uma peça de teatro que incide sobre questões existentes no quotidiano escolar, a ser apresentada em contexto de sala de aula, seguida de exercícios pedagógicos com a turma, liderados por uma técnica da CCC.

Entre as temáticas abordadas salientam-se a violência no namoro, a gravidez na adolescência, a contraceção, o *bullying* e o *cyberbullying*. O modelo de intervenção, assim como o conteúdo do projeto, enquadra-se na área temática da Educação para a Cidadania, com particular enfoque na educação para a Igualdade de Género e contra a violência. A DGE analisou e validou os materiais produzidos por aquela associação, no âmbito deste projeto.

Ainda no âmbito desta medida, foram realizadas as seguintes ações pelas **forças de segurança**:

- A GNR implementou a Operação “Dia Internacional da Não violência nas escolas” e levou a cabo 398 ações atingindo 19772 alunos/as (9469 do sexo masculino/10303 do sexo feminino);
- A PSP desenvolveu as seguintes ações de sensibilização no âmbito do “Programa Escola Segura”: 94 sobre a temática “Violência na Escola”; 822 sobre “Segurança Infantil”; 139 sobre “Prevenção Criminal”; 223 sobre “Delinquência Juvenil”; 193 sobre “Cidadania”; 1237 sobre “*Bullying*”; e 206 sobre “Autoproteção”. Em termos globais, abrangeu 3366 estabelecimentos de ensino, num total de 1047610 alunos/as.



**Medida 7** – Dinamizar bolsas locais de animadores/as juvenis, constituídas por voluntários/as, visando a prevenção na violência no namoro.

O IPDJ, no âmbito do desenvolvimento da Ação de Voluntariado de Longa Duração “Namorar com Fair Play”, que visa dar resposta à presente Medida, cria, todos os anos letivos, Bolsas Locais de Animadores/as – BLA, que se pretende que desenvolvam nas escolas<sup>7</sup>, entidades do terceiro setor e outras, projetos (exposições, ciclos de conferências ou de ações de sensibilização, filmes em vídeo, peças de teatro, etc.) que promovam a prevenção da violência no namoro.

No quadro abaixo verifica-se que em 2016 se realizaram 446 ações e foram apresentados 170 projetos, que abrangeram um total 41890 jovens.

**Quadro 1 - Programa Agora Nós - "Namorar Com Fair Play" 2015/2016**

Direção Regional	Nº de Escolas + Associações	Nº Voluntários/as	Nº Jovens Diretos	Nº Jovens Indiretos	Nº Reuniões	Nº Ações de Sensibilização	Nº de projetos apresentados pelas escolas
Norte	27	30	3.275	5.773	47	179	30
Centro	14	18	1.481	5.891	17	137	10
LVT	10	14	1.163	12.000	11	38	38
Alentejo	8	8	801	4.578	7	33	33
Algarve	16	8	840	6.088	5	59	59
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>78</b>	<b>7.560</b>	<b>34.330</b>	<b>87</b>	<b>446</b>	<b>170</b>

Fonte: IPDJ

A intervenção dos/as jovens é, anualmente e desde 2013, preparada através de uma ação de formação de dois dias e meio, em regime de internato, ministrada por ONG de reconhecida competência nestas matérias<sup>8</sup>. A ação de formação que visou preparar a atividade dos/as jovens da BLA 2017 decorreu em dezembro de 2016. Os/as 148 jovens inscritos/as para a ação de 2017, com idades compreendidas entre os 16 e os 30 anos, frequentaram a ação, divididos/as em cinco

<sup>7</sup> No corrente ano letivo, também em estabelecimentos de ensino superior.

<sup>8</sup> No ano em avaliação, esta capacitação ficou a cargo da UMAR.

ações simultâneas, em todo o continente: 52 jovens no Norte (Braga), 34 jovens no Centro (Aveiro), 30 jovens em Lisboa e Vale do Tejo (Lisboa), 18 jovens no Alentejo (Évora), 14 jovens em Algarve (Faro).

A ação visa:

- Dotar as/os jovens voluntários/as de instrumentos e ferramentas que os/as capacitem para o desenvolvimento de ações e projetos junto das entidades e do público com que venham a intervir;
- Promover e estimular a aquisição de competências no âmbito dos direitos humanos com particular enfoque na área na prevenção da violência no namoro;
- Contribuir para a maior qualificação e aumento de conhecimentos por parte das/os jovens que integram a Bolsa Local de Animadores-BLA.

#### **Medida 8 – Realizar ações de sensibilização contra a violência exercida sobre pessoas idosas.**

A **GNR** desenvolveu a “Operação Idosos em Segurança”, tendo implementado: 552 ações em sala; 3131 ações porta a porta e sensibilizado 33715 cidadãos/ãs (11099H/12144M). No que concerne à área de intervenção da **PSP**, foram realizadas: 1971 ações de sensibilização especificamente orientadas para pessoas com mais de 65 anos; 5003 contactos individuais com pessoas com mais de 65 anos; e 2242 idosos/as identificados/as no âmbito do projeto “Solidariedade Não tem Idade”.

A **UMAR** integra a “RADAR: Rede de Apoio a Pessoas Idosas e Adultos Dependentes Vítimas de Violência Doméstica e Maus Tratos” no concelho de Almada, onde foi definida uma metodologia de intervenção e estabelecidos e implementados protocolos de intervenção constantes do “Guião de Orientações Técnicas para a Identificação, Sinalização e Intervenção com Pessoas Idosas Vítimas de Violência Doméstica e Maus Tratos no Concelho de Almada”. Nesse âmbito foram realizadas 2 ações de formação sobre o Guião de intervenção, dirigidas a profissionais de todas as entidades com respostas sociais para pessoas idosas e adultos/as dependentes, bem como profissionais da área da saúde e elementos do Grupo Concelhio de Idosos de Almada.

**Medida 9** – Realizar ações de sensibilização sobre violência doméstica e de género dirigidas a imigrantes e à comunidade cigana.

No âmbito do protocolo estabelecido entre a **Câmara Municipal de Lisboa** e a **UMAR** para o desenvolvimento de ações de formação e sensibilização afetas ao I Plano Municipal de Prevenção e Combate à Violência de Género e Doméstica no Município de Lisboa, realizaram-se 2 ações para grupos específicos – imigrantes e comunidade cigana -, nos dias 21 de outubro e dia 4 de novembro, sobre temáticas específicas, com vista à prevenção da discriminação e da violência.

**Medida 10** – Realizar ações de sensibilização sobre violência entre pessoas LGBT, no âmbito de relações de intimidade.

A **GNR** realizou 403 ações sobre a temática cidadania e não-discriminação e foram abrangidos/as 14909 alunos/as (7615 do sexo masculino/7294 do sexo feminino) e a **PSP** realizou 13 ações sobre a temática da Igualdade de Género e 762 sobre a Violência Doméstica e no Namoro. Em termos globais, a PSP, através do Programa Escola Segura abrangeu 3366 estabelecimentos de ensino, num total de 1047610 alunos/as, como já tinha sido referido anteriormente. Fora do ambiente escolar foram realizadas 875 ações de sensibilização/informação no âmbito da violência doméstica. No âmbito destas ações de sensibilização/informação, as temáticas a que se refere a presente medida são abordadas.

**Medida 11** – Promover e monitorizar ações de sensibilização e aconselhamento realizadas pelas forças de segurança, dirigidas às pessoas idosas enquanto potenciais vítimas de crime, nomeadamente no que se refere à prevenção de burlas e outros tipos de crime, com particular atenção à vulnerabilidade das mulheres, designadamente as residentes em meio rural.

A **GNR** realizou a Operação Censos Sénior, registando 43322 cidadãos/ãs (14631H/28691M).

**Medida 12** – Elaborar e divulgar um guião de boas práticas para a prevenção e combate à violência doméstica e de género, destinado a empresas.

No dia 24 de novembro, realizou-se em Lisboa, promovida pela **DGAE**, a Conferência «Sustentabilidade Empresarial: Desafios e Oportunidades», com um painel específico dedicado ao tema da violência doméstica intitulado «Os Custos da Violência Doméstica para a Entidade Empregadora: Apresentação do Guião de Boas Práticas para a Prevenção e Combate da Violência Doméstica e de Género destinado às Empresas». Este guião foi produzido pelo Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra sob coordenação da CIG, em 2015.

**Medida 13** – Distinguir e divulgar boas práticas empresariais no combate à violência doméstica e de género, no âmbito do Prémio Igualdade é Qualidade.

O prazo das candidaturas à 12ª Edição do Prémio Igualdade é Qualidade<sup>9</sup>, inicialmente definido entre 15 de setembro e 15 de novembro, foi prorrogado até 15 de dezembro de 2016. Foram rececionadas 7 candidaturas. A atribuição desta edição do Prémio Igualdade é Qualidade decorrerá em 2017.

**Medida 14** – Atribuir o prémio nacional VIDArte — A Arte contra a Violência Doméstica aos melhores trabalhos artísticos sobre violência doméstica e de género, em áreas como literatura, teatro e cinema.

Este prémio, de periodicidade bienal, não estava programado para 2016.

**Medida 15** – Divulgar o Serviço de Informação a Vítimas de Violência Doméstica (SIVVD), em simultâneo com a divulgação de notícias sobre violência doméstica e de género na comunicação social.

---

<sup>9</sup> Este Prémio destina-se a distinguir as empresas e outras entidades empregadoras que promovam internamente políticas e práticas exemplares nas áreas da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e de prevenção e combate à violência doméstica e de género.

Esta medida não apresentou desenvolvimentos no ano em análise.

**Medida 16** – Incentivar a integração de conteúdos disciplinares sobre violência doméstica e de género nos curricula académicos dos ciclos de estudo de ciências sociais e humanas.

Não foi disponibilizada informação pelo organismo responsável - Ministério da Educação – sobre a implementação da medida.

**Medida 17** – Desenvolver nas unidades curriculares de cursos de formação pré-graduada e pós-graduada para estudantes universitários a área da violência doméstica e maus tratos.

Não foi disponibilizada informação pelo organismo responsável - Ministério da Educação – sobre a implementação da medida.

**Medida 18** – Implementar o III Programa de Ação para a Prevenção e a Eliminação da MGF e promover todas as medidas nele previstas.

Remete-se para o Relatório Intercalar de Execução do II Programa de Ação para a Prevenção e Eliminação da Mutilação Genital Feminina 2014-2017, relativo ao ano de 2016, que reporta a implementação do referido Programa.

## Área Estratégica 2 – Proteger as Vítimas e Promover a sua Integração

**Medida 19** – Desenvolver ações tendentes a garantir/melhorar a articulação entre as intervenções do Ministério Público nas jurisdições criminal, de família e cível, nos casos de violência doméstica.

Não foi disponibilizada informação pelo organismo responsável – Procuradoria-Geral da República – sobre a implementação da medida.

**Medida 20** – Implementar metodologias de avaliação e gestão de risco a serem utilizadas pela rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica.

A DGS realizou 11 ações de formação que abrangeram cerca de 238 profissionais de saúde no âmbito da Ação de Saúde para Crianças e Jovens em Risco e da Ação de Saúde sobre Género, Violência e Ciclo de Vida. Estas ações de formação tiveram como objetivo capacitar os/as profissionais de saúde para a intervenção em rede nesta temática e integram as temáticas referidas na presente medida.

**Medida 21** – Estabelecer protocolos de atuação para as situações que envolvam crianças e jovens vítimas de violência vicariante entre as respostas que integram a rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica e as entidades e respostas que integram o sistema nacional de proteção de crianças e jovens.

Esta medida assenta em duas realidades aferidas pelo sistema nacional de proteção de crianças e jovens e pela rede nacional de violência doméstica. Segundo o relatório da Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens de 2015, a violência doméstica correspondia a 96,2% dos casos sinalizados às CPCJ em função da exposição a comportamentos que pudessem comprometer o bem-estar e desenvolvimento da criança (onde se inclui a violência doméstica). Por seu turno, os dados relativos às respostas de acolhimento a vítimas de violência doméstica (casas de abrigo e respostas de acolhimento de emergência) revelam que mais de 50% das vagas se encontram ocupadas por crianças.

Com base nestas duas premissas afigurou-se premente a criação de um protocolo de atuação, destinado aos dois grupos de profissionais, que desse resposta às situações em que os dois sistemas têm de articular.

Durante o ano de 2016 tiveram lugar reuniões alargadas e sessões de esclarecimento entre a Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens (CNPDPJC), entidade responsável pelo Sistema de Proteção de Crianças e Jovens, e a CIG. As sessões de esclarecimento de ambos os sistemas ocorreram nas respetivas sedes das instituições e serviram o propósito de esclarecer os/as técnicos/as intervenientes na construção deste protocolo da missão, abrangência e limites da intervenção das entidades e dos serviços a quem se destina a futura orientação técnica (serviços da rede nacional de apoio a vítimas de violência doméstica e CPCJ). Perspetiva-se para junho de 2017 a divulgação da orientação técnica “Intervenção junto de Crianças e Jovens vítimas de Violência Doméstica: articulação entre o Sistema de Proteção de Crianças e Jovens e a Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica”.

No âmbito da “Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género”, já referida aquando da Medida 3, as CPCJ integram os diversos protocolos celebrados, permitindo uma articulação estreita entre estas comissões e as entidades parceiras, visando a comunicação de situações de violência doméstica que envolvam a vitimação de crianças e jovens.

Segundo o Instituto da Segurança Social, I.P., foram celebrados 28 Protocolos entre as CPCJ e os Serviços de Atendimento Social da Rede Local e Intervenção Social.

**Medida 22** – Consolidar em todo o território nacional a implementação do sistema de proteção por teleassistência.

Durante o ano de 2016, foram decretadas 999<sup>10</sup> medidas de proteção por Teleassistência, ao abrigo do n.º 4 do art.º 20.º da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, republicada pela Lei n.º 129/2015, de 3 de setembro, o que corresponde a um aumento de cerca de 48% em relação ao ano anterior. A estas novas medidas, acresceram 305 que já haviam sido decretadas em anos anteriores – 10 decretadas em 2013, 60 em 2014 e 235 em 2015 e que se mantiveram aplicadas em 2016.

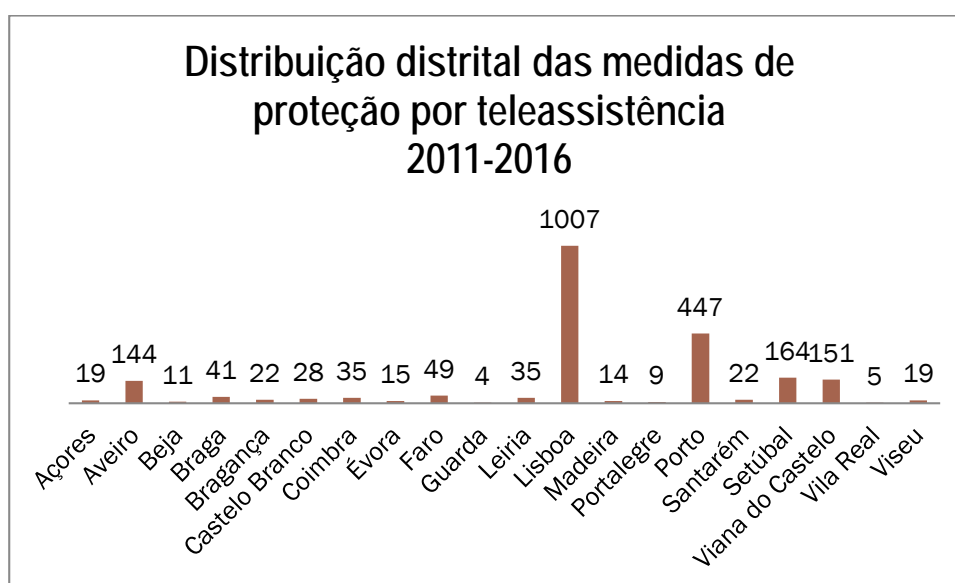
<sup>10</sup> Em 2015, tinham sido decretadas 674.

Em termos de competência territorial das Forças de Segurança, desde o início do programa, em 2011, e até 31 de dezembro de 2016, as medidas decretadas tiveram a seguinte distribuição:

- 1496 na área de abrangência da PSP;
- 745 na área de abrangência da GNR.

No que se refere à localização das 2241 medidas decretadas entre 2011 e 31 de dezembro de 2016, a distribuição geográfica era a seguinte:

Gráfico 1



Não obstante o esforço no sentido de disseminar, por todo o território nacional, esta medida de proteção (designadamente, promovendo ações de sensibilização junto dos principais atores, como adiante se explicitará), constata-se que, à semelhança dos anos anteriores, continuaram a ser as comarcas das regiões de Lisboa, e, em segundo lugar, do Porto, aquelas que mais medidas determinaram. Esta preponderância acompanha o número de participações pelo crime de violência doméstica, às Forças de Segurança, mas, ainda assim, verifica-se que, em algumas comarcas (designadamente as das regiões da Guarda, Portalegre e Vila Real) o número de medidas aplicadas é residual.

Com o objetivo de capacitar as Forças de Segurança sobre os procedimentos no âmbito da teleassistência, a CIG promoveu, durante o ano de 2016, as seguintes ações de informação/sensibilização sobre esta medida de proteção:



- 11 ações para os comandos territoriais de Aveiro, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Viseu, Porto, Queluz Santarém e Setúbal, envolvendo 306 formandos/as (265H/41M);
- 1 ação de integrada no curso de investigação e de apoio a vítimas específicas da GNR, abrangendo 78 formandos/as (64H/14M).

Paralelamente, realizaram-se as ações de informação junto dos/as Magistrados (sobretudo do Ministério Público), destacando-se a ação em junho de 2016 para toda a Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa e em outubro de 2016 junto dos/as Magistrados/as da Comarca de Loures.

Também em 2016, a **CIG** reformulou os formulários que suportam o funcionamento do sistema de proteção por teleassistência, disponíveis no seu *site*, visando tornar o fluxo de procedimentos entre as várias entidades envolvidas (CIG, magistratura, forças de segurança, estruturas de atendimentos) mais célere e eficiente. Paralelamente, deu início à preparação do Protocolo de Atuação, em formato *e-book*, em colaboração com o Centro de estudos Judiciários<sup>11</sup>.

**Medida 23** – Definir requisitos mínimos de funcionamento das estruturas que integram a rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, supervisão e acompanhamento técnico da mesma.

Por forma a dar cumprimento a esta medida, e também às necessidades de certificação das entidades, preconizada na alínea i) do art.º 58º da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua atual redação<sup>12</sup>, a **CIG** constituiu um grupo de trabalho que integrou ONG e peritos/as nesta área, com vista a criar um documento que definisse os requisitos mínimos de funcionamento das estruturas que integram a rede nacional de apoio a vítimas de violência.

Foi realizado um ciclo de reuniões intersetoriais e de consultoria para produção do guia e iniciou-se o trabalho de construção de indicadores para a certificação prevista no diploma acima referido. O documento, publicado em setembro de 2016, apresenta um conjunto de requisitos mínimos de intervenção no âmbito da violência doméstica e violência de género, de cumprimento obrigatório,

---

<sup>11</sup> Edição prevista para 2017.

<sup>12</sup> Certificar, para o efeito, as entidades cuja atividade na área da violência doméstica implique, pela sua relevância, integração na rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica;

designadamente pelas estruturas de atendimento, respostas de acolhimento de emergência e casas de abrigo. O documento encontra-se disponível para consulta *online* no site da CIG<sup>13</sup> e divide-se em duas áreas chaves:

- os Princípios Orientadores da Intervenção - defesa dos Direitos Humanos, Igualdade e não discriminação, Autonomia da vontade e do consentimento, Confidencialidade e anonimato, Segurança, Qualidade, Cooperação e Gratuidade;
- os Requisitos Mínimos: 4 grandes categorias, que integram um total de 37 requisitos:
  1. Requisitos mínimos para a intervenção (17 requisitos);
  2. Requisitos mínimos para a estrutura (4 requisitos);
  3. Requisitos mínimos para os Recursos Humanos (8 requisitos); e
  4. Requisitos mínimos para a articulação interinstitucional e cooperação (8 requisitos).

**Medida 24** – Consolidar e alargar o acolhimento de emergência específico para situações de violência doméstica.

Durante o ano de 2016 foram acolhidas nas respostas de acolhimento de emergência 1628 pessoas (960M/668 menores).

No último trimestre verificou-se uma alteração relativamente ao número de vagas existentes, passando de 130 para 118. Esta redução de 12 vagas deveu-se ao facto de as mesmas (geridas por duas entidades, nos distritos de Leiria e Vila Real) passarem a estar abrangidas pelos acordos de cooperação com o ISS,IP., no âmbito das respetivas Casas de Abrigo.

---

<sup>13</sup>[https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/01/Guia\\_requisitos\\_minim\\_intervenc\\_situac\\_violencia\\_domestica\\_e\\_de\\_genero.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/01/Guia_requisitos_minim_intervenc_situac_violencia_domestica_e_de_genero.pdf)

**Quadro 2 – Distribuição distrital das vagas de emergência para vítimas de violência doméstica**

<b>Aveiro</b>	<b>6</b>
<b>Beja</b>	<b>4</b>
<b>Braga</b>	<b>6</b>
<b>Coimbra</b>	<b>9</b>
<b>Évora</b>	<b>2</b>
<b>Faro</b>	<b>12</b>
<b>Leiria</b>	<b>9</b>
<b>Lisboa</b>	<b>15</b>
<b>Porto</b>	<b>26</b>
<b>Setúbal</b>	<b>3</b>
<b>Viana do Castelo</b>	<b>12</b>
<b>Vila Real</b>	<b>14</b>
<b>Viseu</b>	<b>12</b>
<b>Total</b>	<b>118</b>

**Medida 25 – Ampliar a rede de municípios solidários com as vítimas de violência doméstica.**

O Protocolo de Colaboração de municípios solidários com as vítimas de violência doméstica<sup>14</sup> constitui um apoio à autonomização das vítimas de violência doméstica, que tenham estado acolhidas em casa de abrigo, tendo em vista o seu regresso à comunidade de origem ou a outra, se razões de segurança e de inserção laboral o justificarem. Os municípios aderentes comprometem-se a incluir, nas suas prioridades na atribuição de fogos de habitação social, as mulheres vítimas de violência doméstica, e a avaliar a possibilidade de disponibilização de fogos que detenham no seu património para o arrendamento a baixo custo às mulheres vítimas de violência doméstica, no momento de saída das casas de abrigo. Caso se esgotem as hipóteses anteriormente previstas, o município deverá prestar, através dos seus serviços de ação social, o apoio necessário às mulheres vítimas de violência doméstica.

<sup>14</sup> Celebrado, em 2012, entre a tutela da Igualdade, a tutela da Administração Local e a ANMP.

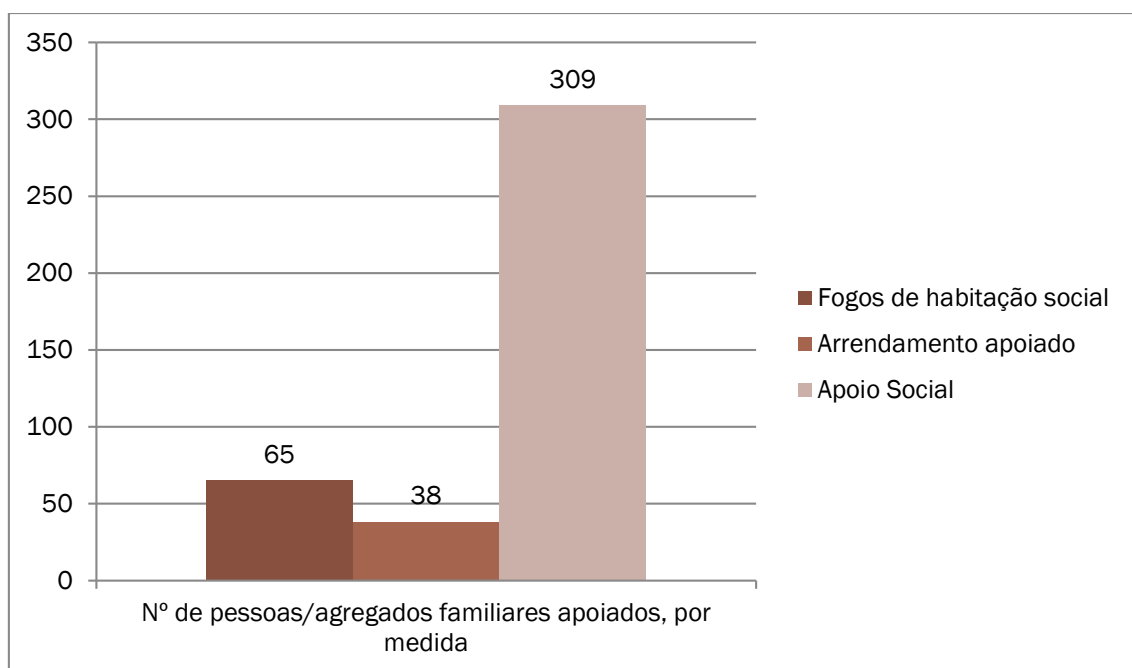
Em 2016, o número de municípios aderentes a este Protocolo atingiu os 129<sup>15</sup>.

A CIG e a ANMP endereçaram aos signatários do Protocolo um pedido de informação, sobre a implementação do mesmo, em 2016, e embora o total de municípios signatários ascenda a 129, apenas se logrou resposta de 27 (cerca de 21% do total). É de salientar que os municípios que responderam mais prontamente foram aqueles que têm Conselheira/o Local para Igualdade nomeada/o, pelo que se conclui, uma vez mais, da importância de haver, em cada município, um/a interlocutor privilegiado/a para dar resposta às solicitações relacionadas com a implementação dos Planos Nacionais que a CIG coordena.

No gráfico e quadro abaixo, sintetizam-se as respostas rececionadas, por tipologia de apoio prestado:

1. Atribuição de fogos de habitação social;
2. Arrendamento a baixo custo de fogos do património camarário;
3. Apoio através dos serviços de ação social.

Gráfico 2 – Tipologia de apoio prestado (nº totais)



<sup>15</sup> No final de 2014, eram 92. Em 2015 eram 126.

Quadro 3 - Tipologia de apoio prestado (nº), por município

Município	Atribuição de fogos habitação social	Arrendamento a baixo custo de fogos do património camarário	Apoio através dos serviços de ação social
Albergaria-a-Velha	0	3	5
Alfândega da Fé	0	0	0
Arronches	0	0	0
Bombarral	0	0	30
Campo Maior	0	1	20
Carregal do Sal	0	0	13
Castelo de Paiva	0 <sup>16</sup>	0	10
Celorico da Beira	0	0	0
Condeixa	0	0	0 <sup>17</sup>
Gondomar	1 <sup>18</sup>	0	0
Guimarães	41	21	41
Lamego	0	0	0
Lourinhã	1	0	20
Matosinhos	5	0 <sup>19</sup>	5
Monforte	0	0	0
Ourém	0 <sup>20</sup>	0	16
Pampilhosa da Serra	0	0	20
Pedrogão Grande	0	0	4
Penela	0	0	0
Pinhel	0	1	8
Pombal	1	0	1
Porto Santo	0	0	0

<sup>16</sup> Apesar de não ter habitação social, a CM participou 5 rendas apoiadas

<sup>17</sup> O Município tem apoiado vítimas de violência doméstica, essencialmente no que se refere a apoios diversificados de cariz social.

<sup>18</sup> O Município procedeu a um realojamento de vítima de violência doméstica.

<sup>19</sup> O Município contemplou 32 famílias na priorização de atribuição do Programa Municipal de Apoio ao Arrendamento.

<sup>20</sup> Não possuem habitação social, mas "apartamentos de emergência social", não foram referidos acolhimentos.

Rio Maior	0	0	0 <sup>21</sup>
Santa Maria da Feira	1	8	1
Sever do Vouga	0	0	17
Trofa	10	4	84
Viseu	5	0	14
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>38</b>	<b>309</b>

Como se constata, a informação recolhida nem sempre foi ao encontro da tipificação pré-definida pela CIG (atribuição de fogos de habitação social, arrendamento a baixo custo de fogos do património camarário e apoio através dos serviços de ação social), inviabilizando, por conseguinte, apurar dados exatos relativos a cada uma das medidas de apoio previstas em sede de protocolo. Por último, importa salientar que existem municípios que assinaram o protocolo, mas que depois referem que as competências de apoio à vítima são da competência do respetivo Governo Regional, como os municípios de Câmara de Lobos e de Vila do Porto. Outros municípios que subscreveram o protocolo referem que a Autarquia não dispõe de parque habitacional social, nem de regime de rendas apoiadas.

#### **Medida 26** – Promover medidas de apoio ao arrendamento para as vítimas de violência doméstica.

No âmbito do protocolo de colaboração celebrado, em 2013, entre a CIG e o IHRU, I.P., (visando dar resposta às necessidades de habitação por parte das vítimas de violência doméstica, aquando da saída das Casas de Abrigo), em 2016, foram solicitados, por parte da rede pública de Casas de Abrigo, 46 fogos, sintetizando-se, no quadro abaixo, a posterior resposta a esses pedidos:

<sup>21</sup> Os apoios realizados pela ação social do Município foram 44 a crianças e jovens, em conjunto com a CPCJ, com processos de promoção, vítimas de exposição a violência doméstica e suas famílias.

**Quadro 4 – Solicitações e respostas do IHRU, I.P., no âmbito do Protocolo com a CIG**

Protocolo IHRU/CIG- Cidadania e Igualdade do Género (vítimas de violência doméstica)		2016			
		Norte	Sul		Total
			Com Protocolo_CIG	Sem Protocolo_CIG	
Pedidos de habitação efetuados	(1)=(2+3+4)	28	11	7	46
Atribuições de habitação concretizadas	(2)	9	5	3	17
Pedidos de habitação em análise	(3)	17	4	4	25
Desistências de pedidos de habitação	(4)	2	2	0	4

No último trimestre de 2016 a CIG, em conjunto com o IHRU, I.P., preparou uma proposta de adenda ao protocolo atualmente em vigor, permitindo um alargamento quer dos/as beneficiários/as do mesmo, quer do tipo de apoios concedidos. Perspetiva-se a efetivação desta reformulação, em 2017.

**Medida 27** – Reestruturar o SIVVD, nos termos previstos na Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica.

Esta medida já tinha sido implementada em anos anteriores da vigência do V Plano.

**Medida 28** – Garantir a existência de respostas a nível distrital com capacidade para intervir junto de vítimas particularmente vulneráveis designadamente pessoas idosas e pessoas com deficiência.

Não foi disponibilizada informação pelo organismo responsável – MTSSS – sobre a implementação da medida.

**Medida 29** – Consolidar e alargar o acesso à formação profissional e integração laboral por parte das vítimas de violência de género/violência doméstica.

Não foi disponibilizada informação pelo organismo responsável – MTSSS – sobre a implementação da medida.

**Medida 30** – Acompanhar a adequação do ordenamento jurídico português no seu processo de conformação com a «Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica».

Esta medida já tinha sido implementada em anos anteriores da vigência do V Plano.

**Medida 31** – Disponibilizar informação às vítimas de violência doméstica e de género sobre o acesso ao direito, nos serviços locais de Segurança Social.

O ISS, I.P., refere ter procedido a um levantamento interno da informação disponível nesta área.

**Medida 32** – Reforçar a informação sobre violência doméstica e de género junto das comunidades imigrantes, nomeadamente sobre o acesso aos recursos existentes.

Segundo o ACM, continuaram a ser disponibilizados, em 2016, diversos materiais relativos às matérias em análise, nos CNAIM.

**Medida 33** – Desenvolver respostas dirigidas a vítimas de agressões sexuais, no âmbito da Ação de Saúde sobre Género, Violência e Ciclo de Vida.

No âmbito do Manual “Violência interpessoal - abordagem, diagnóstico e intervenção nos serviços de saúde”<sup>22</sup> (lançado pela Direção-geral de Saúde, em dezembro de 2014), estão definidos os protocolos de atuação para várias situações de vitimização, incluindo situações de agressão sexual. Este protocolo de atuação é abordado no âmbito das ações de formação das Equipas de Prevenção da Violência em Adultos (EPVA)<sup>23</sup>, criadas pelo despacho n.º 6378/2013, de 16 de maio. As EPVA são equipas multidisciplinares que funcionam nos cuidados de saúde primários e hospitalares e que têm como objetivos estratégicos os seguintes:

<sup>22</sup> <https://www.dgs.pt/documentos-e-publicacoes/violencia-interpessoal-abordagem-diagnostico-e-intervencao-nos-servicos-de-saude.aspx>.

<sup>23</sup> Mais informação sobre esta formação na Medida 42.



- Contribuir para a informação prestada à população e sensibilizar os profissionais dos diferentes serviços para a igualdade de género e a prevenção da violência ao longo do ciclo de vida;
- Difundir informação de carácter legal, normativo e técnico sobre o assunto;
- Incrementar a formação e preparação dos profissionais, na matéria;
- Coletar e organizar a informação casuística sobre as situações de violência atendidas nos Agrupamentos de Centros de Saúde e nos Hospitais;
- Prestar apoio de consultadoria aos profissionais e equipas de saúde no que respeita à sinalização, acompanhamento ou encaminhamento dos casos;
- Gerir as situações clínicas que possam ser acompanhadas a nível dos Cuidados de Saúde Primários ou Hospitais;
- Fomentar o estabelecimento de mecanismos de cooperação intrainstitucional e intersetorial no domínio da violência interpessoal;
- Estabelecer a colaboração com outros projetos e recursos comunitários;
- Mobilizar a rede de recursos internos e dinamizar a rede social; e
- Assegurar articulação funcional, em rede, com outras equipas de saúde que intervenham neste domínio.

De acordo com a **DGS**, até à data existem cerca de 100 EPVA constituídas nos ACES e Hospitais.

A **AMCV** desenvolveu em 2016 os seguintes projetos que concorrem para a implementação da presente medida:

- Seminário Final do Projeto "Novos Desafios no Combate à Violência Sexual"; e
- *Workshop* "Apoio a Sobreviventes de Violência Sexual - modelo de serviços especializados na Islândia". Este último foi uma atividade do Projeto bilateral, promovido pela AMCV com a parceria da ONG Islandesa STIGAMOT e financiado pela Programa Cidadania Ativa, gerido pela Fundação Calouste Gulbenkian e pelo *EEAGrants*, e abrangeu 21 profissionais de 11 entidades.

Ainda neste âmbito, em dezembro foi celebrado entre a **AMCV**, o **Ministro Adjunto** e a **Ministra da Justiça**, o protocolo para a criação de um centro de crise para mulheres e raparigas vítimas de violência sexual, na cidade de Lisboa. Este protocolo tem como objetivos o desenvolvimento de uma resposta piloto e experimental, de natureza especializada, para atendimento, apoio

psicossocial e acompanhamento psicológico, a cooperação na consecução de medidas de prevenção do risco de revitimização e vitimização secundária e a implementação de medidas de sensibilização da população para as problemáticas das vítimas de violência sexual.

**Medida 34** – Consolidar e avaliar a metodologia de avaliação de risco de revitimação utilizada pelas forças de segurança nos casos de violência doméstica.

Segundo o **MAI**, realizou-se a segunda monitorização da implementação da RVD, da qual resultaram alguns melhoramentos e novos procedimentos que estão a ser implementadas pelas Forças de Segurança e pela SGMAI (a primeira monitorização teve lugar em 2015). Os dados e respetivas análises constam do Relatório Anual de Segurança Interna 2016.

**Medida 35** – Aprofundar as abordagens proativas no policiamento dos casos de violência doméstica.

Em finais de novembro a **SGMAI**, em articulação com as **Forças de Segurança**, propôs a criação do Programa Especial de policiamento da VD, tendo a mesma sido aprovada pela respetiva tutela em 23 de dezembro.

Foram definidos, para o efeito, indicadores de monitorização dos Programas Especiais de Policiamento desenvolvidos pelas Forças de Segurança dirigidos a grupos sociais mais vulneráveis, incluindo-se o estabelecimento de indicadores no âmbito do Programa Especial da Violência Doméstica.

### Área Estratégica 3 – Intervir junto de agressores

**Medida 36** – Consolidar o Programa para Agressores de Violência Doméstica (PAVD) desenvolvido em meio comunitário.

No decorrer do ano de 2016 frequentaram o PAVD um total de 1144 arguidos/condenados. A 31 de dezembro encontravam-se em frequência do programa 761 indivíduos e durante o ano de 2016 iniciaram a frequência do PAVD 383 arguidos/condenados pelo crime de VD.

**Medida 37** – Adaptar e implementar o PAVD para aplicação em meio prisional.

O Programa para agressores de violência doméstica em contexto prisional foi desenvolvido, mas a implementação deste projeto piloto está prevista apenas para o 1º trimestre de 2017 (por ainda carecer de reforço de recursos técnicos).

**Medida 38** – Consolidar em todo o território nacional a implementação do sistema de vigilância eletrónica a agressores/as de violência doméstica.

Durante o ano em análise, foram decretadas 553 medidas judiciais de proibição de contactos com recurso a vigilância eletrónica, com a seguinte distribuição:

em contexto de <b>medida de coação</b>	<b>428</b>
em contexto de <b>pena acessória</b>	<b>110</b>
em contexto de regra de conduta à <b>suspensão da execução da pena de prisão</b>	<b>11</b>
em contexto de injunção na <b>suspensão provisória do processo</b>	<b>4</b>

Findaram 512 medidas, foram revogadas, por incumprimento, 8 (o que corresponde a 1,56% da totalidade) e estavam em execução, a 31 de dezembro, 513 medidas.

**Medida 39** – Desenvolver e aplicar programas dirigidos à prevenção da violência sexual.

A CIG apresentou um projeto à Comissão Europeia no âmbito da *“Restricted call for proposals - Action grants to support national information, awareness raising and education activities aimed at preventing and combating violence against women”* ao abrigo do Programa “Rights, Equality and

Citizenship (2014-2020)". O projeto – "Prevenção da violência sexual nas relações de intimidade" - foi desenhado e apresentado pela CIG em parceria o ISS,IP, a DGS, o INMLCF, a DGE e a DGEstE, e a SGMAI e foi aprovado pela Comissão Europeia em dezembro.

O projeto visa a sensibilização dos profissionais daquelas cinco áreas profissionais (profissionais da administração pública, considerados fulcrais para a prevenção) face ao fenómeno da violência sexual nas relações de intimidade. Espera-se que estes diferentes setores profissionais, enquanto parceiros da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica, reconheçam, no contexto da sua intervenção, a problemática da violência sexual nas relações de intimidade e adequem as suas atitudes e respostas/comportamentos à problemática. Este é um projeto de investigação-ação composto por quatro fases distintas:

- uma 1ª fase de avaliação diagnóstica, onde se pretende conhecer e sistematizar crenças e atitudes dos cinco setores profissionais em relação à violência sexual nas relações de intimidade;
- uma 2ª fase de conceção de uma campanha de sensibilização e informação para cada grupo profissional;
- uma 3ª fase de implementação - campanha de sensibilização e implementação do programa de conscientização setorial;
- e uma 4ª fase de avaliação de impacto.

O projeto terá início em maio de 2017 e termina em novembro de 2019.

No que diz respeito ao programa para agressores/as sexuais, em contexto prisional, foram constituídos um total de 5 grupos de intervenção, tendo integrado 69 reclusos.

O programa para agressores/as sexuais a cumprir penas e medidas judiciais em meio comunitário está desenvolvido e o projeto-piloto está planeado para o 1º trimestre de 2017.

**Medida 40** - Consolidar o processo de avaliação de problemáticas específicas em jovens com processo tutelar educativo: agressores/as sexuais, comportamento violento e ou de violência doméstica.

A DGRSP aplicou 14 protocolos de avaliação de jovens agressores sexuais, no âmbito de processos tutelares educativos. Trata-se de um protocolo de avaliação que contempla a aplicação de entrevistas estruturadas para a obtenção de informação relevante na avaliação desta

problemática e do desenvolvimento sexual adolescente e eventuais perturbações no mesmo. Contempla igualmente a aplicação de instrumentos psicométricos de avaliação de crenças legitimadoras do abuso, bem como de escalas de risco associadas a esta problemática criminal específica.

**Medida 41 – Desenvolver programas de intervenção para jovens agressores/as.**

No que se refere ao Programa de Apoio à Promoção e Educação para a Saúde (PAPES)<sup>24</sup>, abaixo sintetiza-se a percentagem de candidaturas que, em cada ciclo de ensino, se propõem a abordar as seguintes temáticas: Saúde Mental e a Prevenção da Violência, *Bullying* e Violência de Género.

**Quadro 5 – Percentagem de projetos do PAPES, por área temática e ciclo de ensino**

	Saúde Mental e Prevenção da Violência	<i>Bullying</i>	Violência de Género
Pré-escolar	89%	30%	23%
1º Ciclo do Ensino Básico	91%	65%	40%
2º Ciclo do Ensino Básico	95%	89%	66%
3º Ciclo do Ensino Básico	100%	91%	87%
Ensino Secundário	95%	95%	82%

<sup>24</sup> Programa da DGE que visa, entre outros, promover a literacia em saúde; promover atitudes e valores que suportem comportamentos saudáveis; valorizar comportamentos que conduzam a estilos de vida saudáveis; criar condições ambientais para uma Escola Promotora de Saúde; universalizar o acesso à educação para a saúde em meio escolar; qualificar a oferta da educação para a saúde em meio escolar; consolidar o apoio aos projetos em meio escolar.

Foi aplicado, pela **DGRSP**, e no âmbito de processos tutelares educativos, um programa dirigido ao comportamento violento, nomeadamente a sua componente emocional, dos jovens internados nos Centros Educativos da Bela Vista e de Santo António. Este programa consistiu no “treino de controlo da cólera” e a intervenção centrou-se nas respostas fisiológicas, nos processos cognitivos e nas respostas comportamentais. O programa desenvolvido teve como objetivo a aprendizagem de estratégias para detetar e controlar a raiva nas diferentes situações do dia-a-dia. O programa foi realizado em 10 sessões, sendo em cada uma delas apresentado o conteúdo teórico e a componente prática, onde a participação dos jovens é sempre necessária. Foram dinamizados 4 grupos de treino do controlo da agressividade, num total de 27 jovens com medidas de internamento em centro educativo.

Foram desenvolvidas várias ações de sensibilização, dirigidas a jovens internados em Centro Educativo (CE) em cumprimento de medidas tutelares educativas:

- CE Navarro Paiva desenvolveu ações em parceria com a Associação para o Planeamento da Família (AFP) e a Fundação Portuguesa “A comunidade contra a Sida” – CAOJ, com o objetivo de promover a Educação Sexual e o aconselhamento sobre sexualidade;
- CE Padre António Oliveira desenvolveu ações em parceria com a Fundação Portuguesa “A comunidade contra a Sida” – CAOJ, com o objetivo de promover a Educação Sexual e o aconselhamento sobre sexualidade;
- CE Bela Vista desenvolveu estas mesmas ações, com recursos próprios;
- CE Olivais desenvolveu ações em parceria com a Fundação Portuguesa “A comunidade contra a Sida” – CAOJ, com o objetivo de promover a Educação Sexual e o aconselhamento sobre sexualidade;
- CE Santo António desenvolveu ações em parceria com a Fundação Portuguesa “A comunidade contra a Sida” – CAOJ, com o objetivo de promover a Educação Sexual e o aconselhamento sobre sexualidade; desenvolveu, ainda, ações em parceria com a UMAR, com o objetivo da prevenção da violência (doméstica, no namoro, de género);
- CE Mondego desenvolveu ações sobre Educação Sexual e o aconselhamento sobre sexualidade, através do Gabinete de Enfermagem.

## Área Estratégica 4 – Formar e Qualificar Profissionais

**Medida 42** – Ampliar as ações de formação junto de profissionais que intervêm, direta ou indiretamente, na área da violência doméstica e de género.

A **CIG** levou a cabo 13 ações de formação, sobre violência doméstica e violência de género, dirigidas a profissionais das áreas policiais, serviço social, cultura e agricultura e pescas, abrangendo cerca de 220 profissionais de diferentes cidades do país (Lisboa, Porto, Vila Real, Braga, Mirandela, Guimarães, Ourém).

No âmbito da colaboração entre a **CIG** e o **ACM**, realizaram-se as seguintes ações:

- Ação de sensibilização "Prevenção e combate à violência doméstica e de género", aos técnicos/jovens do Programa Escolhas (PE), no dia 11 maio em Lisboa, para 16 participantes;
- Ação de sensibilização "Prevenção e combate à violência doméstica e de género", aos técnicos/jovens do PE, a 23 de maio no Porto, para 19 participantes;
- Ação de sensibilização sobre "Igualdade de Género, prevenção e combate à violência doméstica e de género", nos dias 21 e 28 de junho, dirigida a 10 mediadores/as e técnicos/as do CNAIM e ACM (8M/2H).

No âmbito do protocolo estabelecido entre a **Câmara Municipal de Lisboa** e a **UMAR** para o desenvolvimento de ações de formação e sensibilização afetas ao I Plano Municipal de Prevenção e Combate à Violência de Género e Doméstica no Município de Lisboa, realizaram-se ações de sensibilização sobre VD/VG dirigida a profissionais com intervenção na Freguesia de Santa Clara, 1 ação para pessoal não docente e 1 ação para pessoal docente. Como já foi referido na medida 8, a **UMAR** ministrou formação a 18 profissionais que lidam com pessoas idosas e adultos/as dependentes sobre intervenção com vítimas de violência doméstica, no âmbito do Protocolo estabelecido pela RADAR – Guião de Orientações Técnicas para a Identificação, Sinalização e Intervenção com Pessoas Idosas Vítimas de Violência Doméstica e Maus Tratos no Concelho de Almada.

A **APMJ** celebrou, em fevereiro, um Protocolo de Formação com a Ordem dos Advogados Portuguesa para organização das 1.<sup>as</sup> Jornadas Nacionais sobre Violência de Género, que decorreram de 16 de setembro a 21 de outubro e que tiveram como objetivo abordar várias

temáticas à luz da Convenção de Istambul, a fim de identificar os normativos e as práticas que deverão ser alteradas e o modo como o deverão ser, fomentando o consequente debate de ideias.

De acordo com a **DGS**, foram realizadas 11 ações de formação nas 5 ARS que abrangeram cerca de 238 profissionais (médicos/as, enfermeiros/as, psicólogos/as, assistentes sociais, juristas e administradores/as hospitalares). No decorrer destas ações de formação foi feita a divulgação do manual "Violência Interpessoal - Abordagem, Diagnóstico e Intervenção nos Serviços de Saúde".

A **DGPJ** (em colaboração com a CIG) promoveu duas sessões de formação em matéria de igualdade de género para os pontos focais da cooperação da área da justiça. Esta iniciativa incidiu sobre Igualdade de Género, Violência Doméstica, Mutilação Genital Feminina e sobre a RCSNU – Mulheres, Paz e Segurança. As ações tiveram a seguinte participação: 28 de abril – 20 participantes (5H/15M); e 4 de julho – 10 mulheres.

A **AMCV**, no âmbito do I Plano Municipal de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género, realizou 4 ações de formação de 12 horas cada nas seguintes temáticas: Trabalho em Rede; Violência Sexual; Avaliação de Risco; Prevenção, e 2 ações de formação de 30 horas, para profissionais que intervêm direta ou indiretamente com vítimas de VD/VG. Realizou ainda as seguintes ações de formação:

- "Intervenção em Crise" (27 Horas);
- "Empowerment" (15 Horas);
- "Atendimento e Intervenção com Vítimas/Sobreviventes de Violência Doméstica" dirigida a profissionais da Câmara Municipal de Oeiras e Juntas de Freguesia do Concelho de Oeiras;
- "Violência Doméstica" (30 Horas) dirigida a profissionais do Concelho de Loures, integrada no Projeto "Violências" do Contrato Local de Segurança;
- "Avaliação e Gestão de Risco em Rede – AGRR" (36 Horas).

O **INMLCF** reportou um amplo conjunto de iniciativas formativas, sobretudo de carácter pós-graduado, dirigidas a profissionais de saúde e a profissionais de ciências forenses.

**Medida 43** – Reforçar a qualificação dos/as magistrados/as em matéria de violência doméstica e de género.



O CEJ editou, em colaboração com a CIG, o Manual «Violência Doméstica – Implicações Sociológicas, Psicológicas e Jurídicas do Fenómeno». Este e-book<sup>25</sup>, da autoria de vários/as docentes do CEJ e da CIG, pretende ser um manual pluridisciplinar, com todas as incidências jurídicas que um caso de violência doméstica pode acarretar, tornando-se, portanto, num documento pioneiro e de referência para os/as profissionais, sobretudo da área da justiça, que intervenham em matéria de violência doméstica. A sessão oficial de apresentação do Manual decorreu no dia 18 de março.

O CEJ promoveu, à semelhança dos planos formativos de anos anteriores, ações de formação sobre “Violência doméstica e de género”, “Violência doméstica e de género e mutilação genital feminina”, e “A Vítima em processo penal”.

Acresce que, quer no âmbito da Jurisdição Penal, quer da Família e Menores, foram também abordadas as temáticas a que o V Plano respeita, nas várias sessões que já foram realizadas no 32º Curso de Formação de Magistrados<sup>26</sup>, que se encontra a decorrer desde 2016.

#### **Medida 44 – Qualificar o dispositivo operacional da PSP e da GNR.**

O plano de formação do MAI teve a seguinte execução:

- A GNR realizou o 10.º curso de investigação e de apoio a vítimas específicas, de 14 a 20 de dezembro, onde foram envolvidos 78 formandos/as (64H/14M);
- A PSP realizou um Curso MIPP (Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade), com um total de 30 horas, abrangendo 235 elementos, e realizou ações de formação sobre Violência Doméstica abrangendo 541 elementos;
- Em parceria com o ACM, realizou-se uma ação de formação intitulada “Juntos por Todos” (abordando várias temáticas como violência doméstica, crimes sexuais, tráfico de seres humanos, fenómenos extremistas, comunidades minoritárias, etc.) que envolveu 36 elementos da PSP (33H/3M);

<sup>25</sup> [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/outros/Violencia-Domestica-CEJ\\_p02\\_rev2c-EBOOK\\_ver\\_final.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/outros/Violencia-Domestica-CEJ_p02_rev2c-EBOOK_ver_final.pdf).

<sup>26</sup> Plano de estudos disponível em [http://www.cej.mj.pt/cej/formacao/fich-pdf/plano\\_de\\_estudos\\_2016\\_17.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/formacao/fich-pdf/plano_de_estudos_2016_17.pdf).

- A SGMAI realizou 3 ações de formação no âmbito da Análise Retrospectiva de Homicídios em Violência Doméstica a 16, 17 e 18 de novembro, dirigidas a 83 formandos/as das Forças de Segurança (61H/22M).

**Medida 45 – Qualificar os(as) profissionais em modelos de intervenção junto de agressores/as.**

A **DGRSP** concretizou as seguintes ações sobre intervenção com agressores/as, dirigidas a técnicos/as superiores:

- Programa para Agressores de Violência Doméstica (PAVD) – Ação de formação/supervisão – Norte – 6 horas;
- Programa para Agressores de Violência Doméstica (PAVD) – Ação de formação/supervisão – Centro – 6 horas;
- Programa para Agressores de Violência Doméstica (PAVD) – Intervenção grupal (psicoeducacional) – 18 horas.

**Medida 46 – Alargar a formação que habilite para a função de Técnico/a de Apoio à Vítima a todo o território nacional.**

Em 2016 a **CIG**, na sua qualidade de Organismo Intermédio do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, teve aberto um concurso dirigido à qualificação dos/as profissionais das diversas áreas de competências em domínios associados à promoção da igualdade de género, à prevenção e combate às discriminações em razão do sexo, da orientação sexual e da identidade de género, à prevenção e combate à violência doméstica e de género, incluindo a mutilação genital feminina, à prevenção e combate do tráfico de seres humanos e ao apoio e acompanhamento especializado a vítimas e agressores. No âmbito deste concurso, a CIG desenvolveu um conjunto de Referenciais de Formação visando apoiar as entidades que promovam formação dirigida aos profissionais que atuem nos domínios acima referidos. Um dos referenciais a concurso foi o de capacitação de Técnicos/as de Apoio à Vítima, pelo que se perspetiva que em 2017 venham a ocorrer essas ações de formação, nos territórios elegíveis – Norte, Centro e Alentejo.

No âmbito do protocolo de colaboração entre a **CIG** e o **Governo Regional dos Açores**, realizou-se uma ação de formação para técnicos/as da ilha de São Miguel, abrangendo um total de 25 profissionais (2H/23M).

A **AMCV**, em sistema de b-learnig (90 horas – 56 em e-learning e 34 presenciais), promoveu uma ação de formação nesta matéria, para 17 profissionais de vários serviços da cidade de Lisboa, no âmbito do respetivo Plano Municipal.

**Medida 47** – Qualificar os/as profissionais para a intervenção especializada junto de crianças sujeitas a vitimação vicariante, nas várias respostas que integram a rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica e nas respostas para crianças e jovens em risco.

A **AMCV**, em colaboração com a **CNPDP CJ**, promoveu 3 ações sob o tema “Intervenção com Crianças e Jovens em situação de Violência Doméstica” (30 horas), dirigidas a profissionais das CPCJ, abrangendo 38 elementos: 23 profissionais das CPCJ do Distrito de Lisboa e 15 profissionais das CPCJ da região Norte.

**Medida 48** – Sensibilizar/formar os/as profissionais para intervenção junto de pessoas LGBT.

No âmbito do Curso de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas realizado pela **GNR**, em dezembro, foi efetuada a sensibilização em matéria de orientação sexual e identidade de género junto de 78 elementos (64H/14M).

A **PSP** realizou um Curso MIPP (Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade), com um total de 30 horas e abrangendo 235 elementos, que inclui as temáticas referidas na presente medida.

## Área Estratégica 5 – Investigar e monitorizar

**Medida 49** – Promover estudos específicos sobre a temática da violência doméstica e de género, em estreita articulação com universidades e centros de investigação.

Concluiu-se o “Estudo avaliativo sobre o Grau de Satisfação de Utentes da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica”, promovido pela CIG e realizado pelo **Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do Instituto Universitário de Lisboa** (CIES, ISCTE-IUL).

Este estudo visou a avaliação dos serviços prestados pela rede nacional de apoio a vítimas de violência doméstica, em duas vertentes:

- a das entidades e valências que prestam serviços a vítimas e integram a rede nacional de apoio; e
- a de utentes desta rede.

Na primeira vertente, o estudo fez um levantamento do conjunto de entidades e das valências da rede nacional de apoio, nomeadamente “casa abrigo”, “estrutura de atendimento” e “resposta de acolhimento de emergência”, visando a sua caracterização e auto-avaliação. Na segunda vertente, o estudo visou avaliar o grau de satisfação de um conjunto de utentes que, nas diferentes regiões do país, tinham recorrido a serviços prestados pela rede nacional de apoio, bem como conhecer o impacto desta intervenção técnica nos respetivos percursos de vida.

Foi também editada, pela CIG, no âmbito da Coleção “Violência de Género”, e efetuada a apresentação, a publicação «Homicídios Conjugais: Estudo Avaliativo das Decisões Judiciais»<sup>27</sup>, que recupera o estudo promovido, já na vigência do V Plano, pela CIG e realizado pela Escola de Criminologia da Faculdade de Direito da Universidade do Porto, entre setembro de 2014 e junho de 2015.

---

27

<http://cid.cig.gov.pt/Nyron/Library/Catalog/winlibsrch.aspx?skey=AE00A6E8D1924F01AC6374F3F8050701&cap=1%2c15%2c14%2c4%2c2%2c3%2c16%2c13%2c8%2c6&pesq=3&opt12=or&ctd=on&c1=on&c15=on&c14=on&c4=on&c2=on&c3=on&c16=on&c13=on&c8=on&c6=on&arqdig13=off&bo=0&var1=Homicidios%20conjugais&doc=96161>.

No âmbito do Projeto "Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho" promovido pela CITE e financiado pelo PT07/EEAGrants, foi desenvolvido o "Relatório de diagnóstico e caracterização do assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal"<sup>28</sup>.

**Medida 50** – Compilar e disseminar uma seleção de materiais produzidos no âmbito dos projetos apoiados pelos fundos estruturais, na área da violência doméstica e de género.

No âmbito do projeto de promoção do acesso e disponibilização *online* dos produtos de informação resultantes dos projetos cofinanciados por fundos comunitários, a CIG deu continuidade ao trabalho de validação da descrição bibliográfica e digitalização dos respetivos produtos de informação. Neste âmbito, estão atualmente disponíveis ao público, na área "Produtos cofinanciados" do Portal CID *online* do Centro de Informação e Documentação da CIG, 200 registos bibliográficos correspondentes a materiais produzidos no âmbito de projetos apoiados pelos fundos estruturais na área da violência doméstica e de género, designadamente: folhetos (31); materiais gráficos (37); monografias (82); e recursos eletrónicos (50).

**Medida 51** – Aperfeiçoar a base de dados relativa às comunicações de decisões de atribuição do estatuto de vítima e de decisões finais em processos por prática do crime de violência doméstica.

A SGMAI iniciou o desenvolvimento de ferramenta informática relativa às comunicações provenientes do Ministério Público e Tribunais (art.º 37.º da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua atual redação).

Foi elaborado o Relatório Anual de Monitorização da VD relativo a 2015, tendo ocorrido a sua divulgação em finais de 2016. Este Relatório integrou dados de caracterização das decisões comunicadas à SGMAI, por parte dos serviços do Ministério Público e dos Tribunais, de 2012 e 2015, relativas às decisões proferidas em processos-crime por VD.

---

<sup>28</sup><https://assedio.cite.pt/projetos-eea-grants/assedio-sexual-e-moral-no-local-de-trabalho/produtos/>.

**Medida 52** – Aferir da satisfação das vítimas de violência doméstica com o atendimento em esquadra/posto das forças de segurança.

Segundo o **MAI**, prevê-se a execução desta medida em 2017.

**Medida 53** – Adotar um instrumento de registo nos CNAI e CLAI, para recolha de informação do número de casos de violência doméstica, registados nas comunidades imigrantes.

O **ACM** manteve partilhado junto da Rede Nacional de Apoio à Integração de Migrantes, o Guia de Sinalização para as Situações de Violência Doméstica e Género, tendo sinalizado, apenas, um caso<sup>29</sup>.

**Medida 54** – Aplicar e monitorizar a utilização da ficha única de registo por parte das estruturas de atendimento a vítimas de violência doméstica e **Medida 55** - Criar uma plataforma informática nacional de gestão da rede de apoio a vítimas de violência doméstica.

Na medida em que estas duas atividades se encontram fortemente correlacionadas e, em 2016, não tiveram nenhum desenvolvimento assinalável (a consolidação da Ficha Única de Atendimento já tinha sido lograda na vigência do presente Plano), opta-se por se fazer uma avaliação conjunta das mesmas. Face aos recursos financeiros que estas duas medidas comportam, a **CIG** preparou uma candidatura a uma linha de financiamento da Comissão Europeia (a qual acabou por ser já submetida no 1º trimestre de 2017) que, a ser aprovada, permitirá a conceção e implementação de um “Sistema de Gestão de Informação da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de VD”. Esta ferramenta informática permitirá, para além da monitorização permanente das respostas desta rede, o cumprimento destas duas medidas e ainda da Medida 20, do presente Plano.

<sup>29</sup><https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf9kE14TH7jnZ2PXPpoQfM9pTUVq-LlohnXw7PVPwonvbrb0w/viewform>

## Grau de execução do V Plano: Síntese avaliativa

O último capítulo deste Relatório propõe-se sintetizar o grau de execução, em 2016, das medidas plasmadas no V Plano, calendarizadas para o ano em avaliação e para a vigência do Plano.

Das 55 medidas preconizadas, apenas se consideram, para a presente síntese quantitativa, 43, excluindo-se, para efeitos de apuramento taxa de execução, as seguintes, pelos motivos explanados:

- Medida 14 – não tinha execução prevista para 2016;
- Medidas 16 e 17 – não foi disponibilizada informação pelo organismo responsável - Ministério da Educação – sobre a sua implementação;
- Medida 18 – a implementação do III Programa de Ação para a Prevenção e a Eliminação da MGF é objeto de avaliação autónoma;
- Medida 19 – não foi disponibilizada informação pelo organismo responsável – Procuradoria-Geral da República – sobre a sua implementação;
- Medidas 27 e 30 – já implementadas em anos anteriores da vigência do V Plano;
- Medidas 28 e 29 – não foi disponibilizada informação pelo organismo responsável – MTSSS – sobre a sua implementação;
- Medida 52 – recalendarizada, pelo organismo responsável, MAI, para 2017;
- Medidas 54 e 55 – parcialmente implementadas em anos anteriores da vigência do Plano e a aguardarem financiamento comunitário para a sua prossecução em 2017.

Assim, das 43 medidas previstas para 2016 e/ou cuja calendarização refere “Durante a vigência do Plano”:

- 42 foram executadas (ou encontram-se em curso, tendo-se verificado desenvolvimentos no ano em análise), o que corresponde a uma taxa de execução de aproximadamente 98%;
- A única medida não executada<sup>30</sup> – Medida 15 “Divulgar o Serviço de Informação as Vítimas de Violência Doméstica, em simultâneo com a divulgação de notícias sobre violência doméstica e de género na comunicação social”), deveu-se ao facto de, goradas as diligências levadas a cabo nos dois primeiros anos de vigência do V Plano, junto dos

<sup>30</sup> Consideraram-se “Não executadas” as medidas que, efetivamente, não tiveram qualquer desenvolvimento no curso do ano em análise.

órgãos de comunicação social, entendeu-se pela sua não priorização em 2016, até que seja repensada uma estratégia mais abrangente e estruturante junto dos *media*<sup>31</sup>.

Neste contexto, face ao planeado para 2016 e tendo em conta a informação de que a CIG dispôs, considera-se que o V Plano teve uma taxa de execução muito elevada, sendo mesmo de 100% em 4 das 5 áreas estratégicas.

**Quadro 6 - Taxa de execução do plano, no ano de 2016**

Áreas Estratégicas	Nº total de medidas	Nº de medidas previstas para 2016 ou "Durante a vigência do Plano" <sup>32</sup>	Nº de medidas executadas em 2016	Taxa de execução 2016
Área 1	18	14	13	93%
Área 2	17	12	12	100%
Área 3	6	6	6	100%
Área 4	7	7	7	100%
Área 5	7	4	4	100%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>98%</b>

<sup>31</sup> Já no âmbito da próxima geração de instrumentos de política pública sob coordenação da CIG, a partir de 2018.

<sup>32</sup> Ver explicação anterior sobre medidas consideradas



## Siglas utilizadas

ACM – Alto Comissariado para as Migrações  
AMCV – Associação de Mulheres Contra a Violência  
ANMP – Associação Nacional de Municípios Portugueses  
APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima  
APMJ – Associação Portuguesa de Mulheres Juristas  
ARS – Administração Regional de Saúde  
BLA – Bolsas Locais de Animadores  
CAOJ - Fundação Portuguesa “A comunidade contra a Sida”  
CE - Centro Educativo  
CEJ – Centro de Estudos Judiciários  
CCC - Associação Corações com Coroa  
CFAE - Centros de Formação de Associação de Escolas  
CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género  
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego  
CLAII - Centro Local de Apoio à Integração de Imigrantes  
CM – Câmara Municipal  
CNAI – Centro Nacional de Apoio ao Imigrante  
CNAIM - Centro Nacional de Apoio a Integração de Migrantes  
CNPDP CJ – Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens  
CPCJ – Comissão Proteção de Crianças e Jovens  
CSM – Conselho Superior da Magistratura  
CVP – Cruz Vermelha Portuguesa  
DGE – Direção-geral de Educação  
DGEstE - Direcção-Geral Dos Estabelecimentos Escolares  
DGS - Direção-Geral de Saúde  
DGPJ - Direção-Geral de Política da Justiça  
DGRSP - Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais  
EEAGrants - Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2009-2014  
EPVA – Equipa de prevenção de violência nos adultos  
FS – Forças de Segurança  
Gebalis - Gestão do Arrendamento Social em Bairros Municipais de Lisboa, EM

**GNR** – Guarda Nacional Republicana

**IHRU, I.P.** - Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P.

**IPDJ, I.P.** – Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P.

**ISS, I.P.**- Instituto da Segurança Social, I.P.

**LGBT** – Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgénero

**MAI** – Ministério da Administração Interna

**MDM** - Movimento Democrático de Mulheres

**MEc** – Ministério da Economia

**MEd** – Ministério da Educação e Ciência

**MGF** – Mutilação Genital Feminina

**MJ** – Ministério da Justiça

**MS** – Ministério da Saúde

**MTSSS** – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

**ONG** – Organizações Não Governamentais

**PAVD** - Programa para Agressores de Violência Doméstica

**PAPES** – Programa de Apoio à Promoção e Educação para a Saúde

**PCM** – Presidência do Conselho de Ministros

**PGR** – Procuradoria-Geral da República

**PMI** – Plano Municipal para a Igualdade

**PNPCTSH** - Plano Nacional de Prevenção Contra o Tráfico de Seres Humanos

**PNPCVD** – Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género

**PNI** - Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não -discriminação

**POPH** – Programa Operacional Potencial Humano

**PSP** – Polícia de Segurança Pública

**RCM** – Resolução do Conselho de Ministros

**RVD** – Risco em Violência Doméstica

**SGMAI** – Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna

**SIVVD** – Serviço de Informação a Vítimas de Violência Doméstica

**UMAR** – União de Mulheres Alternativa e Resposta

**VD/VG** – Violência doméstica / Violência de Género

**VE** – Vigilância Eletrónica

### ANEXO III – Relatório Intercalar III PNPCTSH 2016



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

**III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos (2014-2017)**

**Relatório intercalar de execução**

**2016**

**Março de 2017**

Índice

Área estratégica 1 – Prevenir, Sensibilizar, Conhecer e Investigar	Pag.55
Área Estratégica 2 – Educar, Formar e Qualificar	Pag.20
Área estratégica 3 – Proteger, Intervir e Capacitar	Pag.28
Área Estratégica 4 – Investigar Criminalmente	Pag.32
Área Estratégica 5 – Cooperar	Pag.34
Grau de execução do Plano: Síntese avaliativa	Pag.43
Siglas utilizadas	Pag.45

## Introdução

Dando cumprimento ao estipulado na alínea d) do n.º 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2013, de 31 de dezembro, que aprovou o III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos (2014-2017), adiante designado “Plano”, a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), enquanto entidade coordenadora do mesmo, procedeu à sua avaliação intercalar referente ao ano de 2016.

Para tal, foi solicitado às entidades que fazem parte do grupo de trabalho de apoio à entidade coordenadora do Plano e da RAPVT, que preenchessem uma ficha, de acordo com a planificação que tinha sido distribuída no início do ano de 2016.

Para a análise qualitativa e quantitativa da execução do Plano, faz-se uma abordagem sequencial, medida a medida, em grupos correspondentes às áreas estratégicas. O quadro-síntese final permite uma aferição global referente à execução das medidas.

O grupo de trabalho de apoio à entidade coordenadora tem a seguinte composição:

- a) O/A relator(a) nacional para o tráfico de seres humanos;
- b) O/A chefe de equipa do Observatório do Tráfico de Seres Humanos;
- c) Um/a representante da Presidência do Conselho de Ministros;
- d) Um/a representante do Ministério dos Negócios Estrangeiros;
- e) Um/a representante do Ministério da Administração Interna;
- f) Um/a representante do Ministério da Justiça;
- g) Um/a representante do Ministério da Economia;
- h) Um/a representante do Ministério da Saúde;
- i) Um/a representante do Ministério da Educação e Ciência;
- j) Um/a representante do Ministério da Solidariedade, do Emprego e Segurança Social;
- k) Um/a representante da Associação Nacional de Municípios Portugueses;
- l) Três representantes<sup>1</sup> das organizações não-governamentais que compõem a RAPVT, escolhidas de entre os respetivos membros;

---

<sup>1</sup> A Associação para o Planeamento da Família (APF), União de Mulheres Alternativa e Resposta (UMAR) e a Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV).

- m) Um/a representante da Procuradoria-Geral da República, intervindo nos termos do respetivo estatuto e no âmbito das suas atribuições;
- n) Um/a representante do Conselho Superior da Magistratura, intervindo nos termos do respetivo estatuto e no âmbito das suas atribuições.

Este grupo de trabalho reuniu ordinariamente 2 vezes no ano de 2016.

Os dados constantes deste relatório foram coligidos pela CIG com base nos elementos disponibilizados por todos os Ministérios e ONG representados no grupo acima mencionado, tendo por base as planificações setoriais anuais.

## Implementação das áreas estratégicas de intervenção

### Área estratégica 1 – Prevenir, Sensibilizar, Conhecer e Investigar

**Medida 1** – Promover campanhas de sensibilização e prevenção contra o tráfico de seres humanos.

Foi lançada uma campanha nacional por ocasião do Dia Europeu contra o Tráfico de Seres Humanos, intitulada "*Exploradas e tratadas como lixo - Mude a história e dê-lhes uma infância*", que em 2016 pretendeu alertar especificamente para o tráfico de crianças. Campanha disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=QLqtg2lzQgk>

A campanha foi difundida pela rádio, imprensa escrita, mupis (em especial em estações do metro), canais generalistas, tv cabo e em centros comerciais<sup>2</sup>.

O desempenho mediático foi aferido através da análise da informação veiculada na Imprensa, Televisão, Rádio e meios Online, relativa ao período compreendido entre 13 e 18 de outubro. No período analisado, 13% da população portuguesa esteve exposta pelo menos 3 vezes à informação sobre a campanha "Exploradas e tratadas como lixo", através das 20 notícias veiculadas na comunicação social.

Do ponto de vista qualitativo, a favorabilidade mediática do evento foi de 5,0 pontos, numa escala de 1 a 5 (sendo o 1 muito negativo e 5 muito positivo). Dado o carácter social da campanha, todas as notícias analisadas foram positivas.

No que diz respeito à **APF**, foram inúmeras as atividades desenvolvidas por parte das EME:

- EME Norte: Campanha de 3 dias no âmbito da Feira EROS, na Exponor no Porto, onde a APF dinamizou um stand e distribuiu material também alusivo à prevenção do Tráfico de Seres Humanos, nomeadamente para fins de exploração sexual;

---

<sup>2</sup> 150 mupis digitais, em centros comerciais, durante 2 semanas 1500 ATM's durante 2 semanas, 788 spots publicitários durante 2 semanas na rádio, 20 spots publicitários durante 1 semana na televisão e 10 anúncios em jornais regionais.



- EME Centro (A Saúde em Português, enquanto membro da Comissão de Acompanhamento da Rede Regional do Centro de Apoio e Proteção a Vítimas de Tráfico de Seres Humanos, colaborou na dinamização de algumas destas campanhas):
  - Campanha 8 de março: consistiu na edição de um kit informativo em formato multimédia, com testemunhos de mulheres vítimas de TSH, transmitido em locais como o IEFP, Universidades e Centros Comerciais da região centro, na semana de 8 de março<sup>3</sup>;
  - Campanha TSH Queima das Fitas: destinou-se a estudantes do ensino superior, tendo ocorrido em duas noites da Queima das Fitas de Coimbra (9 e 10 de maio), informando-os acerca do fenómeno do TSH, disponibilizando os cartões de sinalização do OTSH e convidando os/as estudantes universitários/as caloiros/as a tirar uma foto no Placard “Não Sou Mercadoria”<sup>4</sup>;
  - Campanha TSH destinada a Taxistas: ocorreu na Estação de Coimbra B, no dia 23 de junho, alcançando 22 homens e 1 mulher. Consistiu na preparação e divulgação de folhetos específicos para esta população, que foram distribuídos e acompanhados por um diálogo individualizado entre as técnicas da EME Centro e cada taxista.
  - Campanha Expofacic “Não sou Mercadoria”: com a colaboração de uma Clínica de Fisioterapia de Cantanhede ocorreu em duas noites na Feira Agrícola Comercial e Industrial de Cantanhede (Expofacic). Teve como objetivo a sensibilização da população em geral para o crime de TSH e respetiva capacitação para sinalização destas situações. Foi planeada com base na perceção de que muitas vezes a população geral não reconhece as vítimas de TSH, mesmo estando perante a sua presença<sup>5</sup>;
  - Campanha de receção ao caloiro do Instituto Politécnico de Coimbra: decorreu em Coimbra, a 27 de setembro, e teve como destinatários os estudantes do ensino superior (45H/52M), abrangendo um total de 97 jovens, informando-os acerca do fenómeno do TSH e disponibilizando os cartões de sinalização do OTSH, onde os caloiros eram ainda convidados a tirar uma foto no Placard “Não Sou Mercadoria”;
  - Campanha do Dia Internacional Contra o Tráfico de Seres Humanos (30 de julho): consistiu num Quizz com 12 questões específicas (do tipo verdadeiro-falso) sobre o

---

<sup>3</sup> Esta campanha foi publicada na página de Facebook da Rede Regional do Centro, obtendo 2.699 visualizações/91 partilhas e 16 “Gosto”.

<sup>4</sup> Esta campanha alcançou um total de 457 jovens estudantes (159H/298M).

<sup>5</sup> Esta campanha alcançou um total de 382 pessoas (159H/223M).

fenómeno do TSH, e foi lançada no Facebook da Rede Regional do Centro, estando vigente de 18 de julho a 18 de agosto. Durante este período, os internautas eram convidados a aceder ao Quizz (a partir do link disponibilizado para o efeito e constante da imagem da Campanha, cuja mensagem de apelo era “Achas que vales milhões? Descobre em 2 minutos!”)<sup>6</sup>;

- Campanha do Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (Campanha Multibancos) – Campanha de Sensibilização com Frase e Imagem alusivas ao TSH, a qual passou nos Multibancos da Região Centro<sup>7</sup>;
- EME Lisboa:
  - Campanha do Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (18 de outubro):
    - Reativação da Campanha RESERVADO “em nome de uma vítima de TSH”, através da promoção desta campanha em diversos meios de comunicação;
    - Distribuição do folheto da Campanha RESERVADO nas carruagens de Metro, ao longo de todo o dia, em parceria com a Câmara Municipal de Lisboa e o Metro de Lisboa;
    - Partilha da Campanha na página oficial de Facebook<sup>8</sup>;
    - Mailing para todas as entidades integrantes da Rede Regional de Lisboa, solicitando a divulgação da Campanha Reservado através da partilha do vídeo nas páginas institucionais de Facebook, nos sites ou por email;
- EME Alentejo:
  - Campanha #eunaosoumercadoria: consistiu na criação de um hashtag (#) com a frase “eunaosoumercadoria”, inserida numa moldura, com a qual os/as jovens tiravam uma fotografia, posteriormente publicada no Facebook da APF Alentejo. Pretendeu-se contribuir para a promoção do conhecimento sobre o TSH, através da sensibilização do público presente e da distribuição de materiais sobre esta temática. Realizou-se

---

<sup>6</sup> Foram obtidas 107 respostas ao Quizz. É ainda de salientar que esta Campanha alcançou um total de 4597 visualizações. A campanha foi ainda alvo de 97 partilhas e 20 “Gosto”.

<sup>7</sup> “Contra o Tráfico de Seres Humanos|A Vida Humana Não tem Preço| Uma iniciativa da Rede Regional do Centro de Apoio e Proteção a Vítimas de Tráfico de Seres Humanos| Denuncie: 918654104|961674745 (24 H)”, seguida de imagem com a mensagem “18 de outubro|Dia Europeu de Combate ao Tráfico de Seres Humanos” e os logótipos das entidades parceiras que financiaram a campanha. Esta Campanha decorreu entre os dias 17 e 23 de outubro, em 242 Caixas Multibanco da Região Centro e 53 do Distrito de Santarém, num total de 295 Caixas de Multibanco. As fotos desta campanha foram também publicadas na página de Facebook da Rede Regional, tendo obtido 2.577 Visualizações, 81 Partilhas e 26 “Gostos”.

<sup>8</sup> Esta Campanha alcançou até ao momento 968 “Gostos” e 100 partilhas do vídeo alusivo à campanha. No canal You Tube o mesmo vídeo foi visualizado 1871 vezes.

no dia 27 de maio, na Queima das Fitas de Évora, a convite da Associação Académica da Universidade de Évora;

- Campanha Dia Mundial Contra o Tráfico de Seres Humanos (30 julho): em conjunto com a Rede Regional do Alentejo de Apoio e Proteção a Vítimas de TSH, campanha de sensibilização, em que as entidades parceiras da Rede Regional colocaram nos seus sites institucionais e Facebook fotos alusivas à temática, com o hashtag anteriormente criado pela equipa, #eunaosoumercadoria;
- Campanha “Mito ou Facto” - Dia Europeu contra o Tráfico de Seres Humanos (18 de outubro);
- Ação junto de profissionais de saúde da Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, que consistiu na apresentação de várias questões sobre o fenómeno do TSH. Solicitou-se aos profissionais que identificassem as questões como um mito ou um facto e, posteriormente, foi elaborado um vídeo com as várias questões e respostas, tendo este sido partilhado na rede social Facebook da APF Alentejo;
- EME Algarve:
  - Campanha Dia Mundial Contra o Tráfico de Seres Humanos (de 29 de julho a 12 de agosto): campanha de sensibilização em parceria com a associação juvenil Sê Mais Sê Melhor – Associação para a Promoção do Potencial Humano, que consistiu em representar as diferentes formas de TSH existentes e o seu impacto sobre as vítimas. Para tal, recorreu-se a figuras sombra, cada uma delas exemplificativa de um tipo de exploração, que foram dispostas numa rotunda com bastante visibilidade na cidade de Faro, seja por transeuntes, como por condutores/as;
  - Campanha Verão (setembro): considerando a afluência de pessoas que visitam o Algarve durante a época de verão, foram realizadas campanhas de sensibilização e informação nas zonas balneares, onde a principal ideia era, recorrendo a acessórios, convidar os transeuntes a escolher um e a tirar uma foto. Depois de tirar a foto, a pessoa era elogiada e convidada a participar num casting ou para aceitar uma oferta de emprego na área da imagem/moda. Esta iniciativa tinha como principal intuito refletir como é possível a aproximação de pessoas estranhas e o aliciamento por parte destas para tirar uma foto e aceitar uma possível oferta de casting/emprego que poderá resultar em situação de TSH.

A **APAV** deu continuidade à campanha de sensibilização desenvolvida no âmbito do Projeto Briseida: combate ao TSH para exploração laboral, através da página [www.naoaotrafico.pt](http://www.naoaotrafico.pt) e da ampla divulgação dos cartazes e folhetos da campanha.

A **UMAR** assinalou o Dia Mundial Contra o Tráfico de Seres Humanos através do seu facebook e página oficial, para além de ter participado na campanha da APF “Reservado”. Também divulgou na sua página oficial a campanha nacional de 2016 intitulada “Exploradas e tratadas como lixo” dedicada às crianças em <http://www.umarfeminismos.org/index.php?start=11>

O **MDM**, em parceria com a **ANA Aeroportos**, iniciou a 17 de outubro uma campanha no aeroporto de Faro com a colocação nos diretórios (expositores) na Aerogare do Aeroporto de Faro, de folhetos de alerta sobre o tráfico em quatro idiomas (Francês, Russo, Inglês e Português). A campanha terminou a 31 de dezembro.

**Medida 2** – Promover ações de sensibilização com vista a alertar para as características das diferentes formas de tráfico de seres humanos.

O **SEF** e a **GNR** participaram em duas sessões de sensibilização e esclarecimento sobre a temática do TSH, no âmbito do Contrato Local de Segurança de Serpa, promovido pelo MAI: uma sessão direcionada para os/as empresários/as e a dirigentes das cooperativas agrícolas, sob o tema – “Quem posso contratar?” e outra sessão de sensibilização dirigida a empresários/as e trabalhadores/as sob o tema – “Tráfico de Seres Humanos na vertente exploração laboral”.

O **SEF** participou como orador numa conferência sobre TSH, realizada pela Associação BALODIREN, no Auditório da Casa da Juventude da Tapada dos Mercês.

A Coordenação Regional da Ação de Saúde para Crianças e Jovens em Risco (ASCJR) da ARS Centro, através do Núcleo de Apoio à Crianças e Jovens em Risco (NACJR) Leiria, dinamizou uma ação de formação relacionada com os maus-tratos, onde foi abordada a temática do tráfico de seres humanos. Esta iniciativa resulta da articulação com a Saúde Escolar e foi dirigida a pais, mães e professores/as, na Caranguejeira, abrangendo 53 participantes, maioritariamente pais, mães e encarregados/as de educação.

As 5 EMEs da **APF** realizaram um total de 220 ações de sensibilização, dirigidas a 8159 participantes:

- EME Norte: 33 ações de informação e sensibilização para 1339 participantes<sup>9</sup>;
- EME Centro: 65 ações de sensibilização sobre TSH, para um total de 2296 pessoas<sup>10</sup>;
- EME Lisboa: 54 ações de sensibilização sobre TSH, para um total de 1300 pessoas<sup>11</sup>;
- EME Alentejo: 60 ações de sensibilização num total de 3045 participantes<sup>12</sup>;
- EME Algarve: 8 ações de sensibilização sobre TSH, para um total de 165 pessoas<sup>13</sup>.

A **UMAR**, através do projeto Encontros em Igualdade de Género, dinamizou uma sessão sobre tráfico de seres humanos na Escola EB 2, 3 da Costa de Caparica (Almada)<sup>14</sup>.

A **APAV** promoveu um total de 10 ações de sensibilização direcionadas a diferentes públicos estratégicos<sup>15</sup>.

A **Saúde em Português** dinamizou diversas ações direcionadas a diferentes públicos estratégicos<sup>16</sup>.

---

<sup>9</sup> 11 ações para 557 alunos/as (282 raparigas/275 rapazes); 6 ações para 74 técnicos/as sociais; 1 ação para 86 profissionais de saúde (71M/15H); 4 ações para 291 participantes da população em geral (193M/98H); 1 ação para 15 jovens institucionalizadas; 1 ação para 35 reclusas; 1 ação para 100 advogados/as; 8 ações para 181 OPC (42M/162H).

<sup>10</sup> 47 ações para 1689 alunos/as (791 raparigas/898 rapazes); 3 ações para 50 técnicos/as sociais (49M/1H); 1 ação para 29 profissionais de saúde (21M/8H); 3 ações para o público em geral num total de 36 pessoas (29M/8H); 3 ações para 85 jovens universitários/as (28M/5H); 2 ações para 15 jovens institucionalizadas; 3 ações para 69 docentes (57M/12H); 3 ações para 323 OPC (42M/281H).

<sup>11</sup> 41 ações para 849 jovens (460M/389H); 8 ações para 277 técnicos/as sociais (84M/33H); 2 ações para 30 estudantes universitários (16M/14H); 3 ações para 144 técnicos/as sociais (120M/24H); 3 ações para o público em geral num total de 144 pessoas (120M/24H).

<sup>12</sup> 25 ações para 567 alunos/as (269 rapazes/298 raparigas); 8 ações para 115 técnicos/as sociais; 4 ações para 60 profissionais de saúde (9H/51M); 12 ações dirigidas à população em geral com 2160 participantes; 3 ações para 33 jovens institucionalizados (16 rapazes/17 raparigas); 2 ações para 20 mulheres em casa abrigo; 1 ação para 6 jovens (3 rapazes/3 raparigas); 5 ações para 84 profissionais da Guarda Nacional Republicana (79H/5M).

<sup>13</sup> 5 ações para população em geral – 77 pessoas abrangidas (44M/33H); 2 ações para jovens – 75 pessoas abrangidas (34M/41H); 1 ação para técnicos/as – 13 pessoas abrangidas (11M/2H).

<sup>14</sup> Turma 8º F: 18 discentes (11 raparigas/7 rapazes) com idades entre os 13-16 anos (4 discentes com 13 anos; 6 discentes com 14 anos; 6 discentes com 15 anos; 2 discentes com 16 anos).

<sup>15</sup> 6 ações de sensibilizações na comunidade educativa; 2 eventos formativos direcionados a profissionais do sistema de solidariedade e 2 Workshops a técnicos/as de apoio à vítima.

<sup>16</sup> Agrupamento de escolas de Vila Nova de Poiares, abrangendo um total de 32 beneficiários (28 alunos e 4 professores); Escola de verão da FPCE-UC, com a dinamização do módulo III - Vítimas e vitimização: Estratégias de apoio, abrangendo um total de 30

No âmbito das celebrações da Semana dos Direitos Humanos (5 a 9 de dezembro), a ONG **OIKOS** – Cooperação e Desenvolvimento dinamizou 2 sessões de sensibilização sobre TSH e exploração laboral, dirigidas a 36 alunos/as do 9º ano de escolaridade, na Escola EB 2/3 Abel Varzim, sediada no município de Barcelos.

O **MDM** contribuiu para esta medida com um debate sobre TSH e a exposição Tráfico de Mulheres – Romper Silêncios, que esteve patente em março no Centro Cultural Raul de Carvalho, no quadro da parceria com a CM do Alvito. Esta exposição esteve igualmente patente em Meda de 1 abril a 15 maio, na Biblioteca Municipal, no quadro da parceria com a Câmara Municipal de Meda.

Para além dessas iniciativas, o MDM efetuou em São João da Madeira, no Museu de Chapelaria, um debate sobre «Tráfico de Mulheres e Prostituição», com a visualização do filme «**Caçadores de Anjos**». Realizou igualmente duas oficinas no auditório da escola Dr. José Neves Júnior, com alunos com idades entre os 15 e os 17 anos e vários/as professores/as.

**Medida 3** – Dinamizar ações de sensibilização dirigidas a profissionais da comunicação social dando visibilidade à temática do tráfico de seres humanos.

Por parte da **RAPVT** foram dinamizadas duas ações de sensibilização dirigidas a profissionais da comunicação social.

**Medida 4** – Reforçar as ações de fiscalização (incluindo ações conjuntas) com carácter preventivo, com especial enfoque em locais passíveis de exploração de pessoas vítimas de tráfico de seres humanos.

A **PJ**, em sede de investigações em curso, realiza por vezes algumas ações de fiscalização, sendo que, normalmente, aquelas incluem elementos de outras forças de segurança e da ACT.

---

estudantes do ensino superior (Serviço Social e Ciências da educação); sessão de informação/sensibilização "Vítimas de Exploração e Tráfico Humano" na Associação Integrar | Centro de Acolhimento e inserção social (Sem-abrigo), no dia 27 de julho, abrangendo um total de 30 beneficiários/as; Workshop "Tráfico de seres humanos" n. 33.º Encontro Nacional da Associação Portuguesa de Medicina Geral e Familiar, no dia 4 de março abrangendo um total de 100 beneficiários;

As entidades do MAI envolvidas na execução desta medida (**SEF, PSP e GNR**) realizaram, autónoma e conjuntamente, sucessivas ações de fiscalização em locais passíveis de se verificar exploração de tráfico de pessoas, nomeadamente estaleiros da construção civil, atividade agrícola, estabelecimentos de restauração, estabelecimentos noturnos e via pública<sup>17</sup>.

No âmbito de inspeções de controlo da aplicação de normas laborais, a **ACT** identificou situações de tráfico de seres humanos para exploração laboral em 44 ações/visitas inspetivas. A articulação, nomeadamente com o **SEF**, verificou-se em algumas visitas inspetivas da **ACT** sempre que, previamente, se detetou a possibilidade de existência, nos locais de trabalho, de trabalhadores estrangeiros em situação irregular em território nacional.

As **EME**, numa lógica de cooperação com os **OPC**, participaram em inúmeras ações de fiscalização com carácter preventivo:

- **EME Norte:** participou em duas operações da **PSP** na zona do Porto, relativamente a grupos de presumíveis vítimas de tráfico de seres humanos (menores de nacionalidade romena, para fins de exploração da mendicidade). Após as diligências realizadas em conjunto, foi solicitada a intervenção de parceiros como a **CPCJ Porto Oriental** e **SEF Porto**;
- **EME Lisboa:** no dia 05 de julho, participou, em conjunto com a **UAPT-Unidade Anti-Tráfico de Pessoas do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras**, na operação **POKHARA**, prestando apoio ao nível da estabilização emocional das vítimas e também ao nível da articulação com outras entidades para assegurar as condições básicas de sobrevivência das vítimas;
- **EME Alentejo:**
  - no dia 26 de outubro, participou numa ação de fiscalização, em conjunto com a **GNR, SEF, ACT, MAI, Saúde Pública, Junta de Freguesia de Pias** e **Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo**, no âmbito do Contrato Local de Segurança de Serpa, tendo decorrido em habitações de trabalhadores imigrantes, na freguesia de Pias;
  - no dia 20 de dezembro, participou numa ação de fiscalização numa exploração agrícola em Ferreira do Alentejo, em conjunto com a **GNR de Aljustrel, SEF de Beja, SEF de Évora** e **Unidade Local do Litoral e Baixo Alentejo da ACT**.

---

<sup>17</sup> Ações de fiscalização realizadas: **SEF:** 1457 (291 conjuntas); **GNR:** 1256 (214 conjuntas); **PSP:** 878 (100 conjuntas). No total, entre as três entidades do MAI, foram realizadas 3591 ações, das quais 605 conjuntamente com outras entidades.

**Medida 5** – Produzir e difundir material informativo, em colaboração com as comunidades imigrantes, em diferentes línguas, para prevenir as diversas formas de tráfico.

Por parte das diversas instituições que fazem parte do grupo de trabalho de apoio à entidade coordenadora e da RAPVT houve disseminação dos materiais da Campanha Nacional "Exploradas e tratadas como lixo - Mude a história e dê-lhes uma infância", que em 2016 pretendeu alertar especificamente para o tráfico de crianças.

**Medida 6** – Dar continuidade ao envolvimento das autarquias na prevenção e combate ao tráfico de seres humanos, através dos planos municipais para a igualdade.

A CIG desenvolveu 3 workshops sobre Planos Municipais para a Igualdade (Marco de Canaveses, Vila Nova de Cerveira e Torre de Moncorvo), em que a temática do tráfico foi abordada.

Por ocasião da apresentação e discussão pública do Plano Municipal para a Igualdade, Cidadania e Promoção da Dignidade Humana, foi promovido um debate e reflexão sobre TSH, realizado pelo **Município de Sintra**, em que participaram membros do SEF e da GNR.

#### **EME Lisboa:**

- Participou em reuniões do Conselho Municipal para a Igualdade, promovidas pela Câmara Municipal de Lisboa, e do Plano Municipal para a Igualdade, Cidadania e Proteção da Dignidade Humana 2016-2018, promovidas pela Câmara Municipal de Sintra;
- Dinamizou igualmente reuniões de esclarecimento sobre a Rede Regional de Lisboa (RRL) com a Câmara Municipal de Loures e Câmara Municipal de Odivelas. Estas duas autarquias encontram-se em processo de formalização de adesão à RRL.

**EME Alentejo:** esteve presente em reuniões do Contrato Local de Segurança em Serpa, com o intuito de articular com as várias entidades que integram o Contrato com vista à elaboração de um plano de atividades e intervenção conjunto, a dinamizar neste Concelho.

**EME Algarve:** na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade, o Município de Faro contemplou a área do TSH. Neste sentido, esta entidade integrou a Rede Regional do Algarve de Apoio e Proteção a Vítimas de Tráfico de Seres Humanos e a EME Algarve participou nas Sessões



de Plenário do CLAS desse município e no Grupo de Trabalho inerente à criação e implementação do Plano anteriormente mencionado.

**Medida 7** – Sensibilizar os operadores turísticos para a problemática do turismo para fins sexuais.

Esta medida não teve execução ao longo de 2016.

**Medida 8** – Promover workshops de divulgação de boas práticas de responsabilidade social das empresas/organizações, em particular na área da prevenção e combate ao tráfico de seres humanos.

Com o objetivo de sensibilizar as empresas e as agências de recrutamento para a necessidade de prevenir o TSH, o **Ministério da Economia/Direção Geral das Atividades Económicas** desenvolveu um workshop no dia 24 de novembro sobre «Sustentabilidade Empresarial: Desafios e Oportunidades» com uma intervenção subordinada ao tema: «As cadeias de valor global e o papel do setor privado no combate à exploração laboral e na prevenção do tráfico de seres humanos».

**Medida 9** – Consolidar a implementação da Aplicação Dinâmica para o conhecimento sobre tráfico de seres humanos.

Por parte do OTSH foram diligenciadas as seguintes iniciativas:

- Com o apoio da Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna, preparação e submissão dos documentos do pedido de parecer prévio à Agência para a Modernização Administrativa;
- Realização do Caderno de Encargos;
- Realização de contrato;
- Participação em cinco reuniões convocadas pela Direção de Serviços das Tecnologias de Informação e Comunicação do Ministério da Administração Interna para a articulação da base de dados do OTSH com a Plataforma GeoMAI. Nestas reuniões foi discutido e enviado pelo OTSH uma proposta de estrutura de dados internas (*view*), assim como estruturas de dados de fontes externas para a área temática TSH.

**Medida 10** – Produzir relatórios estatísticos anuais sobre tráfico de seres humanos.

O OTSH contribuiu para o capítulo sobre “Tráfico de Seres Humanos” do Relatório Anual de Segurança Interna 2015.

Elaborou igualmente o Relatório Anual sobre Tráfico de Seres Humanos 2015 e o Infográfico e procedeu à realização de sinopse do relatório anual em versão inglesa. Para além da sua divulgação junto dos parceiros internacionais, esta versão demonstrou a sua utilidade ao servir de resposta a solicitação do European Institute for Gender Equality (EIGE), reencaminhada para o OTSH pelo Instituto Nacional de Estatísticas (INE).

O OTSH elaborou ainda 3 relatórios (períodos de análise considerados: 1º Relatório: janeiro a março; 2º Relatório: abril a junho; 3º Relatório: julho a setembro). Neste âmbito foram realizadas 4 reuniões com os *Focal Points* da GNR, PSP; SEF e PJ.

Atividades adicionais desenvolvidas pelo OTSH:

- Contributo estatístico e outras informações para *Trafficking in Persons Report 2015*, do Departamento de Estado norte-americano;
- Contributo estatístico/questões adicionais no âmbito da 2ª Ronda de Avaliação da implementação da Convenção do Conselho da Europa contra o Tráfico de Seres Humanos;
- Elaboração do Boletim “Tráfico de Pessoas: Estatísticas da Justiça 2008-2015”.

Cada uma das 5 EME da APF elaborou relatórios trimestrais e um relatório conjunto anual dando conta do número de vítimas sinalizadas e assistidas e reportando os casos ao OTSH.

A APAV anualmente monitoriza e recolhe informação estatística sobre as situações de tráfico identificadas na sua Rede Nacional de Gabinetes de Apoio à Vítima, e referencia estas situações ao OTSH.

#### **Medida 11 – Implementar a Plataforma Europeia de recolha de dados estatísticos (PAN-EUMoSy).**

Por parte do OTSH foram referidas as seguintes iniciativas:

- Testes à base de dados;

- Na ótica da disseminação da base de dados, envio de documentação e/ou do Manual do Projeto no âmbito do International Centre for Migration Policy Development (ICMPD):
  - *Support to Free Movement of Persons and Migration in West Africa* (FMM West Africa);
  - Algumas entidades presentes no Encontro Regional Sul-Americano/Perú (vide Medida 50);
  - *National Centre for Social Solidarity*/Ministério do Trabalho, Segurança Social e Solidariedade Social da Grécia, com vista à submissão de candidatura a fundos por esta entidade para adoção da base (em curso);
  - Directorate General for Migration Management/Turquia (em resultado do workshop internacional).

**Medida 12** – Atualizar regularmente a participação portuguesa no Portal Europeu contra o Tráfico de Seres Humanos.

O OTSH, juntamente com o Relator Nacional para o Tráfico de Seres Humanos, elaborou e remeteu duas “Country Fiches” em resposta a solicitação do Gabinete da Coordenadora Europeia Contra o Tráfico de Seres Humanos/Comissão Europeia.

**Medida 13** – Inscrever no Portal da Igualdade e no Portal Internet Segura informações diversas sobre o tráfico de seres humanos.

Esta medida assume-se como uma ferramenta crucial na era das novas tecnologias de informação, através da qual se pode inserir informação contínua, para, desta forma, se alcançarem mais pessoas. No âmbito do Portal para a Igualdade, a CIG tem atualizado informação sobre a temática do TSH, a nível de legislação e de campanhas.

**Medida 14** – Criar, nos serviços de saúde, um sistema de recolha de informação, tratamento estatístico e de monitorização sobre tráfico de seres humanos.

No âmbito da Ação de Saúde sobre Género, Violência e Ciclo de Vida (ASGVCV), continuaram os trabalhos de preparação de uma plataforma de registo e recolha de dados integrada nos sistemas

de informação clínica. O TSH, por se enquadrar nesta Ação, será também incluído neste instrumento de registo e monitorização.

Para os dados relativos ao ano de 2016, uma vez que a ferramenta informática ainda se encontra em fase de preparação, foram reformuladas as fichas de recolha estatística da Ação de Saúde para Crianças e Jovens em Risco (ASCJR), tendo sido incluído um campo específico para a contabilização das situações de TSH. Foi também construída uma ficha de recolha estatística no âmbito da Ação de Saúde sobre Género, Violência e Ciclo de Vida (ASGVCV), que também contempla campo de registo para situações de tráfico de seres humanos. Desta forma, prevê-se que para o ano de 2017 já seja possível apresentar dados preliminares acerca de situações de TSH sinalizadas às equipas NACJR, NHACJR e EPVA, desagregados por sexo e faixa etária.

**Medida 15** – Organizar uma conferência internacional sobre os novos desafios que se colocam, relacionados com o tráfico de seres humanos, no âmbito da UE.

Esta medida foi integralmente executada em 2014.

**Medida 16** – Realizar um estudo sobre as novas formas de tráfico de seres humanos decorrentes da Diretiva n.º 2011/36/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de abril de 2011, nomeadamente para fins de exploração sexual, exploração do trabalho, a mendicidade, a escravidão, a extração de órgãos ou a exploração de outras atividades criminosas.

Perante o convite, dirigido ao OTSH, para apresentação de projetos a integrar o consórcio liderado pela SGMAI Agenda Comum para a Migração e Mobilidade entre a União Europeia e o Brasil, e em articulação com a CIG, foi decidida a inclusão da realização dos dois estudos, previstos nas medidas 16 e 17, no consórcio para a implementação de uma Agenda Comum para a Migração e Mobilidade entre a União Europeia e o Brasil. Esta Agenda, com um envelope financeiro de 3 milhões de euros (contrato de financiamento assinado entre Portugal e a CE em dezembro, 2015), tem como principal objetivo o responder aos interesses comuns das duas partes (UE e Brasil), nomeadamente no combate conjunto aos desafios globais causados pela migração irregular. A Agenda engloba os quatro pilares prioritários da Abordagem Global para as Migrações e Mobilidade, orientação estratégica seguida pela União Europeia neste domínio, e que procura: I) incentivar e melhor regular a migração legal e a mobilidade; II) prevenir e combater a migração

irregular e o tráfico de seres humanos; III) promover a migração e o desenvolvimento; e, IV) salvaguardar o acesso à proteção internacional.

Esta medida encontra-se executada parcialmente, tendo já sido elaborado o Caderno de Encargos. Contudo, o arranque da “Agenda Comum para a Migração e Mobilidade entre a UE-Brasil” encontra-se ainda em fase de planeamento e, por isso, não é possível prever o início da sua materialização.

**Medida 17** – Realizar um estudo sobre o recrutamento na Internet e através das redes sociais.

Remete-se para a informação prestada na Medida 16.

Esta medida, tal como referido na anterior, encontra-se executado parcialmente, tendo já sido elaborado o Caderno de Encargos. Contudo, o arranque da “Agenda Comum para a Migração e Mobilidade entre a UE-Brasil” encontra-se ainda em fase de planeamento e, por tal, não é possível prever o início da sua materialização.

**Medida 18** – Garantir o funcionamento e atualização contínua do sítio de internet do OTSH sobre a problemática do tráfico de seres humanos.

De acordo com o OTSH, esta medida está executada no que diz respeito à atualização semanal do site (versão portuguesa e versão inglesa) e articulação com o site da Secretaria-Geral do MAI, na divulgação de matérias conjuntas ou relacionadas.

No que diz respeito ao lançamento do “Centro de Documentação online sobre TSH” essa iniciativa está executada parcialmente: foi realizado o levantamento dos conteúdos ao abrigo da *Adenda ao Protocolo* com o Centro de Investigação e Estudos de Sociologia/Instituto Universitário de Lisboa (CIES-IUL), mas, considerando a necessidade de reconstrução do site “Centro de Documentação online sobre TSH” em modelo suportado por novo servidor, não foi possível a sua conclusão em 2016.

**Medida 19** – Implementar uma unidade vocacionada para a sinalização de vítimas na fase de pré-investigação criminal.

A UATP, inserida na Direção Central de Investigação, foi reforçada, contando agora com três inspetores em permanência, o que aumentou a sua capacidade operacional.

## Área Estratégica 2 – Educar, Formar e Qualificar

**Medida 20** – Incentivar a elaboração de projetos sobre as diferentes formas de tráfico de seres humanos.

No âmbito da tipologia de operação 3.16: POISE - apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos, foram aprovados alguns projetos direcionados especificamente para o TSH:

- Iniciou-se, em dezembro, por parte de **Saúde em Português**, o projeto Mercadoria Humana 3 – Projeto de Sensibilização em Tráfico de Seres Humanos, que integra o desenvolvimento de ações de sensibilização para estudantes, técnicos/as e públicos mais vulneráveis ao TSH;
- Iniciou-se a 30 de dezembro, por parte da ONG **OIKOS** – Cooperação e Desenvolvimento a implementação do projeto “(In)Forma-Te contra o TSH e a exploração laboral”, cujo objetivo central é reforçar o papel ativo da sociedade civil, em especial dos/as jovens, das entidades educativas e das associações juvenis do Distrito de Braga na prevenção do TSH e da exploração laboral;
- O projeto "Capacitar para melhor Intervir" da **UMAR**, que prevê a realização de uma ação de sensibilização (6 horas) sobre TSH, em 2017, para cerca de 40 pessoas;
- Um projeto da Associação O Ninho relacionado com esta temática intitulado “Construir Pontes, Desconstruir Preconceitos”;
- Uma dezena de projetos, em que algumas atividades abordam, entre outras temáticas, o TSH. Na sua maioria referem-se a ações de sensibilização em que o tema é identificado no meio das temáticas de Igualdade de Género, Violência Doméstica e/ou Violência de Género.

**Medida 21** – Incentivar a integração de conteúdos disciplinares sobre tráfico de seres humanos nos curricula académicos dos ciclos de estudo.

Alguns parceiros da RAPVT desenvolveram conteúdos disciplinares relacionados com sensibilização e/ou informação em alguns curricula académicos.

A **OIKOS** - Cooperação e Desenvolvimento, por via do Projeto “Mãos (re)Forçadas: Contra o Tráfico de Seres Humanos e a Exploração Laboral”, publicou (com uma tiragem de 500

exemplares) o material “Kit Pedagógico Tráfico de Seres Humanos e Exploração Laboral – Estratégias de (In)Formação, Prevenção e Combate em Contexto Escolar”. Este Kit foi constituído por um conjunto de recursos e ferramentas concebidos para a aplicação em contexto escolar, que incentivam e facilitam a inclusão do tema do TSH nos currícula do ensino secundário.

**Medida 22 – Desenvolver ações de formação de magistrados/as.**

Foi realizada uma ação de formação sobre tráfico de pessoas integrada no plano de formação contínua de magistrados/as, no dia 16 de dezembro, no **CEJ**, com a participação de um total de 179 magistrados/as do Ministério Público (participação presencial em Lisboa: 75; através de videoconferência: 104).

Foi organizado, pela **CIG, Procuradoria-Geral da República, Conselho Superior para a Magistratura, Centro de Estudos Judiciários, Ministério dos Negócios Estrangeiros e a Embaixada norte-americana em Portugal**, uma ação de formação sobre tráfico de pessoas “Dialogo entre os PT e EUA – Tráfico de Seres Humanos – Prática Judiciária”, um encontro Portugal | Estados Unidos da América no âmbito da prática judiciária no combate ao TSH, que contou com a participação de diversos magistrados/as de ambos os países.

Também no plano de formação inicial de magistrados/as para os tribunais judiciais e para os tribunais administrativos e fiscais existe a preocupação de abordar a temática do TSH. Tanto no 32.º Curso de Formação de Magistrados para os Tribunais Judiciais, como no 4.º Curso de Formação de Magistrados para os Tribunais Administrativos e Fiscais, que estão a decorrer, como no próximo curso de formação de magistrados/as para os tribunais judiciais, que previsivelmente se iniciará ainda durante este ano civil, esta temática irá ser abordada, nos termos habituais.

**Medida 23 – Desenvolver módulos formativos para magistrados/as, a disponibilizar online, utilizando as técnicas de formação à distancia.**

A formação contínua Tipo A, relativa a Tráfico de Seres Humanos, referida na medida 22, foi disponibilizada online no portal do **CEJ**.



**Medida 24** – Promover a formação inicial e contínua uniforme de todas as forças e serviços de segurança sobre prevenção, investigação e sobre metodologias de atendimento a vítimas de tráfico de pessoas.

As entidades do MAI que participam nesta medida (**SEF, GNR e PSP**) mantêm nos currículos formativos dos seus diversos cursos um módulo sobre TSH, o qual foi ministrado ao longo do ano.

No que se reporta ao **SEF**, a Unidade Anti Tráfico de Pessoas ministrou formação aos 45 Inspetores que frequentaram o VI Estágio Probatório da Carreira de Investigação e Fiscalização e deu formação contínua a 107 elementos da mesma Carreira.

A **GNR** ministrou formação sobre TSH a 785 militares do seu quadro e 219 participaram em palestras sobre a mesma temática.

A **PSP** ministrou formação sobre TSH a 576 elementos policiais do seu quadro.

As diversas **EME** desenvolveram diversas ações de formação dirigidas aos OPC:

- A EME Norte realizou 8 ações dirigidas a 181 OPC<sup>18</sup>;
- A EME Centro realizou 3 ações dirigidas a 323 OPC<sup>19</sup>;
- A EME Alentejo realizou 5 ações de sensibilização e informação para 84 profissionais da GNR<sup>20</sup>.

**Medida 25** – Promover a formação específica dos/as inspetores/as responsáveis do controlo fronteiriço.

Dois inspetores do **SEF** participaram no Curso Anti tráfico de Seres Humanos – formação de formadores/as, ministrado em Lyon (França) pela Frontex, tendo em vista preparar elementos para ministrar formações internas sobre o tema, nomeadamente aos/as inspetores/as que prestam serviço no controlo da fronteira.

---

<sup>18</sup> 7 GNR e 1 PSP (42M/162H).

<sup>19</sup> 42M/281H.

<sup>20</sup> 79H/5M.

Em cumprimento do Plano de Formação do **SEF**, foi ministrada formação sobre TSH a 107 inspetores/as da Carreira de Investigação e Fiscalização que prestam serviço nos postos de fronteira. A formação esteve a cargo da UATP e baseou-se no manual de formação da Frontex, composto por três módulos<sup>21</sup>.

**Medida 26** – Promover a formação inicial e ou contínua dos/as inspetores/as das condições de trabalho sobre o tráfico para fins de exploração sexual e laboral.

A **ACT** considerou não haver necessidade de desenvolver formação contínua sobre a matéria de tráfico de seres humanos para exploração laboral e trabalho forçado, atendendo ao facto de os seus/as inspetores/as de trabalho (307 em 2016) já terem frequentado, todos e todas, mais do que uma vez, a referida ação de formação, a que acresce o facto de não ter havido alterações legais ou do fenómeno em si que justifiquem a realização de novas ações de formação para o mesmo público-alvo.

O quadro infra reflete o número de inspetores/as que tiveram formação na matéria de tráfico de seres humanos para exploração laboral e trabalho forçado nos anos de 2012 a 2015.

Anos	Total
2012	92
2013	218
2014	82
2015	22
<b>Total</b>	<b>417</b>

Fonte: ACT

**Medida 27** – Promover a formação inicial e ou contínua de técnicos/as que contactam com a realidade do tráfico de seres humanos, nomeadamente nas áreas sociais e na saúde.

Na sequência do referido no relatório do ano transato, foi dada continuidade à formação dos/as profissionais de saúde no âmbito das competências das **ASCJR** e **ASGVCV**.

<sup>21</sup> Ações efetuadas em 2016: fevereiro – Posto de Fronteira do Aeroporto de Lisboa; março – Posto de Fronteira do Aeroporto de Faro; maio – Posto de Fronteira do Aeroporto do Porto; novembro – Postos de Fronteira da Direção Regional dos Açores.

O TSH é uma das áreas de atuação da ASGVCV, enquanto violência interpessoal e de género, mas insere-se na esfera da ASCJR, pela vulnerabilidade a que as crianças e jovens estão sujeitos. Mantendo o objetivo de capacitar os/as profissionais de saúde para a intervenção nesta área e no modelo organizativo proposto pelas Ações já citadas, foram realizadas ações de formação inicial, para divulgar os procedimentos de atuação que constam do referencial técnico da mesma. Assim, e à semelhança do ano de 2015, foram realizadas diversas ações de formação<sup>22</sup>.

Em todas as ações de formação foram distribuídos materiais das campanhas, brochuras, cartazes e o manual do Sistema de Referência Nacional de Vítimas de Tráfico de Seres Humanos, elaborado no âmbito da RAPVT, da qual a Saúde é membro integrante.

A convite da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Norte (DRAPN), a CIG desenvolveu diversas ações de formação sobre Igualdade de Género, em que a temática do tráfico de seres humanos foi abordada<sup>23</sup>.

A **Obra Social Das Irmãs Oblatas Do Santíssimo Redentor (OSIOSR)** participou em 3 ações sobre TSH.

A **APAV** promoveu 2 formações sobre o fenómeno do TSH direcionadas a técnicos/as das áreas sociais.

**Medida 28 – Promover a formação de técnicos/as de organizações da sociedade civil com intervenção junto de vítimas de tráfico de seres humanos.**

---

<sup>22</sup> 2 ações de formação inicial na ARS Alentejo; 1 ação de formação inicial na ARS Lisboa e Vale do Tejo; 1 ação de formação inicial na ARS Norte; 1 ação de Formação Avançada na ARS Norte - Estudo de Casos Práticos à luz dos protocolos de atuação, onde a temática do TSH foi incluída;

A Coordenação Regional da ASCJR e ASGVCV da ARS Alentejo organizou 4 ações de formação específica em TSH dirigida aos/as profissionais daquela região, abrangendo 78 profissionais de saúde;

A Coordenação Regional da ASCJR e ASGVCV da ARS Algarve organizou 2 ações de formação específica em TSH dirigida aos/as profissionais (NACJR, NHACJR e EPVA) daquela região, abrangendo 30 profissionais de saúde.

Como balanço final do número de participantes, pode-se referir que foram abrangidos aproximadamente 238 profissionais (médicos/as, enfermeiros/as, psicólogos/as, assistentes sociais, juristas e administradores/as hospitalares).

<sup>23</sup> Vila Real, Braga, Mirandela e Porto.

A **Rede Regional do Centro de Apoio e Proteção a Vítimas de Tráfico de Seres Humanos**, coordenada pela APF, organizou o Encontro “Vidas Traficadas: Investigação, Assistência, Proteção e o Depois”, encontro científico de profissionais e redes de assistência a vítimas de TSH.

Foi realizada uma Formação Interna às entidades parceiras da Rede Regional do Centro, a 28 de junho, subordinada ao tema “Indemnizações a Vítimas de Tráfico de Seres Humanos”, ministrada pelo **SEF** de Coimbra.

A **APAV** dinamizou 2 Workshops “Apoio a Vítimas de TSH” direcionados a técnicos/as de apoio à vítima.

**Medida 29** – Promover a formação em tráfico de seres humanos das/os conselheiras/os locais para a igualdade, dos/as trabalhadores/as da administração local e outros/as agentes locais.

Nesta medida, e por via do desenvolvimento de Planos Municipais, importa realçar que a **CIG** introduziu a temática do TSH nas ações que tem desenvolvido para as/os Conselheiras/os Autárquicos/as. Assim, durante o ano, a CIG desenvolveu 3 workshops sobre Planos Municipais para a Igualdade, em que a temática do tráfico foi abordada<sup>24</sup>.

**Medida 30** – Promover a formação dos/as utilizadores/as da Aplicação Dinâmica para o Conhecimento sobre tráfico de seres humanos.

Consultar o descrito nas medidas 9 e 11.

**Medida 31** – Realizar seminários formativos dirigidos a profissionais e organizações, com vista à reflexão e discussão das melhores práticas no âmbito do combate ao tráfico de seres humanos.

A **Ordem dos Advogados** realizou uma Conferência intitulada “Tráfico de Seres Humanos, Prevenção, Proteção, e Punição”, no dia 14 de março, abrangendo cerca de 50 beneficiários/as.

---

<sup>24</sup> Marco de Canaveses, Vila Nova de Cerveira e Torre de Moncorvo. Estas iniciativas envolveram 48 participantes (dirigentes, técnicos/as superiores e outros/as técnicos/as da rede social).

A **Associação Nacional dos Estudantes de Medicina** organizou o *Simpósio Tolerância Zero*- da Universidade do Porto, no dia 11 de novembro, abrangendo 15 estudantes do ensino superior.

No dia 8 de setembro, o **MDM**, no quadro da parceria com a Universidade de Aveiro e como organização promotora do V Congresso Internacional em Estudos Culturais – Género, Direitos Humanos e Ativismos, organizou, no âmbito do Congresso, a Conferência| “Prostituição versus Tráfico de Mulheres / (In) Congruências das derivas pós-modernas”.

Em outubro, a **EME Centro**, que preside à Comissão de Acompanhamento da Rede Regional do Centro, promoveu o Encontro científico “Vidas Traficadas: Investigação, Assistência, Proteção e o Depois”. O Programa do Encontro contemplou 9 mesas, onde se abordaram temas como o estado da arte do TSH em Portugal; a investigação do TSH em Portugal; a assistência e proteção das vítimas; e a importância do trabalho em rede, entre outros.

#### O OTSH:

- Participou no Seminário *Migration and Trafficking in Africa/ ERASMUS MUNDUS*, organizado pelo ISCTE-IUL, CIES-IUL e Observatório da Emigração;
- Foi orador na Reunião Científica sobre a temática do Tráfico de Seres Humanos, a convite do Grupo de Investigação Europeísmo, Atlanticidade e Mundialização do CEIS20-UC e do Instituto Jurídico da Universidade de Coimbra;
- Esteve presente como orador nos Encontros Mensais sobre Experiências Migratórias (coordenação CIES-IUL, CES-UC, CRIA-IUL, Observatório da Emigração, CIES-IUL, e CRIA-IUL;FCSH/NOVA, com o apoio do Observatório da Emigração e da Rede Migra);
- Participou na IX Conferência Crianças Desaparecidas, organizado pelo Instituto de Apoio à Criança (IAC), Painel “Reforçar as Parcerias Face à Especial Vulnerabilidade das Crianças Não Acompanhadas pela Maior Exposição ao Tráfico e à Exploração Sexual”.

**Medida 32** – Criar, fomentar e acompanhar redes de boas práticas de responsabilidade social das empresas, para que se promova uma cultura de melhores práticas entre diferentes empresas/organizações.

No âmbito do Grupo de Trabalho de Direitos Humanos e Práticas Laborais da Rede RSO PT, a **DGAE** participou na elaboração do Folheto eletrónico «Códigos de Ética e de Conduta: vantagens e benefícios para a organização».

### Área estratégica 3 – Proteger, Intervir e Capacitar

**Medida 33** – Incentivar projetos na área da proteção e da assistência a vítimas de tráfico de seres humanos que promovam a sua integração.

Por via do POISE já foram aprovados e iniciados alguns projetos, entre os quais se destacam os que foram enunciados na Medida 20.

**Medida 34** – Apoiar equipas locais multidisciplinares que prestem assistência especializada às vítimas das várias formas de tráfico de seres humanos.

Foi criada, no segundo semestre, uma nova EME, neste caso no Algarve, existindo atualmente cobertura total do território de Portugal continental.

As 5 EME da APF (Norte, Centro, Lisboa, Alentejo e Algarve – esta última durante o segundo semestre) levaram a cabo a sua intervenção, nomeadamente com a atividade de assistência especializada a presumíveis vítimas de TSH.

Da mesma forma mantêm-se as 5 Linha de Atendimento de 24horas para o apoio técnico em questões que se relacionam com este fenómeno.

O OTSH enviou diversos materiais de apoio à ação/atividades das equipas, nomeadamente o Cartão de Sinalização.

Junto do ACM, através da Linha de Apoio ao Migrante, foram sinalizadas 3 situações de eventuais situações de Tráfico de Seres Humanos.

**Medida 35** – Assegurar e acompanhar o funcionamento dos Centros de Acolhimento e Proteção (CAP) que apoiem vítimas de tráfico.

Por parte da **Segurança Social** foi referida a manutenção do acordo de cooperação com o CAP Norte.

Por parte do **IEFP** foi referido que esteve em funcionamento o CAP APF para mulheres vítimas de TSH e seus filhos menores, o qual durante este período acolheu 9 mulheres (4 portuguesas, 2 romenas, 1 são tomense, 1 nigeriana, 1 brasileira).

**Saúde em Português** (CAP sexo masculino) acolheu um total de 14 vítimas (10 novos acolhimentos e 8 saídas programadas), sendo 7 vítimas portuguesas e 7 vítimas estrangeiras (2 brasileiros, 2 búlgaros, 1 romeno, 1 angolano, 1 ucraniano).

A **APAV** continuou a gerir o CAP Sul, assegurando o acolhimento e acompanhamento a mulheres vítimas de tráfico e seus filhos menores. Um total de 22 acolhimentos (14 adultas e 8 menores) foi efetuado, dos quais 7 transitaram de 2015 e 15 foram novos acolhimentos<sup>25</sup>. Quanto aos tipos de exploração: 4 vítimas de servidão doméstica (acompanhadas por 3 menores); 6 vítimas de exploração laboral (acompanhadas por 3 menores); 3 vítimas de violência sexual; 1 menor vítima de tentativa de exploração por parte do pai para fins de casamento forçado (acompanhada pela mãe e irmão também menor).

**Medida 36** – Adotar requisitos especiais e de exceção para a qualificação profissional de vítimas de tráfico de seres humanos.

Foram identificadas 9 situações para atendimento nos centros de emprego/centros de emprego e formação profissional na área de intervenção da Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo do IEFP, das quais 2 pessoas, do sexo masculino, inscritas no Serviço de Emprego de Picoas-Lisboa, e 7 pessoas inscritas no Serviço de Emprego das Caldas da Rainha.

Os/as candidatos/as inscritos/as no Serviço de Emprego de Picoas foram sinalizados/as por uma entidade de solidariedade social do concelho do Seixal – CRIAR-T, tendo sido atendidos/as neste âmbito pelo Serviço de Emprego do Seixal.

---

<sup>25</sup> 3 vítimas senegalesas; 1 vítima guineense; 3 vítimas romenas; 3 vítimas bulgaras; 1 vítima russa; 4 vítimas ucranianas; 2 vítimas portuguesas; 1 vítima polaca; 2 vítimas equatorianas; 1 vítima filipina; 1 vítima brasileira.

As 9 vítimas de TSH foram alvo de atendimento prioritário, tendo como resultado o respetivo encaminhamento e integração<sup>26</sup>.

**Medida 37** – Garantir o acesso prioritário das vítimas de tráfico ao apoio ao retorno voluntário.

A **EME Lisboa** apoiou processos de retorno assistido relativamente a vítimas referenciadas, numa articulação estreita com as entidades do país de origem e com a OIM.

**Saúde em Português** (CAP sexo masculino), em conjunto com a OIM, procedeu ao retorno voluntário de duas vítimas aos seus países de origem (Brasil e Angola).

**Medida 38** – Criar um Manual de Boas Práticas para utilização por parte das organizações governamentais e não-governamentais que prestem apoio a vítimas de tráfico.

Esta medida foi integralmente executada em 2014. No entanto, importa referir que a **EME Centro** encontra-se a preparar um Guia de Recursos Institucionais para o TSH da Região Centro, em colaboração com a Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, no âmbito da presidência da Rede Regional do Centro de Apoio e Proteção a Vítimas de Tráfico de Seres Humanos.

**Medida 39** – Implementar uma notificação em diversas línguas com informação sobre o período de reflexão para distribuição às vítimas sinalizadas.

Esta medida foi implementada em 2014, tendo a notificação às vítimas de tráfico sido, logo nesse ano, traduzida em diversas línguas.

**Medida 40** – Elaborar materiais informativos dirigidos às vítimas de tráfico relativos aos seus direitos e em particular sobre os procedimentos a adotar para aceder à indemnização devida a vítimas de crimes violentos.

---

<sup>26</sup> 1 Encaminhamento para formação em língua portuguesa - Português para Todos, que aguarda data de início da ação de formação; 7 colocações no mercado de trabalho (1 empregado na profissão de ajudante de cozinha e 6 empregados no Algarve); 1 encontra-se a estudar em Leiria.



Esta medida foi implementada em 2014.

**Medida 41** – Desenvolver protocolos de atuação destinados à prevenção, deteção e proteção das crianças vítimas de tráfico.

Ao ter-se procedido à revisão e atualização do modelo de sinalização, identificação e integração de vítimas de TSH, no âmbito da adaptação à realidade portuguesa da publicação do sistema de referenciação nacional, os procedimentos relacionados com menores foram igualmente objeto de uma atualização.

Importa ainda referir que, no âmbito de um projeto europeu em que o IAC participou, foi criado um Manual de Formação para técnicos/as, que visa permitir uma atuação mais concertada e orientada no âmbito de prevenção do TSH. O Manual está disponível nas línguas portuguesa e inglesa e tem vindo a ser divulgado junto de entidades, com competência em matéria de infância e juventude. O mesmo será adaptado à realidade portuguesa.

A EME Algarve celebrou protocolos no âmbito da Rede Regional do Algarve de Apoio e Proteção a Vítimas de Tráfico de Seres Humanos com algumas CPCJ locais.

**Medida 42** – Implementar protocolos de atendimento estandardizados para vítimas de violência, incluindo tráfico de seres humanos – rastreio, diagnóstico, encaminhamento e intervenção em toda a rede hospitalar e cuidados de saúde primários.

Esta medida já foi executada em 2014, através da criação dos protocolos de atendimento estandardizados para vítimas de violência, incluindo TSH. Com efeito foram criados protocolos, fluxogramas e um manual “Violência Interpessoal - Abordagem, Diagnóstico e Intervenção nos Serviços de Saúde”, materiais de suporte à ASGVCV.

Durante o ano de 2016 decorreram inúmeras ações de formação às equipas criadas neste âmbito.

## Área Estratégica 4 – Investigar Criminalmente

**Medida 43** – Reforçar a coordenação entre as estruturas nacionais de combate ao TSH e partilha de informações.

Realizaram-se ao longo do ano inúmeras reuniões de coordenação e de troca de informação operacional entre as entidades nacionais de combate ao TSH, tendo em vista articular a ação e melhorar a comunicação para troca de informações. O **SEF** reuniu sobre essa matéria com as seguintes entidades: **GNR, PSP, PJ e ACT**.

**Medida 44** – Criar um manual de boas práticas para a investigação criminal do tráfico de pessoas.

Esta Medida encontra-se ainda em desenvolvimento, sendo que foram realizadas várias reuniões de trabalho, faltando agora formalizar o que ficou acordado e respetivos objetivos.

**Medida 45** – Incentivar a articulação e cooperação mútua entre os órgãos de polícia criminal no exercício das suas atribuições em matéria de tráfico de seres humanos.

Foram mantidos contactos em termos de cooperação e planeamento com os diversos órgãos de polícia criminal. Procedeu-se sobretudo à troca de informação no quadro de investigações em curso e coordenou-se a ação em situações concretas.

A **PGR** informou que foi emitida em 24 de novembro de 2015 a Diretiva n.º 2/2015, da Procuradora-Geral da República para a execução da lei de política criminal para o biênio 2015-2017, publicada no Diário da República, 2ª série, n.º 247, de 18 de dezembro, que determina aos/as magistrados/as do Ministério Público que proponham à Procuradora-Geral da República a constituição de equipas especiais ou mistas, compostas por elementos dos diversos órgãos de polícia criminal, nos casos de investigações complexas de investigação prioritária, como é o caso do crime de tráfico de pessoas, nos termos da Lei n.º 72/2015, de 20 de junho.

Por esta via, a articulação e cooperação entre órgãos de polícia criminal enquanto metodologia de trabalho no âmbito da investigação criminal do crime de tráfico de pessoas, foi configurada como dever a observar pelos/as magistrados/as do Ministério Público na direção do inquérito, verificados que estejam os pressupostos da sua aplicação.

**Medida 46** – Desenvolver mecanismos tendentes à melhoria da cooperação internacional na vertente policial.

Manteve-se a articulação e a cooperação com as entidades dos demais Estados Membros da UE, nomeadamente através do mecanismo EUROPOL, trocando informação e promovendo a realização de reuniões de trabalho e de coordenação sobre investigações em curso.

Ainda no âmbito da EUROPOL, o **SEF** e a **PJ**, participam ativamente no projeto EMPACT – THB e em todas as suas ações operacionais.

A **PJ** continua a ter um representante no Grupo de Trabalho sobre TSH da CEPOL, para efeitos da uniformização da formação a ministrar na área do combate ao TSH às forças e serviços de segurança de todos os Estados Membros.

O **SEF** também cooperou com a INTERPOL em algumas ações, nomeadamente participando na operação INTERCOPS - SPARTACUS III, coordenada pela INTERPOL, com vista ao combate ao TSH com origem na América do Sul, envolvendo países de vários continentes. As atividades operacionais centraram-se nos Aeroportos de Guarulhos (Brasil), Ezeiza (Argentina) e El Dorado (Colômbia). Os aeroportos de Lisboa e do Porto reforçaram o controlo aos passageiros provindos dessas origens.

**Medida 47** – Tornar obrigatória a comunicação ao OTSH das decisões judiciais relativas a processos-crime por tráfico de pessoas.

Esta medida, de acordo com o **OTSH**, encontra-se executada parcialmente. Com efeito, já concluiu a proposta do Anteprojeto de alteração ao Decreto-Lei n.º 229/2008, de 27 de novembro, que enviou à tutela, e iniciou a recolha de dados, nomeadamente das decisões judiciais.

## Área Estratégica 5 – Cooperar

**Medida 48** – Organizar encontros de reflexão e de troca de boas práticas entre os diversos agentes nacionais e internacionais no âmbito da prevenção e investigação criminal sobre tráfico de seres humanos.

Foram efetuadas três visitas de delegações estrangeiras<sup>27</sup>, durante as quais se realizaram reuniões de trabalho com diversas entidades nacionais que trabalham na área do TSH.

Por parte do **Ministério dos Negócios Estrangeiros** foi realizado um encontro de troca de boas práticas entre magistrados/as portugueses e norte-americanos/as no quadro da luta contra o TSH, organizado em Lisboa em outubro de 2016.

De referir que a **PJ** tem um perito no Grupo de Trabalho sobre Tráfico de Seres Humanos da CEPOL para efeitos da uniformização da formação a ministrar na área do combate ao TSH às forças e serviços de segurança de todos os Estados Membros (também cumpre as medidas 24, 44, 45, 46).

Em 13 de dezembro, o **SEF** organizou a Conferência Anual da Rede Europeia para as Migrações (REM), com o tema “Novas tendências na utilização das redes sociais no tráfico de seres humanos”. A mesma teve lugar no Museu do Desporto, em Lisboa. Houve diversas intervenções, destacando-se as seguintes: “Redes sociais: espaço de risco” e “Novas tendências na utilização das redes sociais no tráfico de seres humanos”.

O **SEF** participou ainda em diversas iniciativas de reflexão e troca de boas práticas sobre a luta contra o TSH, cabendo destacar:

- Conferência «Promoting the multidisciplinary approach in addressing migrant smuggling», realizada em Amesterdão, organizada pela Rede Europeia das Migrações, onde se abordou o tema TSH;
- Conferência «Strengthening multidisciplinary cooperation against trafficking in human beings for labour exploitation», realizada em Amesterdão pela presidência holandesa

---

<sup>27</sup> Delegação do Uzbequistão; Delegação de Timor-Leste; Delegação da Turquia.

da UE, em colaboração com o Luxemburgo, Eslováquia e Malta (Portugal participou com 5 representantes: SEF, CIG, ACT, Ministério da Economia e MNE);

- Seminário internacional, realizado em Bruxelas, organizado pela Missing Children Europe (MCE), Federação Europeia das Crianças Desaparecidas, no âmbito de um projeto denominado SUMMIT- Safeguarding Unaccompanied Migrant Minors from going Missing by Identifying Best Practices and Training Actors on Interagency Cooperation;
- Conferência do Grupo de Santa Marta (criado por iniciativa do Papa Francisco enquanto parceria global para o combate ao tráfico de seres humanos), que teve lugar em Limerick – Irlanda;
- Sessão Especial sobre “Prevenção e Combate ao Tráfico de Menores no e através do Desporto”, iniciativa conjunta do ICSS EUROPE, do Instituto McCain (Estados Unidos) e da Comissão Europeia, realizada no Centro de Congressos do Estoril;
- Conferência “Tráfico de Pessoas e Diferenças Culturais e de Género entre o Médio Oriente e as Sociedades Ocidentais”, organizada pelo programa operacional de inclusão social e desemprego do Centro de Responsabilidade Integrada de Psiquiatria – Coimbra;
- Reunião na Procuradoria-Geral da República com o representante regional da UNODC no México, que apresentou as linhas gerais da campanha «Negocio Mortal» contra o tráfico de emigrantes, tendo em perspetiva a sua eventual implementação em Portugal;
- Seminário «Diálogo UE-ACP», realizado em Bruxelas, dedicado à temática Tráfico de Seres Humanos e Auxílio à Imigração Ilegal.

**Medida 49** – Desenvolver projetos com vista a promover a cooperação nacional e internacional na vertente de prevenção, proteção e apoio a vítimas de tráfico de seres humanos.

O SEF deu continuidade ao projeto LUMINA (identificação e sinalização de vítimas de TSH). O projeto tem estado em execução permitindo o mapeamento sucessivo dos locais passíveis de ocorrerem situações de TSH. No seu âmbito procedeu-se à troca de informação com as autoridades Romenas. Foram entretanto registados inquéritos na sequência de ações desenvolvidas no âmbito do projeto. O projeto foi candidatado a financiamento pelo Fundo de Segurança Internada (submissão no dia 21 de novembro).

De 1 a 3 de junho, o **SEF** ministrou formação sobre TSH no Tajiquistão e Cazaquistão, no âmbito do projeto da União Europeia BOMCA (Border Management Programme in Central Asia), do qual Portugal é parceiro.

De 7 a 17 de julho e de 14 a 18 de novembro, a **UATP/SEF** ministrou formação sobre TSH em Timor, a guardas de fronteira da Polícia Nacional de Timor Leste, no âmbito do projecto da União Europeia MIEUX (MIgration EU eXpertise) do ICMPD, do qual Portugal é parceiro.

De 1 a 22 de dezembro, um inspetor do **SEF** ministrou formação sobre TSH à Guarda Costeira da Líbia, no âmbito de uma parceria entre a agência europeia Frontex e a NATO. A formação aconteceu no Mar Mediterrâneo, a bordo do navio da NATO "San Giorgio", com base em Catânia/Itália. Os formadores, de vários Estados Membros, foram selecionados e preparados pela Frontex.

A **APF** e a **UMAR** foram parceiras do projeto CEINAV - Cultural Encounters in Interventions Against Violence. No âmbito deste projeto foi produzido o seguinte paper, "Working Paper on Intervention against Trafficking for Sexual Exploitation in Portugal": [https://www.fpce.up.pt/love\\_fear\\_power/ceinav/TSE\\_working\\_paper\\_PT\\_final.pdf](https://www.fpce.up.pt/love_fear_power/ceinav/TSE_working_paper_PT_final.pdf)

Mais sobre o projeto em: [https://www.fpce.up.pt/love\\_fear\\_power/ceinav/publications.html](https://www.fpce.up.pt/love_fear_power/ceinav/publications.html)

**Medida 50** – Participar ativamente na prioridade da UE para o combate ao tráfico de seres humanos.

O **Relator Nacional** e o **OTSH** participaram nas reuniões do Grupo Informal de Relatores Nacionais e Mecanismos Equivalentes/Gabinete da Coordenadora Europeia Anti Tráfico/Comissão Europeia:

- Duas reuniões do Grupo (maio sob os auspícios da Presidência Holandesa; dezembro sob os auspícios da Presidência Eslovaca);
- Duas atualizações do estado da arte nacional;
- Resposta às solicitações da Coordenadora Europeia Anti Tráfico, nomeadamente:
  - Resposta à solicitação sobre novos objetivos/ações a serem integrados na Estratégia Europeia para a Erradicação do Tráfico de Seres Humanos pós-2016;

- Apoio à resposta ao questionário da CE intitulado “National measures of existing national law, establishing as a criminal offence the use of services which are the objects of exploitation of trafficking in human beings pursuant to Article 23, Directive 2011/36/UE”;
- Respostas a solicitações de outros Relatores Nacionais representados no Grupo, nomeadamente:
  - Pedido de colaboração da Relatora Belga relativa ao enquadramento legal e programático de Portugal sobre tráfico para fins de mendicidade forçada;
  - Pedido de colaboração do Ministério do Interior do Chipre relativo ao enquadramento nacional sobre a compensação a vítimas de tráfico de seres humanos;
  - Pedido de colaboração da Relatora Finlandesa relativo à existência de vítimas nigerianas em Portugal;
  - Pedido de colaboração do Relator Eslovaco sobre Programas Nacionais especializados de apoio e assistência às vítimas de tráfico de seres humanos.

O OTSH participou igualmente na Conferência Nacional da Rede Europeia das Migrações (REM)/Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (na qualidade de Ponto de Contacto) intitulada “As Novas Tendências na utilização das Redes Sociais no Tráfico de Seres Humanos” (Lisboa, 13 de dezembro). No âmbito da participação no Grupo Nacional da REM, o OTSH contribuiu com dados e informações para o Relatório de Política de Imigração e Asilo e para os 14.º e 15.º Boletins da REM.

O OTSH contribuiu igualmente para o Relatório de 2017 da Fundamental Rights Agency (FRA).

O SEF e a PJ empenharam-se na atividade decorrente do Projecto EMPACT (European Multidisciplinary Platform against Criminal Threats) da União Europeia, no âmbito da prioridade TSH e acompanhando a execução das medidas previstas no respectivo Plano Operacional e participando nas operações europeias programadas nesse âmbito. Diversas reuniões foram realizadas neste âmbito com a participação dos OPC portugueses (cumpram também as Medidas 43, 45, 46 e 48). Destaca-se a participação ativa no subprojecto ETUTU (sobre tráfico de mulheres nigerianas para exploração sexual), liderado pela Alemanha. Principais atividades desenvolvidas em 2016:

- De 16 a 17 de março, participação em reunião do subprojeto ETUTU realizado na sede da EUROPOL, em Haia;
- De 21 a 22 de abril, participação na Conferência "Consolidating partnerships by enhancing cross-platform multidisciplinary cooperation in the field of THB", realizada em Bucareste (Roménia), no âmbito do EMPACT-THB;
- Em 25 e 26 de abril, participação na reunião do EMPACT-TSH, realizada na sede da EUROPOL, em Haia, tendo em vista preparar uma operação europeia de combate ao TSH na vertente exploração laboral – realizada efetivamente de 1 a 2 de Junho;
- Em 28 e 29 de abril, participação em operação europeia (Joint Action Day) no âmbito do subprojecto ETUTU, que visou combater o tráfico de nigerianas para a exploração sexual;
- Em 18 de maio, reunião na Europol (em Haia), tendo em vista a preparação da operação europeia na área laboral, a realizar no início de junho;
- De 1 a 6 de junho, realização, no âmbito do EMPACT-TSH, de uma operação europeia de combate ao TSH na vertente exploração laboral (realizada pelo SEF em conjunto com a ACT);
- Em 12 e 13 de julho, participação em reunião da prioridade TSH do projeto EMPACT, realizada na sede da Europol, em Haia, para avaliação da atividade desenvolvida no âmbito do plano operacional de 2016;
- Em 6 e 7 de outubro, participação em reunião operacional, no âmbito do projecto ETUTU, que decorreu em Birmingham, Reino Unido;
- Em 12 e 13 de outubro, participação na Operação europeia (Joint Action Day) "Ciconia Alba", realizada no âmbito de uma medida prevista no Plano de Ação Operacional do EMPACT/TSH. A mesma comportou a realização de acções de fiscalização e controlo fronteiriço tendo em vista detetar eventuais situações de TSH;
- Em 3 e 4 de novembro, participação em reunião na Europol (FP Phoenix THB Expert Meeting on Labour Exploitation), que decorreu em Haia, com o objetivo de debater os resultados da JAD Labour Exploitation realizada de 1 a 6 de junho;
- Em 28 e 29 de novembro, participação num Workshop realizado em Madrid, no âmbito do EMPACT-TSH, subordinado ao tema "Child protection and the fight against trafficking in human beings", onde se fez uma apresentação sobre a experiência da UATP no combate ao tráfico de menores.
- Em 6 e 7 de dezembro, reunião na sede da EUROPOL, em Haia, subordinada ao tema "Financial Investigations and Asset Recovery in the context of THB" - iniciativa liderada pela Holanda, em coordenação com o Chipre.



Portugal, por via do Ministério dos Negócios Estrangeiros, participa ativamente em todos os diálogos políticos com países terceiros, bem como em acordos com esses países, nomeadamente quando existe uma referência à problemática de TSH.

A **EME Lisboa** esteve em Genebra, em representação das EMEs, num encontro internacional sobre os Sistemas de Referência Nacional para vítimas de Tráfico de Seres Humanos, a convite da OSCE. Este encontro visou assinalar os 10 anos do Sistema de Referência de Vítimas de TSH e estiveram presentes representantes de ONG dos Estados Membros da União Europeia, para um trabalho de avaliação das práticas e do Sistema em si.

A **UMAR**, a **APAV** e a **Plataforma para os Direitos das Mulheres** participaram na 8ª reunião da Plataforma da Sociedade Civil da União Europeia Contra o Tráfico de Seres Humanos.

**Medida 51** – Reforçar os mecanismos de referência nacionais e transnacionais na área do tráfico de seres humanos junto dos países da CPLP.

No âmbito da continuação do projeto iniciado em 2009 (tradução e adaptação do Manual da UNODC para profissionais do sistema de justiça penal) e da ação de formação realizada em Lisboa em 2012 para todos os profissionais dos países da CPLP, o **OTSH** irá realizar uma Ação de Formação em Angola e outra em Timor-Leste. Para efeitos da Ação de Formação em Angola foram realizadas as seguintes diligências:

- Apresentação de uma candidatura a Ação Pontual para a CPLP;
- Articulação, via Direção de Relações Internacionais da Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna para obtenção de Manifestação de Interesse por parte das autoridades angolanas;
- Contacto com Oficial de Ligação do MAI via Direção de Relações Internacionais da Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna, para possibilidade de receção dos materiais formativos ainda em 2016 – processo não concluído atempadamente.

A **DGPJ** deu continuidade à participação na monitorização do Plano de Ação de Lisboa adotado no XII Conselho Extraordinário de Ministros da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa.

A **PJ** fez deslocar a Timor Leste, dois funcionários que deram formação sobre esta matéria a elementos da Polícia Científica de Investigação Criminal, a qual reportou desde a parte legislativa

aos procedimentos de investigação – boas práticas – bem como às técnicas especiais de investigação criminal.

O CEJ vem desenvolvendo atividades de natureza formativa em cooperação com países de língua portuguesa. Assim, nomeadamente, entre 15 de abril e 4 de outubro, decorreu um Curso de Formação Inicial para Magistrados/as de Cabo Verde, no qual houve a preocupação de abordar a temática do tráfico de seres humanos, nos termos habituais.

**Medida 52** – Definir pontos de contacto para as questões do tráfico de seres humanos nas embaixadas e/ou postos consulares portugueses a fim de facilitar os processos de apoio a vítimas nacionais.

Os postos consulares (Consulados Gerais, Consulados, Secções Consulares ou Vice Consulados) estão crescentemente sensibilizados para a problemática do TSH e o Chefe de Posto articula com Lisboa, sempre que seja necessário, a resposta ou o encaminhamento que se entenda mais adequada. Neste quadro, é importante recordar que é distribuído, por mala diplomática, aos postos mais relevantes em função da matéria, o material multilingue produzido pela CIG.

Importa referir igualmente que a matéria de TSH tem sido incluída no curso de formação para diplomatas que partem para posto.

Por fim, ainda nesta vertente tem havido produção de materiais/brochuras/folhetos sobre “Trabalhar no Estrangeiro – informe-se antes de partir”.

**Medida 53** – Conceber projeto de reforço de práticas de responsabilidade social, em particular nas áreas da prevenção e combate ao tráfico de seres humanos no contexto dos serviços do ME e empresas portuguesas que operam fora do território nacional.

Por solicitação da DGAE, foi promovida uma ampla divulgação da brochura elaborada no âmbito da Rede RSO PT, «Defenda a Sua Organização do Tráfico de Seres Humanos», pela lista de contactos da AICEP, designadamente junto das empresas portuguesas que operam fora do território nacional. 14 países reportaram o número de empresas contactadas, conforme infra:

PAÍS	N.º DE EMPRESAS CONTACTADAS 2016
Alemanha	56
Angola	197
Arábia Saudita	2
Canadá	16
França	67
Guiné Bissau	77
Irão	1
Macau	17
México	77
Polónia	47
Reino Unido	55
Rússia	1
São Francisco da Califórnia	8
Timor-Leste	78
<b>TOTAL</b>	<b>699</b>

### Outras ações relevantes realizadas em 2016

Um dos aspetos importantes decorrentes da implementação de políticas relacionadas com o Tráfico de Seres Humanos está relacionado com a existência de compromissos internacionais.

Portugal, decorrente das responsabilidades de ter assento em diversas instâncias internacionais, foi, por diversas vezes, durante 2016, envolvido em processos de auscultação, elaboração de pareceres e informações relacionadas com esta temática. Não existindo neste Plano uma área específica para as relações internacionais, e uma vez que este tipo solicitações abrange as diversas áreas que o Plano contempla, decidiu-se que seria mais pertinente incluir esta matéria na área estratégica Cooperar.

Assim, no âmbito da 2ª Ronda de Avaliação a Portugal sobre a implementação da Convenção do Conselho da Europa contra o Tráfico de Seres Humanos (Grupo de Peritos GRETA), ocorreu uma visita a Portugal de uma delegação do Conselho da Europa, tendo sido realizadas reuniões de

trabalho com o Grupo de trabalho de Apoio à coordenação do III PNPCTSH (Lisboa, 4 e 8 de abril). O respetivo relatório (com as suas recomendações) foi aprovado pelo Comité de Partes no dia 10 de março.

No âmbito do II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (medida 8) a CIG desenvolveu uma ação de formação sobre TSH no Ministério da Defesa Nacional (Marinha), que contou com a presença de cerca de 25 militares.

O OTSH participou no Encontro Regional Sul-Americano sobre Tráfico de Seres Humanos, a convite do ICMPD/Projeto MIEUX II. Este Encontro foi organizado pelo Ministério do Interior, pelo Ministério Público e pelo Ministério das Relações Exteriores do Perú, tendo a participação do OTSH sido particularmente direcionada para o papel das estatísticas no desenho das políticas preventivas.

Deste encontro e em resposta a solicitações de alguns países presentes, resultou a elaboração de um documento explicativo sobre a atividade (histórico) do OTSH, assim como o envio de materiais/documentos sobre a intervenção/Estratégia nacional no âmbito do TSH.

Decorrente da cooperação com a Direção de Relações Internacionais da SGMAI e em articulação com o Relator Nacional para o TSH, o OTSH contribuiu com dados e informações para o Comité de Lanzarote - Nova fase de avaliação da implementação nacional da Convenção de Lanzarote (Convenção do Conselho da Europa para a Proteção das Crianças contra a Exploração Sexual e os Abusos Sexuais).

**Grau de execução do Plano: Síntese avaliativa**

No último capítulo deste Relatório, propõe-se sintetizar o grau de execução das 53 medidas estabelecidas no III PNPCTSH, conforme consta do quadro-resumo que se segue (quadro 1).

Segundo os dados disponíveis, verifica-se que foram executadas ou viram iniciadas atividades, 50 das 53 medidas previstas no III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014-2017, calendarizadas especificamente para 2016 ou para “Durante toda a vigência do Plano”, o que corresponde a uma taxa de execução de 94,33 % (quadro 1).

**QUADRO 1**

Áreas Estratégicas	N.º total de medidas	Nº de medidas previstas para 2016 ou “Durante toda a Vigência do Plano”	N.º de medidas executadas ou com atividades iniciadas em 2016	Porcentagem de medidas executadas ou em execução em 2016
1 – Prevenir, ....	19	4+15	18	94,7%
2 – Educar, ...	13	3+10	12	92,3%
3 – Proteger, ....	10	0+10	10	100%
4 – Investigar, ....	5	2+3	4	80%
5 - Cooperar	6	0+6	6	100%
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>50</b>	<b>94,33%</b>

Na categoria “Executadas”, encontram-se as medidas que se consideram integralmente cumpridas/concluídas; relativamente às medidas “Em execução”, consideram-se aquelas cujos objetivos ainda não estão integralmente cumpridos ou vão sendo cumpridos no decurso de cada ano; e como “Não iniciadas”, consideram-se aquelas sem qualquer atividade que concorra para a sua implementação.

Por fim, a taxa de execução deste Plano, desde a sua implementação em 2014 até à data (entre medidas integralmente cumpridas/concluídas e medidas em execução), apresenta uma percentagem de 96,22%.

## Siglas utilizadas

**ACT** – Autoridade para as Condições

**AICEP** – Associação Internacional das Comunicações de Expressão Portuguesa

**APAV** – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima

**APF** – Associação para o Planeamento da Família

**ARS** – Administração Regional de Saúde

**ASGVCV** – Ação de Saúde sobre Género, Violência e Ciclo de Vida

**CAP** – Centro de Acolhimento e Proteção

**CEJ** – Centro de Estudos Judiciários

**CIES** – IUL Centro de Investigação e Estudos de Sociologia - Instituto Universitário de Lisboa

**CIG** – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

**CLAII** – Centro Local de Apoio à Integração de Imigrantes

**CNAI** – Centro Nacional de Apoio ao Imigrante

**CNPCJR** – Comissão Nacional de Proteção de Crianças e Jovens em risco

**CRIA** - Centro em Rede de Investigação em Antropologia.

**DGAI** – Direção-Geral da Administração Interna

**DGE** – Direção-Geral de Educação

**DGES** – Direção-Geral de Ensino Superior

**EME** – Equipa Multidisciplinar Especializada

**FCSH** – Faculdade de Ciências Sociais e Humanas – Universidade Nova de Lisboa

**GNR** – Guarda Nacional Republicana

**GRETA** – Grupo de Peritos na Ação contra o Tráfico de Seres Humanos

**IAC** – Instituto de Apoio à Criança

**IAPMEI** — Agência para a Competitividade e Inovação, I.P.

**IPDJ** – Instituto Português do Desporto e Juventude

**ISCTE** – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

**ISS, IP** – Instituto da Segurança Social, I.P.

**MAI** – Ministério da Administração Interna

**ME** – Ministério da Economia

**MEE** – Ministério de Economia e do Emprego

**MJ** – Ministério da Justiça

**MNE** – Ministério dos Negócios Estrangeiros

**MS** – Ministério da Saúde

**MSSS** – Ministério da Segurança e da Solidariedade Social

**ONG** – Organização Não Governamental

**OPC** – Órgãos de Polícia Criminal

**OTSH** – Observatório do Tráfico de Seres Humanos

**PJ** – Polícia Judiciária

**PNCTSH** – Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos

**POPH** – Programa Operacional de Potencial Humano

**PSP** – Polícia de Segurança Pública

**QREN** – Quadro de Referência Estratégica Nacional

**RAPVT** – Rede de Apoio e Proteção às Vítimas de Tráfico

**RSO PT** – Rede de Responsabilidade Social

**SEAPI** – Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade

**SEF** – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

**TSH** – Tráfico de Seres Humanos

**UATP** – Unidade Anti Tráfico de Pessoas

**UMAR** – União de Mulheres Alternativa e Resposta

**UNODC** – United Nations Office on Drugs and Crime



#### ANEXO IV – Relatório Intercalar III PAPEMGF 2016



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

**III Programa de Ação para a Prevenção e Eliminação da Mutilação Genital Feminina (2014-2017)**

**Relatório intercalar de execução**

**2016**

**Março de 2017**

Índice	
Introdução.....	3
Nota metodológica.....	4
Área estratégica 1 – Prevenir.....	7
Área estratégica 2 – Integrar.....	23
Área estratégica 3 – Formar .....	26
Área estratégica 4 – Conhecer.....	33
Área estratégica 5 – Cooperar .....	35
Grau de Execução do Plano: Síntese Avaliativa .....	38
Siglas Utilizadas .....	40

## Introdução

O III PAPEMGF - Programa de Ação para a Prevenção e Eliminação da Mutilação Genital Feminina 2014-2017 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, de 31 de dezembro) deixou de estar inscrito no Plano Nacional para a Igualdade, passando a fazer parte integrante do V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017. Esta opção assenta no entendimento que tem sido assumido internacionalmente de que a MGF constitui uma forma de violência de género, expresso nomeadamente pela sua inclusão na Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica.

O III PAPEMGF manteve, no essencial, as principais linhas de ação do II PAPEMGF, prevendo um reforço de intervenção em algumas medidas que se revelam estruturais para o desafio da erradicação da MGF, nomeadamente a formação e a capacitação de profissionais que, de alguma forma, podem ter contacto com a problemática da MGF, tendo-se introduzido formalmente no presente Programa de Ação novos intervenientes e grupos-alvo de formação, como sejam os(as) técnicos(as) das CPCJ e o pessoal não docente dos estabelecimentos de todos os níveis de ensino. Prevê, ainda, a criação de um grupo multidisciplinar específico para replicação da formação, na sequência das ações desenvolvidas junto de profissionais de saúde bem como o exercício do seu papel de pontos focais nos territórios de risco onde desenvolvem a sua atividade profissional.

O III Programa de Ação propõe-se igualmente atuar de um modo mais incisivo nas comunidades em risco, mobilizando de forma mais intensa as organizações não-governamentais, em especial as associações de imigrantes. Nesse sentido, e para além das entidades que compunham o grupo de trabalho intersetorial responsável pela implementação do Programa anterior, vieram a integrá-lo três associações de imigrantes representativas de comunidades de nacionais de Estados onde se pratica a MGF, designadamente a AMRT – Associação de Melhoramentos e Recreativo do Talude, a AJPAS – Associação de Intervenção Comunitária, Desenvolvimento Social e de Saúde e a Associação Balodiren.

Também a Procuradoria-Geral da República (PGR) e o Conselho Superior da Magistratura (CSM) estão agora representados neste grupo de trabalho, no qual intervêm, nos termos dos respetivos estatutos e no âmbito das suas atribuições.

Estas entidades vieram pois reforçar o grupo de trabalho constituído por representantes pelas seguintes organizações: Alto Comissariado para as Migrações (ACM), Camões ICL, Comissão Nacional de Proteção de Crianças e Jovens em Risco (CNPCJR), Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), Direção-Geral da Saúde (DGS), Direção-Geral de Educação (DGE), Direção-Geral de Políticas de Justiça (DGPJ), EPJ (Escola da Polícia Judiciária), Ministério da Administração Interna (MAI), Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), Organização Internacional para as Migrações (OIM); Associação para o Planeamento da Família (APF) e União das Mulheres Alternativa e Resposta (UMAR).

A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), na qualidade de entidade coordenadora do Programa de Ação, convidou ainda a participar ativamente dos trabalhos decorrentes da implementação do mesmo, outras organizações da sociedade civil, designadamente, a organização não-governamental P&D Factor - Associação para a Cooperação sobre População e Desenvolvimento, bem como as três associações distinguidas pela 3ª edição do prémio “Contra a MGF – Mudar Agora o Futuro”, com projetos em curso, designadamente, a AFAF – Associação dos Filhos e Amigos de Farim, a Associação Mulheres sem Fronteiras e o Movimento Musqueba - Associação de Promoção e Valorização da Mulher Guineense.

A CIG convidou ainda a participar nos trabalhos, o SEF - Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, porquanto se considerou essencial o seu contributo, no propósito da erradicação da MGF.

### **Nota metodológica**

A recolha de informação efetuada, com o objetivo de produzir o presente relatório relativo à execução do III PAEMGF no ano de 2016, consistiu na análise dos dados disponibilizados pelas várias entidades que integram o Grupo de Trabalho Intersetorial responsável pela sua execução, às quais se solicitou, em janeiro de 2017, o preenchimento de um instrumento de monitorização concebido para o efeito. Para além dos indicadores que constam do próprio quadro de Áreas

Estratégicas e Medidas do III PAPEMGF, solicitaram-se informações complementares que permitissem melhor compreensão das intervenções ocorridas no ano em apreço, designadamente, a indicação das entidades colaborantes nas ações, os públicos-alvo, os objetivos, os resultados alcançados e os impactos. Responderam à solicitação, os seguintes organismos: ACM, AJPAS, APF, Camões -ICL, CIG, CNPDPCJ, CSM, Balodiren, DGE, DGPJ, DGS, EPJ, Grupo de Teatro do Oprimido de Lisboa, IEFP, Movimento Musqueba, SEF e UMAR. Importa referir que algumas entidades não completaram o preenchimento do referido instrumento ou não disponibilizaram informações complementares que permitissem dar resposta aos indicadores de resultados previstos no Programa de Ação.

Outros, designadamente a AMRT, CPLP, MAI, OIM e a PGR, não fizeram qualquer reporte. Em alguns casos pontuais, entendeu-se que algumas atividades desenvolvidas pelas entidades parceiras davam, substancialmente, resposta a medida(s) outra(s), que não apenas aquela que foi reportada, pelo que se procedeu à replicação do seu descritivo na(s) mesma(s).

As organizações da sociedade civil que entretanto foram convidadas a integrar as reuniões do Grupo de Trabalho Intersectorial (atrás referenciadas) não foram solicitadas a reportar atividades relativamente a 2016.

No período compreendido entre o dia 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2016, o grupo de trabalho intersectorial responsável pela implementação do III Programa de Ação para Prevenção e Eliminação da Mutilação Genital Feminina reuniu por 2 vezes, nos dias 30 de Março e 22 de Julho.

Nas referidas reuniões, fizeram-se pontos de situação relativamente à execução do III PAPEMGF, tendo por referência as planificações anuais propostas pelas organizações presentes, com vista ao cumprimento das medidas do Programa de Ação calendarizadas para o ano de 2016.

As informações disponibilizadas pelas entidades, verbalmente, nas referidas reuniões, não foram consideradas para a elaboração do presente relatório.

Por se terem desenvolvido múltiplas atividades que concorreram para a execução de diversas medidas (em resultado de um forte investimento nas ações de carácter comunitário e em contexto de redes locais integradas), esse facto não será sempre evidenciado no descritivo das atividades, por se considerar que tal dificultaria a sua leitura.

Apresenta-se, seguidamente, a descrição sucinta das principais ações promovidas e reportadas pelas diferentes entidades, que integram o Grupo de Trabalho responsável pela implementação do III Programa de Ação para a Prevenção e Eliminação da Mutilação Genital Feminina 2014-2017.

## Implementação das áreas Estratégicas de Intervenção

### Área estratégica 1 – Prevenir

**Medida 1** – Promover ações de sensibilização junto de profissionais que trabalham nas comunidades em risco, integrando a problemática da MGF nos seguintes temas: cidadania e igualdade de género, saúde sexual e reprodutiva, violência de género e boas práticas na eliminação da MGF.

Nos dias 19 e 26 de janeiro e 2 de fevereiro, a **UMAR** realizou uma ação de formação intitulada “Mutilação Genital Feminina/Corte dos Genitais Femininos: da Compreensão à Intervenção” dirigida a técnicos/as do Núcleo Local de Inserção de Almada, tendo nela participado 19 pessoas (18F/1M).

Com vista a assinalar o Dia Internacional de Tolerância Zero à Mutilação Genital Feminina, realizou-se o I Encontro Regional para a Intervenção Integrada pelo Fim da MGF, no dia 4 de fevereiro, o qual promoveu uma reflexão conjunta sobre a intervenção territorial de prevenção da MGF pelas diferentes redes existentes na área da Grande Lisboa, possibilitando a troca de experiências entre os diferentes atores prioritários na intervenção, tendo como propósito consolidar os mecanismos de sinalização e encaminhamento de casos, maturando o trabalho em rede e abrindo caminho à criação de redes locais de intervenção especializada em MGF.

O evento teve como conferência de enquadramento a apresentação dos dados resultantes do estudo “Mutilação Genital Feminina: prevalências, dinâmicas socioculturais e recomendações para a sua eliminação” produzido pelo CESNOVA/CICS.NOVA no ano transato e organizou-se em grupos de trabalho temáticos subordinados à intervenção nos diferentes domínios, designadamente, preteção de crianças, educação, saúde, justiça/segurança e comunidades.



Tratou-se de uma iniciativa promovida pela **UMAR**, no âmbito do projeto “lá-lá” (subvencionado pela CIG), pela Câmara Municipal da Amadora e a AJPAS – Associação de Intervenção Comunitária, Desenvolvimento Social e de Saúde, em parceria com um conjunto de organizações que vieram a constituir a comissão organizadora da mesma, designadamente, a CIG, o ACM, a Câmara Municipal do Seixal, a Câmara Municipal de Lisboa, a Câmara Municipal de Cascais, a P&D Factor, a APF, o Grupo de Teatro do Oprimido de Lisboa, a Associação Solidariedade Imigrante, e a Associação dos Filhos e Amigos de Farim.

Este evento contou com a presença da Secretária de Estado da Cidadania e Igualdade e a participação de uma centena de pessoas.

No dia 8 de março, a **UMAR** realizou uma sessão de sensibilização sobre “Violência de Género/Violência Doméstica” para alunos e alunas da Universidade Sénior e funcionários/as da junta de freguesia. Esta ação abrangeu 17 pessoas (15F/2M).

No dia 15 de março, a **UMAR** promoveu ação de informação sobre MGF, enquadrada no IV Congresso da Saúde, que teve lugar na Escola Secundária de Amora (Seixal). Estiveram presentes 147 discentes, 17 docentes (5F/2M) e 1 psicóloga educacional.

No dia 16 de Março, a **UMAR** promoveu ação de informação sobre MGF na Escola Secundária Cacilhas-Tejo (Almada), a qual contou com a presença de 91 discentes, 8 docentes e 1 psicóloga educacional.

Durante o período correspondente às férias escolares da Páscoa (entre a 2ª quinzena de março e a 1ª semana de abril), momento considerado de risco porquanto as famílias das comunidades afetadas se dirigem aos seus territórios de origem, fazendo-se acompanhar frequentemente por menores, procedeu-se, no aeroporto de Lisboa, à distribuição de folhetos informativos sobre a MGF na zona das partidas e em especial na zona de embarque dos voos com destino aos territórios de risco, tendo ainda sido aplicado um inquérito na zona das chegadas das pessoas da Guiné-Bissau, pelo **Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF)**, com o objetivo de dissuadir a prática. Esta iniciativa veio a repetir-se, com maior amplitude no período nas férias escolares de verão.

No dia 23 de maio, a **UMAR** promoveu sessão de (in)formação sobre Igualdade de Género/Violência de Género, na Escola Profissional Gustave Eiffel (Queluz-Sintra) para 25 discentes (8F/17M) e 4 docentes. Esta ação repetiu-se no dia 30 de maio para mais 26 discentes (16F/10M) e 4 docentes.

No dia 20 de julho foi lançada a campanha aeroportuária «Direito a Viver sem Mutilação Genital Feminina», no aeroporto Humberto Delgado, em Lisboa. Esta campanha, consubstanciada na distribuição de folhetos e afixação de cartazes, esteve em permanência em todos os aeroportos nacionais até ao final de setembro, tendo também sido divulgada no aeroporto Osvaldo Vieira, em Bissau, através do Comité Nacional para o Abandono das Práticas Tradicionais Nefastas à Saúde da Mulher e da Criança da Guiné-Bissau, entidade parceira deste projeto.

Esta foi uma iniciativa conjunta do Governo de Portugal através da **Secretaria de Estado para a Cidadania e Igualdade** e de várias entidades públicas e privadas de Portugal e Guiné-Bissau. O Ministro Eduardo Cabrita, a Secretária de Estado Catarina Marcelino e Fatumata Djau Baldé, Presidente do Comité Nacional para o Abandono das Práticas Tradicionais Nefastas à Saúde da Mulher e da Criança da Guiné-Bissau, juntaram-se às organizações da sociedade civil e entidades públicas que protagonizam esta campanha de verão. Durante o seu lançamento teve ainda lugar um “flash mob” na área das partidas do aeroporto, sensibilizando os/as transeuntes.

No dia 23 de dezembro, a **UMAR** realizou uma ação de sensibilização intitulada “Mutilação Genital Feminina”, no âmbito de protocolo estabelecido entre a Câmara Municipal de Lisboa e a UMAR para o desenvolvimento de ações de formação e sensibilização afetas ao I Plano Municipal de Prevenção e Combate à Violência de Género e Doméstica no Município de Lisboa. Participaram nesta sessão 8 pessoas (8F).

**Medida 2** – Organizar estratégias comunitárias de combate à MGF através da criação de redes de ação em territórios de risco, constituídas por interlocutores locais privilegiados.

A maior parte das ações de (in)formação e sensibilização identificadas na Medida 1, promovidas pela **UMAR**, realizaram-se com o propósito de ativar ou reforçar redes de ação no território de risco, porquanto esse era um objetivos centrais do projeto “lá-lá” financiado pela CIG.

O I Encontro Regional para a Intervenção Integrada pelo Fim da MGF, realizado no dia 4 de fevereiro (Vide Medida 1), possibilitou uma reflexão conjunta sobre a intervenção territorial de prevenção da MGF, pelas diferentes redes existentes na área da Grande Lisboa e os diversos profissionais que delas fazem parte, como profissionais de saúde, docentes, órgãos de polícia criminal, técnicos/as de proteção de crianças e jovens em risco etc., identificando bloqueios e propondo soluções, com vista a uma intervenção integrada e em rede, sobretudo ao nível da prevenção da MGF.

Em julho, a **UMAR** promoveu um djumbai (encontro/convívio) intitulado “Os Direitos das Mulheres na Guiné-Bissau”, em Almada, em parceria com o Projeto Djinopi, a decorrer na Guiné-Bissau. Abordaram-se as problemáticas da MGF e casamentos forçados.

A **APF** desenvolveu um projeto intitulado “Change Plus”, financiado pelo Programa JUST da União Europeia, o qual envolve organizações não-governamentais de vários países da Europa, bem como países do continente africano onde a MGF se pratica.

O projeto, iniciado em janeiro, decorrerá até dezembro de 2017 e tem como principal objetivo organizar e formar um grupo de 12 ativistas das comunidades afetadas pela MGF (agentes change), que irão promover e realizar ações de mudança comportamental nas comunidades respetivas. Durante o ano em apreço, iniciou-se um programa de formação deste grupo.

No âmbito do projeto “Chat”, igualmente financiado pelo Programa JUST, a **APF** iniciou, em fevereiro, a organização de um grupo coordenador de 4 líderes comunitários para recrutar 20 ativistas/membros das comunidades afetadas e preparar a realização de 3 *workshops* no início de 2017.

A **AJPAS**, distinguida pelo Prémio “Contra a MGF – Mudar aGora o Futuro”, colaborou no projeto “Senhoras de Si”, na qualidade de formadora. Este projeto visa o empoderamento de um grupo de jovens e mulheres, provenientes maioritariamente da Guiné-Bissau, a residir no Bairro da Adroana em Cascais, integrando a problemática da MGF como tema central, a partir do qual são trabalhadas competências que visam a sua capacitação e empoderamento. Estiveram presentes 12 jovens e mulheres provenientes maioritariamente da Guiné-Bissau, a residirem no Bairro da

Adroana, e técnicas da P&D Factor, Câmara Municipal de Cascais e SEA Agency, entidades parceiras do referido projecto, num total de 19 participantes.

O **Movimento Musqueba - Associação de Promoção e Valorização da Mulher Guineense**, distinguida pelo Prémio “Contra a MGF – Mudar aGora o Futuro”, promoveu, no dia 2 de abril, uma mesa redonda, sob o lema “Em Rede contra a MGF”, no Centro Português de Estudos Árabe-Pulaar e Cultura Islâmica, tendo como público-alvo as comunidades praticantes da Damaia/Reboleira. Esta ação contou com a presença de 16 participantes, na sua maioria homens.

No dia 21 de maio, o Movimento Musqueba levou também a cabo uma tertúlia com membros destacados da comunidade, no Centro Português de Estudos Árabe-Pulaar e Cultura Islâmica. A ação contou com a presença de 5 participantes, todos homens, fundamentalmente membros de associações de imigrantes de Sintra, na sua maioria dirigentes associativos.

O projeto promovido pelo Movimento Musqueba (que conheceu o seu término no 1º semestre de 2016), capacitou/formou 10 mediadores/as (5M/5H), os/as quais se encontram no terreno desenvolvendo, em contexto informal, ações de sensibilização com vista à erradicação da MGF, especificamente na comunidade da Damaia.

O **Grupo de Teatro do Oprimido de Lisboa**, no âmbito do projeto distinguido pelo Prémio “Contra a MGF – Mudar aGora o Futuro”, desenvolveu, durante o 1º semestre, em parceria com as “Valart - Grupo de Teatro Fórum do Vale da Amoreira”, várias sessões em escolas dos concelhos da Moita e do Barreiro, na qual foi trabalhada a temática da MGF, com recurso a técnicas do Teatro do Oprimido e dinâmicas participativas e de reflexão.

**Medida 3** – Incentivar e apoiar as organizações não-governamentais, designadamente associações de imigrantes no desenvolvimento de atividades que contribuam para a prevenção e a eliminação de práticas tradicionais nocivas, nomeadamente a MGF.

No âmbito do projeto “Change Plus” promovido pela **APF** (Vide Medida 2), o qual envolve organizações não-governamentais de vários países da Europa e do continente africano onde a MGF se pratica, pretende-se organizar e formar um grupo de ativistas das comunidades afetadas

pela MGF (agentes change), os quais, por sua vez, irão promover e realizar ações de mudança comportamental nas suas comunidades. A UMAR e a DGS colaboraram na qualidade de entidades formadoras no programa formativo que lhes está a ser ministrado no âmbito do projeto.

Na sequência do projeto “Chat”, igualmente promovido pela **APF** e iniciado em fevereiro, tem-se vindo a organizar um grupo de ativistas para recrutar 20 membros das comunidades afetadas e preparar a realização de 3 *workshops* no início de 2017. Muitos/as destes/as ativistas são membros (alguns dirigentes) de associações de imigrantes ou participam regularmente em atividades associativas nas suas comunidades.

Tiveram continuidade em 2016 os projetos distinguidos na 2ª edição do Prémio “Contra a MGF – Mudar aGora o Futuro”, iniciativa promovida pela CIG com a colaboração do ACM e da DGS, e que visa apoiar associações de imigrantes no desenvolvimento de projetos de prevenção da MGF nas comunidades de risco. Trata-se dos seguintes projetos:

- ❖ O Projeto “Jovens com(n) Tradição”, promovido pelo **Grupo de Teatro do Oprimido de Lisboa**, tendo como contexto de intervenção Vale de Amoreira/Moita;
- ❖ O Projeto “Em Rede contra a Mutilação Genital Feminina”, promovido pelo **Movimento Musqueba**, tendo como contexto de intervenção Damaia/ Amadora;
- ❖ O Projeto “Avo(zes) contra a MGF”, promovido pela **AJPAS** – Associação de Intervenção Comunitária Desenvolvimento Social e de Saúde, tendo como contexto de intervenção Amadora, Sintra.<sup>1</sup>

Sublinhe-se que todos eles vieram a estabelecer parcerias com as entidades que integram o grupo de trabalho responsável pela implementação do Programa de Ação, com o objetivo de unir esforços e maximizar recursos. No período em apreço, a CIG procedeu ao acompanhamento e monitorização dos referidos projetos.

#### **Medida 4 – Elaborar e disseminar materiais informativos e formativos sobre a MGF.**

A **DGS** elaborou o relatório intitulado “Mutilação Genital Feminina. Análise dos casos registados

---

<sup>1</sup> Tais projetos dão resposta a inúmeras medidas do III PAPEMGF, sendo que o detalhe das atividades por eles desenvolvidas constará fundamentalmente no relatório final de execução do Programa de Ação.

em 2014 e 2015”, tendo-o divulgado, a partir de março, na página *web* “Saúde Reprodutiva”, bem como nas ações de formação e apresentações que realizou.

No âmbito do projeto “Change Plus”, financiado pelo Programa JUST da União Europeia, a **APF** produziu uma brochura intitulada “Responder à Mutilação Genital Feminina – Um guia para profissionais”.

A **APF**, no âmbito do projeto projeto UEFGM, procedeu à revisão e atualização do curso e-learning [www.uefgm.eu](http://www.uefgm.eu), como ferramenta essencial na transmissão de conhecimento sobre a MGF junto de vários profissionais de saúde e outros. Este novo projeto reformulou, ampliou e enriqueceu o dito curso de formação *online*, o qual passou também a ter versões em 9 línguas europeias – Inglês, Francês, Português, Italiano, Grego, Holandês, Alemão, Castelhana e Sueco.

A CIG e a DGS colaboraram na edição da página relativa a Portugal, incluída na referida Plataforma. Em Portugal, a apresentação pública da *Plataforma UEFGM – Unidos para Acabar com a MGF: Plataforma Europeia de Conhecimento para Profissionais que lidam com a Mutilação Genital Feminina*, foi agendada para o 1º trimestre de 2017.

Em todas as ações de sensibilização e formação realizadas pela **UMAR** (Vide Medida 1 e Área Estratégica 3), foram distribuídos inúmeros materiais informativos relacionados com a igualdade/violência de género e a mutilação genital feminina, elaborados pela UMAR e/ou por outras entidades, tendo sido ainda foram divulgados posteriormente, por e-mail, vários outros documentos sobre o tema da MGF.

A **UMAR** produziu ainda materiais específicos do projeto “lá-lá” como sejam pastas, canetas, cadernos e *roll up's* “STOP, excisão!”, divulgados primeiramente no I Encontro Regional para a Intervenção Integrada pelo Fim da MGF e, posteriormente, distribuídos/utilizados nas diversas ações de sensibilização e formação realizadas pelo projeto.

Na campanha aeroportuária que decorreu durante todo o período de férias escolares da Páscoa, no aeroporto de Lisboa, distribuíram-se folhetos “Diga não à excisão”. O **SEF** procedeu na mesma ocasião, na zona das chegadas, à aplicação de um inquérito a pessoas provenientes da Guiné-Bissau (Vide Medida 1).

Por ocasião da campanha aeroportuária que decorreu durante todo o período de férias escolares de verão intitulada «Direito a Viver sem Mutilação Genital Feminina» (Vide Medida 1), distribuíram-se folhetos e *T-Shirts* e afixaram-se folhetos e cartazes específicos com aquele mesmo título. Esta campanha foi também divulgada no aeroporto de Bissau através do Comité Nacional para o Abandono das Práticas Tradicionais Nefastas à Saúde da Mulher e da Criança da Guiné-Bissau.

O excedente destes materiais está disponível na CIG para distribuição junto das entidades que o solicitam. A CIG procedeu ainda à sua disseminação em eventos próprios ou outros dirigidos a grupos-alvo relevantes para a problemática. O folheto «Direito a Viver sem Mutilação Genital Feminina» é complementar ao folheto “Diga não à excisão”, encontrando-se também este a ser disponibilizado nos mesmos termos.

O Manual de Procedimentos para as CPCJ “Colaborar Ativamente na Prevenção e Eliminação da Mutilação Genital Feminina” foi editado em suporte de papel, em outubro, pela CNPDPCJ - Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens (2 mil exemplares) e tem vindo a ser distribuído pelas CPCJ e parceiros interessados. Em março, foi elaborado o documento (formulação de diretivas) intitulado “Práticas tradicionais lesivas dos direitos da criança – Situação atual e recomendações”.

O trabalho de adaptação do manual “MGF – Guide à l’usage des professions concernées”, da autoria da GAMS Belgique (Groupe pour l’abolition des mutilations sexuelles), coordenado pela CIG, veio a ser retomado no último trimestre após um período de suspensão, com o contributo do SEF.

O **Movimento Musqueba**, lançou uma campanha intitulada “No Pára Fanado di Mindjer/Paremos com a Mutilação Genital Feminina”, a 24 de setembro, dia em que se assinala a independência da Guiné-Bissau e até ao dia 6 de fevereiro de 2017, Dia Internacional de Tolerância Zero à Mutilação Genital Feminina. No âmbito dessa campanha foram disseminados dois vídeos produzidos pelo projeto distinguido pelo prémio “Contra a MGF – Mudar aGora o Futuro” em português/crioulo, com o mesmo título da campanha.

No âmbito do projeto “Jovens com(n) Tradição”, durante o ano letivo de 2015/2016, o **Grupo de Teatro do Oprimido de Lisboa** e os/as alunos/as da Escola Secundária da Baixa da Banheira, produziram trabalhos/materiais como pinturas sociais, desenhos e um mural sobre a MGF. Foi igualmente produzido por 8 alunos/as envolvidos/as no projeto, um espetáculo de Teatro Fórum, apresentado na própria escola e em outras escolas do Concelho da Moita. Este espetáculo tem como argumento uma situação baseada num caso real de *bullying* sofrido por uma jovem submetida à prática da excisão, abordando também o papel dos/as docentes na prevenção e apoio a alunas vitimizadas. O espetáculo está disponível em permanência para digressão.

**Medida 5** – Fomentar a inclusão do tema da MGF nos referenciais de educação para a saúde, educação para o desenvolvimento, cidadania e igualdade de género.

Segundo informação da **DGE**, o Referencial de Promoção e Educação para a Saúde (que contou com contributos específicos da **DGS** no que concerne à MGF), esteve em consulta pública e aguarda atualmente homologação.

Em abril, a **DGS** elaborou conteúdos sobre MGF na perspetiva da saúde, a incluir no módulo “Imigração e Saúde”, dos referenciais do ACM.

**Medida 6** – Promover o desenvolvimento, nos níveis de ensino básico e secundário, de projetos sobre a MGF.

A **UMAR**, entre os meses de março e maio, no âmbito do projecto “lá-lá”, realizou múltiplas ações de informação e sensibilização sobre Violência de Género - Mutilação Genital Feminina, no Agrupamento de Escolas Francisco Simões (Almada), na Escola Secundária da Amora (Seixal), na Escola Secundária Cacilhas-Tejo (Almada), bem como na Escola Profissional Gustave Eiffel (Queluz-Sintra). Participaram no total das ações realizadas 289 discentes, 23 docentes e 2 psicólogas educacionais.

Em todas estas ações bem como nas que se dirigiram em particular a docentes (Vide Medida 25), a **UMAR**, com o apoio da **CIG**, disponibilizou um conjunto de manuais e materiais sobre igualdade de género, violência de género, direitos humanos/direitos das mulheres, com vista a alargar o acervo das respetivas bibliotecas e complementarmente à formação, um estímulo e um



recurso de apoio a docentes e discentes para explorar a temática no âmbito das atividades curriculares.

No âmbito do projeto “Jovens com(n) Tradição”, durante o ano letivo de 2015/2016, o **Grupo de Teatro do Oprimido de Lisboa** realizou um conjunto de sessões quinzenais de informação/sensibilização sobre igualdade de género, direitos humanos, saúde sexual e reprodutiva, práticas tradicionais nefastas, MGF, etc., com 2 turmas do 11º ano da Escola Secundária da Baixa da Banheira, em moldes idênticos ao que havia feito no ano letivo anterior com turmas do 10º ano. As sessões terminaram com um evento final no dia 3 de maio, no qual se apresentaram trabalhos/materiais produzidos pelos/as alunos/as envolvidos/as no projeto, com destaque para a apresentação do espetáculo de Teatro Fórum criado por um grupo de 8 alunos/as, no auditório da referida escola.

**Medida 7** – Fomentar a inclusão do tema das práticas tradicionais nocivas, designadamente a MGF, nos curricula académicos dos cursos de licenciatura e pós -graduação, nomeadamente de saúde, ciências humanas, sociais e criminais.

No dia 15 de novembro, o **ACM** dinamizou uma aula sobre Práticas Nefastas sob o título “Mutilação Genital Feminina e casamentos infantis/precoces e combinados”, a 2 turmas (cerca de 50 participantes) da Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra.

A **CIG, DGS, APF** e a **Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Setúbal** iniciaram os procedimentos necessários à realização da 2ª edição do curso de pós-graduação especializada em Mutilação Genital Feminina, em Setúbal, intitulado “Saúde Sexual e Reprodutiva: Mutilação Genital Feminina”, com início previsto em fevereiro de 2017 e até ao mês de junho do mesmo ano (162 horas).

Este curso dirige-se a profissionais de saúde que desempenham atividade na Área Metropolitana de Lisboa, em especial em áreas geográficas de risco na Península de Setúbal.

**Medida 8** – Divulgar informação sobre a problemática da MGF enquanto divulgação dos Direitos Humanos de mulheres e meninas, nos meios de comunicação social.

No dia 4 de fevereiro, e em alusão ao Dia Internacional da Tolerância Zero Contra a Mutilação Genital Feminina, que se assinala a 6 de fevereiro, a Presidente da **CIG** concedeu uma entrevista ao programa televisivo “Etnias”, transmitido na SIC e SIC Internacional, subordinado exclusivamente ao tema da MGF. Participou ainda no mesmo programa uma representante do Movimento Musqueba - Associação de Promoção e Valorização da Mulher Guineense (associação distinguida na 2ª e 3ª edição do Prémio “Contra a MGF – Mudar aGora o Futuro”).

A presidente da CIG foi ainda convidada para o programa televisivo “Bem-vindos”, da RTP África. Nesta edição do programa, exibida no dia 6 de fevereiro, foi convidado também um representante da AJPAS – Associação de Intervenção Comunitária, Desenvolvimento Social e de Saúde.

O lançamento da campanha aeroportuária “O direito a viver sem Mutilação Genital Feminina” (Vide Atividade 1) foi coberto pela agência noticiosa Lusa e amplamente divulgado por vários meios de comunicação social.

O projeto “lá-lá” (**UMAR**) e os seus resultados foram divulgados no Diário de Notícias e pela Rádio Sines.

O **ACM** divulgou todas as informações sobre MGF de que dispôs, nos seus meios de comunicação.

#### **Medida 9 – Monitorizar e atualizar a implementação das orientações técnicas na área da saúde**

A Orientação Técnica da **DGS** sobre MGF (Orientação nº 005/2012 de 06/02/2012 - Atualização de 22/03/2012) prevê a aplicação de um questionário aos profissionais de saúde sobre o conhecimento da problemática e das próprias orientações na área da saúde. Entre janeiro a março, a DGS procedeu ao envio e receção do questionário sobre MGF destinado a profissionais de saúde. Os resultados do mesmo estão em análise e traduzir-se-ão, eventualmente, numa atualização da referida Orientação.

**Medida 10** – Produzir uma circular, dirigida às CPCJ, com orientações técnicas sobre a forma como os/as técnicos/as devem atuar para prevenir a prática de MGF nos territórios onde esta problemática está referenciada.

A Circular “Colaborar ativamente na prevenção e eliminação da MGF”, produzida e disseminada em 2014 pela **CNPDPCJ** em versão digital, veio a assumir a forma de Manual de Procedimentos em 2015 (Vide Medida 4). Em 2016 este instrumento foi atualizado e publicado em suporte de papel, tendo sido distribuído pelas CPCJ nos territórios geográficos de risco, bem como nas ações de formação dirigidas a profissionais das Comissões, promovidas pela CNPDPCJ, pela CIG e pela **UMAR** (Vide Medida 31).

**Medida 12** – Criação de uma bolsa de formadores sobre MGF e ou capacitação de formadores(as) acreditados/as da área da igualdade de género para trabalhar também o tema da MGF

O **ACM** e a **CIG** produziram uma lista de formadores/as sobre MGF, constituída por profissionais das diversas áreas, com especializações distintas na abordagem à problemática. Esta bolsa será divulgada em 2017.

**Medida 13** – Realizar e participar em seminários sobre a MGF.

No dia 4 de fevereiro, realizou-se o I Encontro Regional para a Intervenção Integrada pelo Fim da MGF. Esta iniciativa foi promovida pela **UMAR**, no âmbito do projeto “lá-lá” (subvencionado pela **CIG**), pela **Câmara Municipal da Amadora** e a **AJPAS** – Associação de Intervenção Comunitária, Desenvolvimento Social e de Saúde, em parceria com um conjunto de organizações que vieram a constuir a comissão organizadora da mesma, designadamente, a **CIG**, o **ACM**, a Câmara Municipal do Seixal, a Câmara Municipal de Lisboa, a Câmara Municipal de Cascais, a **P&D Factor**, a **APF**, o Grupo de Teatro do Oprimido de Lisboa, a Associação Solidariedade Imigrante, e a Associação dos Filhos e Amigos de Farim (Vide Medidas 1 e 2). O Camões - Instituto da Cooperação e da Língua e a **DGS** fizeram-se representar no evento.

Decorreu, de 14 a 24 de março, na sede das Nações Unidas, em Nova Iorque, a 60ª sessão da Comissão sobre o Estatuto das Mulheres (CSW), dedicada ao tema «O Empoderamento das

Mulheres e a Sua Ligação ao Desenvolvimento Sustentável», na qual esta Comissão apelou à implementação da Agenda 2030 na perspetiva de género. A Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade participou num evento paralelo, organizado pelo Burkina Faso, onde apresentou as medidas nacionais de prevenção e combate à MGF.

No dia 30 de março, a **UMAR** marcou presença em sessão de encerramento do projeto “MGF, Não!”, promovido pela OGA - Obra Gay Associação, no Centro Comunitário do Vale de Amoreira, tendo participado no debate. A CIG participou no mesmo evento através de um comentário gravado previamente em suporte audiovisual e que aí foi visionado.

Nos dias 28 e 29 de abril a **CIG** participou num Seminário de troca de boas práticas sobre MGF, casamento forçado e outras práticas nocivas, intitulado “Female genital mutilation and other harmful practices”, em Londres, no âmbito do Programa definido pela Comissão Europeia para 2016 nesta área. Esteve ainda presente, em representação de Portugal na qualidade de perito externo, um elemento da equipa de investigação do CESNOVA/CICS.NOVA responsável pela elaboração do estudo “Mutilação Genital Feminina: prevalências, dinâmicas socioculturais e recomendações para a sua eliminação”.

No dia 24 de maio, o **Camões - ICL** organizou o Seminário intitulado “Diálogos sobre igualdade e ODS 5”, em articulação com a **P&D Factor** e o Gabinete da **Secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade**. Estiveram presentes 41 participantes. Este evento teve como objetivo a promoção da igualdade de género no âmbito da Agenda 2030, que inclui expressamente a meta de eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas.

No mesmo dia, a **Associação Balodiren** promoveu um *workshop* sobre Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, na sede da associação. A **UMAR** esteve presente e colaborou ativamente na sua dinamização, tendo introduzido a problemática da MGF enquanto violência de género.

O **Camões - ICL** destaca ainda uma iniciativa em Bissau, com o apoio da Embaixada de Portugal, a qual teve lugar no Centro Cultural Português, no dia 8 de junho. Esta iniciativa de sensibilização sobre a problemática da MGF assinalou o 5º aniversário da Lei 14/2011, de 6 de

junho, que penaliza a prática da MGF na Guiné-Bissau, e foi protagonizada pelo Comité Nacional para o Abandono das Práticas Nefastas à Saúde da Mulher e da Criança e por um Professor da Faculdade de Direito de Bissau, tendo-se associado à iniciativa a UNICEF e a Delegação da UE na Guiné Bissau. Estiveram presentes representantes da sociedade civil e “anónimos”, no total de 60 pessoas.

No dia 23 de novembro, a CIG, o Camões - ICL, a DGS e o CSM participaram na sessão de apresentação pública da “Caixa Pedagógica de Imagens sobre Mutilação Genital Feminina”, na ESEL – Escola Superior de Enfermagem de Lisboa, promovida pela **AJPAS, P&D Factor, ESEL e Comité Nacional para o Abandono de Práticas Nefastas à Saúde da Mulher e da Criança** (Guiné-Bissau).

Esta Caixa Pedagógica é a 1ª edição revista e atualizada em português da versão produzida pelos Comités do Burkina Faso e Guiné-Bissau e que contou com o apoio do programa conjunto UNFPA/UNICEF e da Secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade.

A **CIG** integrou a Delegação Nacional que defendeu os 15º a 17º Relatórios Nacionais sobre a aplicação da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação da Discriminação Racial, que teve lugar em Genebra, nos dias 29 e 30 de novembro 2016. A intervenção da CIG centrou-se nas medidas nacionais de prevenção e combate à MGF.

A **CIG** participou na reunião do Comité Consultivo para a Igualdade entre mulheres e homens, que teve lugar no dia 8 de dezembro, em Bruxelas, tendo feito uma apresentação da Opinião sobre o “Combate à MGF e outras práticas nocivas”, por ter assumido a Presidência da mesma.

Nos dias 2 de novembro e 9 de dezembro tiveram lugar reuniões de preparação do II Encontro Regional para uma Intervenção Integrada pelo Fim da MGF, programado para ter lugar no dia 6 de fevereiro de 2017, com vista a assinalar o Dia Internacional de Tolerância Zero à MGF. Estas reuniões ocorreram na UMAR e contaram com a participação das seguintes entidades: ACM - Alto Comissariado para as Migrações; AEGBL - Associação de Estudantes da Guiné-Bissau em Lisboa; AFAFC - Associação dos Filhos e Amigos e Amigos de Farim em Portugal; Aguinenso - Associação Guineense de Solidariedade Social; AJPAS - Associação de Intervenção Comunitária, Desenvolvimento Social e de Saúde; APF - Associação para o Planeamento da

Família; Associação Mulheres Sem Fronteiras; Associação Balodiren; Câmara Municipal da Amadora; Câmara Municipal de Cascais; Câmara Municipal de Lisboa; Câmara Municipal de Sintra; Câmara Municipal do Seixal; CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género; GTO - Grupo de Teatro do Oprimido; Movimento Musqueba - Associação de Promoção e Valorização da Mulher Guineense; P&D Factor - Associação para a Cooperação sobre População e Desenvolvimento; e UMAR - União de Mulheres Alternativa e Resposta.

**Medida 14** – Introduzir o tema da MGF em comunicações proferidas em eventos nacionais e internacionais no âmbito das atribuições e competências de todas as entidades.

No cumprimento desta medida, o **Camões – ICL** reportou a introdução do tema da MGF na reunião de peritos UE sobre saúde e direitos sexuais e reprodutivos, ocorrida em Bruxelas no dia 21 janeiro, na reunião informal sobre igualdade de género e empoderamento das mulheres (Agências de Cooperação para o Desenvolvimento), ocorrida entre os dias 17 e 19 de fevereiro, em Londres, na reunião de peritos UE para questões de Género, ocorrida nos dias 7 e 8 de julho, e ainda na 14ª Reunião Gendernet CAD/OCDE Igualdade de Género (a qual visava o acompanhamento das políticas de género da OCDE e das Nações Unidas, bem como a implementação do ODS 5 e transversalização da abordagem de género nos restantes ODS). Esta reunião ocorreu em Paris nos dias 7 e 8 de outubro.

Em fevereiro, a **DGS** fez uma apresentação do tema da MGF no âmbito de uma aula sobre Saúde Sexual e Reprodutiva destinada a alunos do mestrado de Psicologia da Saúde do ISPA (16F/5M). Em março, introduziu a temática da MGF no Congresso “Women’s health 2016 – convention abroad”, que contou com a participação de cerca de 50 médicos/as hospitalares e dos cuidados de saúde primários australianos. Em abril, a DGS apresentou uma comunicação sobre a análise dos casos de MGF nas Jornadas de Investigação em Psicologia Clínica e da Saúde organizadas pela Universidade Lusófona.

**Medida 15** – Estabelecer contactos com líderes religiosos e interlocutores privilegiados das comunidades imigrantes, com vista à prevenção e eliminação da MGF.

No dia 21 de maio, a **Musqueba** promoveu uma tertúlia com 5 membros destacados da comunidade, no Centro Português de Estudos Árabe-Pulaar e Cultura Islâmica (Vide Medida 2).

No dia 2 de julho, a **UMAR**, no âmbito do projeto “lá-lá”, realizou um Djumbai/convívio intitulado “Os Direitos das Mulheres na Guiné-Bissau” (Vide Medida 2).

O **ACM** tem procurado introduzir o tema da MGF nas reuniões do grupo de trabalho com líderes religiosos (constituído em 2015), não obstante ter-se revelado uma questão sensível, por estes a considerarem uma questão não religiosa. Realizaram-se no ano em apreço 8 reuniões (16 e 29 de março; 19 de abril; 10 de maio, 14 de junho, 5 de julho, 12 de setembro e 22 de novembro).

## Área estratégica 2 – Integrar

**Medida 16** – Promover o associativismo e o empreendedorismo das mulheres imigrantes, particularmente as oriundas de países onde existam práticas tradicionais nocivas, nomeadamente a MGF.

Em 2016, no âmbito do Projeto Promoção do Empreendedorismo Imigrante (PEI), promovido pelo **ACM**, foram apoiadas 6 mulheres, com naturalidade da Guiné-Bissau (4), Senegal (1) e Sri Lanka (1).

O projeto “Chat”, promovido pela **APF** (Vide Medida 2), prevê a capacitação de organizações das comunidades residentes em Portugal, e com o apoio de uma embaixada, no sentido do desenho e apresentação de projetos de pequena dimensão a potenciais financiadores. No período em apreço iniciaram-se os procedimentos necessários à preparação desta formação específica, a qual ocorrerá em 2017.

**Medida 17** – Intervir em situações de MGF, através das linhas telefónicas de apoio/emergência nos domínios da saúde, da imigração, da sexualidade e do combate à violência.

As linhas de apoio/emergência nos domínios da saúde (Saúde 24, promovida pela **DGS**), da imigração (SOS Racismo, promovida pelo **ACM**), da sexualidade (Sexualidade em Linha, promovida pela **APF**, em parceria com o **IPDJ**), bem como ainda do combate à violência de género (Serviço de Informação às Vítimas de Violência Doméstica, promovido pela **CIG**), funcionam em permanência e encontram-se preparadas para intervir em situações de MGF, encaminhando possíveis casos. No período em apreço, não foi referenciado qualquer caso, pelas referidas linhas telefónicas.

**Medida 18** – Monitorizar a estrutura de Referenciação para casos de MGF e a plataforma de dados em saúde (PDS).

Em março de 2016, a **DGS** publicou a informação/relatório “Mutilação Genital Feminina. Análise dos casos registados em 2014 e 2015”, na sua página *web*.



Apesar de esta medida não estar calendarizada para 2016, ao longo do ano a DGS procedeu regularmente ao levantamento de dados gerais da PDS. O último desses levantamentos ocorreu a 5 de janeiro de 2017 e permitiu evidenciar que, no período compreendido entre os dias 1 de janeiro de 2016 e o dia 5 de janeiro de 2017, foram registados na Plataforma de Dados de Saúde (PDS), 80 casos.

Os dados demonstraram que as vítimas (quase todas adultas; regista-se apenas uma menor, com 17 anos), eram provenientes, na sua esmagadora maioria, da Guiné-Bissau (53), seguindo-se, em termos de representatividade, a Guiné- Conacri (20), Eritreia (2), Senegal (2), e a Nigéria, Gâmbia e Egípto, cada um com 1 caso registado.

No que concerne ao tipo de excisão identificada, verificou-se que a maioria é do tipo II (41) e tipo I (37). Sinalizou-se 1 caso do tipo III (infibulação) e 1 caso de tipo IV.

Na esmagadora maioria dos casos, a excisão foi realizada nas mulheres em idade até aos 10 anos. Registam-se 7 casos de excisão realizada em idade adulta (mais de 18 anos).

#### **Medida 19 – Apoiar a Rede de Estudantes da CPLP, temporariamente residentes em Portugal.**

A CIG reuniu com o Presidente da **AEGBL** - Associação de Estudantes da Guiné-Bissau e alguns elementos dos seus corpos dirigentes, no dia 16 de julho, a fim de enquadrar e sensibilizar a nova direção da associação para o protocolo firmado entre as duas entidades em 2012 e planificar ações para 2016. O referido protocolo prevê, grosso modo, o desenvolvimento de atividades sobre MGF por parte da AEGBL junto da sua rede de estudantes da Guiné-Bissau, com o apoio técnico da CIG. Foram ainda entregues à AEGBL folhetos “Diga Não à Excisão”, com vista à sua distribuição pela mesma em atividades que viessem a envolver estudantes provenientes de países onde a MGF se pratica. A AEGBL foi ainda sensibilizada para o prémio “Contra a MGF – Mudar aGora o Futuro”.

A **AEGBL** integrou o grupo de trabalho responsável pela organização do II Encontro Regional sobre MGF, programado para o dia 6 de fevereiro de 2017, tendo participado nas reuniões de preparação do mesmo, em novembro e dezembro (Vide Medida 13).

O referido Encontro, tendo como mote a criação de redes locais de intervenção de combate à MGF, foi entendido como estrategicamente oportuno pela associação, tendo em vista o reforço da rede de estudantes da CPLP e a aproximação destes às organizações que intervêm no terreno no combate à MGF.

**Medida 20 – Atribuir bienalmente o prémio MGF “Mudar aGora o futuro”.**

Foi aberto, pela CIG, concurso para candidaturas ao prémio MGF “Mudar aGora o futuro” (3ª edição), entre os dias 1 e 31 de outubro de 2016, tendo a CIG e o ACM envidado esforços no sentido de informar e sensibilizar todas as associações potencialmente interessadas, prestando ainda informações sobre o regulamento do mesmo. O júri do concurso veio a ser constituído por representantes da CIG, ACM e DGS.

Vieram a ser distinguidos os seguintes projetos, com início programado para janeiro de 2017:

- «Fator M – Ativismo pelo fim da MGF» – entidade promotora: Associação dos Filhos e Amigos de Farim; âmbito territorial: Sintra.
- «Pelo Fim da Excisão. Faço (p)arte» – entidade promotora: Associação Mulheres Sem Fronteiras; âmbito territorial: Grande Lisboa.
- «Em Rede contra a Mutilação Genital Feminina II» – entidade promotora: Movimento Musqueba – Associação de Promoção e Valorização da Mulher Guineense; âmbito territorial: Odivelas.

Os projetos distinguidos pela edição anterior do Prémio foram prorrogados, por solicitação das respetivas associações promotoras, até ao final do 1º semestre de 2016, constando as suas principais concretizações no presente relatório, porquanto concorrem para a execução de algumas medidas consagradas no III PAPEMGF.

### Área estratégica 3 – Formar

#### Medida 21 – Realizar ações de formação para profissionais de saúde.

No período em apreço, a **DGS** introduziu o tema da MGF nas ações de formação sobre violência ao longo do ciclo de vida e crianças e jovens em risco, destinadas a profissionais de saúde da Região de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo, designadamente dos Núcleos de Apoio a Crianças e Jovens em Risco e das Equipas para a Prevenção da Violência em Adultos. Estas ações decorreram nos dias 11 de fevereiro e 7 de março e nelas participaram 30 profissionais de saúde.

No dia 29 de fevereiro, a **DGS** assegurou uma aula sobre Saúde Sexual e Reprodutiva, destinada a alunos do mestrado de Psicologia da Saúde do ISPA, na qual introduziu como conteúdo a problemática da MGF. Participaram 21 alunos/as.

A **UMAR** colaborou numa ação de formação, dinamizada pela Unidade Coordenadora Funcional do ACES – Agrupamentos de Centros de Saúde Almada-Seixal e Hospital Garcia da Orta, na vertente de saúde materna e neonatal, no dia 3 de maio na Sobreda/Almada, sobre o tema “Práticas Tradicionais Nefastas para a Saúde e Casamentos Forçados”. Estiveram presentes 52 pessoas (50F/2M);

No dia 31 de maio, a **APF** promoveu o 4º Encontro de Profissionais de Saúde, tendo convidado a DGS a apresentar uma comunicação sobre a análise dos casos de MGF registados na PDS.

A **EPJ** promoveu, no dia 15 de junho, no Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, em Coimbra, uma ação destinada a Médicos Forenses; Profissionais de Saúde dos serviços de Obstetrícia e Ginecologia, profissionais de saúde da Urgência Geral, Psicólogos, Psiquiatras, Magistrados e Polícias. Estiveram presentes 82 profissionais de saúde.

Em dezembro, a **DGS** introduziu o tema da MGF numa ação de formação sobre o Programa Nacional para a Vigilância da Gravidez de Baixo Risco, destinada a profissionais de saúde da USF Oriente.

No último trimestre de 2016, deu-se início à preparação da 2ª edição do curso de pós-graduação sobre MGF na **Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Setúbal**, a ter início no 1º semestre de 2017 com a participação de 30 profissionais de saúde. Este curso resulta de protocolo firmado entre aquela escola e a **CIG**, a **DGS** e a **APF** (Vide Medida 7).

No período em apreço, a **APF** procedeu à reformulação da plataforma/curso e-learning UEFGM – Unidos para Acabar com a MGF: Plataforma Europeia de Conhecimento para Profissionais que lidam com a Mutilação Genital Feminina (Vide Medida 1). Um dos módulos desta plataforma é exclusivamente dirigido à formação a profissionais de saúde.

**Medida 23** – Realizar ações de formação para profissionais de mediação sociocultural, técnicos/as do Conselho Português para os Refugiados (CPR) e técnicos/as dos Centros de Apoio e Integração de Imigrantes.

Entre os dias 24 de junho a 31 de dezembro, a **APF** promoveu uma formação de 56 horas para 12 agentes das comunidades praticantes em Portugal, no âmbito do projeto europeu “Change Plus” (Vide Medida 2 e 3).

No último trimestre de 2016, a **APF** procedeu à reformulação da plataforma/curso e-learning UEFGM – Unidos para Acabar com a MGF: Plataforma Europeia de Conhecimento para Profissionais que lidam com a Mutilação Genital Feminina (Vide Medida 1). Um dos módulos desta plataforma é exclusivamente dirigido à formação de profissionais do asilo.

A **APF** participou, em Bruxelas, numa ação de formação organizada pela Associação Europeia End FGM sobre Asylum FGM, nos dias 8 e 9 de novembro, dedicada especificamente à problemática dos pedidos de asilo com base em Mutilação Genital Feminina.

**Medida 24** – Realizar ações de formação para agentes de cooperação.

A **DGPJ** realizou, nos dias 28 de abril e 4 de julho, duas sessões formativas subordinadas aos temas da igualdade de género, violência doméstica, mutilação genital feminina e Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas. A concretização desta iniciativa contou

com a colaboração da CIG. Estas ações foram projetadas essencialmente para os pontos focais da cooperação do Ministério da Justiça. A primeira sessão teve um total de 20 participantes (15F/5 M), e a segunda, 10 participantes, todas do sexo feminino.

Em 2016 o **Camões – ICL** não colocou novos agentes de cooperação, no domínio da educação, na Guiné-Bissau, pelo que não se realizou a tradicional ação de formação específica sobre MGF para estes profissionais.

**Medida 25** – Realizar ações de formação para docentes de todos os níveis de ensino e formação técnico-profissionais de nível não superior, em particular docentes e coordenadores/as) da área temática da educação para a saúde.

A **DGE** reportou que, à semelhança dos anos precedentes, as ações de formação dirigidas a docentes têm sido desenvolvidas pelos **CFAE - Centros de Formação de Associação de Escolas**, Ministério da Saúde e ONG's, quando as necessidades são identificadas pelas escolas.

Nos dias 11, 18 e 25 de janeiro e 15 de fevereiro, tiveram lugar sessões de formação intituladas "Violência de Género e Práticas Tradicionais Nefastas – Compreender para Intervir", dinamizados pela **UMAR**. Estas sessões decorreram na escola secundária da Amora (Seixal) e contaram com a colaboração de uma enfermeira pós-graduada em MGF, do UCC do Seixal. Estiveram presentes 11 docentes e 3 educadoras de infância (13F/1M).

A **UMAR** realizou outra ação de formação "Violência de Género e Práticas Tradicionais Nefastas - Compreender para Intervir", desta feita em colaboração com o Almada Forma – Centro de Formação de Escolas do Concelho de Almada e a UCC A Outra Margem. Esta ação de formação foi composta por 6 sessões ocorridas entre os meses de abril e maio, tendo contado com 21 participantes (educadoras de infância e professoras). A **UMAR** replicou essa mesma ação de formação, em colaboração com o CFAESEIXAL - Centro de Formação de Escolas do Concelho do Seixal e a UCC do Seixal. Esta ação desdobrou-se em 6 sessões ocorridas nos meses de junho e julho. Estiveram presentes 14 docentes e 3 educadoras de infância (16F/1M), pertencentes a diversos estabelecimentos de ensino fundamentalmente do concelho do Seixal.

Nas inúmeras ações de (in)formação promovidas pela **UMAR** (Vide Medida 1), mais especificamente aquelas que se realizaram fundamentalmente em escolas, estiveram envolvidos/as, na totalidade, 23 docentes (21F/2M) de escolas situadas nos concelhos do Seixal, Almada e Queluz-Sintra.

Entre os dias 20 de junho e 5 de julho, a **DGS**, em parceria com o **ACES Lisboa Central** e o **Centro de Formação de Professores António Sérgio**, promoveu uma ação de formação sobre educação sexual em contexto escolar, na qual integrou o tema da MGF. Participaram 30 docentes desde o 1º ciclo ao secundário.

No último trimestre de 2016, a **APF** procedeu à reformulação da plataforma/corso e-learning UEFGM – Unidos para Acabar com a MGF: Plataforma Europeia de Conhecimento para Profissionais que lidam com a Mutilação Genital Feminina (Vide Medida 1). Um dos módulos desta plataforma é exclusivamente dirigido a docentes e educadores/as.

No âmbito do projeto “Jovens com(n) Tradição”, durante o ano letivo de 2015/2016, o **Grupo de Teatro do Oprimido** de Lisboa fez um acompanhamento quinzenal das 4 docentes da Escola Secundária da Baixa da Banheira que estiveram envolvidas no projeto sobre conteúdos pedagógicos associados à MGF, aplicados nas sessões de informação que foram dinamizadas para os/as alunos/as (Vide Medida 6). No 2º semestre de 2016, o GTO LX iniciou o trabalho de planeamento da ação de formação específica sobre MGF (usando o referencial da CIG) para todo/as os/as docentes daquela escola, a qual terá lugar em 2017, em parceria com a Associação Mulheres sem Fronteiras.

**Medida 26** – Realizar ações de formação para pessoal não docente de todos os níveis de ensino.

A **UMAR** dinamizou a ação de formação “Violência de Género e Práticas Tradicionais Nefastas - Compreender para Intervir”, em colaboração com o AlmadaForma – Centro de Formação de Escolas do Concelho de Almada, dirigida especificamente a auxiliares de educação/assistentes operacionais. Esta formação foi composta por 5 sessões realizadas entre maio e junho e nelas participaram 23 pessoas (21F/2M).

No âmbito do projeto “Jovens com(n) Tradição”, o **Grupo de Teatro do Oprimido de Lisboa** contou com a participação regular de funcionários/as da Escola Secundária da Baixa da Banheira em todas as atividades do projeto (incluindo as formativas), em particular das auxiliares de ação educativa, na medida em que estas possuem frequentemente relações privilegiadas com os/as alunos/as e poderão ter contacto com a prática de MGF.

**Medida 27 – Realizar ações de formação para magistrados.**

No dia 22 de janeiro, a **PGR** e o **CSM**, em parceria com o Centro de Estudos Judiciários e o Conselho Superior do Ministério Público, realizaram uma ação de formação intitulada “Violência doméstica e de género e mutilação genital feminina”, no âmbito da qual se incluiu um módulo dinamizado pelo CSM sobre o tema “Mutilação genital feminina – o crime, o agressor e a vítima”, coadjuvado pela DGS, que abordou a problemática da MGF na perspetiva médico-pericial. Esta iniciativa formativa teve como destinatários juizes/as e magistrados/as do Ministério Público, advogados/as e outros/as profissionais da área forense.

Participaram na ação um total de 86 profissionais (39 magistrados/as do Ministério Público, 32 Juizes/as e 14 outros/as profissionais).

A **PGR** procedeu à divulgação específica desta ação e dos resultados na mesma no Sistema de Informação do Ministério Público (SIMP), como forma de alerta para a relevância do tema.

No último trimestre de 2016, a **APF** procedeu à reformulação da plataforma/curso e-learning UEFGM – Unidos para Acabar com a MGF: Plataforma Europeia de Conhecimento para Profissionais que lidam com a Mutilação Genital Feminina (Vide Medida 1). Um dos módulos desta plataforma é exclusivamente dirigido à formação de profissionais da justiça.

**Medida 28 – Realizar ações de formação para órgãos de polícia criminal.**

Nos dias 16 e 17 de novembro, a **Unidade Anti-Tráfico de Pessoas do SEF** ministrou formação a 45 Inspetores Estagiários do VI Estágio Probatório da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, subordinada ao tema do Tráfico de Pessoas, tendo sido inserido um módulo dedicado ao tema da MGF. Nos dias 22 e 23 de novembro, foi ainda

ministrada formação interna subordinada ao tema do Tráfico de Pessoas, a 15 Inspetores da Carreira de Investigação e Fiscalização do SEF que prestam serviço na Direção Regional dos Açores, onde se encontra também inserido um módulo dedicado ao tema da MGF.

No último trimestre de 2016, a **APF** procedeu à reformulação da plataforma/curso e-learning UEFGM – Unidos para Acabar com a MGF: Plataforma Europeia de Conhecimento para Profissionais que lidam com a Mutilação Genital Feminina (Vide Medida 1). Um dos módulos desta plataforma é exclusivamente dirigido à formação de polícias.

**Medida 29** – Realizar ações de formação para profissionais de comunicação social.

A **CIG** realizou, em parceria com o **Cenjor**, uma ação de formação dirigida a estudantes e profissionais de comunicação social nos dias 12 e 13 de dezembro, na Universidade do Minho, sob o título “A informação tem género?”. A problemática da MGF foi abordada como uma forma de violência de género e uma problemática de interesse jornalístico pela jornalista e autora do livro “Cicatrizes de Mulher”. Esta ação contou com cerca de 50 participantes.

No último trimestre de 2016, a **APF** procedeu à reformulação da plataforma/curso e-learning UEFGM – Unidos para Acabar com a MGF: Plataforma Europeia de Conhecimento para Profissionais que lidam com a Mutilação Genital Feminina (Vide Medida 1). Um dos módulos desta plataforma é exclusivamente dirigido à formação de profissionais de comunicação.

**Medida 30** – Realizar ações de formação para as equipas das linhas telefónicas de apoio nos domínios da saúde, da imigração, da sexualidade e do combate à violência.

No dia 7 de dezembro o **ACM** promoveu uma ação de formação sobre Mutilação Genital Feminina no ACM, na qual participaram 9 mulheres, que colaboram na linha SOS Imigrante.

**Medida 31** – Realizar ações de formação para elementos das CPCJ.

No dia 23 de fevereiro, teve lugar uma ação de formação intitulada “Mutilação Genital Feminina/Corte dos Genitais Femininos: da Compreensão à Intervenção”, promovida pela **UMAR** para a CPCJ Seixal. Estiveram presentes 16 pessoas (13F/3M).



No dia 10 de março, teve lugar uma ação de (in)formação intitulada “Mutilação Genital Feminina: sinalização e encaminhamento” para Comissários/as da CPCJ Almada. A ação foi promovida pela **UMAR**, e nela participaram 12 pessoas (11F/1M); esta ação foi replicada no dia 28 de março, visando desta feita a CPCJ Sesimbra. Participaram nesta iniciativa 18 pessoas (16F/2M);

A **CIG** e a **CNPCJR** realizaram uma ação de formação sobre MGF em Sintra, no dia 22 de novembro, tendo como público-alvo fundamentalmente membros das CPCJ de Sintra, Amadora, Loures, Cascais e Odivelas, bem como outros/as profissionais interessados/as no tema. Estiveram presentes 14 pessoas representantes de CPCJ e 9 pessoas pertencentes a associações locais de intervenção comunitária, totalizando 23 pessoas (18F/5M). Esta ação de formação teve a duração de 1 dia e estruturou-se em 4 módulos (direitos humanos, saúde, justiça e experiências nas comunidades). Colaboraram na sua dinamização, para além das entidades promotoras, o ACM, a DGS, a UMAR, a AFAFC, a AJPAS, a Associação Balodiren e ainda a Associação de Solidariedade e Apoio à Comunidade Guineense.

Foram formalmente convidados a participar nesta ação, o SEF e o CPR.

A **CIG** e a **CNPCJR** replicaram esta mesma ação em Faro, no dia 12 de dezembro, tendo desta feita 12 participantes (10F/2M), 9 membros das CPCJ do distrito de Faro, 2 agentes da PSP e a Diretora da Direção Regional do Instituto Português do Desporto e Juventude. Colaboraram nesta ação a DGS, a UMAR e a APF.

No último trimestre de 2016, a **APF** procedeu à reformulação da plataforma/curso e-learning UEFGM – Unidos para Acabar com a MGF: Plataforma Europeia de Conhecimento para Profissionais que lidam com a Mutilação Genital Feminina (Vide Medida 1). Um dos módulos desta plataforma é exclusivamente dirigido à formação de profissionais na área de proteção de crianças.

#### Área estratégica 4 – Conhecer

**Medida 32** – Acompanhar a realização e garantir a divulgação do estudo de prevalência sobre MGF em Portugal.

O estudo «Mutilação Genital Feminina: Prevalências, Dinâmicas Socioculturais e Recomendações para a sua Eliminação» e os seus resultados, têm sido divulgados nas múltiplas ações de sensibilização realizadas (Área Estratégica 1) bem como, de um modo geral, nas ações de formação promovidas no ano em apreço (Área Estratégica 3).

Este estudo foi ainda apresentado na conferência de enquadramento do I Encontro Regional para a Intervenção Integrada pelo Fim da MGF, no dia 4 de fevereiro (Vide Medida 1) e os resultados do mesmo debatidos no Seminário de troca de boas práticas “Female genital mutilation and other harmful practices”, em Londres, nos dias 28 e 29 de Abril (Vide Medida 13).

**Medida 34** – Monitorização do número de casos de MGF em meninas, raparigas e mulheres.

Ao longo de 2016, a DGS procedeu regularmente ao levantamento de dados da Plataforma de Dados de Saúde. O último desses levantamentos ocorreu em 5 de janeiro de 2017 e regista 80 casos (Vide mais informação na Medida 18). A DGS presseguiu ainda o acompanhamento dos serviços de saúde, nomeadamente de ginecologia e obstetrícia, na sinalização de casos de MGF.

**Medida 35** – Manter atualizada a informação *online* e hiperligações sobre MGF.

A CIG atualizou permanentemente o seu *website*, com informação relativa à temática da MGF.

Foi atualizada a informação nas páginas [www.dgs.pt](http://www.dgs.pt) e [www.saudereprodutiva.dgs.pt](http://www.saudereprodutiva.dgs.pt) da DGS.

O Camões - ICL, manteve disponível e atualizada, no seu portal, uma área informativa específica dedicada à MGF, cuja média mensal de visualizações é superior a 51000.

A **UMAR** manteve informação *online* atualizada e hiperligações sobre MGF na página oficial/facebook da UMAR e criou uma página oficial/facebook do projeto “lá-lá”.

A **DGPJ/MJ** lançou, em 2015, uma área temática no seu sítio *web* dedicada à Igualdade. Está inserida, nesta área, uma pasta específica, em permanente atualização intitulada “Mutilação Genital Feminina”.

O **IEFP** divulgou, em forma de notícia, quer no Portal do IEPF, quer no Portal NETFORCE, todas as ações divulgadas pela CIG.

## Área estratégica 5 – Cooperar

**Medida 37** – Contribuir para a integração das questões da MGF junto de organizações nacionais, europeias e internacionais.

Em rigor, todos os eventos referenciados na Medida 13 concorrem para o cumprimento desta medida.

No dia 10 de maio teve lugar uma reunião ministerial da Igualdade de Género da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), tendo nela sido aprovados, pelos Estados Membros presentes, o Plano de Ação para a Igualdade de Género da CPLP para 2016-2018 e respetiva Declaração. Sublinhe-se o facto de o Plano de Ação conter uma proposta de ação, no Eixo 11 – Saúde, que visa o “Combate a práticas tradicionais nocivas como a mutilação genital feminina”. Estes documentos serão ainda submetidos ao Conselho de Ministros da CPLP, em 2017, para aprovação por todos os Estados Membros.

**Medida 38** – Promover a inclusão, em acordos de cooperação bilaterais e multilaterais de mecanismos que promovam e privilegiem a entrada de meninas no sistema de ensino, numa perspetiva de continuidade, até completarem o ensino obrigatório.

Segundo reporte do **Camões – ICL**, no âmbito do Programa Estratégico de Cooperação Portugal – Guiné-Bissau 2015-2020 (assinado no dia 6 de julho de 2015), realizaram-se na Guiné-Bissau, durante o ano de 2016, diversas iniciativas com o apoio da Embaixada de Portugal tendo em vista a prevenção e eliminação da MGF.

O Plano de Ação para a Igualdade de Género da CPLP para 2016-2018 discutido na reunião ministerial da Igualdade de Género da CPLP de 10 de maio (Vide Medida 37), a submeter à aprovação do Conselho de Ministros da CPLP em 2017, inclui o objetivo específico (Eixo 12) de “aumentar o número de raparigas que completam os vários graus do sistema educativo”, definindo um conjunto de prioridades e ações nesse âmbito.

**Medida 39** – Divulgar a informação relativa ao estatuto de asilo ou refugiado para mulheres e meninas em risco de MGF.

Em todas as ações de sensibilização/formação realizadas pela **UMAR** (Vide Área Estratégica 1 e 3), abordou-se a questão da MGF e as condições de asilo, tendo-se distribuído materiais em suporte papel e digital sobre o estatuto asilo/refugiado para mulheres e meninas em risco de MGF.

O manual referido na Medida 4, a ser traduzido e adaptado para português, “MGF – Guide à l’usage des professions concernées”, da autoria da GAMS Belgique (Groupe pour l’abolition des mutilations sexuelles), facultará informação relativa ao estatuto de asilo ou refugiado para mulheres e meninas em risco de MGF.

A plataforma/curso e-learning UEFGM – Unidos para Acabar com a MGF: Plataforma Europeia de Conhecimento para Profissionais que lidam com a Mutilação Genital Feminina, a ser reformulada pela **APF**, contempla um módulo específico sobre este tema, dirigido a profissionais do asilo.

**Medida 40** – Apoiar os decisores técnicos e políticos na preparação de documentos que versem a temática da MGF.

O **Camões** - ICL apoiou na elaboração dos documentos preparatórios das reuniões internacionais (Vide medida 14).

A **UMAR** promoveu a integração da temática da MGF nos planos municipais de combate à violência doméstica e de género e/ou nos planos municipais para a igualdade de género na área territorial de influência do projeto “lá-lá” (Distrito de Setúbal), bem como a AJPAS (Amadora).

Dão cumprimento a esta medida os trabalhos preparatórios desenvolvidos pela **CIG** por ocasião da 60ª sessão da Comissão sobre o Estatuto das Mulheres (CSW), na qual a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade participou num evento paralelo, organizado pelo Burkina Faso, onde apresentou as medidas nacionais de prevenção e combate à MGF; a intervenção da CIG na Delegação Nacional que defendeu o 15º a 17º Relatórios Nacionais sobre a aplicação da

Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação da Discriminação Racial; e ainda a participação desta Comissão na reunião do Comité Consultivo para a Igualdade entre Mulheres e Homens, em Bruxelas, no qual efetuou uma apresentação da Opinião sobre “Combate à MGF e outras práticas nocivas” (Vide Medida 13).

**Medida 41** – Promover o desenvolvimento de projetos de cooperação que incluam as temáticas dos DH, Direitos das Crianças, saúde materno-infantil, direitos sexuais e reprodutivos e doenças sexualmente transmissíveis, incluindo o VIH/SIDA, tendo em vista o abandono de todas as práticas tradicionais nocivas, nomeadamente a MGF.

De acordo com reporte do **Camões - ICL**, está em curso o cofinanciamento de projetos desenvolvidos pelo FNUAP em Moçambique para apoio a mulheres afetadas pela fístula obstétrica, não havendo ainda dados relativamente aos resultados alcançados.

**Medida 42** – Implementar um Projeto de Cooperação com a Guiné-Bissau para combate à MGF.

Não foi cofinanciado nenhum projeto a desenvolver na Guiné-Bissau, no âmbito da Linha de Apoio às ONGD (Camões – ICL).

### Grau de Execução do Plano: Síntese Avaliativa

Segundo os dados disponíveis, verifica-se que, no período em apreço, foram executadas 30 das 31 medidas previstas no III Programa de Ação para a Prevenção e Eliminação da Mutilação Genital Feminina 2014-2017, calendarizadas especificamente para 2016 ou para “*Durante toda a vigência do Programa*”, o que corresponde a uma taxa de execução de **96,7%**.

A medida para a qual não foi reportada qualquer tipo de atividade (Medida 42) não se encontra calendarizada especificamente no PAPEMGF para o ano de 2016.

Sublinhe-se ainda a execução de algumas medidas que, muito embora não se encontrem calendarizadas para o ano de 2016 (nem para “*Durante toda a Vigência do Plano*”), conheceram algumas realizações, por ação de um esforço suplementar das entidades, atentas às necessidades e oportunidades surgidas.<sup>2</sup>

#### Total de Execução do Programa de Ação em 2016

Áreas Estratégicas	N.º total de medidas	Nº de medidas previstas para 2016 ou “ <i>Durante toda a Vigência do Plano</i> ”	N.º de medidas executadas em 2016	Percentagem de medidas com execução 2016
1 - Prevenir	15	11	11	100%
2 - Integrar	5	4	4	100%
3 - Formar	11	8	8	100%
4 - Conhecer	5	2	2	100%

<sup>2</sup> Medidas 6, 9, 10, 18, 26, 31 e 34.

5 - Cooperação	6	6	5	83,3%
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>96,7%</b>



## Siglas Utilizadas

**ACES** – Agrupamentos de Centros de Saúde  
**ACM** – Alto Comissariado para as Migrações  
**AEGBL** – Associação de Estudantes d Guiné-Bissau em Lisboa  
**AFAF** – Associação dos Filhos e Amigos de Farim  
**AJPAS** – Associação de Intervenção Comunitária, Desenvolvimento Social e de Saúde  
**AMRT** – Associação para a Mudança e Representação Transcultural  
**APF** – Associação para o Planeamento da Família  
**CAD/OCDE** – Comité de Ajuda ao Desenvolvimento da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico  
**Camões ICL** – Camões, Instituto da Cooperação e da Língua  
**CESNOVA** – Centro de estudos de Sociologia da Universidade Nova de Lisboa  
**CFAE** – Centros de Formação de Associação de Escolas  
**CFAESEIXAL** – Centro de Formação de Escolas do Concelho do Seixal  
**CICS.NOVA** – Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais  
**CIG** – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género  
**CNAPN** – Comité Nacional para o Abandono das Práticas Nefastas à Saúde da Mulher e da Criança  
**CNPCJR** – Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens  
**CPLP** – Comunidade dos Países de Língua Portuguesa  
**CPR** – Conselho Nacional para os Refugiados  
**CSM** – Conselho Superior da Magistratura  
**CSW** – Commission on the Status of Women  
**DGE** – Direção Geral de Educação  
**DGPJ** – Direção-Geral de Política de Justiça  
**DGS** – Direção Geral da Saúde  
**EPJ** – Escola da Polícia Judiciária  
**ESEL** – Escola Superior de Enfermagem de Lisboa  
**ESS/IPS** – Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Setúbal  
**FNUAP** – Fundo das Nações Unidas para a População  
**GAMS** – Groupe pour l’abolition des mutilations sexuelles

**GTO LX** – Grupo de Teatro do Oprimido de Lisboa

**IEFP** – Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP

**ISPA** – Instituto Superior de Psicologia Aplicada

**MAI** – Ministério da Administração Interna

**MGF** – Mutilação Genital Feminina

**MJ** – Ministério da Justiça

**ODS** – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

**OGA** – Obra Gay Associação

**OIM** – Organização Internacional para as Migrações

**ONG** – Organização Não-governamental

**ONGD** – Organização Não-governamental para o Desenvolvimento

**OPC** – Órgãos de Polícia Criminal

**PAPEMGF** – Programa de Ação para a Prevenção e Eliminação da Mutilação Genital Feminina

**PDS** – Plataforma de Dados de Saúde

**PEI** – Promoção do Empreendedorismo Imigrante

**PGR** – Procuradoria-Geral da República

**SEF** – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

**SIMP** – Sistema de Informação do Ministério Público

**SNS** – Serviço Nacional de Saúde

**UCC** – Unidade de Cuidados na Comunidade

**UE** – União Europeia

**UEFGM** – United to End FGM

**UMAR** – União das Mulheres Alternativa e Resposta

**UNICEF** – United Nations Children's Found

## ANEXO V – Relatório Intercalar II PNA 1325 2016



## II Plano nacional de Ação para implementação da RCSNU 1325 (2014-2018)

### Relatório intercalar de execução

2016

Março de 2017

Índice	
Introdução.....	3
Área estratégica 1 - Promover a participação de mulheres em processos de construção e manutenção da paz e segurança.....	4
Área estratégica 2 - Garantir a formação das pessoas envolvidas nos processos de construção e manutenção de paz e segurança.....	10
Área estratégica 3 – Promover os objetivos da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) na ação externa de Portugal.....	14
Área estratégica 4 – Aprofundar e difundir o conhecimento sobre a temática “mulheres, paz e segurança”, e sensibilizar as entidades decisoras e a comunidade.....	22
Área estratégica 5 – Promover a participação da sociedade civil na implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (2014-2018).....	25
Grau de execução do Plano: Síntese avaliativa.....	31
Siglas Utilizadas.....	2

## Introdução

Dando cumprimento ao estipulado na alínea d) do nº 4, da Resolução do Conselho de Ministros n.º 50/2014, de 26 de dezembro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), enquanto entidade coordenadora do II Plano Nacional de Ação para implementação da RCSNU 1325 (2014-2018) - adiante designado de II PNA 1325 – procedeu à elaboração do relatório intercalar sobre a execução das medidas previstas para 2016, bem como a avaliação do cumprimento do plano anual de atividades.

O presente relatório pretende reportar, essencialmente, o trabalho realizado durante 2016 pelas várias entidades que integram o Grupo de Trabalho, tendo por referência as cinco áreas estratégicas de intervenção<sup>1</sup> e as respetivas medidas que as integram.

Para a análise qualitativa e quantitativa da execução do II PNA 1325, faz-se uma abordagem sequencial, medida a medida, em grupos correspondentes às áreas estratégicas.

Conforme previsto na Resolução do Conselho de Ministros, manteve-se em funcionamento o grupo de apoio à entidade coordenadora do Plano, que integra representantes das seguintes instituições:

- a) Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género;
- b) Ministério dos Negócios Estrangeiros;
- c) Ministério da Defesa Nacional;
- d) Ministério da Administração Interna;
- e) Ministério da Justiça.

Os dados constantes deste relatório foram coligidos pela CIG, a partir dos contributos recebidos dos Ministérios suprarreferidos.

---

<sup>1</sup> Área Estratégica 1 – Promover a participação de mulheres em processos de construção e manutenção da paz e segurança; Área Estratégica 2 – Garantir a formação das pessoas envolvidas nos processos de construção e manutenção de paz e segurança; Área Estratégica 3 – Promover os objetivos da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) na ação externa de Portugal; Área Estratégica 4 – Aprofundar e difundir o conhecimento sobre a temática «mulheres, paz e segurança», e sensibilizar as entidades decisoras e a comunidade; Área Estratégica 5 – Promover a participação da sociedade civil na implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (2014 -2018).

## **Implementação das áreas estratégicas de intervenção**

### **Área estratégica 1 - Promover a participação de mulheres em processos de construção e manutenção da paz e segurança**

#### **Medida 1 – Promover o aumento de mulheres nas forças armadas e forças de segurança.**

Esta medida pretendia desenvolver campanhas junto de jovens para o reforço da participação de mulheres nas forças armadas e forças de segurança. Neste contexto, o MDN promoveu as seguintes ações:

Na Marinha, foram realizadas 56 ações de divulgação junto de jovens. Em termos do recrutamento, verificaram-se 404 ingressos (56 M/348 H).

Em 2016, o Exército efetuou 420 ações de divulgação (o total de 2015 em período homólogo foi de 616). Foram contabilizados até 30 de dezembro de 2016, 7262 candidatos ao Exército, dos quais 1351 do sexo feminino, representando cerca de 19% do total de candidatos. Destas candidaturas, ocorreu a incorporação de 343 cidadãs para o ingresso às categorias de Oficial (40), de Sargento (52) e de Praça (251).

No ano anterior o total de candidatos/as foi de 8493, sendo 1954 femininas, correspondendo a uma percentagem de 23%. Não só houve um decréscimo no número total de candidatos/as como uma diminuição de 4% nas candidatas femininas, comparativamente com o ano transato.

No ano de 2016, o Centro de Recrutamento da Força Aérea (CRFA) efetuou 158 ações de divulgação, das quais 85 foram realizadas pelo Centro de recrutamento da Força Aérea (CRFA) do Norte e as restantes 73 pelo CRFA Lisboa – 77 em Centros de Emprego, 48 em Estabelecimentos de Ensino, 1 num Festival Aeronáutico, 11 em Feiras de Emprego, 10 em Órgãos da Força Aérea, 4 em Feiras/Exposições e 7 em outros locais. No total, ocorreram 411 ingressos, dos quais 70 eram jovens do sexo feminino.

#### **Medida 2 – Promover o aumento da participação de mulheres em missões internacionais de construção e manutenção da paz e segurança, ajuda humanitária e gestão de crises.**

Ao nível do **MDN**, o Exército e a Força Aérea reportaram as seguintes ações:

- **Exército**

Integração nas Diretivas para os aprontamentos das Forças Nacionais Destacadas de indicações para a garantia da existência de mulheres nos efetivos das Forças, formação sobre assuntos do género, medidas de combate ao assédio sexual e preocupações logísticas. Efetivamente, durante 2016, esta atividade foi sendo executada através de informação expressa nas diretivas de aprontamento das Forças Nacionais Destacadas e da nomeação do representante do Género em cada um dos contingentes. O Exército participou em 20 missões diferentes com 809 militares do sexo masculino (Oficiais – 157, Sargentos – 214, Praças - 438) e 37 militares do sexo feminino (Oficiais – 4, Sargentos – 6, Praças - 27).

- **Força Aérea**

Foi feita uma ampla divulgação interna através de Mensagem ou do Portal de todas as missões em que a Força Aérea participe com a finalidade de promover uma maior participação de militares nestas missões, tendo daqui resultado a participação do seguinte número militares:

**1. Missão “Operação Active Endeavour”:**

- a) 02FEV-Participaram 13 militares dos/as quais 1 militar do sexo feminino;
- b) 22MAR-13 militares dos/as quais 2 militares femininas;
- c) 27ABR-13 militares dos/as quais 1 militar feminina;
- d) 19MAI-13 militares dos/as quais 1 militar feminina;

**2. Missão “Destacamento Frontex 2016-Operação Triton-Projeção” Itália**

- a) 29FEV a 31MAR-19 militares dos/as quais 1 militar feminina;
- b) 30ABR a 20MAI (1.ª rotação)-18 militares dos/as quais 2 militares femininos;
- c) 20MAI a 09JUN (2.ª rotação)-17 militares dos/as quais 1 feminino;
- d) 09 a 30JUN (3.ª rotação)-17 militares dos/as quais 2 femininos;
- e) 30AGO a 20SET-18 militares dos/as quais 2 femininos;
- f) 31OUT a 15NOV-18 militares dos/as quais 2 femininos;
- g) 15 a 30NOV-16 militares dos/as quais 1 feminino;

**3. Missão “Operação Sophia 2016”- Itália:**

- a) 14ABR a 15MAI (1.ª rotação)- 30 militares dos/as quais 1 feminino;
- b) 15MAI a 15JUN (2.ª rotação)- 28 militares dos/as quais 2 femininos;

**4. Missão #BAP 2016 – Advance Party” – Lituânia:**

- a) 26ABR a 04MAI- 91 militares dos/as quais 5 femininos;
- b) 01 a 31MAI (1.ª rotação)- 89 militares dos/as quais 4 femininos;
- c) 31MAI a 01JUL (2.ª rotação)- 94 militares dos/as quais 5 femininos;



- d) 25JUL a 31AGO- 88 militares dos/as quais 5 femininos;
- e) 31AGO a 07SET- 98 militares dos/as quais 6 femininos;

**5. Missão MINUSMA-MALI:**

- a. 05 a 08JUL- 12 militares dos/as quais 2 femininos;
- b. 20 a 25NOV- 15 militares dos/as quais 1 feminino;
- c. 27NOV a 28DEZ- 60 militares dos/as quais 6 femininos;
- d. 28DEZ16 a 25JAN17- 61 militares dos/as quais 3 femininos.

Ao nível da participação das Forças de Segurança, da PSP, participaram em missões internacionais 6 homens e 1 mulher. No que se refere a Militares da GNR, participaram 2 elementos do sexo feminino em missões internacionais.

**Medida 3** – Divulgar regularmente os postos vagos em organismos internacionais, de forma a promover a nomeação de mulheres para o exercício de cargos, de decisão e outros, nos organismos internacionais de apoio à construção da paz e segurança

O MNE publicita, com uma regularidade quase diária, diversas vagas em organizações internacionais, nomeadamente nas Nações Unidas (e agências subsidiárias), na Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE), na Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN) e nas Missões Civas e Operações Militares no âmbito da Política Comum de Segurança e Defesa da União Europeia, para cargos, de decisão e outros, de apoio à construção da paz e segurança, sendo dada prioridade a candidaturas do universo feminino.

Além disto, o MNE transmite, de uma forma periódica, aos Ministérios da Defesa e da Administração Interna os concursos de recrutamento de oficiais militares e de segurança para as diversas operações de paz nas Nações Unidas.

Cumpre, ainda, destacar que, na circular telegráfica mensal relativa às Forças Nacionais Destacadas, é incluída a discriminação por sexo, relativa a todas as missões e operações internacionais, em que Portugal está envolvido.

O SEF/MAI apoiou o exercício de funções da ICS Guadalupe Mégre na UNDOC, cargo de prestígio para o país.

DGPJ/MJ procedeu à divulgação, numa base regular, de postos vagos em organismos internacionais. As vagas divulgadas têm como objetivo proporcionar um serviço útil ao agregar, num só local, avisos de concursos de organizações internacionais com relevo para a área da Justiça. São divulgadas vagas no regime de “contratação”, que permite obviar a encargos por parte do serviço de origem, por oposição ao regime de “secondment” que implica custos para as entidades proponentes e o seu aval expresso no momento da candidatura. São, nomeadamente, divulgadas vagas na Conferência da Haia de Direito Internacional Privado (HccH), no Conselho da Europa (CdE), no Instituto Internacional para a Unificação do Direito Privado (UNIDROIT), na Organização das Nações Unidas (ONU), na Organização Europeia de Patentes (OEP), na Organização Internacional de Polícia Criminal (INTERPOL), na Organização Mundial da Propriedade Intelectual (OMPI), na Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), na Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE), na Organização do Tratado do Atlântico Norte (NATO), no Tribunal Penal Internacional (TPI), no Tribunal Permanente de Arbitragem (TPA), na UNESCO e na União Europeia<sup>2</sup>.

O MAI, durante 2016, publicou 68 Avisos. Foram submetidas à SG MAI 9 Candidaturas de mulheres e 59 Candidaturas de homens. Destas, 6 Candidaturas foram aprovadas com sucesso e mais 3 aprovadas aguardando Deployment.

**Medida 4** – Promover a nomeação de mulheres para missões de observação eleitoral da UE, OSCE e CPLP.

Em 2016 foram pré-selecionadas/os 46 mulheres e 38 homens para as missões de observação eleitoral internacional organizadas pela União Europeia, das/os quais foram selecionadas para participação nas missões 12 mulheres e 7 homens no Gabão, Gambia, Haiti, Uganda, Peru. Zâmbia e Jordânia.

Neste ano não houve participação institucional de observadores/as portugueses/as em missões a OSCE.

---

<sup>2</sup> <http://www.dgpj.mj.pt/sections/relacoes-internacionais/recrutamento>

**Medida 5** – Promover a integração das questões da igualdade de género e de todas as formas de violência contra as mulheres, raparigas e meninas, nas forças destacadas, incluindo em cenários de conflito, pós-conflito e missões internacionais de manutenção de paz e segurança.

Durante 2016, o **EMGFA** coordenou as ações de formação tendo em vista a formação de militares dos três Ramos das FA para a função de "Gender Advisors", bem como promoveu formação de pessoal e contingentes militares para operações de paz da ONU, a saber:

- Frequência de 1 oficial superior (sexo masculino) no curso "A Comprehensive Approach to Gender In Operations", em Madrid, de 13 a 17 de junho de 2016;
- Frequência de 1 oficial general (sexo masculino) no "Key Leader Seminar on Gender in Military Operations", em Norfolk, Virginia, USA, de 07 a 08 de setembro de 2016;
- Frequência de 1 oficial superior (sexo feminino) no curso "A Comprehensive Approach to Gender in Operations", em Haia, de 12 a 16 de dezembro de 2016;
- Aprovação e inclusão nas Diretivas Operacionais (DIROPs) dos procedimentos para certificação das Forças a empenhar em operações da ONU, no domínio da política de tolerância zero sobre exploração e abusos sexuais, bem como na candidatura a cargos das NU, no âmbito do DPKO. Este procedimento foi divulgado aos Ramos;
- Foram enviadas aos Ramos e ao Comando Conjunto para as Operações Militares (CCOM), para conhecimento e eventual implementação necessária, as orientações (Operational Guidelines) das Nações Unidas (NU) sobre casos de Exploração e Abusos Sexuais que possam ser praticados por militares envolvidos em missões no Âmbito nas NU.

Durante o ano em causa, embora a Marinha tenha procedido à divulgação dos cursos, não houve voluntários à frequência dos mesmos.

No **Exército** houve a nomeação de um Oficial do Estado-Maior, em regime de acumulação com as funções de representante desse organismo na Equipa interdepartamental para a Igualdade do MD, enquanto Gender Focal Point.

Durante o ano, 1 oficial superior (sexo feminino) do Exército e 2 oficiais superiores (1 do sexo masculino e 1 do sexo feminino), da Força Aérea, participaram na "Annual Gender in Military Operations Discipline Conference" do Nordic Centre for Gender in Military Operations, que teve lugar no dia 30 de maio, no Quartel-general da NATO, em Bruxelas.

**Medida 6** – Garantir a existência de gabinetes de apoio psicológico para apoio ao pessoal e respectivas famílias antes, durante e após a participação em missões de paz e de cooperação técnico-militar.

O **EMGFA** monitoriza o número de consultas realizadas no Hospital das Forças Armadas. Durante 2016 verificaram-se, no âmbito do acompanhamento psicológico do foro clínico decorrente de participação em missões de paz e cooperação técnico-militar, consultas a 6 pessoas (4H/2M), no 1.º semestre. No âmbito do acompanhamento psicológico do foro clínico decorrente de participação em exercícios no território nacional: 1.º Semestre: 2 pessoas (0H/2M). No âmbito do acompanhamento psicológico do foro clínico decorrente de situação conflituante com princípios de igualdade do género: 1.º Semestre: 1 pessoa (0H/1M). No âmbito do acompanhamento psicológico do foro clínico/psiquiátrico decorrente de casos de violência doméstica: 23 pessoas (9H/14M).

## Área Estratégica 2 - Garantir a formação das pessoas envolvidas nos processos de construção e manutenção de paz e segurança

**Medida 7** – Realizar ações de formação sobre igualdade de género e violência contra as mulheres e raparigas, incluindo violência sexual, violência de género e tráfico de seres humanos, para dirigentes e quadros técnicos da área da justiça, das forças armadas e forças de segurança.

No **MDN** verificaram-se as seguintes participações em ações de formação:

- Participação de 1 representante da Direção de Serviços de Cooperação no Domínio da Defesa, desta Direção-Geral, na 11.ª semana da Responsabilidade Social que pretendeu lançar o debate e reflexão sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável [ODS], na Conferência VI ODS 5 – Igualdade de Género (intervenção da SE para a Cidadania e Igualdade e apresentação do programa das Nações Unidas Women's Empowerment Principles (WEP));
- Participação de representante da Direção de Serviços de Cooperação no Domínio da Defesa, na 1.ª Edição do Curso de Formação Especializada em Igualdade de Género. Este curso no âmbito do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), é organizado pelo Instituto de Formação e Consultoria do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa.

A **Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional** organizou uma ação de formação sobre tráfico de seres humanos, que decorreu no dia 19 de Janeiro 2016, nas instalações do MDN, em colaboração com a CIG/OTSH, com especial enfoque na formação de formadores/as da Autoridade Marítima Nacional. Participaram 23 formandos/as, dos/as quais 14 homens e 9 mulheres.

Verificou-se ainda a participação de militares nas seguintes ações:

- 2 oficiais (1H/1M) na 3.ª ação de sensibilização/formação para conselheiras e conselheiros ministeriais para a Igualdade de Género, e membros das equipas interdepartamentais, ministrada pela CIG nas instalações da PCM, dias 7 e 14 de outubro de 2016;
- 2 oficiais (1H/1M) na Conferência Internacional "Políticas e práticas na intervenção em violência de género", que teve lugar no Fórum de Lisboa, de 24 a 25 de novembro de 2016;

- 1 oficial superior (M), na 1.<sup>a</sup> Edição do Curso de Formação Especializada em Igualdade de Género. Este curso no âmbito do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), é organizado pelo Instituto de Formação e Consultoria do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa. O curso teve início em outubro de 2016 e continuará a decorrer até fevereiro de 2017.

O **MAI**, no âmbito do Tráfico de Seres Humanos, promoveu uma ação de formação onde participaram 43 pessoas (40H/3M). Por outro lado, promoveu uma formação de formadores/as - MIPP/Policiamento de Proximidade (Menores, Violência Doméstica, crimes sexuais, tráfico de seres humanos, fenómenos extremistas, comunidades minoritárias, etc. Estiveram presentes 234 pessoas (203H/31M).

No âmbito do Projeto “Significativo Azul”, que visa a prevenção de maus tratos à população portadora de deficiência implementado a nível nacional, foi realizada uma formação onde estiveram presentes 15 profissionais (14H/1mulher).

Quanto à formação de prevenção e combate à Violência Doméstica, foram formados/as 511 profissionais (465H/46M).

Em matéria de Gestão de Ocorrências (Menores, Violência Doméstica, crimes sexuais, tráfico de seres humanos, fenómenos extremistas, comunidades minoritárias, etc.), estiveram envolvidos/as 263 profissionais (247H/16M).

Na formação “Juntos por Todos” (Menores, Violência Doméstica, crimes sexuais, tráfico de seres humanos, fenómenos extremistas, comunidades minoritárias, etc.), participaram 36 profissionais (33H/3M).

A **DGPJ/MJ** (em colaboração com a CIG) promoveu duas sessões de formação em matéria de igualdade de género para os pontos focais da cooperação da área da justiça. Esta iniciativa incidiu sobre Igualdade de Género, Violência Doméstica, Mutilação Genital Feminina e sobre a RCSNU 1325 – Mulheres, Paz e Segurança. As ações que decorreram em 2016 tiveram a seguinte participação: 28 de abril de 2016 – 20 participantes (5H/15M); e 4 de julho de 2016 – 10 participantes (todos do sexo feminino). (esta ação dá resposta à medida 8).

**Medida 8** – Promover a formação em igualdade de género e violência contra as mulheres e raparigas, incluindo violência sexual, violência de género e tráfico de seres humanos, das forças armadas e forças de segurança e da área da justiça nomeados para missões internacionais de construção e manutenção de paz e segurança.

O EMGFA promoveu a sensibilização junto dos Ramos para a necessidade de frequência em seminários sobre a perspetiva de género nas operações militares, por parte dos Comandantes das Forças Nacionais Destacadas. O EMGFA tem acompanhado as ações de divulgação sobre formação na área do Género e assegurado que a mesma chega ao conhecimento dos Ramos, nomeadamente:

- “Gender Community of Interest Workshop” (22 a 23Fev.2016, na Suécia);
- “Gender in Military Operations Annual Discipline Conference 2016” (30 maio 2016, no NATO HQ em Bruxelas);
- I Congresso do Centro Interdisciplinar de Estudos do Género (25 a 27 maio 2016 em Lisboa);
- “Gender Key Leader Seminar” (8 a 9 junho 2016, no SHAPE em Mons (Bélgica), para Oficiais Gerais ou equiparados);
- XI curso “A Comprehensive Approach to Gender in Operations” (13 a 17 junho 2016 em Madrid);
- curso de “formação especializada em igualdade de género” (22 out16 a 04Fev17, no ISCSP);
- “Ação de sensibilização sobre igualdade de género” (7 e 14 outubro 2016, na PCM);
- Curso piloto do CESD “Gender Integration in CSDP” (20 a 22 setembro de 2016, em Bruxelas);
- “Key Leader Seminar on Gender in Military Operations” (7 a 8 setembro 2016, em Norfolk - USA, para Oficiais Gerais ou equiparados);
- “Workshop on Military Guidelines on prevention of, and response to, conflict-related sexual and gender based violence” (19 outubro 2016, na Bélgica);
- Curso piloto “Gender and Security Sector Reform” (2 a 4 novembro 2016, em Espanha);
- Curso “A Comprehensive Approach to Gender in Operations” (12 a 16 dezembro 2016, em Haia).

A **Marinha** promove formação/ sensibilização específica em perspetiva de género, respeitante ao aspeto social da missão (Anexo B do Despacho do Almirante Chefe do Estado-Maior da Armada, n.º 33/11, de 11 de maio). Em 2016, 111 militares, dos quais 6 militares do sexo feminino, cumpriram o aprontamento conforme estipulado no Anexo B do Despacho do Almirante Chefe do Estado-Maior da Armada, n.º 33/11, de 11 de maio.

No **Exército** foi ministrada formação a 181 militares que integraram Forças Nacionais Destacadas (FND), dos/as quais 6 eram do sexo feminino.

**Medida 9** – Promover o intercâmbio e divulgação das experiências vividas entre elementos destacados em missões de manutenção e construção da paz e segurança.

Medida não executada.

**Medida 10** – Elaborar relatório sobre a participação das mulheres das forças armadas em missões de paz entre 2008/2013 e promover a divulgação dos resultados.

A **DGRDN/MDN** procedeu à conceção de plano de amostragem e implementação dos processos de recolha de informação) e ao processamento e análise de resultados. A aplicação dos questionários foi concluída e o tratamento informático dos dados está em curso.

**Medida 11** – Elaboração de um Código de Conduta para pessoal envolvido na gestão de crises e em operações de paz bem como os respetivos mecanismos de monitorização.

Durante o segundo semestre de 2016, o **EMGFA** promoveu a realização de uma reunião com um especialista nesta matéria, ex-representante em assuntos do género do Exército, da qual resultou a elaboração de um *draft* de um Código de Conduta comum, que vai ser colocado à consideração dos ramos das Forças Armadas durante o primeiro semestre de 2017.



### Área estratégica 3 – Promover os objetivos da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) na ação externa de Portugal

**Medida 12** – Integrar a temática «mulheres, paz e segurança» nas ações de cooperação técnico-militar bilateral e multilateral.

Durante 2016, verificaram-se as seguintes ações, no âmbito do MDN:

- Negociação de Acordo de Cooperação Bilateral no domínio da Defesa entre Portugal e a Colômbia que contempla como uma das áreas de cooperação as políticas de género e o papel das mulheres na prevenção de conflitos e consolidação da paz.
- Reunião bilateral realizada com representantes da Defesa Nacional do Brasil, sob a coordenação da DGPDN, no dia 13Abr.2016, para intercâmbio de experiências e conhecimentos adquiridos.

No caso da formação ministrada no Instituto Universitário Militar (IUM), o Corpo Docente está sensibilizado e é conhecedor desta temática. O Instituto tem vindo a reforçar a componente correspondente à RCSNU 1325 nos cursos. Assim, designadamente nos cursos que incluem Oficiais de países onde prosseguem ações de Cooperação Técnico-Militar (CTM), e cuja aprovação dos planos de curso recai sobre as autoridades Militares Portuguesas, estas temáticas são incluídas. A título de exemplo, os Planos dos Cursos de Promoção a Oficial Superior dedicam dois tempos escolares às questões de género e da Resolução nº 1325 do CSNU.

O mesmo sucede no Curso de Estudos Africanos, no módulo História de África, a conferência “Tradição e modernidade em África” e no módulo Prevenção e Gestão de Conflitos em África, a conferência “A intervenção humanitária e a responsabilidade de proteger”, incluem referências à temática referida.

Houve inclusive uma conferência específica com o título “As questões de género e os conflitos em África” ministrada pela Dr.ª Mónica Ferro, bem como a inclusão de temas neste âmbito em projetos a desenvolver nos vários cursos. Destaque para a realização por um auditor do Curso de Promoção a Oficial General de trabalho de investigação sobre “A integração da perspectiva de género nas Forças Armadas Angolanas: diferenças e desafios a ultrapassar”.

Quanto à formação nos PALOP: nos cursos ministrados nas Escolas Militares com que o IUM coopera no âmbito da CTM, a temática é incluída na preparação dos cooperantes, que a lecionam na formação, nos contextos apropriados.

Em Angola, no âmbito do projeto do Núcleo Conjunto de Coordenação - Apoiar a Estrutura Superior da Defesa Nacional e das Forças Armadas Angolanas, prevê-se como objetivo específico Apoiar a capacitação de Forças para Operações de Apoio à Paz (FOAP) nas quais estas matérias são abordadas.

Também em Timor-Leste nos cursos de Formação Inicial dos militares estas temáticas estão incluídas. Inclusive, na renegociação do Programa-Quadro de Cooperação Técnico-Militar com Timor-Leste, a DCD apresentou a proposta de texto com a indicação de que “a CTM pode contribuir, em ambos os países, para a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 (Igualdade do Género) e 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes) das Nações Unidas e, em especial, dos Planos de Ação Nacional para a Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas sobre Mulheres, Paz e Segurança”.

Na componente de Defesa da CPLP, a DGPDN propôs em março de 2016 aos parceiros e ao Centro de Análise Estratégica (CAE) da CPLP, a realização de Seminário/Conferência/formação que permita eventualmente associar a temática da RCSNU nº 1325 ao enquadramento jurídico das Operações de Paz e ao Direito Humanitário Internacional e demais instrumentos internacionais orientadores das melhores práticas relativas à participação em Operações/missões de construção e manutenção da paz e segurança internacionais e cenários de emergência e gestão de crises.

Nessa sequência o Centro de Análise Estratégia (CAE) organizou em Maputo, em parceria com ONU Mulheres, um Seminário da série Político-Diplomático subordinado ao tema Análise do Conteúdo, no Âmbito da Componente de Defesa da CPLP, da Resolução 1325/2000 do Conselho de Segurança das Nações Unidas, sobre Mulher, Paz e Segurança.

**Medida 13** – Incluir a temática «mulheres, paz e segurança» na cooperação jurídica e judiciária com outros Estados, nomeadamente com vista à implementação da Resolução 2106, do CSNU.

O MJ, através da DGPJ, manteve, na cooperação internacional, a estratégia promotora dos direitos humanos. Neste âmbito, foram promovidas, em 2016, pela DGPJ (em colaboração com a CIG), duas sessões de formação em matéria de igualdade de género para os pontos focais da cooperação da área da justiça. Esta iniciativa incidiu sobre Igualdade de Género, Violência Doméstica, Mutilação Genital Feminina e sobre a RCS ONU – Mulheres, Paz e Segurança.

Em 2016, no contexto da Conferência dos Ministros da Justiça dos países de Língua Oficial Portuguesa (CMJPLOP), foi elaborado, com a colaboração da representação nacional, um questionário sobre a propriedade da terra e questões conexas, com abordagem da titularidade da propriedade pelas mulheres. O questionário foi aplicado a todos os Estados-membros e encontra-se em fase de tratamento e análise, pela Comissão de Trabalho da Conferência dos Ministros da Justiça dos Países de Língua Oficial Portuguesa, com vista à elaboração de uma proposta de Estratégia e de um Plano de Ação, especialmente concebidos para as necessidades e características dos Estados-membros, a ser submetida à consideração de S. Exas. Os Ministros da Justiça aquando da XV CMJCPLP.

**Medida 14** – Integrar as questões de género e da violência contra mulheres e raparigas, incluindo a violência doméstica, as práticas tradicionais nefastas e o tráfico de seres humanos, bem como as questões da necessidade de proteção das vítimas e punição dos/as agressores/as, no quadro da cooperação técnico-jurídica com os ministérios da justiça, tribunais e órgãos de investigação criminal, dos países parceiros.

O MJ, através da DGPJ, manteve, na cooperação internacional, a estratégia promotora dos direitos humanos. Neste âmbito, foram promovidas, em 2016, pela DGPJ (em colaboração com a CIG), duas sessões de formação em matéria de igualdade de género para os pontos focais da cooperação da área da justiça. Esta iniciativa incidiu sobre Igualdade de Género, Violência Doméstica, Mutilação Genital Feminina e sobre a RCS ONU – Mulheres, Paz e Segurança.

Destaca-se, também, que todos os programas de cooperação na área da justiça, submetidos em 2016 (para vigorarem em 2017) para aprovação técnica do Instituto Camões, designadamente

para Cabo Verde, Moçambique, S. Tomé, Guiné e Angola, têm incorporada expressa menção à dimensão de género.

**Medida 15** – Promover a integração da temática “mulheres paz e segurança” nos documentos das Nações Unidas, UE, CPLP, OSCE e OTAN.

- **No Quadro das NU**

Portugal participou ativamente no Debate aberto do Conselho de Segurança sobre Mulheres, Paz e Segurança - Violência Sexual em Situações de Conflito e Tráfico de Seres Humanos que teve lugar em 19 de junho de 2016, durante a presidência francesa do CSNU. Neste contexto, Portugal copatrocinou, uma vez mais, a resolução sobre o Dia Internacional para a Eliminação da Violência Sexual em Conflito, adotada pela Assembleia Geral.

Durante o debate aberto do Conselho de Segurança sobre “UN peace and security cooperation: Chapter VIII application and the future of the african peace and security architecture”, que teve lugar no dia 24 de maio de 2016, Portugal apelou, uma vez mais, à importância de os Estados elaborarem e implementarem Planos Nacionais de Ação da RCSNU 1325.

Igualmente em maio de 2016, nos dias 10 e 11, num debate temático de Alto Nível nas Nações Unidas sobre Paz e Segurança, destacando os compromissos assumidos no quadro da implementação da RCSNU 1325.

Portugal participou ativamente no Debate Aberto sobre o Papel das Mulheres na Prevenção de Conflitos em África, organizado pela presidência angolana do Conselho de Segurança, em 28 de março de 2016.

Também no quadro das Nações Unidas, destaca-se que, no seguimento da iniciativa Espanhola no Conselho de Segurança em 2015, Portugal designou um Ponto de Contacto para a rede de Pontos de Contacto para a Agenda “Mulheres, Paz e Segurança”.

No que respeita à 3ª Comissão da Assembleia Geral das Nações Unidas e ao Conselho de Direitos Humanos, Portugal pugnou, ativamente, pela inclusão de referências à Resolução 1325 e à violência sexual em conflito nas várias resoluções e declarações relevantes.

No decorrer da 60ª sessão da Comissão do Estatuto da Mulher do ECOSOC (março), Portugal procurando dar destaque à promoção da igualdade de género e ao combate à violência contra as mulheres, incluindo a violência doméstica. A delegação nacional contou com a presença de S. Exa. a Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade.

- **No Quadro da OSCE**

No que respeita a candidaturas, Portugal apoiou a candidatura de uma Conselheira de Direitos Humanos e de Direitos Humanos e Segurança na Missão da OSCE no Kosovo – a qual foi selecionada. A Dra. Ana Isabel Atanásio Alves exerce funções desde 13 de junho de 2016. Portugal apoiou, também, a candidatura de uma Conselheira de Ética para a Missão Especial de Monitorização na Ucrânia (SMM) – a qual foi selecionada (a 3 de outubro de 2016). A Dra. Susana Alves Pedro está em funções até 31 de março de 2017, com possibilidade de prorrogação.

Asseguramos, uma vez mais, a representação nacional na Reunião Anual de Implementação da Dimensão Humana da OSCE (HDIM), que teve lugar em Varsóvia, de 19 a 30 de setembro, tendo a Embaixada em Varsóvia assegurado a intervenção nacional, com base em elementos preparados pela CIG, na sessão sobre Igualdade de Género, que decorreu a 28 de setembro.

Cumpramos, também, destacar que Portugal esteve representado, através da CIG, na Conferência de Alto Nível sobre a Implementação da RCSNU 1325, que teve lugar em Berlim, a 18 de novembro de 2016, sob o tema “A case for inclusive peace and security: how to accelerate the implementation of UNSCR 1325?”. A conferência incluiu sessões sobre a participação de mulheres na paz e segurança, a violência sexual como uma tática de conflito e o reforço da participação das mulheres no ciclo do conflito na região da OSCE.

Ainda no quadro da OSCE, Portugal esteve representado, através da Embaixada em Berlim, na Reunião de Peritos sobre Compromissos de Direitos Humanos, que teve lugar a 12 de outubro de 2016, organizada no âmbito da Presidência-em-Exercício alemã. A organização da iniciativa coube ao Instituto Alemão para os Direitos Humanos, com o apoio do Governo Federal Alemão, sendo o objetivo o de debater a implementação na Alemanha dos compromissos políticos em matéria de Direitos Humanos e Democracia. No quadro daquela reunião, destaque para a realização de um painel de discussão dedicado ao tema “Mulheres, Paz e Segurança”, tendo a CIG preparado os elementos para a intervenção nacional.

- **No Quadro da UE**

Portugal promoveu sistematicamente a integração de uma perspetiva de género e sobre mulheres paz e segurança participando ativamente nas discussões em curso, nomeadamente, no grupo de trabalho do Conselho de Ministros sobre Direitos Humanos, no Comité Político e de Segurança, no Comité dos Aspetos Cívicos da Gestão de Crises da UE e no Grupo Político-Militar.

No âmbito das Reuniões do COPS em que participou a Conselheira Principal do Serviço Europeu de Ação Externa em questões de Género e de aplicação da Resolução 1325, Portugal reiterou a importância de “mainstreaming” das questões de género no planeamento das missões CSPD, bem como o aumento da participação de mulheres nestas missões.

Sempre que necessários, remetemos elementos sobre a implementação as Resoluções do Conselho de Segurança 1325 e 1820 sobre Mulheres, Paz e Segurança para o relatório da UE sobre a implementação destas resoluções. Neste contexto, colaborámos ativamente no processo de revisão dos indicadores que visam medir a implementação destas resoluções na UE.

- **No Quadro da CPLP**

No quadro da CPLP, decorreu, a 10 de maio, a IV Reunião Ministerial da Igualdade de Género da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa. O Tema desta Reunião foi o “Empoderamento económico da mulher, género e globalização”. Durante os trabalhos, foram proferidas as comunicações das ministras e dos ministros ou representantes de Estados membros da CPLP e discutidas as propostas e aprovado o Plano de Ação para a Igualdade de Género da CPLP para 2016-2018 e aprovada a Declaração da reunião. De realçar que o Plano de Ação contém no Eixo 15: Prevenção de Conflitos e Cultura de Paz, que tem como objetivo Específico: Promover a implementação da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas sobre Mulheres, Paz e Segurança, a seguinte prioridade: promover a implementação da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas sobre mulheres, paz e segurança.

Portugal participou, através da Embaixada em Moçambique, num seminário sobre a implementação da RCSNU 1325, que se realizou em Moçambique, no dia 13 de outubro.

**Medida 16** – Participar ativamente na *task force* da UE para a implementação da RCSNU 1325.

A **CIG** participou na reunião da *EU Task Force* que teve lugar em Bruxelas, no dia 27 de outubro. A abordagem global da UE sobre “mulheres, paz e segurança” estipula que deve ser promovido um intercâmbio de informações entre os diferentes atores envolvidos nesta questão. Neste sentido, foi criada, em 2009, a *Task Force* sobre a RCSNU 1325 que, desde esta data, reúne regularmente em Bruxelas. A *Task Force* visa aumentar a coordenação interinstitucional e promover uma abordagem coerente para as questões de género. É composta por funcionários/as que trabalham na igualdade de género e nas questões de segurança no Serviço Europeu de Ação Externa (SEAE), no Secretariado do Conselho e nos serviços da Comissão Europeia e é aberto à participação dos Estados-membros da UE. Uma troca de informações aberta entre os Estados-Membros é organizada uma vez por ano com vista a discutir a implementação da Resolução 1325, ao nível nacional, tendo em vista partilhar as melhores práticas e identificar interesses comuns, bem como identificar dificuldades no passado e apreender lições para o futuro.

O **MNE** continuou a divulgar e a participar, em conjunto com a CIG, nas reuniões da *task force* da UE para a implementação da Resolução do CSNU 1325, tendo circulado os respetivos relatórios ao GT de acompanhamento do 2º PNA 1325. Circulou, também, informação e convites relativos a eventos de natureza diversa sobre esta temática.

**Medida 17** – Promover os objetivos da RCSNU 1325 nas missões de PCSD da UE, nomeadamente o aumento da participação de mulheres, a formação sobre a RCSNU 1325, incluindo sobre a violência sexual em situações de conflito, sobre VIH/SIDA e saúde das mulheres.

O **MNE** tem defendido a integração de uma perspetiva de género nas missões da PCSD.

**Medida 18** – Formular recomendações a outros Estados sobre a implementação da RCSNU 1325 nas declarações nacionais no âmbito do Exame Periódico Universal do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas.

Como em anos anteriores, no âmbito das sessões do Exame Periódico Universal (UPR) no Conselho de Direitos Humanos das NU que decorreram em 2016, Portugal recomendou, aos Estados que ainda não o tivessem feito, a criação de Planos Nacionais de Ação sobre Mulheres, Paz e Segurança segundo a resolução do Conselho de Segurança 1325.

**Medida 19 – Contribuir regularmente para os Indicadores das Nações Unidas para Monitorizar a Implementação da RCSNU 1325.**

O MNE mantém uma política de contribuição regular, e atempada, respondendo aos questionários e pedidos de informação das Nações Unidas, incluindo sobre a implementação da RCSNU.

**Medida 20 – Apoiar o reforço da participação das mulheres, raparigas e meninas e a defesa dos seus direitos humanos, poder e influência nos projetos de cooperação para o desenvolvimento.**

A Igualdade de Género constituiu um princípio orientador em todas as políticas setoriais de cooperação para o desenvolvimento. A transversalidade é assumida na preparação e execução dos Programas e projetos apoiados pelo Camões IP.

O valor global da APD portuguesa que concorre para a Promoção da Igualdade de Género correspondeu, em 2015, a cerca de 30 milhões de euros (Dados de 2016 ainda se encontram em fase de apuramento, pelo que é prematuro apresentar estimativas de montantes). Concorrem para este valor os projetos classificados com o Marcador Igualdade do Género de acordo com as regras de notificação estatística do CAD/OCDE, que identifica os projetos que tenham como objetivo principal ou significativo promover a igualdade do género e a capacitação das mulheres ou reduzir a discriminação e desigualdades baseadas no sexo.



**Área estratégica 4 – Aprofundar e difundir o conhecimento sobre a temática “mulheres, paz e segurança”, e sensibilizar as entidades decisoras e a comunidade**

**Medida 21 – Divulgar o II PNA 1325.**

O II PNA 1325, nas suas versões em língua portuguesa e inglesa, foi circulado por todas as Embaixadas acreditadas em Portugal e transmitido às Missões e Representações Nacionais junto das Organizações Internacionais relevantes (UE, CdE, ONU-NI, NUOI, NATO e OSCE) para ser divulgado.

**Medida 22 – Incluir o tema “mulheres, paz e segurança” nos cursos ministrados pelo IDN e IESM.**

O IDN teve a seguinte programação anual de conferências sobre a temática:

- Curso de Defesa Nacional 2015/16 (42H/9MH) – 1 conferência;
- Curso de Defesa Nacional 2016/17 (41H/10M) – 1 conferência.

Obs.: A periodicidade deste curso é anual, sendo a carga horária de 250h30m. A carga horária da temática é de 1h30m.

- Curso de Segurança e Defesa para Jornalistas (5H/10M) – 1 conferência.

Obs.: A periodicidade deste curso é anual, sendo a carga horária de 63h. A carga horária da temática é de 1h30m.

- Curso de Gestão Civil de Crises (29H/13M) – Na conferência: A estratégia da União Europeia para Estados em situação de fragilidade, foi também abordada a temática do género no que se refere ao papel da mulher na conflitualidade.

O IUM promoveu, igualmente, a inclusão da temática nos cursos e na a seleção de temas neste âmbito para trabalhos.

- Realização de quatro trabalhos de Investigação Individual, três no âmbito do Curso de Promoção a Oficial Superior (CPOS) e outro no âmbito do Curso de Promoção a Oficial General (CPOG).

Temas no âmbito do CPOS:

- “A importância dos instrumentos no âmbito dos assuntos de género para o aumento da capacidade operacional da Marinha na gestão de conflitos”;
  - “A diferença de género na resolução de conflitos existentes entre os militares da Força Aérea”;
  - “O género como variável independente na gestão de conflitos entre militares”;
  - Tema no âmbito do CPOG - “Integração da perspectiva de género nas forças armadas angolanas: diferenças e desafios a ultrapassar”;
- Inclusão no Curso de Estudos Africanos de uma conferência específica com o título “As questões de género e os conflitos em África” ministrada pela Dr.<sup>a</sup> Mónica Ferro.

**Medida 23** – Gerir e atualizar a página *web* sobre mulheres, paz e segurança.

A CIG gere e atualiza permanentemente a página sobre mulheres, paz e segurança<sup>3</sup>.

**Medida 24** – Realizar debates sobre a temática «mulheres paz e segurança».

A DGRDN/MDN promoveu a realização de uma palestra a formandos/as do curso “Empowering Women in the 21st Century”, do ISCTE, em parceria com a AIM Overseas, no sentido de lhes dar a conhecer a experiência portuguesa na área da Defesa Nacional no âmbito das questões de género e do empoderamento das mulheres. A palestra teve lugar no dia 25 de janeiro nas instalações da Esquadilha de Submarinos da Base Naval de Lisboa. O evento contou com 22 participantes (19M/3H).

---

<sup>3</sup> <https://www.facebook.com/MulheresPazESeguranca>

**Medida 25** – Divulgar documentos e orientações internacionais em matéria de mulheres, paz e segurança.

As entidades que fazem parte do Grupo de trabalho divulgam regularmente informação e orientações sobre assuntos de Mulheres, Paz e Segurança, com especial foco em documentos das Nações Unidas, União Europeia, OSCE.

Destaca-se, ainda, a divulgação, pelo CICL, a “Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, documento que contém orientações muito precisas em matéria de género que terão de ser cumpridas por todos os países, independentemente do seu nível de desenvolvimento.

Merece igualmente referência que os Programas Estratégicos de Cooperação (PEC) contemplam a questão da promoção da igualdade de género, o apoio a grupos mais vulneráveis e à sociedade civil como objetivos transversais das áreas de intervenção prioritárias.

**Medida 26** – Promover ações de sensibilização em questões de saúde e direitos humanos, incluindo sobre violência sexual e violência de género, de acordo com os objetivos do plano, aos/às alunos/as do ensino superior.

No âmbito do MDN, foi ministrada a ação de sensibilização aos alunos do 4.º ano da Academia Militar a um total de 55 alunos, dos quais 5 eram do sexo feminino.

Foram igualmente realizadas Ações de Sensibilização/formação sobre estas temáticas aos/às alunos/as da Academia da Força Aérea pelo Centro de Saúde da Base Aérea n.º 1, sito em Sintra, durante o ano de 2016. No total foram realizadas 7 ações de sensibilização, que decorreram nos dias 15 de janeiro, 24 de fevereiro, 02, 14 e 16 de março, 13 de setembro e 14 de dezembro.

**Área estratégica 5 – Promover a participação da sociedade civil na implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (2014-2018)**

**Medida 27** – Promover reuniões com representantes da sociedade civil para implementação, acompanhamento e avaliação do II PNA 1325.

Medida não executada.

**Medida 28** – Cooperar com as organizações da sociedade civil no intercâmbio de competências no âmbito dos assuntos de género, nos teatros de operações e missões internacionais de manutenção da paz, gestão civil de crises e gestão de emergência no domínio da proteção civil.

Medida não executada.

**Medida 29** – Apoiar projetos de cooperação promovidos por organizações da sociedade civil, no âmbito de intervenção do plano.

O Instituto Camões I.P. apoia(ou) em 2016 treze projetos em fase de implementação, a saber:

**1 - Projeto “Apoio à Criança” da ONGD ADP-Mértola**

Duração: 2014-2016

Custo global: 753.400,00 €; Financiamento CICL: 190.200,00 €

Objetivos: Permitir o acesso à educação para um maior número de crianças; Aumentar o nível de conclusão do ensino primário; Aumentar a transição de alunos para o ensino secundário; Aumentar a taxa de frequência escolar por parte das raparigas; Promover e aumentar o sucesso educativo dos alunos; Reduzir o trabalho infantil; Promover uma maior cobertura dos cuidados de saúde primários e preventivos; Tornar os serviços de saúde mais adequados às necessidades das crianças; Reduzir a mortalidade infantil; Aumentar a segurança alimentar das crianças.

Grupo-alvo: 14.200 crianças/jovens; 11.251 habitantes do bairro; 99 formadores/professores/animadores; 30 técnicos.

**2 - Projeto “Machambeiros de Matutuine” da ONGD VIDA**

Duração: 2015-2018

Custo global: 426.909,00 €; Financiamento CICL: 127.073,00 €

Objetivos: Aumento dos rendimentos familiares e segurança alimentar das famílias rurais, organizadas em associações, com especial ênfase para a liderança feminina nos processos comunitários do distrito de Matutuine.

Grupo-alvo: 450 agricultores da União: Entre eles, 130 pessoas na capacitação para a gestão e liderança, 30 destas para a gestão da Casa Agrícola; 100 mulheres do grupo de Segurança Alimentar e Nutrição da União; 100 pessoas na capacitação em técnicas agrícolas melhoradas.

### **3 - Projeto “Educação para a Cidadania e para os Direitos Humanos” da ONGD APDES**

Duração: 2014-2017

Custo global: 178.896,17 €; Financiamento CICL: 50.901,53 €

Objetivos: Aumentar a consciência da importância da participação cívica em franjas da população mais vulneráveis e em fases precoces do seu desenvolvimento; Aumentar o conhecimento das crianças relativo aos direitos humanos universais; Aumentar os níveis de significação das crianças com os valores democráticos; Melhorar a visão crítica em relação às estruturas sociais que condicionam/influenciam a vida das pessoas e grupos sociais; Aumentar o respeito pelos outros e a adoção de práticas igualitárias em termos de direitos; Aumentar a equidade na participação, nomeadamente quanto ao género, religião, etnia e deficiência; Aumentar a autonomia, proatividade e a participação na vida da comunidade; Aumentar a disponibilidade das ONGs locais para o trabalho em rede na área dos direitos humanos.

Grupo-alvo:

Beneficiários diretos: 400 crianças/ano letivo; 24 professores; 12 professores estagiários; 30 adultos (alfabetização de adultos).

Beneficiários indiretos: 50 estudantes do ensino superior e futuros profissionais; 400 famílias; outros professores (anos subsequentes); 20 ONG e outras associações formais ou informais locais; população em geral (90 mil habitantes, incluindo 40 mil crianças em idade escolar).

### **4 - Projeto “Okupenda, Abrir Caminho II” da ONGD Leigos para o Desenvolvimento da ONGD Leigos para o Desenvolvimento**

Duração: 2015-2017

Custo global: 95.475,00 €; Financiamento CICL: 47.135,40 €

Objetivos: Aumentar a taxa de inserção dos jovens na vida ativa através da consolidação da resposta do GAIVA e do reforço das capacidades das estruturas locais do Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social (MAPESS); Empoderar social e economicamente as mulheres do bairro da Graça através de um programa de desenvolvimento

multidimensional (PDM); Produzir e disseminar conhecimento sobre práticas de promoção da empregabilidade e do empreendedorismo adequadas a contextos como os do bairro da Graça, no seio e a partir do Instituto Superior Politécnico Católico de Benguela (ISPOCAB), do Instituto Superior Politécnico (ISP) Jean Piaget Benguela e do Centro Local de Empreendedorismo e Serviços de Emprego (CLESE).

Grupo-alvo: 600 utentes do GAIVA (500 H; 100 M); 60 jovens a frequentar estágios (42 H; 18 M); 60 mulheres.

## **5 - Projeto “MAP - Mozambique and Angola Project - Formação e Capacitação de Agentes de Desenvolvimento Comunitário” da ONGD GRAAL**

Duração: 2013 a 2016

Custo Global: 277.412,80 €; Financiamento CICL: 67.759,98 €

Objetivo: Capacitar organizações e movimentos locais de Angola e Moçambique, segundo a metodologia do Training for Transformation (TfT), de modo a potenciar a sua intervenção junto das comunidades; Promover o desenvolvimento integrado e sustentável das comunidades locais, reforçando, em particular, o grau de liderança das mulheres.

Grupo- Alvo:

Beneficiários Diretos em Angola: 80 membros e/ou técnicos de organizações e movimentos, em que 75% são mulheres, 10 da PROMAICA do Luena e 15 membros da PROMAICA do Saurimo e Dundo, em que 100% são mulheres, 5 da Comissão Justiça e Paz Diocesana do Luena e 5 membros da Comissão Justiça e Paz Diocesana do Saurimo e do Dundo, em que 50% são mulheres, 15 de organizações e instituições civis do Luena, em que 60% são mulheres, 10 de organizações e instituições civis do Saurimo e Dundo, em que 70% são mulheres.

Beneficiários Diretos em Moçambique: 100 técnicos e/ou membros de organizações e movimentos, em que 50% são mulheres, 30 da Comissão Diocesana Justiça e Paz da Beira e de Maputo, em que 50% são mulheres, 30 do Fórum Mulher de Moçambique (Plataforma das ONG e Organizações de Mulheres de Maputo), em que 100% são mulheres, 30 Cáritas Diocesana de Maputo e da Beira, em que 70% são mulheres; 10 de organizações e instituições da sociedade civil da Beira e de Maputo (exs. organização ESTAMOS, Igreja Metodista, CLED-ADEL, etc.) em que 60% são mulheres.

## **6 - Projeto “Anhacanaú Adjanhau – A Mulher Líder na Gestão Comunitária dos Serviços de Saúde Materno-Infantil” da ONGD VIDA**

Duração: 2014-2016

Custo Global: 380.820,9 €; Financiamento CICL: 218.660,66 €

Objetivo: Contribuir para a redução das taxas de mortalidade materno-infantil nas Áreas Sanitárias (AS) de S. Domingos, Suzana e Varela.

Grupo-alvo: Mulheres em idade fértil e crianças < de 5 anos: 4.350 e 6.630, respetivamente; 10 Técnicos de saúde das AS de S. Domingos, Suzana e Varela; 81 Agentes de Saúde Comunitária de São Domingos, Suzana e Varela; 7 Elementos da direção regional de saúde; População de Suzana e Varela: 9.155 e 10.601, respetivamente.

### **7 - Projeto “Reforço das estruturas de saúde de iniciativa comunitária na Região de Cacheu - Mutualidade de Saúde e Centro Comunitário de Saúde Materno Infantil de São Domingos” da ONGD VIDA**

Duração: 2017-2018

Custo Global: 320.868,22 €; Financiamento CICL: 240.651,17 €

Objetivo: Reforçar o sistema da mutualidade de saúde nas áreas sanitárias de Suzana e Varela; Melhorar o sistema de gestão do Centro Comunitário de Saúde Materno Infantil de São Domingos (Centro e Farmácia Comunitária); Melhorar a qualidade da implementação do Pacote Mínimo de Atividades (PMA) em Estratégia Fixa (EF) e Avançada (EA) dirigido às crianças < 5 anos, mulheres em idade fértil e grávidas do Centro Comunitário de Saúde Materno-Infantil de S. Domingos (CCSMISD).

Grupo-alvo: Associados mutualistas e membros dos 9 comités de gestão; Mulheres em idade fértil (MIF) (5.335) e crianças < de 5 anos de São Domingos, Suzana e Varela (3.423); Populações das Áreas Sanitárias de Suzana e Varela (40.798); Técnicos de saúde das Áreas Sanitárias de São Domingos, Suzana e Varela (8); Elementos da equipa do CCSMISD (Ministério da Saúde (MINSAP) e Associação de Mulheres de São Domingos).

### **8 - Projeto “Kópóti pa Cudji nô Futuro” da ONGD VIDA**

Duração: 2015-2018

Custo Global: 501.452,03 €; Financiamento CICL: 125.363,01 €

Objetivo: Aumentar a produção e consumo de produtos hortícolas e de arroz nas áreas de Suzana e Varela; Melhorar a rede comercial de produtos hortícolas na região de forma a aumentar o rendimento das agricultoras; Capacitar quadros técnicos agrícolas e promover uma rede de I&D (Investigação & Desenvolvimento) agrícola.

Grupo-alvo:

Beneficiários diretos: UBOMAL - Associação de Mulheres de Suzana; Grupos de mulheres de Varela; 75 mulheres e jovens agricultoras; 6 jovens dinamizadores rurais; 12 técnicos superiores de agricultura; 750 mulheres e jovens das áreas de Suzana e Varela.

Beneficiários indiretos: 3.750 pessoas do setor de São Domingos; Comerciantes e intermediários do setor agrícola.

## **9 - Projeto “Mulheres + - Valorização Inclusiva e Solidária da Cultura Guineense” da ONGD CIDAC**

Duração: 2016-2018

Custo Global: 507.921,28 €; Financiamento CICL: 50.792,13 €

Objetivo: Potenciar a emancipação económica e social de mulheres vulneráveis através da criação artística e da valorização económica da tecelagem tradicional guineense.

Grupo-alvo: 3 grupos de mulheres “iardadas”: 52 mulheres; Artesãos individuais e grupos de produtores: 40 produtores; Estrutura Coletiva Local /Cabaz di Terra; Consumidores nacionais e internacionais; Entidades oficiais: Ministério da Mulher, Família e Coesão Social e Direção Geral da Cultura.

## **10 - Projeto “Edificando Educação” da ONGD SOLSEF**

Duração: 2017-2018

Custo Global: 75.818,62 €; Financiamento CICL: 52.351,09 €

Objetivo: Apoiar o desenvolvimento integral e educativo dos alunos das Escolas Primárias (atualmente 248 alunos e 184 alunas) das tabancas de Bariapinde, Batau, Bajob e Mata de Ucó (no Setor de Calequisse, na Guiné-Bissau), com ênfase na aplicação de medidas de ação positiva para incentivar a presença das meninas nas escolas, através do fortalecimento do currículo pedagógico em colaboração com o corpo docente

(4 professores e 1 professora), o reforço das infraestruturas de refeição e a melhoria do sistema de saneamento dos edifícios escolares com a participação da população das tabancas (1.479 elementos) e a delimitação da zona recreativa baseada na aprendizagem inclusiva.

Grupo-alvo: Alunos das escolas primárias das tabancas de Bariapinde, Batau, Bajob e Mata de Ucó (atualmente 248 alunos e 184 alunas); Corpo docente das escolas (4 professores e 1 professora); População das tabancas (1479 elementos).

## **11 - Projeto “Direitos das Mulheres: Conhecer, Capacitar e Sensibilizar” da ONGD ACEP**

Duração: 2016-2018



Custo Global: 142.843,65 €; Financiamento CICL: 42.843,65 €

Objetivo: Fazer um levantamento de lacunas em matéria de direito das mulheres no plano jurídico e competências das organizações; Capacitar as Organizações da Sociedade Civil (OSC) e as instituições públicas em matéria de equidade de género através de ações de formação e informação; Sensibilizar os grupos-alvo e a sociedade em geral para a equidade de género e contribuir para melhorar o quadro jurídico-legal e de proteção dos direitos das mulheres.

Grupo-alvo: Técnicos de 20 OSC; Técnicos da Administração Pública (7 Câmaras Distritais e 3 Instituições da Administração Central); Deputados e decisores políticos; Jornalistas; Mulheres e raparigas santomenses.

## **12 - Projeto “Mais Voz, Violência Zero” da ONGD ADM Estrela**

Duração: 2015-2018

Custo Global: 314.734,23 €; Financiamento CICL: 78.683,53 €

Objetivo: Incrementar a capacidade das instituições de apoio a vítimas de violência doméstica (estatais e não estatais), através de ferramentas que aumentem a qualidade da sua intervenção de São Tomé e Príncipe.

Grupo-alvo: Organismos estatais: 3; Organizações da Sociedade Civil: 10; Técnicos de saúde, polícias, camarários e líderes comunitários; 700 vítimas de violência doméstica; Mulheres; 13.234 crianças e jovens.

## **13 - Projeto “Mulheres Seropositivas Centro-Americanas a Promover Paz e uma Vida sem Violência” da ONGD OIKOS**

Duração: 2014-2017

Custo global: 587 785,00 €; Financiamento CICL: 148 551,00 €

Objetivo: Melhorar a situação social e jurídica das mulheres com o VIH em 3 países centro-americanos.

Grupo-alvo:

Beneficiários diretos: 180 mulheres afrodescendentes com VIH.

Beneficiários indiretos: 220 H, companheiros e filhas das mulheres com VIH; 45 jornalistas e comunicadores sociais; 4 organizações de mulheres seropositivas; 6 organizações feministas com trabalho em violência contra a mulher; 30 operadores de justiça.

Beneficiários indiretos potenciais através de atividades de informação e replicação: 76.000 pessoas.

## **Grau de execução do Plano: Síntese avaliativa**

O presente documento constitui um balanço da implementação do II PNA 1325, durante 2016.

Das 29 medidas previstas 2016, tiveram execução 26, correspondendo a 89,66%, o que se pode considerar globalmente positivo. Este facto reflete o empenho e o compromisso dos vários setores envolvidos, nestas matérias, na sua plena execução.

Efetivamente, com a implementação do I PNA 1325 (2009-2014) as questões “mulheres, paz e segurança” foram sendo progressivamente integradas e incorporadas pelos e pelas profissionais dos vários setores, maioritariamente associadas aos processos de operacionalização, sendo esta uma preocupação que está hoje presente no quotidiano das organizações e faz parte do desenvolvimento das agendas nacional e internacional.

De realçar o relativo aumento de atividades desenvolvidas, pelos vários setores envolvidos, que integram a dimensão da agenda “mulheres, paz e segurança”

Quadro-resumo

Áreas Estratégicas	N.º total de medidas	Nº de medidas previstas para 2016 ou <i>“Durante toda a Vigência do Plano”</i>	N.º de medidas executadas em 2016	Percentagem de medidas executadas em 2016
Área Estratégica 1	6	1+5	6	100%
Área Estratégica 2	5	2+3	4	80%
Área Estratégica 3	9	9	9	100%
Área Estratégica 4	6	4+2	6	100%
Área Estratégica 5	3	1+2	1	33,33%
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>26</b>	<b>89,66%</b>

## Siglas Utilizadas

**AGNU** – Assembleia Geral das Nações Unidas  
**CICL** – Camões – Instituto da Cooperação e da Língua I.P  
**CIG** – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género  
**CPLP** – Comunidade dos Países de Língua Portuguesa  
**CSNU** – Conselho de Segurança das Nações Unidas  
**DGAI** – Direção-Geral de Administração Interna  
**DGPJ** – Direção-Geral de Políticas de Justiça  
**DGRSP** – Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais  
**FS** – Forças de Segurança  
**GNR** – Guarda Nacional Republicana  
**INML** – Instituto Nacional de Medicina Legal  
**MAI** - Ministério da Administração Interna  
**MDN** – Ministério da Defesa Nacional  
**MJ** – Ministério da Justiça  
**MNE** – Ministério dos Negócios Estrangeiros  
**ONG** – Organizações Não Governamentais  
**PCM** – Presidência do Conselho de Ministros  
**PGR** – Procuradoria-Geral da República  
**PSP** – Polícia de Segurança Pública  
**RCSNU** – Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas  
**RCM** – Resolução do Conselho de Ministros

## ANEXO VI – QUAR da CIG – 2016

# Quadro de Avaliação e Responsabilização

ANO:2016

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

**MISSÃO: A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género.**

## Objectivos Estratégicos

DESIGNAÇÃO	META 2016	TAXA REALIZAÇÃO
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.		
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 de uma sociedade inclusiva.		
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.		
Promover a melhoria organizacional a nível de estrutura, processos e pessoas.		

## Objectivos Operacionais

### Eficácia

Peso: 60.0

#### Implementar o mainstreaming do género

Peso: 20.0

INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Taxa de incremento das parcerias com entidades públicas	5.0	5.0	5.00	2.00	10.00	100	5	100.0	Atingiu

#### Assecurar a coordenação central da execução dos Planos e Programas Nacionais.

Peso: 40.0

INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Taxa média de execução dos mecanismos de coordenação central da aplicação do VPNGCnD, do VPNPCVDG, do IIIPNPCTSH, do IIIPAPMGF, e do IIPNAIRCSNU 1325		80.0	80.00	5.00	100.00	100	95.4	119.0	Superou

#### Garantir a execução das medidas dos Planos e Programas Nacionais em que a CIG é a entidade responsável pela sua execução.

Peso: 25.0

INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Taxa média de execução das medidas inscritas no V PNINGCnD, no V PNPCTSH, no III PNPCTSH, no IIIPAPMGF, e no IIPNAIRCSNU 1325, em que a CIG é a entidade responsável pela sua execução.		80.0	80.0	5.00	100.00	100	91.8	115.0	Superou

### Eficiência

Peso: 20.0

#### Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos para seleção de candidaturas nas tipologias de operações dirigidas à igualdade de género, no âmbito do POISE, no Portugal 2020.

Peso: 100.0

INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Número de tipologias de operações com concursos lançados em 2016.			5.00	1.00	9.00	100.00	6	100.0	Atingiu

### Qualidade

Peso: 20.0

#### Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura e processos organizacionais.

Peso: 100.0

INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Taxa de execução do Plano de Melhoria de Estruturas e Processos Organizacionais 2016 aprovado.			80.00	5.00	100.00	100.00	80	100.0	Atingiu

## Quadro de Avaliação e Responsabilização

Recursos Humanos				
DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	PLANEADOS	REALIZADOS	DESVIO
Dirigentes - Direcção superior *	20.0	60.0	60.0	.0
Dirigentes - Direcção intermédia e Chefes de equipa *	16.0	112.0	96.0	16.0
Técnico Superior *	12.0	372.0	324.0	48.0
Assistente Técnico *	8.0	96.0	80.0	16.0
Assistente Operacional *	5.0	20.0	20.0	.0
Especialista de Informática	12.0	12.0	12.0	.0
Técnico de Informática	8.0	8.0	8.0	.0
		680.0	600.0	

### Número de trabalhadores a exercer funções no serviço:

31/12/2015	31/12/2016
49	52

Recursos Financeiros			
DESIGNAÇÃO	PLANEADOS (EUROS)	EXECUTADOS	DESVIO
Orçamento de Funcionamento	2341507	2593405	251898
Despesas c/ Pessoal	1430089	1555053	124964
Aquisições de Bens e Serviços	818418	925953	107535
Outras Despesas Correntes	93000	112399	19399
PIDDAC	1770923	612638	1158285
Outros Valores			
<b>TOTAL (OF + PIDDAC + Outros)</b>	<b>4112430</b>	<b>3206043</b>	

### NOTA EXPLICATIVA

Objetivos mais relevantes: O2, O3, O4. Os dois primeiros com um peso de 24%/cada, o terceiro com um peso de 20%.

#### Recursos Humanos:

O mapa de pessoal aprovado para 2016 prevê um total de 59 postos de trabalho. Destes, 47 (79,60%) respeitam à CIG e 12 (20,30%) à Estrutura de Missão para a Igualdade de Género, relativamente à qual esta Comissão presta apoio técnico e logístico. Os 59 postos de trabalho repartem-se pelos seguintes cargos/carreiras/categorias: 3 (5%) de direcção superior; 5 (8%) de direcção intermédia; 2 (3%) chefias de equipa multidisciplinar; 31 (53%) da carreira técnico superior; 1 (2%) da carreira de especialista de informática; 1 (2%) da carreira de técnico de informática; 12 da carreira de assistente técnico (20%) e 4 (7%) da carreira de assistente operacional.

#### Recursos Financeiros:

As 'aquisições de bens e serviços' no âmbito do orçamento de funcionamento incluem 794.303€ referentes à 'aquisição de bens e serviços correntes' e 24.115€ referentes à 'aquisição de bens de capital'.

As 'outras despesas correntes' no âmbito do orçamento de funcionamento incluem 78.650€ referentes a 'transferências correntes' e 14.350€ referentes a 'reserva orçamental' no âmbito das receitas próprias.

O orçamento PIDDAC inclui 440.715€ referentes a 'despesas com o pessoal' da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género e do programa EEAGrants, 758.417€ referentes à 'aquisição de bens e serviços', 551.755€ referentes a 'transferências correntes', e 20.000€ referentes à 'aquisição de bens de capital'.

### JUSTIFICAÇÃO DE DESVIOS

### Avaliação Final

# Quadro de Avaliação e Responsabilização

<b>Eficácia</b>	<b>68.0</b>	
Implementar o mainstreaming de género.	100.0	Atingiu
Assegurar a coordenação central da execução dos Planos e Programas Nacionais.	119.0	Superou
Garantir a execução das medidas dos Planos e Programas Nacionais em que a CIG é a entidade responsável pela sua execução.	115.0	Superou
<b>Eficiência</b>	<b>20.0</b>	
Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos para seleção de candidaturas nas tipologias de operações dirigidas à igualdade de género, no âmbito do POISE, no Portugal 2020.	100.0	Atingiu
<b>Qualidade</b>	<b>20.0</b>	
Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura e processos organizacionais.	100.0	Atingiu

TAXA DE REALIZAÇÃO FINAL	NOTA FINAL
108	

Indicadores	Justificação do Valor Crítico
<b>Taxa de incremento das parcerias com entidades públicas</b>	O valor crítico corresponde ao melhor desempenho que se pode aspirar alcançar com os recursos disponíveis e considerando o histórico do indicador. São consideradas elegíveis as parcerias com entidades públicas pertencentes à Administração Central, Local e Regional, formalizadas em protocolos de atuação. Resultado (fórmula de cálculo): (Protocolos assinados em 2016 - Protocolos assinados em 2015) / Protocolos assinados em 2015
<b>Taxa média de execução dos mecanismos de coordenação central da aplicação do VPNIGCnD, do VPNPCVDG, do IIIPNPCTSH, do IIIPAPEMGF, e do IIPNAIRCSNU 1325</b>	O valor crítico corresponde ao melhor desempenho que se pode aspirar alcançar com os recursos disponíveis e considerando o histórico do indicador. São consideradas elegíveis as medidas incluídas nos VPNIGCnD, do VPNPCVDG, do IIIPNPCTSH, do IIIPAPEMGF, e do IIPNAIRCSNU 1325, planeadas executar em 2016. Resultado (fórmula de cálculo): (Medidas executadas em 2016 / Medidas planeadas para 2016) * 100
<b>Taxa média de execução das medidas inscritas no V PNIGCnD, no V PNPCVDG, no III PNPCTSH, no IIIPAPEMGF, e no IIPNAIRCSNU 1325, em que a CIG é a entidade responsável pela sua execução ou onde é apenas entidade envolvida na execução.</b>	O valor crítico corresponde ao melhor desempenho que se pode aspirar alcançar com os recursos disponíveis e considerando o histórico do indicador. São consideradas elegíveis as medidas incluídas nos VPNIGCnD, do VPNPCVDG, do IIIPNPCTSH, do IIIPAPEMGF, e do IIPNAIRCSNU 1325, em que a CIG é a entidade responsável pela sua execução ou onde é apenas entidade envolvida na execução, planeadas executar em 2016. Resultado (fórmula de cálculo): (Medidas executadas em 2016 / Medidas planeadas para 2016) * 100
<b>Número de tipologias de operações com concursos lançados em 2016.</b>	O valor crítico corresponde ao melhor desempenho que se pode aspirar alcançar, considerando os recursos disponíveis e o ambiente externo atual. São considerados elegíveis os concursos integrados nas seguintes tipologias: 1.06 – Apoio técnico à elaboração, monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade; 1.07 – Apoio à capacitação de empresas por mulheres; 3.15 – Formação de públicos estratégicos; 3.16 – Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos; 3.17 – Instrumentos específicos de proteção de vítimas e de acompanhamento de agressores de violências doméstica. Com exceção da tipologia 3.17 que é desagregada em 5 eixos de atuação a que correspondem a 5 concursos, só é considerado 1 concurso por tipologia de operação. Com o lançamento das candidaturas assumem-se atingidos os resultados. Resultado (fórmula de cálculo): Contagem do n.º de tipologias de operações com concursos lançados em 2016 O valor crítico corresponde ao melhor desempenho que se pode aspirar alcançar, considerando os recursos disponíveis.
<b>Taxa de execução do Plano de Melhoria de Estruturas e Processos Organizacionais 2016 aprovado.</b>	São considerados elegíveis as atividades previstas em cada uma das 5 iniciativas de melhoria incluídas no Plano de Melhoria de Estruturas e Processos Organizacionais 2016 aprovado, a saber: 01 - Implementar na framework web da CIG um micro-sítio adequado às necessidades de informação e comunicação da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG); 02 - Implementar o Plano de Atualizações da Base de Dados de Contactos 2016; 03 - Garantir que a meta-informação relativa aos documentos produzidos no âmbito dos projetos cofinanciados está de acordo com as normas vigentes; 04 - Melhorar a presença da CIG no facebook e twitter institucionais; 05 - Elaborar um Manual de Estilo para as edições da CIG. Resultado (fórmula de cálculo): Σ do grau de cumprimento das Iniciativas do Plano / N.º de Iniciativas do Plano

Indicadores	Fonte de Verificação
<b>Taxa de incremento das parcerias com entidades públicas</b>	Dossier de arquivo dos protocolos assinados.
<b>Taxa média de execução dos mecanismos de coordenação central da aplicação do VPNIGCnD, do VPNPCVDG, do IIIPNPCTSH, do IIIPAPEMGF, e do IIPNAIRCSNU 1325</b>	Contributos remetidos pelos responsáveis pela execução de cada uma das medidas dos planos
<b>Taxa média de execução das medidas inscritas no V PNIGCnD, no V PNPCVDG, no III PNPCTSH, no IIIPAPEMGF, e no IIPNAIRCSNU 1325, em que a CIG é a entidade responsável pela sua execução ou onde é apenas entidade envolvida na execução.</b>	Contributos remetidos pelos responsáveis pela execução de cada uma das medidas dos planos
<b>Número de tipologias de operações com concursos lançados em 2016.</b>	Balcão 2020
<b>Taxa de execução do Plano de Melhoria de Estruturas e Processos Organizacionais 2016 aprovado.</b>	Relatório de monitorização trimestral do Plano de Melhoria de Estruturas e Processos Organizacionais 2017



## ANEXO VII – Normas de Controlo Interno



## NORMA DE CONTROLO INTERNO

VISA ESTABELECE UM CONJUNTO DE REGRAS DEFINIDORAS DE POLÍTICAS, MÉTODOS E PROCEDIMENTOS DE CONTROLO QUE PERMITAM ASSEGURAR O DESENVOLVIMENTO DAS ACTIVIDADES ATINENTES À EVOLUÇÃO PATRIMONIAL DE FORMA ORDENADA E EFICIENTE, INCLUINDO A SALVAGUARDA DOS ACTIVOS, A PREVENÇÃO E DETECÇÃO DE ILEGALIDADES, DE FRAUDES E ERROS, A EXACTIDÃO E INTEGRIDADE DOS REGISTOS CONTABILÍSTICOS E A PREPARAÇÃO ATEMPADA DE INFORMAÇÃO FINANCEIRA FIDEDIGNA

Comissão para a Cidadania e  
Igualdade de Género

Av. da República n.º 32 – 1.º 1050-  
193 Lisboa

30-04-2013

## CONTROLO DO DOCUMENTO

Responsável

Divisão Administrativa e Financeira (DAF)

## HISTÓRICO DAS VERSÕES

Versão	Data	Autor	Descrição	Alterações
1.0	30.04.2013	DAF	Versão finalizada para divulgação	-

## NORMA DE CONTROLO INTERNO

### NOTA INTRODUTÓRIA

- (1) A Lei de Enquadramento Orçamental estabelece que os serviços ou instituições responsáveis pela execução orçamental e os respectivos serviços de orçamento e de contabilidade pública elaboram, organizam e mantêm em funcionamento sistemas e procedimentos de controlo interno das operações de execução do Orçamento.
- (2) O sistema de controlo interno deverá englobar o plano de organização, políticas, métodos e procedimentos de controlo, bem como todos os demais métodos e procedimentos.
- (3) O sistema de controlo interno é o plano de organização de todos os métodos e procedimentos adoptados pela administração de uma entidade para auxiliar a atingir o objectivo de gestão de assegurar, tanto quanto for praticável, a metódica e eficiente conduta das suas actividades, incluindo a aderência às políticas da administração, a salvaguarda dos activos, a prevenção e detecção de fraudes e erros, a precisão e plenitude dos registos contabilísticos e a atempada preparação de informação financeira fidedigna.
- (4) São objectivos da implementação de um sistema de controlo interno:
  - a. A confiança e integridade da informação;
  - b. A conformidade com as políticas, planos, procedimentos, leis e regulamentos;
  - c. A salvaguarda dos activos;
  - d. A utilização económica e eficiente dos recursos;
  - e. A realização dos objectivos estabelecidos para as operações ou programas.
- (5) Os elementos fundamentais a considerar na edificação de um sistema de controlo interno:
  - a. A definição de autoridade e delegação de responsabilidades. Tem como objectivo fixar e limitar as funções de todo o pessoal.
  - b. A segregação, separação ou divisão de funções. Tem a ver com o facto de a função contabilística e a função operacional deverem estar de tal modo separadas de forma a que não seja possível uma pessoa ter o controlo físico de um activo e, simultaneamente, ter a seu cargo os registos a ele inerentes. Além disso, nenhuma pessoa deverá ter a possibilidade de ser o responsável de uma operação desde o início até ao seu termo.
  - c. O controlo das operações. Tem fundamentalmente a ver com a sequência das mesmas, ou seja o ciclo autorização / aprovação / execução / registo / custódia, de acordo com os critérios estabelecidos.
  - d. A numeração dos documentos. Os documentos deverão ser numerados tipográfica e sequencialmente. Isto possibilita detectar quaisquer utilizações menos apropriadas dos mesmos. Se por qualquer motivo um documento for anulado depois de preenchido não deve ser destruído mas sim arquivado em local próprio como prova da sua não utilização. Deve haver um controlo numérico de todos os documentos recebidos da tipografia de modo a que a sua entrada ao serviço se dê de forma sequencial.

e. A adopção de provas e conferências independentes.

- (6) Tem como objectivo não só actuar sobre o sistema implementado como também sobre o trabalho que cada pessoa executa de forma a se obter o mínimo de erros possível.
- (7) A elaboração de um tal documento carece de um estudo e desenvolvimento profundos, de forma a abarcar todos os aspectos que no mesmo devem ser tratados.
- (8) Porém, uma vez que se considera necessário implementar, desde já, um conjunto de regras essenciais, apresenta-se agora um documento contendo o estritamente indispensável no que concerne à organização dos serviços e métodos de controlo interno, reservando-se para tratamento futuro (a transpor em normativos específicos por áreas), as demais matérias que devem ser englobadas no Sistema de Controlo Interno.

## ÍNDICE

### **CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS.....8**

ARTIGO 1.º .....	8
Objecto.....	8
ARTIGO 2.º .....	8
Âmbito de aplicação .....	8
ARTIGO 3.º .....	8
Acompanhamento e avaliação.....	8
ARTIGO 4.º .....	9
Normas gerais.....	9
ARTIGO 5.º .....	9
Assinatura de documentos e identificação de processos.....	9
ARTIGO 6.º .....	9
Regras orçamentais.....	9
ARTIGO 7.º .....	10
Execução do orçamento .....	10

### **CAPÍTULO II – ORGANIZAÇÃO E ATRIBUIÇÃO DE COMPETÊNCIAS.....10**

ARTIGO 8.º .....	10
Organização dos serviços.....	10
ARTIGO 9.º .....	10
Funções comuns .....	10
ARTIGO 10.º.....	11
Gestão financeira e patrimonial.....	11
ARTIGO 11.º.....	11
Divisão Administrativa e Financeira.....	11

### **CAPÍTULO III – MÉTODOS E PROCEDIMENTOS DE CONTROLO.....12**

<b>SECÇÃO I - DISPONIBILIDADES .....</b>	<b>12</b>
ARTIGO 12.º .....	12
Numerário .....	12
ARTIGO 13.º.....	12
Contas bancárias.....	12
ARTIGO 14.º.....	12
Meios de pagamento.....	12
ARTIGO 15.º.....	13
Cheques .....	13

ARTIGO 16.º	13
Reconciliações bancárias	13
ARTIGO 17.º	13
Cheques em trânsito	13
ARTIGO 18.º	13
Controlo das disponibilidades	13
<b>SECÇÃO II – FUNDOS DE MANEIO</b>	<b>13</b>
ARTIGO 19.º	13
Constituição e regularização	13
ARTIGO 20.º	14
Controlo	14
<b>SECÇÃO III – TERCEIROS</b>	<b>14</b>
ARTIGO 21.º	14
Aquisições	14
ARTIGO 22.º	14
Entrega de bens	14
ARTIGO 23.º	14
Prestação de serviços	14
ARTIGO 24.º	15
Empreitadas	15
ARTIGO 25.º	15
Conferência de documentos	15
ARTIGO 26.º	15
Protocolos e contratos-programa	15
<b>SECÇÃO IV – IMOBILIZADO</b>	<b>15</b>
ARTIGO 27.º	15
Fichas do imobilizado	15
ARTIGO 28.º	15
Aquisições	15
ARTIGO 29.º	15
Reconciliações	15
ARTIGO 30.º	16
Conferência física	16
ARTIGO 31.º	16
Responsabilidade	16
<b>SECÇÃO V – SEGURANÇA INFORMÁTICA</b>	<b>16</b>
ARTIGO 32.º	16
Controlo do ambiente informático	16
<b><u>CAPÍTULO IV – RESPONSABILIDADE FUNCIONAL</u></b>	<b><u>16</u></b>

ARTIGO 33.º .....	16
Incumprimento .....	16

## **CAPÍTULO V – DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS ..... 17**

ARTIGO 34.º .....	17
Norma revogatória.....	17
ARTIGO 35.º .....	17
Entrada em vigor .....	17



## **CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **Artigo 1.º**

#### **Objecto**

1. A presente Norma de Controlo Interno (NCI) visa estabelecer um conjunto de regras definidoras de políticas, métodos e procedimentos de controlo que permitam assegurar o desenvolvimento das actividades atinentes à evolução patrimonial de forma ordenada e eficiente, incluindo a salvaguarda dos activos, a prevenção e detecção de ilegalidades, de fraudes e erros, a exactidão e integridade dos registos contabilísticos e a preparação atempada de informação financeira fidedigna.

2. Os métodos e procedimentos de controlo visam os seguintes objectivos:

- a) A salvaguarda da legalidade e regularidade no que respeita à elaboração, execução e modificação dos documentos previsionais, à elaboração das demonstrações financeiras e ao sistema contabilístico;
- b) O cumprimento das deliberações dos órgãos e das decisões dos respectivos titulares;
- c) A salvaguarda do património;
- d) A aprovação e controlo de documentos;
- e) A exactidão e integridade dos registos contabilísticos, bem como a garantia da fiabilidade da informação produzida;
- f) O incremento da eficiência das operações;
- g) A adequada utilização dos fundos e o cumprimento dos limites legais à assunção de encargos;
- h) O controlo das aplicações e do ambiente informáticos;
- i) A transparência e a concorrência no âmbito da contratação pública;
- j) O registo oportuno das operações, de acordo com as decisões de gestão e no respeito das normas legais.

### **Artigo 2.º**

#### **Âmbito de aplicação**

A NCI aplica-se a todos os serviços da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).

### **Artigo 3.º**

#### **Acompanhamento e avaliação**

1. Compete à Direção aprovar, colocar e manter em funcionamento e melhorar o sistema de controlo interno da CIG, assegurando o seu acompanhamento e avaliação permanentes.
2. Compete à Direção bem como ao pessoal dirigente, coordenadores e chefias, dentro do respectivo serviço, zelar pelo cumprimento dos procedimentos constantes na presente NCI.
3. Compete à DAF o acompanhamento da implementação da execução da NCI devendo igualmente promover a recolha de sugestões, propostas e contributos dos diversos serviços tendo em vista a avaliação, revisão e permanente adequação da mesma à realidade da CIG na óptica da optimização da função controlo interno.
4. Aqueles contributos sustentarão a proposta de revisão e actualização que a DAF remeterá à apreciação da Direção com uma periodicidade não superior a dois anos.

#### Artigo 4.º

##### **Normas gerais**

1. Toda a informação financeira a preparar pela DAF, deverá ter como referência fundamental as normas, princípios e critérios consagrados na Lei de Enquadramento Orçamental (LEO) e no Plano Oficial de Contabilidade Pública (POCP), bem como os que decorram de outros preceitos legais relativos à cobrança de receitas e realização de despesas públicas, mormente o Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, que aprova o Código dos Contratos Públicos.
2. Toda a informação financeira acima referida deverá ter em conta as regras e competências formalizadas nas normas e instruções internas em vigor.
3. A sua utilidade deve ser igualmente determinada pelas características de relevância, fiabilidade e comparabilidade, no contexto do POCP.
4. No desempenho das suas competências, os dirigentes e chefias intermédias deverão aplicar, sempre que possível, os princípios da segregação de funções e da rotação de trabalhadores.

#### Artigo 5.º

##### **Assinatura de documentos e identificação de processos**

1. Todos os processos devem estar devidamente identificados e os documentos que os constituem para além de paginados, devem igualmente referir a identificação do processo. A identificação do processo deve, para além de outros elementos que se considerem oportunos, obrigatoriamente, conter:
  - a) Número – a atribuir sequencialmente em cada ano económico;
  - b) Unidade Orgânica responsável pelo processo;
  - c) Ano – referente ao ano económico em que o processo é iniciado.
2. Todos os documentos e informações escritas que integrem os processos administrativos internos, todos os despachos e informações que sobre os mesmos forem exarados, bem como todos os documentos, devem identificar o interveniente de forma legível, a qualidade em que intervém e a norma legal ao abrigo da qual intervém.
3. O conteúdo da intervenção e/ou decisão deverá ser claro e inequívoco.

#### Artigo 6.º

##### **Regras orçamentais**

Na elaboração e execução do orçamento devem ser seguidos os seguintes princípios e regras orçamentais:

- a) Anualidade e Plurianualidade – os montantes previstos no orçamento são anuais, coincidindo o ano económico com o ano civil;
- b) Unidade e Universalidade – o orçamento é único e compreende todas as receitas e despesas;
- c) Não Compensação – todas as despesas e receitas são inscritas pela sua importância integral, sem deduções de qualquer natureza.
- d) Não Consignação – o produto de quaisquer receitas não pode ser afecto à cobertura de determinadas despesas, salvo quando essa afectação for permitida por lei;
- e) Especificação – o orçamento discrimina suficientemente todas as despesas e receitas nele previstas;

- f) Equilíbrio – o orçamento prevê as receitas necessárias para cobrir todas as despesas, não sendo consideradas as receitas provenientes de activos e passivos financeiros, bem como do saldo da gerência anterior, nem as despesas relativas a activos e passivos financeiros.

Artigo 7.º

**Execução do orçamento**

Na execução do orçamento devem ser respeitados os seguintes princípios e regras:

- a) As receitas só podem ser liquidadas e arrecadadas se tiverem sido objecto de inscrição orçamental adequada;
- b) A cobrança de receitas pode, contudo, ser efectuada para além dos valores inscritos no orçamento;
- c) As receitas liquidadas e não cobradas até 31 de dezembro devem ser contabilizadas pelas correspondentes rubricas do orçamento do ano em que a cobrança se efectuar;
- d) As despesas só podem ser cativadas, assumidas, autorizadas e pagas se, para além de serem legais, estiverem inscritas no orçamento e com dotação igual ou superior ao cabimento e ao compromisso, respectivamente;
- e) As dotações orçamentais da despesa constituem o limite máximo a utilizar na sua realização;
- f) As despesas a realizar com a compensação em receitas legalmente consignadas podem ser autorizadas até à concorrência das importâncias arrecadadas;
- g) As ordens de pagamento de despesa caducam em 31 de Dezembro do ano a que respeitam, devendo o pagamento dos encargos regularmente assumidos e não pagos até essa data ser processado por conta das verbas adequadas do orçamento que estiver em vigor no momento em que se proceda ao seu pagamento.

**CAPÍTULO II – ORGANIZAÇÃO E ATRIBUIÇÃO DE COMPETÊNCIAS**

Artigo 8.º

**Organização dos serviços**

Os serviços da CiG estão organizados de acordo com a lei orgânica e a demais legislação dela decorrente em vigor.

Artigo 9.º

**Funções comuns**

Constituem funções comuns das diversas unidades orgânicas:

- a) Elaborar e submeter à aprovação superior instruções, circulares, regulamentos e normas julgadas necessárias ao correcto exercício da sua actividade, bem como propor as medidas de política adequada no âmbito de cada serviço;
- b) Colaborar na elaboração do orçamento, plano de actividades e documentos de prestação de contas;
- c) Emitir requisições internas e/ou propostas de realização de despesas, tendo em vista a aquisição de bens e/ou serviços;

- d) Velar pela conservação do património afecto;
- e) Coordenar a actividade dos respectivos serviços e assegurar a correcta execução das tarefas dentro dos prazos determinados;
- f) Promover o arquivo dos documentos e processos, após a sua conclusão;
- g) Promover a execução das deliberações da Direção;
- h) Dar conhecimento à DAF de todos os factos que possam produzir efeitos patrimoniais, financeiros ou orçamentais.

#### Artigo 10.º

##### **Gestão financeira e patrimonial**

A unidade orgânica à qual está directamente cometida a gestão financeira e patrimonial da CIG é a Divisão Administrativa e Financeira (DAF).

#### Artigo 11.º

##### **Divisão Administrativa e Financeira**

Compete à DAF, no âmbito das suas competências:

- a) Assegurar a execução de todas as tarefas que se insiram nos domínios da administração dos recursos financeiros e patrimoniais, de acordo com as disposições legais aplicáveis, normas internas estabelecidas e critérios de boa gestão;
- b) Propor e colaborar na execução de medidas tendentes ao aperfeiçoamento organizacional e à racionalização de recursos e coordenar a interligação entre os vários sistemas de informação;
- c) Promover, com a colaboração da Direção e das demais unidades orgânicas, a elaboração anual dos documentos previsionais – plano de actividades e orçamento;
- d) Promover a execução orçamental;
- e) Promover a elaboração anual dos mapas de execução do orçamento e dos documentos de prestação de contas;
- f) Promover os registos contabilísticos referentes aos actos que provoquem modificação quantitativa ou qualitativa do património;
- g) Colocar e manter em funcionamento um processo de compras idóneo, que assegure a defesa dos legítimos interesses da CIG e respeite os preceitos legais aplicáveis;
- h) Promover a execução das tarefas inerentes ao recebimento, classificação e registo, distribuição, expedição e arquivo de todo o expediente;
- i) Assegurar a gestão e a manutenção das instalações afectas;
- j) Promover todos os procedimentos relativos à aquisição de bens e serviços e à execução de empreitadas de obras públicas, nos termos legais e de acordo com as normas internas aprovadas;
- k) Gerir os recursos humanos mantendo actualizado o arquivo de elementos sobre o pessoal que presta serviços na CIG;
- l) Organizar os processos de recrutamento e assegurar o cumprimento das normas legais sobre o estatuto do pessoal em todos os aspectos;
- m) Velar pelo cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis;

- n) Providenciar o envio das despesas efectuadas no âmbito dos fundos estruturais para efeitos de comparticipação;
- o) Movimentar, em conjunto com a Direção, os fundos depositados em instituições bancárias;
- p) Proceder à arrecadação de receitas e ao pagamento de despesas, nos termos legais e regulamentares e no respeito das instruções de serviço;
- q) Proceder à guarda de valores monetários;
- r) Proceder ao depósito, em contas bancárias no I.G.C.P., I. P., dos valores monetários excedentes em Tesouraria;
- s) Proceder à recepção dos bens no armazém, procedendo à sua conferência física – quantitativa e qualitativa;
- t) Efectuar conferências periódicas ao armazém e apresentar superiormente o relatório das ocorrências;
- u) Preparar e manter actualizado o registo e o cadastro dos bens móveis e imóveis propriedade da CIG e o cadastro dos bens de domínio público.

### **CAPÍTULO III – MÉTODOS E PROCEDIMENTOS DE CONTROLO**

#### **SECÇÃO I - DISPONIBILIDADES**

##### **Artigo 12.º**

##### **Numerário**

1. A importância em numerário existente em caixa no momento do seu encerramento diário não deve ultrapassar o montante adequado às necessidades diárias da CIG, sendo este montante definido pela Direção.
2. Em consequência do disposto no número anterior, dever-se-á promover uma aplicação segura dos valores excedentes, competindo à direcção do DSA decidir sobre a forma de aplicação, com conhecimento prévio da Presidência.

##### **Artigo 13.º**

##### **Contas bancárias**

1. A abertura de contas bancárias é sujeita a prévia autorização da Direção.
2. As contas bancárias serão tituladas pela CIG e a sua movimentação apenas poderá suceder com a assinatura de, pelo menos, dois trabalhadores.

##### **Artigo 14.º**

##### **Meios de pagamento**

1. Os pagamentos devem ser feitos, preferencialmente, por transferência bancária, processando-se através do sistema 'homebanking'.
2. A utilização de cheque e numerário deve ser limitada aos pagamentos por fundo de maneo.
3. Deve ser solicitada a emissão do competente recibo por cada pagamento efectuado.

3. As transferências bancárias, quando substituírem os recibos, devem estar apoiadas em relações donde constem designadamente o valor, a conta bancária, a operação originária, documento comprovativo (factura, contrato ou outro), a autorização da ordem de pagamento, nome e residência do beneficiário e certificação feita pela instituição que realiza a operação.

#### Artigo 15.º

##### **Cheques**

1. Os cheques serão emitidos na DAF (Contabilidade) e apensos à respectiva ordem de pagamento, sendo remetidos à Direção para serem devidamente subscritos e entregues posteriormente à entidade credora.
2. Os cheques não preenchidos estão à guarda da DAF (Contabilidade), bem como os que já emitidos tenham sido anulados, inutilizando-se neste caso as assinaturas, quando as houver, e arquivando-se sequencialmente.

#### Artigo 16.º

##### **Reconciliações bancárias**

1. A DAF (Contabilidade) manterá permanentemente actualizadas as contas-correntes referentes a contas tituladas pela CIG.
2. A DAF (Contabilidade) efectuará as correspondentes reconciliações bancárias com uma periodicidade mensal, através de um funcionário designado para o efeito pelo chefe da DAF, que não tenha acesso às respectivas contas-correntes.
3. Quando se verifiquem diferenças nas reconciliações bancárias, estas são averiguadas e prontamente regularizadas, se tal se justificar, mediante despacho da Direção exarado em informação do chefe da DAF com os adequados fundamentos.
4. As reconciliações bancárias devem ser visadas pelo chefe da DAF, ou por outra pessoa diferente daquela que as elaborou, de acordo com o princípio da segregação de funções.

#### Artigo 17.º

##### **Cheques em trânsito**

Após cada reconciliação bancária, a DAF (Contabilidade) analisa a validade dos cheques em trânsito, promovendo o respectivo cancelamento, junto da instituição bancária, nas situações que o justifiquem, efectuando os necessários registos contabilísticos de regularização.

#### Artigo 18.º

##### **Controlo das disponibilidades**

Para efeitos de controlo das disponibilidades são obtidos junto das instituições de crédito e através do 'homebanking' extractos de todas as contas bancárias tituladas pela CIG.

## **SECÇÃO II – FUNDOS DE MANEIO**

#### Artigo 19.º

##### **Constituição e regularização**

1. Em caso de reconhecida necessidade poderá ser autorizada a constituição de fundos de maneo, visando o pagamento de pequenas despesas de pequeno montante, urgentes e inadiáveis.

2. Cada um destes fundos tem de ser regularizado mensalmente e saldado no fim do ano, não podendo conter em caso algum despesas não documentadas.

#### Artigo 20.º

##### **Controlo**

1. Para efeitos de controlo dos fundos de maneoio, a Direção deve, no momento da sua constituição, aprovar as normas a que o mesmo deve obedecer, das quais deve constar:

- a) O montante que constitui cada fundo e a rubrica da classificação económica que disponibiliza a dotação necessária para o efeito;
- b) O responsável pela sua posse e utilização;
- c) A natureza das despesas elegíveis a pagar pelo fundo;
- d) A natureza das despesas ilegíveis;
- e) A periodicidade da sua reconstituição (por regra mensal) contra a entrega dos documentos justificativos das despesas;
- f) A data limite para a sua reposição (a qual deverá ocorrer até ao último dia útil de cada ano).

2. Os fundos de maneoio existentes são objecto de controlo, através de contagem física periódica do numerário e dos documentos sob a responsabilidade do Responsável, pelo menos duas vezes por ano e por funcionários independentes da DAF (Contabilidade) a nomear pelo chefe da DAF.

### **SECÇÃO III – TERCEIROS**

#### Artigo 21.º

##### **Aquisições**

As aquisições de bens e serviços são promovidas pela DAF (Património), com base em requisição externa ou contrato, após verificação do cumprimento das normas legais aplicáveis, nomeadamente, em matéria de realização de despesas públicas com aquisição de bens e serviços.

#### Artigo 22.º

##### **Entrega de bens**

- 1. A entrega de bens é efectuada no sector indicado no processo de aquisição, onde se procede à conferência física - qualitativa e quantitativa - confrontando-se com as respectivas guia de remessa e requisição externa, na qual é aposto um carimbo de 'Conferido' e 'Recebido'.
- 2. A conferência referida no n.º anterior deverá ser feita por pessoa distinta da que faz o confronto com os documentos e não deverá ter acesso aos mesmos.
- 3. Caso os bens entregues venham acompanhados de factura, esta deverá ser enviada à DAF (Contabilidade) no prazo máximo de dois dias úteis a contar da data da sua recepção.

#### Artigo 23.º

##### **Prestação de serviços**

- 1. A prestação de serviços é feita no sector indicado no processo de aquisição, que informará no próprio documento de despesa (factura), enviado pela DAF (Contabilidade), se o serviço foi prestado nas condições pretendidas.

2. O documento referido no número anterior deverá ser devolvido à DAF (Contabilidade), depois de devidamente informado, no prazo máximo de dois dias úteis a contar da data da sua recepção.

#### Artigo 24.º

##### **Empreitadas**

Durante a execução das obras, os autos enviados pelo empreiteiro serão confirmados pela DAF (Património) e enviados por esta à DAF (Contabilidade) no prazo máximo de dez dias úteis. As correspondentes facturas são directamente recepcionadas pela DAF (Contabilidade).

#### Artigo 25.º

##### **Conferência de documentos**

1. Competirá à DAF (Contabilidade) verificar a factura e promover o seu pagamento dentro dos prazos estabelecidos para o efeito.
2. A DAF (Contabilidade) verificará as facturas tendo em conta a legalidade das despesas e as normas de transparência que deve obedecer cada aquisição.
3. A conferência referida no n.º anterior deve permitir que as facturas sejam contabilizadas no mês a que respeitam e que haja um controlo efectivo sobre as dívidas a pagar em cada momento.
4. Caso existam facturas recebidas com mais de uma via, é aposto nas cópias, de forma clara e evidente, um carimbo de 'Duplicado'.

#### Artigo 26.º

##### **Protocolos e contratos-programa**

Sempre que sejam celebrados protocolos e/ou contratos-programa com outras entidades, produzindo efeitos financeiros, os mesmos deverão ser dados a conhecer à DAF, de modo a poder ser feito o adequado controlo da sua execução financeira.

### **SECÇÃO IV – IMOBILIZADO**

#### Artigo 27.º

##### **Fichas do imobilizado**

As fichas do imobilizado são mantidas permanentemente actualizadas na DAF.

#### Artigo 28.º

##### **Aquisições**

As aquisições de imobilizado são efectuadas com base em informações do serviço requisitante que, após o conhecimento e processamento pela DAF e a correspondente autorização para a realização da despesa proferida pela entidade competente para a decisão de contratar, dão lugar a aquisições externas ou documentos equivalentes, designadamente contratos, emitidos ou celebrados pela mesma entidade, após verificação do cumprimento das normas legais aplicáveis.

#### Artigo 29.º

##### **Reconciliações**

A realização de reconciliações entre os registos das fichas e os registos contabilísticos, quanto aos montantes de aquisições, será feita, trimestralmente, na DAF.



#### Artigo 30.º

##### **Conferência física**

1. A DAF procederá, preferencialmente durante o mês de Dezembro de cada ano, à verificação física dos bens do activo imobilizado, conferindo-a com os registos, procedendo prontamente à regularização a que houver lugar e ao apuramento de responsabilidades, quando for o caso.
2. Em Janeiro de cada ano a DAF enviará, aos trabalhadores a quem estejam afectos bens e equipamentos, um inventário patrimonial actualizado, da sua responsabilidade, a fim de o mesmo ser devidamente subscrito.

#### Artigo 31.º

##### **Responsabilidade**

1. Cada trabalhador é responsável pelos bens e equipamentos que lhe estejam distribuídos, para o que subscreverá documento de posse no momento da entrega eventual de cada bem ou equipamento constante do inventário.
2. Relativamente aos bens e equipamentos colectivos, o dever consignado no número anterior é cometido ao responsável do serviço ou do sector em que se integram.

### **SECÇÃO V – SEGURANÇA INFORMÁTICA**

#### Artigo 32.º

##### **Controlo do ambiente informático**

Para um bom controlo do ambiente informático, dever-se-á:

- a) Garantir a adequada segurança física dos equipamentos, documentação, programas e ficheiros;
- b) Restringir o acesso às instalações onde se encontram as unidades centrais de processamento.

### **CAPÍTULO IV – RESPONSABILIDADE FUNCIONAL**

#### Artigo 33.º

##### **Incumprimento**

1. A violação de regras estabelecidas na presente NCI, sempre que indicié o cometimento de infracção disciplinar, dará lugar à imediata instauração do procedimento competente, nos termos prescritos no Estatuto Disciplinar.
2. As informações de serviço que dêem conta da violação das regras estabelecidas no presente regulamento, integrarão o processo individual do trabalhador visado, sendo levadas em linha de conta na atribuição da classificação de serviço relativa ao ano a que respeitem.

## **CAPÍTULO V – DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

### **Artigo 34.º**

#### **Norma revogatória**

São revogadas todas as normas internas e ordens de serviço actualmente em vigor na parte em que contrariem as regras e os princípios estabelecidos no presente regulamento.

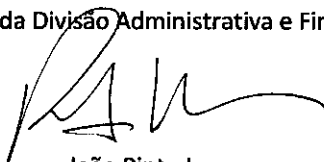
### **Artigo 35.º**

#### **Entrada em vigor**

1. A presente NCI entra em vigor logo após a sua aprovação pela Direção.
2. Deverá ser divulgada internamente e publicada na página da CIG na internet.

CIG, em Lisboa, aos 30abr2013

O Chefe da Divisão Administrativa e Financeira



João Pinto Lopes

## ANEXO VIII - Avaliação do Sistema de Controlo Interno

## Sistema de controlo interno – CIG 2016

Questões	Aplicado	Fundamentação
----------	----------	---------------

S	N	N
---	---	---

### 1-Ambiente de controlo

1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?	X		Existe aprovada uma norma do controlo interno a qual visa estabelecer um conjunto de regras definidoras de políticas, métodos e procedimentos de controlo que permitam assegurar o desenvolvimento das atividades atinentes à evolução patrimonial de forma ordenada e eficiente, incluindo a salvaguarda dos ativos, a prevenção e deteção de ilegalidades, de fraudes e erros, a exatidão e integridade dos registos contabilísticos e a preparação atempada de informação financeira fidedigna.
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X		No âmbito dos procedimentos de controlo administrativo/financeiros instituídos, nenhuma despesa é autorizada sem aferição da sua legalidade, regularidade e respeito pelos princípios da economia, eficiência e eficácia.
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?		X	Não existe uma equipa de controlo e auditoria formalmente constituída.
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios de bom governo)?		X	Embora não constem reduzidos a escrito, esta Comissão prossegue os valores da cidadania, igualdade e não discriminação, tolerância e prossecução do interesse público, no exercício e para cumprimento da sua missão.
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X		Existe uma política de formação do pessoal que promove a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas, procurando ainda que o mesmo adquira competências multidisciplinares que assegurem, num ambiente de redução de recursos humanos, a missão e tarefas a cargo desta entidade. Todavia, esta política de formação encontra-se ela própria condicionada pelos recursos que em cada ano económico figura possível afetar à mesma, os quais determinam a respetiva intensidade do esforço formativo.
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?	X		Figura instituída uma prática de realização de reuniões mensais de dirigentes, onde tem assento a Direção, os responsáveis de cada unidade orgânica e das equipas multidisciplinares, bem como qualquer outro elemento que, em função dos assuntos a tratar, se considere necessária a sua presença e respetivos contributos. Cumulativamente, a Direção e os dirigentes das unidades orgânicas reúnem diariamente, ainda que com um carácter de menor formalidade, para despacho sobre assuntos quotidianos do funcionamento normal da instituição.
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?	X		O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo nos últimos anos, promovidas pelas seguintes entidades: Secretaria-geral da Presidência do Conselho de Ministros, Tribunal de Contas, Inspeção-geral de Finanças e Agência para o Desenvolvimento e Coesão, IP. (esta última no âmbito dos fundos comunitários).

Questões	Aplicado	Fundamentação
----------	----------	---------------

S	N	N
---	---	---

## 2 - Estrutura organizacional

2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X		A estrutura organizacional aprovada está em conformidade com os diplomas orgânicos.
2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 3?	X		A percentagem de colaboradores do serviço avaliados no âmbito do SIADAP 3, no período avaliativo 2015/2016, foi de 67,4 %, correspondente a 31 trabalhadores englobados.
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	X		<p>Em 2016, a percentagem global de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação, foi de 63,46%.</p> <p>No conjunto dos/as 52 trabalhadores/as da CIG, a média participações em ações de formação por trabalhadores/as da CIG, segundo categorias profissionais [N], número de participações em ações de formação [npaf] e média por categorias profissionais [med_cat-prof] foi a seguinte: Dirigentes (N=3; npaf= 18; med_ca-prof= 3,00%); Técnicos/superiores/as (N=30; npaf= 136; med_ca-prof= 4,53%); Pessoal de informática (N=30; npaf= 2; med_ca-prof= 1,00%); Assistentes técnicos/as (N=30; npaf= 7; med_ca-prof= 0,70); Assistentes operacionais (N=30; npaf= 2; med_ca-prof= 0,50).</p> <p>Houve 165 participações de trabalhadores/as da CIG em ações de formação profissional, sendo 22 (13,33%) em ações internas e 143 (87,87%) em ações externas. Essas ações de formação tiveram uma duração predominantemente inferior a 30 horas (156 ações, ao que corresponde 94,55%); apenas 9 tiveram uma duração compreendida entre as 30 e as 120 horas (5,45%).</p>

## 3 - Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço

3.1 Existem manuais de procedimentos internos?	X		Existem instruções técnicas com procedimentos referentes a áreas específicas da organização.
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X		A Presidente da Comissão tem competência própria para autorização de despesas nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho.
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?		X	Não existe um plano de compras anual formalizado e reduzido a escrito. Todavia, anualmente, são elencadas as necessidades aquisitivas no âmbito do orçamento de atividades e de projetos desta Comissão, as quais orientam o processo de obtenção de fundos no exercício.
3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?		X	Não existe implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores, uma vez que o universo disponível não permite assegurar, sem perda de eficácia e eficiência, as tarefas e funções objeto de rotatividade.
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	X		Conforme consta nas observações efetuadas no âmbito do ponto 3.1 do presente questionário, existem instruções técnicas com procedimentos referentes a áreas específicas da organização, as quais definem os fluxos dos processos, intervenientes e respetiva qualidade em que intervêm nos mesmos.
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X		<i>Ibidem.</i>
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X		<i>Ibidem.</i>

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?	X			Existe, embora desatualizado.
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?		X		Pelas razões expressas no campo observações do ponto 3.8 anterior, o plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas não é monitorizado.

#### 4 - Fiabilidade dos sistemas de informação

4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?	X			A título de exemplo, GeRFIP, SRH, SIGO, DGO Online, IGCP <i>homebanking</i> , GesDoc, etc.
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?		X		Não existe uma integração plena das aplicações, designadamente na área financeira/orçamental/patrimonial. Todavia, a Comissão não tem capacidade de decisão nesta matéria, uma vez que as aplicações são impostas e geridas externamente à organização.
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?	X			A fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas é garantida pelas próprias parametrizações dos sistemas, os quais possibilitam, sempre que necessário, a extração dos dados inseridos.
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	X			Toda a informação, designadamente a financeira/orçamental/patrimonial, é utilizada no processo de decisão.
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?	X			Através da criação de perfis diferenciados e <i>passwords</i> de acesso individualizadas.
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de <i>backups</i> )?	X			Encontra-se disciplinado e rotinado o processo de <i>backups</i> à informação residente em sistema.
4.7 A segurança na troca de informações e software está garantida?	X			Pelas razões expressas no campo observações do ponto 4.5 anterior, ou seja, através da criação de perfis diferenciados e <i>passwords</i> de acesso individualizadas.

Nota: as respostas devem ser dadas tendo por referência o ano em avaliação. Legenda: S - Sim; N - Não; NA - Não aplicável.

## ANEXO IX – Balanço Social da CIG – 2016



# BALANÇO SOCIAL 2016

*Em conformidade com Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, as orientações da circular n.º 2/DGAP/97, de 17 de março, posteriores alterações legislativas, e as atualizações da página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)*



## ÍNDICE GERAL

<b>NOTA INTRODUTÓRIA</b>	<b>3</b>
<b>1. CARACTERIZAÇÃO DA CIG</b>	<b>4</b>
<b>2. ORGANOGRAMA</b>	<b>4</b>
<b>3. ANÁLISE QUALITATIVA E INTERPRETATIVA DO BALANÇO SOCIAL 2015</b>	<b>6</b>
3.1. Número de efetivos	6
3.2. Efetivos por unidade orgânica	7
3.3. Efetivos por grupo de pessoal, modalidade de vinculação e sexo	7
3.4. Efetivos por escalão etário e sexo	9
3.5. Efetivos por antiguidade e sexo	10
3.6. Efetivos por estrutura habilitacional	11
3.7. Trabalhadores/as com nacionalidade estrangeira	12
3.8. Trabalhadores/as portadores/as de deficiência	13
3.9. Movimento de entrada e saída de trabalhadores/as	13
3.10. Modalidades de horário	14
3.11. Efetivos segundo o período normal de trabalho	15
3.12. Trabalho suplementar	15
3.13. Dias de ausência ao trabalho	16
3.14. Trabalhadores em greve durante o ano	17
3.15. Remunerações e encargos	17
3.16. Formação profissional	19
3.17. Higiene e saúde no trabalho	20
3.18. Relações profissionais e disciplinares	21
<b>ANEXO</b>	<b>21</b>

## NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) relativo ao ano de 2016 foi elaborado de acordo com o Decreto-Lei n.º 190/96, 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 Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

Pela sua natureza, especificidade e objetivos, o 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.

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, define no seu artigo 8.º o ciclo de gestão, no qual se prevê, entre outros, a elaboração do Relatório de Atividades, nele se integrando o Balanço Social do serviço, decorrendo daqui a sua acrescida relevância. O Balanço Social tem, pois, um papel a desempenhar, tanto mais relevante quanto maior for a riqueza dos dados que fornece: apesar de ter um caráter 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>1</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 a dinâmica da CIG, cuja missão é proceder ao alavancamento das dinâmicas do desenvolvimento e ao cumprimento das finalidades, contribuindo ativamente para a prossecução das políticas públicas.

O atual relatório de Balanço Social refere-se ao ano de 2016 e tem como referencial de análise o universo de trabalhadores/as da CIG em exercício de funções a 31 de dezembro, confrontando-o, em diversos aspetos, com os quatro exercícios anteriores (2012/2013/2014/2015). Tem como objetivos: (1) dar cumprimento ao estipulado no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro; (2) permitir e incentivar a partilha de informação na organização e; (3) sistematizar indicadores sociais e de gestão.

<sup>1</sup> Os quadros do Balanço Social constam do anexo I.

## 1. CARACTERIZAÇÃO DA CIG

A CIG é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, com sede em Lisboa e um serviço desconcentrado no Porto (delegação do Norte), sendo-lhe reconhecida autonomia financeira restrita à gestão de programas financiados por recursos comunitários ou internacionais de idêntica natureza.

A CIG está integrada na Presidência do Conselho de Ministros, sendo tutelada pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, nos termos do Despacho n.º 660/2016, de 5 de janeiro de 2016, do Ministro Adjunto, publicado no Diário da República, 2.ª série, N.º 10, de 15 de janeiro de 2016., competindo-lhe, genericamente, garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género (cfr. n.º 1 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro).

A CIG dispõe de identidade própria no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE) com o código 013230000.

Incumbe ainda à CIG assegurar os meios de apoio logístico e administrativo necessários ao cumprimento das atribuições da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG), criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril, para apoiar a CIG no exercício das competências de gestão no âmbito do Portugal 2020 delegadas pelas autoridades de gestão dos programas operacionais Inclusão Social e Emprego, Regional de Lisboa e Regional do Algarve, ao abrigo do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, nas tipologias de operações previstas no contrato de delegação de competências, bem como no exercício de todas as funções de gestão constantes no mesmo.

Também a EMIG dispõe de identidade própria no SIOE com o código 875792881.

Todavia, considerando o número máximo de elementos que a EMIG pode integrar (12), o número de elementos em exercício de funções em 31dez2016 (07), bem como o histórico da informação da CIG, que sempre integrou os dados referentes aos efetivos das estruturas temporárias e/ou eventuais, não se considera razoável a apresentação de um Balanço Social individualizado para esta Estrutura (apesar da identidade própria de que dispõe no SIOE), o qual condicionaria a comparabilidade da informação prestada no âmbito do presente instrumento de gestão face a períodos homólogos.

Assim, a informação constante no presente Balanço Social da CIG, referente ao exercício de 2016, agrega, também, a referente à EMIG.

## 2. ORGANOGRAMA

A CIG é dirigida por uma presidente, coadjuvada por um vice-presidente<sup>2</sup>. A CIG dispõe ainda de um órgão - o Conselho Consultivo - 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

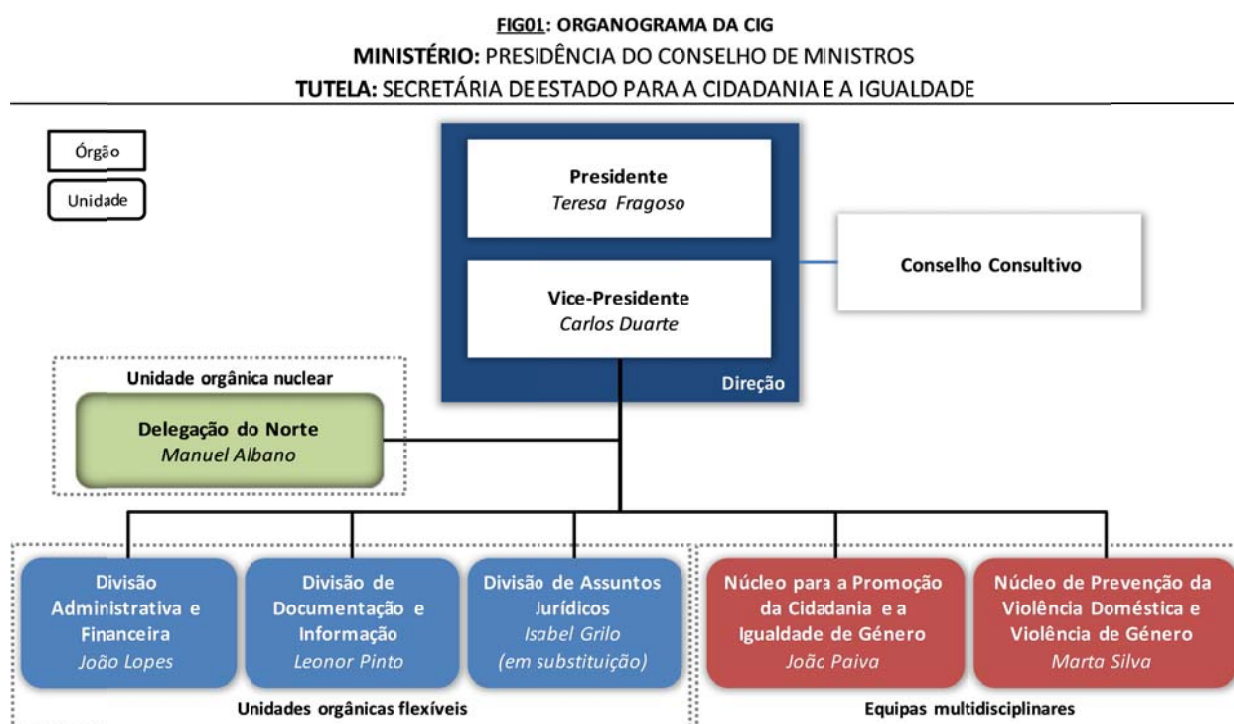
<sup>2</sup> Cfr. n.º 1 do artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

assegura a representação de departamentos governamentais e de organizações representativas da sociedade civil<sup>3</sup>.

O modelo organizacional da CIG obedece a um modelo de estrutura mista e pouco hierarquizada: nas áreas relativas à gestão de recursos, assuntos jurídicos, estudos e formação, comunicação, documentação e informação, relações internacionais e tráfico de seres humanos, o modelo de estrutura hierarquizada; nas áreas relativas à gestão e apoio de projectos no âmbito da cidadania e igualdade de género, violência de género e doméstica, rede social e autarquias, o modelo de estrutura matricial<sup>4</sup>.

A estrutura nuclear da CIG é constituída por uma direcção de serviços<sup>5</sup> – a delegação do Norte. Dispõe ainda de três unidades orgânicas flexíveis<sup>6</sup> – a Divisão de Assuntos Jurídicos (DAJ), a Divisão de Documentação e Informação (DDI) e a Divisão Administrativa e Financeira (DAF) – e duas equipas multidisciplinares<sup>7</sup> – o Núcleo para a Promoção da Cidadania e Igualdade de Género (N-CIG) e o Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género (N-VDVG).

A estrutura orgânica da CIG encontra-se refletida na FIG01 seguinte:



A EMIG integra um máximo de 12 elementos, incluindo um/uma chefe de equipa, um/uma coordenador/a, técnicos/as superiores em número não superior a oito, e assistentes técnicos/as em

<sup>3</sup> Cfr. n.º 2 do artigo 4.º e n.º 1 do artigo 6.º, ambos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

<sup>4</sup> Cfr. artigo 10.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

<sup>5</sup> Cfr. n.º 1 do artigo 1.º da Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro.

<sup>6</sup> Criadas pelo Despacho n.º 4970/2012, de 20 de março, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 72, de 11 de abril de 2012, de acordo com o limite fixado no artigo 3.º da Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro.

<sup>7</sup> Constituídas pelo Despacho n.º 5034/2012, de 20 de março, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 73, de 12 de abril de 2012, de acordo com o limite fixado no artigo 4.º da Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro.

número não superior a dois<sup>8</sup>. O/a chefe de equipa é nomeado/a pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da igualdade de género e do desenvolvimento regional<sup>9</sup>. O/a coordenador/a é nomeado/a pelo membro do Governo responsável pela área da igualdade de género, aplicando-se ao recrutamento do restante pessoal o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 28.º da Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro<sup>10</sup>.

A estrutura da EMIG consta esquematizada na FIG02 seguinte:



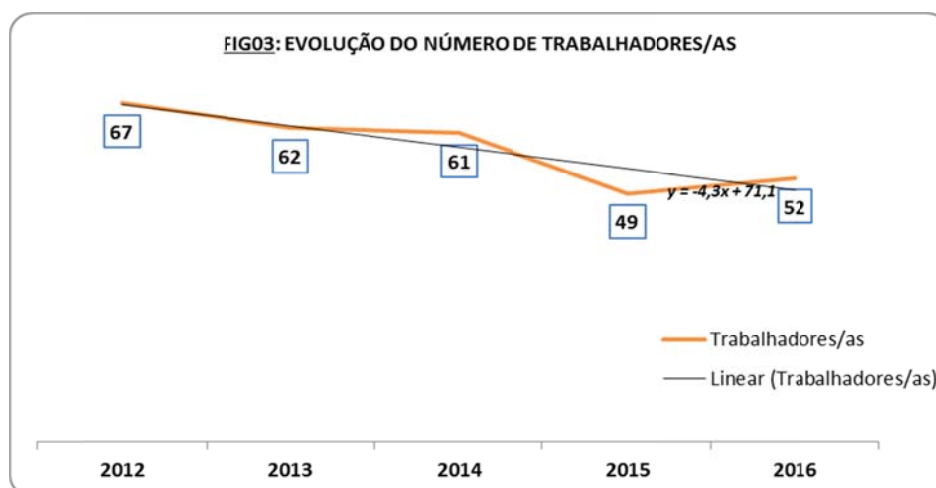
### 3. ANÁLISE QUALITATIVA E INTERPRETATIVA DO BALANÇO SOCIAL 2015

Sem prejuízo de uma observação e análise mais completas dos mapas do Balanço Social da CIG relativo ao ano de 2016, em anexo ao presente relatório, apresenta-se, em seguida, uma síntese dos dados mais relevantes.

#### 3.1. NÚMERO DE EFETIVOS

A CIG contava, em 31 de dezembro de 2016, com um total de 52 trabalhadores/as.

Comparativamente a períodos homólogos verificou-se neste exercício uma inflexão



<sup>8</sup> Cfr. n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril.

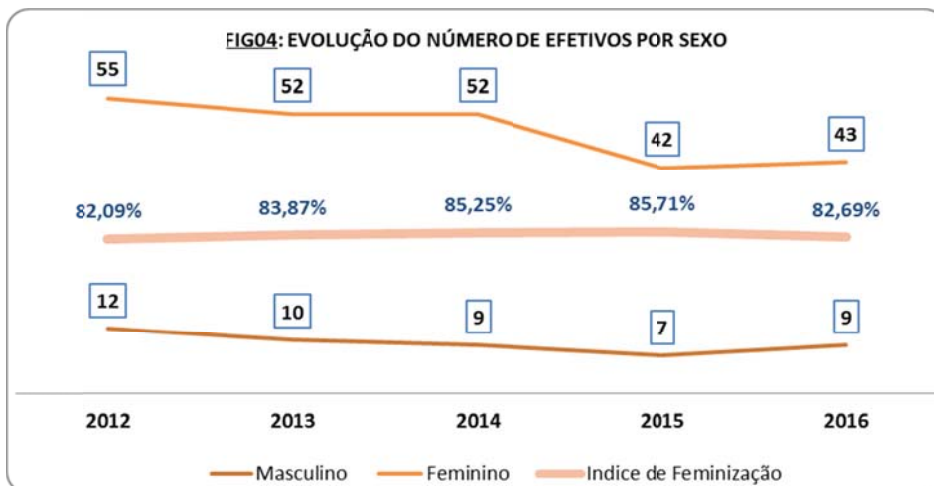
<sup>9</sup> Cfr. n.º 3 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril.

<sup>10</sup> Cfr. n.º 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril.

da tendência de decréscimo do respetivo número que vinha sendo observada, de forma acentuada, desde 2012, apesar de insuficiente para suprir a quebra comparativamente a esse exercício (-22,39%).

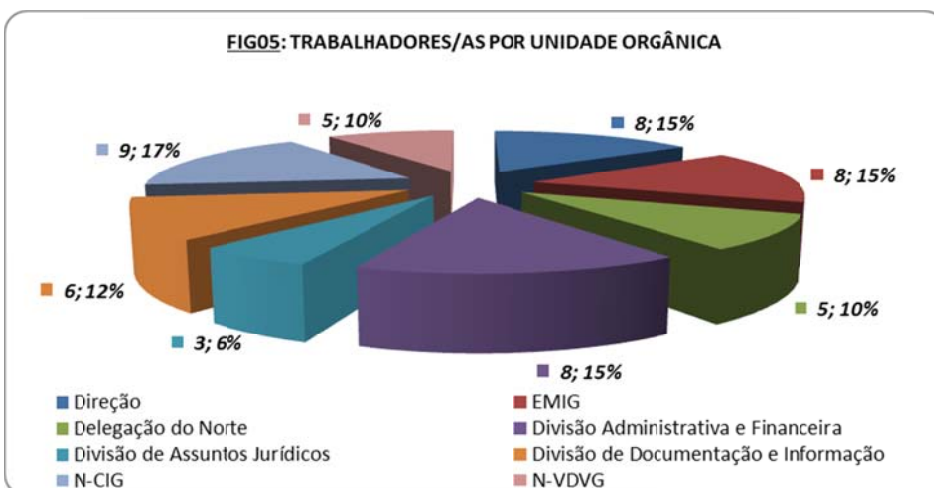
Esta evolução consta evidenciada na FIG04, por sexo, verificando-se que a taxa de feminização sofreu, também ela, uma inflexão no crescimento observado desde o ano 2012, em resultado de um saldo de entradas/saídas mais elevado no sexo masculino, no final do ano.

Com efeito, a taxa de feminização, em 31 de dezembro de 2016, situava-se nos 82,69%, refletindo um total de 43 trabalhadoras e 9 trabalhadores em exercício de funções àquela data, rácio que se encontra associado, indelevelmente, à génese e passado histórico da CIG, de luta pelos direitos e igualdade das mulheres.



### 3.2. EFETIVOS POR UNIDADE ORGÂNICA

A distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica, em 31 de dezembro de 2016, consta refletida na FIG05, a qual permite verificar uniformidade e proporcionalidade na afetação de trabalhadores/as por unidade orgânica, com exceção da Divisão de Assuntos Jurídicos, a qual contava apenas com 3 elementos naquela data. O N-CIG (com 9 elementos) era a unidade orgânica com maior representatividade em 31 de dezembro de 2016, logo seguido da Direção, da DAF e da EMIG (todas com 8 elementos cada).



### 3.3. EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL, MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E SEXO

Conforme já referido, a CIG contava, em 31 de dezembro de 2016, com um total de 52 trabalhadores/as. A sua distribuição por grupo de pessoal, modalidade de vínculo e sexo encontra-se refletida na FIG06:



**FIG06: EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL, MODALIDADE DE VÍNCULO E SEXO**

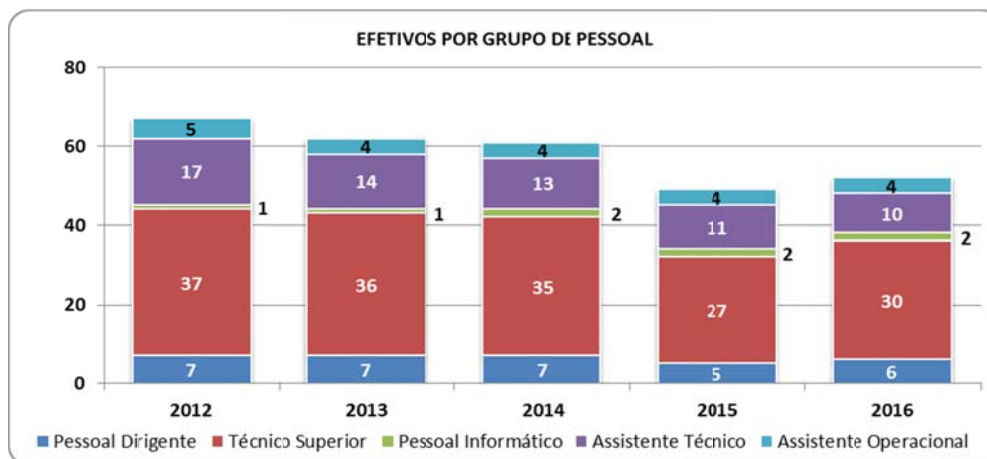
Grupos de pessoal	Total (H + M)		Total (H + M), por grupos		H		M		Taxa de Feminização
	N	% (*)	N	%	N	% (**)	N	% (**)	
Dirig. Sup. 1º Grau (CS)	01	1,92%			00	0,00%	01	2,33%	100,00%
Dirig. Sup. 2º Grau (CS)	01	1,92%	02	3,84%	01	11,11%	00	0,00%	0,00%
Dirig. interm. 1.º Grau (CS)	01	1,92%			01	11,11%	00	0,00%	0,00%
Dirig. Interm. 2.º Grau (CS)	03	5,77%	04	7,69%	01	11,11%	02	4,65%	66,66%
Téc. Sup. (CTFP-TI)	26	50,00%			04	44,45%	22	51,16%	84,62%
Téc. Sup. (CTFP-TRI)	04	7,69%	30	57,69%	00	0,00%	04	9,30%	100,00%
Assist. técnic. (CTFP-TI)	08	15,38%			01	11,11%	07	16,28%	87,50%
Assist. técnic. (CTFP-TRI)	02	4,08%	10	19,23%	00	0,00%	02	4,65%	100,00%
Assist. operac. (CTFP-TI)	04	7,69%	04	7,69%	01	11,11%	03	6,98%	75,00%
Informático (CTFP-TI)	02	3,84%	02	3,84%	00	0,00%	02	4,65%	100,00%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>	<b>52</b>	<b>100,00%</b>	<b>09</b>	<b>100,00%</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>	<b>85,71%</b>

(\*) – 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; (CS): Comissão de Serviço; (CTFP-TI): Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado; (CTFP-TRI): Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto.

O grupo de pessoal técnico superior continua a ser o mais representativo no cômputo dos/as trabalhadores/as da CIG (57,69%), à semelhança dos períodos homólogos, tendo sido contrariado o decréscimo verificado neste grupo de pessoal desde 2012, com especial incidência no ano 2015.

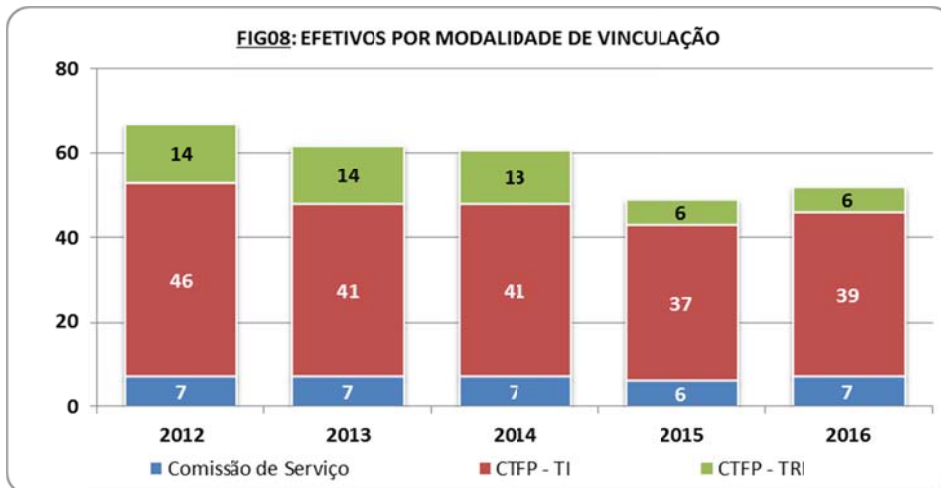
Os restantes grupos de pessoal, ainda que com ligeiras oscilações nos respetivos quantitativos em determinados casos (grupo de pessoal assistente técnico e pessoal dirigente), mantiveram a sua representatividade no total de efetivos face a períodos homólogos (vide FIG07). Importa neste particular destacar que a CIG, desde 2010 (inclusive), não dispõe de trabalhadores/as contratados/as em regime de tarefa e/ou avença.



Em 31 de dezembro de 2016, 75% dos/as trabalhadores/as da CIG dispunha de uma relação jurídica de emprego público titulada por um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 13,46% encontravam-se em exercício de funções em comissão de serviço e 11,54% dispunham de uma relação jurídica de emprego público titulada por um contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto - casos concretos de duas assistentes técnicas e três técnicas superiores da EMIG, bem como de uma técnica superior afeta à área programática PT07 'A Integração da Igualdade de

Género e a Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada', financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Europeu (MFEED 2009-2014).

Da análise da FIG08 sobressai o decréscimo generalizado, no ano 2015, de efetivos em todas as modalidades de vinculação, face ao período homólogo anterior, com especial incidência no pessoal com relação jurídica de emprego público titulado por um contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, em virtude,



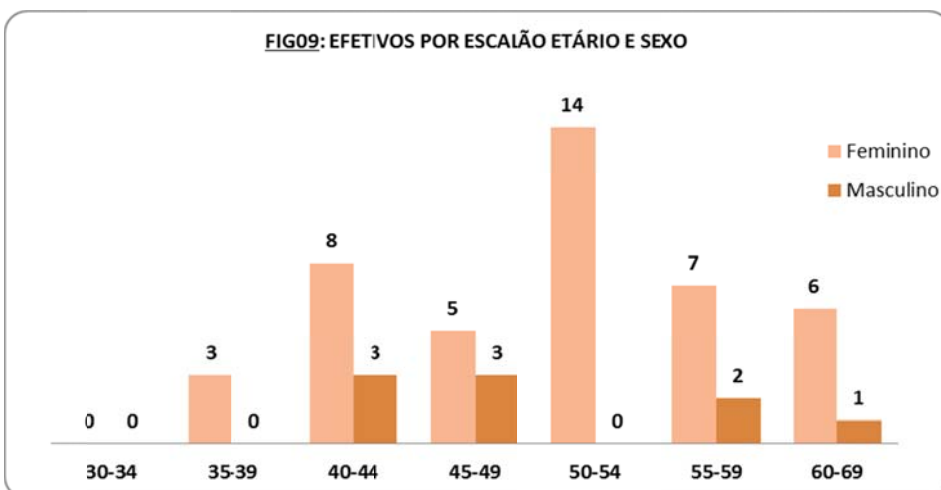
por um lado, da extinção naquele ano do Secretariado Técnico da Igualdade (estrutura técnica de apoio à CIG no exercício das competências de gestão delegadas pelo Programa Operacional Potencial Humano no âmbito do QREN, e que se extinguiu no fim do período de vigência daquele contrato de delegação de competências) e, por outro, do não preenchimento da totalidade dos postos de trabalho previstos para a EMIG, criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril, conforme referido.

No ano 2016, a tendência de decréscimo foi contrariada, apesar do número de efetivos com uma relação jurídica de emprego público titulado por um contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto continuar aquém dos quantitativos observados até ao exercício de 2014 (inclusive), situação que se pretende inverter no ano de 2017, com o lançamento de procedimentos concursais para o preenchimento das lugares vagos naquela Estrutura de Missão.

### 3.4. EFETIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO E SEXO

A distribuição do pessoal da CIG, em 31 de dezembro de 2016, por escalão etário e sexo, encontra-se refletida na FIG09, a

qual permite observar que o escalão mais representativo situa-se nos 50-54 anos (28,57%), verificando-se uma significativa percentagem de trabalhadores/as com 50 ou mais anos (61,22% do total).



O sexo feminino

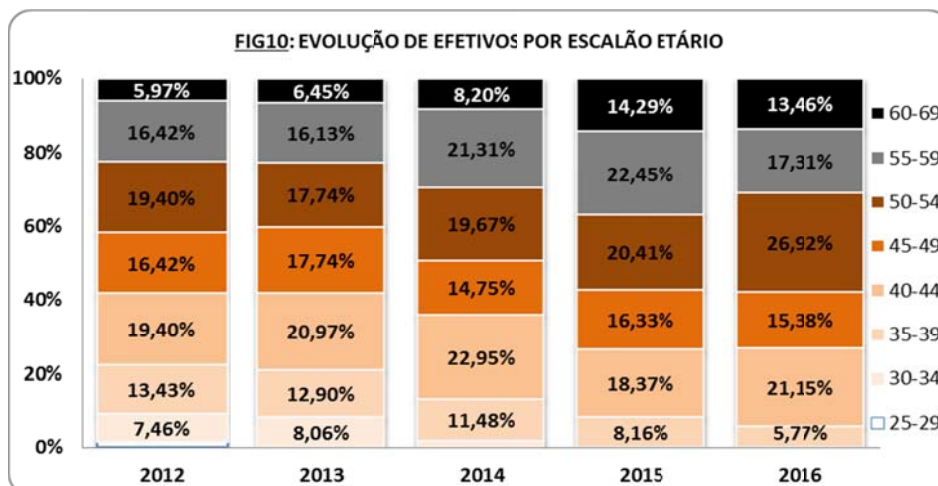
dispõe de uma maior representatividade no escalão dos 50-54 anos (32,56%), verificando-se uma



significativa percentagem de trabalhadoras com 50 ou mais anos (62,79% do total de trabalhadoras da CIG). No sexo masculino, verifica-se uma maior homogeneidade por escalões etários, não existindo um que se destaque, significativamente, relativamente aos restantes.

A idade média dos/as trabalhadores/as manteve-se inalterada face ao período homólogo, nos 50 anos<sup>11</sup>,

mais um ano do que a idade média verificada em 31 de dezembro de 2014, e mais 3 anos do que a idade média verificada em 31 de dezembro de 2013. A FIG10 - que reflete a evolução dos efetivos da CIG por escalão etário, no período 2012-2016 - permite

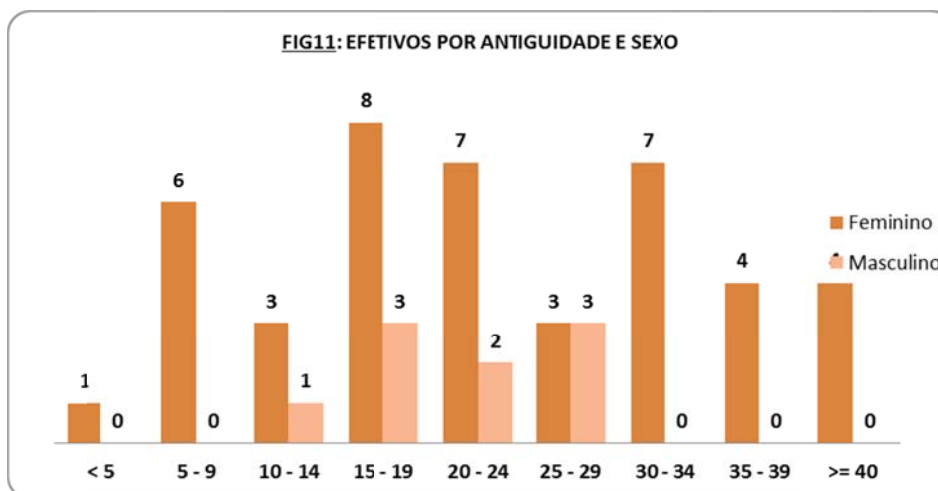


observar, em termos relativos, um maior peso dos escalões etários acima dos 50-54 anos (inclusive), em oposição aos escalões etários mais baixos, o que poderá colocar alguma pressão na necessidade de rejuvenescimento dos quadros técnicos desta Comissão.

### 3.5. EFETIVOS POR ANTIGUIDADE E SEXO

A distribuição dos/as trabalhadores/as da CIG, por antiguidade e sexo, encontra-se expressa na FIG11.

Cerca de 59% dos/as trabalhadores/as têm uma antiguidade até vinte e cinco anos de serviço, para o que contribui o pessoal com relação jurídica de emprego público titulada por um contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, adstrito à



EMIG, bem como o pessoal admitido essencialmente nos últimos dois exercícios em regime de mobilidade na respetiva carreira, e que foram posteriormente objeto de consolidação neste serviço.

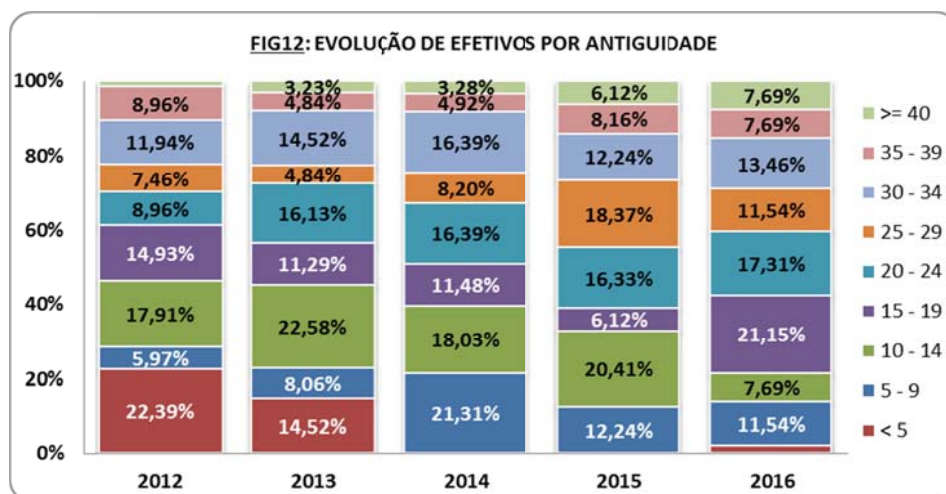
<sup>11</sup> Calculada de acordo com a seguinte fórmula:  $\sum \text{Idade dos efectivos} / \sum \text{Efetivos}$ .

O escalão de antiguidade mais representativo situa-se nos 15-19 anos, com um total de 11 trabalhadores/as, verificando-se uma evolução face ao escalão com maior representatividade no exercício 2015 (10-14 anos).

A antiguidade média entre os/as trabalhadores/as manteve-se inalterada face ao período homólogo, em 22 anos<sup>12</sup>, mais 2 anos do que a antiguidade média verificada em 31 de dezembro de 2014 e mais 4 anos do que a antiguidade média verificada em 31 de dezembro de 2013.

Relativamente à variável sexo, constata-se que o sexo feminino dispõe de uma maior representatividade no escalão de antiguidade dos 15-19 anos, sendo aquele que mais contribui para a antiguidade até vinte e cinco anos referida supra. Relativamente ao sexo masculino, a maior representatividade é partilhada pelos escalões de antiguidade de 15-19 anos e de 25-29 anos, com 3 trabalhadores/cada, estando os restantes 3 trabalhadores dispersos por mais dois escalões de antiguidade.

Observada a FIG12, que reflete a evolução de efetivos da CIG por escalão de antiguidade no período 2012-2016, observa-se a alteração no período 2015/2016 do escalão mais representativo (em 2015, o escalão 10-14 anos; em 2016, o escalão 15-19 anos), bem como a tendência nos últimos três anos para a ausência de trabalhadores/as com antiguidade inferior a 5 anos, o que reflete a



conjuntura vivenciada pela generalidade dos serviços públicos de restrição à contratação externa de colaboradores, ao invés do recurso aos mecanismos de mobilidade, os quais, apesar de sanarem pontualmente as necessidades de RH numa lógica de rotatividade entre serviços, adiam o necessário rejuvenescimento da estrutura de RH da Administração.

### 3.6. EFETIVOS POR ESTRUTURA HABILITACIONAL

A FIG13, na página seguinte, reflete a estrutura habilitacional dos/as trabalhadores/as da CIG em 31 de dezembro de 2016, a qual se encontra em consonância com a matriz de tecnicidade elevada deste organismo. Com efeito, o nível habilitacional mais representativo é o da licenciatura, nele se incluindo cerca de 48% dos/as trabalhadores/as.

Acresce referir que os/as trabalhadores mestres e/ou doutorados/as correspondiam a cerca de 21% dos efetivos. Ou seja, cerca de 69% dos/as trabalhadores/as da CIG dispunham, em 31 de dezembro de 2016, de formação académica superior.

<sup>12</sup> Calculada de acordo com a seguinte fórmula:  $\sum \text{Antiguidade dos efectivos} / \sum \text{Efetivos}$ .

A estrutura habilitacional dos/as trabalhadores/as da CIG, em 31 de dezembro de 2016 mantém-se, em termos gerais, inalterada desde 2012 (conforme pode observar-se na FIG14), constatando-se que o pessoal dirigente e técnico superior corporizam os grupos de pessoal com formação académica

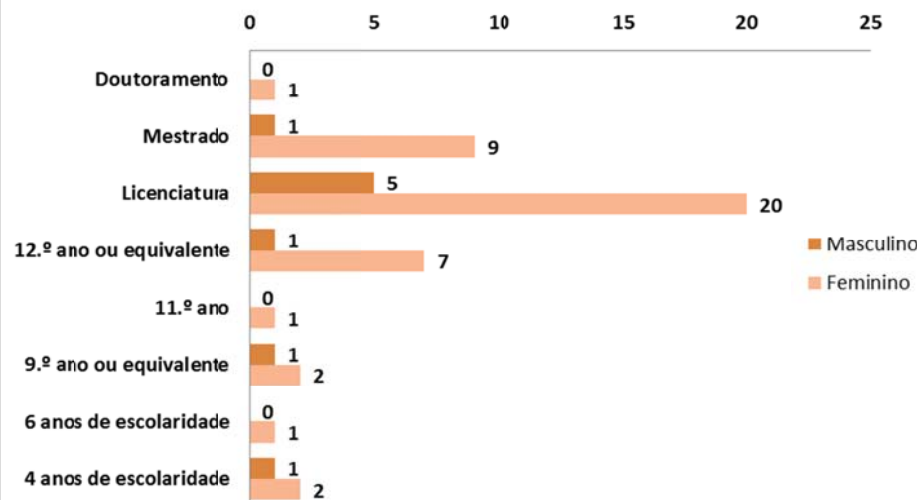
de nível superior, sendo que o pessoal assistente técnico e operacional corporizam os grupos de pessoal com um nível habilitacional até ao 12.º ano ou equivalente.

A representatividade dos primeiros, no cômputo global dos efetivos, reflete-se de forma positiva no nível habilitacional dos/as trabalhadores/as da CIG.

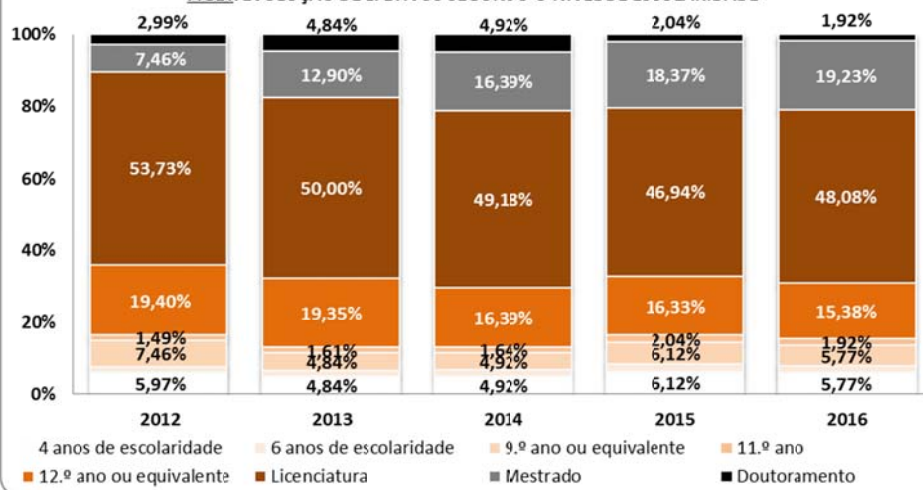
Importa, todavia, observar, que são os/as trabalhadores/as com um nível habilitacional mais

elevado que corporizam o maior número de movimentações no organismo (entradas e saídas), observando-se nos grupos de pessoal assistente técnico e operacional uma maior rigidez nesse domínio.

**FIG13: EFETIVOS SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE E SEXO**



**FIG14: EVOLUÇÃO DE EFETIVOS SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE**

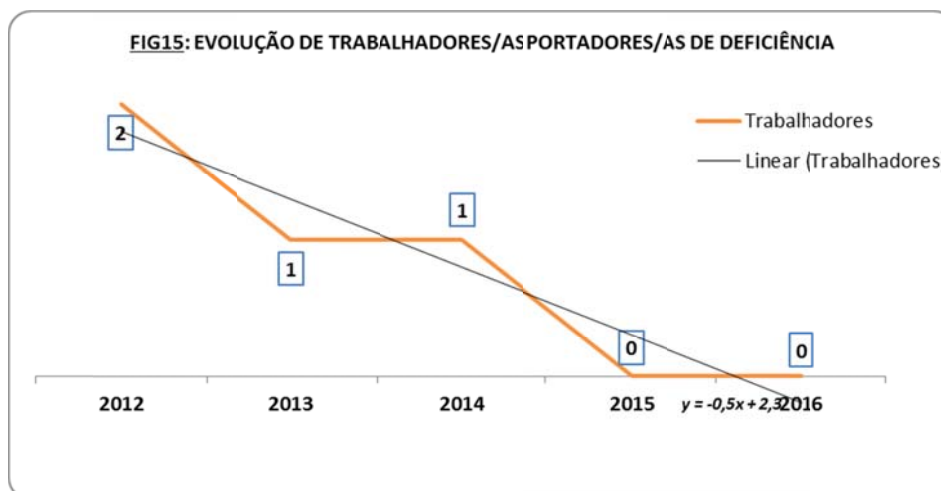


### 3.7. TRABALHADORES/AS COM NACIONALIDADE ESTRANGEIRA

Verifica-se a ausência, desde o exercício de 2010 (inclusive), do exercício de funções na CIG de trabalhadores/as com nacionalidade estrangeira.

### 3.8. TRABALHADORES/AS PORTADORES/AS DE DEFICIÊNCIA

Em 31 de dezembro de 2016, não existiam trabalhadores/as em funções na CIG portadores/as de deficiência (vide FIG15). Esta figura permite observar a evolução, no período 2012/2016, de trabalhadores/as nesta situação.

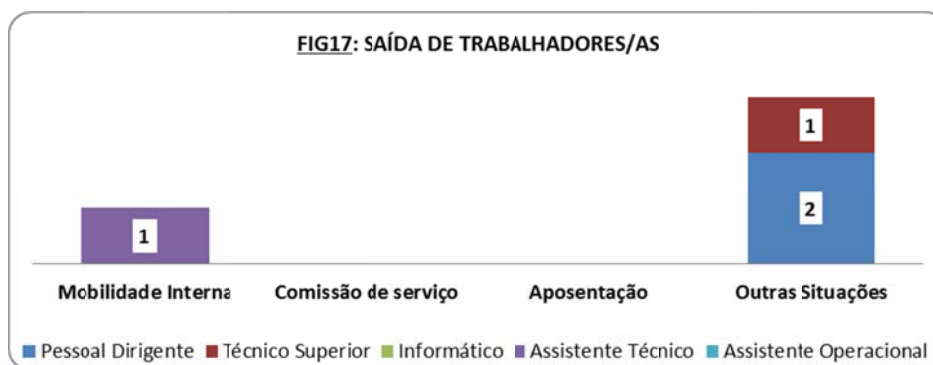


### 3.9. MOVIMENTO DE ENTRADA E SAÍDA DE TRABALHADORES/AS

O movimento de admissões/regresso de trabalhadores/as, observado no ano 2016, encontra-se refletido na FIG16. Verificaram-se 7 (sete) entradas, incluindo regressos, entre as quais, 4 (quatro) na carreira de técnico superior (dois regressos de situações de mobilidade na categoria, bem como o início de duas situações de mobilidade na categoria entre serviços), e 3 (três) em comissão de serviço para o exercício de cargos dirigentes (1 cargo de direcção superior de 1º grau; 1 cargo de direcção superior de 2º grau; 1 cargo de direcção intermédia de 2º grau).

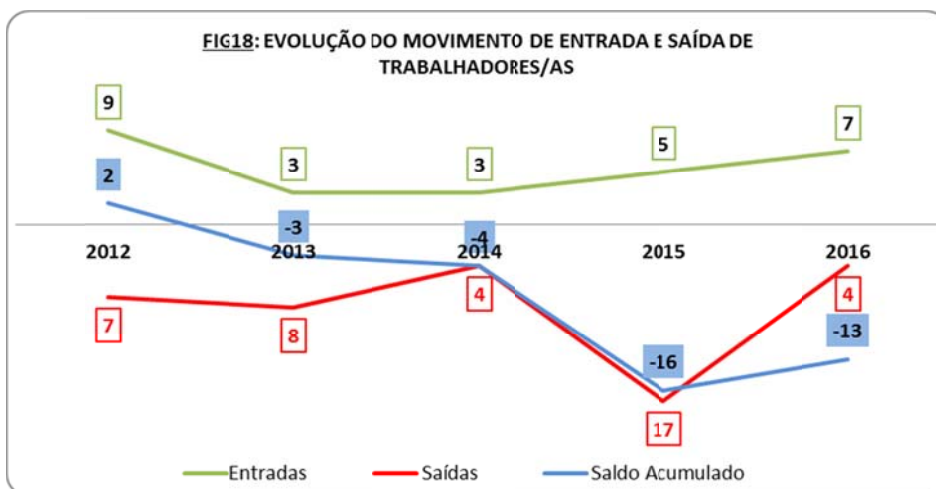


O movimento de saída de trabalhadores/as, verificado no ano 2016, encontra-se refletido na FIG17. Registou-se um total de 4 (quatro) saídas: uma por mobilidade interna na categoria entre



serviços na carreira de assistente técnico; uma por licença sem vencimento pelo período de 18 meses na carreira de técnico superior e; duas por cessação da comissão de serviço em cargo dirigente (1 cargo de direcção superior de 1º grau; 1 cargo de direcção superior de 2º grau).

O movimento de entradas e saídas de trabalhadores/as no ano 2016 traduziu-se num saldo positivo de 3 trabalhadores/as (7 entradas / 4 saídas), atenuando o decréscimo que se verifica desde o ano 2013 (inclusive), conforme pode observar-se na FIG18. Com efeito, a figura permite observar que o saldo positivo entre entradas e saídas verificado no exercício de 2012, foi substituído no período 2013/2015 por um decréscimo real de 18 trabalhadores/as, traduzindo-se no final



desse período num saldo acumulado negativo de 16 trabalhadores/as face a 2012, a que não foi alheia a disciplina orçamental e o quadro fortemente restritivo no âmbito das despesas e contratações de pessoal imposto à generalidade dos serviços.

O saldo positivo entre entradas e saídas, verificado no presente exercício, permitiu contrariar a tendência decrescente observada no último triénio, resultando ainda assim num saldo acumulado negativo de 13 trabalhadores/as face a 2012 (-20%).

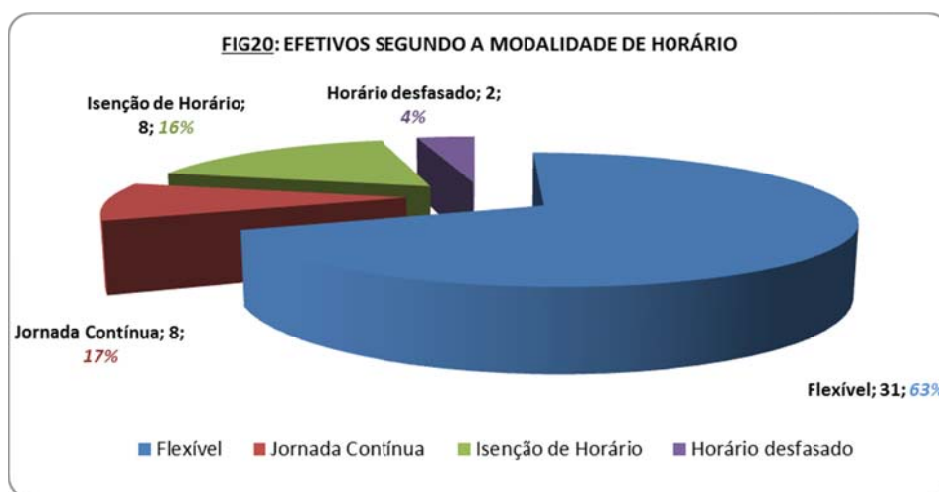
### 3.10. MODALIDADES DE HORÁRIO

Em 2016, 69,23% dos/as trabalhadores/as da CIG exerceram funções na modalidade de horário de trabalho flexível. A jornada contínua foi atribuída a 5 trabalhadoras (9,62%), 9 trabalhadores/as (17,30%) dispunham de isenção de horário de trabalho (pessoal dirigente e/ou equiparado), e 2 trabalhadores/as (3,85%) tinham horário desfasado (vide FIG19 infra).

**FIG19: MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Grupo/cargo/carreira	Flexível		Jornada contínua		Isenção de horário		Horário Desfasado		Total (H e M)		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	T
Dirig. sup. de 1º grau						1			0	1	1
Dirig. sup. de 2º grau					1				1	0	1
Dirig. interm. de 1º grau					1				1	0	1
Dirig. interm. de 2º grau					1	2			1	2	3
Técnico Superior	3	20	4		1	2			4	26	30
Assistente técnico		8	1				1		1	9	10
Assistente operacional	1	2						1	1	3	4
Informático	0	2							0	2	2
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>09</b>	<b>43</b>	<b>52</b>

O número de trabalhadores/as da CIG em 31 de dezembro de 2016, de acordo com a modalidade de horário de trabalho, encontra-se graficamente refletido na FIG20.

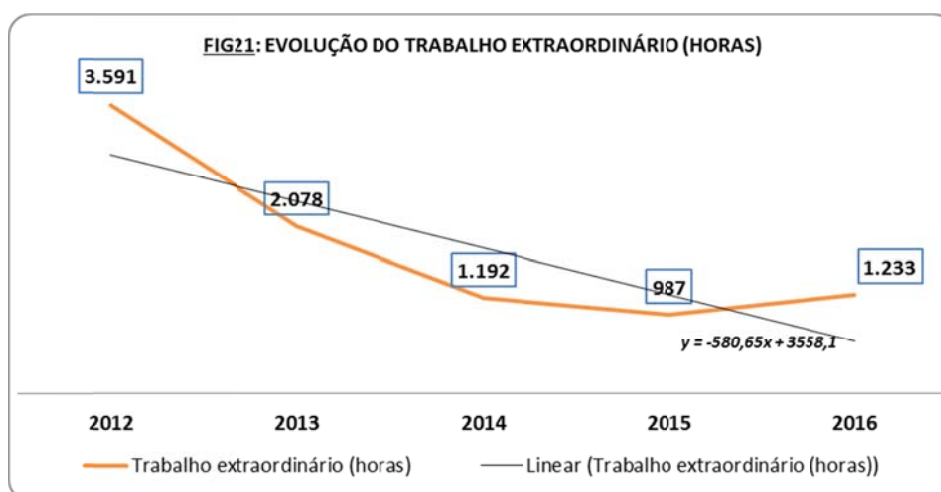


### 3.11. EFETIVOS SEGUNDO O PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

Sem prejuízo das modalidades de horário descritas no ponto anterior, até 30 de junho de 2016 a totalidade dos efetivos da CIG praticou o horário de tempo completo de 40 horas semanais (em conformidade com a alteração legislativa operada no exercício de 2013), e, a partir de 01 de julho, o horário de tempo completo de 35 horas semanais, reintroduzido pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho.

### 3.12. TRABALHO SUPLEMENTAR

Em 2016 foram prestadas 1.233 horas de trabalho suplementar, interrompendo uma tendência de decréscimo verificada no período 2012-2015, conforme evidencia a FIG21. Não obstante, quando comparado o n.º de horas de trabalho suplementar prestado em 2016 com o prestado no exercício de 2012, verifica-se, ainda assim, um decréscimo de cerca de 34% face àquele exercício.

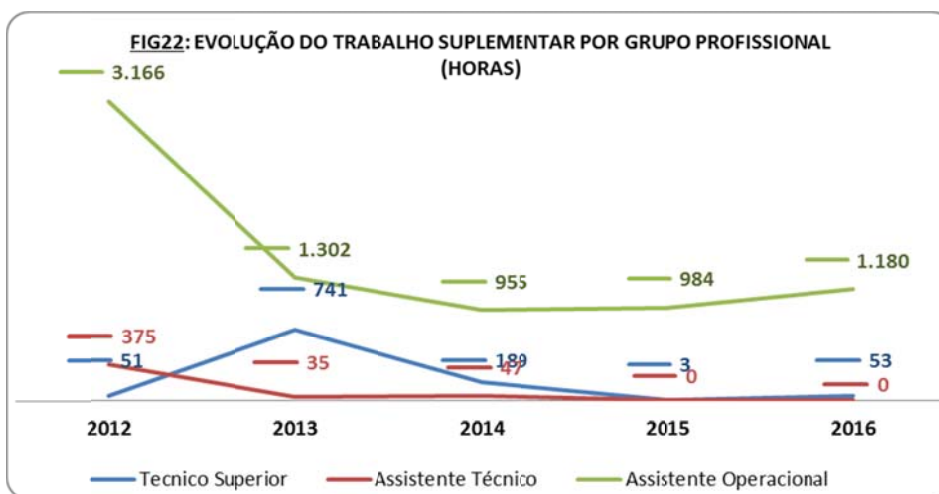


Comparativamente com o período

homólogo anterior (2015) foram prestadas mais 25% de horas de trabalho suplementar, a que não é alheia a redução do período normal de trabalho diário observada desde 1 de julho de 2016, sem o necessário ajustamento no horário de funcionamento (designadamente, de encerramento) das instalações da Sede.



Analisado o trabalho suplementar prestado por grupo profissional, verifica-se que a maioria foi efectuada por pessoal pertencente à carreira/categoria de assistente operacional (vide FIG22), no exercício de funções de apoio à missão. Ao invés do sucedido no período 2012/2014, não foi prestado trabalho suplementar por trabalhadores/as pertencentes à carreira/categoria de assistente técnico, tendo ainda sido prestadas 53 horas de trabalho suplementar



por uma trabalhadora pertencente à carreira/categoria de técnico superior, afeta à área programática PT07 'A Integração da Igualdade de Género e a Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada', financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Europeu (MFEE 2009-2014).

### 3.13. DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO

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 correlativa e interativa com outras variáveis base do comportamento das organizações, designadamente com a produtividade, com a satisfação do pessoal ou mesmo com a sua rotação, 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>13</sup>, às quais sucedem, pela mesma razão, consequências de homóloga matriz, quer no plano organizacional, quer no plano individual ou mesmo grupal.

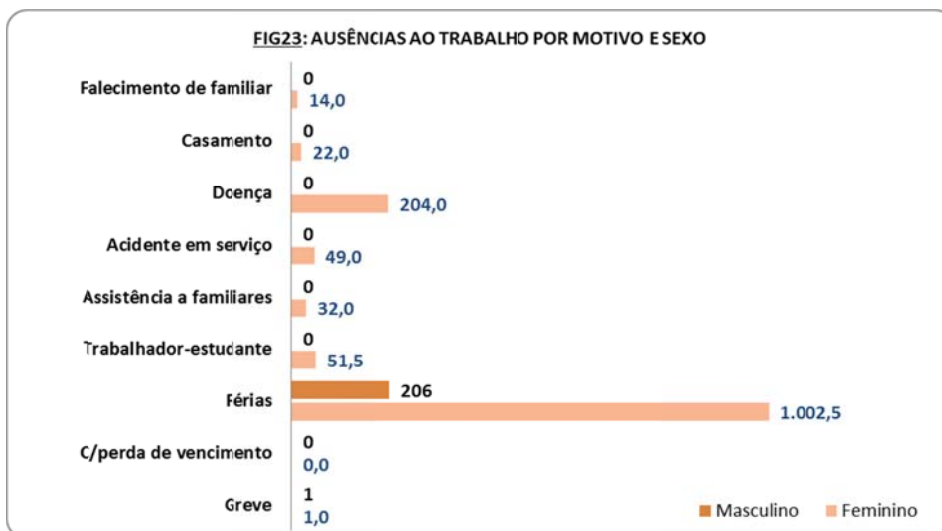
Tratando-se de um indicador que tem a sua génese nos comportamentos individuais, o absentismo tem uma indissociável resultante sociolaboral, a qual, em certos casos, pode condicionar o adequado funcionamento das organizações. Neste sentido, parece prudente observar cuidadosamente os dados que resultam 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

<sup>13</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.

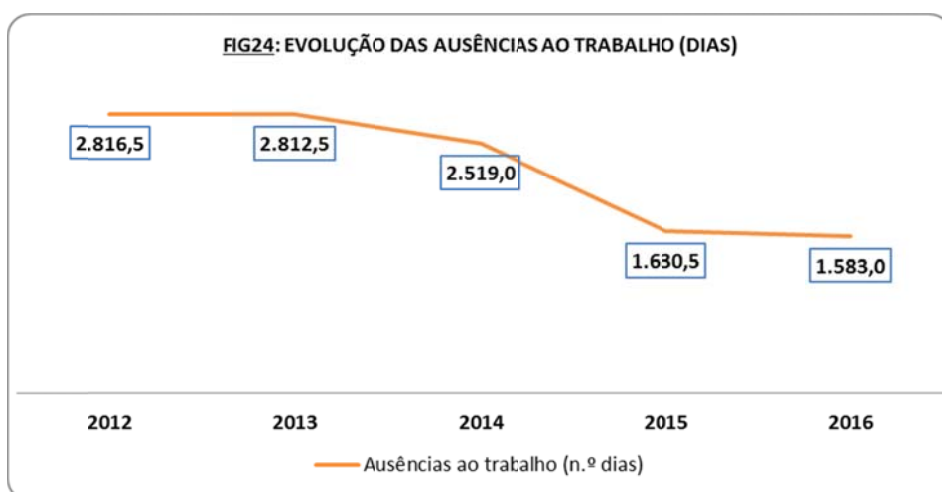
esta perspetiva, tanto mais que as organizações devem representar contextos humanistas e promotores de uma sociedade democrática, onde as pessoas são o elemento nuclear mais importante.

As ausências ao trabalho, durante o ano de 2016, no montante de 1.583,00 dias, tiveram a distribuição, por motivo e sexo,

exposta na FIG23. Verifica-se que o gozo do período de férias foi o principal motivo da ausência ao trabalho no ano 2016, representando cerca de 76% do total de dias de ausência, logo seguido das faltas por motivo de doença, as quais representaram cerca de 12% do total de dias de ausência ao trabalho, à semelhança, aliás, do observado período homólogo anterior.



A FIG24 permite observar a evolução das ausências ao trabalho no período 2012-2016, constatando-se uma tendência decrescente desde o ano 2012 e, particularmente, em termos homólogos (-2,91%), apesar de se ter verificado no presente ano um aumento do n.º de trabalhadores/as face a 2015.



### 3.14. TRABALHADORES/AS EM GREVE DURANTE O ANO

Foram registadas duas participações em greves durante o ano 2016.

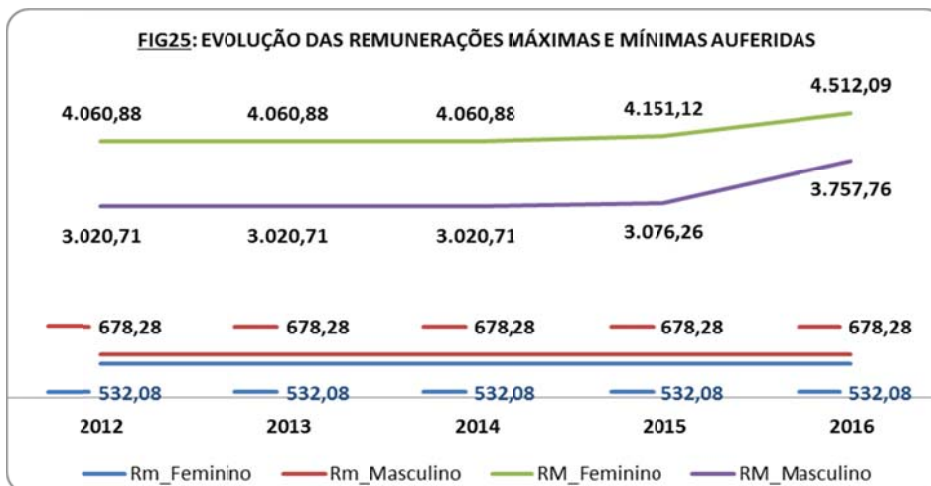
### 3.15. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

As remunerações máximas e mínimas auferidas pelos/as trabalhadores/as da CIG, no período 2012-2016, figuram expostas na FIG25, detalhadas por sexo.



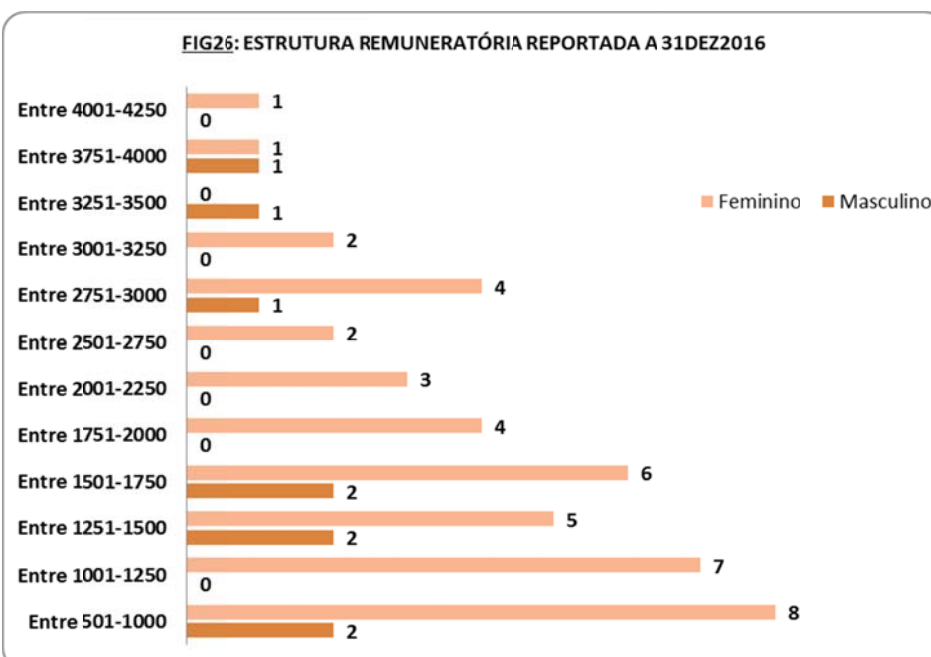
No que concerne à remuneração máxima auferida, verifica-se um ascendente evidente do sexo feminino, situação que colhe fundamento no facto do cargo de direcção superior de 1.º grau ser tradicionalmente ocupado por trabalhadoras. No que respeita à remuneração mínima auferida, verifica-se, no período em análise, uma remuneração mais elevada no sexo masculino, o qual se prende com o facto de os cargos com remuneração mais baixa da CIG, pertencentes à carreira de assistente operacional, serem ocupados por trabalhadoras.

As remunerações máximas e mínimas por sexo mantiveram-se praticamente inalteradas desde 2012 até 2015 (inclusive), refletindo, por um lado, o congelamento das remunerações, progressões e promoções na Administração Pública



e, por outro, a constância do pessoal provido nessas funções. Em 2015 verificou-se um ligeiro aumento das remunerações máximas em virtude da reversão de 20% da redução remuneratória (por força do disposto na Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro). Em 2016 assistiu-se a um aumento significativo das remunerações máximas, motivado, por um lado, pela extinção da redução remuneratória e, no caso particular do sexo masculino, pela nomeação de um trabalhador em comissão de serviço para cargo de direcção superior de 2.º grau.

A estrutura remuneratória dos/as trabalhadores/as da CIG, reportada a 31 de dezembro de 2016, por sexo, consta refletida na FIG26, verificando-se uma estrutura do tipo piramidal, habitual nas organizações com uma maior concentração de trabalhadores/as nos escalões remuneratórios mais baixos e, ao invés, uma



menor concentração de trabalhadores/as nos escalões remuneratórios mais elevados. Atento o exposto, o escalão remuneratório com maior representatividade é o que se situa entre os 501,00 EUR e 1.000,00

EUR, onde se concentra a maior parte do pessoal pertencente às carreiras de assistente técnico e assistente operacional.

**FIG27: TOTAL DOS ENCARGOS COM O PESSOAL**

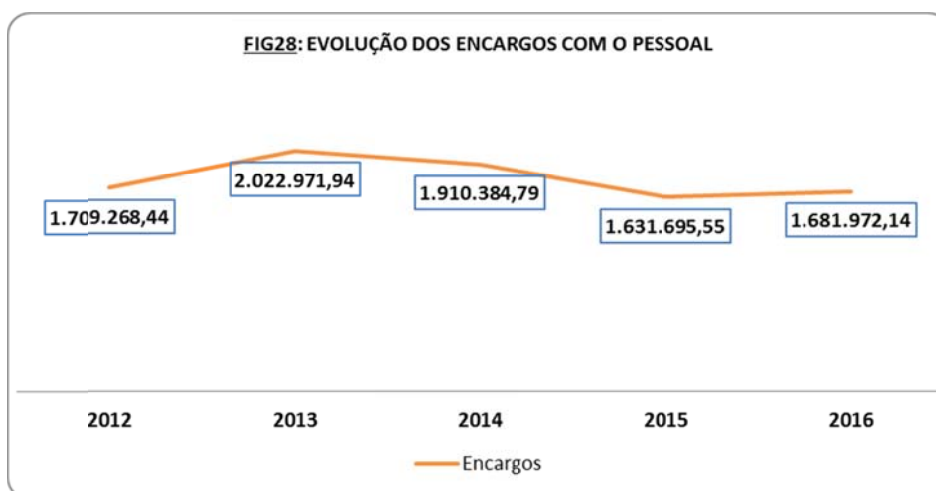
Encargos com o pessoal	Pagamentos	%
Remuneração base	1.239.977,98 €	73,72%
Suplementos remuneratórios	61.840,77 €	3,68%
Prémios de desempenho	0,00 €	0,00%
Prestações sociais	48.272,17 €	2,87%
Benefícios sociais	0,00 €	0,00%
Outros encargos com o pessoal	331.881,22 €	19,73%
<b>Total de pagamentos</b>	<b>1.681.972,14 €</b>	<b>100,00%</b>

Os encargos com o pessoal, suportados no exercício de 2016, constam refletidos na FIG27, tendo ascendido a cerca de 1,682M€. A

*Nota: A remuneração base inclui suplementos de férias e natal.*

‘remuneração base’ (que inclui os subsídios de Natal e férias) tem o maior peso no cômputo dos encargos (cerca de 73,72%), seguido do agregado referente a ‘outros encargos com o pessoal’ (cerca de 19,73%), o qual, entre outras despesas, considera os encargos da entidade patronal com a CGA e Segurança Social.

Analisada a evolução dos encargos com o pessoal no período 2012-2016 (FIG28), constata-se em grande parte desse período a descida generalizada dos mesmos, a que não é alheio, por um lado, o conjunto de restrições orçamentais impostas neste



domínio visando a consolidação orçamental das finanças públicas nacionais, como também, por outro, a tendência de redução de efetivos que vem sendo observada desde 2009 e que no ano 2015 observou o seu expoente máximo.

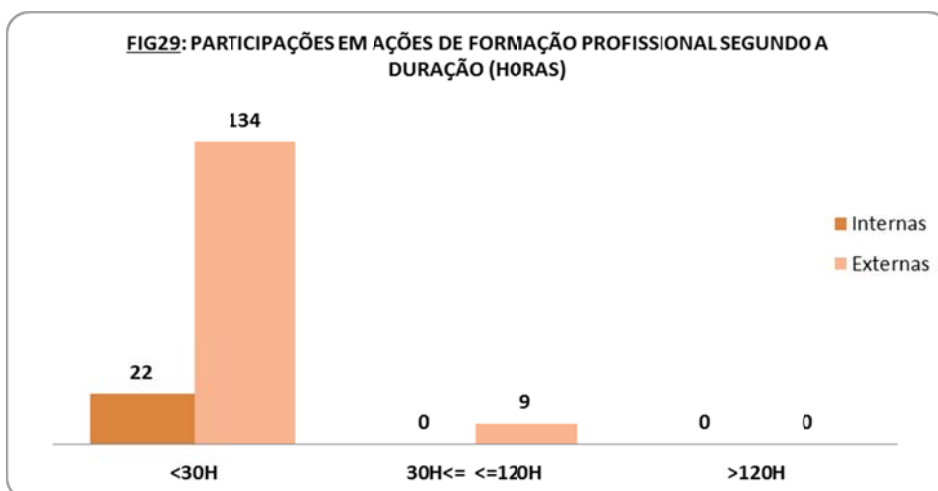
No ano 2016, por força da reversão definitiva da redução remuneratória, assistiu-se à inversão da tendência de decréscimo dos encargos com o pessoal.

### 3.16. 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 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.

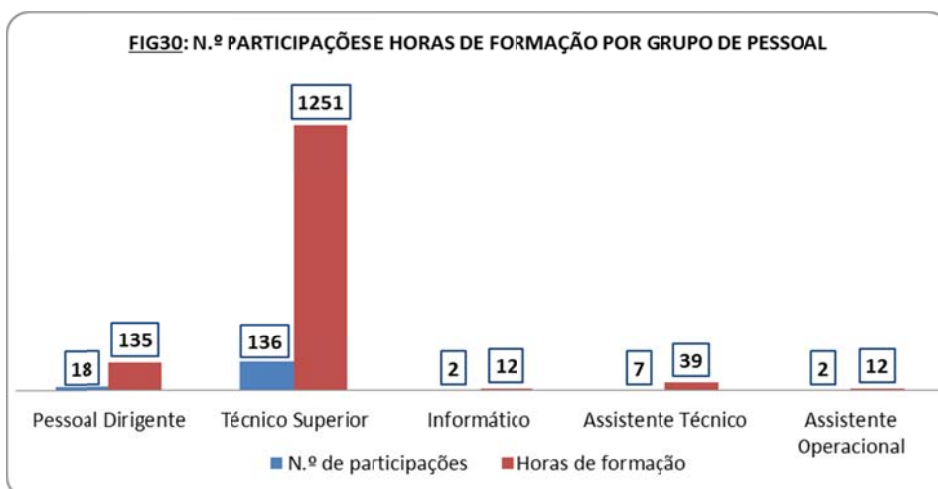
O n.º de participações de trabalhadores/as da CIG em ações de formação profissional, internas e externas, no ano de 2016, consta refletido na FIG29. Registaram-se 165 participações em ações de formação profissional, 22 em ações internas e 143 em ações externas, predominantemente com duração inferior a 30H (94,55%).

Comparativamente com o período homólogo anterior assistiu-se a uma inversão no tipo de



formação com maior representatividade (no ano 2015, ações internas; no ano 2016, ações externas), o que se reflectiu num maior volume de gastos neste domínio. Com efeito, em 2015 a CIG não suportou encargos com as ações de formação interna e externa disponibilizadas aos/às seus/suas trabalhadores/as, sendo que, em 2016 foram gastos 6.672,56 EUR na rubrica formação. Importa ainda realçar que, face ao período homólogo anterior, verificou-se um crescimento de 54,21% no n.º de participações em ações de formação profissional (107 em 2015; 165 em 2016).

A distribuição das participações em ações de formação por grupo de pessoal consta refletida na FIG30, onde pode igualmente observar-se o n.º de horas despendidas em formação no ano de 2016. Verifica-se que o pessoal técnico superior foi o que



maior n.º de participações (136) e horas de formação (1.251) beneficiou no exercício 2016, secundado pelo pessoal dirigente e, por último, pelo pessoal assistente técnico e operacional.

### 3.17. HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

No ano de 2016 não foram realizadas ações no âmbito da higiene, saúde e medicina no trabalho, por insuficiência orçamental.

### **3.18. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINARES**

Em 31 de dezembro de 2016 a CIG dispunha de quatro trabalhadores/as sindicalizados/as. Não foram observados processos disciplinares.

## **ANEXO**

### **QUADROS DO BALANÇO SOCIAL 2016**

# BALANÇO SOCIAL

Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro

## 2016

### IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 13230000

Ministério: Presidência do Conselho de Ministros

Serviço / Entidade: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

### NÚMERO DE PESSOAS EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NO SERVIÇO (Não incluir Prestações de Serviços)

Em 1 de Janeiro de 2016 49

Em 31 de Dezembro de 2016 52

**Nota:** Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2016 indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2016 na folha "Criterio"

*Contato(s) do(s) responsável(eis) pelo preenchimento*

Nome João Filipe Pinto Lopes

Tel: 217983000

E-mail: joao.lopes@cig.gov.pt

Data 31-mar-17

**Notas Explicativas:**

***Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2016 deverá ser indicado o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2016.***

***Por exemplo:*** caso de uma entidade que resulta da fusão de 2 entidades, em que a nova entidade iniciou o seu funcionamento a 1 de junho 2016:

*Deverá registar os dados da entidade nova referente ao período de 1 junho a 31 dezembro, especificando em baixo na descrição da entidade a data de início da nova entidade e o número de trabalhadores em exercício de funções nessa data, em substituição do n.º de trabalhadores a 1 de janeiro 2016 na folha de identificação.*

***Caso este critério não seja aplicável para algum dos quadros, deverá também ser descrita neste campo de descrição o critério adotado.***

**Critério adotado (descrição da entidade):**

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, abreviadamente designada por CIG, é um serviço central da administração directa do Estado, dotado de autonomia administrativa, que tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género. Tem identidade própria no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE) com o código 013230000.

Pela Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 25/2015, de 16 de abril, foi criada a Estrutura de Missão para a Igualdade de Género, abreviadamente designada por EMIG, com o objetivo de apoiar a CIG no exercício das competências de gestão no âmbito do Portugal 2020 delegadas pelas autoridades de gestão dos programas operacionais Inclusão Social e Emprego, Regional de Lisboa e Regional do Algarve, ao abrigo do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, nas tipologias de operações previstas no contrato de delegação de competências, bem como no exercício de todas as funções de gestão do mesmo constantes. O n.º 7 da referida RCM incumbiu a CIG de assegurar os meios de apoio logístico e administrativo necessários ao cumprimento da missão da EMIG, à semelhança do que sucedeu até meados do ano 2015 com o Secretariado Técnico para a Igualdade, abreviadamente designado por STI, enquanto estrutura técnica de apoio à CIG no exercício das competências de gestão então delegadas pelo Programa Operacional Potencial Humano, no âmbito do anterior Quadro de Referência Estratégica Nacional (QREN). Todavia, ao invés do STI, a EMIG dispõe de identidade própria no SIOE com o código 875792881.

Considerando no entanto o número máximo de elementos que a EMIG pode integrar (12), o número de elementos em exercício de funções em 31dez2016 (07), bem como o histórico da informação prestada pela CIG que sempre integrou a informação referente aos efetivos das estruturas temporárias e/ou eventuais apoiadas ao longo do tempo, não se considera razoável e justificável a apresentação de um Balanço Social individualizado para a EMIG (apesar da identidade própria de que dispõe no SIOE), o qual iria condicionar necessariamente a comparabilidade da informação prestada no âmbito do presente instrumento de gestão face a períodos homólogos. Desta forma, a informação que consta no presente Balanço Social, referente ao exercício de 2016, integra, também, a referente aos elementos em exercício de funções na EMIG.

## **BALANÇO SOCIAL 2016**

### **ÍNDICE DE QUADROS**

#### **CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS**

[Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro](#)  
[Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro](#)  
[Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro](#)  
[Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro](#)  
[Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro](#)  
[Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro](#)  
[Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação](#)  
[Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género](#)  
[Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género](#)  
[Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento](#)  
[Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género](#)  
[Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro](#)  
[Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho \(PNT\) e género, em 31 de dezembro](#)  
[Quadro 14: Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género](#)  
[Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género](#)  
[Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género](#)  
[Quadro 16 : Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação](#)

#### **CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS**

[Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género](#)  
[Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal](#)  
[Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios](#)  
[Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais](#)  
[Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais](#)

#### **CAPÍTULO 3 - HIGIENE E SEGURANÇA**

[Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género](#)  
[Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho](#)  
[Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano](#)  
[Quadro 22: Número e encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano](#)  
[Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo](#)  
[Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano](#)  
[Quadro 25: Número de acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho](#)  
[Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano](#)

#### **CAPÍTULO 4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

[Quadro 27: Contagem relativa a participações em acções de formação profissional durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração](#)  
[Quadro 28: Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção](#)  
[Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção](#)  
[Quadro 30: Despesas anuais com formação](#)

#### **CAPÍTULO 5 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS**

[Quadro 31: Relações profissionais](#)  
[Quadro 32: Disciplina](#)

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																1							0	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)																1							1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)																1							1	0	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)																1	2						1	2	3
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																							0	0	0
Técnico Superior									4	21			4		1								4	26	30
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo									1	7			2										1	9	10
Assistente operacional, operário, auxiliar									1	3													1	3	4
Aprendizes e praticantes																							0	0	0
Informático										2													0	2	2
Magistrado																							0	0	0
Diplomata																							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																							0	0	0
Pessoal de Inspeção																							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																							0	0	0
Docente Ensino Universitário																							0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																							0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																							0	0	0
Médico																							0	0	0
Enfermeiro																							0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																							0	0	0
Técnico Superior de Saúde																							0	0	0
Chefia Tributária																							0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																							0	0	0
Pessoal Aduaneiro																							0	0	0
Conservador e Notário																							0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																							0	0	0
Oficial de Justiça																							0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																							0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																							0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																							0	0	0
Polícia Judiciária																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																							0	0	0
Guarda Prisional																							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																							0	0	0
Bombeiro																							0	0	0
Polícia Municipal																							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	33	0	0	0	6	3	4	0	0	0	0	0	9	43	52

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefa			0
Avanço			0
Total	0	0	0

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais: SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.



Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1																											
Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																									0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)											1														0	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)													1												1	0	1
Dirigente Intermédio de 1º grau a)													1												1	0	1
Dirigente Intermédio de 2º grau a)											1				2										1	2	3
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)																									0	0	0
Técnico Superior									3	2	6	1	5		5	1	4		3						4	26	30
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo											1				5	1	1		2						1	9	10
Assistente operacional, operário, auxiliar																	2	1			1				1	3	4
Aprendizes e praticantes																									0	0	0
Informático															2										0	2	2
Magistrado																									0	0	0
Diplomata																									0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																									0	0	0
Pessoal de Inspeção																									0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																									0	0	0
Docente Ensino Universitário																									0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																									0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																									0	0	0
Médico																									0	0	0
Enfermeiro																									0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																									0	0	0
Técnico Superior de Saúde																									0	0	0
Chefia Tributária																									0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																									0	0	0
Pessoal Aduaneiro																									0	0	0
Conservador e Notário																									0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																									0	0	0
Oficial de Justiça																									0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																									0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																									0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																									0	0	0
Polícia Judiciária																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																									0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																									0	0	0
Guarda Prisional																									0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																									0	0	0
Bombeiro																									0	0	0
Polícia Municipal																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	8	3	5	0	14	2	7	1	5	0	1	0	0	9	43	52

Prestações de Serviços	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa																									0	0	0
Avença																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:  
 Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.  
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);  
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);  
 c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);  
 d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1		
	TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	TOTAL
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																			0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)		1																	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)									1										1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)										1									1	0	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)							1				2								1	2	3
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0	0
Técnico Superior				4	1	3	2	7	1	2		2		2		3		3	4	26	30
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				1		1				4	1			1		1		1	1	9	10
Assistente operacional, operário, auxiliar										1				3					1	3	4
Aprendizes e praticantes																			0	0	0
Informático										1				1					0	2	2
Magistrado																			0	0	0
Diplomata																			0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																			0	0	0
Pessoal de Inspeção																			0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																			0	0	0
Docente Ensino Universitário																			0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																			0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																			0	0	0
Médico																			0	0	0
Enfermeiro																			0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																			0	0	0
Técnico Superior de Saúde																			0	0	0
Chefia Tributária																			0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																			0	0	0
Pessoal Aduaneiro																			0	0	0
Conservador e Notário																			0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																			0	0	0
Oficial de Justiça																			0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																			0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																			0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																			0	0	0
Polícia Judiciária																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																			0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																			0	0	0
Guarda Prisional																			0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																			0	0	0
Bombeiro																			0	0	0
Polícia Municipal																			0	0	0
Total	0	1	0	5	1	4	3	7	2	7	3	4	0	7	0	4	0	4	9	43	52

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

A antiguidade reporta-se ao tempo de serviço na Administração Pública.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais: SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro 1

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																					0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																		1			0	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)															1						1	0	1
Dirigente Intermédio de 1º grau a)															1						1	0	1
Dirigente Intermédio de 2º grau a)															1	1			1		1	2	3
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)																					0	0	0
Técnico Superior											1				2	18	1	7	1		4	26	30
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							1	1	2		1		5								1	9	10
Assistente operacional, operário, auxiliar			1	2								1									1	3	4
Aprendizes e praticantes																					0	0	0
Informático												1				1					0	2	2
Magistrado																					0	0	0
Diplomata																					0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																					0	0	0
Pessoal de Inspeção																					0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																					0	0	0
Docente Ensino Universitário																					0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																					0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																					0	0	0
Médico																					0	0	0
Enfermeiro																					0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																					0	0	0
Técnico Superior de Saúde																					0	0	0
Chefia Tributária																					0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																					0	0	0
Pessoal Aduaneiro																					0	0	0
Conservador e Notário																					0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																					0	0	0
Oficial de Justiça																					0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																					0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																					0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																					0	0	0
Polícia Judiciária																					0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																					0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																					0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																					0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																					0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																					0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																					0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																					0	0	0
Guarda Prisional																					0	0	0
Outro Pessoal de Segurança -c)																					0	0	0
Bombeiro																					0	0	0
Polícia Municipal																					0	0	0
Total	0	0	1	2	0	1	1	2	0	1	1	7	0	0	5	20	1	8	0	2	9	43	52

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa																					0	0	0
Avença																					0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

**Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro**

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)							0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)							0	0	0
Técnico Superior							0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar							0	0	0
Aprendizes e praticantes							0	0	0
Informático							0	0	0
Magistrado							0	0	0
Diplomata							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência							0	0	0
Pessoal de Inspeção							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica							0	0	0
Docente Ensino Universitário							0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico							0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário							0	0	0
Médico							0	0	0
Enfermeiro							0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica							0	0	0
Técnico Superior de Saúde							0	0	0
Chefia Tributária							0	0	0
Pessoal de Administração Tributária							0	0	0
Pessoal Aduaneiro							0	0	0
Conservador e Notário							0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado							0	0	0
Oficial de Justiça							0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)							0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)							0	0	0
Forças Armadas - Praça b)							0	0	0
Polícia Judiciária							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras							0	0	0
Guarda Prisional							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)							0	0	0
Bombeiro							0	0	0
Polícia Municipal							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Prestações de Serviços / Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa							0	0	0
Avença							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**NOTAS:**

**CPLP** - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

Considerar o total de trabalhadores estrangeiros, **não naturalizados**, em efectividade de funções no serviço em 31 de Dezembro, de acordo com a naturalidade;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Inf. Informações Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	menor que 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																									0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																									0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																									0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º grau a)																									0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º grau a)																									0	0	0
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)																									0	0	0
Técnico Superior																									0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																									0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																									0	0	0
Aprendizes e praticantes																									0	0	0
Informático																									0	0	0
Magistrado																									0	0	0
Diplomata																									0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																									0	0	0
Pessoal de Inspeção																									0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																									0	0	0
Docente Ensino Universitário																									0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																									0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																									0	0	0
Médico																									0	0	0
Enfermeiro																									0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																									0	0	0
Técnico Superior de Saúde																									0	0	0
Chefe Tributária																									0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																									0	0	0
Pessoal Aduaneiro																									0	0	0
Conservador e Notário																									0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																									0	0	0
Oficial de Justiça																									0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																									0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																									0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																									0	0	0
Polícia Judiciária																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																									0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																									0	0	0
Guarda Prisional																									0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																									0	0	0
Bombeiro																									0	0	0
Polícia Municipal																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Prestações de Serviços	menos de 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa																									0	0	0
Avença																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:  
Considere o total de trabalhadores que beneficiem de redução fiscal por motivo da sua deficiência;  
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);  
b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);  
c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais S5 (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);  
d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cadência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)										1					0	1	1	
Dirigente superior de 2º grau a)									1						1	0	1	
Dirigente intermédio de 1º grau a)															0	0	0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)										1					0	1	1	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0	
Técnico Superior							2						1	1	1	3		
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo															0	0	0	
Assistente operacional, operário, auxiliar															0	0	0	
Aprendizes e praticantes															0	0	0	
Informático															0	0	0	
Magistrado															0	0	0	
Diplomata															0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															0	0	0	
Pessoal de Inspeção															0	0	0	
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0	
Docente Ensino Universitário															0	0	0	
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0	
Médico															0	0	0	
Enfermeiro															0	0	0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0	
Técnico Superior de Saúde															0	0	0	
Chefe Tributária															0	0	0	
Pessoal de Administração Tributária															0	0	0	
Pessoal Aduaneiro															0	0	0	
Conservador e Notário															0	0	0	
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0	
Oficial de Justiça															0	0	0	
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0	
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0	
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0	
Polícia Judiciária															0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia															0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Agente															0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0	
Guarda Prisional															0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0	
Bombeiro															0	0	0	
Polícia Municipal															0	0	0	
Total	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	2	0	0	1	1	2	5	7

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefa			0
Avença			0
Total	0	0	0

Notas:  
Considerar o total de efectivos admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro inclusive;  
\* Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública. No caso de órgãos autárquicos considere, ainda, os formandos do CEAGPA;  
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);  
b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);  
c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais: SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsa		Mobilidade		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																						1	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)																						1	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)																							0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)																							0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																							0	0	0
Técnico Superior																							0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																							0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																							0	0	0
Aprendizes e praticantes																							0	0	0
Informático																							0	0	0
Magistrado																							0	0	0
Diplomata																							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																							0	0	0
Pessoal de Inspeção																							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																							0	0	0
Docente Ensino Universitário																							0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																							0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e secundário																							0	0	0
Médico																							0	0	0
Enfermeiro																							0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																							0	0	0
Técnico Superior de Saúde																							0	0	0
Chefia Tributária																							0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																							0	0	0
Pessoal Aduaneiro																							0	0	0
Conservador e Notário																							0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																							0	0	0
Oficial de Justiça																							0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																							0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																							0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																							0	0	0
Polícia Judiciária																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																							0	0	0
Guarda Prisional																							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																							0	0	0
Bombeiro																							0	0	0
Polícia Municipal																							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2

NOTAS:  
Incluir todos os trabalhadores em regime de Nomeação ao abrigo do art. 8º e em Comissão de Serviço ao abrigo do art. 9º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho  
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);  
b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);  
c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa).

**Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e gênero**

[illegible]

**NOTAS:**

Incluir todos os trabalhadores em Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e com Contrato de Trabalho no âmbito do Código do Trabalho;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea):

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);



**Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento**

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos						0
Dirigente superior de 1º grau a)						0
Dirigente superior de 2º grau a)						0
Dirigente intermédio de 1º grau a)						0
Dirigente intermédio de 2º grau a)						0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior						0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						0
Assistente operacional, operário, auxiliar						0
Aprendizes e praticantes						0
Informático						0
Magistrado						0
Diplomata						0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência						0
Pessoal de Inspeção						0
Pessoal de Investigação Científica						0
Docente Ensino Universitário						0
Docente Ensino Superior Politécnico						0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						0
Médico						0
Enfermeiro						0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						0
Técnico Superior de Saúde						0
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária						0
Pessoal Aduaneiro						0
Conservador e Notário						0
Oficial dos Registos e do Notariado						0
Oficial de Justiça						0
Forças Armadas - Oficial b)						0
Forças Armadas - Sargento b)						0
Forças Armadas - Praça b)						0
Polícia Judiciária						0
Polícia de Segurança Pública - Oficial						0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia						0
Polícia de Segurança Pública - Agente						0
Guarda Nacional Republicana - Oficial						0
Guarda Nacional Republicana - Sargento						0
Guarda Nacional Republicana - Guarda						0
Serviço Estrangeiros Fronteiras						0
Guarda Prisional						0
Outro Pessoal de Segurança c)						0
Bombeiro						0
Polícia Municipal						0
Total	0	0	0	0	0	0

**Notas:**

- Para cada grupo, cargo ou carreira, indique o número de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, mas não ocupados durante o ano, por motivo de:

- não abertura de procedimento concursal, por razões imputáveis ao serviço;
- impugnação do procedimento concursal, devido a recurso com efeitos suspensivos ou anulação do procedimento;
- recrutamento não autorizado por não satisfação do pedido formulado à entidade competente;
- procedimento concursal improcedente, deserto, inexistência ou desistência dos candidatos aprovados;
- procedimento concursal em desenvolvimento.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado na carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

**Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género**

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0	0	0
Técnico Superior								1		3	0	4	4
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo											0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar											0	0	0
Aprendizes e praticantes											0	0	0
Informático											0	0	0
Magistrado											0	0	0
Diplomata											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0	0	0
Pessoal de Inspeção											0	0	0
Pessoal de Investigação Científica											0	0	0
Docente Ensino Universitário											0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico											0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0	0	0
Médico											0	0	0
Enfermeiro											0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0	0	0
Técnico Superior de Saúde											0	0	0
Chefia Tributária											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária											0	0	0
Pessoal Aduaneiro											0	0	0
Conservador e Notário											0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado											0	0	0
Oficial de Justiça											0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)											0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)											0	0	0
Forças Armadas - Praça b)											0	0	0
Polícia Judiciária											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras											0	0	0
Guarda Prisional											0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)											0	0	0
Bombeiro											0	0	0
Polícia Municipal											0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	4	4

**NOTAS:**

(1) e (2) - Artigos 156º, 157º e 158 da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

(3) - Artigo 99º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

**Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro**

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada continua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)														1	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)													1		1	0	1
Dirigente Intermédio de 1º grau a)													1		1	0	1
Dirigente Intermédio de 2º grau a)													1	2	1	2	3
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior			3	20				4					1	2	4	26	30
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				8	1			1							1	9	10
Assistente operacional, operário, auxiliar			1	2		1									1	3	4
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático				2											0	2	2
Magistrado															0	0	0
Diplomata															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															0	0	0
Pessoal de Inspeção															0	0	0
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0
Docente Ensino Universitário															0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0
Médico															0	0	0
Enfermeiro															0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0
Técnico Superior de Saúde															0	0	0
Chefia Tributária															0	0	0
Pessoal de Administração Tributária															0	0	0
Pessoal Aduaneiro															0	0	0
Conservador e Notário															0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0
Oficial de Justiça															0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0
Polícia Judiciária															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0
Guarda Prisional															0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0
Bombeiro															0	0	0
Polícia Municipal															0	0	0
Total	0	0	4	32	1	1	0	5	0	0	0	0	4	5	9	43	52

NOTAS:  
 Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.  
 (\*) Artigo 110º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho  
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);  
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);  
 c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);  
 d) Considerar a meia jornada (Lei 84/2015, de 7/08)

Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo								PNT inferior ao praticado a tempo completo										TOTAL		Total
									Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	M	F						
	células abertas para indicar nº horas/semana	células abertas para indicar nº horas/semana																			
		35 horas		40 horas		42 horas															
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																		0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)		1																0	1	1	
Dirigente superior de 2º grau a)	1																	1	0	1	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	1																	1	0	1	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	1	2																1	2	3	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																		0	0	0	
Técnico Superior	4	26																4	26	30	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	9																1	9	10	
Assistente operacional, operário, auxiliar	1	3																1	3	4	
Aprendizes e praticantes																		0	0	0	
Informático		2																0	2	2	
Magistrado																		0	0	0	
Diplomata																		0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																		0	0	0	
Pessoal de Inspeção																		0	0	0	
Pessoal de Investigação Científica																		0	0	0	
Docente Ensino Universitário																		0	0	0	
Docente Ensino Superior Politécnico																		0	0	0	
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																		0	0	0	
Médico																		0	0	0	
Enfermeiro																		0	0	0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																		0	0	0	
Técnico Superior de Saúde																		0	0	0	
Chefia Tributária																		0	0	0	
Pessoal de Administração Tributária																		0	0	0	
Pessoal Aduaneiro																		0	0	0	
Conservador e Notário																		0	0	0	
Oficial dos Registos e do Notariado																		0	0	0	
Oficial de Justiça																		0	0	0	
Forças Armadas - Oficial b)																		0	0	0	
Forças Armadas - Sargento b)																		0	0	0	
Forças Armadas - Praça b)																		0	0	0	
Polícia Judiciária																		0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial																		0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																		0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Agente																		0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial																		0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento																		0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda																		0	0	0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras																		0	0	0	
Guarda Prisional																		0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)																		0	0	0	
Bombeiro																		0	0	0	
Polícia Municipal																		0	0	0	
Total	9	43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	43	52	

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

Indique para cada um dos horários de trabalho semanal, assinalados ou a assinalar, o número de trabalhadores que o praticam:

**PNT** - Número de horas de trabalho semanal em vigor no serviço, fixado ou autorizado por lei. No mesmo serviço pode haver diferentes períodos normais de trabalho:

**(\*)** - Trabalho a tempo parcial, meia jornada ou outro regime: indicar o número de horas de trabalho semanais, se inferior ao praticado a tempo completo:

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

**Quadro 14: Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género**

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior		20:57				14:35		17:40			0:00	53:12	53:12
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo											0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	1005:30	170:02					4:30				1010:00	170:02	1180:02
Aprendizes e praticantes											0:00	0:00	0:00
Informático											0:00	0:00	0:00
Magistrado											0:00	0:00	0:00
Diplomata											0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspeção											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica											0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Universitário											0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico											0:00	0:00	0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0:00	0:00	0:00
Médico											0:00	0:00	0:00
Enfermeiro											0:00	0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde											0:00	0:00	0:00
Chefia Tributária											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária											0:00	0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro											0:00	0:00	0:00
Conservador e Notário											0:00	0:00	0:00
Oficial dos Registos e do Notariado											0:00	0:00	0:00
Oficial de Justiça											0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)											0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Sargento b)											0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Praça b)											0:00	0:00	0:00
Polícia Judiciária											0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial											0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia											0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0:00	0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras											0:00	0:00	0:00
Guarda Prisional											0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)											0:00	0:00	0:00
Bombeiro											0:00	0:00	0:00
Polícia Municipal											0:00	0:00	0:00
Total	1005:30	190:59	0:00	0:00	0:00	14:35	4:30	17:40	0:00	0:00	1010:00	223:14	1233:14

**NOTAS:**

Considerar o total de horas suplementares/extraordinárias efectuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;

O trabalho suplementar diurno e noturno só contempla o trabalho suplementar efectuado em dias normais de trabalho (primeiras 2 colunas).

As 3 colunas seguintes são específicas para o trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

**Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género**

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho noturno	Trabalho nocturno normal		Trabalho nocturno suplementar		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)					0:00	0:00	0:00
Técnico Superior					0:00	0:00	0:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar					0:00	0:00	0:00
Aprendizes e praticantes					0:00	0:00	0:00
Informático					0:00	0:00	0:00
Magistrado					0:00	0:00	0:00
Diplomata					0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspeção					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica					0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Universitário					0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico					0:00	0:00	0:00
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário					0:00	0:00	0:00
Médico					0:00	0:00	0:00
Enfermeiro					0:00	0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica					0:00	0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde					0:00	0:00	0:00
Chefia Tributária					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária					0:00	0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro					0:00	0:00	0:00
Conservador e Notário					0:00	0:00	0:00
Oficial dos Registos e do Notariado					0:00	0:00	0:00
Oficial de Justiça					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Sargento b)					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Praça b)					0:00	0:00	0:00
Polícia Judiciária					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda					0:00	0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras					0:00	0:00	0:00
Guarda Prisional					0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)					0:00	0:00	0:00
Bombeiro					0:00	0:00	0:00
Polícia Municipal					0:00	0:00	0:00
Total	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

**NOTAS:**  
 Considerar o total de horas efectuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;  
 Este quadro refere-se apenas a trabalho nocturno. Para o preenchimento da coluna “trabalho nocturno suplementar” neste quadro deve-se considerar o trabalho suplementar efectuado em dias normais e em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.  
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);  
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);  
 c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																											0,0	0,0	0,0
Dirigente superior de 1º grau a)																4,0											0,0	4,0	4,0
Dirigente superior de 2º grau a)																4,0											4,0	0,0	4,0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																24,0											24,0	0,0	24,0
Dirigente intermédio de 2º grau a)						4,0										27,0	42,0										27,0	46,0	73,0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0,0	0,0	0,0
Técnico Superior		22,0				2,0		185,0				17,0	12,5	103,0	607,5						1,0	1,0					104,0	847,0	951,0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						8,0		7,0		49,0		4,0	39,0	24,0	222,0												24,0	329,0	353,0
Assistente operacional, operário, auxiliar								12,0				11,0			24,0	77,0											24,0	100,0	124,0
Aprendizes e praticantes																											0,0	0,0	0,0
Informático																50,0											0,0	50,0	50,0
Magistrado																											0,0	0,0	0,0
Diplomata																											0,0	0,0	0,0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																											0,0	0,0	0,0
Pessoal de Inspeção																											0,0	0,0	0,0
Pessoal de Investigação Científica																											0,0	0,0	0,0
Docente Ensino Universitário																											0,0	0,0	0,0
Docente Ensino Superior Politécnico																											0,0	0,0	0,0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																											0,0	0,0	0,0
Médico																											0,0	0,0	0,0
Enfermeiro																											0,0	0,0	0,0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																											0,0	0,0	0,0
Técnico Superior de Saúde																											0,0	0,0	0,0
Chefia Tributária																											0,0	0,0	0,0
Pessoal de Administração Tributária																											0,0	0,0	0,0
Pessoal Aduaneiro																											0,0	0,0	0,0
Conservador e Notário																											0,0	0,0	0,0
Oficial dos Registos e do Notariado																											0,0	0,0	0,0
Oficial de Justiça																											0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Oficial b)																											0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Sargento b)																											0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Praça b)																											0,0	0,0	0,0
Polícia Judiciária																											0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																											0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																											0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Agente																											0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																											0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																											0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																											0,0	0,0	0,0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																											0,0	0,0	0,0
Guarda Prisional																											0,0	0,0	0,0
Outro Pessoal de Segurança c)																											0,0	0,0	0,0
Bombeiro																											0,0	0,0	0,0
Polícia Municipal																											0,0	0,0	0,0
Total	0,0	22,0	0,0	0,0	0,0	14,0	0,0	204,0	0,0	49,0	0,0	32,0	0,0	51,5	206,0	1.002,5	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	207,0	1.376,0	1.583,0

NOTAS:

Considerar o total de dias completos de ausência ou períodos de meio dia:

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

**Quadro 16 : Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação**

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
29-01-2016			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas	1	8:00	
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	1	8:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(\*) Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

(\*\*) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
18-11-2016			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	1	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	1	7:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(\*) Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

(\*\*) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(\*) Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

(\*\*) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(\*) Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

(\*\*) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(\*) Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)



## Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

### A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

#### Mês de referência: Dezembro

(Indicar o N° de trabalhadores de acordo com a respectiva posição remuneratória, independentemente de terem ou não recebido a remuneração ou outros abonos no mês de Dezembro)

Género / Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			0
501-1000 €	2	8	10
1001-1250 €		7	7
1251-1500 €	2	5	7
1501-1750 €	2	6	8
1751-2000€		4	4
2001-2250 €		3	3
2251-2500 €			0
2501-2750 €		2	2
2751-3000 €	1	4	5
3001-3250 €		2	2
3251-3500 €	1		1
3501-3750 €			0
3751-4000 €	1	1	2
4001-4250 €			0
4251-4500 €			0
4501-4750 €		1	1
4751-5000 €			0
5001-5250 €			0
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €			0
Total	9	43	52

#### NOTAS:

- Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género;
- O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género;
- Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença;
- Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais :
- Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais;
- Não considerar o duodécimo do subsídio de natal.

### B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

#### Período de referência: mês de Dezembro

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima ( € )	678,28 €	532,08 €
Máxima ( € )	3.757,76 €	4.512,09 €

#### NOTA:

Na remuneração deve incluir o valor (euros) das remunerações, mínima e máxima;  
Reportar a remuneração mensal base ilíquida mais os suplementos regulares e/ou adicionais/ referencia

## Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	1.239.977,98 €
Suplementos remuneratórios	61.840,77 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	48.272,17 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal (**)	331.881,22 €
<b>Total</b>	<b>1.681.972,14 €</b>

**Nota:**

Não incluir prestadores de serviços.

(\*) - incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

(\*\*) registar:

- as indemnizações por férias não gozadas;
- as compensações por caducidade dos contratos dos trabalhadores saídos;
- os encargos da entidade patronal com a CGA e a Segurança Social;
- os abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente.

### Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	4.770,22 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	328,28 €
Isenção de horário de trabalho	
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	17.878,71 €
Representação	37.064,57 €
Secretariado	1.317,91 €
Outros suplementos remuneratórios (***)	481,08 €
<b>Total</b>	<b>61.840,77 €</b>

**Nota:**

(\*) - caso não tenha sido incluído em trabalho suplementar (diurno e nocturno);

(\*\*) - incluir também tempo prolongado na carreira médica e suplemento de comando;

(\*\*\*) - incluir também os prémios de desempenho e o subsídio de residência.

### Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	315,25 €
Abono de família	
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	162,81 €
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	47.794,11 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	
<b>Total</b>	<b>48.272,17 €</b>

### Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	
Refeitórios	
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	
<b>Total</b>	<b>0,00 €</b>

Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por gênero

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	1			1			0					
Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	1			1			0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0						0					
	F	17			17			0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						0					
	F	0						32				32	

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registrados num auto de notícia.

O "Nº total de acidentes" refere-se ao total de ocorrências, com baixa, sem baixa e mortais. O "Nº de acidentes com baixa" exclui os mortais. Excluir os acidentes mortais no cálculo dos dias de trabalho perdidos na sequência de acidentes de trabalho.

## Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	0
- absoluta	0
- parcial	0
- absoluta para o trabalho habitual	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	0
Casos de incapacidade temporária e parcial	0
Total	0

## Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano

Doenças profissionais		Nº de casos	Nº de dias de ausência
Código(*)	Designação		

**Nota:**

(\*) - Conforme lista constante do DR nº 6/2001, de 3 de Maio, actualizado pelo DR nº 76/2007, de 17 de Julho.

## Quadro 22: Número e encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Actividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:	0	0,00 €
Exames de admissão	0	0,00 €
Exames periódicos	0	0,00 €
Exames ocasionais e complementares	0	0,00 €
Exames de cessação de funções	0	0,00 €
Despesas com a medicina no trabalho (*)		0,00 €
Visitas aos postos de trabalho	0	

### Nota:

(\*) incluir os montantes pagos aos médicos, enfermeiros, outros técnicos de saúde e técnicos de higiene e segurança no trabalho que prestaram serviço durante o ano, desde que não tenham sido contabilizados no quadro 1. ("pessoas ao serviço em 31 de Dezembro"), as despesas efectuadas com a aquisição de medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico, exames médicos e todo e qualquer gasto relacionado com a medicina do trabalho, à exceção dos montantes investidos em infraestruturas.

**Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo**

Segurança e saúde no trabalho Intervenções das comissões	Número
Reuniões da Comissão	0
Visitas aos locais de trabalho	0
Outras	0

**Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano**

Segurança e saúde no trabalho Acções de reintegração profissional	Número
Alteração das funções exercidas	0
Formação profissional	0
Adaptação do posto de trabalho	0
Alteração do regime de duração do trabalho	0
Mobilidade interna	0

**Nota:**

Artigo 23º do Decreto-Lei nº 503/99, de 20 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei nº 50-C/2007, de 6 de Março e pela Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro.



Quadro 25: Número de acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e saúde no trabalho Acções de formação	Número
Acções realizadas durante o ano	0
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	0

**Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano**

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	0,00 €
Equipamento de protecção (b)	0,00 €
Formação em prevenção de riscos (c)	0,00 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	0,00 €

**Nota:**

- (a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de trabalho
- (b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos
- (c) Encargos na formação, informação e consulta
- (d) Incluir única e exclusivamente os encargos com a criação e manutenção de estruturas destinadas à medicina do trabalho e à segurança do trabalhador

no exercício da sua profissão.

## Quadro 27: Contagem relativa a participações em acções de formação profissional durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	22	0	0	0	22
Externas	134	6	3	0	143
Total	156	6	3	0	165

### Notas:

Relativamente às acções de formação profissional realizadas durante o ano e em que tenham participado os efectivos do serviço, considerar como:

- **acção interna**, organizada pela entidade;
- **acção externa**, organizada por outras entidades;

- N.º de participações = n.º trabalhadores na acção 1 + n.º trabalhadores na acção 2 +...+ n.º trabalhadores na acção n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

## Quadro 28: Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0	
Dirigente superior de 1º grau a)			0	
Dirigente superior de 2º grau a)			0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)		3	3	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)	2	13	15	2
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	16	120	136	24
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	2	5	7	3
Assistente operacional, operário, auxiliar	2		2	2
Aprendizes e praticantes			0	
Informático		2	2	1
Magistrado			0	
Diplomata			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional			0	
Pessoal de Inspeção			0	
Pessoal de Investigação Científica			0	
Docente Ensino Universitário			0	
Docente Ensino Superior Politécnico			0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0	
Médico			0	
Enfermeiro			0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			0	
Técnico Superior de Saúde			0	
Chefia Tributária			0	
Pessoal de Administração Tributária			0	
Pessoal Aduaneiro			0	
Conservador e Notário			0	
Oficial dos Registos e do Notariado			0	

Oficial de Justiça			0	
Forças Armadas - Oficial b)			0	
Forças Armadas - Sargento b)			0	
Forças Armadas - Praça b)			0	
Polícia Judiciária			0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial			0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia			0	
Polícia de Segurança Pública - Agente			0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0	
Guarda Prisional			0	
Outro Pessoal de Segurança c)			0	
Bombeiro			0	
Polícia Municipal			0	
Total	22	143	165	33
Totais devem ser iguais aos do Q. 27				

**Notas:**

(\*) - N.º de participações = n.º trabalhadores na acção 1 + n.º trabalhadores na acção 2 +...+ n.º trabalhadores na acção n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

(\*\*) - Considerar o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 acção de formação (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta apenas como 1 participante);

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

## Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção

Grupo/cargo/carreira/ dEpendidas	Horas	Horas dEpendidas em acções internas	Horas dEpendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos				0:00
Dirigente superior de 1º grau a)				0:00
Dirigente superior de 2º grau a)				0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)			28:00	28:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)		6:00	101:00	107:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior		84:00	1167:00	1251:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		9:00	30:00	39:00
Assistente operacional, operário, auxiliar		12:00		12:00
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático			12:00	12:00
Magistrado				0:00
Diplomata				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo				0:00

Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional			0:00
Pessoal de Inspeção			0:00
Pessoal de Investigação Científica			0:00
Docente Ensino Universitário			0:00
Docente Ensino Superior Politécnico			0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0:00
Médico			0:00
Enfermeiro			0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			0:00
Técnico Superior de Saúde			0:00
Chefia Tributária			0:00
Pessoal de Administração Tributária			0:00
Pessoal Aduaneiro			0:00
Conservador e Notário			0:00
Oficial dos Registos e do Notariado			0:00
Oficial de Justiça			0:00
Forças Armadas - Oficial b)			0:00
Forças Armadas - Sargento b)			0:00
Forças Armadas - Praça b)			0:00
Polícia Judiciária			0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial			0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia			0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente			0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0:00
Guarda Prisional			0:00
Outro Pessoal de Segurança c)			0:00
Bombeiro			0:00
Polícia Municipal			0:00

**Notas:**

Considerar as horas despendidas por todos os efectivos do serviço em cada um dos tipos de acções de formação realizadas durante o ano;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

## Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	0,00 €
Despesa com acções externas	6.672,56 €
<b>Total</b>	<b>6.672,56 €</b>

Notas:

i) Considerar as despesas efectuadas durante ano em actividades de formação e suportadas pelo orçamento da entidade;

## Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	4
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

## Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	0
Processos instaurados durante o ano	0
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos - total:	0
* Arquivados	
* Repreensão escrita	
* Multa	
* Suspensão	
* Demissão(1)	
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador(2)	
* Cessação da comissão de serviço	

Notas:

(1) - para trabalhadores Nomeados

(2) - para trabalhadores em Contratos de Trabalho em Funções Públicas