

Concordo.

Despacho:

Inf. n.º PLAV/1091/2018

Data:2018-11-21

Assunto: SIADAP 1- CIG - QUAR e Plano de Atividades 2018

No âmbito da PCM as atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação estão cometidas à Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros¹ (SGPCM). Cumpre-lhe assegurar a coerência, coordenação e acompanhamento do ciclo de gestão dos serviços com os objetivos globais do ministério e sua articulação com o SIADAP, bem como acompanhar e validar os objetivos e indicadores de desempenho do Quadro de Avaliação e Responsabilização².

Os serviços propõem os objetivos e entregam o QUAR e o Plano de Atividades **até 30 de novembro de 2017**, para que, após emissão de parecer prévio de validação pela SGPCM, o membro do Governo aprove, **até 15 de dezembro**, os objetivos a prosseguir em 2018.

Considerando a informação disponibilizada pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) procedeu-se ao preenchimento da lista de validação, que se anexa como parte integrante desta informação. Do ponto de vista técnico e metodológico, o QUAR de 2018 da CIG reúne os requisitos necessários, pelo que se propõe à consideração superior do membro do Governo a decisão de aprovação.

À consideração superior,

O Técnico Superior

A Chefe de Divisão

¹ Nos termos do n.º 2 do art.º 8.º e do art.º 13.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

² Nos termos conjugados do art.º 81.º e 13.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 64-A/2008, Lei n.º 55-A/2010 e Lei 66-B/2012, todas de 31 de dezembro, cumpre à SGPCM.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

CIG - QUAR E PLANO DE ATIVIDADES 2018

Legenda: S - Sim; N - Não; P - Parcialmente; N/A - Não Aplica

ORIENTAÇÕES GERAIS	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES
DATAS E DOCUMENTOS		
A entrega dos QUAR e PA foi efetuada até à data definida?	<input type="checkbox" value="N"/>	O projeto de QUAR e Plano de Atividade (PA) foram remetidos por mensagem eletrônica de 19/07/2018
É acompanhado da proposta de orçamento aprovado?	<input type="checkbox" value="N"/>	Informação passível de ser consultada no sítio da Direção-Geral do Orçamento.
É acompanhado do Mapa de Pessoal aprovado?	<input type="checkbox" value="N"/>	No âmbito do Novo Modelo Organizacional dos Ministérios a SGPCM tem acesso direto a essa informação pelo que dispensa o envio.
Existe alinhamento entre o QUAR e PA?	<input type="checkbox" value="S"/>	
PROGRAMA ORÇAMENTAL		
É responsável por indicadores do Programa Orçamental (PO)?	<input type="checkbox" value="S"/>	Os seguintes objetivos operacionais do QUAR: “O1 - Promover a igualdade entre mulheres e homens”; “O2 - Prevenir e combater a violência doméstica, a violência de género e o tráfico de seres humanos” e “O3 - Combater a discriminação em razão da orientação sexual, identidade expressão de género e características sexuais” contribuem para o cumprimento do objetivo do Programa Orçamental 02 - Governação - “Promover a integração da perspectiva de género nos diversos domínios da vida política, social, económica e cultural”.
A monitorização do QUAR/PA permite a monitorização do PO?	<input type="checkbox" value="S"/>	Cumulativamente, os objetivos 1, 2 e 3 do QUAR da CIG monitorizam o contributo da CIG no âmbito do Programa Orçamental, assim como a respetiva capacidade de congregar os dados necessários ao acompanhamento trimestral dos resultados obtidos nos diferentes Planos e Programas Nacionais.
QUAR		
MODELO E MISSÃO		
O QUAR foi registado no GEADAP?	<input type="checkbox" value="S"/>	
Inscribe a Missão?	<input type="checkbox" value="S"/>	Versão sucinta do previsto na lei orgânica.
Identifica a Lei Orgânica?	<input type="checkbox" value="N"/>	A Lei Orgânica é identificada em sede de Plano de Atividades (pág.7).



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os objetivos estratégicos são iguais aos do ano anterior?

S

É evidente o alinhamento entre OE, as GOP e a missão da entidade?

S

OBJETIVOS OPERACIONAIS

O n.º de objetivos é igual ou inferior a 5?

N

6 Objetivos operacionais, número acima do recomendado pelo Conselho Coordenador da Avaliação dos Serviços (CCAS).

Todos os parâmetros têm objetivos?

S

Eficácia - 01, 02, 03; Eficiência - 04, 05; Qualidade - 06.

O somatório das ponderações dos parâmetros corresponde a 100%?

S

Eficácia - 40%; Eficiência - 40%; Qualidade - 20%.

Todos os objetivos têm peso (no total 100% por parâmetro)?

S

O1 - 25%, O2 - 40%, O3-35% // O4-50%, O5-50% // O6-100%.

Os objetivos mais relevantes estão identificados?

S

Identificam nas notas explicativas do QUAR: 04, 05 e 06.

Representam pelo menos 50% do número total de objetivos?

S

3 em 6.

A soma dos pesos desses objetivos é superior a 50%?

N

A soma dos objetivos mais relevantes identificados no QUAR apresenta um peso de 46%, ficando aquém dos 50%.

INDICADORES

O n.º de indicadores é igual ou inferior a 2 por objetivo?

S

Todos os indicadores têm peso (no total 100% por objetivo)?

S

A unidade de medida está identificada?

S

Os cálculos matemáticos do indicador estão identificados?

N

Não são apresentadas as fórmulas de cálculo dos indicadores. De ponderar a sua inclusão em futuros exercícios.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

O indicador é coerente com o objetivo operacional?

S

Há indicadores com informação de histórico?

S

Apenas o ind.2 apresenta histórico.

Os indicadores permitem a monitorização ao longo do ano?

P

Tratando-se de indicadores de índole temporal, o ind. 7 não permite a monitorização intercalar dos resultados. Em exercícios futuros, sugere-se a monitorização por indicadores de projeto.

METAS, TOLERÂNCIAS E VALOR CRÍTICO

As metas observam os resultados de desempenhos anteriores?

P

Apenas o ind 2 apresenta histórico, com meta mais ambiciosa do que estabelecida para 2017. Em exercícios futuros sugere-se justificação para a manutenção das mesmas metas em anos seguintes.

Os indicadores têm o correspondente valor crítico?

S

Os valores críticos estão justificados?

S

De notar, contudo que, a explicação apenas refere que o valor crítico respeita ao melhor desempenho que se pode aspirar alcançar. No entanto, a lógica na sua definição não é clara.

RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS

Existe alinhamento com os documentos previsionais?

S

Os valores financeiros inscritos no QUAR correspondem ao orçamento inicial aprovado na Assembleia da República para 2018.

O cálculo de RH planeados está correto?

S

Existe informação adicional sobre os recursos nas Notas Explicativas?

S

Os RH aprovados perfazem um total de 60 (48 CIG + 12 EMIG) sendo este o número que consta do QUAR.

FONTES DE VERIFICAÇÃO

Há coerência com o indicador?

S

As fontes de verificação são diversificadas?

P

De acordo com as orientações do Sistema de Controlo Interno, as fontes de verificação devem radicar maioritariamente em aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados.

Permitem a monitorização ao longo do ano?

S

ENTIDADES HOMOGÉNEAS

Existe um sistema de indicadores de desempenho?

N

Considerando a existência de um serviço desconcentrado seria interessante promover um exercício de comparação nos casos em que houvesse coincidência nos serviços prestados.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

É possível ordenar as unidades numa lógica de eficiência relativa?

N/A

PLANO DE ATIVIDADES

SUMÁRIO EXECUTIVO

Apresenta sumário executivo?

S

NOTA INTRODUTÓRIA

Caracteriza o ambiente interno?

S

Caracteriza o ambiente externo?

N

Identifica os principais clientes?

S

Tipifica os serviços fornecidos e a fornecer?

S

Explicita o processo de elaboração e mecanismos de participação?

S

OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS

Identifica as orientações gerais de curto prazo a nível macroeconómico?

N

Identifica as orientações de curto e médio prazo para o setor de atividade?

S

Identifica objetivos estratégicos prosseguidos pelo organismo?

S

Explicita a articulação entre os objetivos e o Programa do Governo?

S

ATIVIDADES PREVISTAS E RECURSOS

Identifica e contextualiza os objetivos operacionais incluídos no QUAR?

S



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

Contextualiza os objetivos operacionais que estão para além do QUAR?

S

Identifica a relação entre os objetivos operacionais e os objetivos estratégicos?

S

A formulação permite aferir o grau de realização do PA?

S

O capítulo 3.6 apresenta uma estrutura semelhante à do QUAR, pelo que é possível determinar o grau de execução dos três objetivos aí incorporados. No entanto, existe margem para trabalhar o mecanismo de aferição do grau de concretização do Plano de Atividades.

Existe relação entre atividades, objetivos e recursos a alocar?

N

PLANO DE FORMAÇÃO

Apresenta o plano de formação?

S

Em documento autónomo.

MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

Apresenta um capítulo referente às medidas de modernização administrativa?

S

O 05 do QUAR encerra uma dimensão de modernização administrativa. No Plano de Atividades são identificadas as áreas de intervenção previstas para 2018.

Identifica a previsão de poupanças a verificar?

N

PUBLICIDADE INSTITUCIONAL

Apresenta secção referente à publicidade institucional?

S



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

BOAS PRÁTICAS A REPLICAR

A CIG tem vindo a consolidar a aplicação do subsistema SIADAP 1, evidenciando uma dinâmica progressiva de incorporação de anteriores sugestões. Neste sentido, destacam-se como boas práticas a disseminar pelas restantes entidades integradas e apoiadas pela Presidência do Conselho de Ministros as seguintes:

- Privilegiam o alinhamento com os objetivos do Programa Orçamental que integram;
- Detalham as atividades que dão substância a cada objetivo operacional do QUAR.

PRÓXIMOS PASSOS

A presente secção sistematiza um conjunto de recomendações e/ou sugestões que podem ter origem: i) na necessidade de garantir a conformidade legal do processo de avaliação; ou ii) num estímulo de evolução e aperfeiçoamento, em consonância com as melhores práticas, nomeadamente as que se verificam no universo de entidades apoiadas pela SGPCM em matéria de planeamento, estratégia e avaliação. Neste sentido, sugerem-se como desafios para o futuro:

- O QUAR visa maximizar a proximidade dos serviços públicos ao cidadão. Para o efeito, convém que elementos facilitadores da compreensão do documento, como as fórmulas de cálculo dos indicadores, sejam adicionados, por exemplo no campo das notas explicativas;
- Procurar maior rigor na definição dos objetivos operacionais. Estes não têm de abranger a totalidade das atribuições e atividades do organismo, no entanto deverão corresponder às ações com maior expressão política e financeira. Nesse sentido, recomenda o Conselho de Coordenação de Avaliação dos Serviços (CCAS) um limite de cinco objetivos operacionais no QUAR;
- A escolha dos objetivos mais relevantes do QUAR deve ter em conta o seu peso, dentro dos parâmetros;
- Atento ao momento do envio dos instrumentos de gestão, o rigor da análise, que é apanágio desta SGPCM, ficou comprometido, assim não foram relevadas pequenas imperfeições detetadas nos referidos instrumentos de gestão.



PLANO DE ATIVIDADES 2018

Em conformidade com Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro

Ficha Técnica

Título: Plano de Atividades 2018

Presidência do Conselho de Ministros

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Av.ª da República, 32, 1.º Esq.

1050-193 Lisboa

Telefone: (+351) 217983000

Fax: (+351) 217983098

Correio eletrónico: cig@cig.gov.pt

Índice

NOTA INTRODUTÓRIA	4
1. SUMÁRIO EXECUTIVO	6
2. ENQUADRAMENTO	7
2.1. Estrutura organizacional	7
2.2. Destinatários da ação da CIG	9
2.3. Processo de elaboração do PA2018-CIG	9
3. OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS	10
3.1. Articulação com o Programa do Governo	10
3.2. Articulação com a missão e competências do organismo	10
3.3. Objetivos Estratégicos para 2018	11
3.4. Objetivos Operacionais para 2018	11
4.4.1 - Objetivos Operacionais de eficácia	12
4.4.2 - Objetivo Operacional de eficiência	15
4.4.3 - Objetivo Operacional de qualidade	16
3.5. Eventos a realizar em 2018	16
3.6. Atividades não previstas ou não enquadradas em programas	17
3.7. EEA Grants - Enquadramento	17
3.8. EEA Grants – Atividades previstas para 2018	17
3.9. Portugal 2020 – A CIG enquanto Organismo Intermédio	18
3.10. Portugal 2020 – Projetos cofinanciados de que a CIG é diretamente beneficiária	20
3.11. Outros projetos de que a CIG é diretamente beneficiária	21
4. RECURSOS E AVALIAÇÃO	22
4.1. Recursos humanos	22
4.2. Recursos financeiros	22
4.3. Programas de formação interna ou externa	25
5. MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	26
6. PUBLICIDADE INSTITUCIONAL	26
7. ANEXOS	27

NOTA INTRODUTÓRIA

A promoção da igualdade entre mulheres e homens constitui um dos princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa¹, sendo a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) o organismo nacional responsável pela promoção e defesa desse princípio, procurando responder às profundas alterações sociais e políticas da sociedade nestas matérias.

O Plano de Atividades da CIG para o ano de 2018 (doravante designado por «PA2018-CIG») constitui um instrumento fundamental de planeamento e controlo de gestão desta Comissão, através do qual se definem as prioridades e as respetivas ações, bem como a afetação e mobilização dos recursos.

O estabelecimento das prioridades para 2018 teve por base a missão e atribuições da CIG, bem como as orientações estratégicas que decorrem do Programa do XXI Governo Constitucional e das Grandes Opções do Plano para 2016 -2019.

A elaboração do Plano de Atividades para 2018 teve ainda em consideração o conjunto de compromissos e orientações internacionais e nacionais na área da cidadania e da igualdade de género, relevando que, no plano da aplicação das orientações políticas estratégicas e dos respetivos instrumentos, o ano de 2018 será marcado pela entrada em vigor de um novo ciclo programático de políticas públicas na área da cidadania, não discriminação e igualdade de género, que se consubstanciará na nova **“Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 - “Portugal + Igual”**. Este instrumento encontra-se alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas e apoia-se em três Planos Nacionais de Ação que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de igualdade entre mulheres e homens (IMH), prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD) e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIC). Estes Planos Nacionais de Ação preveem, ainda, as medidas concretas a prosseguir no primeiro período de execução de quatro anos, até 2021, a que se deverá seguir o processo de revisão e redefinição para o período seguinte de quatro anos, e assim sucessivamente.

A nova Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 - “Portugal + Igual” foi aprovada pelo Governo no dia 11 de janeiro e submetida posteriormente a consulta pública, tendo o texto final sido aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 8 de março, publicada no Diário da República n.º 97/2018, Série I, de 21 de maio de 2018.²

Nos termos da citada Resolução, o Governo determinou que a implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 - “Portugal + Igual” será coordenada e monitorizada pela CIG, organismo que será responsável por:

- a) Analisar o ponto de partida de cada objetivo, a ter lugar em 2018;
- b) Definir e aprofundar os indicadores de resultado e de impacto, a ter lugar em 2018;

¹ Art.º 9º alínea h).

² O texto integral da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” pode ser consultado em <https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/115360036/details/maximized>

- c) Elaborar anualmente o plano de atividades para execução dos Planos de Ação, de acordo com as planificações anuais apresentadas por cada departamento governamental;
- d) Orientar e acompanhar as entidades responsáveis pela implementação das medidas, solicitando, sempre que necessário, informações sobre o respetivo processo de execução;
- e) Garantir a monitorização da implementação dos Planos de Ação, assegurando o funcionamento regular da Comissão de Acompanhamento da ENIND e das respetivas Comissões Técnicas de Acompanhamento;
- f) Elaborar anualmente um relatório intercalar sobre a execução das medidas dos Planos de Ação, no qual seja feita também a avaliação do cumprimento do plano anual de atividades, a entregar ao membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade até 15 de março de cada ano;
- g) Elaborar um relatório final de execução dos Planos de Ação até ao final do primeiro trimestre seguinte ao termo da respetiva vigência, dele dando conhecimento ao membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade;
- h) Promover um momento de avaliação ongoing ou formativa dos Planos de Ação no terceiro ano da respetiva vigência;
- i) Apresentar ao membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade a proposta de revisão dos Planos de Ação, até seis meses antes do termo da respetiva vigência, com base nos relatórios intercalares e avaliação ongoing ou formativa, e seguindo os eixos e orientações da ENIND;
- j) Propor estratégia de continuidade da ENIND a entregar ao membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade até seis meses antes do termo da respetiva vigência, o qual, em articulação com as principais áreas governativas envolvidas, promove a criação da próxima ENIND através de Resolução do Conselho de Ministros;
- k) Promover uma avaliação final externa e independente, que inclua avaliação de impacto, dos Planos de Ação e da ENIND no termo das respetivas vigências.

Recorda-se que, até 2017, a CIG teve a seu cargo a coordenação geral da execução do V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 (V PNI), do V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017 (V PNPCVDG), do III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014-2017 (III PNPCTSH), assim como do III Programa de Ação para a Prevenção e a Eliminação da Mutilação Genital Feminina, integrado no V PNPCVDG e, ainda, do Plano Nacional de Ação para implementação da Resolução CSNU 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (PNA 1325), assim como de outros Planos e Programas, como é o caso do Plano Estratégico da Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres - CPLP (PECIGEM) e respetivo Plano de Ação. Terminado este ciclo, a CIG é, tal como antes referido, a entidade coordenadora da ENIND.

Atenta a especial relevância na atividade desta Comissão, far-se-á referência aos diferentes tipos de cofinanciamento a que a CIG tem vindo a recorrer, como entidade beneficiária, para a execução das suas atividades, designadamente, no âmbito do Portugal 2020 e do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (EEA Grants). Neste último âmbito, importa assinalar que em 2018 assistir-se-á ao arranque do novo Mecanismo Financeiro EEA Grants 2014-2021, salientando-se que a CIG será, uma vez mais, operadora do Programa “Conciliação entre a vida profissional e privada e Igualdade de género”, tal como definido no Memorando de Entendimento assinado entre o Estado português e os países doadores do Espaço Económico Europeu, assinado em 22 de maio de 2017. O ano de 2018 será marcado, neste

domínio, pela elaboração da *concept note* a aprovar pelos países doadores, documento que inclui todas as ações a desenvolver durante toda a vigência do programa, bem como pelo arranque de algumas das ações previstas.

Ao longo do corrente ano, a CIG dará início à implementação das atribuições que lhe foram conferidas, possibilitando a coordenação de sinergias entre os vários interlocutores, através da definição de pilares correspondentes às grandes prioridades reconhecidas, nacional e internacionalmente, como fundamentais para alcançar os objetivos de igualdade, integrando, desde logo, os previstos na Agenda 2030.

Em termos de prestação de serviços diretos aos/às cidadãos/ãs, a CIG continuará a garantir o funcionamento do seu Centro de Informação e Documentação, do Serviço de Informação às Vítimas de Violência Doméstica (SIVVD), bem como do Serviço de Informação Jurídica e Apoio Psicossocial.

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

O PA2018-CIG, entendido como um instrumento de gestão, tal como decorre conjugação do Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro, com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, constitui-se, também, como um instrumento orientador da atividade da CIG para 2018, tendo em conta a respetiva missão e atribuições, bem como o cumprimento dos propósitos enunciados no Programa do XXI Governo Constitucional e nas Grandes Opções do Plano para 2016 -2019 em matéria de cidadania e igualdade de género, relevando a sua responsabilidade na coordenação da recém aprovada Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (doravante designada por ENIND) e dos respetivos Planos Nacionais de Ação, sendo coadjuvada por uma Comissão de Acompanhamento da ENIND e por Comissões Técnicas de Acompanhamento de cada Plano Nacional de Ação (o Plano nacional de ação para a igualdade entre mulheres e homens (2018/2021) – PNAIMH, o Plano nacional de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (2018/2021) – PNAVMVD e o Plano nacional de ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (2018/2021) – PNAOIC).

O PA2018-CIG estrutura-se em quatro objetivos estratégicos, a saber: *i)* a promoção da integração da perspectiva de género nos diversos domínios da vida política, social, económica e cultural; *ii)* a promoção da difusão e defesa dos Direitos Humanos, nomeadamente no que se refere ao exercício da cidadania, e à transversalidade dos princípios da igualdade de género, como fatores de construção de uma sociedade inclusiva; *iii)* a prevenção e o combate a todas as formas de discriminação e violência de género, nomeadamente violência doméstica e tráfico de seres humanos; e *iv)* a promoção da melhoria organizacional a nível de estrutura, processos e pessoas.

O conjunto destes objetivos estratégicos corresponde a toda a ação da CIG, quer no que se refere às componentes de gestão e administração gerais, no plano interno e externo, quer na sua responsabilidade nuclear no que respeita às grandes metas de ação global e estrutural do ENIND, até 2030, ou às demais matérias afins à respetiva missão e atribuições.

A operacionalização dos objetivos estratégicos desenvolve-se segundo cinco objetivos operacionais enquadrados em parâmetros de eficácia, eficiência e qualidade.

Como **objetivos operacionais de eficácia** foram fixados os seguintes: “Promover a igualdade entre mulheres e homens”; “Prevenir e combater a violência doméstica, a violência de género e o tráfico de seres humanos” e; “Combater a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais”. Como **objetivo operacional de eficiência** foi fixado o seguinte: “Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do POISE (Eixo 3; Prioridade de investimento 9.3)”. Por último, o **objetivo operacional de qualidade** é “Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura e processos organizacionais”.

Para o ano de 2018, a CIG, incluindo a Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG), organismo intermédio no âmbito do Portugal 2020, conta com um mapa de pessoal aprovado pela tutela composto por 60 trabalhadores/as e uma dotação inicial de 4.278.527 EUR. Esta dotação representa um acréscimo de 9,7% face a igual período homólogo (3.899.360 EUR), sobretudo motivado pelo acréscimo de receita cobrada em 2016 face a 2015 no âmbito da FF 129 (a qual absorve a receita proveniente da exploração dos jogos sociais da SCML) e da inscrição orçamental no âmbito do orçamento de projetos, tendo em conta a entrada em vigor do novo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu EEA Grants 2014-2021, do programa *Work Life Balance and Gender Equality*.

2. ENQUADRAMENTO

2.1. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A CIG é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, integrado na Presidência do Conselho de Ministros (PCM) e tutelado pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade³. É reconhecida autonomia financeira à CIG, restrita à gestão de programas financiados por recursos financeiros comunitários ou internacionais de idêntica natureza⁴.

Tem a sua sede em Lisboa e dispõe de um serviço desconcentrado no Porto (Delegação do Norte).

A CIG tem por **missão** garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género e prossegue as atribuições previstas no Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro. São órgãos da CIG a Presidente⁵ e o Conselho Consultivo⁶.

A sua **organização interna** obedece a um modelo de estrutura mista⁷: nas áreas relativas à gestão de recursos, assuntos jurídicos, estudos e formação, comunicação, documentação e informação, e tráfico de seres humanos, segue o modelo de estrutura hierarquizada; nas áreas relativas à gestão e apoio de

³ Nos termos do Despacho n.º 660/2016, de 5 de janeiro de 2016, publicado no DR, 2.ª série – N.º 10 – 15 de janeiro de 2016.

⁴ Vide n.º 3 do artigo 1.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

⁵ A CIG é atualmente dirigida por uma Presidente, coadjuvada por um Vice-Presidente, cargos de direção superior de 1.º e 2.º grau, respetivamente.

⁶ O Conselho Consultivo é um órgão de consulta em matéria de conceção, implementação e avaliação das políticas públicas de educação para a cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género, que assegura a representação de departamentos governamentais e de organizações representativas da sociedade civil. É presidido pelo membro do Governo com tutela sobre a CIG, quando presente, e, na sua ausência, pela Presidente da CIG. É composto pela Presidente e Vice-Presidente da CIG, por uma secção interministerial, por uma secção das organizações não governamentais e por um grupo técnico-científico.

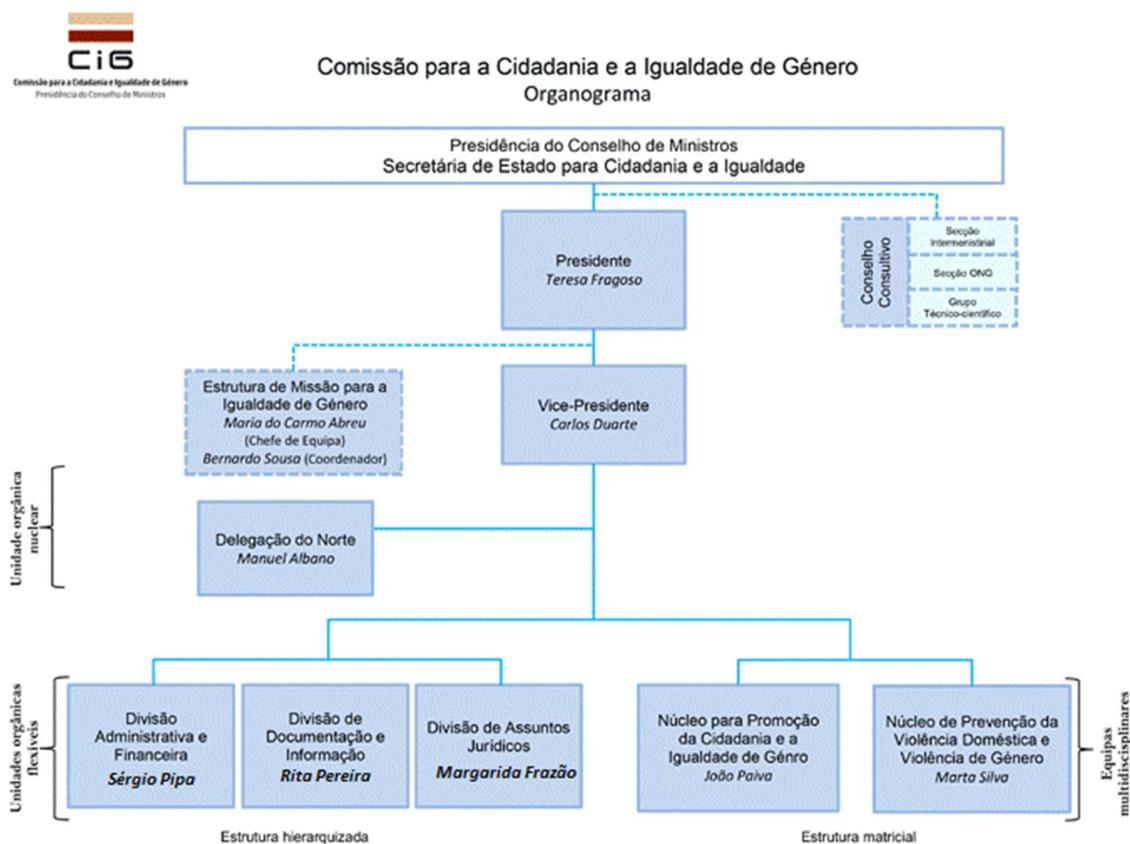
⁷ Vide artigo 10.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

projetos no âmbito da cidadania e igualdade de género, violência de género e doméstica, rede social e autarquias, o modelo é de estrutura matricial.

Contempla, na sua **estrutura nuclear**, uma direção de serviços⁸ (delegação do Norte), sendo ainda composta por três **unidades orgânicas flexíveis**⁹, a saber: a Divisão de Documentação e Informação (DDI); a Divisão de Assuntos Jurídicos (DAJ), e; a Divisão Administrativa e Financeira (DAF).

Subjacente ao modelo de estrutura matricial, estão as áreas de missão relativas à gestão e apoio de projetos no âmbito da cidadania e igualdade de género, violência de género e doméstica, rede social e autarquias, agrupadas por centros de competência cujas atividades são asseguradas por duas **equipas multidisciplinares**¹⁰, a saber: 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).

O organograma da CIG consta representado na figura infra:



⁸ Dirigida por um diretor de serviços, cargo de direção intermédia de 1.º grau (vide artigo 1.º da Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro).

⁹ Criadas pelo Despacho n.º 4970/2012, de 20 de março, publicado no DR, 2.ª série — N.º 72 — 11 de abril de 2012.

¹⁰ Criadas pelo Despacho n.º 5034/2012, de 20 de março, publicado no DR, 2.ª série — N.º 72 — 11 de abril de 2012.

2.2. DESTINATÁRIOS DA AÇÃO DA CIG

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

2.3. PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO PA2018-CIG

O PA2018 foi elaborado com o objetivo de constituir uma ferramenta útil de gestão, quer ao nível da implementação das ações, quer ao nível da respetiva monitorização ou da avaliação final.

O processo da sua elaboração foi iniciado com o contributo das diferentes unidades orgânicas, recolhendo-se a informação necessária para a formulação das previsões para o exercício de 2018. Sublinha-se, aqui, a importância da continuidade de grande parte das ações em que a CIG está envolvida, quer no plano endógeno quer no plano exógeno, isto é, importa ter em conta que uma significativa parte da sua atividade decorre de processos plurianuais, quer no que diz respeito ao cumprimento de muitas das suas obrigações enquanto serviço central da administração direta do Estado, quer na diversidade das suas relações interinstitucionais, no contexto nacional ou internacional.

Contudo, sem prejuízo do atrás referido, a CIG iniciará em 2018 a sua condição de entidade coordenadora da ENIND e dos respetivos Planos Nacionais de Ação, coadjuvada por uma Comissão de Acompanhamento da ENIND e por Comissões Técnicas de Acompanhamento de cada Plano Nacional de Ação, conforme aprovado na já atrás citada Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 8 de março. Esta circunstância tem relevância no que respeita à estrutura do presente Plano de Atividades, designadamente no que se refere aos objetivos operacionais (e respetivos indicadores) do QUAR da CIG para 2018 (doravante designado por «QUAR 2018 – CIG»). Com efeito, tendo em conta que alguns dos objetivos correspondentes ao exercício de anos anteriores se situavam em ação plurianual, designadamente no âmbito da vigência dos Planos Nacionais correspondentes ao intervalo 2014-2017 e, por isso, inexistentes a partir de 2018, foi necessário proceder à definição de novos objetivos ajustados, em especial, à dinâmica que se colocará no âmbito do ENIND. Ora, com a proposta de novos objetivos, por razões óbvias, não poderão ser considerados os respetivos contrastes históricos, o que acabou por exigir um especial cuidado técnico ao nível do planeamento na definição das metas para 2018.

Além da função enquanto entidade coordenadora da ENIND e dos respetivos Planos Nacionais de Ação, a CIG tem diferentes tipos e formas de responsabilidade neste domínio, designadamente na execução (de forma exclusiva ou partilhada com outras entidades, conforme os casos) de diversas atividades no âmbito da ENIND, onde pode figurar com entidade responsável direta pela execução ou apenas como entidade parceira.

A CIG tem vindo a assumir, também, um papel central na gestão e administração dos apoios do Fundo Social Europeu na área da cidadania e igualdade de género do «Portugal 2020», para o que conta com uma equipa própria – a Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG).

Sublinha-se, portanto, a relevância desta substancial quantidade e diversidade de atribuições e competências da CIG no que se refere à planificação geral da sua atividade, bem como a todos os processos de gestão e administração que lhe são afins.

Em síntese, o processo de elaboração do PA2018-CIG, ao exigir a participação de todas as unidades orgânicas da CIG na sua construção, configura-se como uma efetiva ferramenta de monitorização e compromisso entre todos, o qual se constitui, também, como uma base fundamental para a avaliação do QUAR 2018 – CIG.

3. OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS

O PA2018 constitui-se como um referencial da gestão e administração da CIG para o ano de 2018, tendo em conta as respetivas natureza, missão e atribuições, bem como os propósitos políticos que lhe são atribuídos para este intervalo de tempo.

3.1. ARTICULAÇÃO COM O PROGRAMA DO GOVERNO

Ao nível macroeconómico, o cenário continua a ser de consolidação orçamental e de reposição de condições de vida aos cidadãos e cidadãs, exigindo um esforço de contenção e disciplina nos gastos públicos, razões que implicam novas soluções para manter os objetivos e metas estabelecidos.

No âmbito do setor de atividade a que se refere a missão da CIG, o PA2018-CIG inscreve-se no cumprimento dos propósitos enunciados no Programa do XXI Governo Constitucional, designadamente no capítulo VII, *Mais coesão, menos desigualdades*, e respetivo subcapítulo 4, *Construir uma sociedade mais igual*, sem prejuízo da intervenção estratégica da CIG se orientar pela transversalização da igualdade de género nos diferentes domínios da ação política (*mainstreaming* de género).

3.2. ARTICULAÇÃO COM A MISSÃO E COMPETÊNCIAS DO ORGANISMO

O PA2018-CIG pretende 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 (interseccionalidade), prestando um olhar particular aos diferentes impactos desta junto dos homens e das mulheres, designadamente, nas situações de discriminações múltiplas. Neste sentido, o PA2018-CIG propõe uma tripla abordagem:

- A implementação de medidas com impacto externo, no âmbito das áreas de intervenção definidas pela atual Lei Orgânica e 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 desenvolvam ou possam vir a desenvolver atividades no âmbito da cidadania e da igualdade de género, nomeadamente ao nível da Administração Central e Local, Organizações Não-

Governmentais, empresas e academia, bem como na capacitação desses interlocutores privilegiados, quando necessário;

- A melhoria de algumas áreas de gestão interna, visando quer o reforço do planeamento, monitorização e avaliação das iniciativas ou das funções afins à ENIND, quer o desenvolvimento de iniciativas que levem à clarificação do exercício das funções e das competências desempenhadas pelo corpo técnico e chefias intermédias, 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;
- Por último, o PA2018-CIG propõe 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.

3.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA 2018

Os objetivos estratégicos para 2018 são os seguintes:

Objetivo estratégico 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.

Objetivo estratégico 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.

Objetivo estratégico 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.

Objetivo estratégico 4

Promover a melhoria organizacional a nível de estrutura, processos e pessoas.

3.4. OBJETIVOS OPERACIONAIS PARA 2018

A operacionalização dos objetivos estratégicos antes apresentados é definida através da harmonização de três grupos de objetivos, segundo os parâmetros eficácia, eficiência e qualidade:

Para tal, os objetivos operacionais contribuem, segundo os diferentes graus de importância, definidos no próprio QUAR 2018-CIG, para a concretização dos objetivos estratégicos.

Por sua vez, cada um dos três grupos de objetivos operacionais é desagregado em indicadores operativos, os quais constituem as unidades básicas de análise do desempenho organizacional.

No conjunto, o QUAR 2018-CIG é composto por quatro objetivos estratégicos, desenvolvidos segundo cinco objetivos operacionais (de eficácia, de eficiência e de qualidade), estes últimos, desagregados em cinco indicadores (cada objetivo operacional conta apenas um indicador, de natureza compósita, isto é, cujo apuramento resulta da conjugação de diversos fatores que o constituem, segundo um algoritmo próprio).

Sem prejuízo de uma leitura mais detalhada sobre a estrutura do QUAR 2018-CIG, constante no anexo 01 a este Plano de Atividades, onde se poderão observar os respetivos ponderadores para efeitos de avaliação, os objetivos operacionais estão configurados na seguinte forma:

4.4.1 - OBJETIVOS OPERACIONAIS DE EFICÁCIA

Este grupo é composto pelos seguintes objetivos operacionais:

Objetivo Operacional 1 - “Promover a igualdade entre mulheres e homens”

Este objetivo pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1 e 2. Integra as seguintes atividades:

- Acompanhar e coordenar a implementação das medidas inscritas no Plano Nacional de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PNAIMH);
- Acompanhar e apoiar os vários Ministérios no desenho, implementação e avaliação dos Planos de Política setorial, na ótica da igualdade;
- Acompanhar e apoiar as autarquias locais no desenho, implementação e avaliação de Planos Municipais para a Igualdade;
- Acompanhar e apoiar a implementação dos Planos de Igualdade internos na Administração Pública Central e Local;
- Reforçar a articulação com o mundo Empresarial, com Instituições de Ensino Superior, Organizações não-Governamentais e Organizações da Sociedade Civil em geral, nomeadamente através da realização das reuniões quer das secções, quer do plenário do Conselho Consultivo, assim como do Grupo Técnico-científico;
- Consolidar as estratégias de intervenção que visem promover o exercício pleno da cidadania por mulheres e por homens, em todos os contextos das esferas pública e privada, potenciando as parcerias com diferentes tipos de entidades, o trabalho em rede e a capacitação de agentes estratégicos, em especial nas áreas da educação, do trabalho e do emprego, da comunicação e da saúde;
- Sensibilizar os vários setores para, sempre que possível, recolham e disponibilizem dados desagregados por sexo;

- Sensibilizar os vários agentes para proceder a uma avaliação dos resultados da implementação das políticas e medidas de acordo com o impacto das mesmas na perspetiva de género;
- Assegurar a prestação de assessoria jurídica nas áreas de intervenção da CIG, com particular relevância nas que incidem sobre discriminação e violência doméstica e de género;
- Monitorizar as atividades das entidades e/ou projetos em curso, no âmbito das cartas de compromisso celebradas como membro do governo com a tutela da igualdade, com recurso às verbas dos Jogos Sociais;
- Executar os compromissos decorrentes dos artigos 20º e 58º, ambos da Lei n.º 129/2015, de 3 de setembro, bem como do Decreto-regulamentar nº 2/2018, de 24 de janeiro;
- Implementar, desenvolver e acompanhar os procedimentos relativos ao apoio técnico e financeiro às ONGM e a outras ONG, que desenvolvam, respetivamente, atividades sob a forma de programas, projetos ou ações que tenham como finalidade a promoção da dignidade e da igualdade da mulher face aos demais membros da sociedade, ou a igualdade de género, nos termos do regime jurídico aplicável;
- Acompanhar a prestação de ajuda de carácter técnico e financeiro às ONGM e a outras ONG, que desenvolvam, respetivamente, atividades sob a forma de programas, projetos ou ações e que tenham como finalidade a promoção da dignidade e da igualdade da mulher face aos demais membros da sociedade, ou a igualdade de género, aferindo a sua conformidade com as temáticas previamente definidas como prioritárias pela CIG;
- Acompanhar, de acordo com as atribuições da CIG, o processo de conferência de competências técnicas e certificação de qualidades de pessoas e entidades institucionalmente envolvidas na promoção e defesa da cidadania e da igualdade de género;
- Acompanhar e assegurar o cumprimento dos instrumentos internacionais aos quais Portugal se encontra vinculado, inter alia, das diretivas e jurisprudência e demais legislação comunitárias, de convenções e outros compromissos internacionais nas áreas de competência da CIG;
- Acompanhar os compromissos políticos decorrentes do trabalho da Organização das Nações Unidas (ONU), do Conselho da Europa (CE), da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE), das instituições da União Europeia (EU) e dos seus Estados-Membros, da Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE), da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), entre outras, nas áreas de competência da CIG ou sempre que seja solicitada a contribuir, numa perspetiva da integração da dimensão de género, em todas as áreas, por outras entidades.
- Assegurar a execução do Plano Anual de Edição e Divulgação da CIG.
- Recolher, tratar e divulgar dados estatísticos atualizados sobre a igualdade de género em Portugal
- Divulgar atividades e recursos de informação promotores da igualdade de género.

Indicador 01

- *Taxa de execução das medidas propostas pelos Ministérios, relativamente ao projeto «gender budgeting».*

Objetivo Operacional 2 - “Prevenir e combater a violência doméstica, a violência de género e o tráfico de seres humanos”.

Este objetivo pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 2 e 3. Integra as seguintes atividades:

- Acompanhar e coordenar a implementação das medidas inscritas nos seguintes Planos Nacionais de Ação:
 - a) Plano Nacional de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PNAVMVD);
 - b) IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021).
- Executar os compromissos decorrentes da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW);
- Executar os compromissos decorrentes da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul);
- Executar os compromissos decorrentes da Convenção do Conselho da Europa relativa à Luta contra o Tráfico de Seres Humanos e das recomendações do órgão de monitorização – GRETA;

Indicador 02

- *Crescimento da oferta para implementação da medida de proteção por «Teleassistência».*

Indicador 03

- *Taxa de acompanhamento e supervisão técnica da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica.*

Objetivo Operacional 3 - “Combater a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais”

Este objetivo pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 3. Integra o seguinte:

- Acompanhar e coordenar a implementação das medidas inscritas no Plano Nacional de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade de Género e Características Sexuais (PNAOIC);
- Garantir a execução dos recursos financeiros disponíveis para a «Pequena subvenção» dirigidos a ONG na área LGBTI.

Indicador 04

- *Taxa de execução dos recursos financeiros disponíveis para a «Pequena subvenção 2.0» no âmbito de projetos LGBTI.*

4.4.2 - OBJETIVO OPERACIONAL DE EFICIÊNCIA

Este grupo é composto pelos seguintes objetivos operacionais:

Objetivo Operacional 4 - “Garantir o lançamento da implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual (ENIND)”

Este objetivo pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 3. Integra, entre outras, as seguintes atividades:

- Garantir a execução das atividades previstas na ENIND, designadamente nas matérias de igualdade entre mulheres e homens (IMH), prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD) e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIC).
- Analisar o ponto de partida de cada objetivo, bem como, definir indicadores de resultado e/ou de impacto.
- Preparar o plano de atividades para execução dos Planos Nacionais de Ação, de acordo com as planificações anuais apresentadas por cada departamento ministerial;
- Orientar e acompanhar as entidades responsáveis pela implementação das medidas, solicitando, sempre que necessário, informações sobre o respetivo processo de execução;

Indicador 05:

- “Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de igualdade entre mulheres e homens (IMH), prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD) e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIC)”

Objetivo Operacional 5 - “Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do POISE (Eixo 3 - Prioridade de investimento 9.3)”

Este objetivo pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 3. Integra o seguinte:

- Implementar os contratos celebrados com as Autoridades de Gestão dos Programas, promovendo os procedimentos estabelecidos na gestão do financiamento e cumprindo as metas definidas para os indicadores de realização e resultado, o nível de despesa certificada, os prazos de análise e as taxas de erro.

- Acompanhamento dos projetos, identificação de boas práticas, apoio aos beneficiários e promoção dos resultados alcançados.

Indicador 06:

- *Número de concurso abertos no âmbito do POISE, designadamente nas tipologias de operações «3.15» - («Formação de públicos estratégicos»), «3.16» - («Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos») e «3.17» - («Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica»).*

4.4.3 - OBJETIVO OPERACIONAL DE QUALIDADE

Este grupo é composto pelo seguinte objetivo operacional:

Objetivo Operacional 6 - “Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura e processos organizacionais.”

Este objetivo pretende dar cumprimento ao «objetivo estratégico 4», designadamente no que concerne ao funcionamento dos serviços da CIG. Integra:

- Promover uma melhor e maior adequação dos recursos TIC no âmbito dos serviços da CIG e, de igual forma, promover o conhecimento e competências dos/as trabalhadores/as;
- Implementar as medidas previstas no Plano TIC da CIG e inscritos no Plano Setorial das TIC do MPMA;
- Concluir o processo de integração e consolidação da função informática na AP, em articulação com a AMA.
- Avaliar o grau de satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG face às transformações decorrentes da operacionalização das medidas TIC.

Indicador 07:

- *Grau de satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG face à operacionalização de medidas TIC.*

3.5. EVENTOS A REALIZAR EM 2018

No âmbito das comemorações a realizar para o ano de 2018, cujos conteúdos se integram na missão e competências desta Comissão, a CIG tem considerado como previstas as atividades que se relacionam com os seguintes dias:

- Dia 6 de fevereiro – Dia Internacional da Tolerância Zero à Mutilação Genital Feminina;
- Dia 8 de março – Dia Internacional das Mulheres;
- Dia 17 de maio – Dia Mundial de Luta Contra a Homofobia e a Transfobia;
- Dia 18 de outubro – Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos;
- Dia 25 de novembro – Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres.

3.6. ATIVIDADES NÃO PREVISTAS OU NÃO ENQUADRADAS EM PROGRAMAS

Na execução do PA2018, a CIG toma em consideração as atividades ou ações que, não estando enquadradas no QUAR, ou previamente previstas ou determinadas, venham a surgir ao longo deste período, e que, pela sua relevância, merecem especial referência neste Plano.

	META	TOLERÂNCIA	FONTE
REFORÇAR O AMBIENTE DE CONTROLO INTERNO			
OP1 Elaborar instrumentos de controlo interno			
IND1 N.º de instrumentos de controlo interno elaborados	5	2	Site institucional
ASSEGURAR A OPTIMIZAÇÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS			
OP2 Optimizar a utilização de Acordos-Quadro			
IND2 Taxa de incremento da despesa realizada ao abrigo de Acordos-Quadro	10%	5%	Contratação administrativa
PROMOVER O REFORÇO DA FORMAÇÃO COMO FATOR DE AUMENTO DA CAPACITAÇÃO DA CIG E DOS SEUS RH			
OP3 Qualificar os colaboradores da CIG			
IND3 Taxa de execução do plano de formação aprovado	85%	5%	Plano formação 2018-2019

Na atividade orientada para o exterior, manter-se-ão, sempre que necessário, as ações de apoio à elaboração e desenvolvimento de medidas de política global e setorial com incidência na promoção da cidadania e da igualdade de género, participando, sempre que adequado, na sua execução.

3.7. EEA GRANTS - ENQUADRAMENTO

Através dos *EEA Grants*, os países doadores (a Islândia, o Liechtenstein e a Noruega) pretendem reduzir as disparidades sociais e económicas na Europa e reforçar as relações bilaterais entre os Estados Doadores e os Estados Beneficiários. Para o período 2014-2021, Portugal beneficiará uma alocação global de 102.7 milhões de euros. Neste mecanismo, serão apoiados cinco programas nas áreas do Mar, Ambiente, Igualdade de Género / Conciliação, Cultura e Sociedade Civil.

A CIG foi designada Operadora do Programa *Work-Life Balance and Gender Equality*, com uma alocação financeira de 6 milhões de euros, nos termos do Memorando de Entendimento (EEA Grants 2014-2021) assinado em Lisboa no dia 22 de maio de 2017.

O Programa *Work-Life Balance and Gender Equality* tem como principal objetivo apoiar projetos que visem a promoção da Igualdade de Género e a conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional.

3.8. EEA GRANTS – ATIVIDADES PREVISTAS PARA 2018

Para 2018 estão previstas, nomeadamente, as seguintes atividades:

- 6 de abril 2018, na sede da CIG: reunião técnica entre o Parceiro de Programa (*The Equality and Antidiscrimination Ombud – LDO*), a Unidade Nacional de Gestão Nacional e o Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade. Dos temas agendados fazem parte, a definição dos próximos passos na implementação do Programa e o respetivo Plano de Trabalho.

- Maio de 2018 (data prevista), assinatura do Programme Agreement entre o Financial Mechanism Committee (FMC) e a Unidade Nacional de Gestão.
- Junho de 2018 (data prevista): assinatura do Programme Implementation Agreement entre a Unidade de Gestão Nacional e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Setembro de 2018 até ao fim do ano:
 - Início da Atividades Bilaterais.
 - Assinatura dos acordos de parceria e assinatura dos contratos dos Projetos Pré-Definidos: PDP1 – Equality Platform and Standard; PDP2- Ge-HEI Gender Equality in Higher Education Institutions e PDP3- National Statistics System on Gender Equality.
 - Evento de lançamento e cinco sessões de divulgação regional/local para disseminação do Programa, das respetivas Open Calls (OC) e Small Grant Scheme (SGS):
 - OC1: A) Job evaluation systems, B) Develop practical instruments;
 - OC2: Ungendering choices and behaviours;
 - OC5- A) Intervention projects at local level; B) Local projects (women and girls from minorities);
 - SGS2- Prevention projects or youth support strategies: A) Primary Prevention level; B) Secondary Prevention level).

3.9. PORTUGAL 2020 – A CIG ENQUANTO ORGANISMO INTERMÉDIO

Para a implementação dos fundos comunitários do Portugal 2020, as autoridades de gestão dos programas operacionais Inclusão Social e Emprego, Regional de Lisboa e Regional do Algarve, em aplicação do disposto no n.º 2 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, delegaram na Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, através de um Contrato de Delegação de Competências, competências específicas para a gestão de recursos financeiros afetos às tipologias de operações contratualizadas no âmbito das políticas públicas nas áreas da cidadania, da promoção da igualdade de género e do combate à violência doméstica e de género e ao tráfico de seres humanos.

Para esse efeito, em 2015, por Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 27 de abril, foi criada na CIG a Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG), com a missão e objetivo de apoiar a CIG no exercício das competências de gestão delegadas pelas autoridades de gestão dos programas que apoiam intervenções na área das políticas de igualdade de género.

Nesse mesmo ano, a CIG e a Autoridade de Gestão (AG) do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE) celebraram um contrato de delegação de competências com estabelecimento de subvenção global, com impacto na Região de Convergência, onde a CIG desempenha funções de Organismo Intermédio, abrangendo cinco tipologias de operações:

- 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 violência doméstica.

No final do ano de 2017, a CIG celebrou contrato de delegação de competências com a autoridade de gestão do PO Regional de Lisboa e do PO Regional do Algarve.

As competências delegadas na CIG abrangem múltiplas funções, de que se destacam as funções relacionadas como processo de seleção das candidaturas, a verificação da realização dos projetos cofinanciados, incluindo o cumprimento das metas contratualizadas e o pagamento da despesa declarada pelos beneficiários, a operacionalização de verificações administrativas relativamente a cada pedido de reembolso e de verificações das operações in loco de acordo com o plano de amostragem e ainda a adoção de medidas antifraude eficazes tendo em conta a análise de riscos.

No ano de 2018, no âmbito do Portugal 2020, destacam-se as seguintes atividades:

Na área da gestão da subvenção global:

- Atualização dos Manuais de Procedimentos que enquadram a atividade realizada pela CIG enquanto organismo Intermédio dos três programas operacionais;
- Elaboração e/ou atualização de notas explicativas das grelhas de análise das candidaturas;
- Elaboração das propostas de aviso de abertura das candidaturas em conformidade com as normas previstas no Manual de Procedimentos da AG e em colaboração com os serviços da CIG com responsabilidade na coordenação dos planos nacionais;
- Análise da admissibilidade das candidaturas e da elegibilidade das entidades beneficiárias e dos projetos apresentados no âmbito de cada um dos procedimentos concursais;
- Análise, seleção e decisão sobre as candidaturas apresentadas nos concursos, no âmbito das tipologias de operações abrangidas pela intervenção da CIG enquanto OI;
- Gestão e acompanhamento dos projetos cofinanciados na sua dimensão física e financeira;
- Monitorização financeira das subvenções globais contratualizadas com a CIG;
- Realização de verificações administrativas sobre todos os pedidos de reembolso apresentados pelas entidades beneficiárias, incidindo sobre uma amostra representativa de documentos comprovativos de despesa e de pagamento;
- Realização das verificações no local que tiverem sido programadas realizar no ano de 2018;
- Integração no Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da CIG da vertente correspondente à atividade operacional delegada, operacionalizada pela EMIG, reforçando a

integração da estrutura de missão na CIG e a consolidação de procedimentos e mecanismos de prevenção e deteção de fraude e corrupção;

- Implementação do processo de Autoavaliação do risco de fraude, aplicando o instrumento de avaliação de risco de fraude disponibilizado pela Comissão aos estados membros, com especial impacto nas três áreas do ciclo de vida das operações com maior incidência no risco de fraude - seleção e análise de candidaturas, execução e verificação das operações e validação da despesa e pagamentos.

Na área do conhecimento e divulgação dos projetos apoiados pela subvenção global:

- Desenvolvimento da área do site da CIG dirigida à informação dos beneficiários e à divulgação dos projetos apoiados e outras atividades associadas à intervenção no âmbito do Portugal 2020;
- Operacionalização de iniciativas de comunicação interna e ao nível do Conselho Consultivo da CIG, sobre os projetos apoiados na perspetiva da sua relevância e sobre o seu contributo para a operacionalização das medidas previstas nos Planos Nacionais;

Na área da gestão da Assistência Técnica afeta à CIG/OI:

Assegurar, em colaboração com a DAF, a organização, gestão e acompanhamento do/s processo/s técnico e administrativo das operações da CIG/OI relativas à Assistência Técnica.

3.10. PORTUGAL 2020 – PROJETOS COFINANCIADOS DE QUE A CIG É DIRETAMENTE BENEFICIÁRIA

São os seguintes os projetos cofinanciados:

- Prestação de Serviço de Proteção por Teleassistência a Vítimas de Violência Doméstica, que tem como objetivo fundamental assegurar a proteção e segurança da vítima, garantindo, 24 horas por dia e de forma gratuita, uma resposta adequada quer a situações de emergência, quer em situações de crise.

Este sistema preconiza os seguintes objetivos específicos: garantir uma intervenção imediata e adequada em situações de emergência, através de uma equipa especializada e da mobilização de recursos técnicos proporcionais ao tipo de situação apresentada; mobilizar os recursos policiais proporcionais ao tipo de emergência; atenuar níveis de ansiedade, aumentando e reforçando o sentimento de proteção e de segurança das vítimas, proporcionando apoio e garantindo a comunicação 24 horas por dia com o Centro de Atendimento; aumentar a autoestima e a qualidade de vida das vítimas, estimulando a criação e/ou reforço de uma rede social de apoio; minimizar a situação de vulnerabilidade em que as vítimas se encontram, contribuindo para o aumento da sua autonomia e a sua (re) inserção na sociedade.

Uma vez que a medida de proteção por teleassistência tem âmbito nacional, o valor total deste projeto, no âmbito das três candidaturas que a CIG submeteu e viu aprovadas ao Portugal 2020, é imputado em conformidade com o ratio populacional das diversas regiões (segundo dados do INE):

- Norte, Centro e Alentejo - 67%;
- Lisboa -28% e
- Algarve - 5%.

Por serem comuns, as despesas são repartidas pelos três Programas Operacionais, seguindo a mesma chave de imputação.

Na sequência da criação da EMIG, a CIG ficou incumbida de assegurar os meios de apoio logístico e administrativo necessários ao cumprimento da missão daquela Estrutura de Missão, o que será assegurado através do Programa Assistência Técnica.

3.11. OUTROS PROJETOS DE QUE A CIG É DIRETAMENTE BENEFICIÁRIA

Em 2018, continuará o projeto “Violência sexual nas relações de intimidade”, financiado pela Comissão Europeia no âmbito da linha de financiamento “*Action grants to support national information, Awareness raising and education activities aimed at preventing and combating violence against Women*”, do Programa Direitos, Igualdade e Cidadania (2014-2020). A CIG é a entidade coordenadora deste projeto, de âmbito nacional.

A CIG, em parceria com *Instituto de La Mujer Y Igualdad de Oportunidades*, desenvolve o projeto ADIM – Avançar na Gestão da Diversidade LGBTI nos Setor Público e Privado. Este projeto, com o seu carácter inovador, visa promover políticas de diversidade LGBTI em empresas públicas e privadas, através da criação de um guia de apoio à gestão da diversidade LGBTI e da formação de pessoas que trabalham em universos laborais.

Trata-se de um projeto transnacional que assenta num financiamento da Comissão Europeia, sendo o *Instituto de La Mujer Y Igualdad de Oportunidades* a entidade coordenadora, contando ainda com a Universidad Complutense de Madrid (para além da CIG, enquanto responsável pela implementação do projeto em Portugal), como entidade parceira.

O projeto ADIM tem os seguintes objetivos:

- Aumentar o número e abrangência das estratégias de gestão da diversidade LGBTI;
- Aumentar o conhecimento e a consciencialização sobre as matérias LGBTI no local de trabalho e gestão de diversidade LGBTI nos processos-chave de tomada de decisão;
- Produzir ferramentas para apoiar à medida processos de gestão da diversidade em contextos laborais públicos e privados.

De acordo com os objetivos do projeto, foram pensadas as seguintes atividades:

- Assinatura do Memorando de Entendimento com as instituições participantes (grupo de empresas, conselho consultivo e universidades);
- Realização de 2 inquéritos no ambiente de trabalho (pré e após a intervenção);
- Atividades de formação nas questões LGBTI em todas as instituições participantes;
- 2 Reuniões de grupo de universidades e empresas participantes, para troca de experiências e desafios – uma em Espanha e outra em Portugal (acompanhadas das reuniões da Comissão de Acompanhamento);
- Produção de materiais de formação on-line: MOOC, Guia sobre como construir um local de trabalho seguro e inclusivo, vídeos, folhetos;

- Disseminação de informações e materiais de formação através de uma variedade de suportes (redes sociais, etc...);
- Lançamento do projeto (20 de março de 2018, em Lisboa) de encerramento (previsto para setembro 2019, em Espanha).

O projeto desenvolver-se-á durante 22 meses. Na sua implementação em Portugal, prevê-se a criação de um grupo de cerca de 6 empresas e 3 universidades, que funcionarão como grupo amostra de caso para a testagem, em contexto laboral.

4. RECURSOS E AVALIAÇÃO

Para a execução do PA2018 releva a preocupação de relacionar de forma adequada, fiável e exequível as atividades já previstas com a previsão dos recursos e dotações disponíveis (humanos, financeiros e logísticos).

4.1. RECURSOS HUMANOS

A CIG (incluindo a EMIG) conta, no ano de 2018, com um mapa de postos de trabalho composto por 60 trabalhadores/as, aprovado por despacho de 16 de agosto de 2017, da Sua Excelência a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, conforme grupos de pessoal que a seguir se indicam:



Em comparação com o período homólogo, verifica-se um incremento de um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, para assegurar um acréscimo do volume de trabalho expectável no âmbito do programa *Work-life Balance and Gender Equality* contemplado no novo Mecanismo EEAGrants 2014-2021, no âmbito do qual a CIG foi designada Programme Operator.

Verifica-se, também, alterações no âmbito da estrutura de postos de trabalho da CIG, na reconversão de um posto de trabalho existente na carreira/categoria de assistente técnico, num posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior.

4.2. RECURSOS FINANCEIROS

Em 2017, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género dispôs de uma dotação inicial aprovada em sede de Orçamento do Estado, de 3.899.360 EUR, dos quais, 2.559.026 EUR no âmbito do orçamento de atividades e 1.340.334 EUR no âmbito do orçamento de projetos.

Durante a execução orçamental de 2017, depois de consumadas as cativações previstas na lei do orçamento e complementadas pelo decreto de execução orçamental, e incorporados os saldos de anos anteriores de Fundos Europeus, a CIG ficou com um orçamento corrigido global de 4.004.773 EUR, significando um decréscimo de 4% face a igual período homólogo (4.174.461 EUR).

Os pagamentos efetuados atingiram 3.294.863 EUR, a que correspondeu uma taxa de execução orçamental global de 82,3% (vide quadro infra).

QUADRO - ORÇAMENTO CIG - EXECUÇÃO 2017

AGRUPAMENTO ECONÓMICO DE DESPESA	ORÇAMENTO DE ATIVIDADES			ORÇAMENTO DE PROJETOS			TOTAL		
	Inicial 2017	Corrigido 2017	Pagamentos 2017	Inicial 2017	Corrigido 2017	Pagamentos 2017	Inicial 2017	Corrigido 2017	Pagamentos 2017
Despesas com o pessoal	1 507 544 €	1 494 306 €	1 458 407 €	454 222 €	490 427 €	296 053 €	1 961 766 €	1 984 733 €	1 754 460 €
Aquisição de bens e serviços	916 691 €	910 017 €	682 728 €	843 596 €	835 257 €	597 207 €	1 760 287 €	1 745 274 €	1 279 935 €
Transferências correntes	93 000 €	20 500 €	20 500 €	33 334 €	204 394 €	203 628 €	126 334 €	224 894 €	224 128 €
Outras despesas correntes	17 676 €	527 €	523 €	0 €	0 €	0 €	17 676 €	527 €	523 €
Aquisição de bens de capital	24 115 €	34 837 €	31 423 €	9 182 €	14 508 €	4 395 €	33 297 €	49 345 €	35 818 €
TOTAL	2 559 026 €	2 460 187 €	2 193 581 €	1 340 334 €	1 544 586 €	1 101 282 €	3 899 360 €	4 004 773 €	3 294 863 €

Para o ano 2018 a CIG dispõe de uma dotação global aprovada de 4.278.527 EUR, significando um acréscimo de 9,7% face a igual período homólogo (3.899.360 EUR).

QUADRO - ORÇAMENTO CIG - COMPARATIVO 2017/2018

AGRUPAMENTO ECONÓMICO DE DESPESA	ORÇAMENTO DE ATIVIDADES			ORÇAMENTO DE PROJETOS			TOTAL		
	Inicial 2017	Inicial 2018	%	Inicial 2017	Inicial 2018	%	Inicial 2017	Inicial 2018	%
Despesas com o pessoal	1 507 544 €	1 516 263 €	1%	454 222 €	489 696 €	8%	1 961 766 €	2 005 959 €	2%
Aquisição de bens e serviços	916 691 €	1 060 002 €	16%	843 596 €	788 463 €	-7%	1 760 287 €	1 848 465 €	5%
Transferências correntes	93 000 €	123 000 €	32%	33 334 €	233 334 €	600%	126 334 €	356 334 €	182%
Outras despesas correntes	17 676 €	21 586 €	22%	0 €	0 €	0%	17 676 €	21 586 €	22%
Aquisição de bens de capital	24 115 €	37 000 €	53%	9 182 €	9 183 €	0%	33 297 €	46 183 €	39%
TOTAL	2 559 026 €	2 757 851 €	8%	1 340 334 €	1 520 676 €	13%	3 899 360 €	4 278 527 €	10%

Conforme pode observar-se no quadro seguinte, o orçamento de atividades para o exercício de 2018 excede em cerca de 198.825 EUR (+ 8%) o orçamento inicial de 2017, impulsionado, sobretudo, por uma previsão de receitas próprias provenientes da exploração dos jogos sociais da SCML superior à efetuada no período homólogo (+ 156.377 EUR) no âmbito da FF 129.

QUADRO - ORÇAMENTO DE ATIVIDADES CIG - COMPARATIVO 2017/2018

AGRUPAMENTO ECONÓMICO DE DESPESA	FF 111 - RECEITAS GERAIS			FF 129 - RECEITAS Próprias			TOTAL		
	Inicial 2017	Inicial 2018	%	Inicial 2017	Inicial 2018	%	Inicial 2017	Inicial 2018	%
Despesas com o pessoal	1 502 544 €	1 509 263 €	0%	5 000 €	7 000 €	40%	1 507 544 €	1 516 263 €	1%
Aquisição de bens e serviços	322 341 €	345 185 €	7%	594 350 €	714 817 €	20%	916 691 €	1 060 002 €	16%
Transferências correntes	3 000 €	3 000 €	0%	90 000 €	120 000 €	33%	93 000 €	123 000 €	32%
Outras despesas correntes	0 €	0 €	0%	17 676 €	21 586 €	0%	17 676 €	21 586 €	0%
Aquisição de bens de capital	24 115 €	37 000 €	53%	0 €	0 €	0%	24 115 €	37 000 €	53%
TOTAL	1 852 000 €	1 894 448 €	2%	707 026 €	863 403 €	22%	2 559 026 €	2 757 851 €	8%

A possibilidade conferida aos serviços de orçamentação de um valor em receitas próprias equivalente ao montante cobrado em 2016, permitirá, no caso concreto desta Comissão, um menor esforço instrutório de processos sucessivos de créditos especiais durante o ano de 2018, para o desenvolvimento de ações e programas de combate à violência doméstica e outras ações no âmbito da cidadania e igualdade de género, bem como, para assegurar (ainda que parcialmente) o apoio técnico e financeiro às Organizações Não Governamentais Mulheres, em conformidade com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 246/98, de 11 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 37/99, de 26 de maio.

No âmbito da fonte de financiamento 111 (receitas gerais) e analisada a despesa orçamentada por agrupamento económico de despesa, o acréscimo mais significativo verifica-se no âmbito das aquisições de bens e serviços (cerca de 7%), em resultado da atualização da renda das instalações da sede (aumento de 24.000 Eur/ano). Também no agrupamento de despesa referente às aquisições de bens de capital verifica-se um aumento em cerca de 12.885 Eur face a igual período homólogo.

Conforme pode observar-se no quadro seguinte, o orçamento de projetos para o exercício de 2018 excede em cerca de 180.342 EUR (+13%) o orçamento inicial de 2017, impulsionada pelo incremento significativo de contrapartida externa dos projetos financiados face ao período homólogo, nomeadamente, o reforço de inscrição orçamental do financiamento europeu do programa *Work Life Balance and Gender Equality*, tendo em conta a entrada em vigor do novo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu EAGrants 2014-2021. Salienta-se, ainda, a inscrição orçamental do projeto Violência Sexual nas Relações de Intimidade, financiado pela Comissão Europeia, no valor de 99.340EUR.

QUADRO - ORÇAMENTO DE PROJETOS CIG - COMPARATIVO 2017/2018

AGRUPAMENTO ECONÓMICO DE DESPESA	FF 153/157			FF 242/248/280			TOTAL		
	Inicial 2017	Inicial 2018	%	Inicial 2017	Inicial 2018	%	Inicial 2017	Inicial 2018	%
Despesas com o pessoal	68 134 €	74 983 €	10%	386 088 €	414 713 €	7%	454 222 €	489 696 €	8%
Aquisição de bens e serviços	204 239 €	124 941 €	-39%	639 357 €	663 522 €	4%	843 596 €	788 463 €	-7%
Transferências correntes	5 000 €	35 000 €	600%	28 334 €	198 334 €	600%	33 334 €	233 334 €	600%
Outras despesas correntes	0 €	0 €	0%	0 €	0 €	0%	0 €	0 €	0%
Aquisição de bens de capital	1 377 €	1 378 €	0%	7 805 €	7 805 €	0%	9 182 €	9 183 €	0%
TOTAL	278 750 €	236 302 €	-15%	1 061 584 €	1 284 374 €	21%	1 340 334 €	1 520 676 €	13%

Relativamente às fontes de financiamento 153 e 157, que asseguram a comparticipação nacional dos projetos cofinanciados inscritos, verifica-se um decréscimo de 15% face ao período homólogo (- 42.448 EUR). Esta diminuição resulta da não aprovação da candidatura formalizada junto do PO Lisboa, para o financiamento do programa da teleassistência a vítimas de violência doméstica.

Por outro lado, a contrapartida externa regista um aumento de 21% face ao período homólogo, que se deve ao programa *Work Life Balance and Gender Equality* e ao projeto Violência Sexual nas Relações de Intimidade.

Este acréscimo reflete-se sobretudo no agrupamento económico de despesa 04 *Transferências correntes*, o qual concentra as transferências programadas a efetuar para os promotores de projetos no âmbito do programa *Work Life Balance and Gender Equality* - EEAGrants.

QUADRO - ORÇAMENTO DE PROJETOS CIG - COMPARATIVO 2017/2018 - FINANCIAMENTO

QUADRO DE FINANCIAMENTO	COMPARTICIPAÇÃO NACIONAL			COMPARTICIPAÇÃO EXTERNA			TOTAL		
	Inicial 2017	Inicial 2018	%	Inicial 2017	Inicial 2018	%	Inicial 2017	Inicial 2018	%
EEAGrants	11 029 €	55 824 €	406%	62 500 €	316 336 €	406%	73 529 €	372 160 €	406%
Portugal 2020	267 721 €	158 988 €	-41%	999 084 €	890 188 €	-11%	1 266 805 €	1 049 176 €	-17%
Violência Sexual nas Relações	0 €	21 490 €	0%	0 €	77 850 €	0%	0 €	99 340 €	0%
TOTAL	278 750 €	236 302 €	-15%	1 061 584 €	1 284 374 €	21%	1 340 334 €	1 520 676 €	13%

4.3. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO INTERNA OU EXTERNA

Em 2018 a CIG continuará o reforço da formação como elemento fundamental para a capacitação institucional e dos/as seus/as trabalhadores/as.

O Plano de Formação para o biénio de 2018 e 2019, constante no anexo 02 ao presente Plano de Atividades, foi gizado tendo em conta o novo regime da Formação Profissional da A.P, constante do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que integra um novo paradigma de gestão de competências e do conhecimento na Administração Pública, elevando a formação profissional num instrumento estratégico da modernização e transformação da A.P., bem como de valorização das pessoas na organização.

A formação desenvolver-se-á sobretudo com o recurso à oferta exterior, ainda que especialmente condicionada pela oferta e orçamento disponíveis. Será dada particular preferência à oferta formativa da responsabilidade da Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA). No que se refere à formação interna, procurar-se-á responder às necessidades identificadas, com recursos internos da CIG, nomeadamente quanto à formação em domínios afins à cidadania e igualdade de género.

5. MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

O Decreto-Lei nº 73/2014, de 13 de maio, estipula que o Plano de Atividades deve contemplar, em capítulo próprio, as medidas de modernização administrativa que o serviço se propõe desenvolver, nomeadamente as relativas à desburocratização, qualidade e inovação, em especial, as que cumpram as orientações afins à regra do digital¹¹.

Dando cumprimento ao que estabelecem quer a norma anteriormente referida, quer o Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na versão atualizada pelo Decreto-Lei n.º 74/2017, de 21 de junho (diploma que estabelece medidas de modernização administrativa), a CIG confere especial relevância às medidas relacionadas com a modernização administrativa, aliás, integrando-as no objetivo operacional de qualidade do QUAR da CIG para 2018 (Cf. Objetivo operacional 5 - “Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura e processos organizacionais”), complementando-as com a aplicação de medidas previstas na legislação antes referida.

Em consequência, no plano interno, prevê-se a implementação de medidas orientadas para a promoção de uma melhor e maior adequação dos recursos TIC no âmbito dos serviços da CIG e, de igual forma, promover o conhecimento e competências dos/as trabalhadores/as. Tais medidas integram o Plano TIC da CIG e estão, também, inscritas no Plano Setorial das TIC do MPMA.

Outra das propostas neste domínio refere-se à conclusão do processo de integração e consolidação da função informática na AP, em articulação com a AMA.

As medidas a implementar estarão apoiadas em estratégias de otimização de recursos e sustentabilidade ambiental, designadamente com o recurso a processos de comunicação digital ou à progressiva desmaterialização de documentos em suporte papel.

Também, atentas a missão e as atribuições da CIG no âmbito geral da promoção e defesa dos Direitos Humanos e, em especial, nas áreas da cidadania e da igualdade de género, as medidas de modernização administrativa contemplam o recurso permanente a adequadas tecnologias e métodos de acolhimento e atendimento aos/às cidadãs, bem como à cooperação com parceiros externos, nos mais diversos âmbitos de intervenção, em especial no âmbito do novo ciclo programático de políticas públicas na área da cidadania, não discriminação e igualdade de género, que se consubstanciará na nova “Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”.

A aplicação das medidas neste domínio será objeto de monitorização permanente bem como da elaboração de um relatório final, correspondente ao exercício de 2018; este último, agregando uma avaliação do grau de satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG face às transformações decorrentes da operacionalização das medidas TIC.

6. 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

¹¹ O n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 74/2014, de 13 de maio, estipula a regra do digital, ou seja, “os serviços públicos devem, sempre que a sua natureza a isso não se oponha, para além do atendimento presencial, ser também prestados de forma digital, através da sua progressiva disponibilização na internet.”

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.

Nos termos dos números 10 e 11 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/2010, de 25 de junho, a CIG prevê realizar, em 2018, iniciativas de publicidade institucional no âmbito de campanhas nacionais de sensibilização e divulgação da igualdade de género e prevenção da violência de género.

No âmbito das comemorações do Dia Internacional contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia estão previstos quatro vídeos com o objetivo de dar voz a pessoas trans e a pessoas intersexo, convidando toda a sociedade a vê-las, a escutá-las, a conhecer um pouco das suas histórias, de forma a encorajar diversos públicos a saber mais, a questionar, a compreender.

A Campanha “Minuto de Igualdade” resulta de uma parceria estabelecida entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e o Ponto Focal Nacional do EEA Grants Portugal, sendo financiada no âmbito deste Mecanismo. Os quatro vídeos previstos, de 1 minuto cada, têm como objetivo sensibilizar o público geral para as desigualdades que persistem entre mulheres e homens em vários setores da sociedade, abordando os seguintes temas: assédio sexual, tarefas domésticas, parentalidade partilhada e desigualdade salarial.

Prevemos que, ao longo de 2018, estas campanhas sejam amplamente divulgadas quer nas empresas públicas e privadas quer nos próprios mecanismos internos de comunicação.

7. ANEXOS

Anexo 01: QUAR da CIG para 2018.

Anexo 02: Plano de Formação Biénio 2018 - 2019.

Quadro de Avaliação e Responsabilização

ANO: 2018

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 2018	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: 40.0

OO1 PROMOVER A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS Peso: 25.0

INDICADORES	2016	2017	META 2018	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
IND1 Taxa de execução das medidas propostas pelos Ministérios, relativamente ao projeto «gender budgeting»			75.00	5.00	100.00	100			

OO2 PREVENIR E COMBATER A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, A VIOLÊNCIA DE GÉNERO E O TRÁFICO DE SERES HUMANOS Peso: 40.0

INDICADORES	2016	2017	META 2018	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
IND2 Crescimento da oferta para implementação da medida de proteção por «Teleassistência»		1200.0	1440.00	15.00	1500.00	50			
IND3 Taxa de acompanhamento e supervisão técnica da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica			70.00	5.00	100.00	50			

OO3 COMBATER A DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO, E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS Peso: 35.0

INDICADORES	2016	2017	META 2018	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
IND4 Taxa de execução dos recursos financeiros disponíveis, para a «Pequena subvenção 2,0» no âmbito de projetos LGBTI.			75.00	5.00	100.00	100			

Eficiência Peso: 40.0

OO4 GARANTIR O LANÇAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO DA ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO (ENIND) - PORTUGAL + IGUAL Peso: 50.0

INDICADORES	2016	2017	META 2018	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
IND5 Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de igualdade entre mulheres e homens (IMH), prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD) e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIC)			20.00	10.00	50.00	100			

OO5 ASSEGURAR UMA EFICIENTE OPERACIONALIZAÇÃO DOS CONCURSOS NO ÂMBITO DO POISE(EIXO 3; PRIORIDADE DE INVESTIMENTO 9.3) Peso: 50.0

INDICADORES	2016	2017	META 2018	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
-------------	------	------	-----------	------------	---------------	------	-----------	-----------------	---------------

Quadro de Avaliação e Responsabilização

Objectivos Operacionais

IND6 Número de concurso abertos no âmbito do POISE, designadamente nas tipologias de operações «3.15» - («Formação de públicos estratégicos»), «3.16» - («Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos») e «3.17» - («Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica»)			5.00	2.00	8.00	100			
---	--	--	------	------	------	-----	--	--	--

Qualidade

Peso: 20.0

OO6 PROMOVER INICIATIVAS PROPICIADORAS DE MELHORIAS A NÍVEL DA ESTRUTURA E PROCESSOS ORGANIZACIONAIS

Peso: 100.0

INDICADORES	2016	2017	META 2018	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
IND7 Grau de satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG face à operacionalização de medidas TIC.			60.00	8.00	75.00	100			

Recursos Humanos

DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	PLANEADOS	REALIZADOS	DESVIO
Dirigentes - Direcção superior *	20.0	60.0		.0
Dirigentes - Direcção intermédia e Chefes de equipa *	16.0	112.0		.0
Técnico Superior *	12.0	408.0		.0
Assistente Técnico *	8.0	80.0		.0
Assistente Operacional *	5.0	20.0		.0
Especialista de Informática	12.0	12.0		.0
Técnico de Informática	8.0	8.0		.0
		700.0		

Número de trabalhadores a exercer funções no serviço:

31/12/2017	31/12/2018
53	

Recursos Financeiros

DESIGNAÇÃO	PLANEADOS (EUROS)	EXECUTADOS	DESVIO
Orçamento de Funcionamento	2757851		
Despesas c/Pessoal	1516263		
Aquisições de Bens e Serviços	1097002		
Outras Despesas Correntes	144586		
PIDDAC	1520676		
Outros Valores			
TOTAL (OF + PIDDAC + Outros)	4278527		

Quadro de Avaliação e Responsabilização

NOTA EXPLICATIVA

Objectivos Relevantes: 004, 005 e 006

Recursos Humanos

O mapa de pessoal aprovado para 2018 prevê um total de 60 postos de trabalho. Destes 48 respeitam à CIG e 12 à Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG). Os 60 postos de trabalho repartem-se pelos seguintes cargos/carreiras/catégorias: 3 de direção superior; 5 de direção intermédia; 2 chefias de equipa multidisciplinar; 34 da carreira de técnico superior; 1 da carreira de especialista de informática; 1 da carreira de técnico de informática; 10 da carreira de assistente técnico e 4 da carreira de assistente operacional.

Recursos Financeiros

No âmbito do orçamento de funcionamento, o valor das aquisições de bens e serviços incluem 1.060.002€ referentes à aquisição de bens e serviços e 37.000€ referentes à aquisição de bens de capital. As outras despesas correntes incluem 21.586€ referente à reserva orçamental e 123.000€ referente às transferências correntes. O orçamento PIDDAC inclui 489.696€ referentes a despesas com o pessoal da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género e no âmbito do programa EEAGrants, 788.463€ referentes à aquisição de bens e serviços, 233.334€ referentes a transferências correntes e 9.128€ referentes a aquisição de bens de capital.

JUSTIFICAÇÃO DE DESVIOS

Avaliação Final

Eficácia	0.0	
PROMOVER A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS		
PREVENIR E COMBATER A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, A VIOLÊNCIA DE GÉNERO E O TRÁFICO DE SERES HUMANOS		
COMBATER A DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO, E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS		
Eficiência	0.0	
GARANTIR O LANÇAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO DA ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO (ENIND) - PORTUGAL + IGUAL		
ASSEGURAR UMA EFICIENTE OPERACIONALIZAÇÃO DOS CONCURSOS NO ÂMBITO DO POISE(EIXO 3; PRIORIDADE DE INVESTIMENTO 9.3)		
Qualidade	0.0	
PROMOVER INICIATIVAS PROPICIADORAS DE MELHORIAS A NÍVEL DA ESTRUTURA E PROCESSOS ORGANIZACIONAIS		

TAXA DE REALIZAÇÃO FINAL	NOTA FINAL
0.000	

Indicadores	Justificação do Valor Crítico
IND1 Taxa de execução das medidas propostas pelos Ministérios, relativamente ao projeto « gender budgeting»	O valor crítico corresponde ao melhor desempenho que se pode aspirar alcançar.
IND2 Crescimento da oferta para implementação da medida de proteção por « Teleassistência»	
IND3 Taxa de acompanhamento e supervisão técnica da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica	O valor crítico corresponde ao melhor desempenho que se pode aspirar alcançar.
IND4 Taxa de execução dos recursos financeiros disponíveis, para a « Pequena subvenção 2,0» no âmbito de projetos LGBTI.	O valor crítico corresponde ao melhor desempenho que se pode aspirar alcançar.
IND5 Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de igualdade entre mulheres e homens (IMH), prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD) e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIC)	O valor crítico corresponde ao melhor desempenho que se pode aspirar alcançar.
IND6 Número de concurso abertos no âmbito do POISE, designadamente nas tipologias de operações « 3.15» - (« Formação de públicos estratégicos»), « 3.16» - (« Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos») e « 3.17» - (« Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica»)	O valor crítico corresponde ao melhor desempenho que se pode aspirar alcançar.
IND7 Grau de satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG face à operacionalização de medidas TIC.	O valor crítico corresponde ao melhor desempenho que se pode aspirar alcançar.

Indicadores	Fonte de Verificação
IND1 Taxa de execução das medidas propostas pelos Ministérios, relativamente ao projeto « gender budgeting»	Relatório de monitorização da aplicação do projeto

Quadro de Avaliação e Responsabilização

Indicadores	Fonte de Verificação
IND2 Crescimento da oferta para implementação da medida de proteção por « Teleassistência»	Relatório de monitorização
IND3 Taxa de acompanhamento e supervisão técnica da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica	Relatório de monitorização
IND4 Taxa de execução dos recursos financeiros disponíveis, para a « Pequena subvenção 2,0» no âmbito de projetos LGBTI.	Relatório da aplicação dos recursos financeiros disponíveis para a «Pequena subvenção 2,0» no âmbito de projetos LGBTI.
IND5 Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de igualdade entre mulheres e homens (IMH), prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD) e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIC)	Relatório intercalar sobre a execução das medidas dos Planos Nacionais de Ação
IND6 Número de concurso abertos no âmbito do POISE, designadamente nas tipologias de operações « 3.15» - (« Formação de públicos estratégicos»), « 3.16» - (« Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos») e « 3.17» - (« Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica»)	Relatório de monitorização da aplicação das medidas das tipologias 3.15, 3.16 e 3.17 do POISE
IND7 Grau de satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG face à operacionalização de medidas TIC.	Relatório final de avaliação da satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG face à operacionalização de medidas TIC



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



ANOS | CIG
ATÉ À IGUALDADE

Aprovo o Plano de Formação para o biénio de 2018 e 2019 da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 156/2017, de 22 de dezembro de 2016, publicado no Diário da República, 2.ª série, N.º 3, de 4 de janeiro de 2017.

INFORMAÇÃO N.º 054/DAF/2018

Data: 23/05/2018

ASSUNTO: PLANO DE FORMAÇÃO PARA O BIÉNIO DE 2018 E 2019 DA COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO.

A. Finalidade

1. Aprovação e divulgação do Plano de Formação para o biénio de 2018 e 2019 da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

B. Enquadramento

2. Uma das medidas do Programa do XXI Governo Constitucional é Fortalecer, Simplificar e Digitalizar a Administração.
3. Define, ainda, que uma «Administração Pública moderna não se pode voltar apenas para fora: tem, também, de olhar para dentro e procurar melhorar a prestação de serviços públicos, gastando menos».
4. Face à necessidade de valorização do exercício de funções, aposta no reforço da qualificação dos trabalhadores da Administração Pública ao apontar para a «adoção de um novo sistema de formação contínua e integrada, atendendo ao perfil dos trabalhadores públicos e às necessidades dos serviços, nomeadamente através de protocolos com instituições do ensino superior».
5. Dando cumprimento às orientações do Programa do Governo nesta matéria, o Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, incorpora um novo paradigma de gestão de competências e do conhecimento na Administração Pública, alçando a formação profissional como instrumento estratégico da modernização e transformação da Administração Pública, bem como de valorização de quem faz a diferença nas organizações: as pessoas.



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



ANOS CIG
ATÉ À IGUALDADE

C. Análise

6. Em conformidade com o disposto no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, a formação profissional tem por objetivos:
 - a) Capacitar os órgãos e serviços da Administração Pública, através da qualificação dos seus trabalhadores e dirigentes, para responder às exigências decorrentes das suas respetivas missões, atribuições e competências;
 - b) Desenvolver competências de inovação e gestão da mudança, mediante a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de capacidades reflexivas e críticas, propiciadoras de comportamentos e atitudes ajustados aos necessários processos de modernização administrativa;
 - c) Contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços a prestar aos cidadãos e às empresas;
 - d) Promover a capacitação humana para a governação digital;
 - e) Assegurar a qualificação profissional dos trabalhadores e dirigentes e melhorar o seu desempenho, segundo referenciais de competências;
 - f) Contribuir para o reforço da qualificação profissional, garantindo, sempre que necessário, a dupla certificação;
 - g) Dinamizar uma cultura de gestão do conhecimento organizacional, que incentive e valorize a produção, a difusão e a utilização do conhecimento.
7. O empregador público deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional e criar as condições facilitadoras da transferência dos resultados da aprendizagem para o contexto de trabalho (artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro).
8. Os órgãos e serviços da Administração Pública elaboram o plano de formação profissional, de acordo com o diagnóstico de necessidades efetuado (artigo 12.º, n.º 1), o qual deve, preferencialmente, atender:
 - a) Às políticas de desenvolvimento de recursos humanos e de inovação e modernização administrativas, garantindo uma abordagem prospetiva da atividade formativa;
 - b) Às necessidades prioritárias dos trabalhadores face às exigências dos postos de trabalho que ocupam, aferidas de entre as áreas estratégicas definidas;
 - c) À identificação de necessidades de formação decorrente do processo de avaliação do desempenho.
9. O plano de formação profissional, devidamente orçamentado, insere-se no ciclo de gestão dos órgãos e serviços, fazendo parte integrante do plano de atividades dos anos de 2018 e de 2019 (artigo 12.º, n.º 3).
10. Considerando os objetivos da formação enunciados bem como as obrigações que impendem sobre os órgãos e serviços da Administração Pública descritas, após o diagnóstico de necessidades efetuado junto de cada unidade orgânica, em conformidade com as orientações da Direção, foi elaborado o Plano de Formação para o biénio de 2018 e 2019 da CIG, o qual consta em anexo à presente Informação.
11. A estimativa de encargos para as ações de formação propostas para o biénio de 2018 e 2019 importa o montante de 22.140 EUR, sendo que a realização das ações será ajustada ao plafond orçamentado para formação da CIG a suportar em cada ano. O cálculo da estimativa de encargos com formação tem por base os preços das inscrições pelo número de formandos.
12. É entidade competente para a aprovação do Plano de Formação para o biénio de 2018 e 2019 da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, o Vice-Presidente da CIG, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 156/2017, de 22 de dezembro de 2016, publicado no Diário da República, 2.ª série, N.º 3, de 4 de janeiro de 2017.

D. Proposta

13. Face ao exposto, propõe-se a aprovação do Plano de Formação para o biénio de 2018 e 2019 da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 156/2017, de 22 de dezembro de 2016, publicado no Diário da República, 2.ª série, N.º 3, de 4 de janeiro de 2017.

À consideração superior,

O Chefe da DAF

Sérgio Pipa

Anexo: Plano de Formação Biénio 2018-2019 da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (05 páginas).

PLANO DE FORMAÇÃO

BIÉNIO 2018-2019

ÍNDICE

1. NOTA INTRODUTÓRIA	3
2. ENQUADRAMENTO DO PLANO DE FORMAÇÃO BIÉNIO 2018-2019	3
3. PRIORIDADES E ORIENTAÇÕES	3
4. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO	4
5. ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO DA FORMAÇÃO	4
ANEXO – PLANO DE FORMAÇÃO BIÉNIO 2018 – 2019	4

PLANO DE FORMAÇÃO BIÉNIO 2018 - 2019

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O presente Plano de Formação elaborado para a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), tem como horizonte de concretização os anos de 2018 e 2019.

A capacidade de adaptação à mudança continua a ser um elemento essencial do sucesso. Assim, levar em consideração as necessidades dos/as trabalhadores/as, alinhadas com os objetivos da organização, deixou de ser desejável, apresentando-se como fundamental para alcançar níveis adequados de eficácia, qualidade e eficiência compatíveis com os desafios com que se confrontam os serviços públicos.

Deste modo, é preciso ter presente que a formação deve ser encarada como fazendo parte de um processo de transformação, tendo em vista a melhoria contínua, processo esse que só é possível de alcançar se contar com o empenhamento de todos, incluindo a gestão de topo, de modo a que o compromisso seja assumido em coletivo e não apenas por cada trabalhador/a individualmente.

Não menos importante, sobretudo nos tempos exigentes com que a Administração Pública e os seus colaboradores se confrontam, é o contributo da formação para a motivação das equipas, afinal instrumento quase único ao dispor dos dirigentes para assinalar a sua aposta nas pessoas.

2. ENQUADRAMENTO DO PLANO DE FORMAÇÃO BIÉNIO 2018-2019

A promoção da igualdade entre mulheres e homens constitui um dos pilares da Constituição da República Portuguesa (CRP) plasmado na alínea h) do seu artigo 9.º, sendo a CIG o organismo nacional por excelência responsável pela promoção e defesa deste princípio junto da sociedade, procurando, através da sua intervenção, responder às profundas alterações sociais e políticas que vão marcando o desempenho em matéria de cidadania e igualdade de género.

Contudo, constituindo a formação um processo contínuo de aprendizagem e reforço do desenvolvimento pessoal e profissional, o presente plano não se afasta dos princípios orientadores que estiveram subjacentes aos anteriores planos de formação que importa assim enunciar:

- Contribuir para o aumento da qualidade do serviço a prestar aos stakeholders da CIG;
- Proporcionar a formação necessária para a concretização das atividades de integrarem o Plano de Atividades da CIG;
- Estruturar uma formação relevante e abrangente que promova a qualificação e a satisfação profissional das/os trabalhadoras/es;
- Atualizar e garantir a aquisição de competências técnicas específicas em articulação com formação geral de suporte ao desenvolvimento das/os trabalhadoras/es;
- Reforçar a cultura organizacional.

3. PRIORIDADES E ORIENTAÇÕES

As prioridades formativas afirmam-se ao nível do aumento das competências dos/as trabalhadores/as nas áreas temáticas de intervenção da CIG, de uma forma transversal e extensível as todas as unidades orgânicas, carreiras/categorias, a saber:

- Educação para a cidadania e realização de ações tendentes à tomada de consciência cívica relativamente à identificação das situações de discriminação e das formas de erradicação das mesmas;
- Igualdade entre homens e mulheres;
- Proteção da maternidade e da paternidade;
- Promoção de meios facilitadores de participação paritária de mulheres e homens nas várias esferas da vida;
- Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de mulheres e homens;
- Combate à violência doméstica e de género e ao tráfico de seres humanos e apoio às suas vítimas.

A par desta opção, o reforço das competências em algumas áreas específicas de algumas unidades orgânicas afigura-se igualmente como necessário enquanto reforço e atualização de conhecimentos.

Desta forma, procedeu-se ao levantamento das necessidades formativas junto das unidades orgânicas e respetivos trabalhadores/as, que identificassem as ações de formação consideradas prioritárias para o desempenho das suas funções.

Tendo a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas – INA, como entidade formativa externa prioritária para as áreas não temáticas, a CIG procurou igualmente reativar alguns dos protocolos celebrados com entidades do ensino superior de forma a conseguir alcançar os objetivos de formação nas suas áreas específicas de atuação.

Neste sentido, merece particular destaque a frequência de cursos de especialização e mestrados nas áreas temáticas da Igualdade de Género, Cidadania e Desenvolvimento.

4. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO

Apesar das contingências orçamentais, a CIG assume como prioridade garantir o acesso efetivo à formação profissional a todos os/as trabalhadores/as ao longo da execução do plano.

Assim, considerando que o plano abrange um período de dois anos (2018 e 2019), há que ter em conta que não é possível nesta fase equacionar todas as variáveis, nomeadamente o orçamento disponível para próximo ano e eventuais novas ofertas formativas, o que pode constituir um desvio ao agora programado, reservando-se a Direção da CIG o direito de estabelecer critérios de seleção de ações formativas.

5. ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO DA FORMAÇÃO

Ao longo dos anos de 2018 e 2019 fica previsto dois momentos chave de monitorização relativamente à execução do presente plano. Neste sentido é exetável que até 30 de setembro de 2018 seja registada a evolução do número de horas de formação ministradas e trabalhadores/ras abrangidos/as e efetuadas os ajustamentos que se revelem necessários. Em 31 de março de 2019, deverá ser efetuada nova avaliação do plano de formação, reformulando caso necessário.

Nos casos em que já não haja oferta suficiente para a formação pretendida, poderá revelar-se necessário escolher outra ação que se aproxime o mais possível das expectativas e das carências manifestadas, situação a avaliar com o/a trabalhador/a e respetiva chefia.

ANEXO – PLANO DE FORMAÇÃO BIÉNIO 2018 – 2019

PLANO DE FORMAÇÃO BIÉNIO 2018 - 2019

Designação da Ação	N.º Formandos	Entidade	Valor Estimado €	N.º Horas
Curso Avançado em Gestão Pública - CAGEP	1	INA	600,00	75
Curso de Formação especializada em Igualdade de Género – 3.ª Edição	1	ISCSP/CIEG	800,00	60
Auditorias de Género e Planos para a Igualdade nas Empresas e Organizações	1	IDEFE	600,00	27
Código dos Contratos Públicos Revisto - Iniciação	3	INA	420,00	42
Regulamento Geral da proteção de Dados (RGPD): Abordagem Jurídica	2	INA	280,00	28
Projeto de Implementação do Regulamento Geral da proteção de Dados (RGPD)	2	INA	140,00	14
Impacto Tecnológico do Regulamento Geral da proteção de Dados (RGPD)	2	INA	140,00	14
Novo Código dos Contratos Públicos	9	Soc. Gouveia Pereira, Costa Freitas & Assoc.	750,00	6
Mestrado Estudos Sobre as Mulheres - Género, Cidadania e Desenvolvimento (*)	2	Universidade Aberta	2 500,00	-
Mestrado em "Estudos sobre as Mulheres – Aa Mulheres na Sociedade e na Cultura" (**)	2	FCSH - UNL	2 200,00	-
QUAR - Quadro de Avaliação e Responsabilização (SIADAP 1) e Controlo Interno	2	INA	210,00	21
Ética e deontologia profissional na Administração Pública	1	INA	210,00	21
Prevenção de Riscos de Corrupção	2	INA	420,00	42
Programa de Formação em Gestão Pública (FORGEP)	1	INA	1 300,00	260
Curso de Inglês Nível B2	20	Instit. Linguas UNL	4 500,00	100
Serviço de Formação no âmbito da plataforma electrónica de Contratação Pública "AnoGov"	2	AnoGov	650,00	28
Lei Geral do Trabalho Em Funções Públicas	1	INA	280,00	28
Código do Procedimento Administrativo para Juristas	4	INA	840,00	56
Gestão administrativa e material de stocks	1	INA	280,00	28
Técnicas de trabalho colaborativo	1	INA	210,00	21
Estratégias de atendimento ao público	3	INA	420,00	42
Saber comunicar com pessoas difíceis	1	INA	140,00	14
Conceção, gestão e avaliação de projetos	1	INA	280,00	28
Excel nivel avançado Revisto	4	INA	560,00	56
Segurança da informação: Segmentação de redes IP	1	INA	300,00	30
Criação e publicação de conteúdos para Web com HTML	1	INA	300,00	30
Social media marketing e gestão de páginas de facebook	1	INA	140,00	14
Cidadania organizacional, produtividade e clima de trabalho	1	INA	210,00	21
Técnicas de elaboração de relatórios de inspeção	4	INA	560,00	56
Secretariado de Direção (Funções Técnicas Essenciais)	2	INA	280,00	28
SROI - SOCIAL RETURN ON INVESTMENT - MEDIÇÃO DE IMPACTOS DE PROGRAMAS E POLÍTICAS	1	INA	140,00	14
Curso Intensivo Pós-Laboral para Encarregados da Protecção de Dados	1	CFPD	922,50	8
Protocolo e Organização de Eventos/Conferências	4	INA	560,00	56
Sensibilização no âmbito do Regulamento Geral da proteção de Dados (RGPD) 1	20	Formação Interna	Gratuita	a definir
Sensibilização no âmbito do Regulamento Geral da proteção de Dados (RGPD) 2	20	Formação Interna	Gratuita	a definir
(*) Em negociação para estabelecimento de Protocolo com a Univ. Aberta. (**) No âmbito do Protocolo celebrado entre a CIG e a FCSH-UNL.	Total Encargos Estimados		22 142,50	1 268