



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

RELATÓRIO GERAL ORÇAMENTOS COM IMPACTO DE GÉNERO – 5RS

(ARTIGO 17.º DA LOE 2018)

PROJETO PILOTO



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

FICHA TÉCNICA

Título

Orçamento com impacto de género – Relatório geral sobre análise de género nas políticas públicas setoriais

Data

Março de 2019

Editores

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (PpDM)

Equipa redatorial

CIG: Dina CANÇO; João PAIVA

PpDM: Ana Sofia FERNANDES; Lina COELHO; Ana SÁ; Alexandra SILVA

Com o apoio de:



REPÚBLICA
PORTUGUESA

SECRETÁRIA DE ESTADO
PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE



ÍNDICE

INTRODUÇÃO	4
REALIZAÇÕES	6
REALIDADE	12
Violência e justiça	13
Educação	15
Emprego e trabalho	16
Saúde	17
REPRESENTAÇÃO	19
RECURSOS E RESULTADOS	20
Administração Interna	21
Justiça	26
Trabalho, Solidariedade e Segurança Social	29
Saúde	33
CONCLUSÕES	37
RECOMENDAÇÕES	40
Pré-requisitos para operacionalização de orçamentos com impacto de género (OIG) no Orçamento do Estado:	41
. ANEXO 1: REALIZAÇÕES RELATÓRIOS SETORIAIS	44
. ANEXO 2: ANÁLISE ÀS RESPOSTAS DO ANEXO IX-A “ORÇAMENTOS COM IMPACTO DE GÉNERO” NA CIRCULAR SÉRIE A Nº 1390 CIRCULAR DGO – OE 2019	76
. ANEXO 3 ENTIDADES POR MINISTÉRIO QUE RESPONDERAM AO ANEXO IX-A “ORÇAMENTOS COM IMPACTO DE GÉNERO” NA CIRCULAR SÉRIE A Nº 1390 CIRCULAR DGO – OE 2019.....	86
. ANEXO 4 RESPOSTAS CLASSIFICADAS, POR QUESTÃO E EM PORCENTAGEM DE RESPOSTAS DOS MINISTÉRIOS, DADAS AO ANEXO IX-A “ORÇAMENTOS COM IMPACTO DE GÉNERO” NA CIRCULAR SÉRIE A Nº 1390 CIRCULAR DGO – OE 2019	91



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

INTRODUÇÃO

O *Relatório Geral sobre Orçamentos com Impacto de Género – 5RS* constitui a última componente da operacionalização do disposto no artigo 17.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, diploma que aprovou o Orçamento do Estado para o ano de 2018.

O compromisso político de formulação de orçamentos com impacto de género, assumido pela primeira vez em 2018 na Lei do Orçamento do Estado, foi igualmente no corrente ano vertido na Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, diploma que aprovou a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual 2018-2030, traduzindo-se em indicador com metas anualizadas, contemplando em 2018 seis relatórios, uma ação de formação abrangendo quatorze pessoas, e formação *on job* abrangendo doze pessoas.

A liderança política deste compromisso foi da responsabilidade da Secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade e do Secretário de Estado do Orçamento. A operacionalização ao nível da administração pública foi da responsabilidade da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e da Direção-Geral do Orçamento, coadjuvadas por uma equipa de peritas em igualdade de género, *mainstreaming* de género, economia e finanças da Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres.

Em 2018 este compromisso político concretizou-se através de uma ação-piloto contemplando algumas medidas e ou ações de política da responsabilidade de um universo restrito de departamentos governamentais, a saber: Administração Interna, Justiça, Educação, Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, e Saúde, juntando-se ainda, decorrente da natureza das suas competências, as áreas da Presidência do Conselho de Ministros e das Finanças.

A ação-piloto traduziu-se num processo participado por todos os interlocutores envolvidos, e numa construção coletiva que envolveu componentes de informação/sensibilização, capacitação, troca de experiências, e formação durante um período de oito meses.

Entre março e outubro de 2018 decorreram:

- reuniões de trabalho de natureza informativa e formativa envolvendo simultaneamente todos os interlocutores no processo, bem como reuniões bilaterais de trabalho específico com os ministérios sectoriais;
- *Workshop internacional sobre orçamentos sensíveis ao género*;
- Disponibilização de um Guia Metodológico *Orçamento do Estado com impacto de género – Um Guia Metodológico para o Estado Português – projeto piloto em 2018*;
- Disponibilização de modelo (*formulário*) de ficha de análise de relatórios setoriais sobre orçamentos com impacto de género;
- Ação de formação de 21h sobre orçamentos sensíveis género.

Paralelamente, naquele período, teve lugar um trabalho de ancoragem dos orçamentos com impacto de género ao nível dos instrumentos preparatórios do Orçamento do Estado para 2019, que se materializou na:



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

- Inclusão do Anexo IX-A “Orçamentos com impacto de género” na Circular Série A nº 1390 | Circular DGO – OE2019. Assunto: Instruções para preparação do Orçamento do Estado para 2019 aprovadas por despacho do Secretário de Estado do Orçamento, em 8 de agosto de 2018, e respetiva nota explicativa de 13 de agosto de 2018.

A ação-piloto em 2018 lançou, assim, as bases de um processo que se pretende progressivo, sustentado e consistentemente ampliado e generalizado no futuro de aplicação da estratégia de *mainstreaming* de género na área das finanças públicas, realizando (...) uma avaliação dos orçamentos em função do género, integrando uma perspetiva de género em todos os níveis do processo orçamental e reestruturando receitas e despesas de forma a promover a igualdade entre mulheres e homens.”¹

O presente relatório está estruturado em torno de 5R: Realizações, Realidade, Representação, Recursos e Resultados, Recomendações, numa variação metodológica da ferramenta de análise de género 3R utilizada para efeitos de *mainstreaming* de género e que decorre da questão-chave: *Who (representation) gets what (resources) and why or why not (reality and rights)*, e dá resposta ao disposto no Despacho n.º 6687/2018, de 10 de julho, da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade e do Secretário de Estado do Orçamento.

Lisboa, 31 de março de 2019

¹ Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa (2005), [Gender budgeting – Report from the Committee on Equal Opportunities for Women and Men](#). Doc. 10764, 15 December 2005



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

REALIZAÇÕES

DESCRIÇÃO DO PROCESSO NO ÂMBITO DA AÇÃO-PILOTO: INICIATIVAS LEGAIS, INSTITUCIONAIS E PROCEDIMENTAIS

A **Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro**, diploma que aprovou o Orçamento do Estado (OE) para o ano de 2018, determinou no artigo 17.º a obrigatoriedade de os departamentos governamentais apresentarem um relatório estratégico referente à análise de género nas respetivas políticas públicas setoriais e a sua tradução na construção de orçamentos com impacto de género (OIG), atribuindo à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) a responsabilidade da elaboração do presente relatório geral:

- *Até ao final do 2.º trimestre de 2018, os departamentos governamentais enviam ao membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade um relatório estratégico referente à análise de género nas respetivas políticas públicas setoriais e a sua tradução na construção de OIG.*
- *Os relatórios referidos no número anterior constituem a base para a elaboração, até ao final do 3.º trimestre de 2018, de um relatório geral pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), nos termos a fixar por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da cidadania e igualdade.*

A realização de OIG encontra-se igualmente prevista na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual 2018-2030 (ENIND), adotada através da **Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio**, que estipula, no âmbito do Plano nacional de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 (PAIMH), medidas relacionadas com OIG: Objetivo Específico 1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da igualdade entre mulheres e homens na Administração Pública, medida 1.4.1. Concretização do artigo 17.º do OE sobre *gender budgeting*.

Ação-piloto em 2018

Por **Despacho n.º 6687/2018, de 10 de julho**, da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade e do Secretário de Estado do Orçamento, foi determinada a realização de uma ação-piloto, abrangendo um conjunto limitado de medidas ou ações setoriais de política, de natureza, objetivos, e abrangência variadas, que se constituam como exemplificativas e demonstrativas de um processo que se pretende progressivo, sustentado e consistentemente ampliado e generalizado no futuro.

Os departamentos governamentais envolvidos na ação-piloto foram:

- Presidência e Modernização Administrativa;
- Finanças;
- Administração Interna;
- Justiça;
- Educação;



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

- Trabalho, Solidariedade e Segurança Social;
- Saúde.

A contribuição dos dois primeiros departamentos acima referidos consistiu, no primeiro caso, na coordenação dos trabalhos e, no segundo caso, no acompanhamento do mesmo tendo em vista a sua adequação à dinâmica do processo orçamental e posterior integração nesse mesmo processo.

Após **reunião de arranque da ação-piloto entre a CIG e a Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (PpDM) em 5 de março de 2018**, na qual foram acordados os termos do desenvolvimento da ação-piloto, teve lugar uma **reunião de articulação entre o Gabinete SECI, a CIG, a PpDM e a Direção-Geral do Orçamento (DGO) em 21 de março de 2018**, na qual foram acordados os termos da **ação-piloto entre todas as partes envolvidas na coordenação política e na coordenação operacional** da ação-piloto em 2018.

Em **22 de março e 28 de março de 2018** tiveram lugar as **primeiras reuniões de natureza informativa/formativa com os interlocutores**, entretanto designados (19) pelos vários ministérios setoriais, nas instalações da CIG, num total de 20 participantes.

Estas primeiras reuniões tiveram por objetivos: 1) Apresentação das/os participantes na ação-piloto; 2) Informação sobre a ação-piloto; 3) Funções e responsabilidades na ação-piloto; 4) Visão geral da abordagem à ação-piloto e respetivo cronograma; 5) Outras questões, no âmbito das quais foi ministrada uma ação formativa de arranque sobre orçamentos sensíveis ao género: o que são, o que não são, elementos relevantes a considerar; a sua importância e relação com o ciclo orçamental, com as várias dimensões da igualdade, com a boa governança e eficácia económica.

Os interlocutores nomeados pelos vários ministérios tinham perfis diversificados: profissionais da área das finanças (6), da área da igualdade (3), dirigentes (8), representante de gabinete (1).

Na sequência das referidas reuniões e concomitante formação de arranque, foi solicitado, através de e-mail da CIG de **5 de abril de 2018**, a cada um dos departamentos governamentais a recolha de um conjunto de informação preparatória e de base para a realização de reuniões setoriais bilaterais, a saber: estatísticas na sua área de intervenção – em particular as desagregadas por sexo; indicadores utilizados pelo organismo; identificação preliminar de 3 medidas / projetos, tendo por critério a correspondência com a tipologia: despesas segmentadas por sexo (que se enquadram como medidas de ação positiva); despesas que promovam a igualdade entre mulheres e homens; e despesas neutras em termos de género. Cada uma das 3 medidas / projetos deveria, ainda, contemplar: documento da medida / projeto; respetivo orçamento e memória descritiva de fundamentação orçamental. Adicionalmente, foi ainda solicitada uma fundamentação do porquê da identificação preliminar daquelas 3 medidas/projetos.

Entre **11 de abril e 21 de maio de 2018** decorreram as reuniões setoriais bilaterais entre a equipa da PpDM e os departamentos governamentais nas instalações dos próprios:



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

- 11 abril** Reunião com Ministério da Justiça (uma interlocutora: Subdiretora da Direção-Geral da Administração da Justiça, uma das duas pessoas nomeadas pelo Ministério da Justiça)
- 12 abril** Reunião com Ministério da Educação (três interlocutores: Subdiretora da Direção-Geral da Educação e dois técnicos superiores, um deles nomeado pelo Ministério da Educação)
- 12 abril** Reunião com Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (quatro interlocutores: Diretor-geral do Gabinete de Estratégia e Planeamento, Vice-Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Chefe da Equipa Multidisciplinar de Planeamento, Avaliação e Coordenação Orçamental e das Atividades do Gabinete de Estratégia e Planeamento, e representante do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, dois deles nomeados pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social)
- 13 abril** Reunião com Ministério das Finanças (duas interlocutoras: Diretora de Serviços da 4ª Delegação da Direção-geral do Orçamento; Técnica Superior do Departamento de Gestão e Administração da Direção-geral da Administração e do Emprego Público, as duas nomeadas pelo Ministério das Finanças)
- 20 abril** Reunião com Ministério da Saúde (cinco interlocutores: técnica superior da Divisão de Estatísticas de saúde e monitorização da Direção-Geral da Saúde, Chefe da Divisão de Apoio à Gestão da Direção-Geral da Saúde, Técnica Superior da Assessoria Executiva, Comunicação e Informação da Administração Central do Sistema de Saúde, Coordenador do Núcleo sobre Género e Equidade em Saúde da Direção de Serviços de Prevenção da Doença e Promoção da Saúde e Conselheiro Ministerial efetivo para a Igualdade, duas delas nomeados pelo Ministério da Saúde)
- 21 maio** Reunião com Ministério da Administração Interna (quatro interlocutores: Diretor de Serviços de Gestão Orçamental e Financeira da Secretária-geral do Ministério da Administração Interna; Tenente-Coronel da Guarda Nacional Republicana e membro da equipa interdepartamental para a Igualdade do Ministério da Administração Interna; Técnica Superior da Direção de Serviços de Planeamento, Controlo e Recursos Humanos da Secretária-geral do Ministério da Administração Interna e Conselheira Ministerial para a Igualdade Suplente, Chefe da Divisão do Orçamento e Contabilidade, dois deles nomeados pelo Ministério da Administração Interna.

Nestas reuniões foi evidente o interesse, a vontade e a motivação demonstrados pelas/os representantes dos departamentos governamentais. Não obstante, e grosso modo, o grau de (des)conhecimento da maioria das/os representantes sobre as estratégias promotoras da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente o *mainstreaming* de género de que os OIG são parte, requeria aprofundamento.



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Do trabalho desenvolvido na sequência destas reuniões resultou a identificação preliminar potencial de 18 medidas, cuja viabilidade carecia de informação adicional a ser recolhida internamente por via de articulação com diferentes serviços.

Ministério	Programa/Atividade/Medida
Justiça	<ol style="list-style-type: none">1) Formação formação profissional facultada pela DGAJ (sobretudo a oficiais de justiça – presencial, on-job e e-learning), e pelo CEJ ao ministério público e juizes/as2) Reclusos/as - medidas de apoio a integração profissional e social3) Edificado dos tribunais
Educação	<ol style="list-style-type: none">1) Projeto de autonomia e flexibilidade curricular2) Escolas TEIP – Programa territórios educativos de intervenção prioritária
Trabalho, Solidariedade e Segurança Social	<ol style="list-style-type: none">1) Medida contrato emprego2) Salário mínimo nacional3) Licença de parentalidade
Saúde	<ol style="list-style-type: none">1) preservativo feminino2) Paternidade cuidadora3) Lavagem de mãos - medida de controlo das infeções nas Unidades de Cuidados de Saúde
Administração Interna	<ol style="list-style-type: none">1) Despesas com pessoal2) Despesas com formação3) Despesas no âmbito da Lei de Programação da Infraestruturas e Equipamentos4) Despesa ao nível da representação internacional e cooperação técnico-policial5) Despesas ao nível da Integração de “refugiados/as”6) Despesas ao nível dos Serviços Sociais (da GNR e da PSP e SS da Administração Pública)

Em 14 de junho de 2018 foi organizado o workshop internacional “Orçamentos sensíveis ao género”, promovido pela PpDM e pelo membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade, com o objetivo de fomentar o conhecimento da experiência de outros países na implementação de orçamentos com impacto de género.

O evento contou com a participação de especialistas da Áustria, Suécia, Reino Unido, e Bélgica oriundas da administração pública, do Parlamento, da academia e das Organizações Não Governamentais de Mulheres daqueles países, no sentido de aprofundar o conhecimento sobre os fundamentos teóricos e exemplos práticos de OIG, para além de diferentes modelos de implementação em diferentes países. A Secretária de



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Estado para a Cidadania e Igualdade participou na sessão de abertura e a Presidente da CIG e Subdiretora Geral do Orçamento participaram na sessão de encerramento.

Em **22 de junho de 2018** voltou a decorrer uma reunião conjunta entre os interlocutores dos ministérios envolvidos com os objetivos de: 1) Efetuar um ponto de situação da evolução dos trabalhos preparatórios do impacto de género das medidas identificadas pelos ministérios envolvidos: debate e partilha dos esforços desenvolvidos; 2) Apresentação e recolha de contributos relativos a uma proposta preliminar de ferramenta metodológica para a elaboração dos relatórios estratégicos setoriais.

Após um período de recolha de contributos, em **23 de julho de 2018** foi disponibilizado o *Guia Metodológico Orçamento do Estado com impacto de género – Um Guia Metodológico para o Estado Português – projeto piloto em 2018*, incorporando o modelo (formulário) de ficha de análise de relatórios setoriais sobre orçamentos com impacto de género que, após transposição informática por parte da CIG e preenchimento por parte dos departamentos governamentais, viria a corporizar os relatórios estratégicos referentes à análise de género em diferentes medidas e políticas públicas setoriais, de acordo com o estipulado no n.º 1, do artigo 17.º da **Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro**.

O Guia metodológico está estruturado em 3 capítulos:

- No primeiro capítulo é abordado o contexto específico do Estado Português no que respeita à formulação dos orçamentos públicos, por referência aos instrumentos do Orçamento do Estado e aos compromissos de política pública no domínio da igualdade e da não-discriminação.
- No capítulo segundo são referidos os objetivos, fatores potenciadores, práticas, instrumentos e abordagens para a formulação de orçamentos com impacto de género.
- No capítulo terceiro é abordado o relatório setorial, especificando as etapas para a sua formulação, bem como a ficha de análise subjacente à sua elaboração.

A **3, 4 e 5 de setembro**, realizou-se uma **ação de formação sobre OIG**, que contou com a presença das/os representantes (com exceção da Educação).

Estiveram igualmente representados outros departamentos governamentais, interessados em aprofundar o tema dos OIG.

Essa ação de formação visou:

- Aumentar o conhecimento de representantes de departamentos governamentais e de Conselheiras/os Ministeriais para a Igualdade sobre OIG;
- Providenciar uma ferramenta crítica à monitorização das receitas e das despesas públicas considerando o impacto em função do género.

E teve como objetivos específicos:

- Compreender o enquadramento concetual operativo sobre a igualdade entre mulheres e homens;
- Conhecer os principais compromissos do Estado português ao nível internacional, europeu e nacional, relacionados com OIG;



- Relacionar estatísticas desagregadas por sexo e indicadores de género com metodologias de acompanhamento da definição, implementação e avaliação das medidas de políticas;
- Compreender estratégias promotoras da igualdade entre mulheres e homens e contribuir para a sua implementação setorial, nomeadamente ao nível da definição e implementação orçamental;
- Entender OIG como dimensão principal de *mainstreaming* de género;
- Saber implementar OIG.

Até meados de **outubro**, os departamentos governamentais envolvidos na ação-piloto elaboraram os respetivos **relatórios setoriais**, preenchendo a ficha de análise online.

Da análise dos relatórios setoriais resultou o presente relatório.

Tabela 1 – Cronograma das reuniões no âmbito da ação-piloto OIG

Fases/componentes do projeto-piloto em 2018:

- Levantamento do estado da arte ao nível metodológico por forma a desenvolver o exercício de análise do orçamento e de avaliação do impacto das políticas em função do género (PpDM);
- Reunião entre a equipa de peritas da PpDM e a equipa técnica da CIG visando a definição uma metodologia de trabalho (PpDM/CIG);
- Reuniões entre a PpDM e os pontos focais dos Ministérios no âmbito do projeto-piloto;
- Organização do *Workshop* internacional “Orçamentos sensíveis ao género”, com peritas europeias e responsáveis governamentais partilhando boas práticas (PpDM);
- Produção de Guia metodológico e Ficha de Análise das Medidas de Política, com validação pelas pessoas participantes no projeto-piloto (PpDM);
- Desenvolvimento e implementação de uma ação de formação de 21 horas (3 dias / 7 horas), dirigida a responsáveis pela elaboração e monitorização dos orçamentos dos vários ministérios e às/aos conselheiras/os para a igualdade ministeriais (PpDM);
- Elaboração dos relatórios de análise de género das políticas setoriais pelos departamentos governamentais envolvidos no projeto-piloto;
- Análise às respostas ao Anexo IX-A do OE 2019² (PpDM).
- Elaboração do relatório geral após compilação dos resultados dos vários relatórios setoriais (PpDM/CIG).

² Num universo de 628 entidades da Administração Central, 135 entidades (21,5%) preencheram o Anexo IX-A “Orçamentos com impacto de género”. Da análise realizada destaca-se o seguinte: as respostas ao Anexo IX-A demonstram um grau de desconhecimento extremamente elevado sobre orçamentos com impacto de género, a que não é alheio o facto de 97% das entidades não terem participado no projeto-piloto em 2018 (apenas 4 fizeram parte), pelo que não tinham informação nem formação sobre orçamentos com impacto de género. No entanto, é possível verificar o interesse de cerca de 1/5 das entidades em responder adequadamente e em propor formas alternativas de recolha de informação que possibilitem o exercício de elaboração de orçamentos com impacto de género. **A análise detalhada encontra-se no presente relatório no Anexo 2.**



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

REALIDADE

Apresentação de uma análise atualizada dos principais indicadores estatísticos representativos da situação atual relativa à (des)igualdade entre mulheres e homens por áreas de política abrangidas pela ação-piloto

A igualdade entre mulheres e homens é um compromisso político assente em legislação e em medidas de política diversas cujo impacto nas condições de vida das mulheres e homens ainda tem caminho a fazer.

Os dados estatísticos mostram que apesar das mulheres constituírem mais de metade da população e serem mais escolarizadas, ainda estão sub-representadas em setores chave da nossa sociedade, ainda ganham menos do que os homens, ainda são elas que continuam a assegurar grande parte do trabalho não pago (nomeadamente as tarefas domésticas e de cuidado) e ainda estão em minoria em cargos de poder e tomada de decisão, tanto a nível económico como político.

Destaca-se, ainda, que a violência doméstica continua a afetar, de forma desproporcional, as mulheres, configurando uma violência com base no género.

Portugal na Europa

O índice de igualdade de género calculado pelo *European Institute for Gender Equality* (EIGE) para os 28 países da União Europeia evidencia que, no geral, Portugal está aquém da média em termos de igualdade de género, ocupando o vigésimo primeiro lugar (dados de 2015). Num índice com escala de 100 pontos, Portugal obtém apenas 56 pontos, sendo a média europeia de 66,2 pontos.

Os setes países com pontuação inferior a Portugal são o Chipre, a República Checa, a Croácia, a Eslováquia, a Roménia, a Hungria e a Grécia. Nas posições cimeiras estão a Suécia, a Dinamarca e a Finlândia.

A aferição do índice é obtida através da análise de seis domínios: trabalho, dinheiro, poder, conhecimento, tempo e saúde. Em todos os domínios Portugal apresenta disparidades entre mulheres e homens superiores à média europeia, com exceção do domínio trabalho.

Esta característica distintiva do mercado de trabalho português não é dissociável dos papéis de género vigentes. A menor disparidade no mercado de trabalho entre mulheres e homens (quando comparada com a média europeia) é alcançada pelo elevado nível de participação das mulheres portuguesas. Em comparação com os demais países, mais mulheres exercem atividade profissional.

Contudo, nem todos os aspetos do mercado de trabalho são favoráveis numa análise comparativa. Portugal apresenta uma grande segregação baseada no género nas escolhas profissionais de mulheres e homens, ficando aquém da média europeia.



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

O domínio no qual Portugal apresenta diferenças mais significativas é o do tempo, sendo o quarto país da União Europeia com maior disparidade entre mulheres e homens. Os usos do tempo são medidos através de dois tipos de atividades: cuidadoras e recreativas/sociais.

Tal como no domínio do mercado de trabalho, estes resultados não são dissociáveis dos papéis de género vigentes. A sobrecarga das mulheres em atividades cuidadoras, aliada a uma elevada participação no mercado de trabalho, fazem com que a sua disponibilidade para atividades recreativas/sociais seja bastante reduzida.

Portugal é o segundo país da União Europeia com maior disparidade nas atividades recreativas/sociais entre mulheres e homens.

A realidade das mulheres em Portugal nos domínios governativos envolvidos no projeto-piloto:

Violência e justiça

A Convenção de Istambul reconhece que “a violência contra as mulheres é uma manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre mulheres e homens que conduziram à dominação e discriminação contra as mulheres pelos homens, o que as impediu de progredirem plenamente”.³

O número de ocorrências de violência doméstica reportadas às forças de segurança é bastante significativo (26.713 em 2017) embora se assista, nos últimos anos, a uma tendência ligeiramente decrescente.⁴

A grande maioria das vítimas de violência doméstica são mulheres (25.498 mulheres e 6.793 homens) e as pessoas denunciadas são principalmente homens (26.385 homens e 5.113 mulheres).⁵

Tendo em conta a dimensão das ocorrências de violência doméstica registadas, o número de condenações é muito baixo (1.534 em 2016 e 1.457 em 2017).⁶

Em 2017, 82 pessoas foram assassinadas, 20 desses assassinatos ocorreram em contexto conjugal ou familiar, sendo que 15 dessas vítimas eram mulheres.⁷

Estima-se que cerca de 1 milhão e 400 mil mulheres em Portugal com 15 e mais anos já tenha experienciado violência sexual e ou física.⁸

Em 2016, mais de 2 mulheres por dia apresentaram queixa por crime de natureza sexual à polícia.

³ Entrou em vigor em Portugal em 1 de agosto de 2014.

⁴ Fonte: Sistema de Segurança Interna (2018), [Relatório Anual de Segurança Interna 2017](#).

⁵ Fonte: Sistema de Segurança Interna (2018), [Relatório Anual de Segurança Interna 2017](#).

⁶ Fonte: Sistema de Segurança Interna (2018), [Relatório Anual de Segurança Interna 2017](#).

⁷ Fonte: Informação extrapolada de Sistema de Segurança Interna (2018), [Relatório Anual de Segurança Interna 2017](#).

⁸ Fonte: FRA (2014), [Violence against women: an EU-wide survey](#).



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Em 2017, 90,7% das vítimas de violação eram do sexo feminino e 99,2% dos arguidos do sexo masculino (55% das violações foram perpetradas por homens familiares ou conhecidos das vítimas).⁹

Segundo o relatório sobre o tráfico de seres humanos de 2016, foram sinalizadas 228 vítimas, 67% para fins de exploração laboral e 15% para fins de exploração sexual (destas a quase totalidade são mulheres, aliás o tráfico de mulheres para Portugal destina-se para a exploração sexual). Estes dados estatísticos sobre Portugal em muito diferem dos dados relativos à União Europeia: de acordo com o último relatório sobre o tráfico de seres humanos, 56% das vítimas foram traficadas para fins de exploração sexual e 26% para fins de exploração laboral. 68% das pessoas traficadas eram mulheres e 23% crianças.¹⁰

Ainda relativamente ao tráfico de seres humanos, a idade média das mulheres é inferior à dos homens (28 e 34 anos, respetivamente).

Cerca de uma em cada seis mulheres em Portugal já foi assediada sexualmente no local de trabalho.

Em 2017, foram detidos 220 homens e 7 mulheres por crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual – os homens correspondem a 97% do total de pessoas detidas por estes tipos de crimes, a maioria por abusos sexual de crianças e por pornográfica de menor.¹¹

Em Portugal, em 2017, as mulheres representam 6,4% da população prisional, sendo que 40% está presa por crimes menores como transporte de droga, roubos ou furtos (a chamada criminalidade da pobreza). Entre as pessoas presas por homicídio, as mulheres correspondem a 5%. Entre aqueles/as que estavam presos pelo crime de violência doméstica, as mulheres representavam 3%. Pelos crimes de violação e tráfico de seres humanos, em 2017 apenas tinham sido presos homens (200 e 6, respetivamente).¹²

51,2% das pessoas que imigraram para Portugal, em 2017, eram mulheres. Quanto aos títulos de residência emitidos, 51,6% destinaram-se a homens (H: 31.666; M: 29.747).¹⁴ No que respeita à criminalidade associada à imigração, salienta-se que em 2017 o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras registou 379 crimes, a maioria por falsificação de documentos (196), auxílio à imigração ilegal (70) e casamento de conveniência (37). No Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2017 são destacadas algumas das investigações relacionadas com a constituição de arguidos nomeadamente no âmbito do tráfico de pessoas para fins de exploração sexual, lenocínio e relacionado com a prostituição quer de rua quer em casas de diversão noturna.¹⁵

⁹ Fonte: Sistema de Segurança Interna (2018), [Relatório Anual de Segurança Interna 2017](#).

¹⁰ Fonte: European Commission (2018), [Second report on the progress made in the fight against trafficking in human beings \(2018\) as required under Article 20 of Directive 2011/36/EU on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims](#).

¹¹ Fonte: Sistema de Segurança Interna (2018), [Relatório Anual de Segurança Interna 2017](#)

¹² Fonte: Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, *Estatística 2017 - Movimento de reclusos segundo o sexo, por tipo de estabelecimentos*

¹³ Fonte: Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, *Estatísticas 2017 - Reclusos condenados existentes, segundo o sexo, os escalões de idade e a nacionalidade, por crimes*

¹⁴ Fonte: SEF/GEPF (2018), [Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2017](#)

¹⁵ Fonte: SEF/GEPF (2018), [Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2017](#)



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Em 2017, 61,2% dos requerentes de proteção de asilo são do sexo masculino.¹⁶

Em 2017, estavam internados nos centros educativos por crimes contra as pessoas 131 rapazes e 16 raparigas.¹⁷

Educação

As mulheres estão representadas em maioria na população sem nenhum nível de escolaridade completo (representam 7 de cada 10 pessoas sem nenhum nível de escolaridade, o que traduz a falta de escolarização das mulheres mais idosas), mas estão também em maioria entre a população com ensino superior completo (cerca de 6 em cada 10 pessoas com ensino superior completo), estando igualmente em maioria em praticamente todos os ramos do ensino superior.

A educação tem vindo a registar uma evolução significativa, com aumento dos níveis de participação e sucesso escolar de raparigas e rapazes.

Em 2016/2017, as raparigas representavam 49% de discentes matriculados em todos os níveis de ensino, à exceção do ensino superior onde representavam 53%. As diferenças entre raparigas e rapazes são mais notórias na tipologia de ensino ao nível secundário já que as raparigas representam 54% de discentes no ensino secundário regular e os rapazes 58% em cursos profissionais do ensino secundário.¹⁸

Entre 2005 e 2015 a percentagem de pessoas com ensino superior aumentou de 11% para 20% para as mulheres e de 8% para 14% para os homens.¹⁹ Comparativamente, em 2015, a média da UE-28 era de 24,3% e 23,9%, respetivamente.²⁰

Não obstante, a segregação por áreas de estudo continua a constituir um desafio significativo, com 40,5% das mulheres (em comparação com apenas 19% dos homens) concentradas nas áreas de educação, saúde e bem-estar e humanidades e artes, áreas tradicionalmente vistas como "femininas".²¹ Em contrapartida, as engenharias continuam a apresentar uma reduzida presença de mulheres, com mais de dois terços dos diplomados do sexo masculino.

As diferenças são especialmente pronunciadas e significativas no que respeita às Tecnologias da Informação e Comunicação, imprescindíveis em todos os setores da economia, onde se tem mesmo vindo a registar um agravamento já que as mulheres constituíam 26% dos diplomados em 1999, mas apenas 20% em 2016 (DGEEC-MEC, Estatísticas do Ensino Superior).

¹⁶ Fonte: SEF/GEPF (2018), *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2017*

¹⁷ Fonte: Direção-Geral da Política de Justiça (2018), *Os números da Justiça 2017: Principais Indicadores das Estatísticas da Justiça*

¹⁸ Fonte: Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (2018), *Perfil do aluno 2016/2017*

¹⁹ Fonte: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/knowledge/PT>

²⁰ Fonte: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/knowledge/PT>

²¹ Fonte: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/knowledge/PT>



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Emprego e trabalho

A participação das mulheres no mercado de trabalho em Portugal é relativamente elevada no contexto europeu: segundo dados do Eurostat, em 2017, a taxa de emprego foi 77,3% para os homens e 69,8% para as mulheres, assistindo-se a um gap de 7,5 p.p. Os valores correspondentes para o conjunto da UE-28 foram 78% para os homens e 66,5% para as mulheres (gap de 11,5 p.p.).

No mesmo ano, a diferença entre as taxas de desemprego de mulheres e de homens foi de 0,9 p. p. em prejuízo das mulheres.

Em Portugal mais mulheres do que homens trabalham a tempo parcial sendo a sua proporção relativamente ao total de trabalhadoras/es praticamente o dobro da dos homens.

De referir que muitas das pessoas que trabalham a tempo parcial não o fazem por opção própria. No caso das mulheres, quase metade das que trabalham a tempo parcial fazem-no porque não conseguem encontrar um emprego a tempo inteiro.

A segregação sexual do emprego continua, todavia, muito pronunciada, com as mulheres concentradas nos serviços de cuidado às pessoas e os homens mais vinculados às atividades técnicas e com maior intensidade tecnológica.

Em 2015, havia 3 vezes mais mulheres do que homens nos setores de educação, saúde e serviços de apoio social (28,3% das mulheres e 6,7% dos homens), um padrão próximo dos valores médios da UE-28.

Em contrapartida, trabalhavam em setores de ciência, tecnologia, engenharia e matemática 3 vezes mais homens do que mulheres (30% dos homens, 9% das mulheres).²²

Ainda que este nível de segregação seja menor do que o verificado na maioria dos países da UE-28, não deixa de ser um motivo de preocupação, sobretudo porque as profissões ligadas às mudanças tecnológicas são mais dinâmicas e mais bem remuneradas, quer atualmente quer em perspetiva futura.

Apesar da escassez de informação estatística relevante, os dados disponíveis indicam também uma forte segregação vertical do emprego entre homens e mulheres em Portugal.

O diferente estatuto de mulheres e de homens no mercado de trabalho conduz à persistência de um diferencial salarial médio entre mulheres e homens, em prejuízo das mulheres, que em 2016 foi de 15,8%.

As remunerações médias são superiores nos homens, verificando-se mesmo que, ao contrário do que seria de esperar, quanto maior o nível de qualificação, maior é a diferença salarial entre elas e eles, com claro prejuízo para as mulheres. E, se em vez da remuneração base se considerar o ganho (que inclui extras, como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário), a diferença é ainda mais significativa: 19,1%, no mesmo ano.²³

²² Fonte: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/work/PT>

²³ Fonte: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrk_earn_gap_tsdsc340/database



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

A diferença salarial entre mulheres e homens tem vindo a aumentar em Portugal ao invés de reduzir: de 8,4% em 2008 para 17,8% em 2015.²⁴

Considerando aquelas e aqueles trabalhadores por conta de outrem que recebem a retribuição mínima mensal garantida, constata-se que mais mulheres do que homens auferem essa retribuição – M: 30,3% e H: 21,6%.²⁵

Um dos fatores que pesa nos diferentes padrões de atividade profissional de mulheres e de homens é a persistência de modelos de participação na vida pública e na vida privada, com uma forte responsabilização das mulheres nas tarefas domésticas e de cuidado.

Se o tempo de trabalho pago prestado pelos homens diariamente é, em média, superior ao das mulheres em 27 minutos, o tempo diário de trabalho não pago (tarefas domésticas e de cuidado), gasto pelas mulheres é superior ao dos homens em 1 hora e 45 minutos.

Em consequência, considerando o tempo diário de trabalho total, as mulheres trabalham em média mais 1 hora e 13 minutos do que os homens.

Um outro indicador significativo da menor responsabilização dos homens na vida privada e pessoal refere-se ao gozo das licenças parentais por parte dos homens.

Apesar de uma evolução favorável deste indicador, em cada 100 crianças que nasceram, houve 88,6 mulheres que tiveram direito à licença de parentalidade e apenas 30,2 homens partilharam essa licença.

Pensões

As mulheres constituem a maioria das pessoas pensionistas bem como a maioria das pessoas que vivem sozinhas. São também as mulheres as que ganham pensões com valores mais baixos. O diferencial das pensões entre mulheres e homens (idade entre os 65 e os 79 anos) é, em 2016, de 32,6%.²⁶

O acesso ao sistema de pensões é também diferente para mulheres e homens: em 2016, o diferencial é de 6,9% (para pessoas com idade entre os 65 e 79 anos) e de 5,9% (para pessoas com 65 e mais anos).²⁷

Saúde

Portugal tem vindo a registar progressos assinaláveis no domínio da saúde, ao longo das últimas décadas, nomeadamente em áreas com especial importância para a população feminina como os da saúde reprodutiva e materno-infantil.

²⁴ Fonte: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrk_earn_gap_tsdsc340/datatable

²⁵ Fonte: GEP (2018), *Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho*

²⁶ Fonte: European Commission (2018), *The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in the EU, Volume I Joint Report prepared by the Social Protection Committee (SPC) and the European Commission* (DG EMPL)

²⁷ Fonte: European Commission (2018), *The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU, Volume I Joint Report prepared by the Social Protection Committee (SPC) and the European Commission* (DG EMPL)



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Portugal tem uma população envelhecida: 21% tem 65 ou mais anos face a 14% com menos de 14 anos.

Há menos mulheres em idade fértil (15-49 anos), que têm cada vez menos crianças e em idade mais avançada, embora se verifique um ligeiro aumento do número de crianças, nos últimos anos. Em 2016, 31,5% dos nascimentos ocorreram em mulheres com 35 ou mais anos, enquanto apenas 3,5% em mulheres com idades inferiores a 20 anos.²⁸

As mulheres têm uma esperança média de vida à nascença superior aos homens, apesar de ter vindo a diminuir essa diferença nas últimas décadas: para as mulheres é de 84 anos e para os homens de 79 anos.

O número médio de anos de vida saudável à nascença é, para as mulheres, de 55 anos e para os homens de 58 anos. Assim, em Portugal as mulheres vivem mais anos do que os homens mas têm em média uma vida menos saudável do que os homens.

As 3 principais doenças causadoras de morbilidade em Portugal são, para as mulheres, lombalgia e cervicalgia, enxaqueca e perturbações depressivas e para os homens, lombalgia e cervicalgia, doenças de pele e doenças dos órgãos dos sentidos.²⁹ Estas em muito resultam dos estilos de vida que mulheres e homens têm em Portugal.

Não será de estranhar que a autoapreciação do estado de saúde é para as mulheres mais negativa (má ou muito má) do que para os homens. Não obstante, o suicídio é mais frequente nos homens do que nas mulheres – em Portugal regista-se cerca de 1.000 suicídios por ano, e está associado a pessoas com doenças mentais graves, na sua maioria tratáveis (depressão major e perturbação bipolar).

Há comportamentos que concorrem para um estado de saúde degradado como o consumo de tabaco - 28,3% dos homens e 16,4% das mulheres são fumadores/as em Portugal, sendo este um hábito mais comum entre desempregados/as e no grupo etário 25-34 anos.

Cerca de metade das mulheres e cerca de 58% dos homens em Portugal tem excesso de peso.³⁰

38% dos homens e 12% das mulheres consome bebidas alcoólicas diariamente em Portugal.³¹

Por outro lado, a prática de exercício físico é muito diversa para homens e mulheres, sobretudo nos grupos etários mais jovens. Assim, na faixa etária 15-24 anos, 31,9% dos rapazes e 47,1% das raparigas não praticam exercício físico, enquanto na faixa etária 25-34 anos os valores aumentam para 41,5% e 61%, respetivamente.³²

Na adolescência, os níveis de atividade física também tendem a decrescer acentuadamente com a idade, sendo os rapazes sempre mais ativos do que as raparigas.

²⁸ Fonte: Ministério da Saúde (2018), [Retrato da Saúde, Portugal](#)

²⁹ Fonte: Ministério da Saúde (2018), [Retrato da Saúde, Portugal](#)

³⁰ Fonte: Ministério da Saúde (2018), [Retrato da Saúde, Portugal](#)

³¹ Fonte: DGS (2016), [A Saúde dos portugueses.](#)

³² Fonte: DGS (2016), [A Saúde dos portugueses.](#)



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Por exemplo, só 18% dos rapazes e 5% das raparigas de 14-15 anos atingia as recomendações internacionais no que respeita a níveis de atividade física.³³

REPRESENTAÇÃO

Caracterização da participação em lugares de tomada de decisão nas áreas sectoriais de política abrangidas pela ação-piloto

A presença de mulheres na vida pública, e particularmente em postos de decisão, política e económica, é ainda reduzida.

A nível político, e em consequência da aplicação da Lei da Paridade, a participação de mulheres na Assembleia da República é já de 33%, e no Governo é de 34,5%.

Todavia, a nível local a proporção de mulheres entre os presidentes de câmara eleitos em 2017 é de apenas 10,3%.

Na vida económica, a presença de mulheres como membros dos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa é ainda muito reduzida: 16,7% em 2018.

No mesmo sentido, é revelador que as mulheres, representando 60% do total de trabalhadores da Administração Pública, sejam apenas 35,6% dos seus dirigentes superiores, e apenas 26,7% dos dirigentes superiores de 1º grau. Por outro lado, as mulheres são 67% de técnicos/as superiores.

Assim, em 2016, na categoria mais elevada de pessoal dirigente da Classificação Nacional de Profissões de 2010, a 2 dígitos,³⁴ a taxa de feminização era de apenas 22,2%.

Por outro lado, a presença de mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa é também muito reduzida: 16,7% em 2018.

No mesmo sentido, é revelador que as mulheres, representando 60% do total de trabalhadores da Administração Pública, sejam apenas 35,6% dos seus dirigentes superiores, e apenas 26,7% dos dirigentes superiores de 1º grau.

No final de 2017 as mulheres representavam apenas 16,4% dos juizes nos tribunais superiores (eram 42,4%, em média, na UE-28).

Em Portugal, em 2017, as mulheres representavam 60% de magistrados judiciais e 63% de magistrados do Ministério Público.

As mulheres concentravam-se nos tribunais judiciais de 1ª instância (correspondendo a 73% do total de magistrados judiciais do sexo feminino), não se verificando a mesma

³³ Fonte: DGS (2016), *A Saúde dos portugueses*.

³⁴ Trata-se da categoria [11 - Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes superiores da Administração Pública, de organizações especializadas, directores e gestores de empresas](#)



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

concentração no caso masculino (correspondendo apenas a 52% do total de magistrados judiciais do sexo masculino).

Os homens predominam como magistrados judiciais nos tribunais judiciais superiores. Por outro lado, as mulheres representam 66% de funcionários da justiça.

Em 2017, há 31.326 advogadas/os, sendo mais de metade (55%) mulheres.³⁵

Já nas forças de segurança, existem, em 2017, 45.553 efetivos, na sua maioria afetas à GNR (48%) e à PSP (44%): as mulheres correspondem a 7% e a 8% dessas forças de segurança.

As mulheres representavam 20% dos membros dos membros do conselho de administração do Banco de Portugal (20,1%, em média, na UE-28).

RECURSOS E RESULTADOS

Apresentação e caracterização dos objetivos e medidas objeto de análise na presente ação-piloto, incluindo valores orçamentados, contidos no OE, com o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens

Foram analisadas 9 medidas de 4 departamentos governamentais: Administração Interna, Justiça, Saúde, Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.³⁶

Tabela 2 – Medidas analisadas no âmbito da ação-piloto

Departamento Governamental	Medidas
Administração Interna	Desagregação das despesas com pessoal segundo o sexo
	Desagregação das despesas com formação segundo o sexo
Justiça	Formação Profissional promovida pela DGAJ
	Adaptação do edifício dos Tribunais
Saúde	Iniciativa Mobilizadora da Paternidade Envolvida e Cuidadora
	Distribuição de preservativos femininos
Trabalho, Solidariedade e Segurança Social	Retribuição Mínima Mensal Garantida
	Licença parental
	Medida Contrato Emprego

³⁵ Fonte: Estatísticas da Justiça, [Advogados inscritos em 31 de dezembro de 2017](#)

³⁶ No anexo encontram-se os relatórios setoriais.



Da totalidade das medidas analisadas, 2/3 correspondem a iniciativas de política setorial.

Tabela 3 – Tipificação das medidas analisadas (N. e %)

Formação	Recursos humanos	Iniciativas de política	Total
2	1	6	9
22%	11%	67%	100%

Administração Interna

Foram analisadas duas atividades: desagregação das despesas com pessoal segundo o sexo; e desagregação das despesas com formação segundo o sexo.

- Desagregação das despesas com pessoal segundo o sexo:

Esta atividade tem por enquadramento normativo o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro - Regulamenta a elaboração do balanço social na Administração Pública bem como outros diplomas que regulamentem os instrumentos utilizados pelos serviços do MAI ao nível da recolha e tratamento de dados no âmbito dos Recursos Humanos.

O balanço social prevê a desagregação por sexo da seguinte informação:

RECURSOS HUMANOS:

Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro

Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

N.º de trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro

Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro

Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro

Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro

Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Contagem das horas de trabalho noturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género

Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

Estrutura remuneratória, por género

Total dos encargos anuais com pessoal

Suplementos remuneratórios

Encargos com prestações sociais

Encargos com benefícios sociais

HIGIENE E SEGURANÇA

Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género

Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano

Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo

Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano

Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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

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

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

Despesas anuais com formação

RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Relações profissionais

Disciplina

Através da informação que obrigatoriamente todos os serviços da Administração Pública têm de recolher e reportar anualmente é possível obter dados desagregados por sexo quanto ao número de trabalhadoras/es por grupo/cargo/carreira e modalidade de



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

vinculação bem como por outras dimensões (idade, qualificação, etc.).³⁷ É igualmente possível obter informação desagregada por sexo quanto à estrutura remuneratória, que deve incluir a remuneração mensal líquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente.

Não obstante, e de acordo com o relatório setorial do MAI, a desagregação por sexo das despesas relativas aos recursos humanos ainda não é recolhida, sendo, por isso, uma medida ainda por implementar.

Ainda de acordo com o relatório setorial, o Ministério da Administração Interna (MAI) é a maior estrutura na Administração Pública Central (APC), comportando 20,6% dos/as seus trabalhadores/as, apresentando neste contexto a taxa de feminização de menor valor (10,1%). A quase totalidade de trabalhadores/as do MAI (98,5%) integram as Forças e Serviços de Segurança (FSS), nomeadamente a Guarda Nacional Republicana (GNR), a Polícia de Segurança Pública (PSP) e o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF). Nestas forças de segurança, tidas como sendo de natureza operacional, as taxas de feminização são particularmente baixas.

Com a medida proposta para análise do impacto de género em 2019, pretende-se viabilizar a quantificação das despesas ao nível dos recursos humanos de forma desagregada por sexo, o que irá possibilitar uma análise do reflexo orçamental da taxa de feminização ao nível do departamento governamental, e desta taxa em cada serviço em particular.

Esta medida irá contribuir para a implementação do objetivo 1.1 do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) 2018-2021: Garantir informação incluindo dados estatísticos de qualidade, desagregada por sexo. Mas para que tal aconteça será necessário adaptar a aplicação SIGO (Sistema de Informação de Gestão Orçamental) no item de despesas no âmbito do Agrupamento 01, considerando a recolha de dados desagregados por sexo junto das FSS.

Do relatório setorial apresentado relativo a esta medida, e quanto a sugestões de melhoria, é referida a consideração de uma análise diferenciada sobre as despesas ao nível do ingresso nas FSS.

Com base nos resultados da medida, será evidente a necessidade de o MAI apostar no recrutamento e seleção de mulheres para as FSS. Aliás, em termos internacionais, o aumento da participação de mulheres nas forças de segurança é entendida como uma necessidade óbvia e imediata, como recentemente defendido por Cindy J. Smith, Diretora da UNICRI (United Nations Interregional Crime and Justice Research Institute):

“Women bring a unique dynamic to policing and female officers are often competent in crucial components of community policing. Generally, women are good communicators with great interpersonal skills, and victims feel more comfortable discussing the details of a crime with a female officer. We believe that

³⁷ Importa ressaltar que a nomeação dos dados solicitados pelo balanço social necessita ser revista uma vez que a informação estatística deve ser sempre recolhida com base no sexo e não no género. O género é uma categoria de análise interpretativa das relações sociais desiguais entre mulheres e homens.



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

*now it is time to move a step forward and go beyond and start promoting a new vision.*³⁸

A necessária integração sistemática da igualdade entre mulheres e homens em todas as políticas, estratégias e legislação – requisito base à implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação, 2018-2030 – terá de acontecer em todas as fases do processo político.

Ora, estando as mulheres sub-representadas nas forças de segurança, e considerando que 52% da população em Portugal é feminina e que crimes que evidenciam a violência com base no género como o da violência doméstica e o da violência sexual estão entre os mais reportados às FSS, importará aumentar o número de mulheres como operacionais nas FSS.

O reforço do recrutamento de mulheres para as FSS – que se configura como resultado esperado da medida proposta para análise do orçamento com impacto de género – terá, posteriormente, impacto na melhoria do apoio e proteção das mulheres, na promoção de modelos não estereotipados de mulheres ativas nas comunidades locais e no aumento do sentimento de segurança para as populações, em particular para as mulheres.

Esta medida poderá ter impacto na efetivação da Agenda 2030, em particular:

- das metas do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5: Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos; Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública;
- bem como de metas do ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições eficazes): Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade com ela relacionadas, em todos os lugares; Garantir a tomada de decisão responsável, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis.

▪ Desagregação das despesas com formação segundo o sexo:

Esta atividade tem por enquadramento normativo o Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro - Define o regime da formação profissional na Administração Pública. Terá ainda por base o artigo 15º (Formação de profissionais) da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (vulgo Convenção de Istambul).³⁹

³⁸ Discurso proferido no evento paralelo da 61ª Sessão da Comissão sobre o Estatuto das Mulheres, a 23 de março de 2017 "[Strengthening the role of women in law enforcement](#)".

³⁹ Este artigo estipula:

1. As Partes deverão proporcionar aos profissionais adequados que lidam com as vítimas ou com os perpetradores de todos os atos de violência abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente Convenção formação adequada em matéria de prevenção e deteção dessa violência, igualdade entre mulheres e homens, necessidades e direitos das vítimas, bem como quanto à forma de prevenir a vitimização secundária, ou reforçar essa mesma formação.



Com esta atividade, é objetivo do organismo viabilizar a análise do impacto do investimento realizado pelo MAI na qualificação, numa perspetiva de género.

Assim, para além do número de formandos/as, e como melhorias apontadas no relatório setorial, “*esta medida contemplará uma análise das despesas diferenciada também por temática (ex.: violência doméstica, violência de género, igualdade de género, mutilação genital feminina, tráfico de seres humanos, violência sexual, crimes de ódio contra pessoas LGBTI, ...)* e também pelo tipo de formação (inicial, contínua), devendo em ambos os exercícios as despesas serem desagregadas por sexo, de modo a viabilizar-se uma avaliação também a este nível.” Este exercício poderá ter de se basear em estimativas de horas atribuídas às temáticas em foco uma vez que existem diversos cursos ou ações de formação que abarcam várias das temáticas em análise.

O relatório setorial sugere que num primeiro momento o enfoque seja na violência doméstica. No presente momento, esta análise afigura-se determinante e concorrendo para o levantamento de necessidades formativas das forças de segurança ao nível da proteção e do apoio a mulheres vítimas de violência em relações de intimidade. Caso possa ir além da violência doméstica, nomeadamente considerando outras temáticas como a violência sexualizada contra mulheres e raparigas, seria importante que esta atividade fosse realizada durante o primeiro semestre de 2019.

Salienta-se que embora esta seja uma atividade incluída no exercício dos orçamentos com impacto de género, a extrapolação dos seus resultados terá necessariamente impacto na definição dos programas formativos das forças de segurança.

Aliás, o entrecruzamento das atividades e medidas que foram alvo de análise na presente ação-piloto com outras iniciativas políticas que vêm dar resposta a recomendações internacionais, em concreto as emanadas pelo Comité GREVIO ao Estado português aquando do exame do Estado sobre a implementação da Convenção de Istambul, é por demais pertinente. Uma das recomendações insta o Estado português a prosseguir os esforços no sentido de garantir que todos/as os/as agentes das forças de segurança que possam ter contacto com vítimas recebam formação contínua sobre violência contra as mulheres, com um enfoque particular na compreensão das dinâmicas da violência contra as mulheres e no papel das forças de segurança na recolha de provas em processos judiciais (§99, alínea d).

Esta medida que concorre para a implementação de um objetivo e uma medida do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), 2018-2021 - Garantir informação incluindo dados estatísticos de qualidade, desagregada por sexo (objetivo 1.1.) e Inclusão nos planos de formação anuais da secretarias-gerais dos ministérios, de pelo menos um curso em IMH (medida 1.3.2.); de um objetivo do Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) 2018-2021 - Capacitar inicial e continuamente profissionais para a intervenção em VMVD (objetivo 4.1.); e de uma medida do Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e

2. As Partes deverão encorajar a inclusão de uma formação em matéria de cooperação interinstitucional coordenada na formação referida no n.º 1, a fim de permitir uma gestão abrangente e adequada dos casos de encaminhamento de situações de violência abrangidas pelo âmbito de aplicação da presente Convenção.



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

características sexuais (PAOIEC) 2018-2021 - Especializar e adequar serviços e respostas para a prevenção e o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e de género e características sexuais (OIEC) e à violência contra pessoas LGBTI (objetivo 3.3.).

Concorre também para a efetivação da Agenda 2030, nomeadamente para:

- a meta do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5: Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;
- e a meta do ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições eficazes): Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade com ela relacionadas, em todos os lugares.

Justiça

A análise incidiu sobre duas medidas: formação profissional promovida pela Direção-Geral de Administração da Justiça; e adaptação do edificado dos Tribunais.

- Formação profissional promovida pela Direção-Geral de Administração da Justiça:

O enquadramento normativo da medida em análise é a [Lei n.º 112/2009](#), de 16 de setembro – que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas, nomeadamente o Artigo 79º - Formação.⁴⁰

A ação relativa à formação profissional tem como público-alvo os principais serviços do Ministério da Justiça: a DGAJ (Oficiais de Justiça); CEJ (Magistraturas); DGRSP (Técnicos Superiores de Reeducação e de Reinserção social e pessoas agressoras, arguidas e condenadas) e IRN, I.P. (Funcionários dos registos e notariado). Pretende-se ter como principais destinatários/as Oficiais de Justiça, Magistrados/as, Técnicos/as Superiores de Reeducação e de Reinserção social e pessoas agressoras, arguidas e condenadas, e funcionários/as dos registos e notariado.

Sendo particularmente direcionada para os programas e conteúdos formativos, esta medida contemplará ainda a promoção equilibrada da atribuição de vagas para frequência das ações de formação a funcionários e a funcionárias.

É ainda intenção da DGAJ integrar nas ações de formação uma linguagem não discriminatória, nomeadamente fazendo referência específica ao sexo ou empregando formas inclusivas ou neutras em todos os materiais formativos.

A formação (inicial e contínua) dirigida a profissionais do sistema de justiça em matérias como a igualdade entre mulheres e homens, violência doméstica, violência em relações

⁴⁰ Em particular a alínea 3ª do Artigo 79º que estipula: “3 - As atividades de formação do Centro de Estudos Judiciários contemplam conteúdos sobre o crime de violência doméstica, as suas causas e consequências.”



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

de intimidade, violência sexualizada e outras formas de violência contra as mulheres e reparação é um imperativo no atual panorama da justiça em Portugal.

O exame do GREVIO ao Estado português evidenciou a existência de “*room for improvement as regards the gendered understanding of violence and that victims continued to approach the system with a fear of being victimised again. This was particularly evident in relation to cases of sexual violence in which, according to media reports, the judiciary police allegedly claimed that victims lied about sexual violence*” (§189).

É igualmente referido que persistem ideias sobre falsas alegações relacionadas com assunções estereotipadas de que as mulheres instrumentalizam a apresentação de queixas por violência doméstica como forma de vingança; de que existem no sistema judicial visões estereotipadas sobre o comportamento da ‘vítima verdadeira’ durante as investigações e em tribunal. Torna-se, segundo o GREVIO, necessário “*challenging stereotyped mindsets and fostering a truly gendered understanding of violence against women among the actors concerned, in particular law-enforcement and judicial officials, as well as lawyers.*” (§190).

Como tal, o GREVIO elencou várias recomendações nesse sentido:

e. Expand the available initial and in-service training opportunities for members of the judiciary to address all forms of violence against women covered by the Istanbul Convention, based on the development of appropriate guidelines;

f. Provide for compulsory professional training for serving legal professionals;

g. Develop training for other professionals involved in supporting judicial decision-making processes, such as social workers and psychologists. Training developed in pursuance of the aforementioned suggestions and proposals should cover all the topics mentioned in Article 15 of the Istanbul Convention, follow an approach based on the safety and respect for the human rights of the victim, as well as a gender-equality perspective, and aim at challenging professionals’ own prejudices and assumptions which stand in the way of delivering effective support and protection for women victims of violence.” (§99, alíneas e, f e g).

“GREVIO urges the Portuguese authorities to continue to take measures to ensure that law-enforcement agencies’ and courts’ handling of cases of violence against women is strongly anchored to a gendered understanding of violence against women and centres on the safety and the human rights of women and their children, as well as to prevent the use in judicial proceedings of evidence related to the sexual history and conduct of the victim with no probative value.” (§191).

Esta é uma medida inscrita no Orçamento do Estado para 2019, pelo que o acompanhamento da sua implementação (também) na perspetiva dos orçamentos com impacto de género se torna particularmente pertinente.

Esta medida que concorre para a implementação de uma medida do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), 2018-2021: Consolidação do programa de intervenção para agressores/as sexuais em meio prisional e alargamento ao cumprimento de penas e medidas de execução na comunidade (medida 3.2.2.). Concorre ainda para a



implementação de duas medidas do Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD), 2018-2021: Qualificação de magistrados/as e outros/as profissionais do sistema de administração da justiça e da administração interna, tendo em conta designadamente as recomendações da EARHVD (medida 4.1.1.); Capacitação e especialização de profissionais, tendo em conta designadamente as recomendações da EARHVD (medida 4.1.2.). E, por último, uma medida do Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC), 2018-2021: Capacitação e formação de recursos humanos da AP, profissionais e serviços para as questões da OIEC (medida 2.1.1.).

Uma vez mais, esta medida concorre também para a efetivação da Agenda 2030, nomeadamente para:

- a meta do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5: Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;
- e a meta do ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições eficazes): Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade com ela relacionadas, em todos os lugares.

▪ Adaptação do edificado dos Tribunais:

Esta medida não tem um enquadramento normativo específico. Não obstante, é intenção do Ministério da Justiça dotar os Departamentos de Investigação e Ação Penal com gabinetes de atendimento e informação à vítima – esta é uma iniciativa que se inscreve no Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD), 2018-2021- medida 2.4.4. Criação e qualificação de espaços securitários.

Desta forma, a medida tem por objetivo promover obras de adaptação no edificado dos Tribunais, por forma a dotá-los com salas dedicadas às vítimas de violência doméstica (IGFEJ e DGAJ).

Garantir a inexistência de contactos entre a vítima e o agressor é matéria de direito a ser garantido pela [Diretiva Europeia 2012/29, de 25 de outubro de 2012](#), que estabelece normas mínimas relativas aos direitos, ao apoio e à proteção das vítimas da criminalidade, nomeadamente patente no Artigo 19º - Direito à inexistência de contactos entre a vítima e o autor do crime:

- 1. Os Estados-Membros devem determinar as condições necessárias para permitir evitar contactos entre as vítimas, e, se necessário, os seus familiares, e o autor do crime nas instalações em que decorre o processo penal, a não ser que o processo penal o exija.*
- 2. Os Estados-Membros devem assegurar que as novas instalações dos tribunais tenham zonas de espera separadas para as vítimas.*



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Existem estudos que demonstram que “*com relativa frequência existem contactos entre as vítimas e os agressores particularmente durante a fase de julgamento do processo-crime (tribunais com entradas comuns para agressores não presos e vítimas; tribunais com salas de espera comuns ou tendo salas reservadas não foi dada qualquer indicação às vítimas; juízes/as que mesmo perante a solicitação de prestação de declarações sem o arguido presente na sala de audiência, negam essa mesma solicitação para que possam atestar a postura do arguido face às declarações da vítima; mesmo com tomada de declarações para memória futura, existem juízes/as que ignoram essas declarações, querendo ouvir de ‘viva voz’ as vítimas, etc.) ou em processos que decorrem em paralelo, como o da regulação das responsabilidades parentais, divórcio, partilhas, etc.*”⁴¹

A referida Diretiva Europeia 2012/29 afirma que as vítimas devem ser protegidas da vitimação secundária e repetida, intimidação e retaliação (incluindo a violência física, emocional e psicológica) durante todas as fases da investigação criminal. Tal implica a determinação das condições necessárias para evitar contactos entre vítimas e agressores em locais onde decorre a investigação e/ou o julgamento (como, por exemplo, salas de espera separadas para as vítimas nos edifícios dos tribunais), e compreende as medidas de proteção e de coação existentes.

Ora, a medida proposta para a ação-piloto do orçamento com impacto de género proposta pelo Ministério da Justiça, e inscrita no Orçamento do Estado para 2019, é assim um contributo também um contributo para a implementação da mencionada Diretiva Europeia.

Na mesma linha das anteriores medidas e atividades desta ação-piloto, também esta medida concorre também para a efetivação da Agenda 2030, nomeadamente para:

- a meta do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5: Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;
- e a meta do ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições eficazes): Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade com ela relacionadas, em todos os lugares.

Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Foram alvo de análise 3 medidas: Retribuição Mínima Mensal Garantida; Licença parental; e Medida Contrato emprego.

⁴¹ Baptista, I., Silva, A. e Carrilho, P. (2016), [*Rotas de empoderamento: Contributos para a avaliação de necessidades e apoio a vítimas de violência em relações de intimidade no sistema de justiça em Portugal.*](#) Pág. 31.



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

▪ Retribuição Mínima Mensal Garantida:

Esta medida tem enquadramento legislativo no [Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro](#), que fixa o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2018 em 580€.

Tem, de acordo com o relatório setorial, por objetivos:

- Proteger os/as trabalhadores/as de remunerações excessivamente baixas;
- Contribuir para uma política de rendimentos numa perspetiva de trabalho digno;
- Contribuir para a melhoria das condições de vida e da coesão e para a promoção da sustentabilidade do crescimento económico;
- Contribuir para reduzir as desigualdades, nomeadamente reduzindo as desigualdades salariais entre mulheres e homens.

Em termos de diagnóstico inicial, esta medida parte do número de trabalhadoras/es abrangidas/os em 2018 - 764,2 mil, sendo que as mulheres estão sobre-representadas no escalão de remuneração correspondente à RMMG.

No 1.º trimestre de 2018, as mulheres representavam cerca de 47% no total da economia, enquanto no escalão de remuneração equivalente à RMMG a percentagem de mulheres atingia valores próximos dos 53%, ainda que esta proporção tenha baixado face ao mesmo trimestre de 2016 (56%) e de 2017 (54%), sugerindo, de acordo com o relatório setorial, um maior equilíbrio remuneratório entre homens e mulheres.

A implementação desta medida é acompanhada por relatórios de monitorização periódica (trimestrais) sobre os impactos da RMMG apresentados e discutidos com os parceiros no Conselho Permanente de Concertação Social.⁴² Nos referidos relatórios é já considerada informação desagregada por sexo, o que permite uma plena monitorização do impacto desta medida nas mulheres e nos homens.

Embora esta seja uma medida onde as questões estruturais da desigualdade entre mulheres e homens, nomeadamente no acesso e gozo de autonomia económica para as mulheres, são bem evidentes, o impacto desta medida no orçamento do Estado é relativo. Importa ressaltar que em 2019, trabalhadores/as por conta de outrem que auferam até cerca de 654€ por mês ficam isentos/as de pagar IRS.

Esta medida concorre igualmente para a efetivação da Agenda 2030, nomeadamente para:

- ODS 5: Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas, em toda parte;
- ODS 8: Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

⁴² A título de exemplo, e tal como todos os anteriores relatórios, o [10º Relatório](#) datado de novembro de 2018 encontra-se estruturado em partes: enquadramento; enquadramento macroeconómico e mercado de trabalho: evolução recente e perspetivas futuras; comparação do salário mínimo em Portugal e na União Europeia; trabalhadores abrangidos pela RMMG com base nos dados da Segurança Social.



▪ Licença parental:

A medida está enquadrada em várias peças legislativas: Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro; Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, alterado pelos Decretos-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, 133/2012, de 27 de junho e 53/2018, de 2 de julho e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro; e Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho).

Esta medida tem por objetivos:

- Promover a conciliação da vida pessoal e familiar com a atividade profissional;
- Promover a igualdade de género numa lógica de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres não apenas no que respeita ao emprego e às condições de trabalho, mas também no quadro do exercício dos direitos da parentalidade, sendo de destacar a consagração e incentivo à partilha do gozo da licença parental;
- Promover a partilha das responsabilidades parentais e domésticas e contribuir para a desconstrução de estereótipos de género;
- Contribuir para a promoção do aumento da natalidade.

Esta tem sido uma medida de grande investimento político por parte dos Governos, com a intenção de aumentar o número de dias de gozo da licença parental, aumento esse particularmente dirigido para o pai: de 10 para 15 dias úteis de licença parental obrigatória exclusiva do pai, e 10 dias úteis facultativos. É uma medida que se configura como uma ação positiva no sentido de promover a igualdade entre mulheres e homens nos cuidados a filha/o(s).

A adesão a esta medida tem aumentado ao longo dos anos: a percentagem de homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai face à percentagem de licença obrigatória gozada por mulheres aumentou de 62,6% para 74,8%, entre 2009 e 2017. Já a licença facultativa, embora registe um aumento, situa-se nos 67,7% em 2017.

Igualmente importante é a partilha da licença parental inicial entre mães e pais. E também tem sido registado um aumento: em 2009 era de 10,1% e em 2017 de 37,5%.

Importará numa análise do orçamento com impacto de género contemplar os valores económicos e definir objetivos quantificados a serem alcançados com a medida. Não obstante, a quantificação desses objetivos encontra-se fixada Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação, 2018-2030:

- Homens que partilharam licença parental inicial, em % do total das licenças das mulheres – meta em 2030: 50%;
- Homens que receberam subsídio por licença obrigatória do pai, em % do total das licenças das mulheres - meta em 2030: 100%;
- Homens que receberam subsídio por licença facultativa do pai, em % do total das licenças das mulheres - meta em 2030: 80%.



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

É, por outro lado, uma medida que visa contribuir para a implementação de um objetivo do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) 2018-2021, tendo para o efeito prevista a medida 2.3.5. Desenvolvimento de ações e campanhas nacionais sobre as licenças parentais, o papel dos homens nos cuidados e na parentalidade, e para promover a literacia de direitos e a informação sobre serviços na área da conciliação (i.e., Sistema de Mediação Laboral).

Por último, esta medida concorre para a efetivação da Agenda 2030, nomeadamente para:

- ODS 5: Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.

▪ Medida Contrato Emprego:

Por último, a medida Contrato Emprego assenta numa série de objetivos que visam promover a igualdade de género no mercado de trabalho, combater a discriminação no mercado de trabalho em função do sexo, incentivar a contratação de desempregadas/os do sexo sub-representado em determinada profissão e incentivar jovens desempregadas/os a escolher uma determinada profissão ou função, atendendo à sua vocação sem constrangimentos motivados por estereótipos de género.

Não obstante o potencial enfoque nas mulheres enquanto público-alvo privilegiado desta medida, a referência explícita às mulheres nos documentos da política é apenas feita uma única vez.

Aliás, em matéria orçamental, esta medida contempla dotações específicas para as mulheres através da efetivação de majorações.

Em termos de objetivos quantificados, esta medida prevê, entre 2017 e 2018, duplicar o número de pessoas beneficiárias abrangidas.

No entanto, em sete meses de 2018, esta medida apenas abrangeu 3.719 (22,2% da meta) dos quais 2.154 do sexo feminino (58%) e 1.565 do sexo masculino (42%).

Entre o orçamento previsto e o executado, esta medida tem ainda espaço para melhoria, uma vez que em 7 meses de implementação apenas 24,5% do orçamento foi executado.

A medida Contrato Emprego, e respetiva majoração a favor do emprego das mulheres, encontra-se presente no Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) 2018-2021: Implementação da medida Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho mantendo em vigor a Portaria n.º 84/2015, de 20 de março (majoração na participação às entidades empregadoras que contratam desempregados/as do sexo sub-representado) (medida 2.1.2.); Manutenção das condições especiais de acesso e majoração nos apoios a entidades que integrem pessoas de famílias monoparentais (Medida Contrato Emprego, Estágios Profissionais, Contrato-Emprego Inserção+) (medida 2.3.11.).

Na mesma lógica das anteriores medidas apresentadas pelo MTSSS, esta medida concorre para a efetivação da Agenda 2030, nomeadamente para:

- ODS 5: Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas, em toda parte;
- ODS 8: Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

Saúde

Foram analisadas duas medidas: Distribuição de preservativos femininos; Iniciativa mobilizadora da paternidade envolvida e cuidadora.

▪ Distribuição de preservativos femininos:

Portugal adotou a utilização do preservativo feminino, enquanto medida determinante na prevenção da infeção VIH, especialmente em mulheres, com o objetivo de lhes dotar de particular poder de decisão, conferindo-lhes capacidade para negociar proteção nas relações sexuais, promovendo comportamentos saudáveis e aumentando a autoeficácia, a confiança e a autonomia sexual, enquanto método cuja utilização depende da mulher. Os primeiros preservativos femininos começaram a ser distribuídos gratuitamente pela Coordenação Nacional para a Infeção VIH/SIDA em 2006, altura em que se realizou, em colaboração com a Direção-Geral de Saúde, um estudo que procurou avaliar a recetividade das mulheres e respetivos parceiros face ao preservativo feminino.

Assim, entre 2006 e 2017, verificou-se uma tendência de crescimento gradual da distribuição de preservativos femininos, encontrando-se disponível nos cuidados de saúde e através de iniciativas promovidas por organizações não-governamentais que atuam na área da infeção por VIH.

Os preservativos começaram a ser distribuídos gratuitamente pelo SNS em 2006, tendo, nesse ano, sido distribuídos 3.189 preservativos femininos e 2.480.672 masculinos. A distribuição do preservativo feminino correspondeu a 0,13% do total.

No entanto, analisando os dados relativos a 2014, 2015 e 2016, verifica-se uma tendência para um aumento crescente da distribuição de preservativos masculinos (mais 1.098.508) e para uma diminuição significativa na distribuição de preservativos femininos (menos 60.661). Em 2016, a distribuição do preservativo feminino correspondeu a 3,9% do total. A maioria dos preservativos, tanto femininos como masculinos, são distribuídos pelas designadas entidades assistenciais.



Tabela 4 – N.º de preservativos masculinos e femininos distribuídos entre 2014-2016, segundo a tipologia de entidades

Tipologia de entidades	2014		2015		2016	
	Preserv. masculinos	Preserv. femininos	Preserv. masculinos	Preserv. femininos	Preserv. masculinos	Preserv. femininos
Estabelecimentos Públicos de Saúde	855.288	60.430	1.441.550	97.761	1.261.216	53.100
Estabelecimentos Públicos de Educação	59.396	11.571	67.053	12.150	99.785	25.005
Estabelecimentos Prisionais	14.400	0	14.400	0	27.195	0
Outras Entidades Públicas (ex.: Autarquias)	53.292	23.400	114.474	20.800	177.276	25.530
Entidades Privadas de Educação	0	0	0	0	11.995	0
Outras Entidades Privadas	80.640	3.000	41.163	50	51.978	60
Entidades Assistenciais (ex.: ONG, IPSS)	1.773.589	140.480	2.434.568	91.090	2.548.014	88.010
Eventos Recreativos e Organizações da Juventude	85.560	15.875	7.488	230	30.267	2.265
Programa Troca de Seringas	722.376	0	597.216	2.000	447.962	0
PNVIH/SIDA	0	0	1.656	100	87.361	125
Totais anuais	3.644.541	254.756	4.719.568	224.181	4.743.049	194.095

Em 2017, foram distribuídos gratuitamente 4.861.787 preservativos, sendo que os preservativos femininos corresponderam a 2,3% do total. E até setembro de 2018, já tinham sido distribuídos 153.912 preservativos femininos.

Se de facto o custo unitário do preservativo feminino tem aumentado ao longo dos anos, é igualmente um facto que o investimento público na aquisição dos preservativos feminino tem vindo a decrescer significativamente, tendo em 2017 um valor de investimento significativamente inferior ao de 2014 (menos 116.112,31€).

Tabela 5 – Preservativos femininos, por ano, despesa, e custos unitários calculado e comunicado

Ano	N.º	Despesa	Custo unitário calculado	Custo unitário comunicado
2013	111 105	96 572,47 €	0,87 €	0,82 €
2014	254 756	221 433,91 €	0,87 €	0,82 €
2015	224 181	194 858,12 €	0,87 €	0,82 €
2016	194 095	185 166,63 €	0,95 €	0,90 €
2017	110 400	105 321,60 €	0,95 €	0,90 €

(Valores incluem IVA à taxa de 6%)

Com base no relatório setorial, apesar de se ter registado um aumento no número de preservativos distribuídos de 2017 para 2018, o orçamento previsto é menor em 25%. Para 2019 está previsto um ligeiro aumento do orçamento para esta medida.

Até 2019, apenas foram realizadas 2 campanhas focadas nos preservativos femininos:

- "Uma alternativa viável...": De 29 de março e 3 de maio de 2009, a Coordenação



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Nacional para a Infecção VIH/sida e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) lançaram a campanha “Uma alternativa viável...” com o objetivo de promover e incentivar a utilização do preservativo feminino, dar a conhecer a existência desse método preventivo e reforçar que o seu uso confere às mulheres maior capacidade de negociação com o parceiro sexual e controlo sobre a decisão de se prevenir numa relação sexual. A campanha teve igualmente como objetivo levar as pessoas a procurarem informação junto de profissionais de saúde e, estimular o interesse dos privados, nomeadamente farmácias e distribuidoras, para que coloquem o preservativo feminino no mercado e a preços acessíveis. Este preservativo esteve à venda nas farmácias há alguns anos, a um preço muito superior ao do preservativo masculino, e acabou por ser retirado por falta de procura e de rentabilidade económica. A campanha foi disponibilizada através das televisões nacionais e salas de cinema.

- “*Não há dinheiro que compense o risco: masculino ou feminino, uso preservativo sempre*”: Campanha promovida pela Coordenação Nacional para a Infecção VIH/sida, em 2011, que alerta para a utilização consistente do preservativo masculino ou feminino em relações de sexo pago. Esta campanha teve como públicos-alvo as pessoas na prostituição e os compradores de sexo e esteve presente em televisão (com dois spots), cinema, internet, transportes públicos, imprensa, mupis, outdoors e rede multibanco.

Esta medida não consta na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação, 2018-2030 e respetivos planos de ação.

No entanto, concorre para a efetivação da Agenda 2030, nomeadamente para:

- ODS 3: Até 2030, assegurar o acesso universal aos serviços de saúde sexual e reprodutiva, incluindo o planeamento familiar, informação e educação, bem como a integração da saúde reprodutiva em estratégias e programas nacionais;
- ODS 5: Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão.

▪ Iniciativa mobilizadora da paternidade envolvida e cuidadora:

A Iniciativa mobilizadora da paternidade envolvida e cuidadora encontra-se em fase de desenho.

Visa operacionalizar o papel catalisador que caberá à Saúde na mudança do paradigma tradicional quanto à partilha dos cuidados entre homens e mulheres, pretendendo incrementar a prática da paternidade cuidadora. O desafio que se coloca a profissionais e serviços de saúde é o de desencadear ações concretas que estimulem o processo,



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

tomando também os homens, nestas matérias, como foco e como interlocutores de referência, a par das mulheres.

Nesse sentido, esta medida revela conter questões específicas promotoras da igualdade entre mulheres e homens. E, embora tenha como público-alvo os homens pais, a referência explícita a mulheres, sexo e género surge com grande frequência.

Em termos orçamentais, estando esta medida ainda em fase prévia de estudo, as dotações orçamentais focam-se, em particular numa primeira fase, nos recursos humanos da própria Direção-Geral da Saúde.

É uma medida que visa contribuir para a implementação de 2 medidas do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) 2018-2021: Desenvolvimento de ações e campanhas nacionais sobre as licenças parentais, o papel dos homens nos cuidados e na parentalidade, e para promover a literacia de direitos e a informação sobre serviços na área da conciliação (i.e., Sistema de Mediação Laboral) (medida 2.3.5.); Integração da perspetiva da IMH nos programas de saúde, na análise de dados e desenho das estratégias de promoção e prevenção para ambos os sexos, em relação a necessidades de saúde (i.e., parentalidade cuidadora) e problemas de saúde major (i.e., parentalidade, doenças cerebrovasculares e tabagismo) (medida 5.1.4).

Finalmente, esta medida concorre para a efetivação da Agenda 2030, nomeadamente para:

- ODS 5: Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

CONCLUSÕES

A implementação de orçamentos com impacto de género (OIG) está intimamente ligada à implementação de métricas de avaliação de desempenho qualitativas e segue um processo de 3 fases: diagnóstico, avaliação e reformulação. A existência de informação financeira sobre a medida/ação em análise, bem como a existência de informação de caracterização das pessoas destinatárias, usuárias e beneficiárias por sexo e idade, são fundamentais a todas as fases do processo.

Sendo esta uma ação-piloto, importa analisar o processo e daí retirar aprendizagens que visem melhorias.

Aprendizagens | Dificuldades encontradas

Desde logo, a primeira dificuldade respeitou ao próprio calendário de implementação do Projeto-piloto e respetivas fases. Este calendário não acompanhou de forma alguma o processo de definição, implementação e acompanhamento do Orçamento do Estado para 2018. Ora, tal desalinhamento teve impacto na identificação das medidas, na construção de indicadores, na recolha de informação desagregada por sexo, na possível identificação de melhorias a fazer nas medidas e sua consideração na implementação das medidas.

Por outro lado, a análise de apenas algumas medidas por área de governação não permite fazer uma leitura mais abrangente do impacto de género das políticas dos vários setores. Fica-se apenas com uma avaliação do impacto de género de determinada medida, mas sem o contexto maior do respetivo setor governativo.

Não obstante, foi também evidente a escassez de informação de partida desagregada por sexo patente nos relatórios setoriais, o que implicou a apresentação de indicadores mais genéricos por grandes domínios de intervenção governativa. Ora, se, por um lado, se alargou o espetro da análise de partida, por outro lado, não permitiu a efetiva construção de um diagnóstico de partida. A ausência de um diagnóstico de partida mais detalhado terá necessariamente repercussões na avaliação de impacto da medida uma vez que desconhecendo qual a situação de partida não se irá perceber qual o êxito da medida de política na promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Aliás, a ausência de informação desagregada por sexo é um dos principais obstáculos à boa implementação de orçamentos com impacto de género. Ao longo do projeto-piloto, os diferentes Ministérios foram reportando dificuldades em obter informação estatística desagregada por sexo e informação financeira detalhada. A primeira dificuldade deve-se à desadequação dos *softwares* de recolha de dados, à inexistência de rotinas de tratamento de informação, mas sobretudo ao facto de, até agora, não ter sido necessário realizar uma análise de impacto de género. A segunda dificuldade tem origem na estrutura vigente do OE e poderá ser ultrapassada no momento da adoção da orçamentação por programas.

Por estes motivos, não é possível, neste primeiro exercício, efetuar uma caracterização detalhada das pessoas destinatárias, beneficiárias e usuárias das medidas para uma parte significativa das medidas. Também não é possível aferir a percentagem de Orçamento do Estado que foi abrangida pela análise de impacto de género.

Estes obstáculos foram comuns aos vários países que implementaram orçamentos com



impacto de género e fazem parte do processo de mudança. O primeiro marco no processo de implementação é identificar as necessidades de informação e passar a incorporar a análise de impacto de género na solicitação da mesma. Estar alerta para esta necessidade é adotar uma perspetiva que não é cega ao género e uma perspetiva de avaliação de impacto.

Embora dificulte o processo, a inexistência de informação não é justificação para não proceder à análise de impacto de género. Por exemplo, mesmo não havendo caracterização das pessoas destinatárias e conteúdos formativos, é possível analisar a política de horário e local de formação e implementar alterações que promovam a conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal. Portugal apresenta um dos maiores índices de sobrecarga de trabalho das mulheres (remunerado e não remunerado) quando comparado com os demais países europeus. Promover a conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal e democratizar o acesso e empenho nas iniciativas formativas é reduzir obstáculos ao desenvolvimento profissional e à progressão na carreira das mulheres. Ou ainda, caso seja concluído que não existe uma política definida de formação, criar uma diretiva transversal ao Ministério com orientações sobre o horário e local das formações.

As dificuldades na quantificação da proporção do Orçamento do Estado que foi analisada numa perspetiva de impacto de género serão colmatadas com a orçamentação por programas, mas não deixarão de existir. O objetivo da análise de impacto de género é introduzir nas rotinas das decisoras e dos decisores, das técnicas e dos técnicos a componente de avaliação de impacto que deverá ser comum a todo o Orçamento de Estado. Acresce ainda que a quantificação não é uma medida que simbolize um maior ou menor esforço na implementação de orçamentos com impacto de género. Por exemplo, considerando as medidas reportadas pelos diferentes Ministérios, é evidente que a dimensão das medidas analisadas pelo Ministério da Administração Interna é bastante superior às demais (quadro abaixo). Contudo, a dimensão da medida é justificada pela sua tipologia (Gastos com Pessoal) e não com o potencial impacto da reformulação das medidas de contratação, formação ou progressão de carreira.

Tabela 6 – Montante orçamental afeto à medida/ação analisada numa perspetiva de impacto de género

(milhares de €)	2018	2019
Ministério	Planeado	Planeado
Justiça	n.d.	350,000
Saúde	188	215
Trabalho, Solidariedade e Segurança Social	38,899	n.d.
Administração Interna	1,594,013	1,609,334
Educação	Não respondeu	Não respondeu



Mais do que saber quanto do que foi gasto, é essencial saber o que foi mudado após a análise de impacto de género e qual o seu impacto. Orçamentos com impacto de género carecem de definição de objetivos e acompanhamento das suas realizações.

Por último, a ação de formação realizada foi uma boa aposta nessa maior aquisição de ferramentas. Todavia, o facto de a mesma ter sido realizada numa fase avançada do projeto bem como o facto de ter sido condensada em 3 dias de trabalho consecutivos, limitou a disponibilidade de participação. E embora tenha tido algum impacto na aquisição de competências, esse impacto teria sido maior se a ação tivesse decorrido numa fase inicial de implementação de orçamentos com impacto de género. Tal deve-se, claro, ao carácter pioneiro e ainda exploratório deste projeto-piloto. Estamos em crer que em 2019 há já todas as condições para que o processo se desenrole no *timing* certo.

O projeto-piloto foi o primeiro passo na consciencialização do impacto de género. Mas o resultado deste projeto não se resume às medidas/ações analisadas, pois todas e todos as e os intervenientes adquiriram ferramentas para procederem a uma análise que não seja cega ao género, extrapolando este feito para todas as suas atividades.

A finalizar, importa ter presente que o Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens, 2018-2021, prevê que se realize anualmente:

- uma ação de formação em *gender budgeting* do pessoal técnico das áreas da administração pública e finanças públicas (estando previsto um crescendo do número de pessoas em formação em cada ano);
- formação *on the job* do pessoal responsável pelo processo orçamental (12 pessoas por ano);
- a elaboração de relatórios setoriais de impacto de género (N= 6; 7; 8; 9).



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

RECOMENDAÇÕES

Há melhoramentos a fazer no **processo**.

O *timing* do presente projeto-piloto foi particularmente condensado e desajustado ao próprio processo de definição, implementação e avaliação do orçamento do Estado. A título de exemplo, a análise e a construção dos relatórios setoriais acontece num momento posterior à elaboração do Orçamento de Estado para 2019. Daqui pode resultar que as medidas e ações analisadas não estejam plenamente integradas na proposta de OE para 2019.

O calendário para o processo do orçamento com impacto de género deve ser revisto. O processo deve iniciar logo em janeiro para que em julho os Ministérios tenham já em sua posse resultados da análise do impacto de género do orçamento e os possam contemplar no orçamento do Estado para 2020. Aliás, o **processo desta análise deve acompanhar o ciclo de vida do orçamento do Estado.**

O grande obstáculo de partida – a escassez de informação desagregada por sexo – deve ser desde o início identificado e reduzido. Nesse sentido, será ainda benéfico que com cada departamento a envolver em 2019 se defina *a priori* um conjunto de indicadores-chave de nível macro (domínio governativo) e micro (com relação direta às medidas a analisar).

Por outro lado, perspetivando-se o alargamento dos Ministérios e entidades a envolver em 2019, nomeadamente as 135 entidades de 16 ministérios que preencheram o Anexo IX-A: Orçamentos com impacto de género da CIRCULAR SÉRIE A N.º 1390 | Circular DGO – OE2019, há que considerar **formação às e aos representantes logo no início do processo** (preferencialmente em janeiro).

Por outro lado, deve manter-se o **acompanhamento especializado**. A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género deve ser dotada de meios suficientes para o fazer. E, seguindo exemplos de outros países onde o *gender budgeting* tem tido impacto, a sociedade civil, em particular as organizações de mulheres e que promovem a igualdade entre mulheres e homens, deve ser envolvida, tal como o foi no presente projeto-piloto. Estando previsto o aumento do número de setores governativos para 2019 e restantes anos, importará prever o aumento da equipa de especialistas que possam dar o apoio necessário.

Deve igualmente ser definido um cronograma com as e os representantes dos Ministérios para que o ritmo do processo se mantenha em coerência com o calendário de trabalho dos vários departamentos.

Atendendo à presente dificuldade de preenchimento na plenitude da ficha de análise construída durante este projeto-piloto, talvez seja útil proceder à redefinição da ficha de análise em particular no que respeita à sinalização da dotação orçamental por medida.

Ainda, o instrumento de recolha de informação – a **ficha de análise** – deve ser passível de ser preenchido **online** e ficar **ligado a uma base de dados**. Deste modo fica facilitado o acompanhamento e a avaliação do próprio orçamento com impacto de género.

Quanto aos **resultados**: quem acompanhou este processo sabe o quanto as e os representantes dos Ministérios envolvidos se empenharam. O genuíno interesse em



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

abordar os orçamentos de medidas e/ou de ações numa perspetiva de género está bem presente nas análises apresentadas. Mais do que um olhar para o passado, os relatórios setoriais estão focados no futuro.

E, nesse sentido, este projeto-piloto foi, sem dúvida, um contributo significativo para a efetivação do *mainstreaming* de género. Aproximou profissionais de áreas como as finanças e a gestão financeira com a área da igualdade entre mulheres e homens. Trouxe desafios e reflexões, e trabalhou práticas institucionais e profissionais.

Assim, há que dar continuidade à análise das medidas inscritas neste projeto-piloto, tendo em consideração que algumas das medidas carecem de informação de base desagregada por sexo e outras estão ainda numa fase embrionária de definição e implementação. E para tal o acompanhamento especializado é determinante para o sucesso. Por outro lado, há que ter presente as medidas inscritas no Anexo IX-A do OE para 2019. Também para estas medidas há que determinar o apoio especializado.

Por último, tal como previsto na Lei do OE 2018, avançar com uma lei que institua um relatório anual de orçamentos com impacto de género a ser debatido na Assembleia da República, é também um passo na direção certa. A implementação de orçamentos com impacto de género é parte do processo de prestação de contas dos Governos. Não obstante, a não ser possível a implementação de uma lei específica, pode considerar-se como alternativa incluir um capítulo específico sobre os orçamentos com impacto de género no relatório anual da Conta Geral do Estado. Aliás, o Conselho Económico e Social, no seu parecer sobre a proposta do OE 2019, vem congratular a determinação da “obrigatoriedade dos orçamentos dos serviços e organismos incorporar a perspetiva de género, identificando os programas, atividades ou medidas a submeter a análise do impacto de género em 2019”, referindo, ainda, aguardar “com expectativa, a apresentação pelo Governo à Assembleia da República de uma proposta de lei que institua um relatório anual sobre a implementação de orçamentos com impacto de género”.

Pré-requisitos para operacionalização de orçamentos com impacto de género (OIG) no Orçamento do Estado:

1. Equipa interna:

- Processo contínuo que tem que ser assegurado e coordenado por estruturas internas (i.e., a partir de dentro), contando com apoio especializado de uma equipa de consultoria externa na operacionalização da implementação OIG, nomeadamente de associações de mulheres.
- Requer equipa interna dedicada ao acompanhamento da implementação de OIG com responsabilidades claramente definidas, tais como:
 - a) Coordenar o processo de implementação com os vários organismos do Estado;
 - b) Envolver de forma dinâmica as/os conselheiras/os ministeriais para a igualdade;
 - c) Definir no início de cada ano o programa de trabalho para a implementação de OIG, nomeadamente: ministérios envolvidos,



- perfil da equipa de cada ministério, calendário, definição de objetivos, plano de formação, etc.;
- d) Assegurar o cumprimento do programa estipulado;
 - e) Gerir e melhorar as ferramentas de apoio à implementação OIG, nomeadamente Guia Metodológico e Ficha de Análise Impacto de Género;
 - f) Garantir a avaliação da implementação de OIG, coordenando o processo de elaboração de relatório final;
 - g) Produzir/divulgar materiais de sensibilização e informação de OIG no site da CIG, em eventos parlamentares e outros eventos públicos.
- As funções da equipa devem constar de forma inequívoca nos seus objetivos anuais, tanto de equipa, como individuais.
 - A equipa interna deve ser composta por membros que:
 - a) garantam a continuidade do projeto;
 - b) tenham (ou estejam dispostas/os a adquirir) formação na área de OIG;
 - c) assegurem a multidisciplinaridade do projeto, nomeadamente ao nível económico-financeiro e de estudos sobre as mulheres;
 - d) tenham perfil dinâmico e com espírito crítico, uma vez que a implementação de OIG em Portugal é um processo de melhoria contínua que não está estabilizado.
 - A atividade da equipa interna poderá ser apoiada por equipa externa ao nível de:
 - e) Formação;
 - f) Apoio on-job às equipas ministeriais;
 - g) Consultoria para definição de processo e calendário.
 - É essencial que todas as atividades de gestão do processo de implementação sejam asseguradas exclusivamente pela equipa interna.

2. Forma:

- Em cada ano cada ministério abrangido deverá selecionar um programa de política pública a analisar numa perspetiva de OIG;
- Os programas de política devem abranger, preferencialmente, programas que sejam classificados como prioritários e que não abranjam medidas de ação direta de promoção da igualdade de género. Pretende-se que sejam programas de política aparentemente “neutros”, tais como o Programa de Saúde Mental, o Programa de Desporto Escolar, entre outros.
- O processo deve começar no início do ano civil e a análise deve ser concluída a tempo de incluir as reformas resultantes da análise de OIG na proposta de Orçamento do Estado do ano seguinte.
- Tanto o resultado da análise de género, como a consequente proposta de reafectação de recursos e redefinição de critérios/objetivos/medidas/outros devem ser comunicadas ao Parlamento e às cidadãs e cidadãos. A comunicação deve ser clara e suportada em dados e documentos de suporte.
- Nos anos seguintes, os ministérios deverão:



- a) seleccionar um programa de política diferente para implementação de OIG;
- b) fazer o acompanhamento e avaliação do programa de política analisados no âmbito de OIG em anos anteriores e dar início a um processo de melhoria contínua promovendo a eficácia da afetação de recursos.

3. Empenho

- O comprometimento e empenho das equipas ministeriais exige:
 - a) a definição prévia do perfil de equipa que cada ministério deve designar, por forma a garantir critérios homogéneos e a boa execução do projeto;
 - b) o compromisso das/dos dirigentes;
 - c) a inclusão da implementação de OIG nos objetivos individuais e coletivos;
 - d) a articulação com as/os conselheiras/os ministeriais;
- Pese embora apenas as equipas ministeriais designadas tenham acesso ao detalhe da implementação de OIG, deve ser comunicado de forma simples e transversal a toda a função pública em que consiste OIG e quais os seus objetivos.
- A análise de programas políticas deverá ser suportada por formação e apoio on-job asseguradas pela CIG e por equipas externas.

4. Visibilidade

- A implementação de OIG só é consequente se tiver visibilidade. Para tal, recomendamos que seja incluído um capítulo no relatório que acompanha anualmente a Proposta de Orçamento do Estado, onde deve constar para cada ministério:
 - e) Designação do programa de política selecionado para implementação de OIG e justificação;
 - f) Análise de género do programa de política sustentada tanto em dados estatísticos, como em informação orçamental;
 - g) Comunicação da reafectação de recursos e redefinição de critérios/objetivos/medidas/outros, resultantes da análise de género;
 - h) Definição de objetivos do programa de política para avaliação nos anos seguintes.
- Este capítulo deverá ser produzido em parceria pelo Ministério das Finanças e CIG, com base nos contributos de cada ministério e nas respostas à ficha de análise de impacto de género.



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

. ANEXO 1: REALIZAÇÕES | RELATÓRIOS SETORIAIS



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Ministério da Administração Interna I

Desagregação das Despesas com Pessoal segundo o sexo.

DADOS GERAIS - IDENTIFICAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA MEDIDA/AÇÃO DO PROJETO PILOTO	
Organismos envolvidos	Todos (serviço responsável pela análise Secretaria Geral MAI)
Identificação/designação da medida/ação	Desagregação das Despesas com Pessoal segundo o sexo.
Enquadramento legislativo e/ou normativo	<p>Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro - Regulamenta a elaboração do balanço social na Administração Pública.</p> <p>Outros diplomas que regulamentem os instrumentos utilizados pelos serviços do MAI ao nível da recolha e tratamento de dados no âmbito dos Recursos Humanos.</p> <p>Esta medida só é possível se a aplicação SIGO (Sistema de Informação de Gestão Orçamental) for adaptada (despesas no âmbito do Agrupamento 01) - observação SGMAL.</p>
Objetivos gerais da medida/ação	<p>Permitir a análise do impacto da despesa com pessoal numa perspetiva de impacto de género.</p> <p>Esta medida pretende viabilizar a quantificação das despesas ao nível dos Recursos Humanos de forma desagregada por sexo, permitindo uma análise do reflexo orçamental da taxa de feminização ao nível do MAI, e desta taxa em cada serviço em particular. Nas Forças de Segurança (PSP e GNR) em que as tarefas desempenhadas pelos seus elementos são, fundamentalmente de natureza operacional, as taxas de feminização são significativamente mais reduzidas do que na maioria dos restantes serviços da administração pública.</p>
Destinatárias/os ou beneficiárias/os	<p>Trata-se de uma medida que visa a obtenção de informação mais detalhada a nível interno - MAI.</p> <p>Não se trata de uma medida dirigida a um público-alvo específico.</p>
Quantificação dos objetivos previstos	<p>2017 - Até ao momento os serviços não apresentam dados desagregados por sexo ao nível das despesas com pessoal. Irá realizar-se o esforço de análise respetivo, nomeadamente com base nos relatórios de atividade e nos balanços sociais.</p> <p>2018 - Até ao momento os serviços não apresentam dados desagregados por sexo ao nível das despesas com pessoal. Irá realizar-se o esforço de análise respetivo.</p>
Quantificação dos objetivos realizados	<p>2017 - Até ao momento os serviços não apresentam dados desagregados por sexo ao nível das despesas com pessoal. Irá realizar-se o esforço de análise respetivo, nomeadamente com base nos relatórios de atividade e nos balanços sociais.</p>



	2018 - Até ao momento os serviços não apresentam dados desagregados por sexo ao nível das despesas com pessoal. Irá realizar-se o esforço de análise respetivo.
Montante orçamental afeto à medida / ação por ano(s) (em milhares €)	<p><i>Planeado</i></p> <p>Natureza económica: Despesas com pessoal</p> <p>Fonte de financiamento: Receitas Gerais 2017 - 1 397 638,9 2018 - 1 403 242,3 2019 - 1 409 115,7 Total - 4 209 996,9</p> <p>Fonte de financiamento: Receita Própria 2017 - 153 039,9 2018 - 189 400 2019 - 198 322 Total - 540 761,9</p> <p>Fonte de financiamento: Fundos Europeus 2017 - 864,4 2018 - 1 370,4 2019 - 1 895,9 Total - 4 130,7</p> <p><i>Executado (2017)</i></p> <p>Natureza económica: Despesas com pessoal</p> <p>Fonte de financiamento: Receitas Gerais - 1 434 215,3</p> <p>Fonte de financiamento: Receita Própria - 167 298,1</p> <p>Fonte de financiamento: Fundos Europeus - 597,6</p>
Estrutura de financiamento da medida/ação (%)	Sem resposta
DADOS ESPECÍFICOS - CARACTERIZAÇÃO NO ÂMBITO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS, RAPARIGAS E RAPAZES	
A medida/ação contempla objetivos de promoção da igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes?	Não



A formulação da medida/ação teve em conta os objetivos da política nacional em matéria de igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes? Explícite.	Esta medida poderá enquadrar-se no objetivo específico 1.1 (Garantir informação incluindo dados estatísticos de qualidade, desagregada por sexo) do Plano de Ação para a Igualdade entre Homens e mulheres (PAIMH) integrado na ENIND 2018-2030.
A medida/ação utiliza linguagem não discriminatória, nomeadamente fazendo referência específica ao sexo ou empregando formas inclusivas ou neutras?	Sim. Os dados serão desagregados por sexo, contemplando quer homens quer mulheres na análise.
Número de vezes que os textos legais e normativos da medida/ação utilizam as palavras/expressões seguintes: Sexo; Género; Igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes; Desigualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes; Homem/homens; Mulher/mulheres; Rapaz/rapazes; Rapariga/raparigas.	Sem resposta
A medida/ação prevê dotações orçamentais específicas para mulheres ou homens, raparigas ou rapazes?	Não
A quantificação dos objetivos previstos está desagregada por sexo?	Não
A quantificação dos objetivos realizados está desagregada por sexo?	Não
É possível calcular o montante de despesa per capita realizada (por beneficiária/o, destinatária/o, utilizador/a), por sexo?	Sem resposta



ANÁLISE DO IMPACTO DE GÉNERO	
Análise da medida/ação na perspetiva de género	<p>O Ministério da Administração Interna (MAI) é a maior estrutura na Administração Pública Central (APC), comportando 20,6% dos/as seus trabalhadores/as, apresentando neste contexto a taxa de feminização de menor valor (10,1%).</p> <p>Segundo dados relativos a 2015, 98,5% dos/as trabalhadores/as do MAI pertenciam às Forças e Serviços de Segurança (FSS). Assim, e para se compreender esta taxa de feminização no MAI importa atender à situação verificada em especial nas FSS: Guarda Nacional Republicana (GNR), Polícia de Segurança Pública (PSP) e Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF).</p> <p>Uma vez que a área governativa da Administração Interna (AI) contempla vários serviços, entre os quais alguns de natureza iminentemente operacional, e onde as taxas de feminização, são mais reduzidas face aos demais (ex.: GNR e PSP), importará realizar esta análise, quer num formato global, mas também serviço a serviço.</p> <p>Assim, e numa ótica de análise mais aprofundada desta questão julga-se relevante a análise da situação relativa às taxas de feminização do ponto de vista orçamental, de modo a perceber-se que reflexo possui a mesma em termos das despesas com Recursos Humanos.</p>
RECOMENDAÇÕES / AÇÕES DE MELHORIA	
Alterações na formulação da medida/ação para assegurar o seu contributo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	No futuro esta medida poderia contemplar uma análise diferenciada sobre as despesas ao nível do ingresso nas FSS, desagregada igualmente por sexo, de modo a viabilizar-se uma avaliação também a este nível.
Alterações na implementação/ execução da medida/ação para assegurar o seu contributo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Sem resposta
Alterações necessárias para viabilizar ou aperfeiçoar a análise do impacto de género da medida/ação	<p>Salienta-se que importa ter em conta a informação existente de que:</p> <p>"Esta medida só é possível se a aplicação SIGO (Sistema de Informação de Gestão Orçamental) for adaptada (despesas no âmbito do Agrupamento 01)."</p>
Indicadores de acompanhamento da implementação das	Número de serviços do MAI que apresentam as despesas com pessoal desagregadas por sexo.



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

recomendações/ ações de melhoria

Ministério da Administração Interna II

Desagregação das Despesas com Formação segundo o sexo

DADOS GERAIS - IDENTIFICAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA MEDIDA/AÇÃO DO PROJETO PILOTO	
Organismos envolvidos	Todos (serviço responsável pela análise Secretaria Geral MAI)
Identificação/designação da medida/ação	Desagregação das Despesas com Formação segundo o sexo
Enquadramento legislativo e/ou normativo	Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro - Define o regime da formação profissional na Administração Pública Outros diplomas que regulamentem os instrumentos utilizados pelos serviços do MAI ao nível da recolha e tratamento de dados no âmbito da Formação dos Recursos Humanos.
Objetivos gerais da medida/ação	Permitir a análise do impacto da despesa com formação dos Recursos Humanos numa perspetiva de género. Esta medida pretende viabilizar a análise do impacto do investimento realizado pelo MAI na qualificação, numa perspetiva de género.
Destinatárias/os ou beneficiárias/os	Trata-se de uma medida que visa a obtenção de informação mais detalhada a nível interno - MAI. Não se trata de uma medida dirigida a um público alvo específico.
Quantificação dos objetivos previstos	2017 - Até ao momento os serviços não apresentam dados desagregados por sexo ao nível das despesas com formação. Irá realizar-se o esforço de análise respetivo. 2018 - Até ao momento os serviços não apresentam dados desagregados por sexo ao nível das despesas com formação. Irá realizar-se o esforço de análise respetivo.
Quantificação dos objetivos realizados	2017 - Até ao momento os serviços não apresentam dados desagregados por sexo ao nível das despesas com formação. Irá realizar-se o esforço de análise respetivo. 2018 - Até ao momento os serviços não apresentam dados desagregados por sexo ao nível das despesas com formação. Irá realizar-se o esforço de análise respetivo.
Montante orçamental afeto à medida / ação por ano(s) (em milhares €)	Sem resposta
Estrutura de financiamento da medida/ação (%)	Sem resposta



DADOS ESPECÍFICOS - CARACTERIZAÇÃO NO ÂMBITO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS, RAPARIGAS E RAPAZES	
A medida/ação contempla objetivos de promoção da igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes?	<p>Não.</p> <p>Trata-se de uma medida enquadrável na tipologia de "Despesas neutras em termos de género".</p>
A formulação da medida/ação teve em conta os objetivos da política nacional em matéria de igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes? Explícite.	<p>Esta medida poderá enquadrar-se no objetivo específico 1.1 (Garantir informação incluindo dados estatísticos de qualidade, desagregada por sexo) do Plano de Ação para a Igualdade entre Homens e mulheres (PAIMH) integrado na ENIND 2018-2030. Relaciona-se também com a medida 1.3.2 (Inclusão nos planos de formação anuais da secretarias-gerais dos ministérios, de pelo menos um curso em IMH), do mesmo Plano de Ação mencionado.</p> <p>Esta medida está igualmente relacionada com o objetivo 4.1 (Capacitar e inicial e continuamente profissionais para a intervenção em VMVD) previsto no Plano de Ação para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica, integrado na ENIND; e com o objetivo 3.3 (Especializar e adequar serviços e respostas para a prevenção e o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIEC) e à violência contra pessoas LGBTI) do Plano de Ação neste domínio (PAOIEC) integrado na ENIND.</p>
A medida/ação utiliza linguagem não discriminatória, nomeadamente fazendo referência específica ao sexo ou empregando formas inclusivas ou neutras?	<p>Sim.</p> <p>Os dados serão desagregados por sexo, contemplando quer homens quer mulheres na análise.</p>
Número de vezes que os textos legais e normativos da medida/ação utilizam as palavras/expressões seguintes: Sexo; Género; Igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes; Desigualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes; Homem/homens; Mulher/mulheres; Rapaz/rapazes; Rapariga/raparigas.	<p>Sem resposta</p>



A medida/ação prevê dotações orçamentais específicas para mulheres ou homens, raparigas ou rapazes?	Não
A quantificação dos objetivos previstos está desagregada por sexo?	Não
A quantificação dos objetivos realizados está desagregada por sexo?	Não
É possível calcular o montante de despesa per capita realizada (por beneficiária/o, destinatária/o, utilizador/a), por sexo?	Sem resposta
ANÁLISE DO IMPACTO DE GÉNERO	
Análise da medida/ação na perspetiva de género	<p>Esta medida visa permitir a análise do impacto do investimento realizado pelo MAI na qualificação, numa perspetiva de género. Esta medida permitirá quantificar as despesas ao nível da formação de forma desagregada por sexo, viabilizando também, aqui uma análise do reflexo orçamental da taxa de feminização ao nível do MAI, e desta taxa em cada serviço em particular.</p> <p>Será relevante efetuar igualmente este exercício ao nível da formação ministrada (inicial / contínua), sendo desejável que as despesas, para além de serem desagregadas por sexo, possam ser desagregadas por tipo de formação/temática.</p>
RECOMENDAÇÕES / AÇÕES DE MELHORIA	
Alterações na formulação da medida/ação para assegurar o seu contributo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	<p>Desejavelmente esta medida contemplará uma análise das despesas diferenciada também por temática (ex.: violência doméstica, violência de género, igualdade de género, mutilação genital feminina, tráfico de seres humanos, violência sexual, crimes de ódio contra pessoas LGBTI, ...) e também pelo tipo de formação (inicial, contínua), devendo em ambos os exercícios as despesas serem desagregadas por sexo, de modo a viabilizar-se uma avaliação também a este nível.</p> <p>Dado que diversos dos cursos ou ações de formação a considerar abarcam várias temáticas, não apenas as relevantes para o presente domínio, as despesas a reportar, se tal for viável, terão de ser indicadas por estimativa, por exemplo com base na proporção de horas atribuídas às temáticas em foco.</p>



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

	Num primeiro exercício, e se for viável, poder-se-á focar a atenção numa temática específica como seja a violência doméstica.
Alterações na implementação/ execução da medida/ação para assegurar o seu contributo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Sem resposta
Alterações necessárias para viabilizar ou aperfeiçoar a análise do impacto de género da medida/ação	Importa verificar o nível de desagregação de dados que os sistemas de registo existentes nos serviços do MAI viabilizam a este nível (e se necessário ponderar melhorias). Para alguns dos níveis desta medida as despesas terão provavelmente de ser estimadas.
Indicadores de acompanhamento da implementação das recomendações/ ações de melhoria	Número de serviços do MAI que apresentam as despesas com formação desagregadas por sexo (e se viável, no âmbito da tipologia de formação e temáticas).

Ministério da Justiça

Formação Profissional promovida pela DGAJ e Adaptação do edificado dos Tribunais

DADOS GERAIS - IDENTIFICAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA MEDIDA/AÇÃO DO PROJETO PILOTO	
Organismos envolvidos	DGAJ / CEJ/ DGRSP / IRN, IP / IGFEJ, IP
Identificação/designação da medida/ação	1. Formação Profissional promovida pela DGAJ (Oficiais de Justiça); CEJ (Magistraturas); DGRSP (Técnicos Superiores de Reeducação e de Reinserção social e pessoas agressoras, arguidas e condenadas) e IRN, IP (Funcionários dos registos e notariado); 2. Adaptação do edificado dos Tribunais (salas dedicadas às vítimas de violência doméstica) promovida pelo IGFEJ e DGAJ.
Enquadramento legislativo e/ou normativo	Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 (PAIMH); Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD); RCM N.º 61/2018, de 21 de maio, que aprova a estratégia nacional para a igualdade e não discriminação - Portugal + igual 2018-2030.
Objetivos gerais da medida/ação:	1. Promover a formação Profissional dos Oficiais de Justiça (DGAJ); dos Magistrados (CEJ); dos Técnicos Superiores de Reeducação e de Reinserção social e pessoas agressoras, arguidas e condenadas (DGRSP) e dos funcionários dos registos e notariado (IRN);



	2. Promover obras de adaptação no edificado dos Tribunais, por forma a dotá-los com salas dedicadas às vítimas de violência doméstica (IGFEJ e DGAJ).
Destinatárias/os ou beneficiárias/os	1. Oficiais de Justiça (DGAJ), Magistrados (CEJ), Técnicos Superiores de Reeducação e de Reinserção social e pessoas agressoras, arguidas e condenadas (DGRSP) e funcionários dos registos e notariado (IRN); 2. Vítimas de crimes de violência doméstica.
Quantificação dos objetivos previstos	1. Número de formandos e horas de formação realizadas 2. Número de vítimas atendidas em salas adaptadas de Tribunais
Quantificação dos objetivos realizados	Ainda não existem dados disponíveis.
Montante orçamental afeto à medida / ação por ano(s) (em milhares €)	<i>Planeado</i> 2019 Natureza económica: Aquisição de bens e serviços Fonte de financiamento: Receita Própria - 84 000 Fundos Europeus - 266 000 Total - 350 000
Estrutura de financiamento da medida/ação (%)	2019 Fonte de financiamento: Receita Própria - 24% Fundos Europeus - 76%
DADOS ESPECÍFICOS - CARACTERIZAÇÃO NO ÂMBITO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS, RAPARIGAS E RAPAZES	
A medida/ação contempla objetivos de promoção da igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes?	Sim. Formação profissional - Por um lado pretende-se promover a igualdade de género na atribuição das vagas para frequência das ações de formação; por outro pretende-se que o conteúdo das mesmas promova a igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes.
A formulação da medida/ação teve em conta os objetivos da política nacional em matéria de	Sem resposta



igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes? Explícite.	
A medida/ação utiliza linguagem não discriminatória, nomeadamente fazendo referência específica ao sexo ou empregando formas inclusivas ou neutras?	Pretende-se que os conteúdos programáticos das ações de formação a realizar e a documentação a distribuir aos formandos utilize linguagem não discriminatória, privilegiando o uso de formas inclusivas ou neutras.
Número de vezes que os textos legais e normativos da medida/ação utilizam as palavras/expressões seguintes: Sexo; Género; Igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes; Desigualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes; Homem/homens; Mulher/mulheres; Rapaz/rapazes; Rapariga/raparigas.	Sem resposta
A medida/ação prevê dotações orçamentais específicas para mulheres ou homens, raparigas ou rapazes?	Não.
A quantificação dos objetivos previstos está desagregada por sexo?	50% para mulheres e para homens, na atribuição das vagas para frequência das ações de formação.
A quantificação dos objetivos realizados está desagregada por sexo?	Sem resposta
É possível calcular o montante de despesa <i>per capita</i> realizada (por beneficiária/o, destinatária/o, utilizador/a), por sexo?	Sem resposta
ANÁLISE DO IMPACTO DE GÉNERO	



Análise da medida/ação na perspetiva de género	<p>1. Formação Profissional: Os destinatários desta medida são em 1ª linha os Oficiais de Justiça; Magistrados; Técnicos Superiores de Reeducação e de Reinserção social e pessoas agressoras, arguidas e condenadas, e funcionários dos registos e notariado, por outro lado, em 2ª linha os beneficiários efetivos serão os cidadãos no seu todo;</p> <p>Pretende-se que o número de vagas a atribuir aos formandos seja repartido equitativamente, promovendo a igualdade de género no acesso à formação.</p> <p>2. Adaptação do edificado dos Tribunais: Os destinatários desta medida são as vítimas de crimes de violência domestica, de forma indiferenciada, sem distinção de qualquer natureza ou condição.</p>
RECOMENDAÇÕES / AÇÕES DE MELHORIA	
Alterações na formulação da medida/ação para assegurar o seu contributo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	As medidas/ações propostas destinam-se a ser implementadas durante a execução do OE 2019, sendo prematuro equacionar qualquer alteração na formulação das mesmas.
Alterações na implementação/ execução da medida/ação para assegurar o seu contributo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	As medidas/ações propostas destinam-se a ser implementadas durante a execução do OE 2019, sendo prematuro equacionar qualquer alteração na execução das mesmas.
Alterações necessárias para viabilizar ou aperfeiçoar a análise do impacto de género da medida/ação	Criação de instrumentos que permitam o acompanhamento das medidas/ações, através da recolha, tratamento e divulgação de dados e informação desagregada, designadamente utilizando uma plataforma única de registo, com carácter transversal, a criar especificamente para esse efeito.
Indicadores de acompanhamento da implementação das recomendações/ ações de melhoria	<p>Neste momento é prematuro apresentar indicadores de acompanhamento da implementação das recomendações e ações de melhoria, uma vez que ainda não foram indicadas quaisquer recomendações.</p> <p>Com efeito, as medidas/ações propostas destinam-se a ser implementadas durante a execução do OE 2019, sendo que, só no decurso do próximo ano estarão reunidas condições para apresentar eventuais alterações na formulação/execução/indicadores de acompanhamento das recomendações/ações de melhoria que porventura se revele adequado promover.</p>



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social I
Retribuição Mínima Mensal Garantida

DADOS GERAIS - IDENTIFICAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA MEDIDA/AÇÃO DO PROJETO PILOTO	
Organismos envolvidos	Gabinete de Estudos e Planeamento
Identificação/designação da medida/ação	Retribuição Mínima Mensal Garantida (vulgo, Salário Mínimo Nacional): aumento do valor para 2018
Enquadramento legislativo e/ou normativo	Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro
Objetivos gerais da medida/ação:	Proteger os trabalhadores de remunerações excessivamente baixas; Contribuir para uma política de rendimentos numa perspetiva de trabalho digno; Contribuir para a melhoria das condições de vida e da coesão e para a promoção da sustentabilidade do crescimento económico; Contribuir para reduzir as desigualdades, nomeadamente reduzindo as desigualdades salariais entre mulheres e homens.
Destinatárias/os ou beneficiárias/os	Trabalhadores por contra de outrem.
Quantificação dos objetivos previstos	Sem resposta
Quantificação dos objetivos realizados	Dezembro de 2017: 670 mil trabalhadores abrangidos pelo SMN. Março de 2018: tinham sido declarados à Segurança Social cerca de 764,2 mil TCO e MOE com remuneração permanente igual à RMMG, o que representa um acréscimo de 4,2% face ao no mês homólogo de 2017 (+30,6 mil trabalhadores), inferior ao aumento de 14,3% registado em março de 2017.
Montante orçamental afeto à medida / ação por ano(s) (em milhares €)	Sem resposta
Estrutura de financiamento da medida/ação (%)	Sem resposta
DADOS ESPECÍFICOS - CARACTERIZAÇÃO NO ÂMBITO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS, RAPARIGAS E RAPAZES	
A medida/ação contempla objetivos de promoção da igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes?	Sem resposta



A formulação da medida/ação teve em conta os objetivos da política nacional em matéria de igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes? Explícite.	Sem resposta
A medida/ação utiliza linguagem não discriminatória, nomeadamente fazendo referência específica ao sexo ou empregando formas inclusivas ou neutras?	Sim. Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro
Número de vezes que os textos legais e normativos da medida/ação utilizam as palavras/expressões seguintes: Sexo; Género; Igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes; Desigualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes; Homem/homens; Mulher/mulheres; Rapaz/rapazes; Rapariga/raparigas.	Sem resposta
A medida/ação prevê dotações orçamentais específicas para mulheres ou homens, raparigas ou rapazes?	Sem resposta
A quantificação dos objetivos previstos está desagregada por sexo?	Sem resposta
A quantificação dos objetivos realizados está desagregada por sexo?	Sim (Mulheres e homens).
É possível calcular o montante de despesa per capita realizada (por beneficiária/o, destinatária/o, utilizador/a), por sexo?	Sem resposta



ANÁLISE DO IMPACTO DE GÉNERO	
Análise da medida/ação na perspetiva de género	<p>A medida dá resposta às necessidades dos TCO e MOE (homens e mulheres).</p> <p>De acordo com o Relatório de Acompanhamento do Acordo sobre a Retribuição Mínima Mensal Garantida - 9º Relatório - julho 2018 "as mulheres estão sobrerrepresentadas no escalão de remuneração correspondente à RMMG. No 1.º trimestre de 2018, as mulheres representavam cerca de 47% no total da economia, enquanto no escalão de remuneração equivalente à RMMG a percentagem de mulheres atingia valores próximos dos 53%, ainda que esta proporção tenha baixado face ao mesmo trimestre de 2016 (56%) e de 2017 (54%), sugerindo um maior equilíbrio remuneratório entre homens e mulheres."</p>
RECOMENDAÇÕES / AÇÕES DE MELHORIA	
Alterações na formulação da medida/ação para assegurar o seu contributo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Sem resposta
Alterações na implementação/ execução da medida/ação para assegurar o seu contributo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Sem resposta
Alterações necessárias para viabilizar ou aperfeiçoar a análise do impacto de género da medida/ação	Sem resposta
Indicadores de acompanhamento da implementação das recomendações/ ações de melhoria	Sem resposta
Anexos	Retribuição Mínima Mensal Garantida - Acompanhamento do Acordo sobre a Retribuição Mínima Mensal Garantida 9º Relatório - julho 2018



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social II

Licença parental

DADOS GERAIS - IDENTIFICAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA MEDIDA/AÇÃO DO PROJETO PILOTO	
Organismos envolvidos	Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, IP (serviço responsável pela análise GEP)
Identificação/designação da medida/ação	Licença parental
Enquadramento legislativo e/ou normativo	Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro. Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, alterado pelos Decretos-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, 133/2012, de 27 de junho e 53/2018, de 2 de julho e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho).
Objetivos gerais da medida/ação:	Promover a conciliação da vida pessoal e familiar com a atividade profissional; Promover a igualdade de género numa lógica de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres não apenas no que respeita ao emprego e às condições de trabalho, mas também no quadro do exercício dos direitos da parentalidade, sendo de destacar a consagração e incentivo à partilha do gozo da licença parental; Promover a partilha das responsabilidades parentais e domésticas e contribuir para a desconstrução de estereótipos de género; Contribuir para a promoção do aumento da natalidade.
Destinatárias/os ou beneficiárias/os	Mãe e pai, durante o período de impedimento para o exercício de atividade profissional, por nascimento de filha/o(s)
Quantificação dos objetivos previstos	Sem resposta
Quantificação dos objetivos realizados	2017 A percentagem de homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai face à percentagem de licença obrigatória gozada por mulheres aumentou de 62,6% para 74,8%, entre 2009 e 2017. A mesma tendência ocorreu em relação ao número de homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai, que em 2009 era de 52,2% e em 2017 chegou aos 67,6%. É ainda de salientar a contínua adesão dos pais trabalhadores à partilha de licença parental que passou de 10,1% em 2009 para 34,1% em 2016 e 37,5% em 2017. Destaca-se o crescimento assinalável da utilização das licenças partilhadas observado em 2009, com a entrada em vigor dos Decretos-Leis n.º 89/2009, de 9 de abril e n.º 91/2009, de 9 de abril,



	<p>assistindo-se nos anos subsequentes a um crescimento anual gradual.</p> <p>As licenças parentais obrigatória e facultativa de uso exclusivo do pai apresentam uma tendência de crescimento embora com ligeiras oscilações, em especial nos anos 2013 e 2016.</p>
<p>Montante orçamental afeto à medida / ação por ano(s) (em milhares €)</p>	Sem resposta
<p>Estrutura de financiamento da medida/ação (%)</p>	Sem resposta
<p>DADOS ESPECÍFICOS - CARACTERIZAÇÃO NO ÂMBITO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS, RAPARIGAS E RAPAZES</p>	
<p>A medida/ação contempla objetivos de promoção da igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes?</p>	<p>Sim.</p> <p>Promove a igualdade de género através do reforço dos direitos do pai e do incentivo à partilha da licença e das responsabilidades familiares; promovendo a conciliação entre a vida pessoal e familiar e a atividade profissional.</p>
<p>A formulação da medida/ação teve em conta os objetivos da política nacional em matéria de igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes? Explícite.</p>	<p>Na Estratégia Nacional está abrangida pelo objetivo 2.3. e ainda na Medida 2.3.5</p>
<p>A medida/ação utiliza linguagem não discriminatória, nomeadamente fazendo referência específica ao sexo ou empregando formas inclusivas ou neutras?</p>	<p>Sim.</p> <p>Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro</p>
<p>Número de vezes que os textos legais e normativos da medida/ação utilizam as palavras/expressões seguintes:</p>	<p>Sexo: 0 Género: 5 Igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes: 6 Desigualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes: 1 Homem/homens: 1 Mulher/mulheres: 1 Rapaz/rapazes: 0 Rapariga/raparigas: 0</p>
<p>Caso se aplique, deverá acrescentar a identificação e</p>	<p>Parentalidade: 20 Maternidade e paternidade: 14</p>



quantificação de palavras/expressões relevantes no âmbito do seu setor específico	
A medida/ação prevê dotações orçamentais específicas para mulheres ou homens, raparigas ou rapazes?	Sem resposta
A quantificação dos objetivos previstos está desagregada por sexo?	Não
A quantificação dos objetivos realizados está desagregada por sexo?	Sim (Mulheres e homens).
É possível calcular o montante de despesa per capita realizada (por beneficiária/o, destinatária/o, utilizador/a), por sexo?	Sem resposta
ANÁLISE DO IMPACTO DE GÉNERO	
Análise da medida/ação na perspetiva de género	<p>Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional:</p> <p>"As alterações legislativas que têm vindo a ser introduzidas nesta matéria, desde o Código do Trabalho (CT) de 2003, passando pelo CT de 2009, têm sido feitas com o propósito de contribuir para a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal bem como num contexto de promoção da natalidade, surgindo na sequência de planos de ação aprovados pelos diversos governos. Nesta linha, o CT de 2009 deixou de distinguir entre licença de maternidade e de paternidade, criando em sua substituição a licença parental inicial, que pode ser exclusiva da mãe ou partilhada pela mãe e pelo pai (artigos 33.º e seguintes). A duração da licença parental inicial passou a ser de 4, 5 ou 6 meses conforme a escolha dos progenitores. Por outro lado, a licença parental exclusiva do pai passou de 5 dias úteis para 10 dias úteis.</p> <p>As alterações legislativas operadas pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, procederam, respetivamente, à consagração da identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho e ao reforço dos direitos relativos à parentalidade, através, nomeadamente, das seguintes medidas: aumento de 10 para 15 dias úteis da duração da licença parental exclusiva do pai; introdução da possibilidade de a licença parental inicial poder ser usufruída</p>



	<p>simultaneamente pelo pai e pela mãe, nos casos em que seja partilhada.</p> <p>Assim, neste novo paradigma, as antigas licenças de maternidade e paternidade foram unificadas num mesmo regime, passando a chamarem-se licenças de parentalidade, simplificando o regime e reforçando os direitos associados.</p> <p>No que respeita a partilha de licenças, destaca-se a licença parental inicial, em que a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a um período de licença de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe, isto é, do direito à licença parental inicial exclusiva da mãe (artigo 40.º, n.º 1, do CT).</p> <p>Tendo em conta os dados estatísticos disponíveis, apresentados no quadro seguinte, impõe-se a constatação de que as alterações operadas em 2009 ao regime da proteção da parentalidade deram origem a um aumento exponencial não só do número de homens trabalhadores que partilham pelo menos 30 dias de licença de parentalidade com as mães das suas filhas e dos seus filhos. Não menos importante é a dimensão de promoção da conciliação entre trabalho e família e de partilha das responsabilidades parentais e domésticas para que este paradigma de promoção da partilha das licenças parentais apontou e que tem servido de base para campanhas públicas de promoção dos direitos dos pais trabalhadores e desconstrução de estereótipos de género.</p> <p>(...) a percentagem de homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai face à percentagem de licença obrigatória gozada por mulheres obteve um aumento bastante significativo entre 2009 (62,6%) e 2017 (74,8%). A mesma tendência ocorreu em relação ao número de homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai, que em 2009 era de 52,2% e em 2017 chegou aos 67,6%.</p> <p>É ainda de salientar a contínua adesão dos pais trabalhadores à partilha de licença parental que passou de 10,1% em 2009 para 34,1% em 2016 e 37,5% em 2017."</p> <p>Refira-se também que o aumento de homens a partilhar a licença parental e por mais tempo, por terem salários mais elevados do que as mulheres, podem aumentar a despesa pública, mas em simultâneo aumentam o rendimento disponível da família e no mercado de trabalho permitem uma participação mais efetiva das mulheres e poderão desincentivar a preferência por recrutamentos de homens que tendencialmente não auferiam das licenças parentais.</p> <p>De acordo com o Relatório do OE/2018, em 2018 no orçamento da segurança social "Ao nível das prestações de parentalidade, a despesa reflete o aumento esperado da natalidade e a continuação do efeito do aumento da licença obrigatória do pai de dez para quinze dias úteis pagos a 100%, com efeitos desde 2016"</p>
<p>RECOMENDAÇÕES / AÇÕES DE MELHORIA</p>	



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Alterações na formulação da medida/ação para assegurar o seu contributo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Sem resposta
Alterações na implementação/ execução da medida/ação para assegurar o seu contributo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Sem resposta
Alterações necessárias para viabilizar ou aperfeiçoar a análise do impacto de género da medida/ação	Sem resposta
Indicadores de acompanhamento da implementação das recomendações/ ações de melhoria	Sem resposta

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social III

Medida Contrato Emprego

DADOS GERAIS - IDENTIFICAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA MEDIDA/AÇÃO DO PROJETO PILOTO	
Organismos envolvidos	Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP (serviço responsável pela análise GEP)
Identificação/designação da medida/ação	Medida Contrato Emprego Apoio financeiro aos empregadores que celebrem contratos de trabalho sem termo ou a termo certo, por prazo igual ou superior a 12 meses, com desempregados inscritos no IEFP, com a obrigação de proporcionarem formação profissional aos trabalhadores contratados.
Enquadramento legislativo e/ou normativo	Portaria n.º 34/2017, de 18 de janeiro 2.ª revisão do Regulamento Contrato-Emprego (27-02-2018) Portaria n.º 84/2015, de 20 de março
Objetivos gerais da medida/ação	Prevenir e combater o desemprego Fomentar e apoiar a criação líquida de postos de trabalho Incentivar a inserção profissional de públicos com maior dificuldade de integração no mercado de trabalho Promover a melhoria e a qualidade do emprego, incentivando vínculos laborais mais estáveis



	<p>Fomentar a criação de postos de trabalho localizados em territórios economicamente desfavorecidos, de forma a reduzir as assimetrias regionais</p> <p>Ao abrigo da medida Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho (Portaria n.º 84/2015, de 20 de março).</p> <p>Objetivos:</p> <p>Promover a igualdade de género no mercado de trabalho</p> <p>Combater a discriminação no mercado de trabalho em função do sexo</p> <p>Incentivar a contratação de desempregados do género sub-representado em determinada profissão</p> <p>Incentivar os jovens desempregados a escolher uma determinada profissão ou função, atendendo à sua vocação sem constrangimentos motivados por estereótipos de género</p>
Destinatárias/os ou beneficiárias/os	<p>Desempregado inscrito nos serviços de emprego, numa das seguintes situações: inscrito há 6 meses consecutivos; beneficiário de prestação de desemprego; beneficiário do Rendimento Social de Inserção; pessoa com deficiência e incapacidade; pessoa que integre família monoparental; pessoa cujo cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto se encontre igualmente em situação de desemprego e inscrito no IEFP; vítima de violência doméstica; refugiado; ex-recluso e aquele que cumpra ou tenha cumprido penas ou medidas judiciais não privativas de liberdade e esteja em condições de se inserir na vida ativa; toxicodependente em processo de recuperação; inscrito há pelo menos 2 meses consecutivos, quando se trate de pessoa com idade igual ou inferior a 29 anos ou com idade igual ou superior a 45 anos e que não tenha registos na segurança social como trabalhador por conta de outrem nem como trabalhador independente nos últimos 12 meses que precedem a data do registo da oferta de emprego; quando, independentemente do tempo de inscrição, tenha concluído há menos de 12 meses estágio financiado pelo IEFP no âmbito de projetos reconhecidos como de interesse estratégico; quando pertença a outro grupo específico a definir por despacho do membro do Governo responsável pela área do emprego, em função das prioridades da política pública.</p>
Quantificação dos objetivos previstos	<p>2017: Abranger 8 303 beneficiários</p> <p>2018: Abranger 16 735 beneficiários</p>
Quantificação dos objetivos realizados	<p>2017: No ano foram abrangidos 4 502 (54,5% da meta) dos quais 2 653 do sexo feminino e 1 849 do sexo masculino.</p> <p>2018: Até 31 de julho foram abrangidos 3 719 (22,2% da meta) dos quais 2 154 do sexo feminino e 1 565 do sexo masculino.</p>
Montante orçamental afeto à medida / ação por ano(s) (em milhares €)	<p><i>Planeado:</i></p> <p>Natureza económica: Subsídios</p>



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

	<p>Fonte de financiamento: Receita Própria 2017 - 8 008 2018 - 38 899 Total - 177 000</p> <p><i>Executado:</i></p> <p>Natureza económica: Subsídios</p> <p>Fonte de financiamento: Receita Própria 2017 - 3 704 2018 - 6 365 Total - 10 069</p>
Estrutura de financiamento da medida/ação (%)	<p><i>Planeado e executado, 2017 e 2018</i></p> <p>Fonte de financiamento: Receita Própria - 100%</p>
<p>DADOS ESPECÍFICOS - CARACTERIZAÇÃO NO ÂMBITO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS, RAPARIGAS E RAPAZES</p>	
A medida/ação contempla objetivos de promoção da igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes?	<p>Sim.</p> <p>Objetivos da Medida Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho: promover a igualdade de género no mercado de trabalho; combater a discriminação no mercado de trabalho em função do sexo; incentivar a contratação de desempregados do género sub-representado em determinada profissão; incentivar os jovens desempregados a escolher uma determinada profissão ou função, atendendo à sua vocação sem constrangimentos motivados por estereótipos de género.</p>
A formulação da medida/ação teve em conta os objetivos da política nacional em matéria de igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes? Explícite.	<p>Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030: Medida 2.1.2 e Plano de Ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 (PAIMH): integrado no 2.1.3</p> <p>Portaria n.º 84/2015, de 20 de março</p>
A medida/ação utiliza linguagem não discriminatória, nomeadamente fazendo referência específica ao sexo ou empregando formas inclusivas ou neutras?	<p>Sim.</p> <p>Portarias n.º34/2017, de 18 de janeiro e n.º84/2015, de 20 de março. 2.ª Revisão do Regulamento Contrato-Emprego (27-02-2018)</p>



<p>Número de vezes que os textos legais e normativos da medida/ação utilizam as palavras/expressões seguintes:</p>	<p>Sexo: 8 Género: 11 Igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes: 6 Desigualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes: 0 Homem/homens: 1 Mulher/mulheres: 1 Rapaz/rapazes: 0 Rapariga/raparigas: 0</p>
<p>Caso se aplique, deverá acrescentar a identificação e quantificação de palavras/expressões relevantes no âmbito do seu setor específico</p>	<p>entidade(s) empregadora(s): 148 desempregada(s): 1</p>
<p>A medida/ação prevê dotações orçamentais específicas para mulheres ou homens, raparigas ou rapazes?</p>	<p>Sim. Majorações de apoio explicitadas.</p>
<p>A quantificação dos objetivos previstos está desagregada por sexo?</p>	<p>Não</p>
<p>A quantificação dos objetivos realizados está desagregada por sexo?</p>	<p>Sim. Mulheres: 2154 beneficiários até 31 de julho de 2018 Homens: 1565 beneficiários até 31 de julho de 2018</p>
<p>É possível calcular o montante de despesa per capita realizada (por beneficiária/o, destinatária/o, utilizador/a), por sexo?</p>	<p>Sem resposta</p>
<p>ANÁLISE DO IMPACTO DE GÉNERO</p>	
<p>Análise da medida/ação na perspetiva de género</p>	<p>Nos destinatários da Medida destacam-se as majorações do apoio nos casos seguintes (podendo ser cumuláveis entre si): 10% no caso de contratação de desempregado que se encontre numa das seguintes situações: beneficiário do Rendimento Social de Inserção; pessoa com deficiência e incapacidade; pessoa que integre família monoparental; pessoa cujo cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto se encontre igualmente em situação de desemprego e inscrito no IEFP; vítima de violência doméstica; refugiado; ex-recluso e aquele que cumpra ou tenha cumprido penas ou medidas judiciais não privativas de liberdade e esteja em condições de se inserir na</p>



	<p>vida ativa; toxicodependente em processo de recuperação; posto de trabalho estar localizado em território economicamente desfavorecido.</p> <p>Ao abrigo da medida Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho (Portaria n.º 84/2015, de 20 de março), quando se trate de contratação de desempregados de sexo sub-representado em determinada profissão (profissão em que não se verifique uma representatividade de 33,3% em relação a um dos sexos), os apoios são majorados nos seguintes termos: 20% do apoio atribuído no caso de celebração de contratos de trabalho a termo; 30% do apoio atribuído no caso de celebração de contratos de trabalho sem termo ou de conversão de contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho sem termo.</p> <p>Objetivos:</p> <p>Promover a igualdade de género no mercado de trabalho Combater a discriminação no mercado de trabalho em função do sexo Incentivar a contratação de desempregados do género sub-representado em determinada profissão Incentivar os jovens desempregados a escolher uma determinada profissão ou função, atendendo à sua vocação sem constrangimentos motivados por estereótipos de género</p>
RECOMENDAÇÕES / AÇÕES DE MELHORIA	
Alterações na formulação da medida/ação para assegurar o seu contributo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Sem resposta
Alterações na implementação/ execução da medida/ação para assegurar o seu contributo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Sem resposta
Alterações necessárias para viabilizar ou aperfeiçoar a análise do impacto de género da medida/ação	Sem resposta
Indicadores de acompanhamento da implementação das recomendações/ ações de melhoria	Sem resposta



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Ministério da Saúde I

Distribuição de preservativos femininos

DADOS GERAIS - IDENTIFICAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA MEDIDA/AÇÃO DO PROJETO PILOTO	
Organismos envolvidos	Direção-Geral da Saúde (Serviço responsável pela análise: Direção-Geral da Saúde- Programa Nacional para a Infecção VIH e Sida)
Identificação/designação da medida/ação	Distribuição de preservativos femininos
Enquadramento legislativo e/ou normativo	<p>Relativamente à Distribuição, nas Unidades de Saúde, de Material Preventivo da Transmissão por Via Sexual do VIH, o enquadramento legal rege-se pela Norma 07/2014, da Direção-Geral da Saúde, de 16 de junho, atualizada a 28 de outubro de 2014.</p> <p>A restante distribuição (Entidades Assistenciais, Entidades de Educação Privadas, Outras Entidades Privadas, Estabelecimentos Públicos de Educação, Outras Entidades Públicas, Eventos Recreativos e Organizações da Juventude) não está regulamentada, obedecendo no entanto a critérios de aceitação das entidades que se candidatam ao Programa de Distribuição Gratuita de Materiais Preventivos e Informativos da Direção-Geral da Saúde / Programa Nacional para a Infecção VIH e SIDA (organizações sem fins lucrativos, ou de interesse público).</p>
Objetivos gerais da medida/ação:	<p>Portugal adotou a utilização do preservativo feminino, enquanto medida determinante na prevenção da infeção VIH, especialmente em mulheres, com o objetivo de lhes dotar de particular poder de decisão, conferindo-lhes capacidade para negociar proteção nas relações sexuais, promovendo comportamentos saudáveis e aumentando a autoeficácia, a confiança e a autonomia sexual, enquanto método cuja utilização depende da mulher. Os primeiros preservativos femininos começaram a ser distribuídos gratuitamente pela Coordenação Nacional para a Infecção VIH/SIDA em 2006, altura em que se realizou, em colaboração com a Direção-Geral de Saúde, um estudo que procurou avaliar a receptividade das mulheres e respetivos parceiros face ao preservativo feminino. Assim, entre 2006 e 2017, verificou-se uma tendência de crescimento gradual da distribuição de preservativos femininos, encontrando-se disponível nos cuidados de saúde e através de iniciativas promovidas por organizações não-governamentais que atuam na área da infeção por VIH. Em 2017, foram distribuídos cerca de 200.000 preservativos femininos.</p>
Destinatárias/os ou beneficiárias/os	<p>Em 2017, a distribuição de preservativos femininos (110.400) por populações-chave foi a seguinte:</p> <p>Pessoas prostituídas: 31.298 Homens que fazem sexo com homens: 2.273 População escolar: 28.757 Migrantes: 3.566</p>



	<p>LGBT: 5.260 Utilizadores/as de drogas injetáveis: 6.549 Outros (Utentes do SNS, jovens em contextos festivos, pessoas em situação de sem-abrigo, pessoas desempregadas): 32.697</p> <p>A distribuição por região, em 2017, foi a seguinte:</p> <p>Norte: 73.640 Centro: 3.264 LVT: 27.296 Alentejo: 5.950 Algarve: 100 Região Autónoma dos Açores: 150</p> <p>Não existem dados disponíveis sobre a caracterização sociodemográfica da população.</p>
Quantificação dos objetivos previstos	<p>2017: Previsão de compras: 250.000 preservativos femininos 2018: Previsão de compras: 187.897 preservativos femininos</p>
Quantificação dos objetivos realizados	<p>2017: Distribuídos durante o ano de 2017: 110.400 preservativos femininos 2018: Distribuídos em 2018 (até 20 de setembro): 153.912 preservativos femininos</p>
Montante orçamental afeto à medida / ação por ano(s) (em milhares €)	<p><i>Planeado</i></p> <p>Natureza económica: Aquisição de bens e serviços</p> <p>Fonte de financiamento: Receita Própria 2017 - 217 300 2018 - 162 450,87 2019 - 165 148</p> <p><i>Executado</i> 2017 - 217 300 2018 - 162 450,87</p>
Estrutura de financiamento da medida/ação (%)	<p><i>Planeado e executado</i> 2017, 2018, 2019, 2020 e anos seguintes Fonte de financiamento: 100% de Receita Própria</p>
DADOS ESPECÍFICOS - CARACTERIZAÇÃO NO ÂMBITO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS, RAPARIGAS E RAPAZES	
A medida/ação contempla objetivos de promoção da igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes?	<p>Sim.</p> <p>Esta medida permite dotar as mulheres do poder de decisão na utilização do preservativo, colocando homens e mulheres em igualdade na adoção de comportamentos sexuais saudáveis.</p>



A formulação da medida/ação teve em conta os objetivos da política nacional em matéria de igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes? Explícite.	Sem resposta.
A medida/ação utiliza linguagem não discriminatória, nomeadamente fazendo referência específica ao sexo ou empregando formas inclusivas ou neutras?	Sem resposta
Número de vezes que os textos legais e normativos da medida/ação utilizam as palavras/expressões seguintes:	Sexo: 2 Género: 0 Igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes: 0 Desigualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes: 0 Homem/homens: 4 Mulher/mulheres: 0 Rapaz/rapazes: 0 Rapariga/raparigas: 0
A medida/ação prevê dotações orçamentais específicas para mulheres ou homens, raparigas ou rapazes?	Sem resposta
A quantificação dos objetivos previstos está desagregada por sexo?	Não
A quantificação dos objetivos realizados está desagregada por sexo?	Não
É possível calcular o montante de despesa per capita realizada (por beneficiária/o, destinatária/o, utilizador/a), por sexo?	Sem resposta
ANÁLISE DO IMPACTO DE GÉNERO	



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Análise da medida/ação na perspetiva de género	A medida foi estruturada no âmbito da prevenção da infeção VIH/SIDA, sem distinção de género, embora claramente contribua para o empoderamento das mulheres.
RECOMENDAÇÕES / AÇÕES DE MELHORIA	
Alterações na formulação da medida/ação para assegurar o seu contributo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Sem resposta
Alterações na implementação/ execução da medida/ação para assegurar o seu contributo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Sem resposta
Alterações necessárias para viabilizar ou aperfeiçoar a análise do impacto de género da medida/ação	Sem resposta
Indicadores de acompanhamento da implementação das recomendações/ ações de melhoria	Sem resposta

Ministério da Saúde II

Iniciativa Mobilizadora da Paternidade Envolvida e Cuidadora (o nome aguarda aprovação)

DADOS GERAIS - IDENTIFICAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA MEDIDA/AÇÃO DO PROJETO PILOTO	
Organismos envolvidos	Direção-Geral da Saúde (Serviço responsável pela análise: Direção de Serviços de Proteção da Doença e Promoção da Saúde)
Identificação/designação da medida/ação	Projeto sobre paternidade cuidadora. (O nome proposto mas ainda não aprovado superiormente, é o de "Iniciativa Mobilizadora da Paternidade Envolvida e Cuidadora - IMPEC)
Enquadramento legislativo e/ou normativo	Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação - Portugal mais Igual;



	<p>EUR/RC68/12 + EUR/RC68/Conf.Doc./7 Rev.1 16 September 2018 - Strategy on the health and well-being of men in the WHO European Region</p> <p>Documento de trabalho de enquadramento do projeto - INICIATIVA MOBILIZADORA DA PATERNIDADE ENVOLVIDA E CUIDADORA – IMPEC</p>
Objetivos gerais da medida/ação:	<p>O projeto sobre paternidade cuidadora visa operacionalizar o papel catalisador, que também cabe à Saúde, na mudança do paradigma tradicional quanto ao compartilhar das tarefas da parentalidade entre homens e mulheres, incrementando a prática da paternidade cuidadora. O desafio que se coloca a profissionais e serviços de saúde é o de desencadear ações concretas que estimulem o processo, tomando também os homens, nestas matérias, como foco e como interlocutores de referência, a par das mulheres. O projeto contribui para a promoção da igualdade de género, dado que o exercício da paternidade cuidadora, para além do impacto positivo que tem na vinculação pai/filho/a e no desenvolvimento e socialização deste/a, tem-no igualmente junto da companheira/mãe, ao propiciar um maior equilíbrio na distribuição das atividades domésticas e nas tarefas do cuidar, fortalecendo o próprio relacionamento conjugal.</p>
Destinatárias/os ou beneficiárias/os	<p>Através da ação dos serviços de saúde, o Projeto tem como destinatários prioritários os homens, independentemente da sua condição, tendo igualmente impacto positivo nas mulheres.</p>
Quantificação dos objetivos previstos	<p>2017: Conceção do documento orientador e enquadramento da ação.</p> <p>2018: Pretende-se lançar um piloto num ACES (a designar), abrangendo todos os utentes nele inscritos.</p>
Quantificação dos objetivos realizados	<p>2018: A avaliar no final do ano.</p>
Montante orçamental afeto à medida / ação por ano(s) (em milhares €)	<p><i>Planeado:</i></p> <p>Natureza económica: Despesas com pessoal</p> <p>Fonte de financiamento: Receita Própria</p> <p>2017 - 26 000</p> <p>2018 - 26 000</p> <p>2019 - 50 000</p> <p>2020 - 75 000</p> <p>Total - 177 000</p> <p><i>Executado:</i></p> <p>Natureza económica: Aquisição de bens e serviços</p>



	<p>Fonte de financiamento: Receita Própria 2017 - 2 600 2018 - 6 888</p>
<p>Estrutura de financiamento da medida/ação (%)</p>	<p><i>Planeado e executado</i> 2017, 2018, 2019 e 2020 Fonte de financiamento: 100% de Receita Própria</p>
<p>DADOS ESPECÍFICOS - CARACTERIZAÇÃO NO ÂMBITO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS, RAPARIGAS E RAPAZES</p>	
<p>A medida/ação contempla objetivos de promoção da igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes?</p>	<p>Sim.</p> <p>O projeto contribui para a promoção da igualdade de género, dado que o exercício da paternidade cuidadora, para além do impacte positivo que tem na vinculação pai/filho/a e no desenvolvimento e socialização deste/a, tem-no igualmente junto da companheira/mãe, ao propiciar um maior equilíbrio na distribuição das atividades domésticas e nas tarefas do cuidar, fortalecendo o próprio relacionamento conjugal.</p>
<p>A formulação da medida/ação teve em conta os objetivos da política nacional em matéria de igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes? Explícite.</p>	<p>Sim.</p> <p>A medida enquadra-se em:</p> <p>Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação - Portugal Mais Igual, no Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) - nos Objetivos Estratégicos n.º 2 e n.º 5 (Objetivos Específicos n.º 2.3 e n.º 5.1, respetivamente).</p> <p>EUR/RC68/12 + EUR/RC68/Conf.Doc./7 Rev.1 16 September 2018 - Strategy on the health and well-being of men in the WHO European Region (Parágrafos 6, 7, 20, 25, 30 n), 33 g), h), i), j), k), l), m), n), 35, 36 e), f), g), l), 37, 39 b), e), p).</p>
<p>A medida/ação utiliza linguagem não discriminatória, nomeadamente fazendo referência específica ao sexo ou empregando formas inclusivas ou neutras?</p>	<p>Sim.</p>
<p>Número de vezes que os textos legais e normativos da medida/ação utilizam as palavras/expressões seguintes:</p>	<p>Sexo: 9 Género: 40 Igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes: 44 Desigualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes: 1 Homem/homens: 101 Mulher/mulheres: 55 Rapaz/rapazes: 0</p>



	Rapariga/raparigas: 1
A medida/ação prevê dotações orçamentais específicas para mulheres ou homens, raparigas ou rapazes?	Sim. Tem um orçamento próprio (Receitas próprias).
A quantificação dos objetivos previstos está desagregada por sexo?	Sem resposta
A quantificação dos objetivos realizados está desagregada por sexo?	Sem resposta
É possível calcular o montante de despesa per capita realizada (por beneficiária/o, destinatária/o, utilizador/a), por sexo?	Sem resposta
ANÁLISE DO IMPACTO DE GÉNERO	
Análise da medida/ação na perspetiva de género	Sim. O projeto contribui para a promoção da igualdade de género, dado que o exercício da paternidade cuidadora, para além do impacto positivo que tem na vinculação pai/filho/a e no desenvolvimento e socialização deste/a, tem-no igualmente junto da companheira/mãe, ao propiciar um maior equilíbrio na distribuição das atividades domésticas e nas tarefas do cuidar, fortalecendo o próprio relacionamento conjugal.
RECOMENDAÇÕES / AÇÕES DE MELHORIA	
Alterações na formulação da medida/ação para assegurar o seu contributo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	O projeto piloto está a ser lançado, pelo que será feita uma reavaliação no final do ano de 2019. Pretende-se implementar uma medida transversal para a DGS-introduzir em todas as estatísticas a desagregação por sexo.
Alterações na implementação/ execução da medida/ação para assegurar o seu contributo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Sem resposta.



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Alterações necessárias para viabilizar ou aperfeiçoar a análise do impacto de género da medida/ação	Sem resposta.
Indicadores de acompanhamento da implementação das recomendações/ ações de melhoria	Sem resposta.



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

. ANEXO 2: ANÁLISE ÀS RESPOSTAS DO ANEXO IX-A “ORÇAMENTOS COM IMPACTO DE GÉNERO” NA CIRCULAR SÉRIE A Nº 1390 | CIRCULAR DGO – OE 2019



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Cento e trinta e cinco entidades preencheram o Anexo IX-A “Orçamentos com impacto de género” da Circular Série A nº 1390 | Circular DGO – OE 2019 (correspondendo a 405 respostas). Foram as entidades do Ministério da Saúde, do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social as que mais preencheram o anexo (correspondendo a 20%, 18% e 9% das respostas):⁴³

Ministério	N.º de entidades
MINISTÉRIO DA SAÚDE	27
MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR	24
MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL	12
MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL	8
ENTIDADES QUE NÃO SÃO DA ADMINISTRAÇÃO CENTRAL	8
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA	8
MINISTÉRIO DO AMBIENTE	7
MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA	6
MINISTÉRIO DA ECONOMIA	5
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO	5
ENCARGOS GERAIS DO ESTADO	5
MINISTÉRIO DA CULTURA	4
PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS	4
MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, FLORESTAS E DESENVOLVIMENTO RURAL	3
MINISTÉRIO DO PLANEAMENTO E INFRAESTRUTURAS	3
MINISTÉRIO DAS FINANÇAS	2
MINISTÉRIO DO MAR	2
MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS	2
TOTAL	135

Não obstante, a maioria das respostas (64%) não foi relevante⁴⁴ ou então não foram preenchidos os campos 1 - Iniciativas analisadas numa perspetiva de orçamentos com impacto de género; 2 - Alterações a introduzir na Proposta do Orçamento do Estado como resultado da análise de receitas e despesas numa perspetiva de género; e 3 - Oportunidades de melhoria identificadas para promover a implementação de orçamentos com impactos de género:

⁴³ No Anexo 3 encontram-se listadas as entidades por Ministério.

⁴⁴ Respostas do tipo: Nada a assinalar, Não aplicável, --, Nada a referir, “Não se encontram previstas alterações nas receitas ou despesas numa perspetiva de género”.



	Não respondeu/ Resposta não relevante	Formação em Igualdade de Género	Menção ao cumprimento da lei	Distribuição do pessoal	Relevante	Total
N.º de entidades	87	6	4	14	24	135
N.º de respostas	260	18	11	43	73	405

Das respostas dadas, 11% (N=43) reportam-se à distribuição de pessoal – por exemplo:

“O quadro de pessoal da Enatur é de 5 pessoas, das quais 60% são do sexo feminino (3). Não existe necessidade de tomar qualquer medida neste âmbito.” (ENATUR).

“Desde a sua constituição, a Parque Escolar, E.P.E. tem procurado estar atenta às justificadas preocupações sociais com a igualdade do género, certa de que isso poderá contribuir para ser uma referência no sector da administração pública. Resulta da política da Empresa, assim como da atitude de todos aqueles(as) que dela têm feito parte, que o género não pode, ser uma condicionante ou fator discriminante, independentemente das matérias a tratar e/ou das áreas envolvidas. As características fundamentais que se procuram, nos(as) seus(uas) colaboradores(as) sempre estiveram relacionadas com as competências profissionais e pessoais e com a capacidade de trabalho e de cumprimento de objetivos e nunca com o género, o qual, não poderá influenciar as decisões sobre contratação de colaboradores(as), nomeações e promoções, ou qualquer outro aspeto. As políticas de relação laboral têm sempre em consideração a promoção de um tratamento justo e igualitário. Sem prejuízo de se considerar uma Empresa ciente da importância da igualdade do género, não apenas por uma questão de justiça social ou de diversidade, mas porque entende que se trata de uma questão essencial para o crescimento sustentável, a competitividade e a coesão social, a Parque Escolar, E.P.E. está determinada em manter-se atenta à existência de eventuais focos que possam colidir com o seu propósito de manter equilibrada a presença de homens e mulheres no seu quadro, assim como as suas respetivas condições de trabalho.” (Parque Escolar, E.P.E.).

4% das respostas aponta para a necessidade de reforçar a formação profissional, quer externa quer interna

“Ações de capacitação para os recursos humanos do ACM, IP - Gestor do Programa Escolhas (PE) sobre discriminação interseccional (mulheres migrantes, refugiadas, ciganas); -Ações de formação em Igualdade entre mulheres e homens que será ministrada aos projetos financiados pelo PE; - Capacitação das equipas técnicas de projeto acerca da intervenção junto de vítimas em situação de especial vulnerabilidade sobre violência contra as mulheres e violência doméstica; - Ação de formação de prevenção e combate às práticas tradicionais nefastas (mutilação genital feminina e casamento precoce) que será ministrada às equipas técnicas de projeto (despesas das ações assumidas pelo ACM, IP).” (Gestor do Programa Escolhas).



18% das respostas (N=73) enquadram-se como relevantes. Entre estas, destacamos as seguintes:

“Neste âmbito foram analisadas as despesas que promovem igualdade, nomeadamente as respeitantes a Cursos e Deslocações ao estrangeiro no âmbito do Género. Está previsto também, o fardamento para a militar durante a gravidez.” (Exército).

“A criação de incentivos específicos para mulheres que pretendam ingressar na carreira de inspetor do SEF. Os referidos incentivos devem ser equacionados ao nível dos horários práticos pelas mulheres que têm filhos a seu cargo. Irão ser tomadas iniciativas no sentido de garantir a igualdade de género na seleção de formadores internos, no âmbito das ações de formação incluídas no plano anual.” (SEF).

“A proposta de orçamento que visa ter em conta o impacto de género vem dar resposta ao levantamento de necessidades que foi realizado internamente através de um questionário aos funcionários do ACM, bem como aos compromissos institucionais no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (2018-2030) e respetivos Planos (2018-2022). O ACM pretende continuar a desenvolver o trabalho nesta dimensão, assegurando no futuro o exercício de reflexão e análise sobre a forma em que as suas atividades contemplam o impacto tanto para as mulheres como para os homens, em todas as fases de planeamento e implementação, incluindo no orçamento.” (ACM).

“No âmbito de temática da promoção de igualdade de género/igualdade material estão previstas iniciativas, nomeadamente no que respeita à inclusão de conteúdos programáticos nas ações de formação dos trabalhadores. Prevê-se ainda a revisão de requerimentos e de linguagem com vista a assegurar mais promoção das questões de igualdade de género.” (Instituto dos Registos e do Notariado, I.P.).

“Utilizar na divulgação de concursos internos/externos, linguagem ainda mais inclusiva, com a indicação de aceitação de candidaturas de ambos os géneros; Elaborar orientações no sentido de ser garantida a equidade na representação de género nos júris ou equipas de seleção; Dar cumprimento ao quadro legal vigente no respeito dos princípios de igualdade de género e não discriminação nos processos de recrutamento e seleção; Rever o atual manual para acolhimento e integração de novos(as) colaboradores(as) e nele incluir um capítulo destinado à temática da igualdade de género e não discriminação.” (Faculdade de Farmácia).

“Ativ.- 254- Informar e capacitar para a compra, confeção, armazenamento de alimentos saudáveis e princípios da dieta mediterrânica na população em geral e em particular em ambiente escolar e nos grupos sociais mais desfavorecidos. Uma vez que são as mulheres que por norma detêm esta atividade, os materiais (no valor de 20.000€) e campanha (de valor de 30.000€) terão isso em consideração.



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Ativiv.132-Promover testes de autocolheita para rastreio do cancro do colo do útero por HPV a enviar por carta a mulheres que não aderiram ao convite das ARS (Nº teste efetuados), no valor de 50.000€.

Protocolo de cooperação DGS e Health4Moz para cofinanciamento do projeto na área da saúde materno-infantil em Moçambique, de formação pré e pós-graduada no âmbito da vigilância da gravidez e assistência ao parto e ao recém-nascido+ projetos vários na área de saúde materno-infantil nos PALOP." (DGS).

Algumas respostas têm relação direta com medidas elencadas no Plano Nacional de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens, 2018-2022:

“Seminário sobre a situação das mulheres negras e afrodescendentes em Portugal; - Ações de formação em Igualdade entre mulheres e homens para a Rede Nacional de Apoio à Integração de Migrantes (RNAIM) e demais áreas do ACM.” (ACM).

“Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021(PAIMH) - Elaboração de modelo de intervenção junto de raparigas em CE e lançamento de projeto-piloto; Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD): Aplicação do PAVD a pessoas agressoras com penas ou medidas judiciais que obriguem à aplicação do programa e que tecnicamente reúnam condições para a sua frequência, incluindo em meio prisional; Formação de técnicos superiores de reeducação e de técnicos superiores de reinserção social; Aplicação do programa a pessoas arguidas e condenadas que efetivamente frequentaram o programa na vigência da medida ou pena em contexto prisional.” (DGRSP).

“Promoção, em articulação com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, de uma parceria visando a divulgação das iniciativas e medidas que promovam a igualdade de género nos Museus Palácios e Monumentos (MPM) na dependência da DGPC, eventualmente extensível às Direções Regionais da Cultura. Realização de ações de formação a realizar nos MPM sobre a temática.” (DG Património Cultural).

“Iniciativas Formativas/Ações de Sensibilização sobre Educação para a Cidadania e Igualdade de Género, destinadas aos dirigentes, docentes, técnicos superiores, assistentes técnicos e assistentes operacionais afetos às respostas Educativas e Formativas (REF) e ao Acolhimento Residencial (AR).” (Casa Pia).

“Tencionamos em 2019 melhorar o encaminhamento do Centro Qualifica explorando melhor as tarefas e enquadramento da profissão de marceneiro. Nas campanhas de divulgação junto das escolas promover a profissão no feminino. Melhorar o vídeo promocional das ações.” (Centro de Formação Profissional para a Indústria de Cerâmica).

“Inclusão nos programas de formação anuais de formação sobre IMH. Campanhas e ações de promoção turística com base em princípios de IMH.



Proporcionar uma reflexão alargada sobre as estratégias que têm vindo a ser utilizadas para impulsionar a igualdade de género nas empresas e organizações do setor do turismo, bem como o empreendedorismo das mulheres, fornecendo-se algumas pistas sobre como promover o acesso mais equitativo a cargos de gestão e decisão, o crescimento e competitividade das empresas e a valorização do papel das mulheres na sociedade.” (Turismo Centro de Portugal).

Outras respostas revelam a preocupação das entidades com a promoção de políticas de recursos humanos inclusivas, apresentando ações que visam essa promoção:

“O artigo 7º da Lei nº 62/2017, de 1/8 determina que as entidades do SPE devem elaborar anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. O Conselho de Administração do CHUP, tem apresentado particular preocupação com esta matéria pelo que, em 29/3 do corrente ano, deliberou a criação de um grupo de trabalho com o objetivo de estudar, identificar e propor medidas que permitam dar cumprimento ao determinado pelo referido diploma. Têm sido realizados estudos preparatórios que permitam identificar medidas de melhoria.” (Centro Hospitalar do Porto, EPE).

“A Secretaria-Geral pretende promover medidas de ação positiva em prol da igualdade, nomeadamente ações de formação aos seus trabalhadores sobre os temas da igualdade entre mulheres e homens e, em particular, sobre a política nacional para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação da vida privada e familiar com a atividade profissional, a prevenção das desigualdades de género no trabalho e o assédio no próprio local de trabalho.” (Secretaria-Geral do Ministério da Saúde).

“A Secretaria Geral da Economia propõe no OE 2019 a realização de 3 seminários com impacto de género: Seminário Violência Doméstica; Seminário Pessoas com Deficiência; Seminário Igualdade de Género.” (Gestão Administrativa e Financeira do Ministério da Economia).

“Incorporar no clausulado do Código dos Contratos Públicos uma norma de representatividade de género nas equipas de prestação de serviços a designar, para que a igualdade de género seja garantida logo na fase de contratação.” (Entidade Reguladora dos Serviços das Águas e dos Resíduos, Ministério do Ambiente).

“Apresentação dos valores por percentagem no orçamento geral do IPMA, IP por género. Desagregar os encargos pelas várias designações económicas de despesa por género. Apresentar médias de vencimento por carreira e género. Apresentar remunerações mínimas e máximas por carreira e género.” (Instituto Português do Mar e da Atmosfera, I.P.).



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Algumas das respostas referem constrangimentos à implementação de orçamentos com impacto de género:

“A ANQEP não tem a possibilidade de identificar as suas atividades numa perspetiva de orçamento com impacto de género, uma vez que esses dados não estão disponíveis ou são insuficientes.” (ANQEP)

Outras respostas apontam algum caminho para o futuro da recolha de informação em sede de elaboração de Orçamento do Estado:

“Para ser possível dar cabal resposta, todas as rúbricas a orçamentar deveram sê-lo por sexo, situação que os atuais sistemas de informação não contemplam.” (INE).

“Para que no futuro seja possível ter toda a informação (Euros) de natureza orçamental desdobrada é necessário que todos os sistemas informáticos que recolhem a execução orçamental e que permitem elaborar o respetivo orçamento anual, obriguem a indicar o nº de ocorrências em análise (nº trabalhadores, nº de viagens, nº de ações de formação, etc.), o sexo e o respetivo valor.” (INE).

“O sistema contabilístico utilizado - Gerfip, gerido pela eSPap, IP, não prevê que a despesa seja imputada por género, o que representa um constrangimento à análise do impacto de género, bem como a sua orçamentação no Projeto de Orçamento. Por outro lado, a aplicação SRH - Sistema de Recursos Humanos, gerida pela DGO/eSPap, na qual são processados os vencimentos e abonos, também não considera esta possibilidade. Caso as rubricas de pessoal (classificador orçamental da despesa pública) venham a ser desagregadas, por exemplo com subalíneas (F e M), seria mais fácil proceder à implementação de orçamentos com impacto de género.” (Ação Governativa do MCTES).

“O sistema contabilístico aplicado às IES, não prevê que a despesa seja imputada por género, o que representa um constrangimento à análise do impacto de género, bem como a sua orçamentação no Projeto de Orçamento. Também a nível de Sistema de Recursos Humanos, em virtude do elevado número de colaboradores presentes no mapa de pessoal do IST, não dispomos de meios que nos permitam neste âmbito e espaço temporal obter e apresentar uma análise correta por género. Caso as rubricas de pessoal (classificador orçamental da despesa pública) venham a ser desagregadas, por exemplo com subalíneas (F e M), ou os códigos SIOE desagregados, por exemplo por M e F, seria mais fácil proceder à implementação de orçamentos com impacto de género.” (Instituto Superior Técnico).

“É importante prever, no futuro, formas de se obter informação qualitativa sobre a distribuição do orçamento por género, quer dos trabalhadores da ADSE, I.P quer do universo de beneficiários que recorrem aos serviços e atos disponibilizados.” (Instituto de Proteção e Assistência na Doença, I.P.).

Finalmente, eventualmente em resultado da sua participação no projeto-piloto 2018, há entidades a proporem alterações com impacto significativo no desenho do OE:



"Sugestão para receita: Impostos, nomeadamente o IRS ser calculado não por agregado mas sim por pessoa, o que permitiria calcular a receita por sexo. Em relação aos dependentes, o valor dos mesmos deveria ser dividido pelos cônjuges. O mesmo se consegue para os impostos indiretos, nomeadamente no caso do e-fatura. Isto tem repercussão na despesa também.

Sugestão para a despesa: Definir-se um projeto macro por Ministério com impacto de género, e que corresponda a despesas efetivas nas diversas instituições desse Ministério, e solicitar que cada organismo indique o valor de orçamento que imputa a esse projeto- pode ser criada uma Medida específica para este efeito." (DGS).

É aliás referido o impacto positivo da participação da entidade no projeto-piloto: "A participação neste projeto fez com que esta DGS tivesse ainda maiores preocupações com a segregação das nossas estatísticas por sexo." (DGS).

A título de exemplo, e limitando-nos a fazer médias simples com base nos dados fornecidos, verificam-se situações que importa ter em atenção:

INE: apesar de ter mais trabalhadoras (434) do que trabalhadores (309) (não considerando aqui entrevistadores/as), a média de ganhos por trabalhadora (31.580,87€) é inferior à dos ganhos por trabalhadores (33.047,71€). O mesmo se verifica nos ganhos dos entrevistadores face ao das entrevistadoras: apesar de ter menos entrevistadores (250) do que entrevistadoras (450), os ganhos dos homens são, em média, superiores aos das mulheres (5.596€ e 5.156€, respetivamente).

Ação governativa do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior: Existem mais mulheres a trabalhar (28 vs 17), mas em termos médios, os homens ganham mais do que as mulheres (50.704,70€ face a 45.527,53€).

Na Ação governativa do MEdu, há mais mulheres (44) a trabalharem do que homens (39); no entanto, em média os homens ganham mais do que as mulheres (50.500€ e 40.679€ respetivamente).

Houve uma entidade que fez por si própria essa análise, chegando à seguinte conclusão: "A remuneração base média no IPOLFG, no 1.º semestre de 2018, foi de 1.456,27€, auferindo os profissionais do género feminino, em termos globais, -319,05€ que os elementos do género masculino. Esta diferença assentou, fundamentalmente, no pessoal dirigente (-144,76€), assistentes técnicos (-73,13€), assistentes operacionais (-58,93€), pessoal médico com contrato (-33,19€), pessoal médico em formação pré-carreira (-17,98€) e pessoal de enfermagem (-14,01€). Contudo, no pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica (+74,10€) e pessoal técnico superior (+53,79€) os profissionais do género feminino tiveram uma remuneração base média superior à dos homens. Importa referir que o IPOLFG aplica, nos termos legais, a mesma tabela salarial, independentemente da raça, género e crenças, pelo que as diferenças encontradas resultam, basicamente, de fatores relacionados com a categoria profissional, posição na carreira profissional, regime de trabalho e antiguidade na instituição." (Instituto Português de Oncologia - Lisboa, EPE).



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Montantes

3.995.692.525€ é o valor total que consta no ficheiro excell. Importa referir que parte significativa deste montante respeita a recursos humanos. Considerando este montante e as medidas a que aludem, não é possível aferir qualquer conclusão.

Relação com o projeto-piloto 2018

Apenas a Direção-Geral da Saúde reportou uma das medidas incluídas no projeto-piloto:

“Ativ. 168- Despesa de 162.450,87€ para aquisição de preservativos femininos. O Programa de distribuição de preservativos femininos enquanto medida de ação positiva: Portugal adotou a utilização do preservativo feminino, enquanto medida determinante na prevenção da infeção VIH, especialmente em mulheres, com o objetivo de lhes dotar de particular poder de decisão, conferindo-lhes capacidade para negociar proteção nas relações sexuais, promovendo comportamentos saudáveis e aumentando a autoeficácia, a confiança e a autonomia sexual, enquanto método cuja utilização depende da mulher.”

“Ativ.- 254- Informar e capacitar para a compra, confeção, armazenamento de alimentos saudáveis e princípios da dieta mediterrânica na população em geral e em particular em ambiente escolar e nos grupos sociais mais desfavorecidos. Uma vez que são as mulheres que por norma detêm esta atividade, os materiais (no valor de 20.000€) e campanha (de valor de 30.000€) terão isso em consideração.

Ativ.132-Promover testes de auto-colheita para rastreio do cancro do colo do útero por HPV a enviar por carta a mulheres que não aderiram ao convite das ARS (Nº teste efetuados), no valor de 50.000€.

Protocolo de cooperação DGS e Health4Moz para cofinanciamento do projeto na área da saúde materno-infantil em Moçambique, de formação pré e pós-graduada no âmbito da vigilância da gravidez e assistência ao parto e ao recém-nascido+ projetos vários na área de saúde materno-infantil nos PALOP." (DGS).

A CONCLUIR

As respostas dadas ao Anexo IX-A demonstram, grosso modo, um grau de desconhecimento extremamente elevado sobre orçamentos com impacto de género.

No entanto, e apesar das dificuldades passíveis de serem identificar nas respostas, é possível verificar o interesse de uma parte das entidades em responder adequadamente e em propor formas alternativas de recolha de informação.

O reforço, por exemplo, da necessidade de recolher informação desagregada por sexo é particularmente destacável.

Destaca-se alguma vontade em conhecer mais ou melhor políticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens.



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Como recomendações, há que:

- Sujeitar o Anexo IX-A a uma revisão crítica e eventual introdução de melhorias;
- Apostar claramente na formação em orçamentos com impacto de género junto do maior número de entidades públicas;
- Considerar apoio especializado no preenchimento do Anexo IX-A do OE;
- No âmbito de reporte mediante Conta Geral do Estado, fazer follow-up das medidas que algumas entidades elencaram (numa lógica de *accountability*).



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

. ANEXO 3 | ENTIDADES POR MINISTÉRIO QUE RESPONDERAM AO ANEXO IX-A “ORÇAMENTOS COM IMPACTO DE GÉNERO” NA CIRCULAR SÉRIE A Nº 1390 | CIRCULAR DGO – OE 2019

MINISTÉRIO DA SAÚDE

INSPECÇÃO-GERAL DAS ACTIVIDADES EM SAUDE
DIRECÇÃO GERAL DA SAÚDE
INSTITUTO NACIONAL DE EMERGENCIA MEDICA, I.P.
ADMINISTRAÇÃO CENTRAL DO SISTEMA DE SAUDE, I.P.
ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE SAUDE DO NORTE, I.P.
CENTRO MEDICO DE REABIL. DA REG. CENTRO - ROVISCO PAIS
HOSPITAL ARCEBISPO JOAO CRISOSTOMO - CANTANHEDE
SERVIÇOS PARTILHADOS DO MINISTÉRIO DA SAÚDE
INSTITUTO DE PROTEÇÃO E ASSISTÊNCIA NA DOENÇA, I.P.
CENTRO HOSPITALAR DA COVA DA BEIRA,EPE
INSTITUTO PORTUGUES DE ONCOLOGIA - COIMBRA, EPE
INSTITUTO PORTUGUES DE ONCOLOGIA - LISBOA, EPE
INSTITUTO PORTUGUES DE ONCOLOGIA - PORTO, EPE
CENTRO HOSPITALAR DE LISBOA OCIDENTAL,EPE
HOSPITAL DO ESPIRITO SANTO, DE EVORA, EPE
CENTRO HOSPITALAR DE LISBOA CENTRAL, EPE
CENTRO HOSPITALAR DO MEDIO AVE,EPE
CENTRO HOSPITALAR DO PORTO,EPE
CENTRO HOSPITALAR DE LISBOA NORTE,EPE
CENTRO HOSPITALAR POVOA DO VARZIM - VILA DO CONDE, EPE
UNIDADE LOCAL DE SAUDE DO ALTO MINHO, EPE
HOSPITAL MAGALHAES LEMOS - PORTO, EPE
HOSPITAL PROF. DOUTOR FERNANDO FONSECA, EPE
CENTRO HOSPITALAR DE SAO JOAO, EPE
UNIDADE LOCAL DE SAUDE DO NORDESTE,EPE
SECRETARIA-GERAL DO MINISTERIO DA SAUDE
AÇÃO GOVERNATIVA - MS

MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR

UNIVERSIDADE ABERTA
UNIVERSIDADE DE COIMBRA



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

UL - FACULDADE DE FARMÁCIA
UL - INSTITUTO SUPERIOR TÉCNICO
UL - FACULDADE DE MEDICINA VETERINARIA
UNIVERSIDADE DE TRÁS-OS-MONTES E ALTO DOURO
INSTITUTO POLITÉCNICO DE BEJA
INSTITUTO SUPERIOR DE ENGENHARIA DO PORTO
INSTITUTO POLITECNICO DE SANTARÉM
INSTITUTO POLITÉCNICO DE SETÚBAL
INSTITUTO POLITÉCNICO DE VIANA DO CASTELO
INSTITUTO POLITÉCNICO DE VISEU
SAS - UNIVERSIDADE DE COIMBRA
SAS - UNIVERSIDADE DO MINHO
SAS - UNIVERSIDADE DE TRÁS-OS-MONTES E ALTO DOURO
SAS - INSTITUTO POLITÉCNICO DE BEJA
SAS - INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTAREM
SAS - INSTITUTO POLITÉCNICO DE SETÚBAL
SAS - INSTITUTO POLITÉCNICO DE VIANA DO CASTELO
SAS - INSTITUTO POLITÉCNICO DE VISEU
ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DE COIMBRA
UL - INSTITUTO DE GEOGRAFIA E ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO
FUNDAÇÃO DA FACULDADE DE CIÊNCIAS DA UNIVERSIDADE DE LISBOA
UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA - FUNDAÇÃO PÚBLICA

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

CASA PIA DE LISBOA, IP
CENTRO DE FORMAÇÃO E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA (INOVINTER)
CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DA INDÚSTRIA TEXTIL, VEST., CONF. E LANIFICIOS
CENTRO DE FORMAÇÃO PROF. DA INDUST. DE CONSTRUÇÃO CIVIL E OBRAS PÚBLICAS DO SUL
CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DA INDÚSTRIA DE CALÇADO
CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DA INDÚSTRIA ELECTRONICA
CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DA REPARAÇÃO AUTOMÓVEL
CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA A INDÚSTRIA DE CERÂMICA
CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA O COMÉRCIO E AFINS
CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA O SECTOR ALIMENTAR
CENTRO PROTOCOLAR DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA O SECTOR DA JUSTIÇA
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

DEFAERLOC - LOCAÇÃO DE AERONAVES MILITARES, S.A.
DEFLOC - LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE DEFESA, S.A.
EMPORDEF SGPS - EMPRESA PORTUGUESA DE DEFESA, SA



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

IDD - PLATAFORMA DAS INDÚSTRIAS DE DEFESA NACIONAIS, S.A.
EXTRA - EXPLOSIVOS DA TRAFARIA, SA
EMPORDEF - ENGENHARIA NAVAL, SA
MARINHA
EXÉRCITO

ENTIDADES QUE NÃO SÃO DA ADMINISTRAÇÃO CENTRAL

AÇÃO GOVERNATIVA - MNE
FUNDO PARA AS RELAÇÕES INTERNACIONAIS, I.P.
COOPERATIVA ANTONIO SERGIO PARA A ECONOMIA SOCIAL
FUNDO P/ A REVITALIZAÇÃO E MODERNIZAÇÃO DO TECIDO EMPRESARIAL, S.G.P.S., S.A.
INSTITUTO POLITÉCNICO DO CÁVADO E DO AVE - FUNDAÇÃO PÚBLICA
ENTIDADE NACIONAL PARA O SETOR ENERGÉTICO, E.P.E
AÇÃO GOVERNATIVA -MEdu
AÇÃO GOVERNATIVA -MCTES

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA JUSTIÇA
INSTITUTO DOS REGISTOS E DO NOTARIADO, I.P.
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE COIMBRA
TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE GUIMARÃES
COMISSÃO PARA O ACOMPANHAMENTO DOS AUXILIARES DE JUSTIÇA
COMISSÃO DE PROTECÇÃO DE VITIMAS DE CRIMES
DIRECÇÃO-GERAL DE REINserÇÃO E SERVIÇOS PRISIONAIS
GABINETES DOS MEMBROS DO GOVERNO

MINISTÉRIO DO AMBIENTE

INSTITUTO DA HABITAÇÃO E DA REABILITAÇÃO URBANA
ENTIDADE REGULADORA DOS SERVIÇOS DAS ÁGUAS E DOS RESÍDUOS
METRO DO PORTO, S.A.
AGÊNCIA PORTUGUESA DO AMBIENTE, I.P.
TRANSTEJO - TRANSPORTES TEJO, S.A.
SOFLUSA - SOCIEDADE FLUVIAL DE TRANSPORTES, S.A.
METRO DO PORTO CONSULTORIA - CONSULT. EM TRANSP. URBANOS E PARTICIP., UNIP, LDA

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
GUARDA NACIONAL REPUBLICANA
COFRE DE PREVIDÊNCIA DA P.S.P.
SERVIÇOS SOCIAIS DA P.S.P.



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

FUNDO DE APOIO MUNICIPAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

GESTÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

ENTIDADE REGULADORA DOS SERVIÇOS ENERGÉTICOS, I.P.

ENATUR - EMPRESA NACIONAL DE TURISMO, S.A.

TURISMO CENTRO DE PORTUGAL

REGIÃO DE TURISMO DO ALGARVE

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

INSPEÇÃO-GERAL DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

SECRETARIA-GERAL

DIREÇÃO GERAL DA EDUCAÇÃO

AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL,
I.P.

PARQUE ESCOLAR - E.P.E.

ENCARGOS GERAIS DO ESTADO

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

GABINETE DO REPRESENTANTE DA REPÚBLICA - REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

CONSELHO DAS FINANÇAS PÚBLICAS

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

CONSELHO NACIONAL DE ÉTICA PARA AS CIÊNCIAS DA VIDA

MINISTÉRIO DA CULTURA

DIRECÇÃO REGIONAL DE CULTURA DO NORTE

DIRECÇÃO REGIONAL DE CULTURA DO ALENTEJO

DIRECÇÃO-GERAL DO PATRIMÓNIO CULTURAL

TEATRO NACIONAL D. MARIA II, E.P.E.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA, I.P.

GESTÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA DA PCM

GESTOR DO PROGRAMA ESCOLHAS

ALTO COMISSARIADO PARA AS MIGRAÇÕES, IP

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, FLORESTAS E DESENVOLVIMENTO RURAL

DIREÇÃO REGIONAL DE AGRICULTURA E PESCAS DO ALENTEJO

DIREÇÃO REGIONAL DE AGRICULTURA E PESCAS DO NORTE

DIREÇÃO REGIONAL DE AGRICULTURA E PESCAS DO CENTRO

MINISTÉRIO DO PLANEAMENTO E INFRAESTRUTURAS

AUTORIDADE NACIONAL DAS COMUNICAÇÕES



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

AUTORIDADE NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL
CP - COMBOIOS DE PORTUGAL EPE

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

COMISSÃO DE NORMALIZAÇÃO CONTABILÍSTICA
ENTIDADE DE SERVIÇOS PARTILHADOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, I.P.

MINISTÉRIO DO MAR

AUTORIDADE DE GESTÃO DO PROGRAMA OPERACIONAL MAR 2020
INSTITUTO PORTUGUÊS DO MAR E DA ATMOSFERA, I.P.

MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

CAMÕES - INSTITUTO DA COOPERAÇÃO E DA LÍNGUA, I.P.
GESTÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA DO ORÇAMENTO DO MNE



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

. ANEXO 4 | RESPOSTAS CLASSIFICADAS, POR QUESTÃO E EM PERCENTAGEM DE RESPOSTAS DOS MINISTÉRIOS, DADAS AO ANEXO IX-A “ORÇAMENTOS COM IMPACTO DE GÉNERO” NA CIRCULAR SÉRIE A Nº 1390 | CIRCULAR DGO – OE 2019

Questão	Não respondeu/ Resposta não relevante	Formação em Igualdade de Género	Menção ao cumprimento da lei	Distribuição do pessoal	Relevante	Total
1 - Iniciativas analisadas numa perspetiva de orçamentos com impacto de género	48%	7%	4%	21%	19%	100%
2 - Alterações a introduzir na Proposta do Orçamento do Estado como resultado da análise de receitas e despesas numa perspetiva de género	76%	3%	2%	5%	13%	100%
3 - Oportunidades de melhoria identificadas para promover a implementação de orçamentos com impactos de género	68%	3%	2%	5%	21%	100%



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Ministério	Em percentagem de respostas dos Ministério					
	Não respondeu/ Resposta não relevante	Formação em Igualdade de Género	Menção ao cumprimento da lei	Distribuição do pessoal	Relevante	Total
MAR	67%	0%	0%	17%	17%	100%
ADMINISTRAÇÃO INTERNA	50%	0%	11%	6%	33%	100%
AGRICULTURA, FLORESTAS E DESEN. RURAL	100%	0%	0%	0%	0%	100%
AMBIENTE	48%	24%	0%	14%	14%	100%
CIENCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR	58%	0%	1%	22%	18%	100%
CULTURA	58%	8%	0%	8%	25%	100%
DEFESA NACIONAL	96%	0%	0%	0%	4%	100%
ECONOMIA	13%	20%	0%	27%	40%	100%
EDUCAÇÃO	67%	0%	0%	13%	20%	100%
ENCARGOS GERAIS DO ESTADO	93%	0%	7%	0%	0%	100%
ENTIDADES QUE NÃO SÃO DA ADMINISTRAÇÃO CENTRAL	79%	0%	0%	13%	8%	100%
FINANÇAS	67%	33%	0%	0%	0%	100%
JUSTIÇA	92%	4%	0%	0%	4%	100%
NEGÓCIOS ESTRANGEIROS	100%	0%	0%	0%	0%	100%
PLANEAMENTO E INFRAESTRUTURAS	56%	0%	33%	11%	0%	100%
PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS	25%	8%	0%	8%	58%	100%
SAÚDE	68%	0%	5%	6%	21%	100%
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL	44%	14%	0%	14%	28%	100%
TOTAL	64%	4%	3%	11%	18%	1



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES