



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

Despacho:

Concordo.
Remeter à consideração do membro do Governo.

Inf. n.º I/824/2019/SGPCM

Data:06-06-2019

Assunto: SIADAP 1 | CIG - QUAR e Plano de Atividades 2019

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

Os serviços propõem os objetivos e entregam o QUAR e o Plano de Atividades **até 30 de novembro de 2018**, para que, após emissão de parecer prévio de validação pela SGPCM, o membro do Governo aprove, **até 15 de dezembro**, os objetivos a prosseguir em 2019.

Considerando a informação disponibilizada pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) procedeu-se ao preenchimento da lista de validação, que se anexa como parte integrante desta informação. Do ponto de vista técnico e metodológico, o QUAR de 2019 da CIG reúne os requisitos necessários, pelo que se propõe à consideração superior do membro do Governo a decisão de aprovação.

À consideração superior,

O Técnico Superior

A Chefe de Divisão

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

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



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

CIG - QUAR E PLANO DE ATIVIDADES 2019

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

ORIENTAÇÕES GERAIS	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES
--------------------	----------	-------------

DATAS E DOCUMENTOS

A entrega dos QUAR e PA foi efetuada até à data definida?

É acompanhado da proposta de orçamento aprovado?

Página 25

É acompanhado do Mapa de Pessoal aprovado?

Existe alinhamento entre o QUAR e PA?

PROGRAMA ORÇAMENTAL

É responsável por indicadores do Programa Orçamental (PO)?

Página 11 e 12

A monitorização do QUAR/PA permite a monitorização do PO?

QUAR

MODELO E MISSÃO

O QUAR foi registado no GEADAP?

Inscreve a Missão?

Página 4

Identifica a Lei Orgânica?

Página 6

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os objetivos estratégicos são iguais aos do ano anterior?

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



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

OBJETIVOS OPERACIONAIS

O n.º de objetivos é igual ou inferior a 5?	<input type="checkbox"/> N	Contempla 10 objetivos operacionais
Todos os parâmetros têm objetivos?	<input type="checkbox"/> S	Eficácia - O1, O2 e O3 // Eficiência - O4, O5, O6 e O7 // Qualidade - O8, O9 e O10
O somatório das ponderações dos parâmetros corresponde a 100%?	<input type="checkbox"/> S	Eficácia - 40% // Eficiência - 40% // Qualidade - 20%.
Todos os objetivos têm peso (no total 100% por parâmetro)?	<input type="checkbox"/> S	O1 - 25% // O2 - 40%; O3 - 35%; O4 - 60% // O5 - 25% // O6 - 10% // O7 - 5% // O8 - 35% // O9 - 30% // O10 - 35%
Os objetivos mais relevantes estão identificados?	<input type="checkbox"/> S	O4, O5 e O6
Representam pelo menos 50% do número total de objetivos?	<input type="checkbox"/> N	3 Objetivos em 10.
A soma dos pesos desses objetivos é superior a 50%?	<input type="checkbox"/> S	

INDICADORES

O n.º de indicadores é igual ou inferior a 2 por objetivo?	<input type="checkbox"/> P	Apenas o O4 apresenta 4 indicadores associados, os restantes objetivos apresentam entre 1 a 2 indicadores
Todos os indicadores têm peso (no total 100% por objetivo)?	<input type="checkbox"/> S	
A unidade de medida está identificada?	<input type="checkbox"/> S	
Os cálculos matemáticos do indicador estão identificados?	<input type="checkbox"/> N	
O indicador é coerente com o objetivo operacional?	<input type="checkbox"/> S	
Há indicadores com informação de histórico?	<input type="checkbox"/> S	
Os indicadores permitem a monitorização ao longo do ano?	<input type="checkbox"/> S	



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

METAS, TOLERÂNCIAS E VALOR CRÍTICO

As metas observam os resultados de desempenhos anteriores?

N

Os indicadores têm o correspondente valor crítico?

S

Os valores críticos estão justificados?

S

RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS

Existe alinhamento com os documentos previsionais?

S

O cálculo de RH planeados está correto?

S

Existe informação adicional sobre os recursos nas Notas Explicativas?

N

FONTES DE VERIFICAÇÃO

Há coerência com o indicador?

S

As fontes de verificação são diversificadas?

N

Permitem a monitorização ao longo do ano?

S

ENTIDADES HOMOGÉNEAS

Existe um sistema de indicadores de desempenho?

N/A

É possível ordenar as unidades numa lógica de eficiência relativa?

N/A



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

SUMÁRIO EXECUTIVO

Apresenta sumário executivo?

S

Pág. 6, 7 e 8

NOTA INTRODUTÓRIA

Caracteriza o ambiente interno?

S

Pág. 8 e 9

Caracteriza o ambiente externo?

S

Pág. 10

Identifica os principais clientes?

S

Tipifica os serviços fornecidos e a fornecer?

S

Explicita o processo de elaboração e mecanismos de participação?

S

OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS

Identifica as orientações gerais de curto prazo a nível macroeconómico?

S

Pág. 4 e 5

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

S

Pág. 4 e 5

Identifica objetivos estratégicos prosseguidos pelo organismo?

S

Pág. 12 e 13

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

S

Pág. 11

ATIVIDADES PREVISTAS E RECURSOS

Identifica e contextualiza os objetivos operacionais incluídos no QUAR?

S

Pág. 13 a 17

Contextualiza os objetivos operacionais que estão para além do QUAR?

N

Não existem

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

S



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

A formulação permite aferir o grau de realização do PA?

N

Existe relação entre atividades, objetivos e recursos a alocar?

S

PLANO DE FORMAÇÃO

Apresenta o plano de formação?

S

MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

Apresenta um capítulo referente às medidas de modernização administrativa?

S

Identifica a previsão de poupanças a verificar?

N

PUBLICIDADE INSTITUCIONAL

Apresenta secção referente à publicidade institucional?

S

Pág. 29

BOAS PRÁTICAS A REPLICAR

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

- Privilegiam o alinhamento com os objetivos do Programa Orçamental que integram;
- Apresentam um capítulo específico para evidenciar as medidas de modernização administrativa

PRÓXIMOS PASSOS

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

- Procurar maior rigor na definição dos objetivos operacionais. Estes não têm de abranger a totalidade das atribuições e atividades do organismo, no entanto deverão corresponder às ações com maior expressão política e financeira. Nesse sentido, recomenda o Conselho de Coordenação de Avaliação dos Serviços (CCAS) um limite de cinco objetivos operacionais no QUAR;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

- Entrega de documentos até ao limite estipulado;
- O QUAR visa maximizar a proximidade dos serviços públicos ao cidadão. Para o efeito, convém que elementos facilitadores da compreensão do documento, como as fórmulas de cálculo dos indicadores, sejam adicionados, por exemplo no campo das notas explicativas;



CIG

**COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO**

Presidência do Conselho de Ministros

PLANO DE ATIVIDADES 2019

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

Ficha Técnica

Título: Plano de Atividades 2019
Presidência do Conselho de Ministros
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
Avenida da República, 32, 1.º Esq.
1050-193 Lisboa
Telefone: (+351) 217983000
Fax: (+351) 217983098
Correio eletrónico: cig@cig.gov.pt

Índice

1. NOTA INTRODUTÓRIA	4
2. SUMÁRIO EXECUTIVO	6
3. ENQUADRAMENTO	8
3.1. Estrutura organizacional	8
3.2. Destinatários da ação da CIG	10
3.3. Processo de elaboração do PA2019-CIG	10
4. OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS	11
4.1. Articulação com o Programa do Governo	11
4.2. Articulação com a missão e competências do organismo	11
4.3. Objetivos Estratégicos para 2019	12
4.4. Objetivos Operacionais para 2019	13
4.4.1 - Objetivos Operacionais de eficácia	13
4.4.2 - Objetivos Operacionais de eficiência	14
4.4.3 - Objetivos Operacionais de qualidade	16
4.5. Eventos a realizar em 2019	17
4.6. EEAGrants - Enquadramento	17
4.7. EEAGrants – Atividades previstas para 2019	18
4.8. Portugal 2020 – A CIG enquanto Organismo Intermédio	18
4.9. Portugal 2020 – Projetos cofinanciados de que a CIG é diretamente beneficiária	20
4.10. Outros projetos de que a CIG é diretamente beneficiária	22
5. RECURSOS E AVALIAÇÃO	23
5.1. Recursos humanos	23
5.2. Recursos financeiros	23
5.3. Programas de formação interna ou externa	25
6. MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	26
7. PUBLICIDADE INSTITUCIONAL	29
ANEXOS	30

1. NOTA INTRODUTÓRIA

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

O Plano de Atividades da CIG para o ano de 2019 (doravante designado por «PA2019-CIG») constitui um instrumento fundamental de planeamento e controlo de gestão desta Comissão, através do qual se definem as prioridades e as respetivas ações, bem como a afetação e mobilização dos recursos.

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

A elaboração do Plano de Atividades para 2019 teve ainda em consideração o conjunto de compromissos e orientações internacionais e nacionais na área da cidadania e da igualdade de género, relevando que, no plano da aplicação das orientações políticas estratégicas e dos respetivos instrumentos, o ano de 2019 será marcado pela continuação da aplicação do novo ciclo programático de políticas públicas na área da cidadania, não discriminação e igualdade de género, consubstanciado na **“Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”**. Este instrumento encontra-se alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas e apoia-se em três Planos Nacionais de Ação que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de igualdade entre mulheres e homens (IMH), prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD) e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIC). Estes Planos Nacionais de Ação preveem, ainda, as medidas concretas a prosseguir no primeiro período de execução de quatro anos, até 2021, a que se deverá seguir o processo de revisão e redefinição para o período seguinte de quatro anos, e assim sucessivamente.

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

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

a) - Analisar o ponto de partida de cada objetivo, a ter lugar em 2019;

¹ Art.º 9º alínea h).

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

- b) - Definir e aprofundar os indicadores de resultado e de impacto, a ter lugar em 2019;
- c) - Elaborar anualmente o plano de atividades para execução dos Planos de Ação, de acordo com as planificações anuais apresentadas por cada departamento governamental;
- d) - Orientar e acompanhar as entidades responsáveis pela implementação das medidas, solicitando, sempre que necessário, informações sobre o respetivo processo de execução;
- e) - Garantir a monitorização da implementação dos Planos de Ação, assegurando o funcionamento regular da Comissão de Acompanhamento da ENIND e das respetivas Comissões Técnicas de Acompanhamento;
- f) - Elaborar anualmente um relatório intercalar sobre a execução das medidas dos Planos de Ação, no qual seja feita também a avaliação do cumprimento do plano anual de atividades, a entregar ao membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade até 15 de março de cada ano;
- g) - Elaborar um relatório final de execução dos Planos de Ação até ao final do primeiro trimestre seguinte ao termo da respetiva vigência, dele dando conhecimento ao membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade;
- h) - Promover um momento de avaliação *ongoing* ou formativa dos Planos de Ação no terceiro ano da respetiva vigência;
- i) - Apresentar ao membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade a proposta de revisão dos Planos de Ação, até seis meses antes do termo da respetiva vigência, com base nos relatórios intercalares e avaliação *ongoing* ou formativa, e seguindo os eixos e orientações da ENIND;
- j) - Propor estratégia de continuidade da ENIND a entregar ao membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade até seis meses antes do termo da respetiva vigência, o qual, em articulação com as principais áreas governativas envolvidas, promove a criação da próxima ENIND através de Resolução do Conselho de Ministros;
- k) - Promover uma avaliação final externa e independente, que inclua avaliação de impacto, dos Planos de Ação e da ENIND no termo das respetivas vigências.

Recorda-se que, até 2017, a CIG teve a seu cargo a coordenação geral da execução do V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 (V PNI), do V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017 (V PNPCVDG), do III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014-2017 (III PNPCTSH), assim como do III Programa de Ação para a Prevenção e a Eliminação da Mutilação Genital Feminina, integrado no V PNPCVDG e, ainda, do Plano Nacional de Ação para implementação da Resolução CSNU 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (PNA 1325), assim como de outros Planos e Programas, como é o caso do Plano Estratégico da Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres - CPLP (PECIGEM) e respetivo Plano de Ação. Terminado este ciclo, e tal como antes referido, a CIG foi designada como entidade coordenadora da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND).

Ao longo de 2019, a CIG dará continuidade ao que lhe corresponde institucionalmente no âmbito do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018- 2021 (IV PAPCTSH 2018-2021), onde, tal como estabelece a Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018, de 7 de junho, foi

designada como entidade coordenadora do IV PAPCTSH 2018-2021, coadjuvada por uma Comissão Técnica de Acompanhamento.

O IV PAPCTSH 2018-2021, visa, entre outros, consolidar e reforçar o conhecimento sobre a temática do tráfico de seres humanos, assegurar às vítimas um melhor acesso aos seus direitos, qualificar a intervenção e promover a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelando o modelo de negócio e desmontando a cadeia de tráfico.

Genericamente, o IV PAPCTSH 2018-2021 aplica, de forma estruturada e sob uma orientação estratégica bem definida e conduzida de modo coerente, uma preocupação do XXI Governo Constitucional sobre o flagelo do tráfico de seres humanos, designadamente através de uma política de segurança coordenada e eficaz, respondendo aos principais riscos e ameaças internas e externas e promovendo uma proteção integrada das vítimas. De resto, Portugal tem sido um dos países na vanguarda do combate ao tráfico de seres humanos.

Atenta a especial relevância na atividade desta Comissão, far-se-á referência aos diferentes tipos de cofinanciamento a que a CIG tem vindo a recorrer, como entidade beneficiária, para a execução das suas atividades, designadamente, no âmbito do Portugal 2020 e do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (EEAGrants). Neste último âmbito, importa assinalar que em 2019 será implementado o novo Mecanismo Financeiro EEAGrants 2014-2021, salientando-se que a CIG será, uma vez mais, operadora do Programa “Conciliação entre a vida profissional e privada e Igualdade de género”, tal como definido no Memorando de Entendimento assinado entre o Estado português e os países doadores do Espaço Económico Europeu, assinado em 22 de maio de 2017.

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

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

2. SUMÁRIO EXECUTIVO

O PA2019-CIG, entendido como um instrumento de gestão, tal como decorre conjugação do Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro, com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, constitui-se, também, como um instrumento orientador da atividade da CIG para 2019, tendo em conta a respetiva missão e atribuições, bem como o cumprimento dos propósitos enunciados no Programa do XXI Governo Constitucional e nas Grandes Opções do Plano para 2016 -2019 em matéria de cidadania e igualdade de género.

É de relevar a responsabilidade desta Comissão na coordenação da recém aprovada Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) e dos respetivos Planos Nacionais de Ação, sendo coadjuvada por uma Comissão de Acompanhamento da ENIND e por Comissões Técnicas de Acompanhamento de cada Plano Nacional de Ação (o Plano nacional de ação para a igualdade entre mulheres e homens (2018/2021) – PNAIMH, o Plano nacional de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (2018/2021) – PNAVMVD e o Plano nacional de ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (2018/2021) - PNAOIC.

Releva, igualmente, a responsabilidade da CIG enquanto entidade coordenadora do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018- 2021 (IV PAPCTSH 2018-2021), coadjuvada por uma Comissão Técnica de Acompanhamento.

O PA2019-CIG estrutura-se em quatro objetivos estratégicos, a saber: *i)* a promoção da integração da perspetiva de género nos diversos domínios da vida política, social, económica e cultural; *ii)* a promoção da difusão e defesa dos Direitos Humanos, nomeadamente no que se refere ao exercício da cidadania, e à transversalidade dos princípios da igualdade de género, como fatores de construção de uma sociedade inclusiva; *iii)* a prevenção e o combate a todas as formas de discriminação e violência de género, nomeadamente violência doméstica e tráfico de seres humanos; e *iv)* a promoção da melhoria organizacional a nível de estrutura, processos e pessoas.

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

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

Os **objetivos operacionais de eficácia** propostos são os seguintes: *“Promover a igualdade entre mulheres e homens”*; *“Prevenir e combater a violência doméstica, a violência de género e o tráfico de seres humanos”* e *“Combater a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais”*. Os **objetivos operacionais de eficiência** propostos são os seguintes: *“Garantir o lançamento da implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual”*; *“Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do POISE (Eixo 3; Prioridade de investimento 9.3)”*; *“Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do Programa Operacional Regional de Lisboa 2020 e do Programa Operacional Regional do CRESC Algarve 2020 (Prioridades de investimento 8 iv e 9iii)”* e *“Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE”*. Por último, o **objetivo operacional de qualidade** é *“Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura e processos organizacionais”*; *“Disseminar a ação da CIG, mantendo o seu público-alvo e alcançando novos públicos”* e *“Promover a harmonia, clareza e coerência da imagem e mensagem da CIG”*.

Para o ano de 2019, a CIG, incluindo a Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG), organismo intermédio no âmbito do Portugal 2020, conta com um mapa de pessoal aprovado pela tutela composto por 63 trabalhadores/as e uma dotação inicial de 5.034.779 EUR. Esta dotação representa um acréscimo de 18% face a igual período homólogo (4.278.527 EUR), em resultado da expansão das receitas via fundos comunitários, representando 40% do orçamento de 2019, ocorrendo uma transferência das dotações inscritas entre “Orçamento de Atividades” e “Orçamento de Projetos”, aliviando a pressão sobre as receitas gerais pela via do financiamento comunitário. As candidaturas ao PT2020 e EEAGrants 2014-2021 com a inscrição de dotações ao nível do “Orçamento de Projetos”, garantem os Investimentos relevantes enquadrados em políticas setoriais no domínio da Cidadania e Igualdade de Género.

3. ENQUADRAMENTO

3.1. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

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

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

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

A sua **organização interna** obedece a um modelo de estrutura mista⁷: nas áreas relativas à gestão de recursos, assuntos jurídicos, estudos e formação, comunicação, documentação e informação, e tráfico de seres humanos, segue o modelo de estrutura hierarquizada; nas áreas relativas à gestão e apoio de projetos no âmbito da cidadania e igualdade de género, violência de género e doméstica, rede social e autarquias, o modelo é de estrutura matricial.

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

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

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

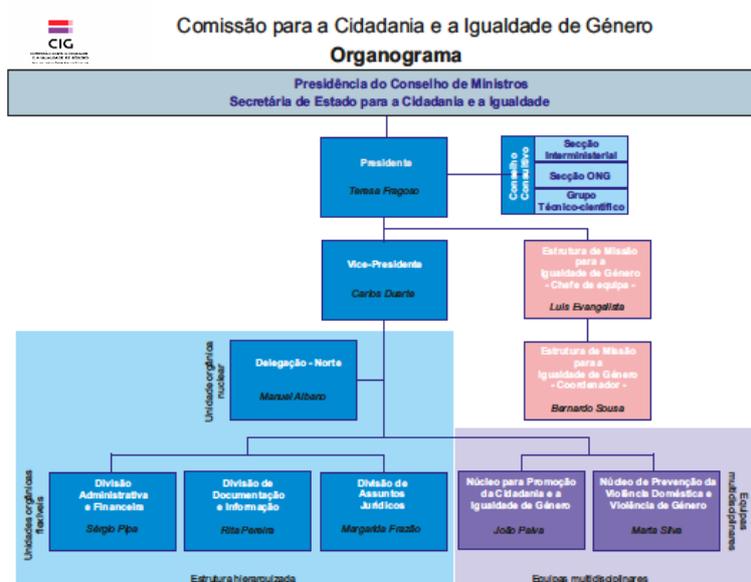
⁶ O Conselho Consultivo é um órgão de consulta em matéria de conceção, implementação e avaliação das políticas públicas de educação para a cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género, que assegura a representação de departamentos governamentais e de organizações representativas da sociedade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

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

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

Subjacente ao modelo de estrutura matricial, estão as áreas de missão relativas à gestão e apoio de projetos no âmbito da cidadania e igualdade de género, violência de género e doméstica, rede social e autarquias, agrupadas por centros de competência cujas atividades são asseguradas por duas **equipas multidisciplinares**¹⁰, a saber: o Núcleo para a Promoção da Cidadania e Igualdade de Género (N -CIG), e; o Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género (N -VDVG).

O organograma da CIG consta representado na figura infra:



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

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

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

3.2. DESTINATÁRIOS DA AÇÃO DA CIG

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

3.3. PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO PA2019-CIG

O PA2019 foi elaborado com o objetivo de constituir uma ferramenta útil de gestão, quer ao nível da implementação das ações, quer ao nível da respetiva monitorização ou da avaliação final.

À semelhança de anos anteriores, o processo da sua elaboração foi iniciado com o contributo das diferentes unidades orgânicas, recolhendo-se a informação necessária para a formulação das previsões para o exercício de 2019. Sublinha-se, aqui, a importância da continuidade de grande parte das ações em que a CIG está envolvida, quer no plano endógeno quer no plano exógeno, isto é, importa ter em conta que uma significativa parte da sua atividade decorre de processos plurianuais, quer no que diz respeito ao cumprimento de muitas das suas obrigações enquanto serviço central da administração direta do Estado, quer na diversidade das suas relações interinstitucionais, no contexto nacional ou internacional.

Sem prejuízo do atrás referido, em 2019, a CIG continuará a sua condição de entidade coordenadora da ENIND e dos respetivos Planos Nacionais de Ação, coadjuvada por uma Comissão de Acompanhamento da ENIND e por Comissões Técnicas de Acompanhamento de cada Plano Nacional de Ação, conforme aprovado na já atrás citada Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 8 de março. Esta circunstância tem relevância no que respeita à estrutura do presente Plano de Atividades, designadamente no que se refere aos objetivos operacionais (e respetivos indicadores) do QUAR da CIG para 19 (doravante designado por «QUAR 2019 – CIG»). Também, tendo em conta que alguns dos objetivos correspondentes ao exercício de anos anteriores se situavam em ação plurianual, designadamente no âmbito da vigência dos Planos Nacionais correspondentes ao intervalo 2014-2017 e, por isso, inexistentes a partir de 2019 (aliás, tal como no exercício de 2018), foi necessário proceder à definição e harmonização de alguns objetivos, em especial, no que se refere à execução ENIND. Tal formulação, além de não permitir considerar os contrastes históricos, exigiu um especial cuidado técnico ao nível do planeamento na definição das metas para 2019, tanto mais que, por força do quadro de parcerias externas em que a CIG está envolvida, alguns desses objetivos, embora devendo ser definidos também no âmbito da ação da CIG, não dependem exclusivamente da sua responsabilidade.

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

da ENIND, onde pode figurar com entidade responsável direta pela execução ou apenas como entidade parceira.

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

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

Em síntese, o processo de elaboração do PA2019-CIG, ao exigir a participação de todas as unidades orgânicas da CIG na sua construção, configura-se como uma efetiva ferramenta de monitorização e compromisso entre todos, o qual se constitui, também, como uma base fundamental para a avaliação do QUAR 2019 – CIG.

4. OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS

O PA2019-CIG constitui-se como um referencial da gestão e administração da CIG para o ano de 2019, tendo em conta as respetivas natureza, missão e atribuições, bem como os propósitos políticos que lhe são atribuídos para este intervalo de tempo.

4.1. ARTICULAÇÃO COM O PROGRAMA DO GOVERNO

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

No âmbito do setor de atividade a que se refere a missão da CIG, o PA2019-CIG inscreve-se no cumprimento dos propósitos enunciados no Programa do XXI Governo Constitucional, designadamente no capítulo VII, *Mais coesão, menos desigualdades*, e respetivo subcapítulo 4, *Construir uma sociedade mais igual*, sem prejuízo da intervenção estratégica da CIG se orientar pela transversalização da igualdade de género nos diferentes domínios da ação política (*mainstreaming* de género).

4.2. ARTICULAÇÃO COM A MISSÃO E COMPETÊNCIAS DO ORGANISMO

O PA2019-CIG pretende desenvolver o reforço da transversalização da dimensão de género, ou seja, do *mainstreaming* de género, de modo a garantir a integração desta dimensão em todos os domínios de atividade política e da realidade social, tendo em vista a construção de uma cidadania plena de homens e mulheres nas esferas pública e privada, integradora da dimensão da igualdade de género, promovendo a conjugação desta estratégia com a implementação de ações específicas, incluindo ações positivas, destinadas a ultrapassar as desigualdades que afetam em particular as mulheres e, também, introduzindo

a perspetiva de género em todas as áreas de discriminação (interseccionalidade), prestando um olhar particular aos diferentes impactos desta junto dos homens e das mulheres, designadamente, nas situações de discriminações múltiplas. Neste sentido, o PA2019-CIG propõe uma tripla abordagem:

- A implementação de medidas com impacto externo, no âmbito das áreas de intervenção definidas pela atual Lei Orgânica e Planos e Programas nacionais sob coordenação da CIG, apostando para tal no estreitamento das parcerias e do trabalho em rede com outros organismos, serviços ou instituições que desenvolvam ou possam vir a desenvolver atividades no âmbito da cidadania e da igualdade de género, nomeadamente ao nível da Administração Central e Local, Organizações Não-Governamentais, empresas e academia, bem como na capacitação desses interlocutores privilegiados, quando necessário;
- A melhoria de algumas áreas de gestão interna, visando quer o reforço do planeamento, monitorização e avaliação das iniciativas ou das funções afins à ENIND, quer o desenvolvimento de iniciativas que levem à clarificação do exercício das funções e das competências desempenhadas pelo corpo técnico e chefias intermédias, de forma a estreitar os canais internos de comunicação, promovendo quer uma maior partilha de informação, quer uma maior capacitação das pessoas, bem como a racionalização e o reforço das estruturas e recursos existentes para a boa prossecução da missão da CIG;
- Por último, o PA2019-CIG propõe o reforço de áreas estratégicas de apoio à gestão e à tomada de decisão política, nomeadamente a recolha, produção e disseminação de conhecimento, bem como a definição de uma estratégia de comunicação externa.

4.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA 2019

Os objetivos estratégicos para 2019 são os seguintes:

Objetivo estratégico 1

Promover a integração da perspetiva de género (*mainstreaming* de género) nos diversos domínios da vida política, social, económica e cultural, nomeadamente ao nível da Administração Pública (direta ou indireta), empresas e organizações da sociedade civil.

Objetivo estratégico 2

Promover a difusão e defesa dos Direitos Humanos, nomeadamente no que se refere ao exercício da cidadania, à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e promover a transversalidade dos princípios da igualdade de género, como fatores obrigatórios na construção de uma sociedade inclusiva.

Objetivo estratégico 3

Prevenir e combater todas as formas de discriminação e violência cometidas por motivos de género, nomeadamente ao nível da violência doméstica e do tráfico de seres humanos.

Objetivo estratégico 4

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

4.4. OBJETIVOS OPERACIONAIS PARA 2019

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

Para tal, os objetivos operacionais contribuem, segundo os diferentes graus de importância, definidos no próprio QUAR 2019-CIG, para a concretização dos objetivos estratégicos.

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

No conjunto, o QUAR 2019-CIG é composto por quatro objetivos estratégicos, desenvolvidos segundo cinco objetivos operacionais (de eficácia, de eficiência e de qualidade), estes últimos, desagregados em cinco indicadores (cada objetivo operacional conta apenas um indicador, de natureza composta, isto é, cujo apuramento resulta da conjugação de diversos fatores que o constituem, segundo um algoritmo próprio).

Sem prejuízo de uma leitura mais detalhada sobre a estrutura do QUAR 2019-CIG, constante no anexo 01 a este Plano de Atividades, onde se poderão observar os respetivos ponderadores para efeitos de avaliação, os objetivos operacionais estão configurados na seguinte forma:

4.4.1 - OBJETIVOS OPERACIONAIS DE EFICÁCIA

Este grupo é composto pelos seguintes objetivos operacionais:

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

Este objetivo pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 3.

Indicador 01

- *Taxa de execução das medidas propostas pelos Ministérios, relativamente ao projeto «gender budgeting». (Concretização do artigo 18.º do Orçamento de Estado sobre «gender budgeting»).*

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

Este objetivo pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 3.

Indicador 02

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

Indicador 03

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

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

Indicador 04

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

4.4.2 - OBJETIVOS OPERACIONAIS DE EFICIÊNCIA

Objetivo Operacional 4 - “Garantir o lançamento da implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual) e do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021)”

Este objetivo pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 3.

Indicador 05

- *Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de igualdade entre mulheres e homens (IMH).*

Indicador 06

- *Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD).*

Indicador 07

- *Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIC).*

Indicador 08

- Número de medidas operacionalizadas nas matérias de prevenção e combate ao tráfico de seres humanos (TSH).

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

Este objetivo pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 3.

Indicador 09

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

Objetivo Operacional 6- “Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do Programa Operacional Regional de Lisboa 2020 e do Programa Operacional Regional do CRESC Algarve 2020 (Prioridades de investimento 8 iv e 9iii) (*)

Este objetivo pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 3.

Indicador 10

- Número de concursos abertos no âmbito do POR Lisboa 2020.

Indicador 11

- Número de concursos abertos no âmbito do POR CRESC Algarve 2020.

(*) - Os objetivos operacionais 5 e 6 integram o seguinte:

- Implementar os contratos celebrados com as Autoridades de Gestão dos Programas, garantindo o cumprimento dos procedimentos estabelecidos na gestão do financiamento e cumprindo as metas definidas para os indicadores de realização e resultado, o nível de despesa certificada, os prazos de análise e as taxas de erro.
- Acompanhamento dos projetos, identificação de boas práticas, apoio aos beneficiários e promoção dos resultados alcançados.

Objetivo Operacional 7 - “Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE

Este objetivo pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 3.

Indicador 12

- *Número máximo de dias até ao apuramento e comunicação do total dos pontos SIADAP acumulados por todos os trabalhadores até 31/12/2018*

Indicador 13

- *Percentagem de trabalhadores com processamento da valorização remuneratória no mês seguinte ao termo do seu processo de avaliação de desempenho.*

4.4.3 - OBJETIVOS OPERACIONAIS DE QUALIDADE

Este grupo é composto pelos seguintes objetivos operacionais:

Objetivo Operacional 8 - “Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura e processos organizacionais.”

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

Integra:

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

Indicador 14:

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

Objetivo Operacional 9 - “Disseminar a ação da CIG, mantendo o seu público-alvo e alcançando novos públicos

Este objetivo pretende dar cumprimento ao «objetivo estratégico 4».

Indicador 15

- *Taxa de envolvimento dos/as usuários/as do Facebook com a CIG. [(N.º total de pessoas envolvidas ou alcançadas X 100) / N.º de fãs da página].*

Objetivo Operacional 10 - “Promover a harmonia, clareza e coerência da imagem e mensagem da CIG

Este objetivo pretende dar cumprimento ao «objetivo estratégico 4».

Indicador 16:

- Taxa de implementação de atividades previstas $[(N.º \text{ de atividades executadas} \times 100) / N.º \text{ de atividades propostas}]$.

4.5. EVENTOS A REALIZAR EM 2019

No âmbito das comemorações a realizar para o ano de 2019, cujos conteúdos se integram na missão e competências desta Comissão, a CIG tem considerado como previstas as atividades que se relacionam com os seguintes dias:

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

4.6. EEAGRANTS - ENQUADRAMENTO

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

A CIG foi designada Operadora do Programa Conciliação e Igualdade de Género, com uma alocação financeira de 6 milhões de euros, nos termos do Memorando de Entendimento (*EEAGrants 2014-2021*), assinado em Lisboa no dia 22 de maio de 2017.

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

4.7. EEAGRANTS – ATIVIDADES PREVISTAS PARA 2019

- Assinatura do *Programme Agreement* entre o *Financial Mechanism Committee* (FMC) e a Unidade Nacional de Gestão.
- Assinatura do *Programme Implementation Agreement* entre a Unidade de Gestão Nacional e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Atividades Bilaterais.
- Assinatura dos acordos de parceria e assinatura dos contratos dos Projetos Pré-Definidos: PDP1 – *Equality Platform and Standard*; PDP2- *Ge-HEI Gender Equality in Higher Education Institutions* e PDP3 - *National Statistics System on Gender Equality* e PDP4 — *Gender Equality Opportunities in Senior Management*.
- Sessões de divulgação regional para disseminação do Programa, das respetivas *Open Calls* (OC) e *Small Grant Scheme* (SGS):
 - *Open Call#1* - Sistemas de avaliação das componentes das funções e instrumentos de análise das desigualdades entre mulheres e homens nas organizações de trabalho;
 - *Open Call#2* - Projetos que combatam a segregação sexual nas escolhas educativas e profissionais e a discriminação no mercado de trabalho;
 - *Open Call#3* – Livros brancos (maternidade e rendimentos, trabalho doméstico, discriminação interseccional, avaliação da Lei nº3/2006 (paridade na decisão política) e avaliação do impacto de género na legislação);
 - *Open Call#4* – Projetos para melhorar a proteção das vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica;
 - *Open Call#5* – Projetos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens ao nível local;
 - *Small Grant Scheme #1* – Elaboração de estudos que analisem o impacto económico das desigualdades entre mulheres e homens;
 - *Small Grant Scheme #2* – Projetos de prevenção e estratégias de apoio a crianças e jovens na área da violência contra as mulheres e a violência doméstica

4.8. PORTUGAL 2020 – A CIG ENQUANTO ORGANISMO INTERMÉDIO

Para uma melhor implementação dos fundos comunitários do Portugal 2020, em matéria de políticas públicas nas áreas da cidadania, da promoção da igualdade de género e do combate à violência doméstica e de género e ao tráfico de seres humanos, as autoridades de gestão dos programas operacionais Inclusão Social e Emprego, Regional de Lisboa e Regional do Algarve, em aplicação do disposto no n.º 2 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, delegaram na CIG, através competências de gestão de fundos comunitários.

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

das Autoridades de Gestão (AG) dos três Programas Operacionais um contrato de delegação de competências com subvenção global, por forma a fazer face ao financiamento das atividades inerentes ao cumprimento das regras de financiamento de fundos comunitários.

De acordo com o Regulamento Específico do Domínio da Inclusão Social e Emprego, aprovado pela Portaria n.º 97-A/2015, de 30 de março, e respetivas alterações, são cinco as tipologias de operações que abrangem estas matérias:

- Apoio técnico à elaboração, monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade;
- Apoio à capacitação e constituição de empresas por mulheres;
- Formação de públicos estratégicos;
- Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos;
- Instrumentos específicos de proteção de vítimas e de acompanhamento de agressores de violência doméstica.

Os projetos aprovados no POISE ao longo dos últimos anos, terminaram no final de 2018 ou terminam ao longo de 2019, pelo que se prevê a análise dos seus pedidos de saldo no decorrer deste ano. Por outro lado, encontra-se previsto o lançamento de Avisos para a apresentação de candidaturas em todas as linhas de financiamento dos 3 Programas Operacionais, garantindo quer a continuidade de alguns projetos, quer o lançamento de novas intervenções no território nacional.

O desempenho de funções enquanto organismo intermédio, prevê todo o ciclo de gestão dos projetos, nomeadamente o processo de seleção das candidaturas, a verificação da realização dos projetos cofinanciados, incluindo o cumprimento das metas contratualizadas e o pagamento da despesa declarada pelos beneficiários, a operacionalização de verificações administrativas relativamente a cada pedido de reembolso e de verificações das operações in loco de acordo com o plano de amostragem e ainda a adoção de medidas antifraude eficazes tendo em conta a análise de riscos.

Estas funções são desenvolvidas em articulação com as Autoridades de Gestão dos Programas Operacionais, as entidades beneficiárias e as restantes unidades da CIG, garantindo o cumprimento dos Manuais de Procedimentos dos diferentes Programas Operacionais, bem como a articulação entre a política pública e os projetos financiados, ganhando expressão nas seguintes atividades:

Na área da gestão da subvenção global:

- Atualização dos Manuais de Procedimentos que enquadram a atividade realizada pela CIG enquanto organismo Intermédio dos três programas operacionais;
- Elaboração e/ou atualização de notas explicativas das grelhas de análise das candidaturas;
- Elaboração das propostas de aviso de abertura das candidaturas em conformidade com as normas previstas no Manual de Procedimentos da AG e em colaboração com os serviços da CIG com responsabilidade na coordenação dos planos nacionais;
- Análise da admissibilidade das candidaturas e da elegibilidade das entidades beneficiárias e dos projetos apresentados no âmbito de cada um dos procedimentos concursais;

- Análise, seleção e decisão sobre as candidaturas apresentadas nos concursos, no âmbito das tipologias de operações abrangidas pela intervenção da CIG enquanto OI;
- Gestão e acompanhamento dos projetos cofinanciados na sua dimensão física e financeira, com o desenvolvimento de iniciativas específicas de apoio à concretização das metas contratualizadas, ao reforço dos projetos e à disseminação dos resultados;
- Monitorização financeira das subvenções globais contratualizadas com a CIG;
- Realização de verificações administrativas sobre todos os pedidos de reembolso apresentados pelas entidades beneficiárias, incidindo sobre uma amostra representativa de documentos comprovativos de despesa e de pagamento;
- Realização de dois momentos programáticos de verificações no local, com um mínimo de 15 verificações em cada;
- Integração no Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da CIG da vertente correspondente à atividade operacional delegada, operacionalizada pela EMIG, reforçando a integração da estrutura de missão na CIG e a consolidação de procedimentos e mecanismos de prevenção e deteção de fraude e corrupção;
- Implementação do processo de Autoavaliação do risco de fraude, aplicando o instrumento de avaliação de risco de fraude disponibilizado pela Comissão aos estados membros, com especial impacto nas três áreas do ciclo de vida das operações com maior incidência no risco de fraude - seleção e análise de candidaturas, execução e verificação das operações e validação da despesa e pagamentos.

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

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

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

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

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

Os projetos cofinanciados são os seguintes:

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

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

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

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

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

- No âmbito do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE) - Eixo 3 – “Promover a Inclusão Social e Combater a Pobreza e a Discriminação”, que procura promover a inclusão social e combater a pobreza e a discriminação através das Prioridades de Investimento, a CIG apresentou uma **candidatura no âmbito da tipologia de operações 3.14 “Ações de sensibilização e campanhas”**, com o valor global de candidatura 1 191 406,16€.

Esta Tipologia de operações procura dotar a CIG de um instrumento financeiro para cumprir ações dos diferentes planos de ação que integram a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (2018/2030) e o IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (2018/2021), e que se enquadram nos seguintes objetivos/tipologias operações:

- a promoção da igualdade entre homens e mulheres;
- a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica;
- o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais;
- a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos.
- Combate às discriminações, à violência doméstica e de género e ao tráfico de seres humanos

São ações elegíveis aquelas que visam a promoção de campanhas e ações de sensibilização, de informação, de divulgação e de produção de conhecimento sobre a temática da igualdade de género e da prevenção e combate à violência doméstica, de género e tráfico de seres humanos, estimulando a implementação de boas práticas nestas áreas.

4.10. OUTROS PROJETOS DE QUE A CIG É DIRETAMENTE BENEFICIÁRIA

Até novembro de 2019, continuará o projeto “Violência sexual nas relações de intimidade”, financiado pela Comissão Europeia no âmbito da linha de financiamento “*Action grants to support national information, Awareness raising and education activities aimed at preventing and combating violence against Women*”, do Programa Direitos, Igualdade e Cidadania (2014-2020). A CIG é a entidade coordenadora deste projeto, de âmbito nacional.

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

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

Conta com um grupo de 7 empresas em Portugal, entre as quais TAP; IBM; Fujitsu; Altadis Imperial Tobacco; WiZink; BnpParibas e Lush, e 3 Universidades, Universidade de Évora, Universidade de Aveiro e Universidade da Beira Interior, que funcionarão como grupo amostra de caso para a testagem dos vários materiais produzidos ao abrigo do projeto, beneficiando ainda de formação especializada nas áreas das políticas de gestão da diversidade LGBTI em contextos laborais.

O projeto ADIM tem os seguintes objetivos:

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

De acordo com os objetivos do projeto, estão previstas as seguintes atividades:

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

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

5. RECURSOS E AVALIAÇÃO

Para a execução do PA2019 releva a preocupação de relacionar de forma adequada, fiável e exequível as atividades já previstas com a previsão dos recursos e dotações disponíveis (humanos, financeiros e logísticos).

5.1. RECURSOS HUMANOS

A CIG (incluindo a EMIG) conta, no ano de 2019, com um mapa de postos de trabalho composto por 63 trabalhadores/as, aprovado por despacho de 21 de agosto de 2018, da Sua Excelência a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, conforme grupos de pessoal que a seguir se indicam:



Em comparação com o período homólogo, verifica-se um incremento de três posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, para assegurar um acréscimo do volume de trabalho expectável no âmbito da ENIND, atendendo que a CIG é a entidade coordenadora do novo Plano Nacional na área LGBTI e no âmbito da implementação do Programa Conciliação e Igualdade de Género, do novo Mecanismo EEA Grants.

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

5.2. RECURSOS FINANCEIROS

Em 2018, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género dispôs de uma dotação inicial aprovada em sede de Orçamento do Estado, de 4.278.527 EUR, dos quais, 2.757.851 EUR no âmbito do orçamento de atividades e 1.520.676 EUR no âmbito do orçamento de projetos.

Durante o ano de 2018, depois de consumadas as cativações previstas na lei do orçamento e complementadas pelo decreto de execução orçamental, e incorporados os saldos de anos anteriores de Fundos Europeus, a CIG ficou com um orçamento corrigido global de 3.895.894 EUR, significando um decréscimo de 3% face a igual período homólogo (4.004.773 EUR).

Como se pode verificar, os pagamentos efetuados atingiram 3.018.406 EUR, a que correspondeu uma taxa de execução orçamental global de 77,5%. O montante executado de atividade ascendeu a 2.093.125 EUR, a que corresponde uma taxa de execução de 88,1%, e o montante executado de projetos foi de 925.282 EUR a que correspondente uma taxa de execução de 60,9%.

QUADRO - ORÇAMENTO CIG - EXECUÇÃO 2018

AGRUPAMENTO ECONÓMICO DE DESPESA	ORÇAMENTO DE ATIVIDADES			ORÇAMENTO DE PROJETOS			TOTAL		
	Inicial 2018	Corrigido* 2018	Pagamentos 2018	Inicial 2018	Corrigido* 2018	Pagamentos 2018	Inicial 2018	Corrigido* 2018	Pagamentos 2018
Despesas com o pessoal	1 516 263 €	1 491 486 €	1 484 908 €	489 696 €	487 682 €	402 807 €	2 005 959 €	1 979 168 €	1 887 715 €
Aquisição de bens e serviços	1 060 002 €	844 829 €	599 600 €	788 463 €	867 260 €	520 867 €	1 848 465 €	1 712 089 €	1 120 467 €
Transferências correntes	123 000 €	18 360 €	3 000 €	233 334 €	155 443 €	0 €	356 334 €	173 803 €	3 000 €
Outras despesas correntes	21 586 €	3 051 €	3 029 €	0 €	0 €	0 €	21 586 €	3 051 €	3 029 €
Aquisição de bens de capital	37 000 €	18 015 €	2 587 €	9 183 €	9 758 €	1 608 €	46 183 €	27 773 €	4 196 €
TOTAL	2 757 851 €	2 375 741 €	2 093 125 €	1 520 676 €	1 520 143 €	925 282 €	4 278 527 €	3 895 884 €	3 018 406 €

* Dotação corrigida após cativos

Para o ano 2019, a CIG dispõe de uma dotação global aprovada de 5.034.779 EUR, significando um acréscimo de 18% face a igual período homólogo (4.278.527 EUR)., em resultado da expansão das receitas via fundos comunitários, representando 40% do orçamento de 2019.

Fonte Financiamento	2018	2019	%
Receitas Gerais	2 130 750 €	2 147 797 €	1%
Receitas Próprias	863 403 €	863 403 €	0%
Receitas Comunitárias	1 284 374 €	2 023 580 €	58%
Total	4 278 527 €	5 034 780 €	18%

Conforme pode observar-se no quadro seguinte, o orçamento de atividades para o exercício de 2019 regista uma diminuição em cerca de 467.495 EUR (- 17%) face ao orçamento inicial de 2018. Este facto resulta, sobretudo, das receitas próprias provenientes da exploração dos jogos sociais da SCML previstas para 2019, que se destinam ao financiamento da contrapartida nacional dos projetos cofinanciados, nomeadamente, para o projeto da 3.14 e do programa da teleassistência a vítimas de violência doméstica.

QUADRO - ORÇAMENTO CIG - COMPARATIVO 2018/2019

AGRUPAMENTO ECONÓMICO DE DESPESA	ORÇAMENTO DE ATIVIDADES			ORÇAMENTO DE PROJETOS			TOTAL		
	Inicial 2018	Inicial 2019	%	Inicial 2018	Inicial 2019	%	Inicial 2018	Inicial 2019	%
Despesas com o pessoal	1 516 263 €	1 633 343 €	8%	489 696 €	521 252 €	6%	2 005 959 €	2 154 595 €	7%
Aquisição de bens e serviços	1 060 002 €	455 456 €	-57%	788 463 €	1 772 010 €	125%	1 848 465 €	2 227 466 €	21%
Transferências correntes	123 000 €	173 000 €	41%	233 334 €	446 161 €	91%	356 334 €	619 161 €	74%
Outras despesas correntes	21 586 €	0 €	-100%	0 €	0 €	0%	21 586 €	0 €	-100%
Aquisição de bens de capital	37 000 €	28 557 €	-23%	9 183 €	5 000 €	-46%	46 183 €	33 557 €	-27%
TOTAL	2 757 851 €	2 290 356 €	-17%	1 520 676 €	2 744 423 €	80%	4 278 527 €	5 034 779 €	18%

Para 2019, o orçamento de projetos da CIG regista um aumento de 1.223.747 EUR (80%), face a igual período anterior.

A programação financeira para 2019 é a seguinte:

Orçamento para 2019	Receitas Gerais	Receitas Próprias	Receitas Comunitárias	Total
Orçamento de Atividades 2019	1 958 630	331 726	0	2 290 356
Orçamento de Projetos				
<i>Orçamento de Projetos - Assistência Técnica EMIG</i>	80 028		453 496	533 524
<i>Orçamento de Projetos - Ações Sensibilização/Campanhas</i>	4 181		23 694	27 875
<i>Orçamento de Projetos - Teleassistência Algarve</i>		7 088	28 351	35 439
<i>Orçamento de Projetos - Teleassistência Lisboa</i>		98 195	98 195	196 390
<i>Orçamento de Projetos - Teleassistência PO ISE</i>		71 232	403 648	474 880
<i>Orçamento de Projetos - EEAGrants</i>	77 239		439 427	516 666
<i>Orçamento de Projetos - Violência Relações Intimidade</i>	17 909		76 780	94 689
<i>Orçamento de Projetos - ADIM</i>	9 809		30 151	39 960
<i>Orçamento de Projetos - 3.14</i>		355 162	469 838	825 000
Orçamento de Projetos 2019	189 166	531 677	2 023 580	2 744 423
Total Orçamento Atividades + Projetos 2019	2 147 796	863 403	2 023 580	5 034 779

5.3. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO INTERNA OU EXTERNA

Em 2019 a CIG continuará o reforço da formação como elemento fundamental para a capacitação institucional e dos/as seus/as trabalhadores/as.

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

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

6. MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

O Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, estipula que o Plano de Atividades deve contemplar, em capítulo próprio, as medidas de modernização administrativa que o serviço se propõe desenvolver, nomeadamente as relativas à desburocratização, qualidade e inovação, em especial, as que cumpram as orientações afins à regra do digital¹¹.

Dando cumprimento ao que estabelecem quer a norma anteriormente referida, quer o Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na versão atualizada pelo Decreto-Lei n.º 74/2017, de 21 de junho (diploma que estabelece medidas de modernização administrativa), a CIG confere especial relevância às medidas relacionadas com a modernização administrativa, aliás, integrando-as no objetivo operacional de qualidade do QUAR da CIG para 2019 (Cf. Objetivo operacional 8 - “Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura e processos organizacionais”), complementando-as com a aplicação de medidas previstas na legislação antes referida.

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

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

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

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

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

A aplicação das medidas neste domínio será objeto de monitorização permanente bem como da elaboração de um relatório final, correspondente ao exercício de 2019; este último, agregando uma avaliação do grau de satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG face às transformações decorrentes da operacionalização das medidas TIC.

No concerne à aplicação de medidas afins à transformação digital, quer as de natureza interna, quer as que se referem às medidas SIMPLEX no contexto externo, a CIG vem desenvolvendo a Plataforma CIG 2.0, iniciada com base na candidatura nº POCI-05-5762-FSE-000039 – Projeto CIG 2.0.

Assim, à Plataforma que se tem vindo a desenvolver ao longo do último ano, agrega-se, agora, um novo projeto [em processo de candidatura - “Agilização na CIG – Upgrade das aplicações TIC”], através do qual a CIG vai poder usufruir de um significativo reforço técnico e tecnológico, incrementando novas áreas e funcionalidades, automatizando procedimentos, permitindo, também a apresentação de dados agregados e/ou consolidados em séries temporais, bem como indicadores, em tempo real, de políticas públicas com representação georreferenciada.

Um dos domínios contemplados neste novo processo é a Teleassistência. Neste caso, através da criação de uma plataforma de gestão de todos os procedimentos necessários à execução da medida de proteção por teleassistência, desde a decisão judiciária da sua aplicação até à efetiva inserção da vítima no sistema, pretende-se reduzir, de forma muito expressiva, a carga burocrática e, por conseguinte, os tempos associados. Atualmente, desde a data do despacho judicial até à efetiva inserção da vítima no sistema de proteção, é necessário um período nunca inferior a 15 dias corridos. Com a gestão centralizada destes procedimentos, este período pode ser diminuído em mais de dez dias, o que significa uma redução de cerca de 70% no tempo em que a pessoa se encontra em situação de desproteção e, consecutivamente, em maior risco de vitimização.

Outro destes domínios refere-se à recolha de dados (Indicadores estatísticos), os quais decorrem do funcionamento da dita Plataforma. Os dados recolhidos, sistematizados e, posteriormente, analisados, permitem monitorizar e dar a conhecer aos vários atores intervenientes (incluindo a sociedade em geral) os progressos realizados nas áreas de política pública sob coordenação da CIG, numa lógica de transparência e boa governança. Visa identificar, ainda e de forma objetiva, as áreas deficitárias e a merecer maior investimento – quer ao nível setorial, quer ao nível territorial.

Igualmente, será possível dar continuidade, em termos de eficiência, ao que já se vem aplicando no que respeita à monitorização do que estabelece a Lei n.º 62/2017 (Regime da representação equilibrada entre

mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa), automatizando o processo de recolha de dados junto das respetivas fontes.

- **Medidas SIMPLEX 2019**

Área Governativa: Igualdade

1. Designação Medida SIMPLEX 2019: **Guia de Recursos Violência Doméstica**

Descrição Medida:

Proposta de reestruturação e integração do Guia de recurso no Mapa do cidadão A CIG disponibiliza às/aos profissionais que acompanham e encaminham casos de violência doméstica, e à comunidade em geral, uma ferramenta, online, com os contactos das entidades que trabalham na área da violência doméstica e que está disponível em: <http://www.guiaderecursosvd.cig.gov.pt/>

Este Guia de Recursos online pretende facilitar e agilizar o trabalho de profissionais, que, a nível nacional, acompanham e encaminham casos de violência doméstica, concentrando, numa única ferramenta, os contactos das entidades que integram a rede nacional de apoio a vítimas de violência doméstica. Neste Guia, pode-se encontrar os recursos existentes nesta rede nacional de apoio, com desagregação específica por categorias (Estruturas de Atendimento a Vítimas, Forças de Segurança, Saúde, etc.) e por distrito ou ilha de cada Região Autónoma.”

Também é disponibilizada uma App, recorrendo à mesma base de dados que pretende disponibilizar estes mesmos contactos a profissionais e comunidade em geral, numa lógica de aproximação territorial – AppVD (App de apoio contra a violência doméstica).

Esta ferramenta online data do início de 2014 e carece, por conseguinte, de várias atualizações sob o ponto de vista informático, bem como de outras funcionalidades que, entretanto, se têm vindo a afigurar necessárias.

Destinatários da Medida:

Cidadãos em geral, empresas, associações, fundações ou coletividades, Administração Pública.

Tipo de entidades que integram este Guia:

- Câmara Municipal - Todas as câmaras.
- Estruturas de apoio à vítima - Todas as que constam já do guia de recursos.
- Forças de Segurança - PSP (Todas as esquadras); GNR (Todos os postos); PJ (Todos os piquetes).
- Intervenção com agressores - Todos as Equipas da Direção geral de reinserção e serviços prisionais.
- Justiça - Todos os tribunais com competência em matéria penal e família e menores
- Proteção de Crianças e Jovens - Todas as CPCJ.
- Saúde - Todos os Hospitais; todos os centros de saúde; todas as Equipa para a Prevenção da Violência em Adultos (EPVA); todos os Núcleos de Apoio a Crianças e Jovens em Risco (NACJR); todos os Núcleos Hospitalares de Apoio a Crianças e Jovens em Risco (NHACJR).
- Serviços locais de segurança social – Todos.

2. Designação Medida SIMPLEX 2019: Plataforma Queixas

Descrição Medida:

Pretende-se um sistema eficaz e automático de gestão e monitorização das queixas por discriminação recebidas no âmbito de atuação da CIG e que são objeto de análise, bem como das que não cabendo na área de competência da CIG são reencaminhadas para os organismos competentes

Destinatários da Medida:

Cidadãos em geral.

7. PUBLICIDADE INSTITUCIONAL

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

Nos termos dos números 10 e 11 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/2010, de 25 de junho, a CIG prevê realizar, em 2019, iniciativas de publicidade institucional no âmbito de campanhas nacionais de sensibilização e divulgação da igualdade de género e prevenção da violência de género.

Em 2019 a CIG, de forma autónoma ou em conjunto com entidades da Sociedade Civil, promoverá e colaborará na disseminação de diversas campanhas de âmbito nacional, versando diferentes formas de violência e dirigidas a diferentes populações alvo:

No âmbito do POISE, a CIG teve uma candidatura aprovada em 2017 que tem como compromisso a execução de 4 campanhas, já tendo sido realizada 1 em 2018 (Trans e Intersexo #DireitoaSer). Para 2019 prevê-se a realização de 1 campanha.

A Campanha “Minuto de Igualdade” resulta de uma parceria estabelecida entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e o Ponto Focal Nacional do EEA Grants Portugal.

Os quatro vídeos de 1 minuto cada, têm como objetivo sensibilizar o público geral para as desigualdades que persistem entre mulheres e homens em vários setores da sociedade. Os vídeos abordam os seguintes temas: assédio sexual, tarefas domésticas, parentalidade partilhada e desigualdade salarial.

Neste momento, estão a passar nos Canais Fox, Fox Live e Canal Q, não havendo qualquer cargo para a CIG.

Pre vemos que, ao longo de 2019, estas campanhas sejam amplamente divulgadas quer nas empresas públicas e privadas quer nos próprios mecanismos internos de comunicação, havendo já um trabalho conjunto entre a CIG e o Gabinete SECI.

No âmbito da participação da CIG em programas de televisão, iniciativas institucionais, empresariais, entre outras, os vídeos de ambas as campanhas são exibidos, caso haja espaço e abertura para essa ação.

ANEXOS

Anexo 01: QUAR da CIG para 2019.

Anexo 02: Plano de Formação Biénio 2018-2019.

Quadro de Avaliação e Responsabilização

ANO:2019

Presidência do Conselho de Ministros

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

MISSÃO: A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção da defesa da igualdade de género

Objectivos Estratégicos

DESIGNAÇÃO	META 2019	TAXA
Promover a integração da perspectiva de género (mainstreaming de género) nos diversos domínios da vida política, social, económica e cultural, nomeadamente ao nível da Administração Pública (directa ou indirecta), empresas e organizações da sociedade civil.		
Promover a difusão e defesa dos Direitos Humanos, nomeadamente no que se refere ao exercício da cidadania, à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e promover a transversalidade dos princípios da igualdade de género, como factores obrigatórios na construção de uma sociedade inclusiva.		
Prevenir e combater todas as formas de discriminação e violência cometidas por motivos de género, nomeadamente ao nível da violência doméstica e do tráfico de seres humanos.		
Promover a melhoria organizacional a nível de estrutura, processos e pessoas.		

Objectivos Operacionais

Eficácia

PROMOVER A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLAS
Taxa de execução das medidas propostas pelos Ministérios, relativamente ao projeto «gender»		75.00	75.00	5.00	100.00	100			

PREVENIR E COMBATER A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, A VIOLÊNCIA DE GÉNERO E O TRÁFICO DE SERES HUMANOS

INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLAS
Crescimento da oferta para implementação da medida de protecção por «Teleassistência».		1440.00	2200.00	15.00	2500.00	50			

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

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

INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLAS
Taxa de execução dos recursos financeiros disponíveis para a «Pequena subvenção 2.0» no âmbito de projetos		100.00	75.00	5.00	100.00	100			

Eficiência

GARANTIR O LANÇAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO DA ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO (ENIND) – PORTUGAL + IGUAL E DO IV PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE AO TRÁFICO DE SERES HUMANOS 2018-2021 (IV PACTSH 2018-2021)

INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLAS
Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de igualdade			20.00	5.00	30.00	25			
Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de prevenção e			13.00	3.00	20.00	25			
Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de combate à			4.00	2.00	10.00	25			
Número de medidas operacionalizadas nas matérias de prevenção e combate ao tráfico de seres humanos (TSH)			10.00	3.00	20.00	25			

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

INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLAS
-------------	------	------	-----------	------------	---------------	------	-----------	-----------------	------

Quadro de Avaliação e Responsabilização

Número de concurso abertos no âmbito do POISE, designadamente nas tipologias de operações «3.15» -			5.00	5.00	1.00	7.00	100			
ASSEGURAR UMA EFICIENTE OPERACIONALIZAÇÃO DOS CONCURSOS NO ÂMBITO DO PROGRAMA OPERACIONAL REGIONAL DE LISBOA 2020 E DO PROGRAMA OPERACIONAL REGIONAL DO CRESC ALGARVE 2020 (PRIORIDADES DE INVESTIMENTO 8 IV E 9 III)										
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLAS	
Número de concursos abertos no âmbito do POR Lisboa 2020			2.00	1.00	5.00	50				
Número de concursos abertos no âmbito do POR CRESC Algarve 2020			2.00	1.00	5.00	50				
GARANTIR A OPERACIONALIZAÇÃO ATEMPADA DOS ATOS A QUE SE REFERE O N.º 2 DO Art.º 16 DA LOE										
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLAS	
Número máximo de dias até ao apuramento e comunicação do total dos pontos SIADAP acumulados			5.00	2.00	30.00	25				
Percentagem de trabalhadores com processamento da valorização remuneratória no mês seguinte ao termo do			5.00	2.00	100.00	75				

Qualidade

PROMOVER INICIATIVAS PROPICIADORAS DE MELHORIAS A NÍVEL DA ESTRUTURA E PROCESSOS ORGANIZACIONAIS										
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLAS	
Grau de satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG face à operacionalização de medidas TIC.		73.00	75.00	5.00	85.00	100				
DISSEMINAR A AÇÃO DA CIG, MANTENDO O SEU PÚBLICO-ALVO E ALCANÇANDO NOVOS PÚBLICOS										
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLAS	
Taxa de envolvimento dos/as usuários/as do facebook com a CIG. [(N.º total de pessoas envolvidas ou			75.00	5.00	100.00	100				
PROMOVER A HARMONIA, CLAREZA E COERÊNCIA DA IMAGEM E MENSAGEM DA CIG										
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLAS	
Taxa de implementação atividades previstas [(N.º de atividades executadas X 100) / N.º de atividades			75.00	5.00	100.00	100				

Recursos Humanos

DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	PLANEADOS	REALIZADOS
Dirigentes - Direção superior *	20.0	60.0	
Dirigentes - Direção intermédia e Chefes de equipa *	16.0	112.0	
Técnico Superior *	12.0	456.0	
Assistente Técnico *	8.0	72.0	
Assistente Operacional *	5.0	20.0	
Especialista de Informática	12.0	12.0	
Técnico de Informática	8.0	8.0	
		740.0	

Número de trabalhadores a exercer funções no serviço:

31/12/2018	31/12/2019
56	

Recursos Financeiros

Quadro de Avaliação e Responsabilização

DESIGNAÇÃO	PLANEADOS (EUROS)	EXECUTADOS	DE:
Orçamento de Funcionamento	2290356		
Despesas c/Pessoal	1633343		
Aquisições de Bens e Serviços	484013		
Outras Despesas Correntes	173000		
Despesas Restantes			
PIDDAC	2744423		
Outros Valores			
TOTAL (OF + PIDDAC + Outros)	5034779		

NOTA EXPLICATIVA

Objectivos Relevantes: 002, 003 e 004

JUSTIFICAÇÃO DE DESVIOS

Avaliação Final

Eficácia	0.0
PROMOVER A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS	
PREVENIR E COMBATER A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, A VIOLÊNCIA DE GÉNERO E O TRÁFICO DE SERES HUMANOS	
COMBATER A DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO, E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS	
Eficiência	0.0
GARANTIR O LANÇAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO DA ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO (ENIND) – PORTUGAL IGUAL E DO IV PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE AO TRÁFICO DE SERES HUMANOS 2018-2021 (IV PADCTM) ASSEGURAR UMA EFICIENTE OPERACIONALIZAÇÃO DOS CONCURSOS NO ÂMBITO DO POISE (EIXO 3; PRIORIDADE DE INVESTIMENTO 9.3)	
ASSEGURAR UMA EFICIENTE OPERACIONALIZAÇÃO DOS CONCURSOS NO ÂMBITO DO PROGRAMA OPERACIONAL REGIONAL DE LISBOA 2020 E DO PROGRAMA OPERACIONAL REGIONAL DO CRESC ALGARVE 2020 (PRIORIDADES DE INVESTIMENTO 8.IV.E.0.III)	
GARANTIR A OPERACIONALIZAÇÃO ATEMPADA DOS ATOS A QUE SE REFERE O N.º 2 DO Art.º 16 DA LOE	
Qualidade	0.0
PROMOVER INICIATIVAS PROPICIADORAS DE MELHORIAS A NÍVEL DA ESTRUTURA E PROCESSOS ORGANIZACIONAIS	
DISSEMINAR A AÇÃO DA CIG, MANTENDO O SEU PÚBLICO-ALVO E ALCANÇANDO NOVOS PÚBLICOS	
PROMOVER A HARMONIA, CLAREZA E COERÊNCIA DA IMAGEM E MENSAGEM DA CIG	

TAXA DE REALIZAÇÃO FINAL

NOTA FINAL

0

Indicadores

Justificação do Valor Crítico

Taxa de execução das medidas propostas pelos Ministérios, relativamente ao projeto «gender budaetina».	Valor critico por convenção
Crescimento da oferta para implementação da medida de proteção por «Teleassistência».	Valor critico por convenção
Taxa de acompanhamento e supervisão técnica da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica e de Tráfico de Seres Humanos.	Valor critico por convenção
Taxa de execução dos recursos financeiros disponíveis para a «Pequena subvenção 2.0» no âmbito de projetos LGBTI.	Valor critico por convenção
Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de igualdade entre mulheres e homens (IMH)	Valor critico por convenção
Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica	Valor critico por convenção

Concordo com o proposto.

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 29.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, submeto à aprovação de Sua Excelência a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, o mapa de pessoal para 2019 da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, e o respetivo mapa de estimativa de encargos com o pessoal para 2019, ambos em anexo à presente Informação.

Mais se informa que o mapa de pessoal para 2019 que se submete agora a aprovação integra os postos de trabalho da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género, aprovados pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril.

INFORMAÇÃO N.º 76/DAF/2018

Data: 14/08/2018

ASSUNTO: MAPA DE PESSOAL PARA 2019 DA COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO.

A. Finalidade

1. Submeter a aprovação superior o mapa de pessoal para 2019 da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

B. Enquadramento

2. Nos termos do artigo 29.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:
 - a. Os órgãos e serviços prevêem anualmente o respetivo mapa de pessoal, tendo em conta as atividades, de natureza permanente ou temporária, a desenvolver durante a sua execução;
 - b. O mapa de pessoal contém a indicação do número de postos de trabalho de que o órgão ou serviço carece para o desenvolvimento das respectivas atividades;
 - c. O mapa de pessoal é aprovado pela entidade competente para a aprovação da proposta de orçamento, devendo posteriormente ser afixado no órgão ou serviço e inserido em página eletrónica.

3. De acordo com as instruções de preparação do Orçamento do Estado para 2019 difundidas pela Direção-Geral do Orçamento, constantes da Circular N.º 1390, de 8 de agosto, o número de efetivos a orçamentar é o que consta do mapa de pessoal aprovado pelo membro do Governo da Tutela, bem como do pessoal a exercer funções no organismo não pertencente ao mapa de pessoal aprovado.
4. Importa, pois, submeter a aprovação superior o mapa de pessoal para 2019 da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (anexo 01 à presente Informação), o qual integra os postos de trabalho da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género, aprovados pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril.
5. As alterações resultantes do mapa de pessoal aprovado em 2018 verificam-se no âmbito da estrutura de postos de trabalho da Comissão para Cidadania e Igualdade de Género, e referem-se designadamente:
 - a. À criação de **2 (dois) postos de trabalho na carreira/categoria de técnico superior**:
 - i. 1 (um) para fazer face ao expectável acréscimo do volume de trabalho decorrente das responsabilidades cometidas à CIG pela nova Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND) - Portugal + Igual, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, nomeadamente o facto de, pela primeira vez, vigorar um Plano Nacional na área da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais, cuja coordenação é assegurada por esta Comissão. As novas atribuições da CIG resultantes da implementação e coordenação deste Plano Nacional, numa área da política pública que vai ao encontro de compromissos nacionais e internacionais assumidos pelo Estado português, determina a necessidade de reforço dos recursos humanos desta Comissão através da alteração ao respetivo mapa de pessoal, conforme proposto;
 - ii. 1 (um) para reforçar o acompanhamento financeiro das candidaturas e projetos apresentados e/ou coordenados pela CIG. Recorde-se que a CIG é beneficiária de financiamentos comunitários, quer no âmbito do Portugal 2020, quer através de projetos apresentados ao abrigo de *calls* lançadas pela Comissão Europeia, quer ainda no âmbito de parcerias com outros Estados membros. O reforço da equipa financeira da CIG, que presta apoio transversal a todas as Unidades Orgânicas, justifica-se não só pelo aumento do orçamento de projetos da CIG nos últimos anos, bem como pela expectativa de que o mesmo continue a crescer, tendo em conta quer a futura candidatura desta Comissão à medida 3.14, do POISE, quer o facto de a CIG se manter como operadora do Programa Igualdade de Género/Conciliação do novo Mecanismo EEA Grants, o qual que duplicou a sua dotação face ao Mecanismo anterior. Por outro lado, a CIG assegura o apoio financeiro às Organizações Não Governamentais de Mulheres, conforme estabelecido no Decreto-Lei n.º 246/98, de 11 de agosto com as alterações introduzidas pela Lei n.º 37/99, de 26 de maio, bem como a ONG LGBTI+ para apoio financeiro a projetos que promovam a igualdade de género em todos os domínios e/ou o combate à discriminação com base na orientação sexual, identidade de género e expressão de género ou nas características sexuais de cada pessoa. Ora as sucessivas responsabilidades desta Comissão no acompanhamento financeiro de projetos implica um reforço adequado e proporcional dos seus recursos humanos, nos termos que ora se propõe.
 - iii. O encargo anual com a criação destes 2 postos de trabalho estima-se em 54.645,25 EUR.
 - b. À conversão de **1 (um) posto de trabalho existente na carreira/categoria de assistente técnico, em 1 (um) posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior**, por movimento de saída a ocorrer em 2019, através de aposentação, e cujo acréscimo de encargo anual se estima em 3.568,43 EUR.

6. Considerando a dinâmica implementada no âmbito da proposta orçamental referente ao ano 2018 pela Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros, importa desde já assegurar, conjuntamente com a aprovação do mapa de pessoal para 2019, a aprovação do respetivo mapa orçamental elaborado por aquela entidade em conformidade com as instruções recebidas desta Comissão (anexo 02 à presente Informação), o qual reflete já as alterações propostas no parágrafo anterior.

C. Proposta

7. Face ao exposto, propõe-se a submissão a Sua Excelência a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, do mapa de pessoal para 2019 da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e respetivo mapa orçamental, ambos em anexo à presente Informação, para aprovação nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 29.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

À consideração superior,

O Chefe da DAF

Sérgio Pipa

Anexos:

Anexo 01: Mapa de Pessoal 2019 - (04 páginas).

Anexo 02: Mapa de Estimativa de Encargos com o Pessoal para 2019 - CIG e CIG Projetos: SOE 10141 e SOE 10274 - (04 páginas).

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO
MAPA DE PESSOAL 2019
Artigo 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

Aprovo
(o dirigente máximo)

Aprovo
(Membro do Governo)

ATRIBUIÇÕES/ COMPETÊNCIAS/ ATIVIDADES	Unidade orgânica/centros de competência ou de produto/área de atividades	CARGOS/CARREIRAS/CATEGORIAS												Área de formação académica e/ou profissional	Nº de postos de trabalho	OBS
		Presidente (1)	Vice- Presidente (1)	Director de serviços (1)	Chefe de divisão (2)	Chefe de Equipa Multidiscipli nar (2)	Técnico superior	Especialista de informática	Técnico de informática	Coordenado r técnico	Assistente técnico	Encarregado geral operacional	Encarregado operacional			

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO (CIG)

DIREÇÃO	1	1															2		
Assegurar a articulação interna e externa das competências da CIG com entidades internacionais e comunitárias; apoiar a participação da CIG em reuniões internacionais; apoiar a execução de projetos internos						5											Área académica adequada	5	a)
Secretariar a Direção; receber e encaminhar chamadas telefónicas; assegurar a agenda da Direção										2							Habilitação adequada	2	
<i>Subtotal Direção</i>	1	1	0	0	0	5	0	0	0	2	0	0	0				9		
DELEGAÇÃO NORTE (DN)			1															1	
Promover e executar regionalmente os Planos Nacionais de Igualdade						4											Área académica adequada	4	
Apoio administrativo e de secretariado à Delegação receção e tratamento de expediente, executar a reprodução de documentos										2							Habilitação adequada	2	
<i>Subtotal DN</i>	0	0	1	0	0	4	0	0	0	2	0	0	0				7		
DIVISÃO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO (DDI)				1														1	
Assegurar a edição, comunicação e disponibilização de conteúdos relativos à atividade da CIG; garantir a gestão e atualização dos Sistemas de Informação da CIG de suporte ao site e ao portal da CIG						1											Área académica adequada	1	
Assegurar a gestão do centro de documentação e da biblioteca da CIG; Assegurar o processo editorial						2											Área académica e formação adequada	2	
Assegurar as áreas da comunicação e das relações públicas da CIG						1											Área académica adequada	1	
Apoio administrativo nas áreas de intervenção da Divisão										1							Habilitação adequada	1	
<i>Subtotal DDI</i>	0	0	0	1	0	4	0	0	0	1	0	0	0				6		

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

MAPA DE PESSOAL 2018 - Alteração

Artigo 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

ATRIBUIÇÕES/ COMPETÊNCIAS/ ATIVIDADES	Unidade orgânica/centros de competência ou de produto/área de atividades	CARGOS/CARREIRAS/CATEGORIAS											Área de formação académica e/ou profissional	Nº de postos de trabalho	OBS			
		Presidente (1)	Vice- Presidente (1)	Director de serviços (1)	Chefe de divisão (2)	Chefe de Equipa Multidiscipli nar (2)	Técnico superior	Especialista de informática	Técnico de informática	Coordenado r técnico	Assistente técnico	Encarregado geral operacional				Encarregado operacional	Assistente operacional	
DIVISÃO DE ASSUNTOS JURÍDICOS (DAJ)					1											1		
Assegurar o funcionamento de um gabinete de informação jurídica nas áreas de competência da CIG								1								Licenciatura em Direito	1	
Proceder ao apoio do secretariado técnico do Conselho Consultivo da Comissão								1								Licenciatura em Direito	1	
<i>Subtotal DAJ</i>		0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0			3	
DIVISÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA (DAF)					1												1	
Assegurar os procedimentos referentes à administração de pessoal, designadamente os relativos à relação jurídica de emprego, controlo e registo de assiduidade, SIADAP, Balanço Social, Plano anual de efetivos, e Plano de Formação.								1								Habilitação adequada	1	b)
Assegurar a gestão e manutenção dos sistemas e infraestruturas aplicacionais existentes na CIG; assegurar o apoio aos utilizadores									1	1						Área académica e formação adequada	2	
Elaboração dos instrumentos de gestão do serviço; Execução e acompanhamento dos orçamentos de atividades e projetos do serviço; Elaboração de relatórios de execução financeira; Gestão da tesouraria (gestão, manuseio e guarda de valores e numerário dos fundos de maneio constituídos); Elaboração da conta de gerência anual; Execução e gestão do processo de aquisição de bens e serviços.								2								Área académica e formação adequada	2	c)
Acompanhamento financeiro das candidaturas e dos projetos coordenados pela CIG, com financiamento comunitário; Assegurar, em articulação com os serviços, o controlo de execução e a gestão financeira dos projetos com candidaturas aprovadas, bem como os respetivos procedimentos administrativos e de prestação de contas.								1								Área académica e formação adequada	1	d)
Gestão da tesouraria (gestão, manuseio e guarda de valores e numerário dos fundos de maneio constituídos); Elaboração e preparação da conta de gerência anual. Gestão do economato e bens inventariados; Gestão do processo de receção, classificação, registo e distribuição interna da correspondência, bem como a sua expedição.													1			Habilitação adequada	1	
Funções de natureza executiva e de aplicação de métodos e processos de trabalho baseados em diretivas e instruções do responsável pela DAF; Apoio administrativo/logístico com carácter transversal ao N-CIG, N-VDVG e DAJ; Apoio à organização de seminários e ações de formação internas.; Organização das reuniões do Conselho Consultivo da CIG; Estruturação de dossiers técnico pedagógicos; Emissão e expedição de certificados e organização do respectivo arquivo														1		Habilitação adequada	1	
Coadjuvar no processo de receção, classificação, registo e distribuição interna da correspondência entrada nos serviços centrais da CIG, bem como a sua expedição															2	Habilitação adequada	2	

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

MAPA DE PESSOAL 2018 - Alteração

Artigo 29.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

ATRIBUIÇÕES/ COMPETÊNCIAS/ ATIVIDADES	Unidade orgânica/centros de competência ou de produto/área de atividades	CARGOS/CARREIRAS/CATEGORIAS												Área de formação académica e/ou profissional	Nº de postos de trabalho	OBS	
		Presidente (1)	Vice- Presidente (1)	Director de serviços (1)	Chefe de divisão (2)	Chefe de Equipa Multidiscipli nar (2)	Técnico superior	Especialista de informática	Técnico de informática	Coordenado r técnico	Assistente técnico	Encarregado geral operacional	Encarregado operacional				Assistente operacional
Assegurar o atendimento telefónico geral e a gestão da central telefónica da CIG														1	Habilitação adequada	1	
Assegurar a condução e boa utilização do parque automóvel da CIG														1	Habilitação adequada	1	
<i>Subtotal DAF</i>		0	0	0	1	0	4	1	1	0	2	0	0	4		13	
NÚCLEO PARA A PROMOÇÃO DA CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO (N-CIG)						1										1	
Assegurar o desenvolvimento, implementação de medidas de execução do Plano Nacional para a Cidadania e Igualdade de Género e do novo Plano Nacional na área LGBTI+, no âmbito da ENIND.															Área académica adequada	7	e)
<i>Subtotal N-CIG</i>		0	0	0	0	1	7	0	0	0	0	0	0	0		8	
NÚCLEO DE PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DA VIOLÊNCIA DE GÉNERO (N-VDVG)						1										1	
Assegurar o desenvolvimento, implementação de medidas de execução do Plano Nacional Contra a Violência Doméstica															Área académica adequada	4	
<i>Subtotal N-VDVG</i>		0	0	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0		5	
TOTAL CIG		1	1	1	3	2	30	1	1	0	7	0	0	4		51	

ESTRUTURA DE MISSÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (EMIG)

EQUIPA DE PROJETO ^(b)		1	1													2	
Apoiar a CIG no exercício das competências de gestão no âmbito do Portugal 2020, delegadas pelas autoridades de gestão dos programas operacionais Inclusão Social e Emprego, Regional de Lisboa e Regional do Algarve, ao abrigo do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12set, nas tipologias de operações previstas no contrato de delegação de competências, bem como no exercício de todas as funções de gestão do mesmo constantes															Área académica adequada	8	f)
Apoio administrativo e de secretariado													2		Habilitação adequada	2	g)
TOTAL EMIG		0	1	1	0	0	8	0	0	0	2	0	0	0		12	

TOTAL GERAL

1 2 2 3 2 38 1 1 0 9 0 0 4 63

NOTAS:

(1) Decreto-Regulamentar n.º 1/2012, de 06 de janeiro.

(2) Portaria n.º 27/2012, de 21 de janeiro.

(3) 1 lugar de chefe de equipa equiparado, para efeitos remuneratórios, a cargo de direção superior de 2ª grau (a prover) e 1 lugar de coordenador, equiparado para efeitos remuneratórios, a cargo de direção intermédia de 1º grau (RCM nº 25/2015, de 27 de abril).

(a) Inclui 02 postos de trabalho providos por relações públicas de emprego público tituladas por contrato de trabalho por tempo indeterminado, no âmbito do PREVPAP, afetos ao novo programa EEAGrants.

(b) 01 posto de trabalho de técnico superior a ocupar.

(c) 01 posto de trabalho de técnico superior a ocupar.

(d) 01 posto de trabalho de técnico superior a ocupar.

(e) 01 posto de trabalho de técnico superior a ocupar.

(f) 05 postos de trabalho providos por relações jurídicas de emprego público tituladas por contratos de trabalho a termo resolutivo incerto; 02 posto de trabalho provido por uma relação jurídica de emprego público titulada por um contrato de trabalho por tempo indeterminado (em regime de mobilidade); 01 postos de trabalho de técnico superior a ocupar.

(g) 02 postos de trabalho providos por relações jurídicas de emprego público tituladas por contratos de trabalho a termo resolutivo incerto.

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Estimativa de Encargos com Pessoal para 2019

Visto

APROVO

CAPÍTULO 02 DIVISÃO 01 SUBDIVISÃO 08
 FONTE DE FINANCIAMENTO 111 RECEITAS GERAIS NÃO AFETAS A PROJETOS CO-FINANCIADOS
 ATIVIDADE 225
 FUNCIONAL 2031 PROGRAMA 002 MEDIDA/AÇÃO 024

(O dirigente máximo)

(Membro do Governo)

POSTOS DE TRABALHO OCUPADOS

Categorias/Cargos	Nº Trab.	Vencimento 2017	Vencimento s/ Redução	Vencimento	Despesas Represent.	Suplemento Secretariado	Sub. Refeição	Subsídio de Férias	Subsídio de Natal	Trabalho Suplementar	Lavagem de Viaturas	Outras Pensões	Entidade Patronal CGA	Entidade Patronal SS	Avença	Total	Nomes
Presidente	1	3 734,06	3 734,06	44 808,72	9 336,36	0,00	1 154,34	3 734,06	3 734,06	0,00	0,00	0,00	0,00	14 633,14	0,00	77 400,68	TERESA FRAGOSO
Vice-Presidente	1	3 173,95	3 173,95	38 087,40	7 005,72	0,00	1 154,34	3 173,95	3 173,95	0,00	0,00	0,00	0,00	12 217,24	0,00	64 812,60	CARLOS DUARTE
Total Dir. Superior	2			82 896,12	16 342,08	0,00	2 308,68	6 908,01	6 908,01	0,00	0,00	0,00	0,00	26 850,38	0,00	142 213,28	
Diretor de Serviços	1	2 987,25	2 987,25	35 847,00	3 734,52	0,00	1 154,34	2 987,25	2 987,25	0,00	0,00	0,00	10 819,55	0,00	0,00	57 529,91	MANUEL ALBANO
Total Diretor de Serviços	1			35 847,00	3 734,52	0,00	1 154,34	2 987,25	2 987,25	0,00	0,00	0,00	10 819,55	0,00	0,00	57 529,91	
Chefe de Divisão	1	2 613,84	2 613,84	31 366,08	2 337,48	0,00	1 154,34	2 613,84	2 613,84	0,00	0,00	0,00	9 246,17	0,00	0,00	49 331,75	SERGIO PIPA
Chefe de Divisão	1	2 631,33	2 746,24	32 523,97	2 337,48	0,00	1 154,34	2 717,51	2 717,51	0,00	0,00	0,00	9 570,41	0,00	0,00	51 021,22	M MARGARIDA FRAZÃO
Chefe de Divisão	1	2 613,84	2 613,84	31 366,08	2 337,48	0,00	1 154,34	2 613,84	2 613,84	0,00	0,00	0,00	9 246,17	0,00	0,00	49 331,75	RITA PEREIRA
Total Chefe de Divisão	3			95 256,13	7 012,44	0,00	3 463,02	7 945,19	7 945,19	0,00	0,00	0,00	18 492,34	9 570,41	0,00	149 684,72	
Total Dir. Intermédio	4			131 103,13	10 746,96	0,00	4 617,36	10 932,44	10 932,44	0,00	0,00	0,00	29 311,89	9 570,41	0,00	207 214,63	
Técnico Superior	1	3 089,52	3 209,67	38 065,48	0,00	0,00	1 154,34	3 179,63	3 179,63	0,00	0,00	0,00	10 550,88	0,00	0,00	56 129,96	DINA LEÇA
Técnico Superior	1	1 373,12	1 407,45	16 760,66	0,00	0,00	1 154,34	1 398,87	1 398,87	0,00	0,00	0,00	4 645,12	0,00	0,00	25 357,86	MARIA JOSE GERALDES
Técnico Superior	1	2 591,76	2 746,24	32 375,58	0,00	0,00	1 154,34	2 707,62	2 707,62	0,00	0,00	0,00	8 975,32	0,00	0,00	47 920,48	M ISABEL CAMPOS
Técnico Superior	1	3 209,67	3 364,14	39 790,42	0,00	0,00	1 154,34	3 325,52	3 325,52	0,00	0,00	0,00	11 029,85	0,00	0,00	58 625,65	M TERESA ALVAREZ
Técnico Superior	1	1 819,38	2 025,35	23 531,81	0,00	0,00	1 154,34	1 973,86	1 973,86	0,00	0,00	0,00	6 526,39	0,00	0,00	35 160,26	ROSA MOREIRA
Técnico Superior	1	1 750,73	1 819,38	21 575,12	0,00	0,00	1 154,34	1 802,22	1 802,22	0,00	0,00	0,00	5 980,15	0,00	0,00	32 314,05	ISABEL ELIAS
Técnico Superior	1	1 424,61	1 613,42	18 653,00	0,00	0,00	1 154,34	1 566,22	1 566,22	0,00	0,00	0,00	5 174,04	0,00	0,00	28 113,82	JOSE GRADIM BARROS
Técnico Superior	1	1 407,45	1 407,45	16 889,40	0,00	0,00	1 154,34	1 407,45	1 407,45	0,00	0,00	0,00	4 679,77	0,00	0,00	25 538,41	SUSANA MARIA COELHO DA MOTA
Técnico Superior	1	1 819,38	2 025,35	23 531,81	0,00	0,00	1 154,34	1 973,86	1 973,86	0,00	0,00	0,00	6 526,39	0,00	0,00	35 160,26	ANA BORGES
Técnico Superior	1	1 613,42	1 613,42	19 361,04	0,00	0,00	1 154,34	1 613,42	1 613,42	0,00	0,00	0,00	0,00	5 364,62	0,00	29 106,84	JOAO PEREIRA
Técnico Superior	1	3 091,82	3 209,67	38 074,10	0,00	0,00	1 154,34	3 180,21	3 180,21	0,00	0,00	0,00	10 553,20	0,00	0,00	56 142,06	MANUEL MARIA FEIO BARROSO
Técnico Superior	1	1 613,42	1 613,42	19 361,04	0,00	0,00	1 154,34	1 613,42	1 613,42	0,00	0,00	0,00	0,00	5 364,62	0,00	29 106,84	CLAUDIA MATEUS
Técnico Superior	1	1 613,42	1 819,38	21 060,21	0,00	0,00	1 154,34	1 767,89	1 767,89	0,00	0,00	0,00	5 841,55	0,00	0,00	31 591,88	VITOR ALMEIDA
Técnico Superior	1	1 819,38	2 025,35	23 531,81	0,00	0,00	1 154,34	1 973,86	1 973,86	0,00	0,00	0,00	6 526,39	0,00	0,00	35 160,26	ANA ANDREIA MARQUES
Técnico Superior	1	1 201,48	1 201,48	14 417,76	0,00	0,00	1 154,34	1 201,48	1 201,48	0,00	0,00	0,00	3 994,92	0,00	0,00	21 969,98	MARINA SARAIVA
Técnico Superior	1	2 083,25	2 083,25	24 999,00	0,00	0,00	1 154,34	2 083,25	2 083,25	0,00	0,00	0,00	0,00	6 926,81	0,00	37 246,65	CARLA BERNARDO
Técnico Superior	1	1 201,48	1 201,48	14 417,76	0,00	0,00	1 154,34	1 201,48	1 201,48	0,00	0,00	0,00	0,00	3 994,92	0,00	21 969,98	PAULA SILVA
Técnico Superior	1	2 076,84	2 076,84	24 922,08	0,00	0,00	1 154,34	2 076,84	2 076,84	0,00	0,00	0,00	0,00	6 905,49	0,00	37 135,59	TERESA COELHO
Técnico Superior	1	1 012,68	1 201,48	13 709,76	0,00	0,00	1 154,34	1 154,28	1 154,28	0,00	0,00	0,00	0,00	3 804,35	0,00	20 977,01	ANA ALMEIDA
Técnico Superior	1	1 579,09	1 613,42	19 232,30	0,00	0,00	1 154,34	1 604,84	1 604,84	0,00	0,00	0,00	0,00	5 329,97	0,00	28 926,29	SARA MARTINS
Técnico Superior	1	1 407,45	1 613,42	18 588,65	0,00	0,00	1 154,34	1 561,93	1 561,93	0,00	0,00	0,00	0,00	5 156,72	0,00	28 023,57	ALEXANDRA ANDRADE
Técnico Superior	1	1 613,42	1 613,42	19 361,04	0,00	0,00	1 154,34	1 613,42	1 613,42	0,00	0,00	0,00	5 364,62	0,00	0,00	29 106,84	ISABEL MARIA PALMA ESTEVES
Técnico Superior	1	1 201,48	1 201,48	14 417,76	0,00	0,00	1 154,34	1 201,48	1 201,48	0,00	0,00	0,00	3 994,92	0,00	0,00	21 969,98	RICHINHA MARÇAI
Técnico Superior	1	995,51	995,51	11 946,12	0,00	0,00	1 154,34	995,51	995,51	0,00	0,00	0,00	3 310,07	0,00	0,00	18 401,55	ANABELA FIGUEIREDO
Técnico Superior - CEM	1	2 613,84	2 613,84	31 366,08	2 337,48	0,00	1 154,34	2 613,84	2 613,84	0,00	0,00	0,00	9 246,17	0,00	0,00	49 331,75	ELSA FARIA
Técnico Superior - CEM	1	2 613,84	2 613,84	31 366,08	2 337,48	0,00	1 154,34	2 613,84	2 613,84	0,00	0,00	0,00	9 246,17	0,00	0,00	49 331,75	JOAO PAIVA
Total de Técnico Superior	26			591 305,89	4 674,96	0,00	30 012,84	49 406,24	49 406,24	0,00	0,00	0,00	122 165,92	42 847,50	0,00	889 819,59	MARTA SILVA

Categorias/Cargos	Nº Trab.	Vencimento 2017	Vencimento s/ Redução	Vencimento	Despesas Represent.	Suplemento Secretariado	Sub. Refeição	Subsídio de Férias	Subsídio de Natal	Trabalho Suplementar	Lavagem de Viaturas	Outras Pensões	Entidade Patronal CGA	Entidade Patronal SS	Avença	Total	Nomes
Assistente técnico	1	995,51	995,51	11 946,12	0,00	0,00	1 154,34	995,51	995,51	0,00	0,00		3 310,07	0,00	0,00	18 401,55	M CLARA ROSARIO
Assistente técnico	1	995,51	995,51	11 946,12	0,00	0,00	1 154,34	995,51	995,51	0,00	0,00		3 310,07	0,00	0,00	18 401,55	JOAO PIRES
Assistente técnico	1	995,51	995,51	12 370,91	0,00	0,00	1 154,34	1 034,13	1 034,13	0,00	0,00		3 429,30	0,00	0,00	19 022,81	M LUISA PALHA
Assistente técnico	1	995,51	995,51	11 946,12	0,00	0,00	1 154,34	995,51	995,51	0,00	0,00		3 310,07	0,00	0,00	18 401,55	M EULALIA MIGUEIS
Assistente técnico	1	995,51	995,51	12 370,91	0,00	1 399,56	1 154,34	1 034,13	1 034,13	0,00	0,00		3 761,70	0,00	0,00	20 754,77	M FATIMA BARBOSA
Assistente técnico	1	995,51	995,51	11 946,12	0,00	0,00	1 154,34	995,51	995,51	0,00	0,00		3 310,07	0,00	0,00	18 401,55	ALCIDA PIRES
Assistente técnico	1	995,51	995,51	12 370,91	0,00	0,00	1 154,34	1 034,13	1 034,13	0,00	0,00		3 429,30	0,00	0,00	19 022,81	MARGARIDA TEIXEIRA
Total de Assistente Técnico	7			84 897,22	0,00	1 399,56	8 080,38	7 084,43	7 084,43	0,00	0,00	0,00	23 860,58	0,00	0,00	132 406,60	
Total de Assistentes Técnicos	7			84 897,22	0,00	1 399,56	8 080,38	7 084,43	7 084,43	0,00	0,00	0,00	23 860,58	0,00	0,00	132 406,60	
Assistente Operacional	1	683,13	683,13	8 197,56	0,00	0,00	1 154,34	683,13	683,13	0,00	0,00		2 271,41	0,00	0,00	12 989,57	M BELANDINA ALMEIDA
Assistente Operacional	1	635,07	635,07	7 620,84	0,00	0,00	1 154,34	635,07	635,07	0,00	475,31		2 224,49	0,00	0,00	12 745,12	BERNARDINO REIS
Assistente Operacional	1	580,00	580,00	7 414,33	0,00	0,00	1 154,34	621,30	621,30	0,00	0,00		2 056,02	0,00	0,00	11 867,29	ANA JOAQUINA
Assistente Operacional	1	683,13	683,13	8 650,65	0,00	0,00	1 154,34	724,32	724,32	0,00	0,00		2 398,58	0,00	0,00	13 652,21	ANA LURDES SANTOS
Total de Operacionais	4			31 883,38	0,00	0,00	4 617,36	2 663,82	2 663,82	0,00	475,31	0,00	8 950,50	0,00	0,00	51 254,19	
Total Assistentes Operacionais	4			31 883,38	0,00	0,00	4 617,36	2 663,82	2 663,82	0,00	475,31	0,00	8 950,50	0,00	0,00	51 254,19	
Especialista de Inform.	1	2 677,58	2 677,58	33 263,85	0,00	0,00	1 154,34	2 780,57	2 780,57	0,00	0,00		9 220,94	0,00	0,00	49 200,27	SUSANA MIGUEL
Total de Especialistas de Informát	1			33 263,85	0,00	0,00	1 154,34	2 780,57	2 780,57	0,00	0,00	0,00	9 220,94	0,00	0,00	49 200,27	
Téc. Informática	1	1 716,40	1 716,40	21 446,39	0,00	0,00	1 154,34	1 793,64	1 793,64	0,00	0,00		5 945,50	0,00	0,00	32 133,51	M AMÉLIA COUTINHO
Total de Téc. de Informática	1			21 446,39	0,00	0,00	1 154,34	1 793,64	1 793,64	0,00	0,00	0,00	5 945,50	0,00	0,00	32 133,51	
Total de Téc. de Informática	2			54 710,24	0,00	0,00	2 308,68	4 574,21	4 574,21	0,00	0,00	0,00	15 166,44	0,00	0,00	81 333,78	
TOTAL PESSOAL ATUAL	45			976 795,97	31 764,00	1 399,56	51 945,30	81 569,15	81 569,15	0,00	475,31	0,00	199 457,33	79 268,29	0,00	1 504 242,06	

Nota:

POSTOS DE TRABALHO A OCUPAR

Categorias/Cargos	Nº Trab.	Início de Funções	Vencimento	Vencimento	Despesas Represent.	Suplemento Secretariado	Sub. Refeição	Subsídio de Férias	Subsídio de Natal	Trabalho Suplementar	Lavagem de Viaturas	Outras Pensões	Entidade Patronal CGA	Entidade Patronal SS	Avença	Ajudas de Custo	Total	A ocupar
Técnico Superior	1	janeiro	1 613,42	19 361,04			1 154,34	1 613,42	1 613,42	0,00	0,00	-	-	5 364,62	0,00	0,00	29 106,84	A RECRUTAR
Técnico Superior	1	janeiro	1 407,45	16 889,40			1 154,34	1 407,45	1 407,45	0,00	0,00	-	-	4 679,77	0,00	0,00	25 538,41	A RECRUTAR
Técnico Superior	1	janeiro	1 201,48	14 417,76			1 154,34	1 201,48	1 201,48	0,00	0,00	-	-	3 994,92	0,00	0,00	21 969,98	A RECRUTAR
Técnico Superior	1	janeiro	1 201,48	14 417,76			1 154,34	1 201,48	1 201,48	0,00	0,00	-	-	3 994,92	0,00	0,00	21 969,98	A RECRUTAR
Trabalho Suplementar										5 000,00 €				1 187,50 €			6 187,50	
Outras Pensões												3 323,32					3 323,32	
Ajudas de Custo																14 000,00	14 000,00	
Prestador de Serviços 1																	0,00	
Prestador de Serviços 2																	0,00	
Prestador de Serviços 3																	0,00	
TOTAL PESSOAL A RECRUTAR	4			65 085,96	0,00	0,00	4 617,36	5 423,83	5 423,83	5 000,00	0,00	3 323,32	1 187,50	18 034,23	0,00	14 000,00	122 096,03	
TOTAL DESPESAS COM O PESSOAL	49			1 041 881,93	31 764,00	1 399,56	56 962,66	86 992,98	86 992,98	5 000,00	475,31	3 323,32	200 644,83	97 302,52	0,00	14 000,00	1 626 338,09	

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Estimativa de Encargos com Pessoal para 2019

Visto

APROVO

CAPÍTULO 50 DIVISÃO 70 SUBDIVISÃO 02
FONTE DE FINANCIAMENTO 242 RECEITAS GERAIS NÃO AFETAS A PROJETOS CO-FINANCIADOS
ATIVIDADE 10141.00001
FUNCIONAL 3051 PROGRAMA 002 MEDIDA/AÇÃO 063

(O dirigente máximo)

(Membro do Governo)

POSTOS DE TRABALHO OCUPADOS

Categorias/Cargos	Nº Trab.	Vencimento 2017	Vencimento s/ Redução	Vencimento	Vencimento	Vencimento	Despesas Represent.	Sub. Refeição	Subsídio de Férias	Subsídio de Natal	Trabalho Suplementar	Outras Pensões	Entidade Patronal CGA	Entidade Patronal SS	Avença	Total	Nomes
Coordenador	1	2 987,25	2 987,25	0,00	0,00	35 847,00	3 734,52	1 154,34	2 987,25	2 987,25	0,00		0,00	10 819,55	0,00	57 529,91	BERNARDO SOUSA
Total Diretor de Serviços	1			0,00	0,00	35 847,00	3 734,52	1 154,34	2 987,25	2 987,25	0,00		0,00	10 819,55	0,00	57 529,91	
Total Dir. Intermédio	1			0,00	0,00	35 847,00	3 734,52	1 154,34	2 987,25	2 987,25	0,00		0,00	10 819,55	0,00	57 529,91	
Técnico Superior	1	1 613,42	1 613,42	19 361,04	0,00	0,00	0,00	1 154,34	1 613,42	1 613,42	0,00		5 364,62	0,00	0,00	29 106,84	ARMILIA TRICAMEGY
Técnico Superior	1	1 579,09	1 613,42	19 232,30	0,00	0,00	0,00	1 154,34	1 604,84	1 604,84	0,00		5 329,97	0,00	0,00	28 926,29	ANABELA SÁ
Técnico Superior	1	2 025,35	2 025,35	0,00	24 304,20	0,00	0,00	1 154,34	2 025,35	2 025,35	0,00		0,00	6 734,29	0,00	36 243,53	M LUISA DIAS
Técnico Superior	1	2 025,35	2 025,35	0,00	24 304,20	0,00	0,00	1 154,34	2 025,35	2 025,35	0,00		0,00	6 734,29	0,00	36 243,53	M ISABEL RODEIA
Técnico Superior	1	1 373,12	1 373,12	0,00	16 477,44	0,00	0,00	1 154,34	1 373,12	1 373,12	0,00		0,00	4 565,62	0,00	24 943,64	ELISABETE SANTOS
Técnico Superior	1	2 025,35	2 025,35	0,00	24 304,20	0,00	0,00	1 154,34	2 025,35	2 025,35	0,00		0,00	6 734,29	0,00	36 243,53	ELSA RODRIGUES
Técnico Superior	1	1 373,12	1 373,12	0,00	16 477,44	0,00	0,00	1 154,34	1 373,12	1 373,12	0,00		0,00	4 565,62	0,00	24 943,64	ISABEL NEVES
Total de Técnico Superior	7			38 593,34	105 867,48	0,00	0,00	8 080,38	12 040,55	12 040,55	0,00		10 694,59	29 334,11	0,00	216 651,00	
Assistente técnico	1	1 156,85	1 156,85	0,00	13 882,20	0,00	0,00	1 154,34	1 156,85	1 156,85	0,00		0,00	3 846,53	0,00	21 196,77	LUISA CALADO
Assistente técnico	1	1 235,81	1 235,81	0,00	14 829,72	0,00	0,00	1 154,34	1 235,81	1 235,81	0,00		0,00	4 109,07	0,00	22 564,75	INES DUARTE
Total de Assistente Técnico	2			0,00	28 711,92	0,00	0,00	2 308,68	2 392,66	2 392,66	0,00		0,00	7 955,60	0,00	43 761,52	
Total de Assistentes Técnicos	2			0,00	28 711,92	0,00	0,00	2 308,68	2 392,66	2 392,66	0,00		0,00	7 955,60	0,00	43 761,52	
TOTAL PESSOAL ATUAL	10			38 593,34	134 579,40	35 847,00	3 734,52	11 543,40	17 420,46	17 420,46	0,00		10 694,59	48 109,26	0,00	317 942,43	

Nota:

POSTOS DE TRABALHO A OCUPAR

Categorias/Cargos	Nº Trab.	Início de Funções	Vencimento	Vencimento	Vencimento	Vencimento	Despesas Represent.	Sub. Refeição	Subsídio de Férias	Subsídio de Natal	Trabalho Suplementar	Outras Pensões	Entidade Patronal CGA	Entidade Patronal SS	Avença	Ajudas de Custo	Total	A ocupar
Técnico Superior	1	janeiro	3 173,95	38 087,40			7 005,72	1 154,34	3 173,95	3 173,95	0,00	-	-	12 217,24	0,00	0,00	64 812,60	A RECRUTAR
Técnico Superior	1	janeiro	1 819,38		21 832,56			1 154,34	1 819,38	1 819,38	0,00	-	-	6 049,44	0,00	0,00	32 675,10	A RECRUTAR
Trabalho Suplementar											7 000,00			1 662,50			8 662,50	
Outras Pensões																	0,00	
Ajudas de Custo																7 000,00	7 000,00	
Prestador de Serviços 1																	0,00	
Prestador de Serviços 2																	0,00	
Prestador de Serviços 3																	0,00	
TOTAL PESSOAL A RECRUTAR	2			38 087,40	21 832,56	0,00	7 005,72	2 308,68	4 993,33	4 993,33	7 000,00	0,00	0,00	19 929,18	0,00	7 000,00	113 150,20	
TOTAL DESPESAS COM O PESSOAL	12			76 680,74	156 411,96	35 847,00	10 740,24	13 852,08	22 413,79	22 413,79	7 000,00	0,00	10 694,59	68 038,44	0,00	7 000,00	431 092,63	

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Estimativa de Encargos com Pessoal para 2019

Visto

APROVO

CAPÍTULO 50 DIVISÃO 70 SUBDIVISÃO 02
 FONTE DE FINANCIAMENTO 282 RECEITAS GERAIS NÃO AFETAS A PROJETOS CO-FINANCIADOS
 ATIVIDADE 10274.00001
 FUNCIONAL 3051 PROGRAMA 002 MEDIDA/AÇÃO 063

(O dirigente máximo)

(Membro do Governo)

POSTOS DE TRABALHO OCUPADOS

Categorias/Cargos	Nº Trab.	Vencimento 2017	Vencimento s/ Redução	Vencimento	Vencimento	Vencimento	Sub. Refeição	Subsidio de Férias	Subsidio de Natal	Trabalho Suplementar	Outras Pensões	Entidade Patronal CGA	Entidade Patronal SS	Avença	Total	Nomes
Técnico Superior	1		1 407,45	16 889,40	0,00	0,00	1 154,34	1 407,45	1 407,45	0,00		0,00	4 679,77	0,00	25 538,41	JOANA MARTELEIRA
Técnico Superior	1		1 201,48	14 417,76	0,00	0,00	1 154,34	1 201,48	1 201,48	0,00		0,00	3 994,92	0,00	21 969,98	MARIA JOSE MOURA
Total de Técnico Superior	2		31 307,16	0,00	0,00	2 308,68	2 608,93	2 608,93	0,00		0,00	8 674,69	0,00	47 508,39		
TOTAL PESSOAL ATUAL	2		31 307,16	0,00	0,00	2 308,68	2 608,93	2 608,93	0,00		0,00	8 674,69	0,00	47 508,39		

Nota:

POSTOS DE TRABALHO A OCUPAR

Categorias/Cargos	Nº Trab.	Início de Funções	Vencimento	Vencimento	Vencimento	Vencimento	Sub. Refeição	Subsidio de Férias	Subsidio de Natal	Trabalho Suplementar	Outras Pensões	Entidade Patronal CGA	Entidade Patronal SS	Avença	Ajudas de Custo	Total	A ocupar
	0	janeiro	0,00	-				0,00	0,00	0,00				0	0,00	0,00	
Trabalho Suplementar										2 000,00			475,00			2 475,00	
Outras Pensões																0,00	
Ajudas de Custo															2 000,00	2 000,00	
Prestador de Serviços 1																0,00	
Prestador de Serviços 2																0,00	
Prestador de Serviços 3	0															0,00	
TOTAL PESSOAL A RECRUTAR	0		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2 000,00	0,00	0,00	475,00	0,00	2 000,00	4 475,00	
TOTAL DESPESAS COM O PESSOAL	2		31 307,16	0,00	0,00	2 308,68	2 608,93	2 608,93	2 000,00	0,00	0,00	9 149,69	0,00	2 000,00	51 983,39		



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



ANOS | CIG
ATÉ À IGUALDADE

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

INFORMAÇÃO N.º 054/DAF/2018

Data: 23/05/2018

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

A. Finalidade

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

B. Enquadramento

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



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



ANOS CIG
ATÉ À IGUALDADE

C. Análise

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

D. Proposta

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

À consideração superior,

O Chefe da DAF

Sérgio Pipa

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

PLANO DE FORMAÇÃO

BIÉNIO 2018-2019

ÍNDICE

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

PLANO DE FORMAÇÃO BIÉNIO 2018 - 2019

1. NOTA INTRODUTÓRIA

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

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

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

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

2. ENQUADRAMENTO DO PLANO DE FORMAÇÃO BIÉNIO 2018-2019

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

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

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

3. PRIORIDADES E ORIENTAÇÕES

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

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

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

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

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

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

4. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO

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

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

5. ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO DA FORMAÇÃO

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

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

ANEXO – PLANO DE FORMAÇÃO BIÉNIO 2018 – 2019

PLANO DE FORMAÇÃO BIÉNIO 2018 - 2019

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