



CIG

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

Presidência do Conselho de Ministros



**PORTUGAL
MAIS IGUAL**

ESTRATÉGIA NACIONAL PARA
A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO
2018 - 2030

Relatório Intercalar de Monitorização

**Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e
Homens 2018-2021 (PAIMH)**

2019

Índice

Introdução	3
Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP	5
Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional	28
Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	38
Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico	42
Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens	44
Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH	45
Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social	47
Conclusão	51

Introdução

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND) assenta numa visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos, baseada no compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar. Esta abordagem integrada potencia a colaboração e coordenação de esforços, valorizando uma visão comum que simultaneamente tenha um efeito mais estruturante e sustentável no futuro que se pretende construir.

A ENIND marcou um novo ciclo programático que teve início em 2018, alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Apoiar-se em três Planos de Ação em matéria de não discriminação em razão do sexo e de igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC).

A eliminação dos estereótipos é assumida como preocupação central da ENIND, orientando as medidas inscritas nos três Planos de Ação que dela decorrem. Os estereótipos de género estão na origem das discriminações em razão do sexo diretas e indiretas que impedem a igualdade substantiva entre mulheres e homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos e estruturais. Reflexo da natureza multidimensional da desvantagem, os estereótipos na base da discriminação em razão do sexo cruzam com estereótipos na base de outros fatores de discriminação, como a origem racial e étnica, a nacionalidade, a idade, a deficiência e a religião. Também assim, o cruzamento verifica-se com a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, assente em estereótipos e práticas homofóbicas, bifóbicas, transfóbicas e interfóbicas, e que se manifesta em formas de violência, exclusão social e marginalização, tais como o discurso de ódio, a privação da liberdade de associação e de expressão, o desrespeito pela vida privada e familiar, a discriminação no mercado de trabalho, acesso a bens e serviços, saúde, educação e desporto.

A ENIND integra três Planos de Ação que definem os Objetivos Estratégicos e Específicos até 2030 bem como as Medidas concretas a prosseguir no âmbito desses objetivos, durante o primeiro período de implementação de quatro anos (2018-2021). Estes objetivos e medidas são concretizados em indicadores, metas e entidades responsáveis e envolvidas.

Dando cumprimento ao previsto na alínea f) do n.º 7 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) elaborou o presente relatório que resulta da monitorização da execução das medidas dos referidos Planos de Ação em 2019.

Para a elaboração do relatório do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021, para além das atividades levadas a cabo pela CIG em 2019, foram tidos em conta os relatórios de implementação dos seguintes Ministérios e entidades:

- Ministério da Administração Interna
- Ministério da Cultura
- Ministério da Defesa Nacional
- Ministério das Finanças
- Ministério da Justiça – MJ
- Ministério do Mar
- Ministério da Presidência
- Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social – MTSSS
- Direção Geral da Saúde

Considerando a situação de pandemia global que se vive desde março de 2020, que implicou durante a Primavera uma situação de forte confinamento dos recursos humanos afetos ao setor público e privado, ao qual esta Comissão não foi exceção, a elaboração do presente relatório deparou-se com algumas dificuldades na obtenção de informação sobre alguns indicadores, o que não impediu a sua elaboração, mas condicionou o acesso a alguns dados.

1. OBJETIVO ESTRATÉGICO: Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - 3, 5, 9, 10, 11, 16 e 17

Eixos e Orientações da ENIND - E1 01.1, 01.2, 01.3, E2 02.1, 02.2, 02.3 e 02.4

Objetivo específico 1.1. Garantir informação, incluindo dados estatísticos, de qualidade, desagregada por sexo. No âmbito deste objetivo, foram desenvolvidas as seguintes ações:

No que se refere à medida 1.1.1. “revisão e melhoria do Dossiê de Género do INE”: no âmbito do Programa “Conciliação e Igualdade de Género” do Mecanismo Financeiro EEA Grants 2014-2021¹, do qual a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é a Operadora de Programa, foi assegurada, entre outros, uma linha de financiamento para a implementação do projeto pré-definido “National Statistics System on Gender Equality”, promovido pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), com três ações fundamentais que visam a melhoria dos dados estatísticos em matéria de igualdade entre mulheres e homens:

- Atualização, revisão e melhoria do Dossiê de Género do INE.
- Construção e aplicação de novo Inquérito Nacional à Fecundidade.
- Construção de novo Inquérito Nacional aos Usos do Tempo.

Este projeto teve início em julho de 2019 e tem como data prevista para a sua conclusão abril 2024.

No que se refere à medida 1.1.2. “produção de informação e conhecimento em matéria de IMH”:

¹ O «Programme Agreement» para o financiamento do Programa Conciliação e Igualdade de Género foi assinado em janeiro de 2019 entre a Unidade Nacional de Gestão e o Comité do Mecanismo Financeiro, representando os Países Doadores, prevendo um montante total elegível de financiamento de (euro) 7 058 824, correspondendo o montante máximo de financiamento de (euro) 6 000 000 pelos Países Doadores e o montante de cofinanciamento nacional de (euro) 1 058 824, da responsabilidade do Operador do Programa.

- No âmbito do mesmo Programa Conciliação e Igualdade de Género, foram asseguradas linhas de financiamento, no valor de 200.000€, para a produção de conhecimento sobre o impacto económico das desigualdades entre mulheres e homens, em matéria de segregação sexual das profissões, desigualdades salariais, valor do trabalho não pago (doméstico e de cuidado) e impacto da partilha desigual do trabalho não pago (doméstico e de cuidado). O concurso foi lançado a 8 de março de 2019 e esteve aberto até 31 de maio de 2019 (na sequência da prorrogação do prazo inicial, de 10 de maio), tendo sido apresentadas 10 candidaturas. O processo de avaliação será concluído e os estudos iniciados em 2020.
- O Instituto Nacional para a Reabilitação (INR) procede à desagregação por sexo do registo estatístico das queixas recebidas. Assim, em junho de 2019, o INR publicou o Relatório anual sobre a prática de atos discriminatórios em razão da deficiência e do risco agravado de saúde relativo a 2018. Nos termos deste relatório, considerando o número total de 390 (trezentas e noventa) queixas tratadas pelo INR, I.P., no ano de 2018, apurou-se que em 38% (trinta e oito por cento) das queixas, 149 (cento e quarenta e nove) no total, a pessoa alvo de discriminação é do sexo masculino, e nos outros 62% (sessenta e dois por cento), 241 (duzentas e quarenta e uma) no total, é do sexo feminino. O relatório relativo ao ano de 2019 está a ser elaborado.

No âmbito dos 4 indicadores do objetivo específico 1.1. com metas para 2019: 1 foi executado, 2 estão em execução e 1 não foi executado (“estudos sobre o impacto da IMH no bem-estar produzido”). A não execução do indicador prende-se com o início do projeto “National Statistics System on Gender Equality”, pelo INE, cujos objetivos cruzam com este indicador.

Objetivo específico 1.2. Integrar a perspetiva da IMH na contratação pública, financiamentos e linhas de apoio, incluindo fundos estruturais. No âmbito deste objetivo, foram desenvolvidas as seguintes ações:

No que se refere à medida 1.2.1. “integração de critérios de IMH na avaliação de candidaturas e na contratação de bens e serviços por parte do Estado, designadamente no âmbito do Código dos Contratos Públicos”:

- A 10 de abril de 2019, o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) fez a apresentação do relatório “Gender Budgeting. Mainstreaming Gender into the EU budget and macroeconomic policy framework”, que compila os principais resultados dos projetos desenvolvidos sobre esta matéria em 2016, 2017 e 2018 ([mais informação](#)). A CIG e - a convite da CIG - a Agência para a Coesão e Desenvolvimento, IP (ADC) participaram nos vários encontros de peritos realizados neste âmbito.

Paralelamente, o EIGE produziu também um documento de apoio à implementação de gender budgeting ao longo do período de programação dos FEEL: “Gender Budgeting: Step-by-step Toolkit”. O documento encontra-se dividido em 11 módulos, passíveis de ser utilizados de forma separada. Com o intuito de testar previamente o toolkit, o EIGE lançou o convite para que cinco Estados Membros testassem a sua utilização, integral ou parcial, nos respetivos países e da forma que melhor se ajustasse à sua realidade.

Neste contexto, teve lugar uma reunião tripartida – CIG, EIGE e ADC – na qual o EIGE apresentou os objetivos do toolkit, e no dia 24 de setembro de 2019, realizou-se nas instalações da ADC um workshop de um dia sobre “O contributo dos FEEL para a Igualdade entre Mulheres e Homens: o que está a ser feito e o que pode ser feito”. Este evento contou com 26 participantes, de diferentes Programas Operacionais, incluindo a Direção da CIG e da ADC e uma técnica do EIGE que assegurou a apresentação de dois módulos do toolkit, sobre “Work life balance” e “Developing quantitative and qualitative indicators.” O toolkit foi divulgado pelos participantes.

- A CIG incluiu critérios de IMH nos avisos de financiamento lançados em 2019:
 - Todos os avisos lançados em 2019 pela CIG, enquanto organismo intermédio, em articulação com o POISE incluíram o critério de desempate previsto no n.º 4 do artigo 11.º do Regulamento Específico do Domínio da Inclusão Social e Emprego, publicado em anexo à Portaria n.º 97-A/2015, de 30 de março, na redação atual (Regulamento Específico), que prevê que, nos casos de indisponibilidade financeira no âmbito da dotação disponível para o presente

concurso, em que não seja possível aprovar a totalidade das candidaturas que reúnam a pontuação mínima exigida, procede-se ao desempate das candidaturas com a mesma pontuação, mediante ponderação dos seguintes coeficientes:

- ✓ maior representatividade de mulheres nos órgãos de direção, de administração e de gestão (critério A);
 - ✓ maior igualdade salarial entre mulheres e homens que desempenham as mesmas ou idênticas funções (critério B).
- Por outro lado, todos os avisos lançados em 2019 pela CIG, enquanto Operadora do Programa Conciliação e Igualdade de Género, incluíram um critério de seleção relacionado com a representação equilibrada de mulheres e homens na equipa do projeto.

No que se refere à medida 1.2.2. “atribuição, pela CIG, de financiamentos afetos a políticas de IMH”:

- Em 2019, procedeu-se à alteração do Regulamento Específico, através da Portaria n.º 66/2019, de 20 de fevereiro, que veio aditar o n.º 3 do artigo 39.º, que veio a incluir como objetivo da tipologia de operações de apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação dos planos para a igualdade, o desenvolvimento de planos para a igualdade enquanto estratégias de territorialização das políticas de igualdade, tendo em vista a mobilização e concertação dos atores locais, em particular as entidades empregadoras e o mercado de trabalho, promovendo a conciliação entre a vida familiar e profissional e a igualdade entre homens e mulheres nos diferentes contextos profissionais e familiares.

Os avisos para o apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade serão lançados em 2020.

- A CIG, enquanto organismo intermédio, em articulação com o POISE, no âmbito da tipologia de operação 3.15 do POISE (Programa Operacional de Inclusão e Emprego), lançou uma linha de financiamento para a formação de públicos estratégicos com intervenção no domínio da promoção da igualdade entre mulheres

e homens, da prevenção e combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica, e o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, bem como da prevenção e combate ao tráfico de seres humanos, com uma dotação financeira de 3.500.000€ (três milhões e quinhentos mil euros). O [aviso](#) esteve aberto entre 8 de março e 15 de maio de 2019. Complementarmente, terminaram em junho de 2019 os projetos apoiados pelo aviso aberto em 2015, no valor de 3.033,071€, correspondendo a 7675 participantes, no valor de 3.033,071€, correspondendo a 7675 participantes.

- A CIG, enquanto organismo intermédio, em articulação com o POISE, no âmbito da tipologia de operação 3.16 do POISE (Programa Operacional de Inclusão e Emprego), lançou um aviso para apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos que atuam no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens, da prevenção e combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica, e o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, bem como da prevenção e combate ao tráfico de seres humanos, bem como da prevenção e combate ao TSH, com uma dotação financeira de 6.000.000€ (seis milhões de euros). O [aviso](#) esteve aberto entre 8 de março e 15 de maio de 2019. Complementarmente, terminaram em junho de 2019 os projetos apoiados pelo aviso aberto em 2015, no valor de 3.777.500€, correspondendo a 50 entidades apoiadas.
- O Programa Operacional Regional do Algarve lançou uma linha de financiamento para a formação de públicos estratégicos com intervenção no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens, da prevenção e combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica, e o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, bem como da prevenção e combate ao tráfico de seres humanos, com uma dotação financeira de 280.000€ (duzentos e oitenta mil euros). O [aviso](#) esteve aberto entre 4 de julho e 23 de setembro de 2019.

- O Programa Operacional Regional do Lisboa lançou um lançamento uma linha de financiamento para a formação de públicos estratégicos com intervenção no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens, da prevenção e combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica, e o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, bem como da prevenção e combate ao tráfico de seres humanos, com uma dotação financeira de 400.000€ (quatrocentos mil euros). O [aviso](#) esteve aberto entre 11 de julho e 30 de setembro de 2019.
- No âmbito do PT2020, e ainda no que refere à atribuição de financiamentos afetos a políticas de IMH, a CIG, enquanto organismo intermédio, em articulação com o POISE (Programa Operacional de Inclusão e Emprego), lançou os seguintes concursos em 2019:
 - No âmbito da tipologia de operação 3.17.1, um [concurso](#) para apoiar estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género e a sensibilização e produção de materiais nestas áreas, com uma dotação financeira de 3.800.000€ (três milhões e oitocentos mil euros). O aviso esteve aberto entre 6 de maio e 3 de julho de 2019.
 - No âmbito da tipologia de operação 3.17.2, um [concurso](#) para apoiar o acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica, com uma dotação financeira de 3.800.000€ (três milhões e oitocentos mil euros). O aviso esteve aberto entre 15 de maio e 3 de julho de 2019.
 - No âmbito da tipologia de operação 3.17.3, um [concurso](#) para apoiar o combate ao tráfico de seres humanos e a sensibilização e produção de materiais de suporte nesta área, com uma dotação financeira de 2.200.000€ (dois milhões e duzentos mil euros). O aviso esteve aberto entre 16 de maio e 3 de julho de 2019.
- Complementarmente, e ainda no que refere à atribuição de financiamentos afetos a políticas de IMH, no âmbito do Programa Conciliação e Igualdade de Género do

mecanismo financeiro EEAGrants 2014-2021, registaram-se as seguintes linhas de financiamento:

- Atribuição de financiamento para o desenvolvimento de 4 projetos pré-definidos:
 - Projeto 1 – “Equality Platform and Standard”, promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), com uma dotação de €330.000 (100% EEAGrants), que teve início em outubro de 2019, com os objetivos de:
 - ✓ Construir uma plataforma IT para monitorizar a implementação das políticas públicas no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas, identificando um conjunto de indicadores de monitorização
 - ✓ Desenvolver uma norma portuguesa - sistema de gestão para a igualdade salarial, com base no Equal Pay Standard da Islândia (standard ÍST 85: 2012). Publicada em 2012, esta norma islandesa define requisitos técnicos para as entidades públicas e privadas que queiram implementar um sistema de gestão da igualdade salarial entre mulheres e homens que trabalham para a mesma entidade empregadora, por trabalho igual ou de igual valor.
 - Projeto 2 – “Ge-Hei - Gender Education in Higher Education Institutions”, promovido pela Direção-Geral do Ensino Superior, com uma dotação de €300.000 (100% EEA Grants), que teve início em maio de 2019, com os objetivos de produzir novo conhecimento, ferramentas e metodologias de mainstream da perspetiva de género no ensino superior, designadamente através da análise secundária de dados sobre igualdade de género no ensino superior, entrevistas, produção de recomendações para critérios de igualdade de género a serem integrados na avaliação e acreditação das instituições do ensino superior e programas de estudo pela A3ES e pelas instituições que pretendam melhorar as suas políticas internas de qualidade, realização de casos de estudo sobre a forma como a igualdade de género é percebida nas culturas organizacionais e para promover a mudança e reflexão interna, a definição de orientações gerais e recomendações para a

integração da igualdade de género nos currícula de determinados cursos de 1º ciclo (relativos aos casos de estudo).

- Conforme acima referido no objetivo específico 1.1., Projeto 3 – “National Statistics System on Gender Equality”, promovido pelo Instituto Nacional de Estatística, com uma dotação de €900.000 (100% EEA Grants), que teve início em julho 2019, com os objetivos de:
 - ✓ Atualização, revisão e melhoria do Dossiê de Género do INE.
 - ✓ Construção e aplicação de novo Inquérito Nacional à Fecundidade.
 - ✓ Construção de novo Inquérito Nacional aos Usos do Tempo.
- Projeto 4 – “Gender Equality Opportunities in Senior Management”, promovido pela CIP – Confederação Empresarial de Portugal, com uma dotação de €111.000 (90% EEA Grants), que teve início em julho 2019, com o objetivo de implementar um programa que visa o desenvolvimento profissional e as competências de liderança de mulheres gestoras para promover o seu acesso a posições de gestão de topo em organizações privadas, com a colaboração da CEOE - Confederación Española de Organizaciones Empresariales para partilha da metodologia do projeto Promociona.
- Lançamento de cinco concursos:
 - [Open Call#1](#), com uma dotação de €900.000, aberto entre 28 de fevereiro e 23 de maio (na sequência da prorrogação do prazo inicial de 2 de maio) para apoiar projetos que combatam desigualdades nas organizações de trabalho:
 - ✓ Projetos que implementem uma metodologia de avaliação das componentes das funções e remunerações profissionais nos diferentes setores de atividade, com o objetivo de contribuir para a eliminação da discriminação salarial.
 - ✓ Projetos que desenvolvam, testem e validem instrumentos práticos para medir e estudar as desigualdades entre mulheres e homens nas organizações de trabalho como os níveis de segregação, tais como o Índice de Dissimilaridade ou o Índice de Duncan; ferramentas de autodiagnóstico; a perceção por parte dos/as trabalhadores/as do apoio que é dado na organização, por colegas e chefias; os níveis de stress ou

burnout, produtividade, absentismo e outros impactos relacionados com as dificuldades de conciliação; e escalas de atitudes no que se refere a representações sociais e papéis de género

- [Open Call#4](#), com uma dotação €700.000, aberto entre 7 de março e 30 de maio (na sequência da prorrogação do prazo inicial de 9 de maio), para apoiar projetos que melhorem a proteção das vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica:
 - ✓ Projeto de implementação de um sistema nacional de gestão de informação online na Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD), permitindo uma melhor intervenção centrada na vítima.
 - ✓ Projetos/instrumentos de intervenção local para prevenir e combater a violência contra as mulheres e violência doméstica em grupos vulneráveis, como mulheres migrantes, com deficiência, idosas, ciganas e nas zonas rurais.
 - ✓ Projeto de avaliação do impacto das medidas aplicadas a pessoas agressoras.
- [Open Call#5](#), com uma dotação de € 1.200.000, aberto entre 8 de março e 31 de maio (na sequência da prorrogação do prazo inicial de 10 de maio) para apoiar projetos que promovam a igualdade entre mulheres e homens ao nível local:
 - ✓ Ferramentas para promover a igualdade entre mulheres e homens em políticas locais setoriais
 - ✓ Projetos de intervenção/ação para promover a participação política e cívica de mulheres e raparigas ao nível local e regional, designadamente através de mentoria, redes de mulheres na política, promovendo o associativismo e a formação para a intervenção política, em particular, em grupos vulneráveis, com especial enfoque nas zonas do interior do país.
- [Small Grant Scheme #1](#), com uma dotação de €200.000, aberto entre 8 de março e 31 de maio (na sequência da prorrogação do prazo inicial de 10 de maio), para apoiar a elaboração de estudos que analisem o impacto

económico das desigualdades entre mulheres e homens, em matéria de segregação sexual das profissões, desigualdades salariais, valor do trabalho não pago (doméstico e de cuidado), e impacto da partilha desigual do trabalho não pago (doméstico e de cuidado).

— [Small Grant Scheme #2](#), com uma dotação de €300.000, aberto entre 7 de março e 30 de maio (na sequência da prorrogação do prazo inicial de 9 de maio), para apoiar projetos de prevenção e estratégias de apoio a crianças e jovens na área da violência contra as mulheres e a violência doméstica:

- ✓ Projetos que promovam a prevenção primária, designadamente através do desenvolvimento de competências interpessoais livres de estereótipos e uma cultura de não violência.
- ✓ Projetos que promovam a prevenção secundária, designadamente através da intervenção junto de crianças e jovens que demonstrem sinais de comportamentos violentos ou de serem vítimas de violência doméstica, qualificando profissionais para a sinalização precoce e intervenção, para a articulação com os/as progenitores/as, e encaminhamento para os serviços competentes, entre outros, em articulação com a RNAVVD e o Sistema Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção de Crianças e Jovens.

- De acordo com o previsto no Decreto-Lei n.º 246/98, de 11 de agosto, na redação atual, esteve aberto até 30 de junho de 2019, o concurso para a o apoio técnico e financeiro a ONGM, num montante de 120.000€, tendo sido aprovadas 16 candidaturas.

No âmbito dos 12 indicadores do objetivo específico 1.2. com metas para 2019: 8 foram executados, 2 estão em execução, e 2 não foram executados.

Objetivo específico 1.3. Integrar a perspetiva da IMH na formação dirigida aos recursos humanos da AP. No âmbito deste objetivo, foram desenvolvidas as seguintes ações:

No que se refere à medida 1.3.1. “Protocolos/parcerias da CIG para integração da perspetiva da IMH, incluindo a perspetiva interseccional, nas ações de formação para o pessoal dirigente e técnico da AP”:

- Com o objetivo de integrar a perspetiva da IMH na formação dirigida aos recursos humanos da AP, a CIG e o INA assinaram um protocolo de cooperação, em 13 de fevereiro de 2019, que resultou na criação, pelo INA, do primeiro programa transversal de capacitação em Igualdade e Não Discriminação que foi integrado na respetiva oferta formativa regular, destinado sobretudo a dirigentes em cargos de direção superior, dirigentes de cargos de direção intermédia e técnicos/as superiores/as.

Assim, para além de seis áreas estratégicas de formação, o Programa de Formação do INA para 2019 incluiu uma área de formação transversal constituída por 20 programas de capacitação, entre os quais o programa “Igualdade e Não Discriminação”, nos seguintes termos:

- O percurso formativo deste programa de capacitação é constituído por quatro cursos de formação profissional:
 - Igualdade e Não Discriminação (14 horas)
 - Políticas na Ótica do Género (14 horas)
 - Orçamentos Sensíveis ao Género (14 horas)
 - Plano de Igualde (14 horas)
- Integraram este percurso formativo três núcleos de práticas:
 - Desenhar Políticas na Ótica do Género (7 horas)
 - Elaborar Orçamentos Sensíveis ao Género (7 horas)
 - Elaborar o Plano de Igualdade (7horas) – 19 de junho e 9 de dezembro.
- O percurso formativo foi completado por um seminário:
 - O Direito como motor da Igualdade (3 horas).

No total, este percurso formativo é composto por 80 horas de capacitação.

- A CIG, em parceria com o Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, realizou no dia 20 de novembro, em Lisboa e 4 de dezembro, no Porto, 2 ações de formação

intituladas “Igualdade e Não discriminação” tendo como alvo pessoas com cargos de chefia e direção,, e contou com a participação de 21 pessoas dirigentes – dos quais 10 são do sexo feminino e 11 são do sexo masculino.

- Decorreu a 27 de novembro, uma ação de formação “Igualdade e Não discriminação”, tendo como público alvo os e as trabalhadores e trabalhadoras, promovida pelo Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana que contou com a participação de 22 técnicos/as – dos quais 14 são do sexo feminino e 8 são do sexo masculino.
- No âmbito do protocolo entre a CIG e o Centro de Competências Jurídicas do Estado – JurisAPP, em 2019, realizaram-se em Lisboa os seguintes cursos de formação sobre Igualdade de Género:

Nome da Ação	Data/Ações	Horas	Participantes	
			Homens	Mulheres
“Direito Internacional e Estratégias Globais para a promoção da igualdade de Género”	22/05/2019	3h30	5	10
	15/10/2019	3h30	4	35
“Comunicação Inclusiva – as obrigações do estado na promoção da igualdade entre homens e mulheres”	28/05/2019	3h30	4	25
	22/10/2019	3h30	2	34
“Assédio sexual e moral no local de trabalho – uma realidade”	04/06/2019	3h30	4	25
	29/10/2019	3h30	3	26
Total	6 ações	21h	22	155
			177	

- Tendo em vista promover a territorialização das políticas públicas de igualdade e não discriminação bem como o trabalho estreito com as autarquias locais, foi lançado, em 2018, um novo modelo de protocolo de cooperação entre a CIG e os municípios, contribuindo para a concretização da ENIND. Este novo modelo foi apresentado nas seguintes Áreas Metropolitanas Lisboa, Porto; nas Comunidades Intermunicipais de Ave, Beira Baixa; Lezíria do Tejo, Coimbra, Leiria, beiras e Serra da Estrela, Terras de Trás-os-Montes, Alto Minho, Cavado, Douro, Médio Tejo, Oeste, Tâmega e Sousa e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

Neste contexto, em 2019, aderiram ao novo modelo de protocolo 100 municípios como pode ser consultado [aqui](#), que acrescem aos restantes 111 que se mantêm com o modelo anterior, totalizando 211 protocolos de cooperação entre a CIG e os municípios.

Numa articulação estreita promovida no âmbito destes protocolos, a CIG promove formação regular em IMH aos municípios parceiros. Em 2019, foram realizadas 6 ações de formação em igualdade de género e não discriminação, envolvendo 30 municípios e 143 participantes. Foi ainda realizada 1 ação de formação sobre comunicação inclusiva, envolvendo 4 municípios e 29 participantes.

No que se refere à medida 1.3.2. “Inclusão nos planos de formação anuais das Secretarias-Gerais dos Ministérios de, pelo menos, um curso em IMH, incluindo a perspetiva interseccional e a dimensão da comunicação institucional”, importa começar por dar nota de que o novo programa de capacitação “Igualdade e Não Discriminação” do INA (atrás referido), incluído na área de formação transversal do respetivo plano de formação anual, já permite dar resposta ao objetivo subjacente a esta medida, uma vez que garante a transversalização (sistémica) da formação em IMH a toda a AP.

De forma complementar, as áreas governativas têm desenvolvido ações de formação setoriais em matéria de IMH, nomeadamente:

- No Ministério da Justiça, foram realizadas 3 ações de formação que versaram sobre direitos humanos e igualdade entre mulheres e homens; direitos humanos e violência contra as mulheres e violência doméstica; e igualdade entre mulheres e homens. Envolveram 59 participantes e um total de 15h30 minutos de formação.
- No Ministério da Agricultura, o GPP e o IFAP realizaram 5 ações de formação em IMH. Envolveram 112 participantes e um total de 48h de formação.

No âmbito dos 4 indicadores do objetivo específico 1.3. com metas para 2019: 3 foram executados e 1 está em execução.

Objetivo específico 1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP. No âmbito deste objetivo, foram desenvolvidas as seguintes ações:

No que se refere à medida 1.4.1. “Concretização do artigo 18.º do Orçamento de Estado sobre gender budgeting”:

- O Orçamento de Estado 2019, aprovado pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, tal como em 2018, determinou a obrigatoriedade de os departamentos governamentais apresentarem um relatório estratégico referente à análise de género nas respetivas políticas públicas setoriais e a sua tradução na construção de Orçamentos com Impacto de Género. Neste contexto, em 24 de junho de 2019, realizou-se um workshop intitulado “Orçamentos com impacto de Género”, envolvendo as seguintes áreas governativas: Finanças, Administração Interna, Educação, Justiça, Trabalho Solidariedade Social, Saúde e Presidência e Modernização Administrativa, num total de 20 participantes (13 mulheres e 7 homens). Este Workshop foi realizado em parceria com a Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres.
- Conforme referido no objetivo específico 1.3., as duas edições de 2019 do novo programa transversal de capacitação “Igualdade e Não Discriminação” do INA, incluíram cursos de formação profissional em Orçamentos Sensíveis ao Género (14 horas; 11 e 12 de abril; 22 de novembro e 6 de dezembro) e núcleos de práticas “Elaborar Orçamentos Sensíveis ao Género” (7 horas; 18 de abril e 13 de dezembro;

No âmbito dos 4 indicadores do objetivo específico 1.4.1 com metas para 2019: 4 foram executados.

No que se refere à medida 1.4.3. “Revisão dos estatutos dos/as conselheiros/as para a igualdade, a nível central e autárquico”: em novembro de 2019, a CIG deu início ao processo de revisão dos estatutos dos/as conselheiros/as para a igualdade, a nível central e autárquico, designadamente preparando os novos modelos de estatutos e dando início a um plano de consulta a entidades internas e externas, incluindo

especialistas e câmaras municipais em várias zonas do país. Prevê-se que este processo esteja concluído em 2020.

No âmbito do indicador do objetivo específico 1.4.3 com metas para 2019: 1 está em execução.

No que se refere à medida 1.4.4. “Promoção de projetos para integração da perspetiva da IMH a nível local e regional”: no âmbito do Programa Conciliação e Igualdade de Género do Mecanismo Financeiro EEAGrants, foram asseguradas linhas de financiamento, no valor global de 1.200.000€, para apoiar projetos que promovam a igualdade entre mulheres e homens ao nível local:

- Ferramentas para promover a igualdade entre mulheres e homens em políticas locais setoriais (meta de 2 ou 3 projetos).
- Projetos de intervenção/ação para promover a participação política e cívica de mulheres e raparigas ao nível local e regional, designadamente através de mentoria, redes de mulheres na política, promovendo o associativismo e a formação para a intervenção política, em particular, em grupos vulneráveis, com especial enfoque nas zonas do interior do país (meta de 2 ou 3 projetos).

O concurso foi lançado a 8 de março de 2019 e esteve aberto até 31 de maio de 2019 (na sequência da prorrogação do prazo inicial, de 10 de maio), tendo sido apresentadas 33 candidaturas. O processo de avaliação será concluído e os projetos iniciados em 2020. O «Programme Agreement» relativo ao Programa conciliação e Igualdade de Género estabeleceu, para estes financiamentos, uma meta de 19 municípios envolvidos.

No âmbito dos 2 indicadores do objetivo específico 1.4.4 com metas para 2019: 2 estão em execução.

No que se refere à medida 1.4.5. “atribuição de prémios que promovam a integração da perspetiva da IMH em áreas setoriais”:

- A CIG atribuiu, em parceria com a CM Lisboa, o Prémio Municipal "Madalena Barbosa" (6ª edição), à entidade vencedora "Ágata da Silveira Melquiades", com a candidatura "1º Festival Feminista de Lisboa".
- O Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P. (IMT), no âmbito do 3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019, lançou o "[Concurso de Melhores Práticas de Mobilidade para a Conciliação – MOVE+](#)" para distinguir iniciativas que visem a disponibilização de soluções de mobilidade de base local — dinamizadas por municípios, freguesias, associações, IPSS ou empresas — que permitam facilitar a conciliação e dinamizar relações de bairro que envolvam deslocações de proximidade, traduzindo-se na atribuição do "Selo MOVE+". O concurso esteve aberto entre 1 de julho e 1 de dezembro de 2019 (na sequência da prorrogação do prazo inicial de 30 de setembro de 2019). O selo será atribuído em 2020.
- Através de despacho conjunto das áreas governativas da Presidência e Defesa Nacional ([Despacho n.º 7921/2019, de 9 de setembro](#)), no âmbito do Plano Setorial da Defesa Nacional 2019-2021, foi regulamentada a criação do Prémio da Defesa Nacional e Igualdade (PDNI), que tem por finalidade o reconhecimento público das entidades da área da Defesa Nacional que, para além do cumprimento das disposições legais relativas à igualdade entre mulheres e homens e não discriminação, se evidenciem pela promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e na sociedade, na formação profissional e na conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, e pela adoção de princípios e medidas eficazes e positivas na prevenção e combate à discriminação. Este prémio anual será atribuído, pela primeira vez, em 2020.

No âmbito do indicador do objetivo específico 1.4.5 com meta para 2019: 1 está executado.

No que se refere à medida 1.4.6. "reforço e capacitação dos mecanismos oficiais para a igualdade":

- Num trabalho fundamental de capacitação conjunta dos recursos humanos dos mecanismos para a igualdade sobre novas dimensões da igualdade e não discriminação, designadamente sobre a dimensão transversal da interseccionalidade, teve lugar no dia 16 de outubro, o Workshop intitulado “A Promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens na perspetiva da Interseccionalidade - o trabalho dos mecanismos nacionais para a Igualdade”, envolvendo a CIG, a CITE, o INR e o ACM. A formação contou com um grupo de 22 participantes (19 mulheres e 3 homens).
- Foi ainda realizado a 28 de maio, o Workshop “A Human Rights Based Approach to Intersectional Discrimination” ministrado pela Rede Europeia das Mulheres Migrantes. Este Workshop contou com a presença de 10 participantes (9 mulheres e 1 homem), incluindo técnicos/as do ACM e da CIG.

No âmbito dos 2 indicadores dos objetivos específicos 1.4.5 com metas para 2019: 2 estão executados.

Objetivo específico 1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP. No âmbito deste objetivo, não foram realizadas quaisquer ações em 2019.

No âmbito dos 4 indicadores do objetivo específico 1.5. com metas para 2019, nenhum foi executado.

Objetivo específico 1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional. No âmbito deste objetivo, foram desenvolvidas as seguintes ações:

No que se refere à medida 1.6.1. “adequação e melhoria da intervenção nos centros educativos no âmbito da Lei Tutelar Educativa, para a promoção da IMH”: a Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP), através da Direção de Serviços de Justiça Juvenil (DSJJ), e dos Centros Educativos, elaborou um Modelo de Intervenção

para a Igualdade de Género e Não Discriminação (apresentado a 31 de janeiro de 2019), dirigido a jovens em cumprimento de medidas de internamento em Centro Educativo.

Este modelo visa um conjunto de iniciativas a dois níveis: a) promoção da igualdade de género e não discriminação para todos/as os/as jovens do sistema de Centros Educativos; b) promoção da igualdade de género e não discriminação que tenha em consideração as especificidades da intervenção com raparigas.

O modelo de intervenção junto de raparigas foi implementado ao longo de 2019 no Centro Educativo de Santa Clara (CESC), em Vila do Conde, e no Centro Educativo Navarro de Paiva (CENP), em Lisboa, sendo de destacar ações como: disponibilização das mesmas ofertas formativas para rapazes e raparigas, em regime misto, aumentando assim a resposta formativa para raparigas; consultas de nutrição dirigida a raparigas; todas as jovens beneficiam semanalmente de acompanhamento da psicóloga, bem como de sessões psicoeducacionais de grupo para raparigas no CESC e sessões do GPS (Gerir Percursos Sociais) no CENP; organização, pela DSJJ em colaboração com a Divisão de Formação da DGRSP, de duas ações de formação designadas “Intervenção responsiva ao género às Equipas Técnicas e Técnico – Profissional dos Centros Educativos” (em Lisboa no CENP, a 19 de novembro de 2019; em Vila do Conde no CESC, a 26 de novembro de 2019), com um total de 43 técnicos/as e professores/as participantes dos Centros Educativos e das Equipas Tutelar Educativo 1, 2 e Tutelar Educativo do Porto; sobre saúde sexual e reprodutiva, gravidez e maternidade, no CENP foram realizadas ações de sensibilização para todas as jovens em parceria com o CAOJ (Centro de Acolhimento de Orientação dos Jovens) da “Comunidade da Luta contra a Sida” e com a APF (Associação de Planeamento Familiar) e no CESC foram efetuadas duas formações específicas para raparigas (junho e agosto de 2019); elaboração de um “Modelo de Intervenção com as Famílias”, pela DSJJ em conjunto com o Grupo de Trabalho criado para o efeito, com Técnicos/as de todos os CE, que tem em consideração a especificidade da intervenção junto de raparigas, e que terá início experimental em 2020; revisão dos Projetos de Intervenção Educativa e Regulamento Interno dos Centros Educativos, contemplando a especificidade da intervenção junto de raparigas.

No âmbito dos 3 indicadores do objetivo específico 1.6.1 com metas para 2019: 3 em execução.

No que se refere à medida 1.6.3. “produção de instrumentos e desenvolvimento de ações de informação, sensibilização e capacitação sobre a discriminação interseccional”:

- O ACM realizou o “Seminário Internacional Interseccionalidade: Mulheres Negras e Afrodescendentes”, a 27 de maio de 2019. Este seminário contou com 81 participantes (76 mulheres e 5 homens), incluindo técnicos/as do ACM e da CIG.
- Conforme referido no objetivo específico 1.2., a CIG, enquanto organismo intermédio, em articulação com o POISE, no âmbito da tipologia de operação 3.15 do POISE (Programa Operacional de Inclusão e Emprego), lançou uma linha de financiamento para a formação de públicos estratégicos com intervenção, entre outros, no domínio da prevenção e combate à discriminação em razão designadamente do sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, incluindo a discriminação múltipla e interseccional (no cruzamento destes e/ou com outros fatores de discriminação como a origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência, território de origem, idade e deficiência), com uma dotação financeira global de 3.500.000€ (três milhões e quinhentos mil euros). O [aviso](#) esteve aberto entre 8 de março e 15 de maio de 2019 e inclui entre o grupo de profissionais visados/as, profissionais da educação como pessoal docente e não docente de todos os ciclos de ensino e ensino superior.
- Em maio de 2019, foi realizado no IAPMEI uma sessão de esclarecimento sobre o Aviso 06/SI/2019 “Qualificação das PME”: Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar, organizado pela Associação Portuguesa de Ética Empresarial e à Confederação do Comércio e Serviços de Portugal. Nesta sessão, o IAPMEI divulgou as prioridades do Aviso N.º 06/SI/2019, apostando na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal como vantagem competitiva:

- Promover a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar e um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e para uma cidadania plena (apoiando as empresas que prevejam implementar um sistema de gestão da conciliação e obter a respetiva certificação acreditada ao abrigo da norma portuguesa a NP 4552:2016).
- Apoiar a inovação, em particular a digitalização e a indústria 4.0, que representam a transformação digital dos modelos de negócio das empresas, através da adoção e integração de tecnologias ciberfísicas que permitem o aumento de agilidade das mesmas.
- Procedeu-se à publicação do guião “Boas práticas para a prevenção e o combate à violência doméstica e de género nas empresas” e à realização de uma ação de divulgação do mesmo, em parceria com a Fundação Vodafone Portugal. Este Guião destina-se a empresas e entidades empregadoras, considerando a necessidade de desenvolverem práticas e medidas concretas para lidar com esta realidade no interior das organizações.
- Por outro lado, e no âmbito do Plano Nacional de Condução Empresarial Responsável e Direitos Humanos (2020-2025) estão a ser revistas as ações de sensibilização dirigidas a operadores económicos, pela Direção Geral das Atividades Económicas, em colaboração com a CIG.

No âmbito dos 3 indicadores do objetivo específico 1.6.3 com metas para 2019: 3 executados.

No que se refere à medida 1.6.4. “integração da perspetiva da IMH no trabalho dos serviços da rede nacional de apoio à integração de migrantes e demais áreas de projeto do ACM”:

- Em janeiro de 2019, a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade procedeu à criação no ACM da Equipa de Projeto Desigualdades Interseccionais, com o objetivo de desenvolver e implementar a perspetiva de género no âmbito das

políticas de integração de migrantes, pessoas refugiadas e requerentes de asilo e pessoas ciganas.

- Em junho de 2019 foi lançado um [aviso](#) no âmbito do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração para Estudos sobre Mulheres Nacionais de Países Terceiros e Descendentes, para integrarem a coleção de Estudos publicada pelo Observatório das Migrações. Esteve aberto entre 24 de junho e 29 de julho, com uma dotação de 310.000€, tendo sido aprovadas duas candidaturas. Pretende-se que os estudos forneçam recomendações para política pública e integração de mulheres nacionais de países terceiros, nomeadamente mulheres africanas, brasileiras e ucranianas. Foram aprovadas duas candidaturas.
- No âmbito do Plano Estratégico para as Migrações, o ACM tem vindo a promover ações de sensibilização para os/as seus funcionários/as sobre a igualdade de género. Em 2019 foram realizadas 10 ações de informação, com um total de 356 participantes.
- Conforme referido no subponto anterior, o ACM realizou o “Seminário Internacional Interseccionalidade: Mulheres Negras e Afrodescendentes”, a 27 de maio de 2019. Este seminário contou com 81 participantes (76 mulheres e 5 homens), incluindo técnicos/as do ACM e da CIG.
- O ACM conta, desde 1 de agosto de 2019, com uma Nova Plataforma de Registo de atendimentos – PILM, que permite extrair informação de forma mais fidedigna, incluindo dados desagregados por sexo na Rede CLAIM. A 15 de julho de 2019 foi também instalado o novo sistema CRM de gestão de atendimentos que também permite a desagregação dos dados por sexo.

No âmbito dos 3 indicadores do objetivo específico 1.6.4 com metas para 2019: 3 foram executados.

Objetivo específico 1.7. Integrar a perspetiva da IMH nas relações internacionais e na cooperação. No âmbito deste objetivo, foram desenvolvidas as seguintes ações:

No que se refere à medida 1.7.2. “reforço da posição portuguesa nas relações externas, nos fora internacionais no contexto multilateral e nas relações bilaterais em matéria de IMH”:

- A CIG coorganizou e participou na Conferência “Gender Equality” em Reykjavik na Islândia, de 31 de outubro a 1 de novembro. Esta Conferência foi uma iniciativa coorganizada entre a CIG, enquanto Operadora do Programa Conciliação e Igualdade de Género do Mecanismo Financeiro EEA Grants 2014-2021, o Ministério dos Negócios Estrangeiros da Islândia, o Norwegian Equality and Anti-Discrimination Ombud (LDO) e o Financial Mechanism Office (FMO). Estiveram presentes entidades com intervenção no campo da Igualdade de Género, quer da parte dos países doadores (Noruega, Islândia e Liechtenstein), quer dos países beneficiários. As entidades portuguesas presentes foram: CIG, CITE, IPQ, GEP/MTSS, UGT, CIEG/ISCSP, CGTP-IN e CIP.
- Ainda no âmbito do mesmo Programa Conciliação e Igualdade de Género, estão a ser desenvolvidas várias iniciativas bilaterais em matéria IMH:
 - A CIG esteve em Bucareste, numa Conferência organizada no contexto da Presidência Romena do Conselho da União Europeia no âmbito da atividade “rede de sinergias para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica”, tendo em vista reforçar as relações bilaterais e multilaterais e reforçar o impacto dos EEAGrants neste âmbito.
 - Na atividade “trabalhar com profissionais da área da justiça em matéria de violência contra as mulheres e violência doméstica”, tendo em vista a formação entre pares sobre a Convenção de Istambul e CEDAW, realizaram-se 3 reuniões preparatórias com o CEJ, a Provedoria da Justiça e o CoE.
- Procurando envolver as lideranças religiosas na erradicação da mutilação genital feminina e outras práticas tradicionais nefastas, em abril de 2019, foi promovida, por iniciativa da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade e organizada pelo

ACM e CIG em parceria com a Câmara Municipal de Sintra e a associação P&D Factor, a Conferência Internacional com lideranças religiosas “As Meninas e Mulheres: a Tradição e o Islão”. Teve lugar a 13 de abril de 2019, e consistiu num encontro inédito com o objetivo partilhado de confirmar a rejeição da MGF e a dissociação da mesma de qualquer doutrina islâmica. Reuniu vários líderes religiosos ativos na Guiné-Bissau e em Portugal e ex-fanatecas, bem como representantes da Comunidade Islâmica de Lisboa, da Fundação Islâmica de Palmela, do Comité Nacional para o Abandono de Práticas Nefastas da Guiné-Bissau e de várias instituições públicas e organizações não-governamentais. Participaram cerca de 75 pessoas, incluindo comunidades afetadas, autarquias, unidades de saúde, associações de imigrantes, associações de mulheres e jornalistas.

- Portugal participou, a nível político (representado pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade) e técnico (representado pela CIG), na VI Reunião de Ministras/os responsáveis pela Igualdade de Género da CPLP, a 4 de novembro de 2019, na cidade da Praia, Cabo Verde. Neste âmbito, Portugal apresentou contributos para o Plano de Trabalho 2019-2021 que visa impulsionar a efetivação do Plano de ação para a igualdade de género e empoderamento das mulheres 2017-2020 da CPLP.
- Finalmente, neste contexto, importa referir no âmbito do plano de ação da Estratégia Nacional de Educação para o Desenvolvimento foram realizadas duas ações de capacitação “Mulheres e Desenvolvimento: a construção da igualdade social”, dirigidas às entidades subscritoras deste plano de ação e suas associadas e Escolas Superiores de Educação, sobre direitos humanos das mulheres, abordando conceitos, convenções e programas (CEDAW, PAP, CI), cruzamentos entre direitos humanos das mulheres e outras agendas (ODS), espaços internacionais de partilha, aprendizagem e cooperação (ex. CSW), entre outros. As ações foram promovidas pela CIG e pela Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres, a 26 de setembro e 7 de novembro de 2019, com a duração de 7 horas.

No âmbito dos 3 indicadores do objetivo específico 1.7. com metas para 2019: 2 foram executados e 1 não foi executado.

2. OBJETIVO ESTRATÉGICO: Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - 1, 3, 5, 8, 10, 16, 17

Eixos e Orientações da ENIND - E2 02.1, 02.2, 02.3, 02.4 e 02.5

Objetivo específico 2.1. Combater a segregação sexual nas profissões. No âmbito deste objetivo, foram desenvolvidas as seguintes ações:

No que se refere à medida 2.1.1. “integração do objetivo da dessegregação das profissões na atividade do IEFP, ao nível dos serviços dos Centros de Emprego e dos Centros de Formação Profissional”:

- O IEFP, IP, e a CITE iniciaram os trabalhos para o lançamento de um curso online sobre a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, com objetivo da dessegregação das profissões na atividade do IEFP, ao nível dos serviços dos Centros de Emprego e dos Centros de Formação Profissional, a disponibilizar na Plataforma NAU – Ensino e Formação a Distância para Grandes Audiência.
- Conforme referido no objetivo específico 1.2., a CIG, enquanto organismo intermédio, em articulação com o POISE, no âmbito da tipologia de operação 3.15 do POISE (Programa Operacional de Inclusão e Emprego), lançou uma linha de financiamento para a formação de públicos estratégicos com intervenção, entre outros, no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens, incluindo em matéria de prevenção e combate à segregação sexual das escolhas educativas e das profissões, com uma dotação financeira global de 3.500.000€ (três milhões e quinhentos mil euros). O [aviso](#) esteve aberto entre 8 de março e 15 de maio de 2019 e inclui entre o grupo de profissionais visados/as, pessoal do IEFP.

No que se refere à medida 2.1.2. “implementação da medida Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho mantendo em vigor a Portaria n.º 84/2015, de 20 de março (majoração na comparticipação às entidades empregadoras que contratam desempregados/as do sexo sub-representado)”:

- Ao longo de 2019, o IEFP, IP, continuou a aplicar esta medida e a divulgá-la no seu [site](#).
- A 20 de março de 2019, a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) atualizou o respetivo site, e incluiu a [divulgação](#) da medida “Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho”, seus objetivos, destinatários/as e ficha resumo da medida.
- Foi publicada a Portaria n.º 323/2019, de 19 de setembro, que regula a criação da medida CONVERTE+, que consiste num apoio transitório à conversão de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo, através da concessão, à entidade empregadora, de um apoio financeiro, incluindo uma majoração nos termos definidos na Portaria n.º 84/2015, de 20 de março (medida Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho), tendo sido promovida a [divulgação](#) desta medida.

No que se refere à medida 2.1.3. “desenvolvimento de iniciativas, ações de informação e projetos que combatam a segregação sexual nas profissões”:

- A CITE organizou, no âmbito do Ciclo de Laboratórios da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego, 25 ações de formação, com uma duração de 132 horas, envolvendo um total de 944 participantes (711 mulheres e 233 homens).

A 9.ª edição do ciclo teve lugar a 2, 9, 23 e 30 de maio de 2019, e a 10ª edição teve lugar a 1, 9, 11 e 17 de outubro de 2019, e dividiram-se em quatro laboratórios formativos: 1.º Laboratório – A Situação das Mulheres e dos Homens no Mercado Trabalho; 2.º Laboratório – Enquadramento Concetual da Igualdade; 3.º Laboratório – Instrumentos e Estratégias de Intervenção para a Igualdade e o 4.º Laboratório –

Apresentação de exercícios práticos e avaliação dos resultados do Ciclo, destinados a diversos públicos estratégicos, tais como: dirigentes, profissionais da administração pública, central, regional e local, e profissionais de empresas e de outras entidades.

Os laboratórios formativos incluíram temáticas como “as profissões das mulheres e dos homens, assimetrias e desigualdades entre mulheres e homens, a segregação profissional horizontal, vertical e setorial, trabalho igual e trabalho de valor igual, trabalho pago e trabalho não pago, os usos do tempo pelas mulheres e pelos homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, proteção da parentalidade, os desequilíbrios de género no processo de tomada de decisão política, económica e na esfera privada.”

- No âmbito do Programa Conciliação e Igualdade de Género do Mecanismo Financeiro EEAGrants, foi lançado o Projeto pré-definido 4 – “Gender Equality Opportunities in Senior Management”, promovido pela CIP – Confederação Empresarial de Portugal, com uma dotação de €111.000 (90% EEA Grants), que teve início em julho 2019, com o objetivo de implementar um programa que visa o desenvolvimento profissional e as competências de liderança de mulheres gestoras para promover o seu acesso a posições de gestão de topo em organizações privadas, com a colaboração da CEOE - Confederación Española de Organizaciones Empresariales para partilha da metodologia do projeto Promociona.
- Na sequência da publicação do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, a CITE promoveu a produção do [“Guião](#) para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais”, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto. O guião inclui as dimensões de igualdade no acesso ao emprego, formação inicial e contínua, igualdade nas condições de trabalho, proteção na parentalidade, conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, e prevenção da prática de assédio no trabalho.

No que se refere à capacitação para a elaboração destes planos para a igualdade, os laboratórios formativos do Ciclo de Laboratórios da Igualdade organizados ao longo de 2019, incluíram a dimensão dos planos para a igualdade nas organizações, com exercícios práticos.

Por outro lado, a 24 de setembro de 2019, teve lugar a 29.^a Reunião Plenária do Fórum iGEN dedicada ao tema “Planos para a Igualdade: o que visam e como se elaboram”, no Instituto Português da Qualidade, com a participação das especialistas Sara Falcão Casaca e Heloísa Perista.

E a 11 de dezembro de 2019, teve lugar uma sessão de trabalho sobre planos para a igualdade, organizada pela Associação de Empresas Emitentes com a CITE e CIG, dinamizada pela Presidente da CITE, Sara Falcão Casaca e Heloísa Perista, visando envolver as empresas cotadas em bolsa. Participaram 19 representantes de 13 empresas cotadas.

- No âmbito das ações de informação e projetos que combatam a segregação sexual nas profissões nas forças de segurança, destacam-se as seguintes:
 - Guarda Nacional Republicana (GNR) abordou esta temática: em 933 ações no âmbito do Dia da Defesa Nacional, em diversas Unidades Militares, onde, por norma, participam cerca de 110.000 a 120.000 jovens com idades compreendidas entre os 19 e os 20 anos; em 5 Feiras da Profissão que ocorrem em todo o território Nacional; através da divulgação nas redes sociais de imagens exemplificativas do serviço desempenhado pelas mulheres na GNR; e através da divulgação nos órgãos de comunicação social do papel das mulheres nas forças e serviços de segurança (FSS). Finalmente, nas 900 ações sobre a prevenção da criminalidade realizadas, a GNR aborda o tema da missão da GNR/competências, incluindo as oportunidades para as mulheres na GNR.
 - Polícia de Segurança Pública (PSP), abordou esta temática: em 1713 ações que realizou em estabelecimentos de ensino, em que se aborda especificamente a missão/valências da PSP e as oportunidades de carreira disponíveis para as mulheres dentro desta força de segurança.

- No âmbito do Programa Conciliação e Igualdade de Género, do Mecanismo Financeiro EEAGrants, foi assegurada uma linha de financiamento de 870.000€ para apoiar projetos que combatam a segregação sexual nas escolhas educativas e profissionais e a discriminação no mercado de trabalho (Ungendering choices and behaviours). O aviso respetivo será lançado no 1.º trimestre de 2020.

No que se refere à medida 2.1.4. “criação de incentivos junto de entidades promotoras de projetos de investimento e incubadoras de startups para a criação de medidas de promoção do empreendedorismo das mulheres”:

- No âmbito da StartUP Portugal - Estratégia Nacional para o Empreendedorismo, o IAPMEI lançou a 3ª edição do StartUP Voucher (2019) que dinamiza o desenvolvimento de projetos empresariais que se encontrem em fase de ideia, promovidos por jovens com idade entre os 18 e os 35 anos, através de diversos instrumentos de apoio disponibilizados ao longo de um período de até 12 meses de preparação do projeto empresarial. Esta medida destina-se a projetos que beneficiem as regiões NUT II - Norte, Centro e Alentejo ou NUT II - Lisboa, admitindo-se a realização de ações fora das mesmas desde que beneficiem a economia daquelas regiões. O período de candidaturas ao StartUP Voucher 2019 decorre entre 26 de julho de 2019 e 26 de novembro de 2020, com candidaturas em contínuo, obedecendo a quatro cut-off dates: 26 de novembro de 2019; 26 de março de 2020; 26 de julho de 2020; e 26 de novembro de 2020. O Regulamento StartUP Voucher, aprovado em anexo ao Despacho n.º 6619-A/2018, de 5 de julho, estabelece que as candidaturas/projetos devem ser, sempre que possível, apresentadas por equipas em que ambos os sexos estejam representados (n.º 6 do artigo 11.º), que as equipas de promotores/as beneficiários/as, constituídas em igualdade de género ou exclusivamente por elementos do sexo feminino são valorizadas na avaliação (n.º 7 do artigo 11.º), e que a igualdade de género constitui critério de majoração na avaliação final (artigo 13.º).

No âmbito dos 12 indicadores do objetivo específico 2.1. com metas para 2019: 6 foram executados, 5 estão em execução e 1 não foi executado (“campanha “Não te podem perguntar” sobre a vida familiar/privada, no acesso ao emprego, lançada”).

Objetivo específico 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens. No âmbito deste objetivo, foram desenvolvidas as seguintes ações:

No que se refere à medida 2.2.2 “desenvolvimento de ações inspetivas sobre IMH – controlo das garantias mínimas promovendo a dignidade das condições de trabalho e a igualdade de direitos”

No âmbito das ações inspetivas pelo ACT não foram reportadas situações de infrações.

No que se refere à medida 2.2.3. “produção de livros brancos/estudos/projetos que promovam a eliminação das disparidades de rendimentos”: conforme referido no objetivo específico 1.2., no âmbito do Programa Conciliação e Igualdade de Género do mecanismo financeiro EEAGrants 2014-2021, foi atribuído financiamento para o desenvolvimento do projeto pré-definido “Equality Platform and Standard”, promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), com uma dotação de €330.000 (100% EEAGrants), que teve início em outubro de 2019, que inclui como objetivo o desenvolvimento de uma norma portuguesa - sistema de gestão para a igualdade salarial, com base no Equal Pay Standard da Islândia (standard ÍST 85: 2012). Neste contexto, foi iniciada a elaboração do relatório sobre o potencial de transferência da norma islandesa para o contexto português.

No que se refere à medida 2.2.4. “disseminação pelos setores da aplicação de sistemas de avaliação não enviesada de postos de trabalho”: conforme referido no objetivo específico 1.2., no âmbito do Programa Conciliação e Igualdade de Género do mecanismo financeiro EEAGrants 2014-2021, foi lançada a [Open Call#1](#), com uma dotação de €900.000, aberto entre 28 de fevereiro e 23 de maio (na sequência da prorrogação do prazo inicial de 2 de maio) para apoiar, entre outros, projetos que implementem uma metodologia de avaliação das componentes das funções e remunerações profissionais nos diferentes setores de atividade, com o objetivo de contribuir para a eliminação da discriminação salarial. Nos termos do aviso, eram

valorizadas as candidaturas apresentadas por parceiros sociais e parcerias entre associações sindicais e patronais, sendo critério específico de seleção a abrangência do setor coberto pelo projeto.

No que se refere à medida 2.2.5. “realização de ações de informação e formação, e divulgação de instrumentos e metodologias para combater e prevenir o assédio sexual e moral no local de trabalho à luz da nova legislação”:

- A CITE assinalou o Dia Municipal para a Igualdade 2019 com a campanha Tolerância Zero ao Assédio e no âmbito da qual divulgou o “guia para a elaboração de código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho”.
- Durante o ano de 2019, a CIG continuou a divulgar a campanha “Minuto de Igualdade”, lançada no Dia Internacional das Mulheres, resultante de uma parceria estabelecida entre a CIG e o Ponto Focal Nacional do EEAGrants Portugal, com o objetivo de sensibilizar o público em geral para as desigualdades que persistem entre mulheres e homens em vários setores da sociedade. Os vídeos abordam os temas do assédio sexual, tarefas domésticas, parentalidade partilhada e desigualdade salarial, podendo ser consultados [aqui](#).
- Conforme referido no objetivo específico do 1.3., no âmbito do protocolo entre a CIG e o JurisAPP, em 2019, realizaram-se 2 cursos de formação sobre assédio moral e sexual no trabalho, a 4 de junho e 29 e outubro, com a participação de 51 mulheres e 7 homens.
- Conforme referido no objetivo específico do 1.3., no âmbito do Programa Conciliação e Igualdade de Género do mecanismo financeiro EEAGrants 2014-2021, esteve em curso, em 2019, uma iniciativa bilateral para combater o bullying e assédio sexual no local de trabalho, tendo em vista a troca de experiências entre Portugal e a Noruega no âmbito do combate ao assédio sexual no local de trabalho (participam a CIG, a ACT, a CITE, e a AHRESP, do lado português, e o Ombud, do lado norueguês), e a criação de instrumentos concretos para as entidades empregadoras na prevenção e combate ao assédio sexual.

No âmbito dos 7 indicadores do objetivo específico 2.2. com metas para 2019: Foram todos executados

Objetivo específico 2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar. No âmbito deste objetivo, foram desenvolvidas as seguintes ações:

No que se refere à medida 2.3.1. “mapeamento online da informação, a nível municipal, sobre os equipamentos locais facilitadores da conciliação”:

Esta medida foi executada no âmbito do eportugal.gov.pt encontrando-se neste momento em fase de reformulação.

No que se refere à medida 2.3.2. “estudo sobre a possibilidade de alargamento dos critérios de atribuição de horário de trabalho flexível a trabalhadoras/es com dependentes a cargo que não sejam crianças”:

Esta medida aguarda viabilidade financeira para a execução do estudo.

No que se refere à medida 2.3.3. “promoção da perspetiva da IMH e do objetivo da conciliação nas políticas setoriais locais e regionais”: conforme referido no objetivo específico 1.4., no âmbito do Programa Conciliação e Igualdade de Género do Mecanismo Financeiro EEAGrants, foi lançado um concurso, entre 8 de março e 31 de maio de 2019 (na sequência da prorrogação do prazo inicial, de 10 de maio), no valor global de 1.200.000€, para apoiar projetos que promovam a igualdade entre mulheres e homens ao nível local, tendo sido apresentadas 33 candidaturas. O processo de avaliação será concluído e os projetos iniciados em 2020. O «Programme Agreement» relativo ao Programa conciliação e Igualdade de Género estabeleceu, para estes financiamentos, uma meta de 19 municípios envolvidos.

No que se refere à medida 2.3.4. “criação e divulgação de instrumentos práticos para as empresas de promoção do objetivo da conciliação”:

- Conforme referido no objetivo específico 1.6., em maio de 2019, foi realizado no IAPMEI uma sessão de esclarecimento sobre o Aviso 06/SI/2019 “Qualificação das

PME”: Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar, organizado pela Associação Portuguesa de Ética Empresarial e à Confederação do Comércio e Serviços de Portugal. Nesta sessão, o IAPMEI divulgou as prioridades do aviso N.º 06/SI/2019 (apoio às empresas que prevejam implementar um sistema de gestão da conciliação e obter a respetiva certificação acreditada ao abrigo da norma portuguesa a NP 4552:2016).

- No âmbito do 3 em Linha - Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar, o Grupo de Igualdade de Género da Rede Portuguesa de Responsabilidade Social das Organizações (REDE RSO PT), coordenador pela CITE, publicou, em junho de 2019, o “Guia prático para a implementação e certificação da NP 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal”. O guia pretende facilitar a melhoria da atuação de todas as organizações, facultando um instrumento que lhes permite definir com maior acuidade os requisitos de um sistema de gestão da conciliação com mais qualidade, aumentando o grau de satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e das restantes partes interessadas, demonstrando a capacidade de cada organização definir políticas e boas práticas de conciliação, em sintonia com a sua missão estratégica.

No que se refere à medida 2.3.5. “desenvolvimento de ações e campanhas nacionais sobre as licenças parentais, o papel dos homens nos cuidados e na parentalidade, e para promover a literacia de direitos e a informação sobre serviços na área da conciliação (p.ex., Sistema de Mediação Laboral)”: a CITE divulgou, entre 16 e 20 de dezembro uma [campanha](#) de sensibilização para a importância da partilha das licenças parentais entre pais e mães.

No que se refere à medida 2.3.6. “promoção do diagnóstico e avaliação da necessidade de criação de respostas ajustáveis e flexíveis de cuidado e de educação na infância mais adequadas às necessidades das crianças e famílias”:

Esta medida sofreu atrasos na sua execução e encontra-se em fase de reprogramação.

No que se refere à medida 2.3.7. “avaliação das respostas sociais, serviços e apoios para crianças com deficiência e suas famílias, nomeadamente da resposta social Centro de Atividades Ocupacionais (CAO)”:

Esta medida sofreu atrasos na sua execução e encontra-se em fase de reprogramação.

No que se refere à medida 2.3.8. “apresentação de proposta de revisão do módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego sobre conciliação da vida profissional com a vida familiar”:

Esta medida sofreu atrasos na sua execução e encontra-se em fase de reprogramação.

No que se refere à medida 2.3.10. “promoção de compromissos com os parceiros sociais”: no âmbito do 3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Profissional, ao longo de 2019, foi realizado um total de quatro reuniões, no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social, sobre a temática da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

Em termos gerais, esta temática foi levada a discussão com os parceiros sociais em três reuniões da Comissão Permanente de Concertação Social (5 de abril, 28 de junho e 12 de julho), nas quais o Governo apresentou um documento orientador que incluiu designadamente: a aplicação de regimes de adaptabilidade de horários de trabalho e bancos de horas a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos e filhos/as, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, depender da sua autorização expressa; a elegibilidade da licença parental inicial (facultativa) do pai; a proposta de aprovação de uma orientação para que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho prevejam medidas que promovam condições de conciliação.

Sob proposta do Governo, foi constituído o primeiro grupo de trabalho tripartido em matéria de conciliação cuja primeira reunião teve lugar a 6 de setembro de 2019.

No que se refere à medida 2.3.11. “manutenção das condições especiais de acesso e majoração nos apoios a entidades que integrem pessoas de famílias monoparentais”:

Esta medida sofreu atrasos na sua execução e encontra-se em fase de reprogramação.

No âmbito dos 10 indicadores do objetivo específico 2.3. com metas para 2019: 5 foram executadas e 5 não foram executadas. (4 das quais estão a ser reprogramadas)

3. OBJETIVO ESTRATÉGICO: Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - 4, 5, 8, 10 e 17

Eixos e Orientações da ENIND - E2 02.1, 02.2 e 02.4 E3 03.1, 03.2 e 03.3

A prossecução deste objetivo estratégico privilegiou dois tipos de ação:

- Formação contínua, acreditada, de docentes dos ensinos básico e secundário e de profissionais de educação de infância;
- Desenvolvimento e acompanhamento de Projetos-piloto de intervenção com e em escolas.

- **Formação online** – 2018: 845 docente e não docente das 235 escolas piloto; 2019 1274 docentes, 281 certificados; 2020: 540 docentes
- **Formação presencial nos Centros de Formação de Associação de Escolas** – julho/2018 a fevereiro/2019 (60 horas): coordenadores/as da Estratégia de Educação para a Cidadania na respetiva Escola ou Agrupamento de Escolas, 936 docentes formados/as;
- **6 reuniões regionais** – abril e maio de 2019, com workshops dirigidos a todos os coordenadores de Educação para a Cidadania na Escola, 812 agrupamentos e escolas.
- **5 encontros** dedicados à componente curricular de Cidadania e Desenvolvimento com representantes dos Centros de Formação de Associação das Escolas (CFAE) sobre o seu papel na dinamização da formação contínua para Cidadania e Desenvolvimento.
- **10 sessões regionais** sobre a construção da Estratégia de Cidadania na Escola, para todos os coordenadores e elementos das equipas regionais e representantes dos CFAE nessas equipas.

Outras formações envolveram 533 formandos sobre temas específicos (e.g., O ensino do Holocausto; Literacia dos média e jornalismo; Educação Financeira; Educação para o Desenvolvimento; Violência Sexual nas Relações de Intimidade; Alterações Climáticas; Prevenção do tabagismo em meio escolar).

formação no âmbito dos Guiões

- 7 ações de formação acreditadas;
- 12 turmas de docentes;
- 380 Docentes dos ensinos básico e secundário (83% do sexo feminino);
- 53 Agrupamentos de Escolas (incluindo 2 Escolas Secundárias não agrupadas) do continente;
- Abrangência geográfica: 26 concelhos distribuídos por 7 distritos do continente.

Está garantido financiamento para através da **tipologia 3.14 - Ações de sensibilização e campanhas**.

Os dois projetos acompanhados pela CIG consistiram: no projeto “Engenheiras por um dia”, desenvolvido a nível nacional, por 10 Agrupamentos de Escolas, localizadas nos concelhos de: Porto, Matosinhos, Fundão, Miranda do Corvo, Pombal, Figueira da Foz, Vila Franca de Xira, Seixal e Évora; no Projeto-piloto “A Escolinha em viagem para a Igualdade”, desenvolvido pelo colégio “Escolinha”, em Lisboa.

O projeto “Engenheiras por um dia” é coordenado pelo Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, e implementado por uma parceria entre o Instituto Superior Técnico, a CIG, a Carta da Diversidade e a Ordem dos Engenheiros.

Tem como objetivo central promover as áreas da engenharia e tecnologia junto das jovens que frequentam o 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário, mobilizando universidades e engenheiras como role models, levando às escolas e alunas desafios práticos das engenharias e das tecnologias. O projeto pretende prevenir e combater a intensificação da segregação das profissões em razão do sexo e, em especial, a ausência das mulheres das áreas de engenharia e tecnologias.

Na 1.ª edição que decorreu no ano letivo de 2017/2018, enquanto piloto, o projeto envolveu 10 agrupamentos de escolas (ver supra), o Instituto Superior Técnico, as empresas Microsoft, IBM, Siemens, e outras entidades como Fundação Portuguesa de Comunicações; Geek Girls; APEM; Associação Nacional de Professores de Informática;

Sociedade Portuguesa de Robótica; Autarquias, Academia do Código e abrangeu 480 alunas.

No último quadrimestre de 2018, iniciou-se o 2º ano letivo do Projeto, coordenado pela Carta Portuguesa da Diversidade, CIG, IST e Ordem dos Engenheiros. Alargado a 27 escolas/agrupamentos de escolas e a 37 entidades parceiras (empresas, instituições de ensino superior e ONG. Esta 2ª Edição - Os Desafios da Engenharia (2018/2019) contou com 597 alunas/os na qualidade de Role Model e abrangeu 1143 alunas. Paralelamente, para comemorar o dia das raparigas nas TIC”: participaram 40 escolas; 2446 estudantes e 75 engenheiras pertencentes às empresas, universidades e municípios e a 4 delegações distritais da Ordem dos Engenheiros. Como atividade de final ano letivo, realizaram-se 107 laboratórios de engenharia e tecnologia em Guimarães e Lisboa dinamizados pelas entidades parceiras e envolvendo 438 estudantes.

No final de 2018, a ANESPO aderiu ao projeto para participar nas atividades a desenvolver a partir de 2019.

A **3ª Edição** (2019/2020), ainda a decorrer, conta com 41 entidades parceiras, entre as Empresas, ONG e Municípios, estão associadas a este projeto 11 Universidades e 25 Escolas pertencentes aos concelhos de Lisboa, Vila Franca de Xira, Seixal, Évora, Oeiras, Póvoa do Lanhoso; Pombal, Miranda do Corvo, Figueira da Foz, Guimarães, Braga, Lavra, Porto, Vila Verde, Viseu, Póvoa de Lanhoso, Sintra, Barreiro.

Balanço de 2018/19 (2.ª edição) - 25 escolas; 30 entidades parceiras; 11 Instituições de ensino superior 3800 alunas

- Desafios de Engenharia: 1143 alunas
- Role Model: 597 alunas/os
- Girls in ICT Day: 40 escolas; 2446 estudantes e 75 engenheiras, 4 delegações distritais da Ordem dos Engenheiros

Atividade de final ano Letivo – laboratórios de engenharia e tecnologia em Guimarães e Lisboa: 438 alunos/as e 107 laboratórios

O Projeto-piloto “A Escolinha em viagem para a Igualdade” desenvolve-se desde 2017-2018. Visa a implementação da ENEC através da Igualdade de Género, numa escola

privada, de pré-escolar e 1º ciclo do ensino básico, seguindo a metodologia *whole school approach* prevista na Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania.

O projeto alicerça-se numa parceria entre a Escolinha, a CIG, a Escola Superior de Educação de Setúbal e a Fundação Museu Berardo. Destina-se a todas as profissionais da escola e à sua direção, às e aos docentes das AEC, a mães e a pais das crianças e às entidades parceiras da escola. Neste sentido foi firmado um novo protocolo de colaboração entre a CIG e a Escola Superior de Educação de Setúbal.

Este projeto para a igualdade acompanhado pela CIG, realizou em 2019 as seguintes ações:

- Promovido pelo Externato A Escolinha e desenvolvido pela CIG e a Escola Superior de Educação de Setúbal

2019:

- 12 ações de formação todo o pessoal da escola – 20 educadoras de infância e docentes, incluindo das AEC (83% do sexo feminino e 17% do sexo masculino) e 6 assistentes operacionais (100% do sexo feminino)
- 2 sessões dirigidas a pais e a mães - 60 pessoas (pais, mães e algumas avós).
- Avaliação externa: Escola Superior de Educação de Setúbal – integrará o Relatório Final do Projeto, a produzir no final deste ano letivo.

Por via da Resolução do Conselho de Ministros n.º 114-A/2018, de 4 de abril, o Governo aprovou o Plano Nacional para a Juventude (PNJ). Este instrumento, que vigorará até ao final de 2021, tem como missão concretizar as políticas de juventude com vista ao reforço da proteção especial das pessoas jovens. O PNJ transversaliza os objetivos da ENIND, designadamente através da inclusão do tema-chave “Igualdade e inclusão social.” A CIG mantém uma estreita colaboração com o IPDJ.

No âmbito dos 27 indicadores do objetivo estratégico 3. com metas para 2019: 18 foram executadas e 9 não foram executadas.

4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) - 4, 5, 8, 9, 10 e 17

Eixos (E) e Orientações (E&O) - E2 02.1 E3 03.1, 03.2, 03.3 e 03.4

Objetivo específico 4.1. Integrar a perspetiva de IMH na produção científica e tecnológica. No âmbito deste objetivo, foram desenvolvidas as seguintes ações:

No que se refere à medida 4.1.1. “Desenvolvimento de ações de promoção de competências digitais para mulheres e raparigas no âmbito do Portugal INCoDE.2030”

Tendo em vista o desenvolvimento de ações de promoção de competências digitais para mulheres e raparigas no âmbito do Portugal INCoDE.2030, foi criado o Fórum Permanente para as Competências Digitais cujo objetivo é dinamizar e articular um leque alargado de atores sociais e garantir uma ampla mobilização para a Iniciativa Nacional Competências Digitais e.2030 | Portugal INCoDe.2030.

No que se refere à medida 4.1.4. “Transversalização da perspetiva de IMH no Programa Capacitar a Indústria 4.0, integrada na Estratégia Nacional para a Digitalização da Economia”

Um dos objetivos deste Fórum Permanente para as Competências Digitais é a transversalização da perspetiva da IMH na Iniciativa Indústria 4.0, integrada na Estratégia Nacional para a Digitalização da Economia.

No que se refere à medida 4.1.5 “Implementação de uma medida de “Formação para a Cidadania Digital”, garantindo uma participação equilibrada de mulheres e de homens, concebida para assegurar o acesso às novas tecnologias digitais a toda a população portuguesa, nomeadamente na utilização dos serviços públicos online, nas notificações eletrónicas, na segurança digital e nas redes sociais”

Esta medida ainda não foi concretizada.

No que se refere à medida 4.1.6. “Criação de um arquivo na CIG de produção científica na área da IMH”

O arquivo está criado e a CIG continua a alargar o espólio deste repositório através de protocolos com Universidades e Centros de Investigação, nomeadamente o Protocolo com a Fundação para a Ciência e Tecnologia.

No âmbito dos 5 indicadores previstos no objetivo específico 4.1. com metas para 2019: 4 foram executadas e 1 não foi executada.

Objetivo específico 4.2. Integrar a perspetiva de IMH no Ensino Superior. No âmbito deste objetivo, foram desenvolvidas as seguintes ações:

No que se refere à medida 4.1.4. “Apoio à criação e implementação de planos para a IMH, e para a formação avançada em matéria de discriminação, designadamente interseccional, nas IES”

A CIG acompanha atualmente a implementação dos seguintes Planos:

- ISEG – Instituto Superior de Economia e Gestão

Plotina - Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training

- Universidade do Minho

EQUAL-IST – Gender Equality Plans for Information Sciences and Technology Research Institutions

- Universidade da Beira Interior

UBIequal – Plano de Igualdade de Género da Universidade da Beira Interior

- Universidade de Trás os Montes e Alto Douro

Projeto “UTAD rima com Igualdade”

No âmbito do indicador do objetivo estratégico 4.2.2. com meta para 2019: 1 foi executado.

5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) - 3, 5, 10, 12 e 17

Eixos (E) e Orientações (E&O) - E1 01.2, 01.1 E2 02.3

Objetivo específico 5.1. Promover projetos em IMH e produzir informação, incluindo dados estatísticos, desagregada por sexo, no domínio da saúde. No âmbito deste objetivo, foram desenvolvidas as seguintes ações:

No que se refere à medida 5.1.1. “Produção de informação e promoção de projetos sobre o duplo padrão dos comportamentos de risco, de mulheres e de homens (no âmbito rodoviário, alimentar, sexual, da saúde, entre outros)”

Esta medida não teve execução.

No âmbito dos 2 indicadores previstos no objetivo específico 5.1.1. com metas para 2019: nenhum foi executado..

No que se refere à medida 5.1.2.” Integração da perspetiva da IMH e da perspetiva de género na investigação na área da saúde”

Estão a ser constituídos os Grupo de Trabalho entre as várias entidades que coordenam áreas de investigação para este efeito.

No âmbito do indicador previsto no objetivo específico 5.1.2. com metas para 2019: 1 foi executado..

No que se refere à medida 5.1.3. “Promoção da IMH no âmbito das intervenções do Programa Nacional de Saúde Infantil e Juvenil”

Foram desenvolvidas campanhas no Dia Mundial da Criança e de prevenção da violência na família em fase de COVID-19, sensíveis às questões de género, em termos gráficos e de linguagem inclusiva.

No âmbito do indicador previsto no objetivo específico 5.1.3. com metas para 2019: 1 foi executado..

No que se refere à medida 5.1.4. “Integração da perspectiva da IMH nos programas de saúde, na análise de dados e desenho das estratégias de promoção e prevenção para ambos os sexos, em relação a necessidades de saúde (p.ex., parentalidade cuidadora) e problemas de saúde major (p.ex., parentalidade, doenças cérebro-vasculares e tabagismo)”

A perspectiva da IMH é abordada em diversas ações formativas desenvolvidas pelo PNSIJ, ASCJR, ASGVCV e várias ARS, que neste momento se encontram suspensas dado o atual contexto pandémico. Encontra-se em fase de planificação a criação de brochura específica a elaborar conjuntamente pelo Núcleo sobre Género e Equidade em Saúde e Programa Nacional de Prevenção da Violência no Ciclo de Vida.

No âmbito dos 4 indicadores previstos no objetivo específico 5.1.4 com metas para 2019: 4 foram executadas.

6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) - 5, 10 e 17

Eixos (E) e Orientações (E&O) - E1 01.2 E2 02.4

No que se refere à medida 6.1.1. “Capacitação de profissionais de comunicação sobre IMH, género e media”

Com o objetivo de capacitar profissionais de comunicação sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, a CIG, em colaboração com o CENJOR -Centro Protocolar de Formação de Jornalistas e o Sindicato de Jornalistas promoveu duas ações de formação que decorreram em Lisboa e Braga. Estas ações foram dirigidas a profissionais de comunicação e abertas à participação de estudantes de cursos superiores de comunicação. Cada uma das ações teve a duração de 8 horas. A ação em Lisboa contou com a presença de 27 pessoas (22 Mulheres e 5 Homens) e a de Braga com 22 formandos/as (18 Mulheres e 4 Homens). A ação ocorrida em Braga, contou adicionalmente com a parceria com a Universidade do Minho, no âmbito de protocolo estabelecido entre a CIG e aquela instituição de ensino superior, dando ainda cumprimento a objetivos estabelecidos pelo plano para a igualdade da referida universidade.

Durante 2018, e repercutindo-se em 2019, a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade encetou articulações com os órgãos de comunicação social para um trabalho conjunto em matéria de promoção da igualdade entre mulheres e homens, quer para efeitos de realização de campanhas de sensibilização quer para efeitos de atuações mais sistémicas. É de destacar, já a 21 de fevereiro de 2019, a realização de uma reunião entre a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade e vários órgãos de comunicação social – Cofina, Media Capital, Impresa, RTP, Público, Grupo Renascença Multimédia, Global Media Group e LUSA – visando a definição de objetivos comuns em matéria de prevenção e combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica.

No âmbito do indicador previsto no objetivo específico 6.1.1. com metas para 2019: 1 foi executado.

No que se refere à medida 6.1.2. “Criação de mecanismos de efetivação da monitorização do Código da Publicidade, da Lei da Imprensa, da Lei da Rádio e da lei

da Televisão, e dos serviços audiovisuais a pedido, for forma a assinalar os conteúdos sexistas”

A ERC, à semelhança do fez previamente, produzirá relatório trienal sobre a representação de mulheres e homens nos blocos informativos de sinal aberto, para os anos de 2019, 2020 e 2021.

No âmbito do indicador previsto no objetivo específico 6.1.2. com metas para 2019: 1 foi executado.

No que se refere à medida 6.2.1. “Desenvolvimento de iniciativas/ações desenvolvidas”

O departamento governamental da área da cultura iniciou um trabalho colaborativo envolvendo para Instituto do Cinema e Audiovisual, IP; Direção Geral do Património Cultural, nomeadamente Museu Nacional de Arte Contemporânea, Museu Nacional Resistência e Liberdade, Museu Nacional de Etnologia que desenvolveram 9 iniciativas/ações de promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens na cultura.

No âmbito do indicador previsto no objetivo específico 6.2.1 com metas para 2019: 1 foi executado.

7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) - 1, 3, 5, 8, 10 e 17

Eixos (E) e Orientações (E&O) - E1 01.1, 01.2 E2 02.1, 02.2 e 02.4 E3 03.1, 03.2 e 03.3

No que se refere à medida 7.1.1. "Incentivo e apoio à participação de mulheres imigrantes e de minorias étnicas nos movimentos associativos, em articulação com o Programa de Apoio ao Associativismo Cigano"

Integrando interseccionalidade enquanto uma das linhas transversais da ENIND, a CIG, em parceria com a Plataforma dos Direitos das Mulheres promoveu 2 Ações de capacitação ESPAS: sobre Direitos humanos das mulheres, com a duração de 7 horas e um Workshop intitulado "A Human Rights Based Approach to Intersectional Discrimination" ministrado pela Rede Europeia das Mulheres Migrantes, este workshop contou 10 participantes, 9 Mulheres e 1 Homem.

O ACM, como incentivo e apoio à participação de mulheres imigrantes e de minorias étnicas nos movimentos associativos, em articulação com o Programa de Apoio ao Associativismo Cigano, entre outros, realizou quatro encontros designados por "Círculos de Fala" para mulheres ciganas, estes encontros tiveram lugar em Lisboa, Seixal, Figueira da Foz e Elvas e contaram com um total de 77 participantes.

Na vertente do desenvolvimento de informação, instrumentos e diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade, a Segurança Social assegura a desagregação por sexo dos dados sobre as prestações sociais do subsistema da solidariedade nomeadamente: Desemprego; Familiares; Doença; Parentalidade; Rendimento Social de Inserção; Complemento Solidário para Idosos; Pensões de invalidez, velhice e sobrevivência.

No âmbito do indicador previsto no objetivo específico 7.1.1. com metas para 2019: 1 foi executado

No que se refere à medida 7.1.2 "Formação em IMH de profissionais que trabalham com grupos vulneráveis, designadamente pessoas em situação de sem abrigo, migrantes, afrodescendentes e minorias étnicas"

A CIG integra a Estratégia Nacional para a Integração de Pessoas Sem Abrigo. Nesse âmbito, contribuiu para a inclusão da dimensão de género no referencial de formação

para técnicos/as dos NPISA (Núcleos Locais para a Integração de Sem-Abrigo), nomeadamente por via da inclusão de dois módulos, intitulados “O Género na intervenção junto das pessoas em situação sem abrigo “e “Orientação Sexual, Identidade de Género e Características Sexuais”.

Nesse sentido, a CIG em conjunto com outras entidades promoveu uma ação de formação em Igualdade entre Mulheres e Homens para profissionais que trabalham com grupos vulneráveis. Esta formação, especializada e contínua, teve lugar em Lisboa envolvendo 23 formandos/as (5 Homens e 18 Mulheres) de vários NPISA, nomeadamente: Loures, Barreiro, Oeiras, Seixal, Lisboa, Faro, Évora, Cascais, Santarém.

As “Ações de capacitação dos recursos humanos da CIG, CITE, INR e ACM” foram reportadas anteriormente 1.4.4..

No âmbito dos 3 indicadores previsto no objetivo específico 7.1.2 com metas para 2019: 3 foram executados.

No que se refere à medida 7.1.3. “Realização de atividades de promoção do ensino e do combate ao abandono escolar para crianças das comunidades ciganas, particularmente raparigas”

A CIG, na qualidade de entidade integrante da Conselho Consultivo para a Integração das Comunidades Ciganas, tem a acompanhado e execução desta medida, nomeadamente no âmbito do Programa “Escolhas”.

Por via da Resolução do Conselho de Ministros n.º 154/2018, de 29 de novembro, o Governo aprovou a revisão da Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas 2013-2022 (ENICC), que passou a integrar um objetivo estratégico (4) de promoção da IMH nas medidas de integração de pessoas ciganas, que define um conjunto de medidas tendo em vista: incentivar e apoiar a participação na vida profissional, cívica e política de raparigas e mulheres ciganas, reforçar a prevenção e o combate a todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas ciganas, e desenvolver formas de transversalização da IMH na ENICC.

Por via da Resolução do Conselho de Ministros n.º 151/2018, de 22 de novembro, o Governo procedeu à renovação do Programa Escolhas, para o período de 2019 a 2020, que compreende uma geração, integrando-o no Alto Comissariado para as Migrações, I. P. Este programa tem como missão promover a inclusão social de crianças e jovens provenientes de contextos mais vulneráveis, particularmente de descendentes de migrantes e de crianças e jovens ciganos/as. Pela primeira vez, é estabelecido que os projetos a financiar devem contribuir para a promoção da igualdade entre raparigas e rapazes, para a prevenção e o combate a todas as formas de violência contra as raparigas e a violência doméstica, incluindo as práticas tradicionais nefastas, e para o combate à discriminação em razão do sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais, origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência, território de origem e deficiência, incluindo a discriminação interseccional que resulte da combinação de dois ou mais fatores.

No âmbito do indicador previsto no objetivo específico 7.1.3 com metas para 2019: 1 foi executado.

Integrando interseccionalidade enquanto uma das linhas transversais da ENIND, a CIG, em parceria com a Plataforma dos Direitos das Mulheres promoveu 2 Ações de capacitação ESPAS: sobre Direitos humanos das mulheres, com a duração de 7 horas e um Workshop intitulado “A Human Rights Based Approach to Intersectional Discrimination” ministrado pela Rede Europeia das Mulheres Migrantes, este workshop contou 10 participantes, 9 Mulheres e 1 Homem.

O ACM, como incentivo e apoio à participação de mulheres imigrantes e de minorias étnicas nos movimentos associativos, em articulação com o Programa de Apoio ao Associativismo Cigano, entre outros, realizou quatro encontros designados por “Círculos de Fala” para mulheres ciganas, estes encontros tiveram lugar em Lisboa, Seixal, Figueira da Foz e Elvas e contaram com um total de 77 participantes.

Na vertente do desenvolvimento de informação, instrumentos e diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade, a Segurança

Social assegura a desagregação por sexo dos dados sobre as prestações sociais do subsistema da solidariedade nomeadamente: Desemprego; Familiares; Doença; Parentalidade; Rendimento Social de Inserção; Complemento Solidário para Idosos; Pensões de invalidez, velhice e sobrevivência.

No que se refere à medida 7.1.4. “Promoção de ações de alfabetização e capacitação de mulheres idosas e alargamento do respetivo acesso às TIC”

Foi realizado no âmbito da medida 4.1.1 reportado.

No âmbito do indicador previsto no objetivo específico 7.1.4 com metas para 2019: 1 medida executada.

No que se refere à medida 7.1.5. “Desenvolvimento de informação, instrumentos e diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade”

Não executado.

No âmbito dos 3 indicadores previstos no objetivo específico 7.1.5 com metas para 2019: 3 não executadas

CONCLUSÃO

Do total de indicadores de medidas com metas previstas para 2019 (N=134) do PAIMH, foram executadas 79 (59%), em execução 24 (18%) e não foram executadas 31 (23%). O quadro 1 permite detalhar as metas efetivamente executadas, em execução e não executadas no ano em análise bem como por objetivo estratégico.

Relativamente aos indicadores de medidas considerados como não tendo execução em 2019, não obstante o seu agendamento para esse ano, os relatórios intercalares dos diversos Ministérios não permitiram aferir das motivações e constrangimentos que inviabilizaram a sua prossecução.

Situação	Nº	%
Executadas	79	59%
Em execução	24	18%
Não executadas	31	23%
Total	127	100%

Quadro 1 – Execução global do PAIMH 2019 face aos indicadores de medidas do mesmo ano, em função da situação de execução

Numa análise relativa à execução do PAIMH com reporte a 2019 e com base nos objetivos específicos, conclui-se que 6 dos objetivos foram executados entre 80% a 100%, por outro lado, apenas 1 dos objetivos específicos (1.5) não obteve qualquer taxa de execução.

Objetivo Específico	Executadas	Em execução	Não executadas	Total	Taxa execução
1.1	1	2	1	4	25%
1.2	8	2	2	12	67%
1.3	3	1	2	6	50%
1.4	6	4	4	14	43%
1.5	0	0	4	4	0%
1.6	3	6	0	9	33%
1.7	2	0	1	3	66%
2.1	6	5	1	12	50%
2.2	7	0	0	7	100%
2.3	5	4	1	10	50%
3.1	7	0	3	10	70%
3.2	5	0	5	10	50%
3.3	6	0	1	7	86%
4.1	4	0	1	5	80%
4.2	1	0	0	1	100%
5.1	6	0	2	8	75%
6.1	2	0	0	2	100%

6.2	1	0	0	1	100%
7.1	6	0	3	9	66%

Quadro 2 – Execução do PAIMH 2019 face aos indicadores de medidas do mesmo ano, por objetivo específico, em função da situação de execução