

# 2021 ATIVIDADES

Cidadania, igualdade e não discriminação

# **1. CIG**

À conversa com a Presidência

A equipa e a organização da CIG

## **2. QUAR**

## **3. RECURSOS**

## **4. ATIVIDADES**

## **5. MODERNIZAÇÃO**

## **6. PUBLICIDADE**

## **7. STAKEHOLDERS**

## **8. AVALIAÇÃO SCI**

## **9. 2021 NO GLOBAL**

## **10. PROSPETIVA**

## **11. ANEXOS**

# Garantir a execução das políticas públicas no domínio da cidadania, da promoção e defesa da igualdade de género

---

Enquanto país que realiza de forma efetiva os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e de todos, **a igualdade e a não discriminação é uma condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal.**

A **Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)**, é um serviço da administração direta do Estado e é o organismo nacional responsável pela promoção e defesa desse princípio, procurando responder às profundas alterações sociais e políticas da sociedade em matéria de cidadania e igualdade de género.

Até ao final do ano de 2021, a CIG esteve integrada na Presidência do Conselho de Ministros, sob a tutela da então Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade. A sua atual orgânica foi estabelecida pelo Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 3 de janeiro.

O presente Relatório de Atividades, referente ao ano de 2021, foi elaborado em conformidade com o Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro, que estabelece os princípios a que deve obedecer o plano e relatório anual de atividades dos serviços e organismos da Administração Pública, conjugado com a Lei n.º 66-B/2007 – que aprovou o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP). Foram ainda observadas as linhas de orientação estabelecidas pela Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros (SGPCM) e demais legislação relevante.



Sandra Ribeiro

Manuel Albano

## CIG

# Construir uma sociedade plena na igualdade e cidadania

---

A Presidente Sandra Ribeiro e o Vice-Presidente Manuel Albano dão-nos a sua perspetiva do ano de 2021, que trouxe desafios acrescidos para a igualdade e não discriminação.

## Sandra Ribeiro, qual o balanço que faz do ano de 2021?

**S.R.** Faço um balanço bastante positivo, principalmente ao nível interno.

Foi um ano em que conseguimos concretizar alguns objetivos que já há muito tempo estavam identificados como urgentes para o desenvolvimento mais eficaz e eficiente desta organização pública.

Desde logo a mudança de instalações foi um desafio enorme, ainda mais em tempo de pandemia, mas a verdade é que a equipa se uniu para alcançar esse objetivo e com a colaboração de todas as pessoas afetadas à CIG foi possível. Fizemos também ajustamentos orgânicos e imprimimos uma nova dinâmica na direção intermédia que se está a revelar extremamente eficiente. Conseguimos melhorar o trabalho de equipa enquanto um todo. Mas, claro, isto só foi possível porque temos uma equipa muito empenhada, conhecedora e motivada. Isso é o fundamental.

A nível externo também faço um balanço positivo. Soubemos adaptar-nos às mudanças e às novas necessidades e imprevisibilidades com tranquilidade, lógica e racionalidade. O nosso trabalho é cada vez mais conhecido e respeitado entre pares. Mais uma vez, porque a nossa equipa acredita na missão da CIG e dá todos os dias o seu melhor para termos um Portugal mais Igual.

## Quais as principais ameaças e oportunidades observadas ao longo do ano?

**S.R.** As principais ameaças foram naturalmente as restrições e consequências (ainda não determinadas na sua totalidade) causadas pela atual situação pandémica, quer a nível do funcionamento interno da CIG, quer ao nível da capacidade de reação e antecipação na resolução de problemas concretos no âmbito da igualdade e não discriminação.

Ao mesmo tempo das ameaças também surgem oportunidades. Por exemplo, conseguimos desenvolver um regime interno de teletrabalho híbrido (facultativo), que tem vindo a revelar-se uma excelente ferramenta de apoio e facilitação da

conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal. Por outro lado, a nossa procura para aumentar a nossa capacidade de visão e antecipação de problemas emergentes, por exemplo na prevenção da violência doméstica e de género, tem-nos levado a uma maior aproximação e troca de ideias de forma sistemática e frequente com os organismos da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD), o que é extremamente positivo para o desenvolvimento de um bom trabalho cooperativo e de rede.

## No âmbito da Igualdade de género, quais foram os principais resultados alcançados?

**S.R.** O tema nunca foi tão falado na comunicação social e nas redes sociais como é atualmente. Para quem trabalha nestas matérias há alguns anos, reconhece que este é um progresso imenso. Se *googlarmos* "artigos jornalísticos sobre igualdade de género em 2021", aparecem-nos centenas. Isto é resultado também do trabalho da CIG, de um trabalho que já vem sendo feito há muito tempo.

Saliento a continuação da tendência de redução da diferença salarial entre homens e mulheres, que radica principalmente no aumento da remuneração mínima mensal garantida, e também me parece importante referir o contínuo aumento do número de progenitores que partilham a licença parental entre si.

Continuamos também a registar o paulatino aumento de mulheres em cargos de direção. Aliás, é tudo isto que também fundamenta que Portugal tenha subido um lugar no Índice da Igualdade de género do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), para 15.º lugar, tendo conquistado quatro lugares desde 2010. Mas ainda temos muito mais para melhorar e, aqui, a CIG desempenha um papel muito importante através do seu trabalho de formação a públicos-alvo estratégicos, sensibilização para a administração pública e setor privado, realização de campanhas informativas, etc.

## Ao nível da Estratégia Portugal + Igual, qual o balanço?

**S.R.** Este é o ano do balanço sobre os primeiros 4 anos de execução da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação, que integra 3 planos de ação específicos. Os dados que apurámos permitem-nos fazer uma avaliação muito positiva, pois em qualquer um dos 3 planos os índices de execução das medidas e ações previstas são acima dos 80%.

Esta estratégia marca uma mudança de paradigma na promoção da igualdade em Portugal porque ela segue uma lógica de atuação de longo espectro, que se baseia na construção de

condições para um desenvolvimento sustentado e sustentável para atingirmos uma situação de igualdade coesa e estruturada, que se possa manter independentemente de quem é líder político nos sucessivos ciclos políticos.

Este balanço, claramente positivo, é fundamental para nos ajudar a definir ainda melhor os próximos planos de ação para o período 2022-2025. E o nosso maior desafio para 2022.

### Qual a relação da CIG com os processos de inovação tecnológica?

**S.R.** Se queremos ser um serviço eficaz e eficiente é obvio que temos de utilizar a tecnologia que estiver ao nosso alcance para melhorar a nossa atuação, quer na gestão e recursos humanos, quer na gestão e sistematização da organização do trabalho, quer no desenvolvimento da nossa própria missão e cumprimento das nossas atribuições e competências.

2021 foi um ano em que reforçámos o investimento em tecnologia e no desenvolvimento de processos inovatórios nomeadamente na recolha e tratamento de dados nas áreas em que trabalhamos.

Queremos tornar a CIG uma referência na produção, sistematização e publicação de dados estatísticos sobre igualdade. Queremos tornar fácil e acessível a qualquer entidade, a qualquer pessoa, obter informação sobre igualdade e não discriminação. É uma ambição na qual estamos a trabalhar.

### Manuel Albano, qual o balanço que faz do ano de 2021?

**M.A.** O Ano de 2021, foi um ano desafiante e de consolidação de um conjunto de ações fundamentais na estrutura da CIG, mas também na relação com as forças vivas e de proximidade dos/as cidadãos/ãs. Refiro-me nomeadamente às autarquias e às instituições da Rede Nacional Apoio às Vítimas de Violência Doméstica e da Rede de Apoio e Proteção às Vítimas de Tráfico de Seres Humanos.

### No âmbito da violência doméstica quais os maiores desafios que foram colocados ao longo do ano?

**M.A.** Os maiores desafios que se nos colocaram, foram, por um lado a conclusão **do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica onde se inclui a Mutilação Genital Feminina e outras Práticas Tradicionais Nefastas**, bem como a consolidação da RNAVVD e o lançamento de novas respostas como RESPOSTAS DE APOIO PSICOLÓGICO PARA CRIANÇAS E JOVENS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. Foram ainda iniciados os procedimentos para a Certificação das estruturas da RNAVVD e também o início da construção da Plataforma VIVIDO, que serão determinantes para a qualificação das respostas.

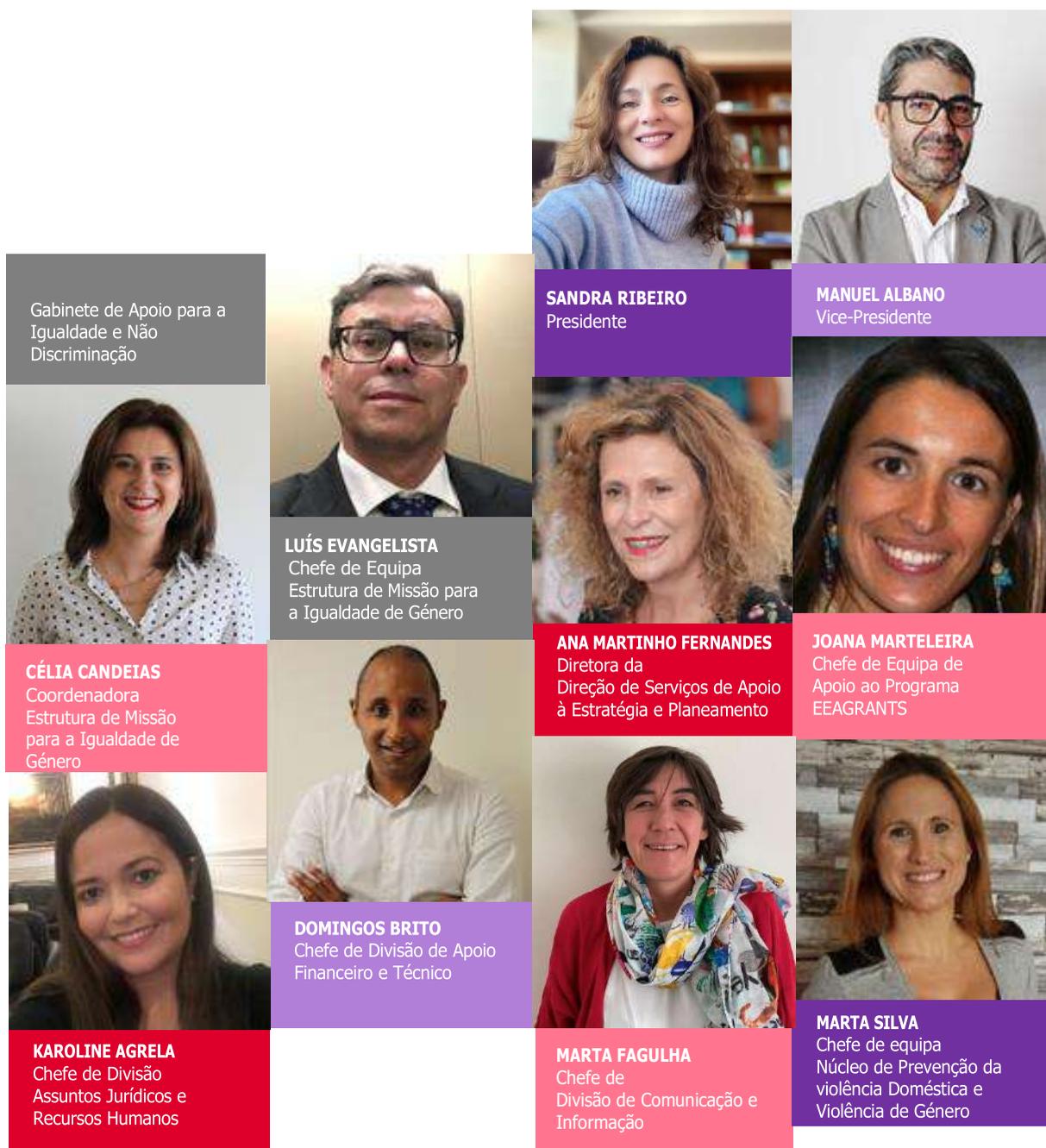
### E no contexto do tráfico de seres humanos?

**M.A.**

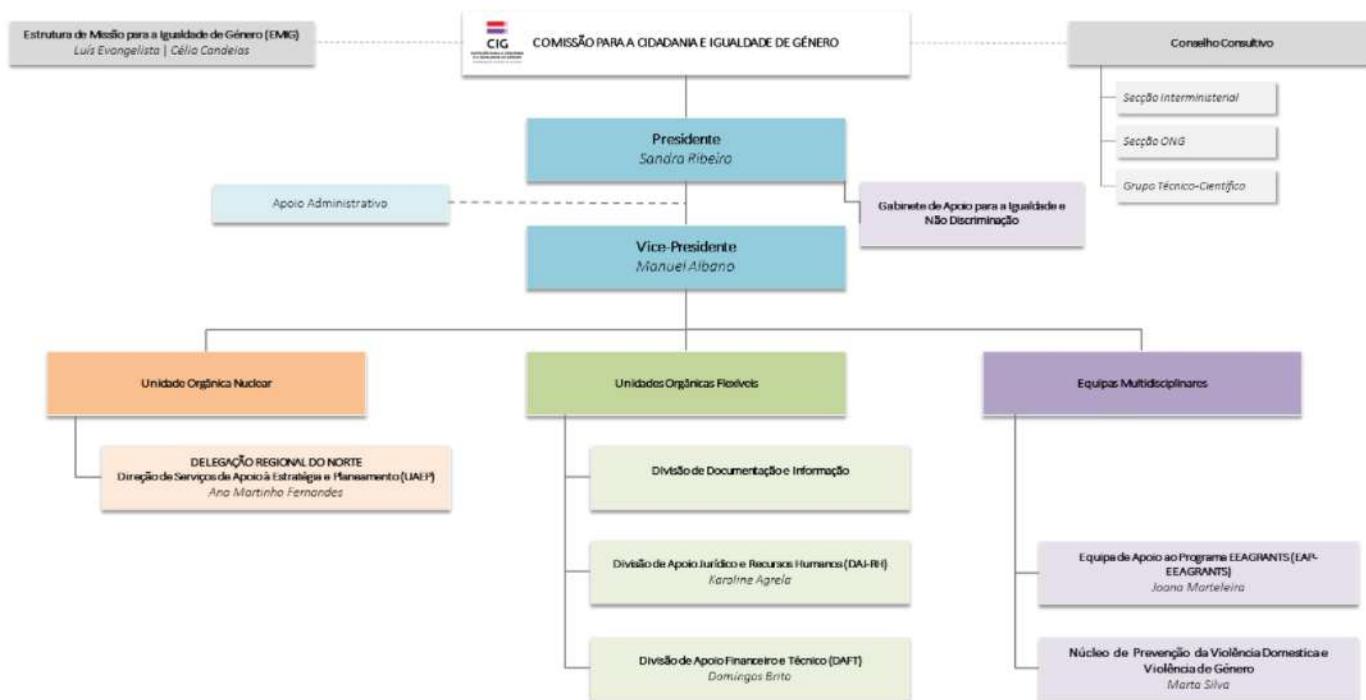
O Tráfico de Seres Humanos, encontra-se na agenda nacional e internacional e cada vez mais é visto como uma questão de género. Nesse sentido, e como marca do ano de 2021, destacamos o terceiro ciclo de avaliação do GRETA (grupo de peritos do CdE responsável pela avaliação da implementação da Convenção do Conselho da Europa contra o Tráfico de Seres Humanos), a apresentação pública do Sistema de Referenciação nacional de crianças (PRESUMÍVEIS) vítimas de tráfico de seres humanos, o Protocolo para a definição de procedimentos de atuação destinado à prevenção, deteção e proteção, e a conclusão do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021.

- 1. EQUIPA CIG**
- 2. QUAR 2021**
- 3. RECURSOS**
- 4. ATIVIDADES**
- 5. MODERNIZAÇÃO**
- 6. PUBLICIDADE**
- 7. STAKEHOLDERS**
- 8. 2021 NO GLOBAL**
- 9. PROSPETIVA**
- 10. ANEXOS**

# ESTRUTURA ORGÂNICA DA CIG



# ORGANOGRAMA



## CONSELHO CONSULTIVO

Nos termos do disposto no Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, o Conselho Consultivo é um órgão de consulta da CIG em matéria de conceção, implementação e avaliação das políticas públicas de educação para a cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género, que assegura a representação de departamentos governamentais e de organizações representativas da sociedade civil.

O Conselho Consultivo é composto pela Secção Interministerial, pela Secção das Organizações Não Governamentais e pelo Grupo Técnico-científico.

A **Secção Interministerial** é integrada por representantes de departamentos governamentais das áreas da Administração Pública consideradas de

interesse para os objetivos da CIG, nomeadamente pela incidência que as respetivas políticas possam ter sobre a promoção da cidadania e da igualdade de género, sendo-lhes reconhecido o estatuto de Conselheiras e Conselheiros para a Igualdade.

A **Secção das Organizações Não Governamentais** é composta por 40 representantes de organizações da sociedade civil não governamentais, cujo objeto estatutário se destina essencialmente à promoção dos valores da cidadania, da defesa dos direitos humanos, dos direitos das mulheres e da igualdade de género, especialmente através do combate às várias discriminações em função, designadamente, do sexo, da idade, da condição social, da etnia, da orientação social, da crença ou religião e de situações de deficiência e cujos objetivos se coadunem com os da CIG.

O **Grupo Técnico-científico** é composto por 10 personalidades com reconhecida competência científica nas áreas da cidadania, dos direitos humanos, dos direitos das mulheres, da igualdade de género, violência de género e doméstica e do tráfico de seres humanos.

**1. EQUIPA CIG**

**2. QUAR 2021**

O desempenho da organização

**3. RECURSOS**

**4. ATIVIDADES**

**5. MODERNIZAÇÃO**

**6. PUBLICIDADE**

**7. STAKEHOLDERS**

**8. AVALIAÇÃO SCI**

**9. 2021 NO GLOBAL**

**10. PROSPETIVA**

**11. ANEXOS**

# QUAR

---

O **Quadro de Responsabilização e Avaliação** (QUAR) inscreve a demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados pela CIG, nomeadamente para cada um dos indicadores desenhados para o ano 2021 e os respetivos parâmetros (eficácia, eficiência e qualidade).

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os objetivos estratégicos (OE) traduzem as grandes linhas da ação do Estado e, em particular, as prioridades da ação da CIG e estão alinhados com a política pública ao mesmo tempo, prosseguida pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade.

### OE 1

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

### OE 2

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

### OE 3

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

### OE 4

Promover a melhoria organizacional a nível de estrutura,

processos e pessoas.

## OBJETIVOS OPERACIONAIS

### Objetivos de EFICÁCIA

São objetivos orientados para os resultados que, no caso em concreto, indicam o efeito da ação pública da CIG.

**OP 1.** Promover a igualdade entre mulheres e homens.

**OP 2.** Prevenir e combater a violência doméstica, a violência de género e o tráfico de seres humanos.

**OP 3.** Combater a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

### Objetivos de EFICIÊNCIA

São objetivos que refletem a utilização produtiva ou económica dos recursos da CIG.

**OP 4.** Implementar a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual e do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021).

**OP 5.** Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do POISE.

**OP 6.** Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do Programa Operacional Regional de Lisboa 2020.

### Objetivos de QUALIDADE

São objetivos que conferem a aptidão da CIG para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos e das *Stakeholders*.

**OP 7.** Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura, processos organizacionais e participação das pessoas que trabalham na ação da CIG.

**OP 8.** Disseminar a ação da CIG, mantendo o seu público-alvo e alcançando novos públicos.

**OP 9.** Adotar medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

## Eficácia

OP 1. Promover a igualdade entre mulheres e homens.								
Indicadores		Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Valor Alcançado 2021	Taxa de Concretização		
<b>Ind.1</b>	Taxa de execução da formação no âmbito da promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens.	75%	5%	100%	80%	100%	Atingi	-
OP 2. Prevenir e combater a violência doméstica, a violência de género e o tráfico de seres humanos								
Indicadores		Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Valor Alcançado 2021	Taxa de Concretização		
<b>Ind.2</b>	Aumento da capacidade instalada para assegurar, em todo o território nacional, a medida de proteção por «Teleassistência».	3500	50	4000	4208	135%	Superou	A estimativa de 3500 medidas para 2021 baseou-se na análise da evolução dos dois últimos anos. No entanto, como a sua execução depende exclusivamente de decisões judiciais, esta estimativa foi amplamente superada. Em 2021 foram decretadas 2416 novas medidas de proteção. Não obstante as 2100 medidas de proteção que cessaram, o número de medidas ativas em simultâneo esteve sempre acima das 3100, sendo o pico o mês de maio (com 4097 medidas ativas).
<b>Ind.3</b>	Taxa de acompanhamento e supervisão técnica da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica e de Tráfico de Seres Humanos.	80%	5%	100%	100%	125%	Superou	O acréscimo de trabalho (e da complexidade do mesmo) decorrentes do período pandémico para a atividade da RNAVVD, exigiram da equipa da CIG um reforço das reuniões bilaterais e multilaterais de acompanhamento

								destas estruturas e respostas.
--	--	--	--	--	--	--	--	--------------------------------

OP 3. Combater a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais								
Indicadores		Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Valor Alcançado 2021	Taxa de Concretização		
<b>Ind.4</b>	Taxa de execução da formação no âmbito do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.	75%	5%	100%	86%	111%	Superou	-

## Eficiência

OP 4. Implementar a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual e do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021)								
Indicadores		Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Valor Alcançado 2021	Taxa de Concretização		
<b>Ind.5</b>	Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de igualdade entre mulheres e homens (IMH), das quais a CIG é a entidade responsável.	20	5	31	22	100%	Atingiu	Existiram duas medidas que não foram executadas por opção, não se tendo considerado relevante avançar nesse sentido.
<b>Ind.6</b>	Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD), das quais a CIG é a entidade responsável.	13	3	20	11	100%	Atingiu	
<b>Ind.7</b>	Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIEC), das quais a CIG é a entidade responsável.	4	2	9	4	100%	Atingiu	
<b>Ind.8</b>	Número de medidas operacionalizadas no âmbito do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021), das quais a CIG é a entidade responsável.	10	2	12	10	100%	Atingiu	

OP 5. Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do POISE (Eixo 3; Prioridade de investimento 9.3)								
Indicadores		Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Valor Alcançado 2021	Taxa de Concretização		

<b>Ind.9</b>	Número de concurso abertos no âmbito do POISE, nas tipologias de operações «3.15» - («Formação de públicos estratégicos»), «1.06 - Planos para a Igualdade», «1.07 - Empreendedorismo Feminino» e «3.17 - Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica».	3	1	4	3	100%	Atingiu	Apesar do contexto de dificuldade decorrente da crise de saúde pública, que também condicionou a atividade das organizações do terceiro setor, foi possível garantir a abertura de 3 concursos, tendo sido aprovados 49 projetos, no valor de 5.321.354,00€.
--------------	---	---	---	---	---	------	---------	--

OP 6. Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do Programa Operacional Regional de Lisboa 2020								
Indicadores		Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Valor Alcançado 2021	Taxa de Concretização		
<b>Ind.10</b>	Número de concursos abertos no âmbito do POR Lisboa 2020.	1	1	3	1	100%	Superou	Foi aberto o concurso previsto, tendo sido aprovado um projeto no valor de 185.835,00€

## Qualidade

OP 7. Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura, processos organizacionais e participação das/os trabalhadoras/es na ação da CIG, em consonância com a Lei do Orçamento do Estado (LOE) para 2021								
Indicadores		Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Valor Alcançado 2021	Taxa de Concretização		
<b>Ind.11</b>	Grau de satisfação das pessoas trabalhadoras da CIG (Taxa de resposta ao questionário de satisfação interno).	75%	5%	85%	90%	138%	Superou	-
<b>Ind.12</b>	Taxa de implementação de iniciativas/projetos de simplificação administrativa.	75%	5%	85%	100%	163%	Superou	-

OP 8. Disseminar a ação da CIG, mantendo o seu público-alvo e alcançando novos públicos.								
Indicadores		Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Valor Alcançado 2021	Taxa de Concretização		
<b>Ind.13</b>	Taxa de envolvimento dos/as usuários/as do Facebook com a CIG. [(N.º total de pessoas envolvidas ou alcançadas X 100) / N.º de fãs da página].	75%	5%	85%	89	135%	Superou	-

<b>Ind.14</b>	Índice de satisfação dos parceiros institucionais da CIG face à operacionalização das medidas TIC (promovidas pela CIG).	75%	5%	85%	84%	123%	Superou	-
<b>Ind.15</b>	Índice de satisfação dos utilizadores externos dos serviços da CIG, ao nível individual.	75%	5%	85%	86%	128%	Superou	-

OP 9. Adotar medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.								
Indicadores		Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Valor Alcançado 2021	Taxa de Concretização		
Ind.16	Índice de satisfação das/os trabalhadoras/es com as medidas de conciliação implementadas.	55%	5%	85%	81%	122%	Superou	-
Ind.17	Percentagem de trabalhadoras/es em teletrabalho com equipamentos facultados pelo serviço.	10%	5%	30%	42%	140%	Superou	-

**1. EQUIPA CIG**

**2. QUAR 2021**

**3. RECURSOS**

Recursos financeiros e humanos afetos

**4. ATIVIDADES**

**5. MODERNIZAÇÃO**

**6. PUBLICIDADE**

**7. STAKEHOLDERS**

**8. AVALIAÇÃO SCI**

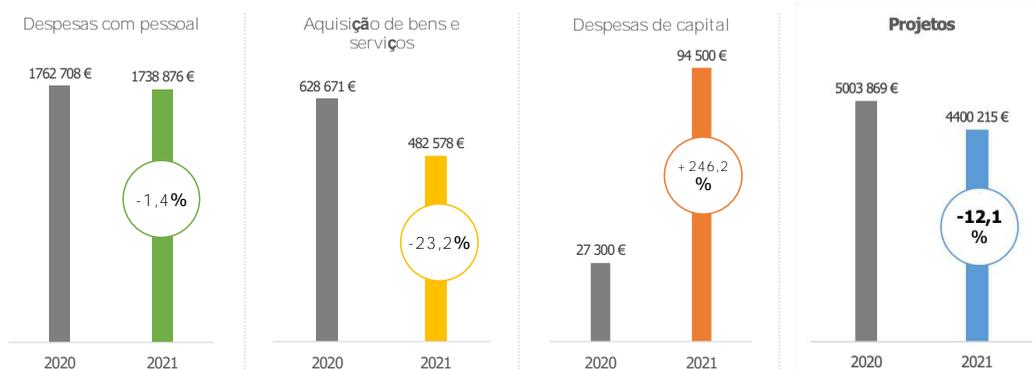
**9. 2021 NO GLOBAL**

**10. PROSPETIVA**

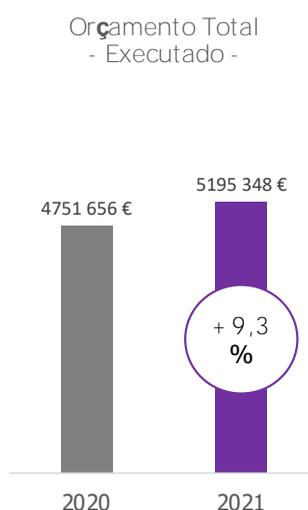
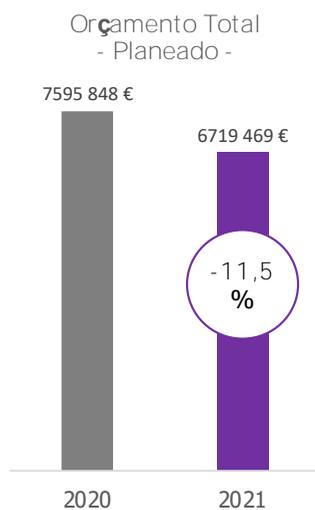
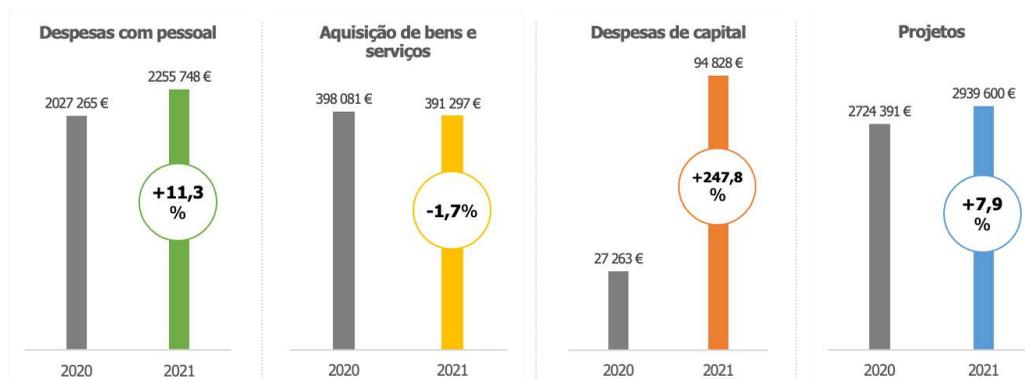
**11. ANEXOS**

# DASHBOARD FINANCEIRO

## DOTAÇÃO PLANEADA



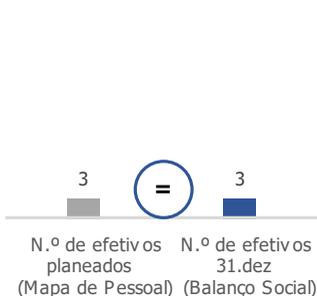
## DOTAÇÃO EXECUTADA



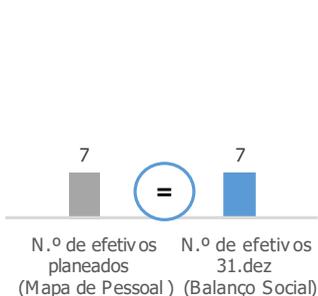
# RECURSOS HUMANOS

## MAPA DE PESSOAL E BALANÇO SOCIAL 2021

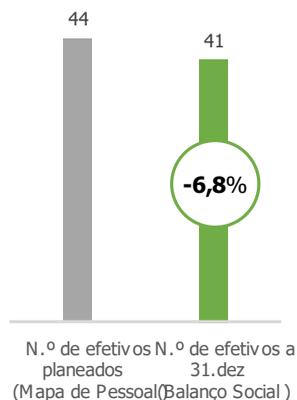
### Dirigentes - Direção Superior



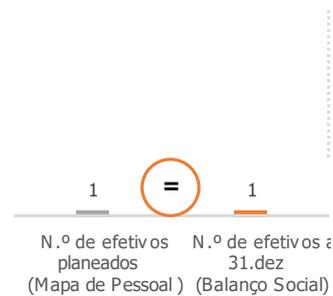
### Dirigentes - Direção Intermédia



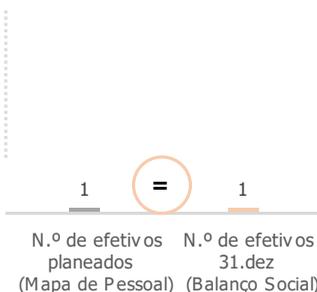
### Técnicas/os Superiores



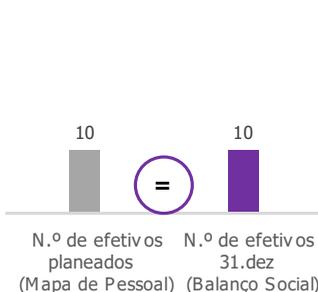
### Especialistas de Informática



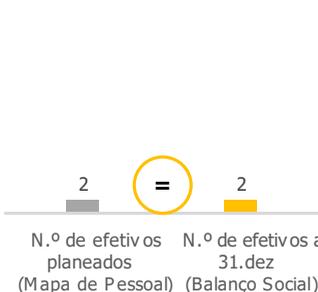
### Técnicas/os de Informática



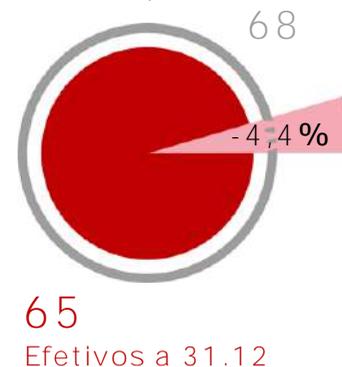
### Assistente Técnica/o



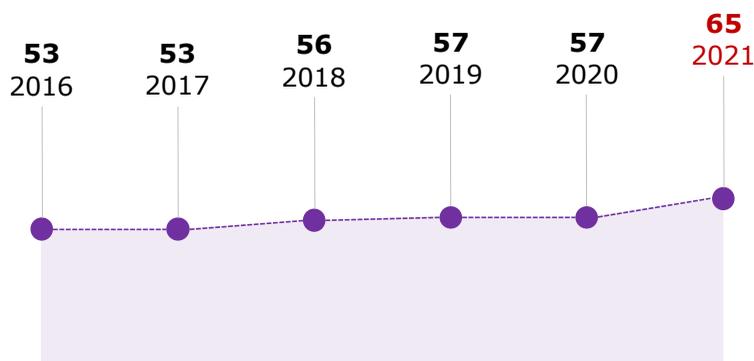
### Assistente Operacional



### Efetivos planeados



## EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES A EXERCER FUNÇÕES NA CIG



**1. EQUIPA CIG**

**2. QUAR 2021**

**3. RECURSOS**

**4. ATIVIDADES**

O que fizemos durante o ano 2021

**5. MODERNIZAÇÃO**

**6. PUBLICIDADE**

**7. STAKEHOLDERS**

**8. AVALIAÇÃO SCI**

**9. 2021 NO GLOBAL**

**10. PROSPETIVA**

**11. ANEXOS**

# A Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia

---

Durante o 1.º semestre de 2021 **Portugal assumiu a presidência do Conselho da União Europeia (UE)**, integrado no trio de presidências Alemanha-Portugal-Eslovénia.

A Presidência Portuguesa deu prioridade à promoção da recuperação, assegurando a transição verde e digital, à concretização do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e ao reforço da autonomia de uma Europa aberta ao mundo. Tendo definido as seguintes linhas de ação, Portugal trabalha por uma União Europeia mais resiliente, social, verde, digital e global.

No âmbito da atuação da CIG deu-se prioridade aos impactos de género da crise da COVID-19, com o objetivo de garantir que esses impactos fossem conhecidos, refletidos e que as políticas a definir fossem elaboradas numa perspetiva de género, tendo em conta que nenhuma crise é neutra em termos de género.

## Reunião do Grupo de Alto Nível para o Mainstreaming de Género

Decorreu em formato virtual, nos dias 25 e 26 de janeiro de 2021, a reunião do Grupo de Alto Nível para o Mainstreaming de Género, em colaboração com a Presidência Portuguesa da UE, cuja formação inclui representantes dos mecanismos responsáveis pelo mainstreaming de género de cada um dos Estados membros da UE.

Presidida pela Comissão Europeia (CE), a reunião deste Grupo teve como objetivo o planeamento estratégico de atividades e políticas na área da Igualdade de Género a implementar pelas presidências da UE, o seguimento da Estratégia Europeia para a Igualdade de Género, o apoio à Comissão na preparação dos novos pacotes legislativos, a anunciar futuramente, nomeadamente sobre transparência salarial e prevenção e combate à violência contra as mulheres.



## “Together with LGBTI persons: paces, challenges and dialogues”

No dia 12 de maio, realizou-se a conferência virtual “Together with LGBTI persons: paces, challenges and dialogues”, uma iniciativa coorganizada pela Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia e pela Comissão Europeia, a propósito do Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (IDAHOT), que se assinala a 17 de maio em mais de 100 países.

O objetivo deste webinar foi dar enfoque às necessidades e aos direitos das pessoas LGBTI, salientando a relevância do IDAHOT e reafirmando o compromisso no combate à discriminação e à violência em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais. Para uma discussão participada e mais abrangente, fez-se o convite a interlocutores/as chave para debater os avanços nesta área, os desafios atuais que enfrentamos, os diálogos que precisam ser estabelecidos e as áreas prioritárias de intervenção.

Em termos de **dossiês legislativos**, novos ou pendentes, destaca-se o início das negociações e o relatório de progresso sobre a diretiva de transparência salarial e a nova proposta e relatório de progresso da diretiva que aplica o princípio da igualdade de tratamento.

Destacam-se também as duas reuniões formais do Conselho EPSCO (VTC e presencial), organizados no âmbito da PPUE2021, que contaram com debates sobre “igualdade, não discriminação e diversidade na UE” e a “Implementação da Estratégia sobre Igualdade LGBTIQ

(2020 – 2025)”.

Por fim, destaca-se a mobilização, por parte de Portugal, do número mínimo necessário (14) de Estados Membros - apresentando as respetivas declarações de compromisso - para desencadear os procedimentos que concretizam a criação do número «116 016» - Linha Europeia de apoio a mulheres vítimas de violência.

O encerramento ficou a cargo da Presidente da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, que destacou a importância da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (2018-2030), que contém um Plano Nacional, autónomo, de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade ou Expressão de Género e Características Sexuais, o que “simboliza um passo importante de compromisso com a agenda política progressista dos Direitos Humanos das pessoas LGBTI.”

Sandra Ribeiro destacou ainda um estudo que está “a ser iniciado” e que irá permitir “ter acesso a informação extremamente importante para se poder conhecer um quadro real e concreto de necessidades e dificuldades que não estão ainda plenamente mensurados de forma sistemática.”.

## Seminário sobre Igualdade do Género no centro da recuperação

Decorreu a 5 de março, para assinalar o primeiro aniversário da Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025. Este Seminário serviu igualmente para apresentar e discutir os resultados da investigação elaborada pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) para a presidência portuguesa sobre a igualdade de género e os impactos socioeconómicos da COVID-19.

## Conferência de Alto-nível sobre o “10º aniversário da Convenção de Istambul. O Estado da Arte”

Decorreu 6 de abril de 2021, com o objetivo de fazer um balanço dos 10 anos da Convenção de Istambul, os seus impactos na UE, em Portugal e em outros países, focando nos desafios que persistem à luz da pandemia COVID-19, e quais os retrocessos/resistências à sua ratificação, e como construir ações concretas e transformadoras, particularmente dentro da UE, em consonância com a prioridade fundamental da UE de acabar com todas as formas de violência contra mulheres e meninas, incluindo a violência doméstica. A conferência contou com a participação de representantes de alto nível de governos, da Comissão Europeia, do Parlamento Europeu e de outras organizações internacionais, em estreita cooperação e envolvimento de organizações da sociedade civil, parceiros sociais, profissionais e especialistas.

## Webinar sobre violência sexual

Decorreu, no dia 12 de abril, um webinar sobre violência sexual que se incluiu no *roadmap* da Presidência Portuguesa da União Europeia, tendo sido discutidas as estratégias de prevenção e combate das respostas especializadas em Portugal.

## Conferência Internacional “Dez anos sobre a Diretiva Europeia Anti Tráfico e a nova Estratégia Europeia para o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (2021-2025) da União Europeia”



## Temporada Cruzada

Acordada entre o Presidente da República Francesa e o primeiro-ministro Português, António Costa, aquando da visita oficial de Emmanuel Macron a Lisboa, em julho de 2018, a Temporada Cruzada Portugal-França realizar-se-á simultaneamente nos dois países entre fevereiro e outubro de 2022.

A designação “Temporada” é simultaneamente o termo genérico utilizado pelo Institut Français para definir este modelo de engenharia cultural, e uma das duas configurações mais generalizadas: Os Anos duram geralmente entre 6 e 12 meses; as Temporadas duram geralmente entre 3 e 6 meses. Uma “Temporada” é geralmente cruzada, e pode realizar-se simultaneamente em dois países.

A Temporada Cruzada estabelecerá simbolicamente a ligação entre a presidência rotativa da União Europeia exercida por Portugal no 1º semestre de 2021 e a França no 1º semestre de 2022, e permitirá realçar a proximidade e amizade que unem os dois países, representados principalmente pela presença em França de uma importante comunidade luso-descendente e em Portugal por um número crescente de cidadãos franceses, duas comunidades dinâmicas, itinerantes e ativas que

constituem um elo humano e cultural excecional entre os dois países. Portugal e França conhecem-se bem e de longa data. A Temporada procurará, portanto, valorizar o talento dos nossos artistas, pensadores, cientistas e empresários na perspetiva de reforçar, ou mesmo renovar, as bases da nossa cooperação em vários domínios.

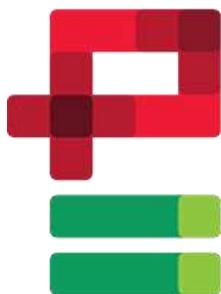
A Temporada será uma oportunidade para se falar de Europa e de integração, valores de inclusão, de paridade e de igualdade que partilhamos e obviamente de cultura e de património sob o prisma das novas tecnologias e indústrias culturais e criativas.

Execução:

A execução da Temporada Portugal-França foi atribuída, pela parte francesa, ao Institut Français, operador do Ministério da Europa e Negócios Estrangeiros e do Ministério da Cultura para a ação cultural externa da França, e pela parte portuguesa ao Camões Instituto da Cooperação e da Língua (CICL) e Gabinete de Estratégia, Planeamento e Avaliação Culturais (GEPAC), e à CIG, na parte relativa aos

eventos e atividades relativas á promoção da igualdade de género.

Durante 2021 foram realizadas cerca de 10 reuniões de trabalho entre representantes da CIG, representantes da GEPAC e a equipa francesa, sempre com a presença das duas comissárias para a temporada cruzada (PT e FR), tendo sido decidida a realização de um fórum para a igualdade, a ter lugar em 2022, na cidade de Angers em França. Nessa sequencia iniciaram-se os trabalhos de construção do programa para dois dias de evento, em formato de seminário/conferencia, e começaram a ser feitos contatos com potenciais oradores e oradoras, franceses e portugueses.



# PORTUGAL MAIS IGUAL

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

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND) lançou um novo ciclo programático em 2018, alinhada temporal e substantivamente com a Agenda 2030. É apoiada em **três Planos de Ação** que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de não discriminação em razão do sexo e 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).

Estes Planos de Ação definem, ainda, as medidas concretas a prosseguir no primeiro período de execução de quatro anos até 2021, a que se deverá seguir o processo de revisão e redefinição para o período seguinte de quatro anos, e assim sucessivamente.

A CIG foi designada como entidade coordenadora da ENIND e dos respetivos Planos de Ação.

## 87%

Execução da Estratégia  
Portugal + Igual (2018-2030)

---

## 82%

Execução do Plano de Ação  
para a Igualdade entre  
Mulheres e Homens

---

## 96%

Execução do Plano de Ação  
para a Prevenção e o Combate  
à Violência Contra as Mulheres  
e a  
Violência Doméstica

---

## 85%

Execução do Plano de Ação  
para o Combate à  
Discriminação em razão da  
Orientação Sexual, Identidade  
e Expressão de Género, e  
Características Sexuais

---

(\*) Dados provisórios

# FORMAÇÃO DE PÚBLICOS ESTRATÉGICOS

A Formação de Públicos Estratégicos, corresponde a uma das tipologias de operações que dá resposta aos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – “Portugal + Igual” (ENIND), e aos respetivos Planos de Ação – Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) e Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC), a desenvolver entre 2018 e 2021.

Assim, concorrem para a Formação de Públicos Estratégicos as seguintes ações:

- a) Ações de formação com intervenção no domínio da **promoção da igualdade entre mulheres e homens**, incluindo em matéria de prevenção e combate à discriminação salarial, ao assédio no local de trabalho e à segregação sexual das escolhas educativas e das profissões, em matéria de promoção da proteção na parentalidade e conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, e em matéria de representação equilibrada na tomada de decisão, tendo em conta uma perspetiva interseccional;
- b) Ações com intervenção no domínio da **prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e violência doméstica**, incluindo a violência no namoro, a violência sexual, a perseguição, a violência nas novas tecnologias, a violência obstétrica, o assédio, e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina, nomeadamente em matéria de estratégias e programas de prevenção, e de intervenção junto de públicos particularmente vulneráveis em razão da idade, da deficiência, da origem nacional, racial e étnica, da orientação sexual, da identidade e expressão de género, e das características sexuais, entre outros, tendo em conta uma perspetiva interseccional;
- c) Ações de formação de públicos estratégicos 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);

- d) Ações de formação de públicos estratégicos com intervenção no domínio da **prevenção e combate ao tráfico de seres humanos**, e tendo em conta uma perspetiva interseccional. Dessa forma poderão ser desenhadas cidades mais inclusivas e igualitárias.

## Formação CIG

Sendo a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – “Portugal + Igual” (ENIND) o documento enquadrador de toda a ação da CIG, no horizonte 2030, a formação, capacitação e sensibilização assumem-se, por excelência, como instrumentos privilegiados para a concretização dos eixos, orientações, planos e objetivos referidos na Estratégia.

À semelhança dos anos anteriores, também em 2021 foram planeadas e executadas ações de formação, visando dotar os profissionais com ferramentas que os habilitem a intervir nas diversas áreas de atuação da CIG. Destacam-se as seguintes ações de formação:

### Igualdade entre Mulheres e Homens

- i) Conceitos chave;
- ii) As origens estruturais da desigualdade de género e da discriminação;
- iii) Linguagem não sexista;
- iv) Instrumentos Nacionais e Internacionais de referência.

## Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

- i) Enquadramento histórico e cultural das questões da violência contra as mulheres e violência doméstica;
- ii) Terminologia conceptual;
- iii) Dados epidemiológicos, incidência e prevalência;
- iv) Custos sociais, económicos e de saúde;
- v) Características e dinâmicas;
- vi) A Rede Nacional de apoio a Vítimas de Violência Doméstica.

## Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais

- i) Conceitos de orientação sexual, identidade de género e expressão de género e características sexuais (OIEC), assim como das componentes da sigla LGBTI;
- ii) Enquadramento histórico e legislativo em matéria das questões da OIEC;
- iii) Especificidades da discriminação contra pessoas LGBTI;
- iv) Instrumentos nacionais de referência na área - Plano de Ação de Combate à discriminação em razão da OIEC;

## Mutilação Genital Feminina e Práticas Tradicionais Nefastas

- i) Caracterização das Práticas;
- ii) Prevalência da MGF;
- iii) Enquadramento legislativo;
- iv) Testemunhos.

## Tráfico de Seres Humanos

- i) O Tráfico de Seres Humanos (TSH) como uma violação de direitos humanos e como um problema à escala global;
- ii) Os principais instrumentos internacionais sobre TSH;
- iii) Identificação, ao nível nacional, dos quadros legais e de ação;
- iv) RAPVT.

890

N.º de formandas/os

---

23

N.º de ações

---

4,3

Índice de satisfação

---

# ORÇAMENTOS COM PERSPETIVA DE GÉNERO

Os orçamentos nacionais são instrumentos fundamentais para a concretização das políticas públicas. A sua conceção e aplicação podem ter impactos desiguais na vida das mulheres e dos homens, das raparigas e dos rapazes, uma vez que os estereótipos de género determinam consequências diferenciadas nas respetivas condições de vida, satisfação de necessidades e estatuto social e económico. A estes acrescem outros impactos resultantes de fatores múltiplos, tais como a idade avançada, deficiência, raça, etnia, estatuto socioeconómico, ou território de residência, que moldam a natureza, a amplitude e a profundidade das desigualdades de género.

Os orçamentos com impacto de género correspondem à efetivação do *mainstreaming* de género no processo orçamental, compreendendo a reestruturação das receitas e das despesas com o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens.

O compromisso político de formulação de orçamentos com perspetiva de género, foi assumido pela primeira vez em 2018 na Lei do Orçamento do Estado. Nesse mesmo ano foi integrado na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual 2018-2030, em concreto no Plano Nacional de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 onde se contempla, entre outras dimensões, formação de pessoal responsável pelo processo orçamental e relatórios setoriais.

No OE 2021 foram apresentados oito objetivos (com indicadores e medidas associadas) organizados em torno de quatro desafios estratégicos:

1. Combater as alterações climáticas;
2. Responder ao desafio demográfico;
3. Construir a sociedade digital;
4. Reduzir as desigualdades.

Com esta metodologia de apresentação de objetivos e indicadores, inovadora em Portugal embora já em

prática largamente em países como o Canadá, Áustria, e até mesmo Espanha, é possível perceber evoluções, tendências, impactos e identificação de áreas onde é necessário intervir para se promover a igualdade na perspetiva de género.

Para além dos objetivos no OE 2021 foram também apresentadas pelos diferentes serviços da Administração Pública Central propostas específicas no momento da submissão do orçamento, propostas essas que constaram do Anexo IX-A do OE2021.

Em 2021 foi feita, pela CIG, a primeira monitorização dos orçamentos com perspetiva de género OE2021.

## 217

Entidades que apresentaram medidas com perspetiva de género em 2021. (Anexo IX-A)

---

## 61%

Crescimento nos últimos 3 anos do número de entidades que apresentaram medidas com perspetiva de género. (Anexo IX-A)

---

# PARIDADE E REPRESENTATIVIDADE

Durante o ano de 2021, foi elaborado o relatório anual sobre a aplicação da **Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto**, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa e da **Lei n.º 26/2019 de 28 de março**, que estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública, relativos ao ano de 2020.

Durante o referido ano foi também elaborado o relatório referente ao biénio de 2018 e 2019, sobre a aplicação da **Lei n.º 14/2008, de 12 de março**, legislação que tem por objeto prevenir e proibir a discriminação, direta e indireta, em função do sexo, no acesso a bens e serviços, e seu fornecimento, e sancionar a prática de atos que se traduzam na violação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

As citadas leis atribuem à CIG a competência para a realização de relatórios anuais sobre a aplicabilidade das mesmas.



# IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

Uma das tarefas fundamentais do Estado Português é a promoção da igualdade entre mulheres e homens, tal como consta na Constituição da República Portuguesa. Esta obrigação é inseparável do facto da igualdade social e da liberdade serem princípios estruturantes da democracia, assim como de qualquer sociedade que garanta plenamente a não-discriminação em função do sexo.

A igualdade entre mulheres e homens define a missão da CIG e significa a igual visibilidade, participação e responsabilidade de mulheres e de homens em todas as esferas da vida pública e da vida privada. Esta igualdade concretiza-se no igual acesso, e possibilidade de usufruto dos recursos, e na igual distribuição destes por mulheres e homens. Significa, ainda, aceitar e valorizar de igual modo os vários papéis que mulheres e homens desempenham na sociedade.

Todos os seres humanos, independentemente do sexo, são livres de desenvolver as suas aptidões pessoais, de prosseguir as suas carreiras profissionais e de fazer as suas escolhas sem limitações impostas por estereótipos, preconceitos e concepções rígidas dos papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres.

A igualdade entre mulheres e homens é uma questão de Direitos Humanos e uma condição de justiça social, necessária para que as sociedades se tornem mais modernas e mais equitativas. É, por isso, uma condição para o exercício efetivo e pleno da cidadania, e um requisito para a qualidade da democracia, para o desenvolvimento e a paz.

Uma das principais estratégias políticas de promoção da igualdade entre mulheres e homens consiste na sua abordagem integrada e transversal em todas as áreas e sectores do Governo e do Estado. Cabe à CIG a coordenação das políticas para a igualdade de género e a não discriminação em função do sexo.

## PROJETOS

**Guiões de Educação Género e Cidadania: uma estratégia para o mainstreaming de género no sistema educativo**



O Projeto “Guiões de Educação Género e Cidadania: uma estratégia para o mainstreaming de género no sistema educativo” centra-se na integração transversal da igualdade entre mulheres e homens no pré-escolar e no currículo dos ensinos básico e secundário. Visa alterar o conhecimento androcêntrico mobilizado pelas escolas, integrar a dimensão da igualdade de género na prática pedagógica e criar uma cultura de escola que garanta a vivência quotidiana da igualdade efetiva entre rapazes e raparigas.

Iniciou-se em 2008-2009 e a partir de 2011 passou a ser uma medida de política.

É dirigido a profissionais de educação de todos os ciclos do ensino não superior – educação pré-escolar, ensino básico e ensino secundário – do Continente e das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, onde foram distribuídos por mais de

mil bibliotecas escolares. Através da coordenação direta da CIG realizaram-se até ao fim de 2021, 140 ações, num total de 6.263 horas, abrangendo cerca de 3 mil docentes provenientes de mais de metade dos agrupamentos escolares e cobrindo todos os distritos do continente.

É coordenado pela CIG e tem sido concretizado com a colaboração de mais de 40 especialistas em Género e Educação, pertencentes a cerca de 20 instituições de ensino superior, universitárias e politécnicas, de norte a sul do país.

A formação realizada em 2021 foi assegurada diretamente pela CIG em articulação com Centros de Formação de Professores das Associações de Escolas ou realizada com financiamento do POISE, obtido através da CIG para apoiar a formação de públicos estratégicos em Igualdade entre Mulheres e Homens.

Este é também o ano que marca uma contestação aos guiões para a cidadania, acusados de serem instrumentos difusores de "ideologia de género" por pessoas ligadas a movimentos partidários de extrema-direita, no âmbito da campanha eleitoral para as eleições legislativas que se realizaram em janeiro de 2022.

8

Ações de formação  
acreditadas em 2021

238

Total de horas de  
formação

Deu origem e cruzou com o Projeto A Escolinha em Viagem para a Igualdade

### A Escolinha em viagem para a Igualdade

O Projeto-piloto "A Escolinha em viagem para a Igualdade" iniciou-se em 2018-2019 e terminou em 2020-2021. Foi promovido pelo externato A Escolinha, em parceria com a CIG e a Escola Superior de Educação de Setúbal. Com um cariz experimental, visou aferir da transferibilidade de metodologias, estratégias e processos para o alargamento da aplicação do *whole school approach* na educação para a igualdade de entre rapazes e raparigas no sistema educativo.

Cruzou duas Estratégias Nacionais: A ENIND e a

Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC), consistindo na aplicação da *whole school approach*, prevista na ENEC, na transversalização da igualdade entre mulheres e homens numa escola de pré-escolar e 1º ciclo do ensino básico.

Com uma forte vertente de formação-ação, envolveu de forma ativa e continuada todos os grupos de profissionais da escola: docentes e educadoras; assistentes operacionais; docentes exteriores à Escolinha (ministrando AEC), bem como pais, mães e outros/as familiares. Implicou assim todas as alunas e alunos da escola, dos 3 aos 10 anos, que frequentaram esta escola durante os 4 anos letivos em que decorreu o projeto.

Produziu 4 recursos destinados a profissionais de educação, famílias, escolas e formadores e formadoras de pessoal docente e não docente: Argumentário de apoio à resolução de situações-problema; Práticas de Referência sobre práticas adotadas por toda a escola e envolvendo todas as pessoas da escola; Fundamentação jurídica e estatística de legitimação da intervenção educativa para a igualdade entre mulheres e homens; Linhas de orientação, relativas à transferibilidade do projeto para outras escolas. Os produtos estão publicados online em versão digital.

### Interseções: igualdade entre mulheres e homens e educação para o desenvolvimento

Projeto realizado no âmbito da Estratégia Nacional de Educação para o Desenvolvimento coordenada, conjuntamente, pelo Instituto Camões, Direção Geral de Educação, Plataforma Portuguesa de ONG para o Desenvolvimento e CIDAC. Financiado pelo mecanismo de apoio a iniciativas ENED 2021 do Instituto Camões e destinado às Entidades Subscritoras do respetivo Plano de Ação (ESPAS), das quais faz parte a CIG. Desenvolve-se entre outubro de 2021 e abril de 2022 e é coordenado pela CIG e pela PpDM (responsável pela execução financeira do projeto e que integra as ESPAS) em parceria com o GRAAL e a Escola Superior de Educação de Viana do Castelo.

Consiste no cruzamento de duas Estratégias Nacionais: a Estratégia Nacional de Educação para o Desenvolvimento (ENED) e a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) e o seu Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens.

Visa a produção de um recurso educativo teórico-prático com propostas concretas que integrem as problemáticas das relações de poder e da (des)igualdade entre homens e

mulheres no tratamento pelas escolas dos vários temas da educação para o desenvolvimento (ED), conforme constam no respetivo Referencial de Educação publicado pela DGE.

A produção deste recurso exigiu a auscultação de docentes (ação de formação já realizada) e de ONG para o Desenvolvimento (workshop já realizado).

O projeto termina no final de abril, estando agendada a respetiva sessão pública de apresentação para o dia 27 desse mês. De acordo com a candidatura aprovada pelo Instituto Camões e seguindo as regras definidas por este para atribuição de financiamento, esta sessão pública deverá contar com a presença das tutelas dos organismos públicos que coordenam o mecanismo de financiamento e que desenvolvem o projeto: MNE (Instituto Camões); ME (DGE) e MAAP (CIG).

O recurso que resultará do Projeto é produzido em suporte digital e será divulgado pelos sítios web da CIG, ENED (Instituto Camões) e PpDM, assim como pela DGE, pelo GRAAL e pela Escola Superior de Educação de Viana do Castelo. Será igualmente divulgada pelas ONG da Plataforma Portuguesa de ONG para o Desenvolvimento.

## Projeto FLOT Female Leaders of Tomorrow

Colaboração da CIG no Projeto FLOT, no quadro no Movimento Global de Desporto para Tod@s liderado pela TAFISA que visa promover a liderança das raparigas e mulheres no mundo do desporto e que conta com o financiamento da Comissão Europeia. Em curso em 13 países de Europa e de África: África do Sul, Alemanha, Angola, Botswana, Eslovénia, Eswatini, França, Lesoto, Malawi, Namíbia, Portugal, Reino Unido e Zimbabué - através da parceria constituída pela TAFISA, Conselho Desportivo da União Africana 5, Rede Europeia de Educação Desportiva e Comité Olímpico da Associação Eslovénia.

A participação da CIG desenvolve-se no âmbito do projeto da atleta portuguesa que representou Portugal no projeto FLOT, Alexandra Gonçalves, e realizou-se no quadro do seu clube desportivo - GTEAM GUIMARÃES F.C., clube de futsal feminino de Guimarães.

## Engenheiras por um dia

O Projeto Engenheiras Por Um Dia promove, junto das estudantes de ensino não superior, a opção pelas engenharias e pelas tecnologias, desconstruindo a ideia de que estas são domínios masculinos.

O projeto foi uma iniciativa da anterior Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Rosa Monteiro, e é coordenado pela CIG, em articulação com a Carta Portuguesa para a Diversidade (APPDI), o Instituto Superior Técnico e a Ordem dos Engenheiros.

O projeto está, desde 2020, integrado na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação - Portugal Mais Igual e no Plano de Ação para a Transição Digital, em articulação com o Programa INCoDe.2030.

De forma a robustecer o Programa e a sua rede de parceiras, foi criada, em dezembro de 2021, a Aliança para a Igualdade nas TIC, com foco na formação, capacitação, contratação e retenção de mais raparigas e mais mulheres para a área das tecnologias e engenharias.

Implementado desde o ano letivo 2017-2018, o Projeto Engenheiras Por Um Dia, nesta 4ª edição (2020/2021), totalmente online, contou com a participação de 26 escolas e agrupamentos escolares, 62 entidades parceiras (8 das quais municípios) e 13 instituições do ensino superior em atividades diversas e multidisciplinares, tais como desafios de engenharia, *work experiences*, ações de mentoria e *role model*, workshops, laboratórios de engenharia e tecnologia e campanhas locais.



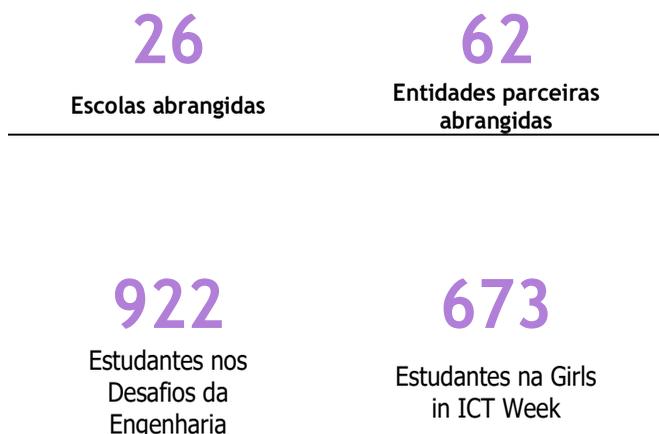
No decorrer da 4ª edição (2020/2021), para além das atividades habituais, arrancou a 11 de fevereiro, Dia Internacional das Mulheres e Raparigas na Ciência, o Ciclo de Workshops Raparigas nas Engenharias e Tecnologias, em formato virtual e bimensal, estendendo-se até maio e contabilizando 1.410 inscrições e uma média de 2.200 visualizações por sessão nas redes sociais.

No dia 22 de abril assinalaram-se os 10 anos do Dia Internacional das Raparigas nas TIC (Girls in ICT Day) com uma sessão organizada, no âmbito do Projeto Engenheiras Por Um Dia. Esta sessão de partilha assinalou ainda o arranque do Fórum Portugal Digital e das atividades do Girls in ICT Week (do projeto Engenheiras Por Um Dia). Realizaram-se 29 sessões no âmbito da atividade Girls in ICT Week (de 22 de abril a 7 de maio), envolvendo 28 entidades parceiras, 50 profissionais do sexo feminino e 673 estudantes.

## APOIO TÉCNICO E FINANCEIRO ÀS ONG DE MULHERES

De acordo com o legalmente previsto (Decreto-Lei n.º 246/98, de 11 de agosto com as alterações introduzidas pela Lei n.º 37/99, de 26 de maio), o Estado apoia e valoriza o contributo das Associações Não Governamentais de Mulheres (ONGM) na execução das políticas nacionais para a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, através da prestação de ajuda de carácter técnico e financeiro, desenvolvendo atividades sob a forma de programas, projetos ou ações que, em alinhamento com os objetivos da CIG, tenham por finalidade promover a dignidade e a igualdade da mulher face aos demais membros da sociedade.

O prazo para a apresentação dos pedidos de apoio técnico e financeiro por parte das ONGM é definido na altura da abertura do concurso, que decorre ao abrigo de um Regulamento próprio para o efeito. No âmbito do concurso, a CIG procede à apreciação da elegibilidade das candidaturas com base na verificação do cumprimento dos requisitos e pressupostos estabelecidos no Regulamento, assim como da avaliação da sua pertinência na resposta às problemáticas da igualdade e não discriminação, de



acordo com os critérios de ponderação previamente definidos para o efeito, e tendo em vista a distribuição do montante total da verba existente pelas várias candidaturas, nos termos das regras financeiras aprovadas.

### Aviso de abertura de candidaturas ao Apoio técnico e financeiro às ONGM

Em 2021 foi estabelecido em 150 mil euros o valor total da verba a disponibilizar pela CIG para apoio de carácter técnico e financeiro às associações de mulheres que, pelas finalidades plasmadas nos respetivos estatutos, bem como pela atividade desenvolvida pelas mesmas, apresentem um percurso comprovadamente centrado no objetivo da promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens.

No último concurso, foi fixado o dia 28 de janeiro de 2022 como data-limite para submissão de candidaturas, tendo sido rececionadas, até essa data, 22 candidaturas, representando um montante total solicitado de € 314.290,15.

Esta pluralidade de candidaturas, veiculada por ONGM de diferentes âmbitos e escalas, traduz uma latitude de projetos e iniciativas focados em diversas áreas de intervenção, revelando um crescente dinamismo e uma progressiva consciência sobre a importância da colaboração entre a CIG e a sociedade civil.

# POLÍTICAS PÚBLICAS LOCAIS PARA A IGUALDADE

Portugal vem implementando políticas públicas para a igualdade entre mulheres e homens há cerca de 25 anos, que têm sido norteadas por Planos Nacionais para a Igualdade desde 1997 e, entre março de 2018 até 2030, pela Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação- Portugal + Igual (ENIND).

A CIG, enquanto organismo do Estado que coordena os Planos Nacionais de Ação integrados na ENIND, reconhece o papel chave dos Municípios na promoção de políticas públicas locais para a igualdade, enquanto agentes de desenvolvimento local e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, a identificação e a apropriação local dos objetivos da ENIND e dos seus Planos Nacionais, numa lógica interseccional de trabalho em rede e de cooperação e entre a administração central e a administração local, de forma alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável até 2030.

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que institui o Regime Jurídico das Autarquias Locais, compete às Câmaras Municipais, no âmbito da promoção e salvaguarda dos interesses das populações, “assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade” (artigo 33.º, alínea q).

O grande desafio que se coloca ao nível local e no universo dos 308 Municípios Portugueses é, pois, a integração da perspectiva de género em todos os domínios da ação política, quer ao nível interno, quer no âmbito do território, tendo por base mecanismos de diagnóstico, monitorização e avaliação dos Planos Municipais para a Igualdade.

Dessa forma poderão ser desenhadas cidades mais inclusivas e igualitárias.

## Protocolos para a Igualdade e a Não Discriminação | Nova Geração

A forma da CIG apoiar a implementação das políticas públicas locais de igualdade e contribuir para a operacionalização da Lei das Autarquias Locais a esse nível, é através da celebração de Protocolos de Cooperação com os Municípios que, desde 2018, decorrem no âmbito da ENIND e dos seus três Planos de Ação.

Nesse contexto, a CIG coopera e presta apoio técnico aos Municípios na execução dos Protocolos celebrados, promovendo ações de formação aos seus recursos humanos, monitorizando indicadores de política pública para a igualdade a nível organizacional e territorial, incentivando a territorialização dos objetivos da ENIND e reconhecendo e disseminando práticas municipais de referência.

# 254

Total de Protocolos para a Igualdade e a Não Discriminação CIG/ Municípios

---

## Planos Municipais para a Igualdade

São instrumentos de planeamento de políticas públicas para a igualdade entre mulheres e homens ao nível local, que se consubstanciam num compromisso político e estabelecem estratégias de transformação das assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico de género realizado a nível local, integrando medidas de *mainstreaming* de género e Ações Positivas (medidas temporárias especiais), fixando domínios de intervenção, respetivos objetivos, medidas, indicadores, assim como metas a alcançar, procedimentos de monitorização e a respetiva avaliação.

Os Planos Municipais para a Igualdade são aprovados pelos órgãos municipais, nos termos previstos no Regime Jurídico das Autarquias Locais, devendo comportar uma dimensão interna, ao nível da organização de trabalho e uma dimensão externa, ao nível do território, em consonância com a ENIND.

# 108

Total de Planos Municipais para a Igualdade

---

## Conselheiras e Conselheiros Locais para a Igualdade

Atuam no âmbito do Quadro de Referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio e do Protocolo de Cooperação celebrado entre a CIG e os Municípios, mediante nomeação por Despacho do/a Presidente da Câmara Municipal, tendo por

atribuição acompanhar e dinamizar a implementação das políticas públicas locais para a igualdade entre mulheres e homens, integrando a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL).

# 222

Total de Conselheiras e Conselheiros Locais para a Igualdade

---

## Equipas para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

A Equipa para a Igualdade na Vida Local é nomeada por Despacho do/a Presidente da Câmara Municipal e têm como competências propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e do protocolo celebrado com a CIG.

Integram a EIVL, designadamente:

- Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
- Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
- Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
- Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção da ENIND, de entre: um/a investigador/a ou especialista; um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município; um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG;
- Podem, ainda, integrar a EIVL, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.

A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL, dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções,

levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.

# 109

Total de Equipas para a Igualdade na Vida Local:

---

## Boas Práticas Municipais

### Prémio Viver em Igualdade



O Prémio Viver em Igualdade é uma iniciativa bienal, promovida pela CIG desde 2012 e que distingue Municípios com boas práticas na integração da dimensão da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, quer na sua organização ou funcionamento, quer nas atividades por si desenvolvidas.

O Prémio consiste na atribuição de um certificado de mérito, destinado a ser utilizado na comunicação do Município distinguido, no qual se atesta que é reconhecido como um dos melhores locais para viver em igualdade.

26% dos Municípios foram distinguidos entre 2012 e 2020 com o Prémio Viver em Igualdade.

# PRÉMIOS E CONCURSOS

## Eu digo não ao sexismo!

O concurso nacional de vídeo "Eu digo não ao sexismo!" destinou-se a alunas e alunos do 3.º ciclo do ensino básico e do ensino secundário das escolas públicas, privadas e profissionais do país.

Através deste concurso, Portugal:

- Responde aos desafios do Conselho da Europa (CoE) na sua Recomendação "Combater e prevenir o sexismo", aprovada em 2019;
- Associa-se à campanha *Sexismo. Repara nele. Fala dele. Acaba com ele* que o CoE lançou, em 2020, para ampla divulgação daquela Recomendação;
- Desafia adolescentes e jovens entre os 13 e os 17 anos a produzir vídeos destinados às redes sociais sobre o sexismo apelando outras e outros jovens e adolescentes a combater o fenómeno;
- Alargou a formação de docentes sobre Igualdade entre Mulheres e Homens no currículo aos e às docentes bibliotecárias escolares, reforçando a importância dos Guiões de Educação Género e Cidadania nas bibliotecas.

Este concurso fez parte do Projeto Europeu *Mobiliza-te contra o Sexismo II*, apoiado pelo Conselho da Europa (CoE) e coordenado em Portugal pela PpDM (Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres), com a parceria da CIG, do IPDJ e do ACM.

Faz parte da estratégia da CIG de integração da IMH no currículo ao integrar o tema do sexismo na Educação para a Cidadania e em diferentes disciplinas do currículo e ao reforçar o trabalho colaborativo ao nível de turma.

Os 9 vídeos distinguidos no concurso foram publicados online nos canais das redes sociais e youtube através da CIG, PpDM, RBE/DGE. Divulgação do concurso no sítio web do CoE.

## Prémio de Boas Práticas de Participação

O Prémio de Boas Práticas de Participação é um incentivo à implementação, disseminação e valorização de práticas inovadoras de democracia participativa desenvolvidas em Portugal.

A 6ª edição do prémio (2021) destinou-se particularmente à valorização de práticas implementadas durante o atual mandato autárquico que representem um contributo objetivo para promover a inclusão social, em particular dos grupos tradicionalmente sub-representados



## Jovens pela Igualdade

O Prémio Jovens pela Igualdade é um concurso promovido pelo IPDJ, I.P. em parceria com CIG.

Este prémio é atribuído desde 2011 e manteve regularidade bienal até 2018. A partir desse ano, a periodicidade foi alterada para anual, pelo Plano Nacional para a Juventude, 2018-2021.

É destinado a associações juvenis inscritas no Registo Nacional do Associativismo Jovem (RNAJ), com boas práticas na integração da dimensão da Igualdade de Género.

São objetivos do concurso:

Promover a sensibilização dos membros das associações juvenis, com vista à integração da dimensão da Igualdade de Género no seu funcionamento e nas suas iniciativas;

- Encarar o associativismo juvenil como fator de desenvolvimento pessoal que assume um papel fundamental como escola de cidadania e participação democrática, igualitária e respeitadora dos Direitos Humanos;
- Estimular uma participação igualitária em todos os tipos de atividades, em particular na tomada de decisão.

À candidatura com maior pontuação, é atribuído um prémio no valor de mil e quinhentos euros.



## Prémio Municipal Madalena Barbosa

O Prémio Municipal Madalena Barbosa foi criado em 2009 pela Câmara Municipal de Lisboa (CML), em parceria com a CIG, com o propósito de distinguir, por meio de concurso, o melhor projeto/ação no âmbito da temática da "Igualdade de Género".

É atribuído um prémio pecuniário, até um montante máximo de 7 mil euros suportado, em partes iguais, pela CML e pela CIG.

## Prémio Defesa Nacional e Igualdade

O "Prémio Defesa Nacional e Igualdade" tem como finalidade reconhecer publicamente as entidades da área da Defesa Nacional que se evidenciem pela promoção dos valores constitucionais da igualdade e da não discriminação, a criação de boas práticas de prevenção e de combate à violência de género e de medidas eficazes e exemplares que desenvolvam a igualdade de oportunidades e de tratamento de homens e mulheres, na formação profissional e na conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, em todas as esferas da Defesa Nacional.

A 1ª edição do PDNI realizou-se em 2020, mas devido à crise pandémica, o prémio foi entregue em 2021.

No que respeita à 2ª edição, foram avaliadas seis candidaturas.

# REPRESENTAÇÃO NACIONAL E INTERNACIONAL

Em matéria de cooperação com organismos internacionais, no âmbito da Igualdade entre mulheres e homens, Portugal faz-se representar através da CIG nos seguintes grupos de trabalho:

## Grupo de Alto Nível para o Mainstreaming de Género da Comissão Europeia

O Grupo de Alto Nível para o Mainstreaming de Género é

formado por representantes dos mecanismos responsáveis pelo mainstreaming de género de cada um dos Estados membros da U.E.. Presidido pela Comissão Europeia (CE), as reuniões deste Grupo realizam-se regularmente duas vezes por ano e são organizadas pela CE em colaboração com a Presidência em exercício da União Europeia. O Grupo tem como tarefas o planeamento estratégico de atividades e políticas na área da Igualdade de Género a implementar pelas presidências da U.E., o seguimento da Plataforma de Ação de Pequim e apoiar a Comissão na preparação do Relatório Anual sobre Igualdade entre Homens e Mulheres.

## Grupo de Alto Nível sobre não-discriminação, igualdade e diversidade da Comissão Europeia

O Grupo de Alto Nível para a Não discriminação, Igualdade e Diversidade é composto por peritos e peritas que apoiam a Comissão Europeia na implementação da legislação, bem como dos programas e políticas nas áreas da não discriminação, igualdade e diversidade. Portugal é representado pela CIG e pelo Alto Comissariado para as Migrações.

A CIG participou nas 2 reuniões anuais do Grupo de Alto Nível para a não-discriminação, igualdade e diversidade com o objetivo de acompanhar o desenvolvimento e a implementação de políticas e programas a nível da UE e a nível nacional, destinados a combater a discriminação, a promoção da igualdade e da diversidade, aprofundar a cooperação e coordenação entre os Estados Membros e a Comissão em matérias relativas à eliminação da discriminação, em particular através da troca de experiências e boas práticas entre os membros do grupo, reforçando a coerência de esforços para alcançar a igualdade e eliminar a discriminação.

## Comité Consultivo para a Igualdade entre Mulheres e Homens da Comissão Europeia

Apoia a Comissão Europeia na execução das ações Comunitárias destinadas a promover a igualdade entre mulheres e homens. Constitui um quadro de intercâmbio de experiências, de políticas e de práticas entre os Estados membros e entre outros atores interessados nesta matéria. Para além da participação nas duas reuniões anuais e elaboração dos respetivos contributos, destaca-se ainda a participação da CIG em vários Grupos de trabalho criados por este Comité com vista à elaboração de opiniões sobre matérias em debate ao nível dos vários órgãos da U.E.

**Em 2021, a representante da CIG, Andreia Marques, deteve a Presidência do Comité.**

## EQUINET

A EQUINET é a Rede Europeia de Mecanismos Especializados para a Igualdade, e é uma estrutura financiada a 80% pela CE. A sua missão assenta na troca de experiências/informação entre mecanismos para a Igualdade, com vista ao desenvolvimento das políticas para a Igualdade. A CIG aderiu a esta plataforma em 2008.

A CIG participa nas reuniões dos GT e nos Seminários temáticos.

## Comissão para a Igualdade de Género (GEC) do Conselho da Europa

Foi estabelecida para ajudar a garantir a integração da igualdade entre mulheres e homens em todas as políticas do Conselho da Europa e fazer a ponte entre os compromissos assumidos a nível internacional e a realidade das mulheres na Europa. A Comissão, cujos membros são nomeados pelos Estados-Membros, dá aconselhamento, orientação e apoio a outros órgãos do Conselho da Europa e aos Estados-Membros.

A Comissão de Igualdade de Género apoia a implementação dos cinco objetivos da Estratégia para a Igualdade de Género do Conselho da Europa 2018-2023.

**A representante efetiva, Andreia Marques, foi nomeada pelos seus pares para Presidente da GEC 2021-2022.**

## 65ª Sessão da CSW (ONU)

Esta é uma Comissão funcional do Conselho Económico e Social das Nações Unidas, exclusivamente dedicada à igualdade de género e ao progresso das mulheres. As pessoas representantes dos Estados membros reúnem anualmente na CSW, em Nova Iorque, para avaliar os progressos alcançados em matéria de igualdade de género, identificar os principais desafios, definir normas globais e formular políticas concretas para a promoção da igualdade de género e o progresso das mulheres de todo o mundo.

A CIG participa nas sessões anuais da Comissão do Estatuto das Mulheres e na elaboração de contributos para os textos das conclusões acordadas, resoluções e intervenções das sucessivas Presidências da União Europeia, proferidas em

nome da União.

Em 2021, e devido à pandemia COVID-19, as reuniões decorreram no formato virtual.

## Fórum de Peritas/os (EIGE)

É o órgão consultivo, composto por representantes de todos os Estados Membros da UE, da Comissão Europeia e do Parlamento Europeu. O Fórum de Peritas/os reúne-se bianualmente como plataforma consultiva, troca de informação e fortalecimento do trabalho em rede.

Cabe aos membros do Fórum de Peritas/as divulgar as atividades dos respetivos países no âmbito da Igualdade de Género como forma de aconselhar e apoiar o EIGE.

## Grupo de Trabalho de Gender mainstreaming e governance (OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico)

O Grupo de Trabalho sobre Mainstreaming de Género e Governança (GMG) foi criado pelo Comité de Governança Pública da OCDE.

Este Grupo é um fórum colaborativo que visa encontrar soluções comuns e inovadoras para a implementação do mainstreaming de género. É também uma plataforma de cooperação e discussão, que reúne peritos/as dos estados-membros da OCDE, para a implementação das políticas públicas de género.

## Rede dos Pontos Focais Mulheres, Paz e Segurança (ONU)

A Rede Nacional de Pontos Focais do WPS (Agenda Mulheres, Paz e Segurança) serve para permitir uma coordenação mais estreita entre os Estados-Membros e criar um espaço para partilhar e trocar periodicamente lições aprendidas e melhores práticas, inclusive sobre como desenvolver e rever estratégias nacionais de alto impacto para avançar com estes objetivos e integrar a perspetiva de género em todas as avaliações de segurança e abordagens de prevenção.

## Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP)

A CPLP é uma plataforma privilegiada de partilha de experiências e de consensos.

Para os seus Estados Membros (Angola, Brasil, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Guiné Equatorial, Moçambique, Portugal, São Tomé e Príncipe e Timor-Leste), o princípio da promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas é, não só consensual, mas também primordial para o desenvolvimento desta comunidade.

Em dezembro de 2021 foi assinado um acordo de parceria entre a CIG, o ICIEG e o Sistema das Nações Unidas em Cabo Verde, para a conceção e implementação do projeto piloto "Promoção da autonomia financeira e emocional das mulheres" na ilha do Fogo. Este projeto é apoiado pelo Camões - Instituto da Cooperação e da Língua e conta com o envolvimento das Câmaras Municipais, Centros de Emprego, bem como de organizações da sociedade civil da Ilha do Fogo



# VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

A prevenção e combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (VMVD) encontra-se prevista pela Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – ENIND 2018-2030, especificamente no **“Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD)”**.

## REPRESENTAÇÃO NACIONAL E INTERNACIONAL

Em matéria de cooperação com organismos internacionais e grupos de trabalho nacionais, no âmbito da Igualdade entre mulheres e homens, violência doméstica e violência contra as mulheres, Portugal faz-se representar através da CIG nos seguintes grupos de trabalho:

### Equipa de Análise Retrospectiva de Homicídios em Violência Doméstica

A Equipa realiza uma análise retrospectiva das situações de homicídio ocorridas em contexto de violência doméstica e que tenham sido já objeto de decisão judicial transitada em julgado ou de decisão de arquivamento, visando retirar conclusões que permitam a implementação de novas metodologias preventivas ao nível dos respetivos procedimentos.

### Comissão para a Igualdade de Género (Gender Equality Commission) Conselho da Europa

O Gender Equality Commission foi estabelecido para ajudar a garantir a integração da igualdade entre mulheres e homens em todas as políticas do Conselho da Europa e fazer a ponte entre os compromissos assumidos a nível internacional e a realidade das mulheres na Europa.

A Comissão, cujos membros são nomeados pelos Estados-Membros, dá aconselhamento, orientação e apoio a outros órgãos do Conselho da Europa e aos Estados-Membros. A Comissão de Igualdade de Género apoia a implementação dos cinco objetivos da Estratégia para a Igualdade de Género do Conselho da Europa 2018-2023.

### Comité das Partes da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica, Convenção de Istambul, Conselho da Europa

Os mecanismos de monitorização da Convenção de Istambul, que Portugal ratificou em 2013, visam avaliar e melhorar a implementação da Convenção pelos Estados Parte. Esta monitorização está a cargo de dois órgãos distintos, em interação:

- um órgão de especialistas independente, o Grupo de Peritas/os em Ação contra a Violência contra a Mulher e a Violência Doméstica (GREVIO), inicialmente composto por 10 membros e agora ampliado para 15 membros, após a 25.ª ratificação;
- o Comité das Partes, composto por representantes das Partes na Convenção.

# Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica

A RNAVVD – Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica é constituída por um conjunto de serviços e respostas vocacionados para o apoio às vítimas, e inclui designadamente:

- As casas de abrigo
- As estruturas de atendimento
- As respostas de acolhimento de emergência

- O SIVVD – Serviços de Informação a Vítimas de Violência

A CIG tem competências de acompanhamento e supervisão técnica das respostas de acolhimento de emergência, estruturas de atendimento e casas de abrigo, em articulação com os serviços competentes da segurança social, nos termos legalmente previstos.



857

N.º total de pessoas em Casa Abrigo

1637

N.º total de pessoas em respostas de Acolhimento de Emergência

55190

Total de vítimas atendidas pelas Estruturas de Atendimento

A **supervisão técnica** visa, entre outras:

- A verificação da conformidade dos procedimentos adotados com as orientações técnicas nacionais, comunitárias ou europeias sobre a prevenção da violência doméstica, proteção e assistência das suas vítimas e a sua articulação com as políticas públicas;
- A monitorização do trabalho das equipas quanto aos modelos de intervenção e práticas de atuação e à formação, informação e atualização das competências técnico-científicas das pessoas que as integram;
- A verificação da conformidade com os requisitos mínimos de intervenção no âmbito da violência doméstica e violência

de género estabelecidos pela CIG, tendo em vista a uniformização, formalização e melhoramento das práticas e procedimentos a desenvolver no âmbito da violência doméstica.

Não obstante a criação de dois protocolos aquando do acolhimento em casa de abrigo – com os municípios de Vila Nova de Gaia e de Matosinhos – não se verificaram, em 2021, **acolhimento de animais**.

## Respostas de Apoio Psicológico para Crianças e Jovens Vítimas de Violência Doméstica



Este projeto, lançado em setembro de 2021, é gerido pela CIG e cria as primeiras respostas especializadas de apoio psicológico e psicoterapêutico para crianças e jovens vítimas de violência doméstica atendidas e/ou acolhidas na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD).

534

Crianças e jovens nas RAP entre setembro de dezembro de 2021

---

62

Psicólogas/os

---

31

Equipas de apoio psicológico e psicoterapêutico

---

2.166.928€

Valor aprovado pelo PO ISE

---

# Processo de Auditoria e Certificação da RNAVVD – Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica

A Coimbra Business School | ISCAC foi selecionada pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, enquanto entidade supervisora das respostas e serviços da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD), para elaborar um diagnóstico avaliativo e auditoria com vista à certificação das entidades que pretendam integrar a Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica, em todo o território nacional. Este projeto, que decorreu durante todo o ano de 2021, foi apresentado publicamente em janeiro de 2021. Até ao final do ano foram auditadas 178 entidades da RNAVVD, que pretendem ver a sua atividade certificada pela CIG, conforme preconiza o artigo 58.º da Lei nº 112/2009, de 16 de setembro, na sua atual redação

## Teleassistência a Vítimas de Violência Doméstica

A medida de proteção por Teleassistência a vítimas de violência doméstica é uma forma específica de proteção, organizada em torno de um sistema tecnológico que integra um leque de respostas/intervenções integram o psicossocial e a proteção policial, por um período não superior a 6 meses, salvo se a entidade judiciária entender pela sua prorrogação.

A CIG é a entidade pública responsável pela implementação desta medida de proteção, em todo o território nacional.

O sistema de teleassistência a vítimas de violência doméstica tem como objetivo fundamental aumentar a proteção e segurança da vítima, garantindo, 24 horas por dia e de forma gratuita, uma resposta adequada quer a situações de emergência, quer em situações de crise.

Destina-se a vítimas de violência doméstica a quem o juiz ou, durante a fase de inquérito, o Ministério Público, tenha determinado a sua proteção por Teleassistência. A decisão só pode ser tomada após a vítima prestar o seu consentimento livre e esclarecido.

**2416**

Novas medidas

---

**4097**

Nº máximo de vítimas protegidas em simultâneo

---

## Transporte de Vítimas

O Serviço de Transporte de Vítimas de Violência Doméstica e de Tráfico de Seres Humanos pretende assegurar o transporte rodoviário, gratuito e em segurança, de vítimas de violência doméstica e de dependentes a seu cargo, para acolhimento em Casas de Abrigo ou em respostas de acolhimento de emergência, bem como de vítimas de tráfico de seres humanos, para as diligências processuais que se revelem necessárias e, de e para, os Centros de Acolhimento e Proteção, em Portugal Continental.

O serviço de transporte é acionado, exclusivamente, pelas entidades acima referidas, através de um sistema de *call center* – através do n.º 910 074 755 – que funciona todos os dias, 24 horas/dia.

1432

Pessoas transportadas

808

Transportes realizados

---

## Apoio à habitação

No âmbito do protocolo entre o Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana (IHRU) e a CIG cujo objetivo é garantir um maior acesso à habitação por parte de mulheres alvo de acompanhamento no âmbito da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de

Violência Doméstica (RNAVVD), coordenada pela CIG, foram, em 2021, celebrados **49 contratos de habitação**, com vítimas de VD, ao abrigo do protocolo com a CIG

49

Contratos de Habitação celebrados com vítimas de Violência Doméstica

---

## Atendimento a vítimas de violência doméstica nos 3 canais de comunicação da CIG

1016

Atendimentos no SIVVD –  
Serviço de Informação a  
Vítimas de Violência Doméstica

183

Atendimentos SMS 3060

370

Atendimentos por email

---

# #NamorarSemViol

# ência

Violência no namoro é um ato de violência, pontual ou contínuo, num contexto de uma relação de namoro. Todas as formas de violência no namoro (física, psicológica, sexual, social, verbal) têm por base uma relação de poder desigual entre os/as parceiros/as e são usadas como estratégias de controlo.

Em 2013 o crime de Violência Doméstica passa a conter a Violência no Namoro. Violência no Namoro é Violência Doméstica. Violência doméstica é também infligir maus tratos físicos ou psíquicos, incluindo castigos corporais, privações da liberdade e ofensas sexuais, a pessoa de outro ou do mesmo sexo, com quem se tem, ou tenha tido, uma relação de namoro.

## Repositório

O repositório de materiais para a prevenção da Violência no Namoro tem como objetivo centralizar e disponibilizar materiais produzidos, por entidades públicas e da sociedade civil, nesta área de prevenção.

O repositório encontra-se em permanente atualização, podendo a qualquer momento serem incluídos novos materiais e recursos.



# Plano Anual de Formação Conjunta em Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica para a Administração Pública

O Plano Anual de Formação Conjunta em Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica para a Administração Pública visa envolver, numa primeira fase, mais de doze mil formandos de cinco áreas governativas: Administração Interna, Justiça, Educação, Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e Saúde.

Este plano vai disponibilizar, até 2023, mais de sete mil horas de formação certificada, estruturada em três percursos formativos, num total de 14 cursos.

A bolsa de 50 formadores foi indicada e o primeiro curso teve início em março maio de 2021, prolongando-se o calendário de formação até ao final do primeiro semestre de 2023.

Pela primeira vez foram uniformizados pressupostos de atuação e definidos procedimentos coordenados entre as várias partes envolvidas, em dimensões fundamentais de intervenção, em linha com as recomendações do Grupo de Peritos para o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica do Conselho da Europa, da Equipa de Análise Retrospectiva de Homicídios em Violência Doméstica, e da Comissão Técnica Multidisciplinar criada em março de 2019.

Destinado essencialmente à formação de agentes-chave na intervenção após as 72 horas após denúncia, é ainda destinado a agentes não especializados/as, por forma a efetivar uma abordagem ampla e multidisciplinar, bem como ampliar o conhecimento nas diversas áreas profissionais abrangidas e contribuir para o reforço de redes locais de intervenção integrada.

Estabilizados os conteúdos, a estrutura formativa e o universo de profissionais da Administração Pública a envolver, foi, com financiamento POISE, aberto um concurso - convite dirigido ao Instituto Nacional de Administração, I.P., (INA,) para a execução das ações de formação previstas no Plano Anual de Formação Conjunta em Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

**2 870**

N.º de formandas/os

---

**190**

N.º de ações

---

## Campanha #PortugalContraAViolência

Para assinalar o **Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres**, foi lançada a campanha #PortugalContraAViolência, com a colaboração da AMCV – Associação de Mulheres Contra a Violência, Associação Projeto Criar, Associação Ser Mulher, APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima, Associação Plano I, Associação Portuguesa de Mulheres Juristas, Coolabora, Cruz Vermelha Portuguesa, Movimento Democrático de Mulheres, Mulheres Século XXI, UMAR – União das Mulheres Alternativa e Resposta e Quebrar o Silêncio Associação.



## Campanha #NamorarSemViolência

O cantor AGIR e seis influenciadores/as digitais colaboraram numa iniciativa conjunta com vista a alertar e consciencializar jovens para melhor identificarem e rejeitarem comportamentos de violência em relações de namoro, incluindo aqueles que são exercidos através das redes sociais. Desta parceria resultou a Campanha Nacional de Prevenção e Combate à Violência no Namoro #NamorarSemViolência.



# PRÁTICAS TRADICIONAIS NEFASTAS

As práticas nefastas são o resultado de normas culturais, sociais e religiosas relacionadas com o estatuto e papel de mulheres e crianças na família, na comunidade e na sociedade. De entre os vários tipos de práticas tradicionais nefastas existentes à escala global, destacam-se a mutilação genital feminina (páginas 35 e 36) e os casamentos infantis, precoces e forçados

## CASAMENTOS INFANTIS, PRECOCES E FORÇADOS

## REPRESENTAÇÃO NACIONAL

A CIG integra o Grupo de Trabalho para a Prevenção e Combate aos Casamentos Infantis, Precoces e Forçados, sob coordenação do Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade (Despacho n.º 1498-A/2021, de 5 de fevereiro), o qual tem como objetivos contribuir para a:

- Sistematização da informação disponível e caracterização do estado da arte e da situação em matéria de casamentos infantis, precoces e forçados em Portugal;
- Reflexão e identificação de abordagens, legislação e boas práticas internacionais e nacionais no domínio da prevenção e combate aos casamentos infantis, precoces e forçados;
- Identificação de áreas prioritárias e necessidades de intervenção;
- Elaboração de guias de intervenção, com fluxogramas entre serviços, sempre que se justificar;
- Formulação de recomendações e propostas de política pública.

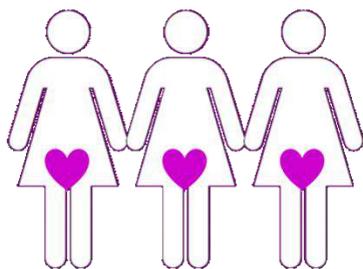


## Campanha sobre Casamentos Infantis, Precoces e Forçados

Por ocasião do Dia Internacional das Raparigas, a 11 de outubro de 2021, apresentou-se campanha informativa produzida pelo Grupo de Trabalho para a prevenção e combate aos casamentos infantis, precoces e forçados, para sensibilização de profissionais dos serviços públicos e técnicos/as com intervenção no terreno com vista à desconstrução de mitos associados a estas práticas, bem como alguns dos principais sinais de alerta a ter em conta.

As raparigas são mais afetadas por este fenómeno do que os rapazes por se encontrarem particularmente vulneráveis e expostas à violência na intimidade, ao tráfico para exploração sexual, à gravidez indesejada, com riscos de morte materna e infantil e com maior probabilidade de abandono escolar

## MUTILAÇÃO GENITAL FEMININA



A Mutilação Genital Feminina (MGF) consiste em qualquer procedimento que envolva a remoção parcial ou total dos órgãos genitais externos ou qualquer dano infligido aos órgãos genitais de uma menina ou mulher por motivos não médicos. É uma violação de direitos humanos e uma forma de violência de género. A MGF afeta gravemente a saúde física, sexual, reprodutiva e psicológica das mulheres. A prática da Mutilação Genital Feminina está tipificada em Portugal, desde 2015, como um crime de ofensa à integridade física grave.

Tratando-se de um crime de natureza pública, o procedimento criminal não está dependente de queixa por parte da vítima, bastando uma denúncia ou o conhecimento do crime, para que seja instaurado um processo de promoção e proteção da menor. Um conjunto alargado de profissionais encontra-se capacitado para dar apoio na prevenção de casos, em particular técnicos/as de proteção de menores, profissionais de saúde e órgãos de polícia criminal, estando definidos para estes grupos de profissionais orientações e procedimentos específicos de atuação.

## REPRESENTAÇÃO NACIONAL

A CIG coordena, desde 2009, políticas públicas de combate à MGF, cuja implementação é assegurada com o apoio de um grupo de trabalho intersectorial, tendo implementado três programas de ação específicos para a eliminação da MGF.

O Grupo de Trabalho Temático sobre MGF veio a ser reforçado em 2019, alargando a sua composição a novas organizações cuja intervenção se considerou prioritária no combate à MGF, como o SEF ou a ARSLVT, bem como um conjunto de 13 autarquias de territórios com maior prevalência de MGF na área da Grande Lisboa, tendo em

vista inscrever a problemática das práticas tradicionais nefastas nas políticas locais para a igualdade.

O Grupo de Trabalho Temático sobre MGF é atualmente constituído por 15 organismos públicos, 13 autarquias e 12 organizações não governamentais e tem como objetivos apoiar o desenvolvimento de ações e atividades de prevenção e combate à MGF no âmbito da implementação do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica e estimular a partilha de informação e parceria entre as entidades intervenientes.

## APOIO TÉCNICO E FINANCEIRO

No âmbito do apoio às associações de imigrantes e Organizações Não Governamentais, no desenvolvimento de projetos que visem o empoderamento das mulheres em comunidades afetadas pela MGF e a prevenção e o combate às Práticas Tradicionais Nefastas, são regularmente lançados concursos para apoio técnico e financeiro ao desenvolvimento de Medidas, Projetos ou Ações de Prevenção e Combate à Mutilação Genital Feminina.

### Aviso de abertura de candidaturas ao apoio técnico e financeiro ao desenvolvimento de medidas, projetos ou ações de Prevenção e Combate à Mutilação Genital Feminina

Foi publicado um aviso para apoio técnico e financeiro a associações de imigrantes e organizações não governamentais que desenvolvam atividades sob a forma de medidas, projetos

ou ações sobre MGF, cujo prazo para apresentação das candidaturas decorreu desde o dia 08.02.2021 até 19.03.2021.

Vieram a ser apoiadas 9 associações, com intervenção nos territórios com maior prevalência de MGF, cujos protocolos foram assinados, em sessão pública na Escola Nacional de Saúde Pública, no dia 1 de outubro.

O valor total atribuído às associações no âmbito do concurso foi de 60 mil euros.



**DIA INTERNACIONAL DE TOLERÂNCIA ZERO À MGF**

**WEBINAR PRÁTICAS SAUDÁVEIS**

**DIÁLOGOS SOBRE MUTILAÇÃO GENITAL FEMININA**

5 DE FEVEREIRO DE 2021 | 10H00

ATRAVÉS: **zoom** ou **facebook** CIG

**PROGRAMA**

10:00 - **SESSÃO DE ABERTURA**  
Rosa Monteiro, Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

10:15 - **1.º Diálogo: COMO FALAR SOBRE MGF?**  
Sofia Branco, Jornalista e Presidente do Sindicato dos Jornalistas Portugueses  
Sónia Duarte Lopes, Membro da Direção da End FGM European Network  
Com moderação do Vice-Presidente da CIG, Manuel Albano

10:45 - **2.º Diálogo: COMO ATUAR NO TERRENO? - PRÁTICAS SAUDÁVEIS**  
Diana Chaves, Enfermeira do ACES Arco Ribeirinho, Unidade de Saúde Pública  
Carla Martingo, Presidente da Assembleia Geral da AJPAS  
Ussumane Mandjam, Membro da Direção da Associação dos Filhos e Amigos de Farim  
Com moderação da Jornalista, Aline Flor

11h15 - **NOVO** Modelo de sinalização e proteção de vítimas de MGF e casamentos forçados  
Ana Beato, Técnica Superior da Direção Central de Investigação do SEF

11h30 - **NOTAS FINAIS**  
Sandra Ribeiro, Presidente da CIG

Logos: REPÚBLICA PORTUGUESA, CIG, PORTUGAL MAIS IGUAL, 2021 PORTUGAL IGUAL

## Webinar “Práticas Saudáveis – Diálogos sobre Mutilação Genital Feminina”

Por ocasião do Dia Internacional Tolerância Zero à Mutilação Genital Feminina, que se assinala no dia 6 de fevereiro, realizou-se a conferência online “Práticas Saudáveis – Diálogos sobre Mutilação Genital Feminina”.

## Modelo de Sinalização e Proteção de Vítimas em Portugal e em viagem para países com prática de MGF e casamentos infantis, precoces e forçados.

O SEF, em colaboração da CIG, elaborou um Modelo de Sinalização e Proteção de Vítimas em Portugal e em viagem para países com prática de MGF e casamentos infantis, precoces e forçados.

Este instrumento destina-se a todas as entidades que contactam com comunidades afetadas pela prática de MGF ou de casamentos infantis, precoces e forçados, procurando elencar os mecanismos atualmente existentes

tendentes a proteger crianças e jovens/menores do risco de saída de território nacional para serem submetidas às referidas práticas tradicionais nefastas, bem como às autoridades de fronteira no sentido de efetuarem o encaminhamento adequado dos casos referenciados e/ou detetados em ambiente de fronteira, incluindo, entre outros, os princípios que devem orientar a atuação das autoridades de fronteira no contacto com as vítimas ou potenciais vítimas de MGF/C ou de casamento infantil, precoce e forçados.

## “Práticas Saudáveis: Fim à Mutilação Genital

Deu-se continuidade ao projeto “Práticas Saudáveis: Fim à Mutilação Genital Feminina”, coordenado conjuntamente pela CIG, ARS-LVT e ACM. Este projeto visa ancorar a prevenção da MGF nas estruturas de saúde mais próximas da população afetada por esta prática e ao garantir a responsabilização e sustentabilidade deste trabalho ao nível local.

Integram o projeto na qualidade de pontos focais territoriais, partilhando recursos e atuando em rede na prevenção da MGF, profissionais nos Agrupamentos de Centros de Saúde de Almada-Seixal, Amadora, Arco Ribeirinho, Loures-Odivelas, Sintra, Cascais, Estuário do Tejo, Lisboa Central, Lisboa Ocidental e Oeiras, e Lisboa Norte, que partilham recursos e atuam em rede na prevenção da MGF.

No dia 10 de dezembro de 2021 procedeu-se à assinatura de aditamento de protocolo que prevê a sua prorrogação até 31 de dezembro de 2023.



## Pós-graduação em “Saúde Sexual e Reprodutiva: Mutilação Genital Feminina”

A CIG tem vindo a promover cursos de pós-graduação com especialização em MGF, em colaboração com escolas superiores de saúde. Em dezembro de 2021 teve início uma nova edição do curso na Escola Nacional de Saúde Pública, no âmbito de um protocolo estabelecido com esta escola superior, a ARSLVT e a DGS.

A Pós-Graduação sobre Mutilação Genital Feminina destina-se a todos/as os/as profissionais que integrem ou pretendam integrar equipas a desenvolver projetos de intervenção na área da mutilação genital feminina e tem como objetivos a aquisição de conhecimento sobre esta prática tradicional nefasta e o desenvolvimento de competências de intervenção comunitária nesta área.

# PACTO CONTRA A VIOLÊNCIA



O Pacto Contra a Violência é um projeto criado no ano de 2021 e visa a criação e a formalização de uma rede de entidades parceiras com o então Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade e com a CIG na mobilização de respostas de urgência e apoio ao trabalho das estruturas da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica.

O presente Pacto contra a Violência reconhece, pois, o papel estratégico das empresas e demais entidades empregadoras como parceiras na prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica, reforçando e estruturando formas de cooperação sistemáticas e contribuindo para a divulgação do trabalho realizado pelas entidades envolvidas.

Estas parcerias multidimensionais são particularmente importantes para a prevenção e o combate à violência doméstica, dado que agem:

- na divulgação de informação e campanhas de alerta;
- no apoio direto às vítimas e às estruturas da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica;
- no apoio direto às vítimas e às estruturas da Rede de Apoio e Proteção a Vítimas de Tráfico de Seres Humanos

Entidades parceiras:



# I Fórum Portugal Contra a Violência



Realizou-se, nos dias 17 e 18 de novembro, no Auditório da Reitoria da Universidade Nova de Lisboa, o I Fórum Portugal Contra a Violência.

O objetivo deste Fórum foi promover a discussão e reflexão em torno dos novos instrumentos de intervenção multisetorial que recentemente temos produzido, bem como os seus impactos no terreno, ao mesmo tempo que se assinalou o Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres.

A CIG desafio é fazer um todos os anos.





# LGBTI

As conquistas de direitos das pessoas LGBTI em Portugal é resultado de um longo caminho uma vez que, durante quase 100 anos, o Código Penal português, através dos artigos 70.º e 71.º entendia a homossexualidade como “prática de vícios contra a natureza”

Desde 2011 que os planos nacionais, enquanto instrumento de execução das políticas públicas, integram a área estratégica da orientação sexual e identidade de género com o objetivo de prevenir e combater todas as formas de discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género e promover a sensibilização de toda a sociedade portuguesa para esta problemática.

É em 2018, com a aprovação da Estratégia Nacional Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (2018-2030) que Portugal passa a ter um plano autónomo intitulado “**Plano de Ação de combate à discriminação em razão da Orientação sexual, Identidade e Expressão de género e Características sexuais**”.

14

N.º total de pessoas em  
respostas  
de Acolhimento de Emergência

719

Vítimas atendidas

## REPRESENTAÇÃO NACIONAL

### Subgrupo LGBTIQ para a igualdade da Comissão Europeia

O Subgrupo LGBTIQ para a igualdade foi criado para reforçar a implementação da Estratégia LGBTIQ para a igualdade no âmbito do Grupo de Alto Nível sobre a não discriminação, a igualdade e a diversidade.

O subgrupo é composto por peritos/as governamentais, nomeados/as pelos Governos dos Estados-Membros, para apoiar e monitorizar os progressos da proteção dos direitos das pessoas LGBTIQ nos Estados-Membros. A Agência dos Direitos Fundamentais da UE (FRA) contribui para o seu trabalho, e o subgrupo coopera regularmente com a sociedade civil e organizações internacionais, como a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e o Conselho da Europa.

O Subgrupo iniciou os seus trabalhos em maio de 2021. Em consonância com a Estratégia para a Igualdade LGBTIQ, o Subgrupo identificou como prioridade o trabalho de apoio ao planeamento, preparação e implementação de estratégias e planos de ação LGBTIQ.

A Estratégia LGBTIQ para a Igualdade incentiva os Estados-Membros a desenvolverem planos de ação nacionais sobre a igualdade LGBTIQ.

A investigação sugere que o desenvolvimento e a adoção de tais planos de ação são importantes na promoção da igualdade LGBTIQ.

## Rede de Pontos Focais para as Questões LGBTI

É uma rede transnacional para acompanhar e discutir o progresso na implementação das políticas públicas na área da promoção dos direitos das pessoas LGBTI.

## APOIO TÉCNICO E FINANCEIRO

A CIG tem como uma das suas competências apoiar organizações não governamentais relativamente a medidas, projetos ou ações que promovam objetivos coincidentes com os seus. No âmbito do apoio técnico e financeiro prestado a organizações da sociedade civil que defendem e protegem os direitos de pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo (LGBTI), previsto no Plano de Ação de Combate à discriminação em razão da Orientação sexual, Identidade e Expressão de género e Características sexuais (PAOIEC) é, regularmente, lançado um concurso para apoio técnico e financeiro ao desenvolvimento de Medidas, Projetos ou Ações de Combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, reconhecendo a relevância destas organizações como interlocutoras privilegiadas e valorizando o seu contributo ativo para melhores resultados na implementação das medidas de política pública.

## Aviso de abertura de candidaturas ao Apoio técnico e financeiro às Organizações da sociedade civil LGBTI

Em março foi publicado o aviso para apoio técnico e financeiro às organizações da sociedade civil representativas das pessoas LGBTI. A dotação global inicial do financiamento atribuído para a edição de 2021 foi de 50 mil euros e posteriormente reforçada em € 9.406,56.

Foram rececionadas 14 candidaturas válidas a concurso, tendo o júri selecionado 10, cujos protocolos foram assinados a 19 de outubro.

O âmbito geográfico de intervenção é sobretudo de âmbito nacional e os 10 projetos aprovados intervêm nas áreas da educação, saúde, habitação, famílias, diversidade funcional e emprego.

## CIG celebra protocolo com Administração Interna e Forças de Segurança

Foi celebrado um protocolo de cooperação, entre a (CIG), a Inspeção Geral da Administração Interna, a Secretaria Geral do Ministério da Administração Interna, a Guarda Nacional Republicana, a Polícia de Segurança Pública e o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, que estabelece ações de capacitação e formação de profissionais-chave para um melhor atendimento, apoio e proteção das pessoas LGBTI, bem como para a prevenção da violência homofóbica e transfóbica e também para uma melhoria na atuação e investigação em situações de crime contra pessoas LGBTI. Está igualmente prevista a partilha, divulgação e utilização de recursos pedagógicos de referência nesta área de trabalho.

## Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia

No âmbito do Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia, que se assinala a 17 de maio, a CIG realizou o webinar "Experiências e boas práticas na intervenção LGBTI" e contou com a presença de organizações da sociedade civil LGBTI e representantes da academia.

A sessão contou com uma primeira parte de intervenções, subordinada ao tema "Necessidades LGBTI – Exemplos de ações em territórios menos intervencionados" e com o painel de discussão "Boas práticas em áreas prioritárias de intervenção.

## Queixa por discriminação em razão do sexo, da orientação sexual e da identidade de género



A CIG, enquanto serviço da administração central do estado que tem por missão receber queixas relativas a situações de discriminação ou de violência com base no género, e apresentá-las, sendo caso disso, através da emissão de pareceres e recomendações, junto das autoridades competentes ou das entidades envolvidas, disponibiliza, no seu website, um formulário que permite efetuar uma queixa por discriminação em razão do sexo, da orientação sexual e da identidade de género.

Este formulário de queixa eletrónica pretende ser um meio facilitador da comunicação de factos que possam eventualmente consubstanciar práticas discriminatórias em razão do sexo, da orientação sexual e da identidade de género.

Formulário disponível em <https://www.cig.gov.pt/area-servicos/servicos/queixa-por-discriminacao/>

### Queixas rececionadas no ano 2021:

14

N.º de queixas de discriminação ou violência com base no **sexo**

6

N.º de queixas de discriminação ou violência com base na **orientação sexual**

8

N.º de queixas de discriminação ou violência com base na **identidade de género**

# TRÁFICO DE SERES HUMANOS

O Tráfico de Seres Humanos (TSH) é um crime contra a liberdade pessoal, que afeta milhões de pessoas em todo o mundo. Envolve o recrutamento e a movimentação de pessoas entre fronteiras internacionais ou dentro de um mesmo país, com o objetivo de as sujeitar a diversos tipos de exploração. O recrutamento e a movimentação das vítimas são realizados com recurso à violência, engano ou abuso de situações de vulnerabilidade.

## IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018 -2021

O IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018 -2021 visa reforçar o conhecimento sobre a temática do tráfico de seres humanos, assegurar às vítimas um melhor acesso aos seus direitos, bem como qualificar a intervenção e promover a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelando o modelo de negócio e desmontando a cadeia de tráfico.

O Plano toma em consideração as recomendações e os compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais e está alinhado com os Objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, relativos ao tráfico de seres humanos, com os mecanismos de cooperação previstos na Declaração Política da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 27 de setembro de 2017, e com as prioridades específicas para a prevenção do tráfico de seres humanos da Comissão Europeia.

Também toma em consideração as Recomendações CP(2017)4 relativas à implementação da Convenção do Conselho da Europa sobre Ação contra o Tráfico de Seres Humanos adotada por Portugal na 20.ª reunião do Comité das Partes a 10 de março de 2017

A CIG foi designada como entidade coordenadora do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018 -2021

# 76%

Execução da Estratégia  
Portugal + Igual (2018-2030)

## REPRESENTAÇÃO NACIONAL E INTERNACIONAL

A CIG coordena a **Rede de Apoio e Proteção a Vítimas de Tráfico (RAPVT)**. Esta rede, implementada em junho de 2013, é um espaço de cooperação e de partilha de informação e tem como finalidade, a prevenção, a proteção e a reintegração das vítimas de tráfico de seres humanos.

A CIG integra ainda o **Grupo de Trabalho para a Prevenção e Combate aos Casamentos Infantis, Precoces e Forçados**, sob coordenação do Gabinete da então Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade.

Em matéria de cooperação com organismos internacionais, Portugal faz-se representar, através da CIG, na **Rede de Pontos Focais governamentais para o GRETA junto do Conselho da Europa**.

Em matéria de cooperação com organismos internacionais, Portugal faz-se representar, na **Rede informal de Relatores Nacionais da UE ou mecanismos equivalentes** através do Vice-Presidente da CIG, enquanto Relator Nacional para o Tráfico de Seres Humanos.

A CIG é ainda **Ponto Focal de Portugal junto do Grupo de Peritos sobre a Luta contra o Tráfico de Seres Humanos, (GRETA) do Conselho da Europa** no que concerne a Convenção relativa à Luta contra o Tráfico de Seres Humanos.

Para além do Conselho da Europa, a CIG assume representação em várias instâncias internacionais, tais como as Nações Unidas, (através dos seus diversos órgão e agências), a UE (por via, em especial, da aplicação da Diretiva 2011/36), a OSCE e o Departamento de Estado USA, no que concerne o TIP Report.

## **REDE DE APOIO E PROTEÇÃO ÀS VÍTIMAS DE TRÁFICO -RAPVT**

A RAPVT é uma rede de cooperação e partilha de informação, com a finalidade de prevenir, proteger e reintegrar vítimas de tráfico de seres humanos.

Constituem objetivos da RAPVT, designadamente:

- a adoção de instrumentos comuns para a sinalização, recolha de dados e encaminhamento das vítimas;
- a disponibilização de uma resposta de intervenção em rede;
- a criação de uma metodologia de intervenção multidisciplinar no apoio jurídico, psicológico e social;
- prevenir situações de revitimização;
- a adoção de estratégias conjuntas para a realização de ações de formação de profissionais na área da prevenção e do combate ao crime de tráfico de seres humanos e de ações de sensibilização ao público.

**307**

Total de processos de atendimento de presumíveis vítimas de TSH

---

**153**

N.º de processos de TSH / em avaliação

---

**154**

N.º de processos não considerados de TSH

---

## **CENTROS DE ACOLHIMENTO E PROTEÇÃO A VÍTIMAS DE TRÁFICO E SEUS FILHOS MENORES**

Os Centros de Acolhimento e Proteção (CAP's) encontram-se em funcionamento desde 2008 e resultam, de um Acordo de Colaboração com o Instituto da Segurança Social, que é a entidade financiadora do Centro, o Ministério da Administração Interna (através do SEF, GNR, PSP), o Ministério da Justiça (através da Polícia Judiciária) e a Presidência de Conselho de Ministros / Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Os CAP's têm como principal finalidade o acolhimento, a estabilização emocional e a futura (re)integração social de mulheres e seus filhos menores vítimas de Tráfico de Seres Humanos.

Estas estruturas estão ancoradas numa intervenção multidisciplinar centrada na vítima, nas suas especificidades, necessidades e urgências resultantes dos processos de vitimização por tráfico de seres humanos.

40

Total de vítimas acolhidas  
no ano de 2021

---

30

Vítimas de exploração laboral

---

4

Vítimas de exploração sexual

---

3

Vítimas de mendicância  
forçada

---

1

Vítimas de servidão doméstica

---

## SISTEMA DE REFERENCIAÇÃO NACIONAL PARA CRIANÇAS (PRESUMÍVEIS) VÍTIMAS DE TRÁFICO DE SERES HUMANOS

Colocando a proteção dos direitos fundamentais e a abordagem centrada nas vítimas e suas necessidades no centro das ações e procedimentos sugeridos, o Sistema tem como objetivos:

- estabelecer procedimentos para a prevenção, deteção, identificação, apoio e proteção de crianças (presumíveis) vítimas de TSH;
- consolidar e reforçar os mecanismos de coordenação, cooperação e comunicação entre os/as profissionais envolvidos/as ao longo das várias etapas;
- garantir o superior interesse da criança ao longo de todas as etapas, designadamente evitando situações de revitimização ou de novo tráfico.



## CIG participa no lançamento da estratégia europeia de combate ao tráfico de seres humanos

O Vice-Presidente da CIG, Manuel Albano, foi um dos anfitriões da reunião da Rede da União Europeia de relatores nacionais de combate ao tráfico de seres humanos, que se realizou no dia 7 de maio, em formato online.

Além da apresentação da Estratégia da UE de Combate ao Crime Organizado e da Estratégia da UE de Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2021-2025, foram ainda revistas as respostas da ficha de país, formas de melhorar a recolha de dados sobre o tráfico de seres humanos e formas de combater o tráfico de seres humanos na era digital.

## Convenção do Conselho da Europa relativa à luta contra o Tráfico de Seres Humanos

Decorrente do terceiro processo de avaliação da implementação da Convenção do Conselho da Europa relativa à luta contra o Tráfico de Seres Humanos, ocorreu em junho uma visita de estudo de representantes do Grupo de Peritos que supervisiona a implementação da Convenção pelas Partes (GRETA). Essa visita de estudo, que foi coordenada pela CIG, teve como base de trabalho o relatório/questionário que Portugal submeteu em fevereiro de 2020.

## PROSTITUIÇÃO

A CIG fez parte da **Comissão de Acompanhamento do Projeto EXIT | Direitos humanos das mulheres a não serem prostituídas** que, entre outros, incluiu um estudo diagnóstico sobre as mulheres no sistema de prostituição em Lisboa.

## Conferência internacional “Dez anos sobre a Diretiva Europeia Anti Tráfico e a nova Estratégia Europeia para o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (2021-2025) da União Europeia”

Decorreu no dia 25 de maio, em formato híbrido, a conferência internacional “Dez anos sobre a Diretiva Europeia Anti Tráfico e a nova Estratégia Europeia para o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (2021-2025) da União Europeia”, organizada pela CIG e o Observatório do Tráfico de Seres Humanos.

Com o objetivo de debater as questões relacionadas com o combate ao tráfico de seres humanos, a conferência contou com a participação do Relator Nacional para o Tráfico de Seres Humanos, e Vice-Presidente da CIG, Manuel Albano, além de diversas individualidades ligadas ao estudo e combate a esta problemática.

# PT 2020



A CIG tem competências de gestão no âmbito do Portugal 2020 delegadas pelas autoridades de gestão dos programas operacionais Inclusão Social e Emprego, Regional de Lisboa e Regional do Algarve.

Para assumir responsabilidades de gestão no âmbito do Portugal 2020, a CIG celebrou com cada um dos Programas Operacionais um Contrato de Delegação de Competências, onde são definidas as responsabilidades e as áreas de intervenção. Neste âmbito, a CIG assume a condição de organismo intermédio.

No **Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego (POISE)** enquadram-se nas prioridades de investimento:

- prioridade de investimento 8iv – Igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios no acesso ao emprego na progressão na carreira, na conciliação da vida profissional e privada e na promoção da igualdade de remuneração para trabalho igual;
- prioridade de investimento 9iii – Luta contra todas as formas de discriminação e promoção da igualdade de oportunidades.

No **Programa Operacional Regional de Lisboa (POR Lisboa 2020)** estão enquadradas nas prioridades de investimento:

- prioridade de investimento PI 8iv – Igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo no acesso ao emprego, na progressão na carreira, na conciliação da vida profissional e privada e na promoção da igualdade de remuneração para trabalho igual;
- prioridade de investimento PI 9iii – Luta contra todas as formas de discriminação e promoção da igualdade de oportunidades.

No **Programa Operacional Regional do CRES Algarve 2020** estão enquadradas nas prioridades de investimento:

- prioridade de investimento PI 8iv, “Igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo no acesso ao emprego, na progressão na carreira, na conciliação da vida profissional e privada e na promoção da igualdade de remuneração para trabalho igual”;
- prioridade de investimento PI 9iii, “Luta contra todas as formas de discriminação e promoção da igualdade de oportunidades”, do eixo prioritário 6, “Afirmar a coesão social e territorial”, estão abrangidas as seguintes Tipologias de Operação.

## EMIG

A **Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG)** foi criada pela Resolução de Conselho de Ministros 25/2015, de 27 de abril, com o objetivo de apoiar a CIG no exercício das competências delegadas pelo POISE, pelo POR Lisboa, e pelo CRES Algarve.

O objetivo geral é o de promover o melhor aproveitamento dos fundos comunitários do Portugal 2020 no relativo à execução das políticas públicas nas áreas da cidadania, da promoção da igualdade de género e do combate à violência doméstica e de género e ao tráfico de seres humanos.

Em dezembro de 2021 estavam em execução e sob gestão da EMIG 301 projetos, com um valor de despesa aprovada para o total do ano de 11.576.387,00€, tendo sido analisados 646 pedidos de pagamento.

Durante o ano de 2021 foram realizados quatro novos concursos, dos quais resultou a aprovação de 50 novos projetos, no valor de 5.509.190,00€.

**Direção-Geral da Qualificação  
dos Trabalhadores em Funções  
Pública**

Entidade Beneficiária

**557 463,06 €**

Montante Aprovado

## **POISE**

### **3.15 – Formação de Públicos Estratégicos**

**Aviso – convite n.º POISE 36-2021-09** que se destinou a financiar formação dirigida a profissionais do setor público que tenham, ou possam vir a ter, intervenção em contexto de violência contra as mulheres ou vítimas de violência doméstica.

Nos termos previstos na Deliberação n.º 2/2021 da CEISE o convite para apresentação de candidatura foi dirigido exclusivamente à Direção- Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Pública ( Ex – Instituto Nacional de Administração, I. P. (INA, I. P.)), na qualidade de serviço público com responsabilidade legal de planear, coordenar e promover a execução de ações de especialização, aperfeiçoamento e atualização profissional nos domínios transversais da Administração Pública.

Está prevista a formação de mais de 12.000 pessoas de cinco áreas governativas – Administração Interna, Justiça, Educação, Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e Saúde. Este projeto aprovado prevê mais de 9500 horas de formação certificada, estruturada em três percursos formativos.

Já foram já realizadas 190 sessões, envolvendo cerca de 2800 profissionais.

## **POISE**

### **3.17 – Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica**

**Ação 3.17.1 – Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género e sensibilização e produção de materiais**

**Aviso – convite n.º POISE-37-2021-01** destinado a garantir, nas estruturas de atendimento da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD), a existência de Respostas de Apoio Psicológico para crianças e jovens vítimas de violência (RAP).

Com este financiamento pretendeu-se colmatar as necessidades existentes na RNAVVD, através do reforço das equipas técnicas, mediante o recrutamento de psicólogos/as com o perfil técnico adequado e específico para o atendimento a este público vulnerável.

As RAP apoiadas devem privilegiar o trabalho em rede, maximizando as disponibilidades técnicas e financeiras, garantindo a resposta às crianças e jovens acolhidas nas estruturas de acolhimento e acompanhadas pelas estruturas de atendimento da RNAVVD que funcionem no mesmo território, ficando sujeitas a protocolos de avaliação, aconselhamento e encaminhamento e à supervisão técnica da Ordem dos Psicólogos Portugueses.

31

Número de Entidade Beneficiária

2 166 928,11 €

Montante Aprovado

### Ação 3.17.2 – Acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica

**Aviso n.º POISE-37-2021-15** destinado a financiar intervenções no âmbito do acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica, o qual visa acolher, transitoriamente, vítimas de violência doméstica em situação de emergência, assegurando o seu acompanhamento, e dos/as filhos/as a cargo, de forma a garantir as condições necessárias à sua segurança e bem-estar físico e psicológico em situação de crise e em situações avaliadas como sendo de alto risco para a revitalização.

Pretende-se, assim, proteger, apoiar e capacitar as vítimas de violência doméstica e violência de género, através do apoio ao funcionamento destas estruturas de acolhimento, sendo uma resposta direta e articulada com a ação das estruturas de atendimento, numa perspetiva de consolidação e ampliação da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica.

Foram contratualizadas 219 vagas, o que corresponde a mais 28 novas vagas relativamente à capacidade existente, tendo a meta de realização sido de 1626 acolhimentos de emergência.

17

Número de Entidade Beneficiária

2 596 963,65 €

Montante Aprovado

## POR LISBOA

**AVISO Nº LISBOA – 36-2021-16**, convite dirigido à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (Instituto Nacional de Administração, I. P. (INA, I. P. destinado a financiar formação dirigida a profissionais do setor público que tenham, ou possam vir a ter, intervenção em contexto de violência contra as mulheres ou vítimas de violência doméstica.

Está prevista a formação de 3.020 pessoas de cinco áreas governativas – Administração Interna, Justiça, Educação, Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e Saúde.

Direção-Geral da Qualificação  
dos Trabalhadores em  
Funções Públicas

Entidade Beneficiária

187.835,76 €

Montante Aprovado

# EEA GRANTS



## EEA Grants Portugal

Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu  
European Economic Area Financial Mechanism  
Unidade Nacional de Gestão  
National Focal Point

A CIG foi designada Operadora do Programa Conciliação e Igualdade de Género, em parceria com o Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud (LDO), no âmbito dos EEA Grants 2014-2021, nos termos do Memorando de Entendimento, assinado em Lisboa, no dia 22 de maio de 2017.

## O Programa

Através deste Programa estão a ser financiados projetos inovadores e estruturantes para o país, alinhados com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual", nas seguintes áreas:

- **PA4- Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar**
- **PA16- Boa governança**
- **PA22- Violência contra as mulheres e violência doméstica**

Os projetos selecionados devem contribuir para:

- garantir as mesmas oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho;
- melhorar o sistema de proteção e prevenção da violência contra as mulheres e violência doméstica;
- garantir a participação cívica e política das mulheres.

O Programa Conciliação e Igualdade de Género estrutura-se em duas premissas inovadoras:

- permitir, por um lado, capitalizar e desenvolver iniciativas a partir dos resultados do Programa anterior, também financiado através dos EEA Grants 2009-2014;
- trazer novas abordagens e áreas de intervenção, a fim de tornar mais efetivas as políticas públicas de promoção da Igualdade de Género.

O Programa - com uma execução de 39% no final de 2021- está a contribuir ativamente para o cumprimento dos objetivos dos EEA Grants: redução das disparidades económicas e sociais na sociedade portuguesa e para o reforço das relações bilaterais entre os Estados doadores e Portugal.

**Do total de projetos contratados até ao final de 2021 (26 projetos), 25 (96%) têm parcerias com entidades dos países doadores.**

## Os Projetos

O Programa está a ser executado através de 4 projetos pré-definidos, 2 open-call e 3 small grant scheme em três grandes áreas:

### PA4- Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Os objetivos desta área estão a ser cumpridos através dos seguintes projetos pré-definidos:

- **PDP1- Equality Platform and Standard**, promovido pela Comissão para a Igualdade no Mercado de Trabalho (CITE);
- **PDP2- Ge-HEI – Gender Equality in Higher Educations Institutions**, promovido pela Direção Geral do Ensino Superior (DGES);
- **PDP4 – PROMOVA- Gender Equality Opportunities in Senior Management**, projeto promovido pela Confederação Empresarial de Portugal (CIP), que já terminou.

Foram ainda aprovados 9 projetos nos seguintes concursos:

- **Open-call 1** onde foram aprovados dois projetos que avaliarão o valor do trabalho e do salário e a desenvolver instrumentos de medição das desigualdades de género nas organizações de trabalho;
- **Open-call 2** onde foram aprovados três projetos cujo *focus* é a segregação sexual nas escolhas educativas e profissionais;
- através do **Small Grant Scheme 1** estão a ser desenvolvidos quatro estudos diferentes sobre o impacto económico da igualdade de género.

O concurso **Small Grant Scheme 3** esteve aberto de 21 de abril a 30 de junho, estando a decorrer o processo de notificação das entidades candidatas.

Os projetos selecionados irão promover estudos/ livros brancos nas seguintes áreas:

- analisar o impacto da maternidade nos salários, ao longo das carreiras profissionais das mulheres e nas suas pensões, e as formas de atenuar esses impactos;
- analisar o regime jurídico do trabalho doméstico remunerado, incluindo os impactos da pandemia;
- analisar o enquadramento da discriminação interseccional e múltipla no quadro jurídico nacional de combate e proteção contra a discriminação;
- avaliar a forma como a pandemia afeta as famílias, na relação entre teletrabalho, a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e a divisão do trabalho não pago entre mulheres e homens, nos próximos anos;
- avaliar os processos e impactos das medidas adotadas no âmbito do “3 em Linha – Programa para Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar” Pacto para a Conciliação”.

### PA16. Boa Governação

Nesta área está a ser implementado o **PDP3- National Statistics System on Gender Equality**, promovido pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) e, ao nível local - estão a ser desenvolvidos seis projetos em cooperação com as autoridades regionais e a sociedade civil, bem como com grupos vulneráveis (**Open-call 5**).

Em julho de 2021 foi aprovado um novo projeto pré-definido (PDP5) que começará em 2022 com o objetivo principal de implementar a orçamentação de género em diferentes departamentos do Estado.

### PA 22. Violência doméstica e de género

Os EEA Grants estão a financiar pela primeira vez esta área em Portugal a 2 níveis:

- proteção: o apoio às vítimas de violência doméstica está a ser melhorado e as medidas aplicadas aos agressores de violência estão a ser avaliadas através de três projetos selecionados no âmbito da **Open-call 4**;

- prevenção: projetos menores dirigidos a crianças e jovens que promovam masculinidades não violentas (4 projetos no âmbito do **Small Grant Scheme 2**).

Os dois novos projetos pré-definidos (PDP) aprovados em julho de 2021 vão trabalhar com grupos vulneráveis: crianças vítimas/ testemunhas de violência doméstica (**PDP 6**) e vítimas de exploração sexual (**PDP7**).

Em dezembro de 2021 estavam em curso 26 projetos: 4 PDPs, 14 projetos contratados resultantes de 4 concursos (Open-calls), 8 projetos contratados resultantes de 2 concursos de menor dimensão (Small Grant Schemes).

## Primeiros resultados

Relativamente aos resultados alcançados até dezembro de 2021, o projeto pré-definido 4 (PDP4- Gender Equality Opportunities in Senior Management) terminou em julho de 2021, com 32 mulheres a completarem o programa de liderança, de 22 empresas participantes no projeto.

**45% das mulheres selecionadas foram promovidas e 20% passaram para cargos de chefia.**

Este foi um projeto bem-sucedido: a nível nacional a sua sustentabilidade está a ser garantida com uma nova edição financiada por empresas privadas e, a nível internacional, foram contactadas para apoiar a replicação do projeto noutros concelhos.

## Atividades bilaterais desenvolvidas com a Noruega

Apesar do contexto pandémico que implicou o cancelamento e /ou adiamento de viagens, o trabalho com o parceiro de programa (LDO- Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud) continuou, em particular nas seguintes atividades:

- *Retrospective analysis in domestic violence homicides - Research methodologies and good practices*: 2 reuniões online (29 de julho e 25 de agosto);
- *SYNERGY: Networking for synergies and improved capacity to prevent and combat domestic and gender-based violence*: 2 reuniões online (25 de agosto e 22 de setembro);
- *Combat levels of bullying and sexual harassment in the workplace*: 1 reunião online a 25 de março e 1 Webinar a 16 de junho;
- *Working with Judges to prevent and combat domestic and gender-based violence*: 1 reunião online a 25 de agosto e uma sessão de formação a 20 de setembro.

**2.754.358€**

Financiamento total no ano 2021

---

**26**

Projetos em execução no ano de 2021

---

**6**

Projetos a iniciar em 2022

---

# IGUALDADE DE GÉNERO EM NÚMEROS

O conhecimento aprofundado da situação de mulheres e de homens, a partir do qual são tomadas as necessárias decisões e medidas de política para combater as assimetrias é fundamental.

A CIG disponibiliza regularmente estatísticas com perspetiva ro, as quais reúnem a informação existente sobre a atual situação de mulheres e homens em vários sectores da nossa sociedade.

São estatísticas que refletem as diferenças e desigualdades na situação de mulheres e homens em todas as áreas da vida (Nações Unidas, 2006) e refletem questões relacionadas com a igualdade de género. As estatísticas com perspetiva de género dizem respeito a toda a sociedade e a todas as pessoas, mulheres e homens e não são um campo isolado. Atravessam os campos tradicionais da estatística, como a economia, agricultura, saúde e emprego, para explorar as diferenças que existem entre mulheres e homens na sociedade.

## BOLETIM ESTATÍSTICO

“Igualdade de Género em Portugal – Boletim Estatístico 2021” visa identificar e divulgar dados estatísticos que reflitam as realidades das vidas de mulheres e de homens, dando continuidade a um instrumento que CIG tem vindo a disponibilizar, desde 1980, por ocasião da 2.ª Conferência Mundial sobre as Mulheres, das Nações Unidas.

Paralelamente, o presente documento dá cumprimento a um dos objetivos estratégicos da Plataforma de Ação de Pequim, de 1995, que refere a necessidade de produzir e

difundir dados e informação desagregados por sexo, essenciais para o desempenho e a implementação de políticas públicas mais adequadas e justas.



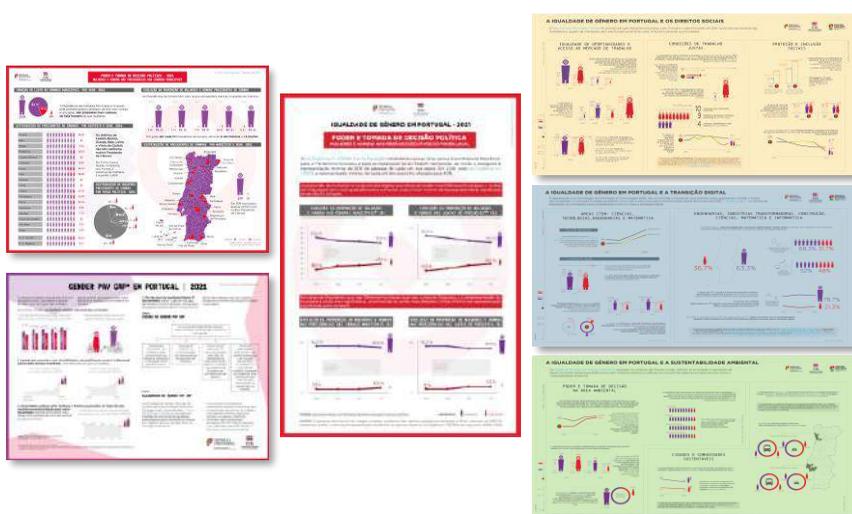
# INDICADORES-CHAVE

A infografia "Igualdade de Género em Portugal: Indicadores-Chave 2021" apresenta alguns dados relativos à situação de mulheres e homens em Portugal na atualidade, abrangendo dados de vários setores, nomeadamente:

1. População
2. Educação
3. Digitalização e Tecnologias de Informação e Comunicação
4. Trabalho e Emprego
5. Poder e Tomada de Decisão
6. Conciliação
7. Violência Doméstica
8. Questões LGBTI



## INFOGRAFIAS PUBLICADAS:



# PORTAL VD

Este Portal nasceu em 2020, na sequência da aprovação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 139/2019, que previa, entre outras, a criação de um Portal no site da CIG que agregasse, num só espaço, toda a informação útil e atualizada nesta matéria, como forma de facilitar o acesso do público em geral. Tal permite não só uma melhor prestação de serviço público, mas também um melhor conhecimento da realidade nacional, numa ótica de transparência e boa governação. No entanto, em 2021 foi objeto de múltiplos melhoramentos, passando a incluir, entre outros: Indicadores Estatísticos, informação sobre Segurança em isolamento durante a crise pandémica, a RNAVVD, as Respostas de Apoio Psicológico para Crianças e Jovens Vítimas de Violência Doméstica, os Instrumentos técnicos, a Teleassistência a Vítimas de Violência Doméstica, a Plataforma de Gestão de vagas, o serviço de Transporte de Vítimas, o Guia de Recursos e legislação relevante.

Em 2021, Portal Violência Doméstica foi considerado uma boa prática de política integrada de prevenção e combate à violência doméstica, entre o conjunto de países beneficiários do mecanismo EEA Grants 2014-2021, para as áreas da prevenção e combate à violência doméstica e de género, no âmbito do Projeto Multilateral "SYNERGY Network", financiado e coordenado pelo Ministério da Justiça Norueguês.

O Portal da Violência Doméstica pode ser consultado em <https://www.cig.gov.pt/area-portal-da-violencia/portal-violencia-domestica/enquadramento/>

**Portal da Violência Doméstica**

### Indicadores Estatísticos

A disponibilização de dados estatísticos fidedignos, relativos às várias vertentes de intervenção das políticas públicas na prevenção e combate à violência doméstica e à violência contra as mulheres, é considerada uma prioridade. Assim, apresenta-se em seguida uma compilação de dados estatísticos provenientes das várias áreas de política setorial com responsabilidade na implementação das políticas públicas nesta matéria, tais como a Justiça, a Administração Interna e a Igualdade. Pretende-se com a divulgação destes dados, incluindo a sua evolução nos últimos cinco anos, permitir um melhor conhecimento da realidade nacional, numa ótica de transparência e boa governação.

#### Lista de Indicadores

 Ocorrências participadas a PSP e GMR	 Suspensões provisórias de processo	 Reclusos por crime de violência doméstica	 Medidas de coação	 Programa para agressores	 Teleassistência	 Acolhimentos na RNAVVD	 Transporto de vítimas	 Homicídios
---	---	--	--	---	--	--	--	---

[Comparar indicadores](#)

**1. EQUIPA CIG**

**2. QUAR 2021**

**3. RECURSOS**

**4. ATIVIDADES**

**5. MODERNIZAÇÃO**

Medidas de modernização administrativa adotadas

**6. PUBLICIDADE**

**7. STAKEHOLDERS**

**8. AVALIAÇÃO SCI**

**9. 2021 NO GLOBAL**

**10. PROSPETIVA**

**11. ANEXOS**

# MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

A modernização e simplificação administrativas correspondem a um desígnio político plenamente assumido pela CIG, a ser produzidas.

## Rede de Indicadores para a Igualdade de Género

A RIIG foi lançada em 2021, tendo sido resultado de um projeto Simplex, que torna mais fácil e acessível o envio de comunicações obrigatórias (legalmente previstas) à CIG, bem como de outras que se possam vir a considerar de importância, com vista à integração de dados agregados para produção de informação de valor acrescentado, nas áreas da promoção da cidadania e igualdade de género, combate à discriminação, violência contra as mulheres e violência doméstica e tráfico de seres humanos.

A RIIG está ao serviço de todas as entidades com as quais a CIG articula, no âmbito do exercício das suas competências de coordenação, execução e monitorização de políticas públicas de igualdade, nomeadamente ministérios, autarquias, empresas públicas, universidades, ONG's, entidades do terceiro setor, associações de mulheres e as entidades da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica e Rede de Apoio e Proteção às Vítimas de Tráfico.

Os dados constantes da RIIG não são de acesso público. Cada entidade tem um perfil de acesso individual e visualiza apenas os seus próprios dados. Serão de acesso a todas as entidades registadas na RIIG as análises globais de indicadores que venham



## SISTEMA DE INTEGRADO DE INFORMAÇÃO ESTATÍSTICA DA CIG

Em 2021 com a criação de um serviço de Estratégia e Planeamento foi iniciada a conceção do sistema que virá a ser o sistema integrado de informação da CIG. Com este sistema pretende-se dispor de informação de qualidade sobre toda a atividade da organização, nomeadamente sobre os resultados alcançados nas diversas áreas de atuação da CIG.

Foram desenvolvidas ações em todas as fases, recolha de informação, por exemplo questionários através da RIIG, validação e disponibilização.

O projeto é transversal a toda a organização e pretende acrescentar valor à informação que se produz para todas/os as/os destinatárias/os, quer sejam internos ou externos (parcerias/os).

## SISTEMA DE GESTÃO DE INFORMAÇÃO – PLATAFORMA VIVIDO

Durante 2021 continuou em curso a construção da futura plataforma de gestão de informação de toda a atividade (atendimento e acolhimento da RNAVVD). Este projeto, assente na linha de financiamento EEAGRANTS, visa a criação de uma plataforma digital, enquanto ferramenta de gestão, para fornecer um conhecimento aprofundado, sistemático e atualizado do panorama nacional da violência contra as mulheres e a violência doméstica. A plataforma permitirá a desmaterialização dos processos individuais das pessoas apoiadas na RNAVVD; a agilização da comunicação dentro da rede; aprofundar o conhecimento relativo à violência contra as mulheres e à violência doméstica nos níveis local, regional e nacional; monitorizar e avaliar políticas públicas de prevenção, proteção e segurança das vítimas; qualificar, apoiar e consolidar a intervenção

dos serviços de apoio que integram a RNAVVD e seus profissionais para uma intervenção articulada, informada, oportuna e eficaz.



## MONITORIZAÇÃO ESTATÍSTICA DA RNAVVD

No âmbito das suas atribuições (Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua atual redação, do Despacho n.º 1470/2019, de 11 de fevereiro e por via dos Despachos de atribuição de verba da tutela da Igualdade e respostas e estruturas da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de VD – RNAVVD) a CIG procede à monitorização regular da mesma, nos seguintes moldes:

- até março de 2020 – monitorização técnica semestral e monitorização técnica e financeira anual, com produção dos respetivos relatórios;
- de abril 2020 a fevereiro de 2021 – monitorizações quinzenais, monitorização técnica semestral e monitorização técnica e financeira anual, com produção dos respetivos relatórios;
- desde fevereiro de 2021 - monitorizações mensais, monitorização técnica semestral e monitorização técnica e financeira anual, com produção dos respetivos relatórios.

Face à crescente complexidade (e dispersão) de dados disponibilizados pela RNAVVD, houve necessidade de reestruturar as metodologias de recolha, sistematização e disponibilização da informação estatística periódica. A informação mensal tem uma função operacional – saber quais os dados que podem esclarecer ou fundamentar a decisão para gestão corrente/operacional. Ou seja, identificar os factos que sejam expressivos do dia a dia da atividade para analisar as oscilações e ir acompanhado a necessidade de introdução de medidas mitigadoras pontuais. Por seu turno, a informação anual deve ter uma função estratégica. Deste modo a informação a obter deve servir para medir não só a capacidade de resposta das entidades como o tipo de apoios prestados, como se as estruturas estão bem dimensionadas e têm pessoal suficiente e com a formação adequada, se os mecanismos implementados estão a dar resultados positivos ou não tendo em conta claramente os objetivos das estruturas de apoio. Permite ter informação sobre a gestão do processo, na adequação, eficácia e eficiência, da capacidade de

resposta às oscilações da sociedade e, de alguma forma, ao respetivo impacto que tem nestas populações.

## PORTAL VD

Este Portal nasceu em 2020, na sequência da aprovação da Resolução do Conselho de Ministros nº 139/2019, que previa, entre outras, a criação de um Portal no site da CIG que agregasse, num só espaço, toda a informação útil e atualizada nesta matéria, como forma de facilitar o acesso do público em geral. Tal permite não só uma melhor prestação de serviço público, mas também um melhor conhecimento da realidade nacional, numa ótica de transparência e boa governação. No entanto, em 2021 foi objeto de múltiplos melhoramentos, passando a incluir, entre outros: Indicadores Estatísticos, informação sobre Segurança em isolamento durante a crise pandémica, a RNAVVD, as Respostas de Apoio Psicológico para Crianças e Jovens Vítimas de Violência Doméstica, os Instrumentos técnicos, a Teleassistência a Vítimas de Violência Doméstica, a Plataforma de Gestão de vagas, o serviço de Transporte de Vítimas, o Guia de Recursos e legislação relevante.

Em 2021, Portal Violência Doméstica foi considerado uma boa prática de política integrada de prevenção e combate à violência doméstica, entre o conjunto de países beneficiários do mecanismo EEA Grants 2014-2021, para as áreas da prevenção e combate à violência doméstica e de género, no âmbito do Projeto Multilateral "SYNERGY Network", financiado e coordenado pelo Ministério da Justiça Norueguês.



**1. EQUIPA CIG**

**2. QUAR 2021**

**3. RECURSOS**

**4. ATIVIDADES**

**5. MODERNIZAÇÃO**

**6. PUBLICIDADE**

Campanhas, ações informativas e publicitárias e outras formas de "Publicidade Institucional do Estado"

**7. STAKEHOLDERS**

**8. AVALIAÇÃO SCI**

**9. 2021 NO GLOBAL**

**10. PROSPETIVA**

**11. ANEXOS**

# COMUNICAÇÃO E PUBLICIDADE INSTITUCIONAL

---

## COMUNICAÇÃO

No ano de 2021, a CIG realizou diversas campanhas, ações informativas e publicitárias, entre as quais as Campanhas:

- Portugal Contra a Violência, para assinalar o Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres
- Violência Doméstica. Conselhos de Segurança e Números de Apoio
- Violência Sexual nas Relações de Intimidade
- Contra a Mutilação Genital Feminina nos aeroportos
- Casamentos infantis, precoces e forçados. Sinais de alerta; Mitos e factos
- Rede de Indicadores para a Igualdade de Género (plataforma RIIG)
- Prevenção e Combate à Violência no Namoro
- Combate ao Tráfico de Seres Humanos

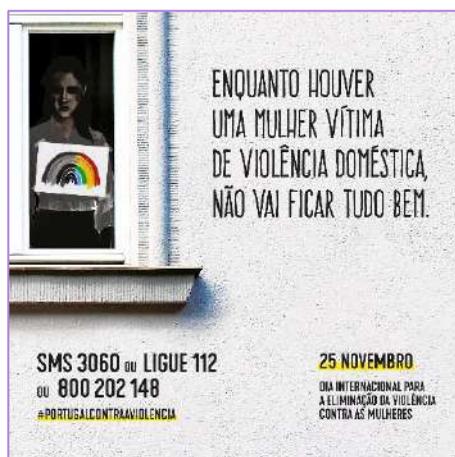
Estas ações de comunicação não implicaram a aquisição de espaços publicitários.

A CIG manteve a estratégia de disseminação das publicações relacionadas com a igualdade de género, das novas campanhas e das campanhas de anos anteriores, em formato de papel, para entidades prioritárias na divulgação das suas áreas de atuação.

# PUBLICIDADE INSTITUCIONAL

## Campanha #PortugalContraAViolência

Para assinalar o **Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres**, foi lançada a campanha #PortugalContraAViolência, com a colaboração da AMCV – Associação de Mulheres Contra a Violência, Associação Projeto Criar, Associação Ser Mulher, APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima, Associação Plano I, Associação Portuguesa de Mulheres Juristas, Coolabora, Cruz Vermelha Portuguesa, Movimento Democrático de Mulheres, Mulheres Século XXI, UMAR – União das Mulheres Alternativa e Resposta e Quebrar o Silêncio Associação.



**1. EQUIPA CIG**

**2. QUAR 2021**

**3. RECURSOS**

**4. ATIVIDADES**

**5. MODERNIZAÇÃO**

**6. PUBLICIDADE**

**7. STAKEHOLDERS**

Audição e grau de satisfação das entidades parceiras e colaboradoras/es

**8. AVALIAÇÃO SCI**

**9. 2021 NO GLOBAL**

**10. PROSPETIVA**

**11. ANEXOS**

# Opinião externa

Para avaliar o grau de satisfação das entidades parceiras, face aos serviços e articulação prestados pela CIG, foi aplicado um questionário a 513 entidades com as quais a CIG se relaciona regularmente, tendo 168 deles devolvido os questionários de resposta válidos.

Para todos os itens em avaliação, verificou-se que metade ou mais de metade das entidades estavam satisfeitas ou muito satisfeitas com o trabalho desenvolvido pela CIG.

**90% das entidades estão satisfeitas ou muito satisfeitas com o desempenho global da CIG.**



# Opinião interna

Para avaliar o grau de satisfação das pessoas trabalhadoras da CIG, foi aplicado um questionário a 61 pessoas, tendo-se apurado um total de 55 questionários válidos.

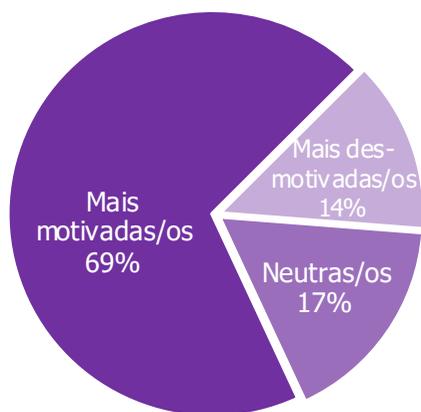
Para todos os itens em avaliação, verificou-se que, a maior parte das/dos

**trabalhadoras/es estavam mais satisfeitas/os do que insatisfeitas/os com a instituição.**

Os parâmetros em que **mais de metade das/os inquiridas/os revelaram estar satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os** foram na "**Satisfação com a liderança (Presidência e Hierarquia direta)**" e na "**Satisfação com as condições de trabalho**".

Os valores de **maior grau de insatisfação** (insatisfeitas/os ou muito insatisfeitas/os) correspondem ao "**desenvolvimento de carreira**", à "**gestão e sistemas de gestão**" e à "**satisfação global com a CIG**".

## Níveis de motivação



Relativamente ao grau de motivação,

**69%** das pessoas inquiridas afirmaram estar **motivadas** OU **muito motivadas** para continuar a investir e melhorar o trabalho desenvolvido na CIG.

Devido à possibilidade de teletrabalho híbrido proporcionada pela CIG, **mais de 50%** das pessoas inquiridas afirmaram conseguir **frequentemente** a **conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.**

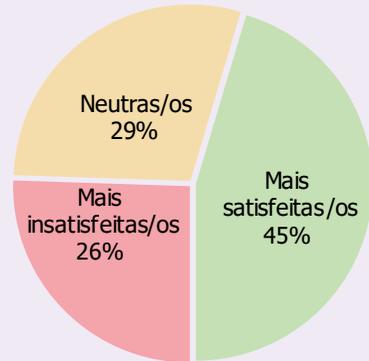


# Audição de Dirigentes Intermédios e Trabalhadoras/es

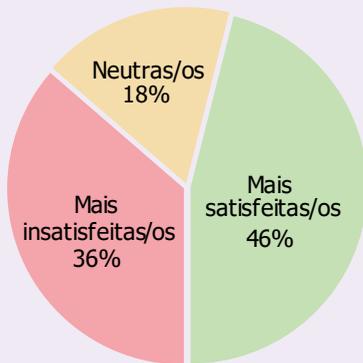
Satisfação com a gestão e sistemas de gestão



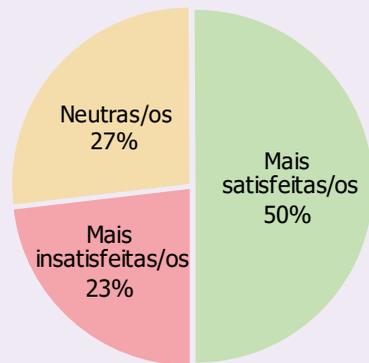
Satisfação global com a CIG



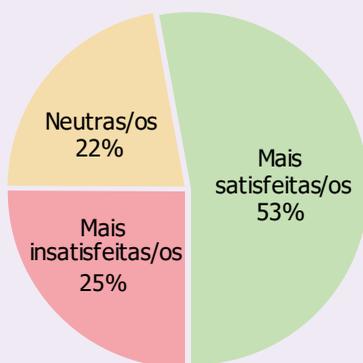
Satisfação com o desenvolvimento de carreira



Satisfação com a liderança - Presidência



Satisfação com as condições de trabalho



Satisfação com a liderança - Hierarquia direta



**1. EQUIPA CIG**

**2. QUAR 2021**

**3. RECURSOS**

**4. ATIVIDADES**

**5. MODERNIZAÇÃO**

**6. PUBLICIDADE**

**7. STAKEHOLDERS**

**8. AVALIAÇÃO SCI**

Avaliação do Sistema de Controlo Interno

**9. 2021 NO GLOBAL**

**10. PROSPETIVA**

**11. ANEXOS**

# Sistema de CONTROLO INTERNO

---

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

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

A CIG dispõe e rege-se por um documento primordial de controlo: o **Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas**, que se apresenta em anexo.

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

Relativamente à **Avaliação do Sistema de Controlo Interno** sublinha-se que no conjunto das 26 questões associadas a este processo, a CIG responde positivamente a 22, o que corresponde a uma percentagem de respostas positivas de 85% e sem falhas relevantes.

1. EQUIPA CIG
2. QUAR 2021
3. RECURSOS
4. ATIVIDADES
5. MODERNIZAÇÃO
6. PUBLICIDADE
7. STAKEHOLDERS
8. AVALIAÇÃO SCI
- 9. 2021 NO GLOBAL**
10. PROSPETIVA
11. ANEXOS

# 2021 NO GLOBAL

No quadro da avaliação final, realiza-se agora uma apreciação qualitativa e quantitativa da execução global do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) e do Plano de Atividades da CIG e o seu reflexo na articulação com o Programa do Governo.

Os objetivos estratégicos e os objetivos operacionais inscritos nos instrumentos de Gestão delineados para o ano de 2021 encontram-se em linha com os princípios declarados na **Carta das Nações Unidas**, na **Declaração Universal dos Direitos Humanos** e outros instrumentos internacionais de direitos humanos, em particular a **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres**, a **Declaração para a Eliminação da Violência contra as Mulheres** e a **Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o combate à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica**.

No cumprimento da sua missão de garantir a igualdade de género e não discriminação em Portugal, a ação da CIG enquadrou e contribuiu para a execução, designadamente, do:

- Plano de Recuperação e Resiliência (PRR);
- Programa do XXII Governo Constitucional;
- Grandes Opções para 2021-2023
- Lei do Orçamento de Estado;
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030;
- Estratégia para a Inovação e Modernização do Estado e da Administração Pública.

Desta forma, os objetivos operacionais foram enquadrados e contribuíram, igualmente, para a execução dos objetivos do Programa Orçamental PO02 – Governação, tendo sido efetuado, trimestralmente, o reporte da execução dos indicadores da responsabilidade da CIG. Neste

âmbito, e no que respeita ao QUAR 2021, verificou-se o cumprimento de um objetivo operacional e a superação de 5 num total de 6 objetivos, sendo que todos os objetivos relevantes foram atingidos ou superados.

O grau de realização dos parâmetros permitiu uma **avaliação global de 111%**.

25%

EFICÁCIA

55%

EFICIÊNCIA

20%

QUALIDADE

**Tendo em conta que os objetivos 1, 2, 3,4 e 6 foram superados e tendo em consideração o disposto no artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a CIG propõe, na autoavaliação, a atribuição de desempenho bom, com a avaliação global dos indicadores de 111%**

1. EQUIPA CIG
2. QUAR 2021
3. RECURSOS
4. ATIVIDADES
5. MODERNIZAÇÃO
6. PUBLICIDADE
7. STAKEHOLDERS
8. 2021 NO GLOBAL
- 9. PROSPETIVA**
10. ANEXOS

# PROSPETIVA

---

No último ponto deste Relatório de Atividades, pedimos à Presidente Sandra Ribeiro para nos apresentar, sinteticamente, a sua visão prospetiva para o ano de 2022.

**Sandra Ribeiro, que valor acrescentado pode a CIG trazer para as políticas públicas da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação?**

**S.R.** A CIG existe há mais de 44 anos. Foi mudando o nome e fortalecendo as suas competências e atribuições. É hoje uma direção geral que funciona como mecanismo nacional de igualdade para a promoção da igualdade e não discriminação.

A CIG tem *know how* e goza de uma equipa técnica experiente e tem vindo a tornar-se um lugar de trabalho atrativo para pessoas mais jovens que querem dedicar a sua vida profissional à missão de construir um Portugal mais igual. Esta energia e esta vontade de fazer acontecer não pode ser desperdiçada. Contem com a CIG para continuar o bom trabalho.

**Numa lógica de médio prazo quais são as medidas de futuro, que melhorias gostaria de implementar nos próximos ciclos de gestão?**

**S.R.** Apostar no capital humano é fundamental. As pessoas são o mais importante de qualquer organização. Queremos dar mais formação a quem trabalha na CIG e queremos dar as melhores condições de trabalho que conseguirmos. Respeitar e promover os mecanismos de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal é para nós um objetivo diário. Queremos manter os talentos que trabalham connosco e para isso a CIG tem que divulgar mais a sua imagem como um bom lugar para trabalhar na administração pública. Precisamos muito de quem já trabalha e quer vir trabalhar para a CIG para fazer mais e melhor.

**Sandra Ribeiro, qual a sua mensagem para 2022?**

**S.R.** A minha mensagem é no sentido de continuarmos a trabalhar na nossa missão, com vontade, com gosto e com orgulho. Trabalhar na administração Pública em prol do interesse público é fazer parte de uma causa maior. Trabalhar para promover a igualdade e não discriminação é fazer parte da grande causa.

---

Agradecemos a todas as equipas,  
trabalhadoras e trabalhadores da CIG que colaboraram na  
preparação deste relatório

1. EQUIPA CIG
2. QUAR 2021
3. RECURSOS
4. ATIVIDADES
5. MODERNIZAÇÃO
6. PUBLICIDADE
7. STAKEHOLDERS
8. AVALIAÇÃO SCI
9. 2021 NO GLOBAL
10. PROSPETIVA
- 11. ANEXOS**

QUAR 2021

Balanço Social 2021

Relatório de formação

Avaliação SCI

## SIGA-NOS

---



@cig\_portugal



@ comissaoparaacidaniaeigualdadededegenero



@cig\_igualdade

**Erro! A referência da hiperligação não é válida.**



Ciclo de Gestão:	2021
Designação do Serviço/Organismo:	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
Tutela(s):	Presidência do Conselho de Ministros
Missão:	Garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género (Decreto-Regulamentar n.º1/2012, 6 de janeiro)

**Objetivos Estratégicos (OE)**

OE1:	Promover a integração da perspetiva de género (mainstreaming de género) nos diversos domínios da vida política, social, económica e cultural, nomeadamente ao nível da Administração Pública da Administração Pública (central, local, direta ou indireta), empresas e organizações da sociedade civil, empresas e organizações da sociedade civil.
OE2:	Promover a difusão e defesa dos Direitos Humanos, nomeadamente no que se refere ao exercício da cidadania, à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e promover a transversalidade dos princípios da igualdade de género, como fatores obrigatórios na construção de uma sociedade inclusiva.
OE3:	Prevenir e combater todas as formas de discriminação e violência em razão do género, nomeadamente ao nível da violência doméstica e do tráfico de seres humanos.
OE 4:	Promover a melhoria organizacional a nível de estrutura, processos e pessoas.

**Objetivos Operacionais (OP)**

**EFICÁCIA**

Ponderação: 25%

Indicadores	2018 Resultado	2019 Resultado	Última Monitorização 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio		
<b>OP 1. Promover a igualdade entre mulheres e homens.</b>													
											Peso:	25%	
Ind.1	Taxa de execução da formação no âmbito da promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens.	-	-	-	75%	5%	100%	100%	80%	100%	Atingiu	0%	
											<b>Grau de Realização do OP1</b>		100%
<b>OP 2. Prevenir e combater a violência doméstica, a violência de género e o tráfico de seres humanos</b>													
											Peso:	40%	
Ind.2	Aumento da capacidade instalada para assegurar, em todo o território nacional, a medida de proteção por «Teleassistência».	2105	3131	4165	3500	50	4000	50%	4208	135%	Superou	35%	
Ind.3	Taxa de acompanhamento e supervisão técnica da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica e de Tráfico de Seres Humanos.	1	0	0	80%	5%	100%	50%	100%	125%	Superou	25%	
											<b>Grau de Realização do OP2</b>		130%
<b>OP 3. Combater a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.</b>													
											Peso:	35%	
Ind.4	Taxa de execução da formação no âmbito do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.	-	-	-	75%	5%	100%	100%	86%	111%	Superou	11%	
											<b>Grau de Realização do OP3</b>		111%

**EFICIÊNCIA**

Ponderação: 55%

Indicadores	2018 Resultado	2019 Resultado	Última Monitorização 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio		
<b>OP 4. Implementar a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual e do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021).</b>													
											Peso:	65%	
Ind.5	Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de igualdade entre mulheres e homens (IMH), das quais a CIG é a entidade responsável.	-	-	-	20	5	31	25%	22	100%	Atingiu	0%	
Ind.6	Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD), das quais a CIG é a entidade responsável.	-	-	-	13	3	20	25%	11	100%	Atingiu	0%	
Ind.7	Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIEC), das quais a CIG é a entidade responsável.	-	-	-	4	2	9	25%	4	100%	Atingiu	0%	
Ind.8	Número de medidas operacionalizadas no âmbito do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021), das quais a CIG é a entidade responsável.	-	-	-	10	2	12	25%	10	100%	Atingiu	0%	
											<b>Grau de Realização do OP4</b>		100%
<b>OP 5. Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do POISE (Eixo 3; Prioridade de investimento 9.3)</b>													
											Peso:	25%	
Ind.9	Número de concurso abertos no âmbito do POISE, nas tipologias de operações «3.15» - («Formação de públicos estratégicos»), «1.06 - Planos para a Igualdade», «1.07 - Empreendedorismo Feminino» e «3.17 - Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica».	5	3	3	3	1	4	100%	3	100%	Atingiu	0%	
											<b>Grau de Realização do OP5</b>		100%
<b>OP 6. Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do Programa Operacional Regional de Lisboa 2020</b>													
											Peso:	10%	
Ind.10	Número de concursos abertos no âmbito do POR Lisboa 2020.	-	2	2	1	1	3	100%	1	100%	Atingiu	0%	
											<b>Grau de Realização do OP6</b>		100%

**QUALIDADE**

Ponderação: 20%

Indicadores	2018 Resultado	2019 Resultado	Última Monitorização 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio		
<b>OP 7. Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura, processos organizacionais e participação das/os trabalhadoras/es na ação da CIG, em consonância com a Lei do Orçamento do Estado (LOE) para 2021.</b>													
											Peso:	35%	
Ind.11	Grau de satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG (Taxa de resposta ao questionário de satisfação interno).	-	-	-	75%	5%	85%	50%	90%	138%	Superou	38%	
Ind.12	Taxa de implementação de iniciativas/projetos de simplificação administrativa.	-	-	-	75%	5%	85%	50%	100%	163%	Superou	63%	
											<b>Grau de Realização do OP7</b>		150%

OE4	OP 8. Disseminar a ação da CIG, mantendo o seu público-alvo e alcançando novos públicos.										Peso:	30%
Indicadores	2018 Resultado	2019 Resultado	Última Monitorização 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind.13	Taxa de envolvimento dos/as usuários/as do Facebook com a CIG. [(N.º total de pessoas envolvidas ou alcançadas X 100) / N.º de fãs da página].	-	29377	33353	75%	5%	85%	50%	89%	135%	Superou	35%
Ind.14	Índice de satisfação dos parceiros institucionais da CIG face à operacionalização das medidas TIC (promovidas pela CIG).	-	-	-	75%	5%	85%	25%	84%	123%	Superou	23%
Ind.15	Índice de satisfação dos utilizadores externos dos serviços da CIG, ao nível individual.	-	-	-	75%	5%	85%	25%	86%	128%	Superou	28%
<b>Grau de Realização do OP8</b>												<b>130%</b>

OE4	OP 9. Adotar medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.										Peso:	35%
Indicadores	2018 Resultado	2019 Resultado	Última Monitorização 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind.16	Índice de satisfação das/os trabalhadoras/es com as medidas de conciliação implementadas.			55%	5%	85%	50%	81%	122%	Superou	22%	
Ind.17	Porcentagem de trabalhadoras/es em teletrabalho com equipamentos facultados pelo serviço.			10%	5%	30%	50%	42%	140%	Superou	40%	
<b>Grau de Realização do OP9</b>												<b>131%</b>

AVALIAÇÃO FINAL DO QUAR				
Avaliação de acordo com os requisitos previstos no artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro	Âmbito	Eficácia Ponderação: 25%	Eficiência Ponderação: 55%	Qualidade Ponderação: 20%
	Quantitativa	111%		
	Qualitativa	Bom		

Grau de realização Parâmetros e Objetivos							
Objetivos Operacionais	Peso dos parâmetros na avaliação final	Peso dos objetivos no respetivo parâmetro	Peso de cada objetivo na avaliação final	Grau de realização do objetivo	Grau de realização do objetivo (ponderado)	Classificação	OBJETIVOS MAIS RELEVANTES (nº 1 do art.18º da Lei 66-B/2007, de 28.12)
<b>EFICÁCIA</b>				<b>29,0%</b>			
OP 1. Promover a igualdade entre mulheres e homens.	25%	25%	6%	100%	25%	Atingiu	
OP 2. Prevenir e combater a violência doméstica, a violência de género e o tráfico de seres humanos		40%	10%	130%	52%	Superou	RELEVANTE
OP 3. Combater a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.		35%	9%	111%	39%	Superou	
<b>EFICIÊNCIA</b>				<b>55,0%</b>			
OP 4. Implementar a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual e do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021).	55%	65%	36%	100%	65%	Atingiu	RELEVANTE
OP 5. Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do POISE (Eixo 3; Prioridade de investimento 9.3)		25%	14%	100%	25%	Atingiu	RELEVANTE
OP 6. Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do Programa Operacional Regional de Lisboa 2020		10%	6%	100%	10%	Atingiu	
<b>QUALIDADE</b>				<b>27,4%</b>			
OP 7. Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura, processos organizacionais e participação das/os trabalhadoras/es na ação da CIG, em consonância com a Lei do Orçamento do Estado (LOE) para 2021.	20%	35%	7%	150%	53%	Superou	RELEVANTE
OP 8. Disseminar a ação da CIG, mantendo o seu público-alvo e alcançando novos públicos.		30%	6%	130%	39%	Superou	RELEVANTE
OP 9. Adotar medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.		35%	7%	130%	46%	Superou	RELEVANTE
<b>Total</b>	<b>100%</b>			<b>Soma dos pesos dos objetivos operacionais mais relevantes</b>			<b>80%</b>

RECURSOS HUMANOS										Dias úteis de N	228
DESIGNAÇÃO	Pontuação (Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços)	Pontuação efetivos Planeados para 2021			Pontuação efetivos Executados em 2021			Desvio (em n.º)	Pontuação Executada / Pontuação Planeada	UERHE / UERHP	
		N.º de efetivos planeados (Mapa de Pessoal)	UERHP	Pontuação Planeada	N.º de efetivos a 31.dez (Balanço Social)	UERHE	Pontuação Executada				
Dirigentes - Direção Superior	20	3	684	60	3	684	60	0	100%	100%	
Dirigentes - Direção Intermédia e Chefes de equipa	16	7	1596	112	7	1596	112	0	100%	100%	
Técnico Superior	12	44	10032	528	41	9348	492	-3	93%	93%	
Especialistas de Informática	12	1	228	12	1	228	12	0	100%	100%	
Coordenador Técnico	9	0	0	0	0	0	-	0	-	-	
Técnicos de Informática	8	1	228	8	1	228	8	0	100%	100%	
Assistente Técnico	8	10	2280	80	10	2280	80	0	100%	100%	
Assistente Operacional	5	2	456	10	2	456	10	0	100%	100%	
<b>Total</b>		<b>68</b>	<b>15 504</b>	<b>810</b>	<b>65</b>	<b>14 820</b>	<b>774</b>	<b>-3</b>	<b>96%</b>	<b>96%</b>	
<b>Número de trabalhadores a exercer funções no serviço:</b>		<b>Efetivos 31.12.2016</b>	<b>Efetivos 31.12.2017</b>	<b>Efetivos 31.12.2018</b>	<b>Efetivos 31.12.2019</b>	<b>Previstos 2020</b>	<b>Efetivos 31.12.2020</b>	<b>Previstos 2021</b>	<b>Efetivos 30.06.2021</b>	<b>Efetivos 30.09.2021</b>	<b>Efetivos 30.12.2021</b>
		52	53	56	57	65	57	68	60	62	-3

RECURSOS FINANCEIROS									
DESIGNAÇÃO	Dotação Inicial	Cativações	Dotação Corrigida	Execução			Saldo	Taxa de execução	
				30.06.2021	30.09.2021	31.12.2021			
<b>Orçamento de Funcionamento (OF)</b>	<b>2 319 254,00 €</b>	<b>45 889,00 €</b>	<b>2 350 254,00 €</b>	<b>959 836,00 €</b>	<b>1 376 866,00 €</b>	<b>2 255 748,00 €</b>	<b>94 506,00 €</b>	<b>96%</b>	
Despesas c/Pessoal	1 738 876,00 €	0,00 €	1 773 106,00 €	839 622,00 €	1 221 188,00 €	1 765 808,00 €	7 298,00 €	100%	
Aquisições de Bens e Serviços	482 578,00 €	45 889,00 €	446 831,00 €	116 058,00 €	115 114,00 €	391 297,00 €	55 534,00 €	88%	
Outras despesas correntes	3 300,00 €	0,00 €	3 880,00 €	3 801,00 €	3 801,00 €	3 815,00 €	65,00 €	98%	
Despesas de Capital	94 500,00 €	0,00 €	126 437,00 €	355,00 €	36 763,00 €	94 828,00 €	31 609,00 €	75%	
<b>Orçamento de Investimento (OI)</b>	<b>4 400 215,00 €</b>	<b>- €</b>	<b>4 921 406,00 €</b>	<b>504 526,00 €</b>	<b>788 417,00 €</b>	<b>2 939 600,00 €</b>	<b>1 981 806,00 €</b>	<b>60%</b>	
Despesas c/Pessoal	559 758,00 €	0,00 €	584 366,00 €	191 363,00 €	270 270,00 €	395 465,00 €	188 901,00 €	68%	
Aquisições de Bens e Serviços	2 429 249,00 €	0,00 €	2 995 745,00 €	301 961,00 €	401 457,00 €	1 553 087,00 €	1 442 658,00 €	52%	
Outras despesas correntes	1 377 561,00 €	0,00 €	1 309 804,00 €	0,00 €	105 488,00 €	968 678,00 €	341 126,00 €	74%	
Despesas de Capital	33 647,00 €	0,00 €	31 491,00 €	11 202,00 €	11 202,00 €	22 370,00 €	9 121,00 €	71%	
<b>Outros valores</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>-</b>	

Total (OF+OI+OV)			6 719 469,00 C	45 889,00 C	7 271 660,00 C	1 464 362,00 C	2 165 283,00 C	5 195 348,00 C	2 076 312,00 C	71%
Ref.º	Descritivo	Unidade(s) Orgânica(s) Responsável(eis)	Fórmula de cálculo	Fonte de Verificação	Justificação do Valor Crítico					
Ind1	Taxa de execução da formação no âmbito da promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens.	GIND	N.º de medidas executadas no PAIMH 2021 no domínio da formação em que a CIG é responsável pela execução *100 / N.º de medidas planeadas no PAIMH 2021 no domínio da formação em que a CIG é responsável pela execução	Relatório de execução do PAIMH 2021	Número considerado de excelência, face aos meios existentes					
Ind2	Aumento da capacidade instalada para assegurar, em todo o território nacional, a medida de proteção por «Teleassistência».	RNVMD	Σ máximo de medidas simultâneas no ano	Relatório anual de execução da medida de Proteção por "Teleassistência" referente ao ano de 201	Número considerado de excelência, face aos meios existentes					
Ind3	Taxa de acompanhamento e supervisão técnica da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica e de Tráfico de Seres Humanos.	RNVMD	N.º de ações realizadas *100 / N.º de ações de acompanhamento e supervisão planeadas	Agenda da Equipa RNVMD e atas das reuniões	Número considerado de excelência, face aos meios existentes					
Ind4	Taxa de execução da formação no âmbito do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.	GIND	N.º de medidas executadas no PAOIEC 2021 no domínio da formação em que a CIG é responsável pela execução *100 / N.º de medidas planeadas no PAOIEC 2021 no domínio da formação em que a CIG é responsável pela execução	Relatório de execução do PAOIEC 2021	Número considerado de excelência, face aos meios existentes					
Ind5	Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de igualdade entre mulheres e homens (IMH), das quais a CIG é a entidade responsável.	GIND	N.º de medidas executadas no PAIMH 2021 em que a CIG é responsável pela execução *100 / N.º de medidas planeadas no PAIMH 2021 em que a CIG é responsável pela execução	Relatório de execução do PAIMH 2021	Número considerado de excelência, face aos meios existentes					
Ind6	Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD), das quais a CIG é a entidade responsável.	RNVMD	N.º de medidas executadas no PAVMVD 2021 em que a CIG é responsável pela execução *100 / N.º de medidas planeadas no PAVMVD 2021 em que a CIG é responsável pela execução	Relatório de execução do PAVMVD 2021	Número considerado de excelência, face aos meios existentes					
Ind7	Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIEC), das quais a CIG é a entidade responsável.	GIND	N.º de medidas executadas no PAOIEC 2021 em que a CIG é responsável pela execução *100 / N.º de medidas planeadas no PAOIEC 2021 em que a CIG é responsável pela execução	Relatório de execução do PAOIEC 2021	Número considerado de excelência, face aos meios existentes					
Ind8	Número de medidas operacionalizadas no âmbito do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021), das quais a CIG é a entidade responsável.	DRN	N.º de medidas executadas no PATSH 2021 em que a CIG é responsável pela execução *100 / N.º de medidas planeadas no PATSH 2021 em que a CIG é responsável pela execução	Relatório de execução do PATSH 2021	Número considerado de excelência, face aos meios existentes					
Ind9	Número de concursos abertos no âmbito do PUISE, nas tipologias de operações «3.15» - («Formação de públicos estratégicos»), «1.06 - Planos para a Igualdade», «1.07 - Empreendedorismo Feminino» e «3.17 - Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica».	EMIG	Σ concursos abertos	Avisos publicados	Número considerado de excelência, face aos meios existentes					
Ind10	Número de concursos abertos no âmbito do POR Lisboa 2020.	EMIG	Σ concursos abertos	Avisos publicados	Número considerado de excelência, face aos meios existentes					
Ind11	Grau de satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG (Taxa de resposta ao questionário de satisfação interno).	UAEP	N.º total de respostas válidas * 100 / N.º total de pessoas respondentes	Questionários de satisfação trabalhadoras/es (nov 2021)	Número considerado de excelência, face aos meios existentes					
Ind12	Taxa de implementação de iniciativas/projetos de simplificação administrativa.	UAEP	N.º total de iniciativas implementadas * 100 / N.º total de iniciativas planeadas	Portal VD no site da CIG; Relatório Execução EEAGrants 2021; Notícia de lançamento da RIIG ( <a href="https://www.cig.gov.pt/2021/06/cig-lanca-rede-de-indicadores-para-a-igualdade-de-genero/">https://www.cig.gov.pt/2021/06/cig-lanca-rede-de-indicadores-para-a-igualdade-de-genero/</a> ); Informação IIAEP/2021	Número considerado de excelência, face aos meios existentes					
Ind13	Taxa de envolvimento dos/as usuários/as do Facebook com a CIG. [(N.º total de pessoas envolvidas ou alcançadas X 100) / N.º de fãs da página].	GCD	N.º total de pessoas envolvidas ou alcançadas * 100 / N.º de fãs da página	Relatório emitido pelo facebook	Número considerado de excelência, face aos meios existentes					
Ind14	Índice de satisfação dos parceiros institucionais da CIG face à operacionalização das medidas TIC (promovidas pela CIG).	UAEP	Média do índice de satisfação * 100 / 5	Questionário de satisfação aos stakeholders	Número considerado de excelência, face aos meios existentes					
Ind15	Índice de satisfação dos utilizadores externos dos serviços da CIG, ao nível individual.	UAEP	Média do índice de satisfação apurado * 100 / 5	Questionários de Avaliação da Formação / Dashboard	Número considerado de excelência, face aos meios existentes					
Ind16	Índice de satisfação das/os trabalhadoras/es com as medidas de conciliação implementadas.	UAEP	Média do índice de satisfação apurado * 100 / 5	Questionário ao Clima Organizacional	Número considerado de excelência, face aos meios existentes					
Ind17	Porcentagem de trabalhadoras/es em teletrabalho com equipamentos facultados pelo serviço.	DAFT	N.º de equipamentos facultados pela CIG * 100 / N.º total de trabalhadoras/es da CIG	Lista nominativa e identificativa de equipamentos	Número considerado de excelência, face aos meios existentes					
<b>NOTAS EXPLICATIVAS:</b>										
# 1	Entende-se por medidas no domínio da formação o conjunto de ações que a integram, designadamente a produção de materiais pedagógicos.									
# 2										
# 3										
# n...										

## AUTOAVALIAÇÃO DA CIG

### Controlo Interno

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
<b>1 - Ambiente de controlo</b>				
1.1. Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?	X			Em diferentes instrumentos, nomeadamente: o Plano de Prevenção de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da CIG, Normas de Controlo Interno, e as Declarações de Incompatibilidades, Impedimentos e Conflito de Interesses exigidas em relação às/aos trabalhadoras/es que participem em procedimentos de aquisição de bens e serviços.
1.2. É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			Existem vários níveis de controlo interno de modo a assegurar que os procedimentos de gestão interna, nas suas diferentes componentes, e com particular destaque para os que implicam a assunção e realização de despesa pública, se encontram desenvolvidos conforme à lei e às regras e princípios que regem a boa gestão financeira pública
1.3. Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?			X	Não existe uma equipa de controlo criada especificamente para o efeito, nem a estrutura organizacional da CIG, do ponto de vista da afetação dos recursos, integra um núcleo de Auditoria Interna (não previsto na Lei Orgânica). No entanto, existem procedimentos formalizados que são verificados a diferentes níveis de responsabilidade de modo a assegurar o exercício de função de controlo interno da estrutura hierarquizada.
1.4. Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios do bom governo)?	X			Existe um Código de Ética e de Conduta, publicado no site <a href="https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/CodigoConduta.pdf">https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/CodigoConduta.pdf</a>
1.5. Existe uma política de formação de pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X			Existe um Plano Anual de Formação que contempla as necessidades diagnosticadas para assegurar as capacidades que se revelem ajustadas às funções e à complexidade das tarefas, numa lógica de especialização sem prejuízo da desejável rotatividade das/dos trabalhadoras/es
1.6. Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?	X			A CIG tem um modelo de governação colaborativo e participativo, que compreende a realização de reuniões semanais entre a direção e os/as dirigentes das unidades orgânicas.
1.7. O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?	X			A CIG, em 2021, no âmbito dos projetos dos quais a CIG é entidade beneficiária a mesma é regularmente auditada
<b>2 - Estrutura organizacional</b>				
2.1. A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X			A estrutura encontra-se de acordo com o diploma orgânico da CIG (Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro).
2.2. Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?	100%			100% dos recursos humanos em efetividade de funções foram avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3, bem como efetivaram a correspondente autoavaliação individual

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	N A	
2.3. Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	30%			Cerca de 30% dos trabalhadores frequentaram, pelo menos, uma ação de formação, encontrando-se identificada a média no Balanço Social.
<b>3 - Atividades e procedimentos de controlo administrativo e implementados no serviço</b>				
3.1. Existem manuais de procedimentos internos?	X			Existem vários instrumentos, como por exemplo o Regulamento de Uso dos Veículos, a Norma de Controlo Interno, a Instrução Técnica N.º 01/DAF/2013 (que define as condições de reembolso de despesas com telefones domiciliários e telefones móveis pessoais, bem como a atribuição de telefones móveis para uso oficial) e a Instrução Técnica N.º 02/DAF/2013 (que define as condições da prestação de trabalho extraordinário, respetivos registo e processamento).
3.2. A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X			Encontrava-se claramente definida e formalizada em Ordens de Serviços / Despachos Internos as pessoas responsáveis a quem foram cometidas as responsabilidades (delegada e subdelegada) para a autorização da despesa.
3.3. É elaborado anualmente um plano de compras?	X			Tem sido feita a elaboração anual das necessidades de aprovisionamento de bens e serviços
3.4. Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadoras/es?			X	Não está implementada esta política de rotação de funções face à escassez de recursos., bem como ao grau de especialização exigido para as tarefas a executar
3.5. As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlo estão definidas e formalizadas?	X			Combinando as Instruções Técnicas e Despachos Internos, as responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos cometidos à estrutura, encontram-se claramente definidas e formalizadas.
3.6. Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X			As Instruções Técnicas e Despachos Internos contemplam fluxos de processos, circuitos funcionais e documentais, responsáveis, entre outros aspetos, ao nível da tarefa e da estrita conformidade legal e regularidade financeira, pressuposto da boa qualidade da gestão
3.7. Os circuitos dos documentos estão claramente definidos para evitar redundâncias?	X			Os circuitos documentais, em suporte físico ou informático, encontram-se claramente definidos de modo a maximizar a eficiência dos mesmos e eliminar redundâncias ou ocorrência de erros.
3.8. Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e de infrações conexas?	X			Existe um plano de gestão de risco de corrupção e de infrações conexas, de acesso público no site da CIG
3.9. O plano de gestão de riscos de corrupção e de infrações conexas é executado e monitorizado?	X			O Plano é executado e monitorizado.
<b>4 - Fiabilidade dos sistemas de informação</b>				
4.1. Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?	X			Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados em todas áreas indicadas que se encontram interligadas à ESPAP. No entanto, a área de contabilidade e RH viu a generalidade das suas competências transferida para a SGPCM.
4.2. As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento da informação?			X	As aplicações não permitem o cruzamento de dados. São independentes.
4.3. Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?			X	Esta matéria é essencialmente do foro da SGPCM atenta a transferência de competências.
4.4. A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	X			Sim, a informação que é extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
<b>4 - Fiabilidade dos sistemas de informação</b>				
4.5. Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?	X			Existe uma política de acessos e respetivas normas de segurança, com níveis de segurança atribuídos em função das tarefas cometidas e das responsabilidades inerentes.
4.6. A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de backups)?	X			Existe uma política de backups, que determina a salvaguarda diária dos dados residentes nos servidores.
4.7. A segurança na troca de informações e software está garantida?	X			Existe também uma política de controlo e de segurança de informações, garantida, a nível interno, através de firewall, e nas relações da CIG com o exterior também existe condicionantes de segurança para informação em trânsito, encontrando-se todos os computadores pessoais com login e password e os ficheiros sensíveis têm todos proteção associada.

Nota: as respostas são dadas tendo por referência o ano em avaliação  
 Legenda: S – Sim; N – Não; NA – Não aplicável.

O presente Anexo faz parte integrante do relatório de autoavaliação do desempenho da CIGF relativo a 2021.



**CIG**

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

Presidência do Conselho de Ministros

# **BALANÇO SOCIAL 2021**

*Em conformidade com Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, as orientações da circular nº 2/DGAP/97, de 17 de março, posteriores alterações legislativas, e as atualizações da página eletrónica da Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)*

## **INDICE GERAL**

<b>NOTA INTRODUTÓRIA</b>	<b>3</b>
<b>1. CARACTERIZAÇÃO DA CIG</b>	<b>4</b>
<b>2. ORGANOGRAMA</b>	<b>5</b>
<b>3. ANÁLISE QUALITATIVA E INTERPRETATIVA DO BALANÇO SOCIAL 2021</b>	<b>7</b>
3.1. Número de efetivos. Balanço do período 2012-2021.	7
3.2. Efetivos por unidade orgânica	9
3.3. Efetivos por grupo de pessoal, modalidade de vinculação e sexo. Evolução 2012-2021.	10
3.4. Efetivos por grupo de idades e sexo	13
3.5. Efetivos por antiguidade e sexo	17
3.6. Efetivos por estrutura habilitacional (habilitações escolares/académicas)	18
3.7. Trabalhadores/as com nacionalidade estrangeira	19
3.8. Trabalhadores/as portadores/as de deficiência	19
3.9. Movimento de entrada e saída de trabalhadores/as	20
3.10. Modalidades de horário	21
3.11. Efetivos segundo o período normal de trabalho	22
3.12. Trabalho suplementar	22
3.13. Dias de ausência ao trabalho	23
3.14. Trabalhadores/as em greve durante o ano	25
3.15. Remunerações e encargos	25
3.16. Formação profissional	27
3.17. Higiene e saúde no trabalho	28
3.18. Relações profissionais e disciplinares	28
<b>ANEXO - QUADROS DO BALANÇO SOCIAL 2021</b>	<b>29</b>

## NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) relativo ao ano de 2021 foi elaborado de acordo com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, com base nas orientações constantes da circular n.º 2/DGAP/97, de 17 de março, posteriores alterações legislativas, bem como as atualizações da página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

Pela sua natureza, especificidade e objetivos, o Balanço Social da CIG foi elaborado de forma autónoma. Assim sendo e sem prejuízo de uma melhor observação da sua composição e conteúdos, o presente relatório apenas integrará as suas componentes fundamentais.

O Balanço Social é considerado um importante instrumento de informação, de planeamento e de gestão de recursos humanos. Assim, ao apresentar-se como um instrumento uniformizado e normalizado, permite a posterior observação, comparação e diagnóstico, quer na vertente interna – porquanto processa e disponibiliza dados para conhecer com objetividade a sua própria realidade – quer na vertente externa, permitindo análises comparativas com outros órgãos e serviços.

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, define no seu artigo 8.º o ciclo de gestão, no qual se prevê, entre outros, a elaboração do Relatório de Atividades, nele se integrando o Balanço Social do serviço, decorrendo daqui a sua acrescida relevância. O Balanço Social tem, pois, um papel a desempenhar, tanto mais relevante quanto maior for a riqueza dos dados que fornece: apesar de ter um caráter predominantemente retrospectivo, procede à análise dos dados do passado recente, no sentido de criticamente se avaliar o presente, tendo em vista as opções para o futuro. De facto, este instrumento apresenta um conjunto de dados que permitem uma leitura do tecido dos Recursos Humanos que integram a CIG, sendo assim mais um meio de avaliação transversal da organização.

A matriz do Balanço Social está concretizada nos quadros e gráficos da presente edição, sendo que se pretende ir mais longe através das leituras qualitativas que se apresentam. Assim, é possível afirmar que o conhecimento, a experiência acumulada, as competências adquiridas, a aquisição de novos talentos, são componentes do capital humano e, como tal, elementos potenciadores das sinergias que permitem alcançar os desideratos organizacionais.

Os Recursos Humanos são uma das principais valências das organizações, aliás, entendidos como o seu cerne funcional. Tal como demonstra a literatura técnico-científica nestes domínios, os organismos são entidades mais ou menos complexas, com uma parametrização definida numa estrutura específica e com dinâmicas próprias; assim, a sua caracterização passa, entre outros elementos, pela consideração da sua identidade, missão e atribuições, gestão e administração, cultura organizacional e, obviamente, do seu potencial humano e material. É neste sistema multifatorial que reside a força e a dinâmica da CIG, a qual tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, tal como é estabelecido através do n.º 1, art.º 14.º do Decreto-Lei n.º 202/2006, de 27 de outubro, aplicando um conjunto de atribuições, igualmente previstas por este normativo (*cf. Ibidem*, n.º 2), com as alterações estabelecidas através do Decreto Regulamentar n.º 1/2012 de 6 de janeiro.

O presente relatório [Balanço Social 2021] tem como objetivos: (1) - Dar cumprimento ao estipulado no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro; (2) - Permitir e incentivar a partilha de informação na organização e; (3) - Sistematizar indicadores sociais e de gestão. Tendo como referência o exercício organizacional a 31 de dezembro de 2021, faz referência, também, a diversos aspetos relativos aos exercícios de anos anteriores, desde 2012, comparando-os de forma genérica.

## 1. CARACTERIZAÇÃO DA CIG

A CIG é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa, com sede em Lisboa e um serviço desconcentrado, com a designação de Delegação do Norte, sendo-lhe reconhecida autonomia financeira restrita à gestão de programas financiados por recursos comunitários ou internacionais de idêntica natureza.

A CIG está integrada na Presidência do Conselho de Ministros, sendo tutelada pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, nos termos do despacho de delegação de competências da Ministra da Presidência e da Modernização Administrativa n.º 4778/2019, de 8 de maio, publicado no Diário da República – II série n.º 91/2019, de 13 de maio de 2019 e, tal como anteriormente referido, tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género.

A CIG dispõe de identidade própria no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), com o código 013230000.

Incumbe ainda à CIG assegurar os meios de apoio logístico e administrativo necessários ao cumprimento das atribuições da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG), criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril, visando apoiar a CIG no exercício das competências delegadas pelos Programas Operacionais de Inclusão Social e Emprego (POISE) pelo Programa Operacional Regional de Lisboa (POR Lisboa) e pelo Programa Operacional Regional do Algarve (CRESC Algarve). O objetivo geral da EMIG é o de promover o melhor aproveitamento dos fundos comunitários do Programa Portugal 2020 relativamente à execução das políticas públicas nas áreas da cidadania, da promoção da igualdade de género e do combate à violência doméstica e de género e ao tráfico de seres humanos. Para assumir responsabilidades de gestão no âmbito do Portugal 2020, a CIG celebrou um Contrato de Delegação de Competências com cada um dos Programas Operacionais, onde são definidas as responsabilidades e as áreas de intervenção. Neste âmbito, a CIG assume a condição de organismo intermédio, conforme previsto no artigo 37.º do modelo de governação dos fundos europeus estruturais e de investimento (FEEI), aprovado pelo Decreto-Lei 137/2014, de 12 de setembro.

As tipologias de operações abrangidas pelos contratos estão regulamentadas pela Portaria nº 97A/2015, de 30 de março, que aprova o Regulamento Específico do Domínio da Inclusão Social e Emprego.

A EMIG dispõe de identidade própria no SIOE, com o código 875792881.

Todavia, considerando que o número de elementos em exercício de funções na EMIG, a 31.12.2021, era de 11, considerando a integração de uma assistente operacional (AT) durante o exercício de 2021, bem como o histórico da informação da CIG, que sempre integrou os dados referentes aos efetivos das estruturas temporárias e/ou eventuais, não se considera razoável a apresentação de um Balanço Social individualizado para esta Estrutura (apesar da identidade própria de que dispõe no SIOE), o qual condicionaria a comparabilidade da informação prestada no âmbito do presente instrumento de gestão face a períodos homólogos.

Assim, a informação constante no presente Balanço Social da CIG, referente ao exercício de 2021, agrega, também, os dados relativos à EMIG.

## 2. ORGANOGRAMA

A CIG é dirigida por uma presidente, coadjuvada por um vice-presidente, cargos de direção superior de 1.º e 2.º graus, respetivamente.<sup>1</sup>

A CIG dispõe de um Conselho Consultivo, o qual é um órgão de consulta em matéria de conceção, implementação e avaliação das políticas públicas de educação para a cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género, que assegura a representação de departamentos governamentais e de organizações representativas da sociedade civil<sup>2</sup>.

A organização interna da CIG obedece ao seguinte modelo de estrutura mista: a) Nas áreas relativas à gestão de recursos, assuntos jurídicos, estudos e formação, comunicação, documentação e informação, relações internacionais e tráfico de seres humanos, o modelo de estrutura hierarquizada; b) Nas áreas relativas à gestão e apoio de projetos no âmbito da cidadania e igualdade de género, violência de género e doméstica, rede social e autarquias, o modelo de estrutura matricial.<sup>3</sup>

A estrutura nuclear da CIG é constituída por uma unidade orgânica nuclear (direção de serviços)<sup>4</sup> – a Delegação Regional do Norte (Direção de Serviços de Apoio à Estratégia e Planeamento – UAEP). Dispõe ainda de três unidades orgânicas flexíveis<sup>5</sup> : - A Divisão de Apoio Jurídico e Recursos Humanos (DAJ-RH), a Divisão de Comunicação, Informação e Documentação (DCID) e a Divisão de Apoio Financeiro e Técnico (DAFT) – e duas equipas multidisciplinares<sup>6</sup> :- O Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género (VDVG) e a Equipa de Apoio ao Programa EEAGRANTS (Equipa EEAGRANTS).

O organograma da CIG é apresentado na seguinte figura:

---

<sup>1</sup> Cfr. N.º 1 do artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

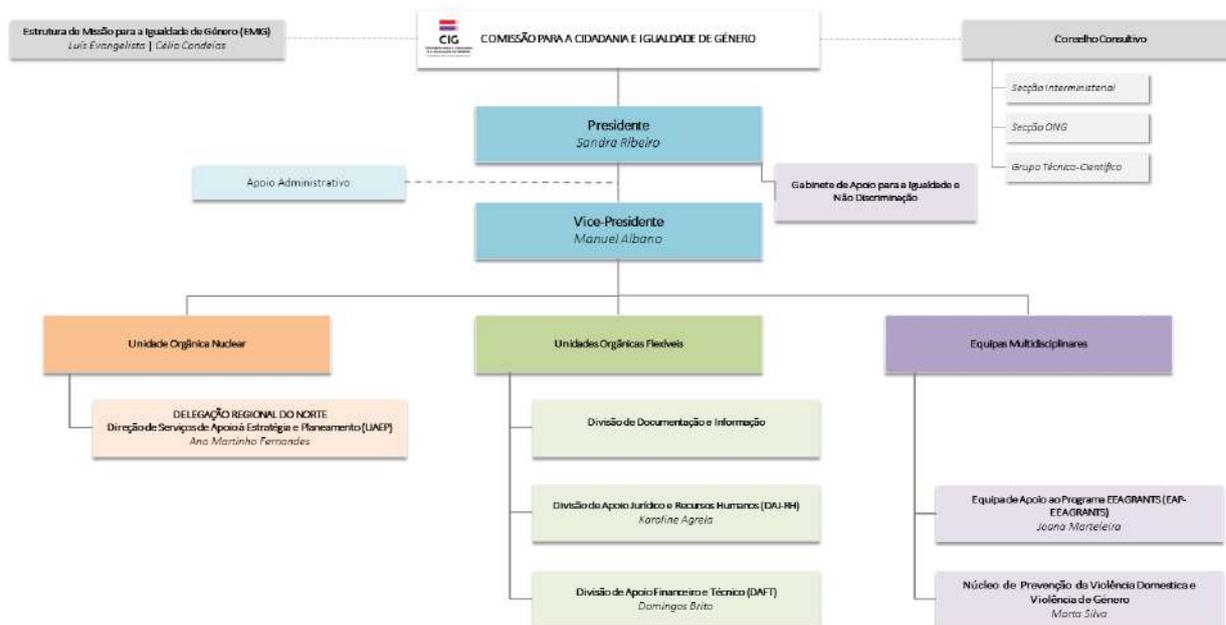
<sup>2</sup> Cfr. N.º 2 do artigo 4.º e n.º 1 do artigo 6.º, ambos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

<sup>3</sup> Cfr. Artigo 10.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

<sup>4</sup> Cfr. Artigos 1.º e 2.º da Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro.

<sup>5</sup> Cfr. Criadas pelo Despacho n.º 7496/2021, de 15 de junho, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 146, de 29 de julho de 2021.

<sup>6</sup> *Ibidem*.



A EMIG integra 11 elementos, incluindo um chefe de equipa, uma coordenadora, técnicas superiores em número não superior a oito, e assistentes técnicas em número não superior a dois<sup>7</sup>. O chefe de equipa foi nomeado pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da igualdade de género e do desenvolvimento regional<sup>8</sup>. O coordenador foi nomeado pelo membro do Governo responsável pela área da igualdade de género, aplicando-se ao recrutamento do restante pessoal o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 28.º da Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro<sup>9</sup>.

O organograma da EMIG, a 31.12.2021, era o seguinte:



<sup>7</sup> Cfr. n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril.

<sup>8</sup> Cfr. n.º 3 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril.

<sup>9</sup> Cfr. n.º 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril.

### 3. ANÁLISE QUALITATIVA E INTERPRETATIVA DO BALANÇO SOCIAL 2021

Sem prejuízo de uma leitura mais completa dos mapas do Balanço Social da CIG relativo ao ano de 2021, apresenta-se uma síntese dos dados mais relevantes, em muitos casos, através de tabelas e gráficos que, por serem suficientemente explícitos, nem sempre têm comentário complementar.

#### 3.1. NÚMERO DE EFETIVOS. BALANÇO DO PERÍODO 2012-2021.

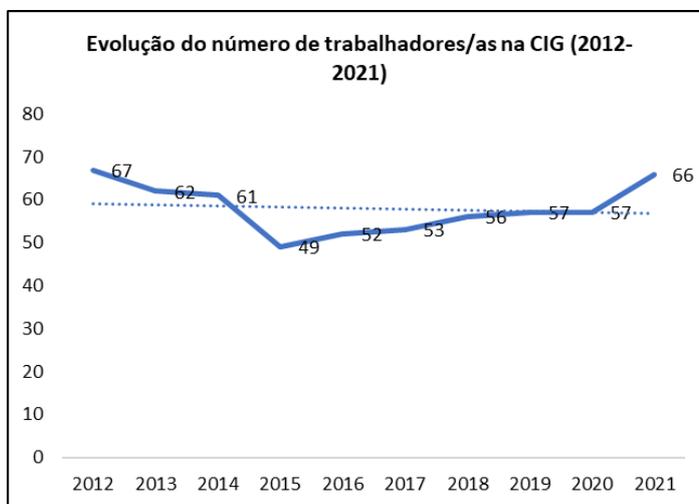
A 31 de dezembro de 2021, a CIG contava com 66 trabalhadores/as, onde se inclui o pessoal adstrito à EMIG.

Tal como se pode observar no gráfico seguinte, entre 2012 e 2021, houve dois tipos de tendência de crescimento no número de postos efetivos de trabalho. No primeiro período (entre 2012 e 2015) houve uma tendência de decréscimo, com uma amplitude global de -18; em 2015, verificou-se uma inversão dessa tendência até 2021, cujos extremos foram 49 e 66 (amplitude de 17). Entre 2020 e 2021 houve um aumento de 1 posto de trabalho.

Embora com esta inflexão intermédia, a tendência global para o período 2012-2021 foi de decréscimo, com valores temporais extremos separados por apenas 1 posto efetivo de trabalho (2012 – 67; 2021 – 66). Neste mesmo período houve uma variação/amplitude geral de 18 postos efetivos de trabalho (valor mínimo, em 2015 = 49; valor máximo, em 2012 = 67).

Evolução do número de trabalhadores/as na CIG (2012-2021)

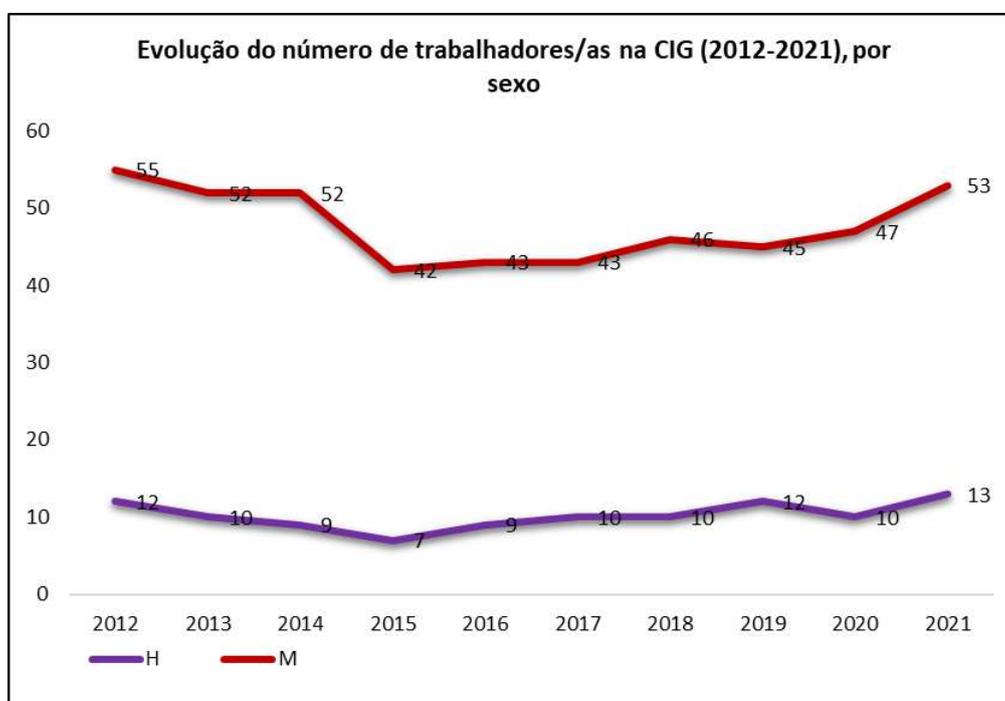
Evolução do número total de trabalhadores/as na CIG (2012-2021)	
Ano	Total
2012	67
2013	62
2014	61
2015	49
2016	52
2017	53
2018	56
2019	57
2020	57
2021	66



A variação do número de trabalhadores/as, entre 2012 e 2021 (segundo o sexo) foi a seguinte:

**Evolução do número de trabalhadores/as na CIG (2012-2021), por sexo**

	H	M	N_TOTAL	Taxa Feminização	Taxa Masculinização
2012	12	55	67	82,09	17,91
2013	10	52	62	83,87	16,13
2014	9	52	61	85,25	14,75
2015	7	42	49	85,71	14,29
2016	9	43	52	82,69	17,31
2017	10	43	53	81,13	18,87
2018	10	46	56	82,14	17,86
2019	12	45	57	78,95	21,05
2020	10	47	57	82,46	17,54
2021	13	53	66	80,30	19,70



Ao longo do período em análise (2012-2021) verificou-se uma constante assimetria na distribuição dos dados, segundo o sexo, onde as mulheres sempre foram significativamente maioritárias. Há uma variação do número de homens entre 7 (em 2015) e 13 (em 21); no caso das mulheres, a variação situa-se entre 42 (em 2015) e 55 (em 2012).

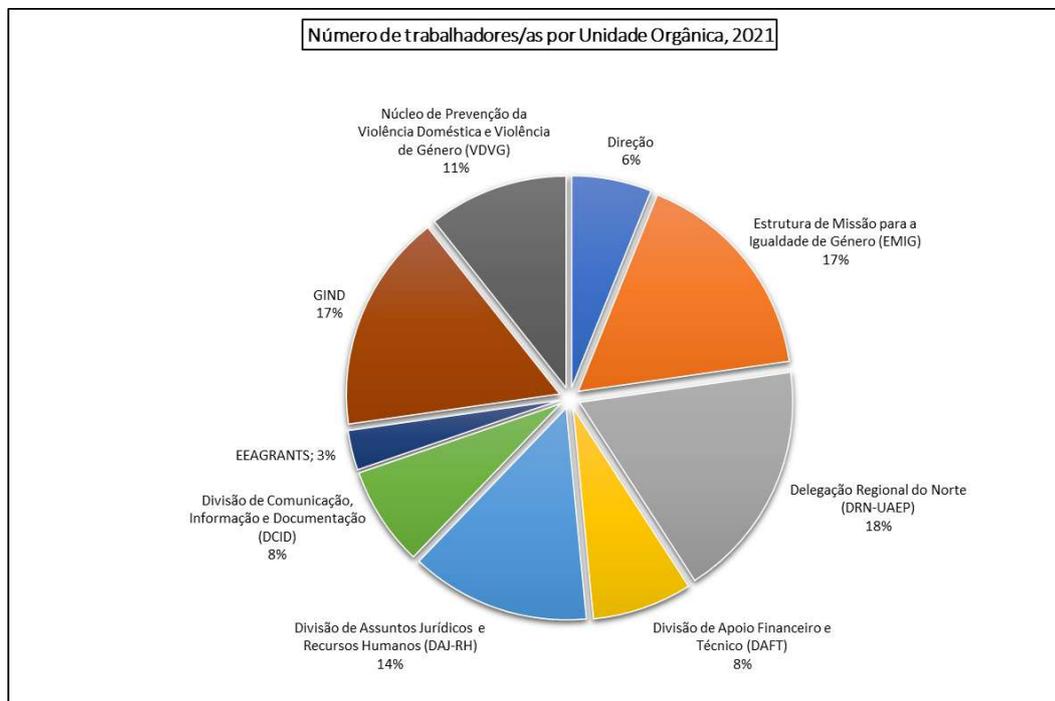
As taxas de feminização apresentam uma variação entre 78,95% (em 2019) e 85,71% (em 2015). A diferença dos valores dos dados para cada um dos anos, entre as mulheres e os homens (isto é, a diferença entre o número de mulheres e homens em cada ano) é sempre superior para as mulheres (43, em 2021 e 2014); recorrendo ao coeficiente de correlação de Pearson, para analisar a intensidade e a direção da relação linear (destas duas variáveis contínuas), ou seja, entre os valores do total de trabalhadores/as ao longo deste período (2012-2021), embora apresente um coeficiente positivo [“0,56”], todavia, por ser muito próximo do zero, indica a não existência de relação linear tais variáveis.

A taxa de feminização, a 31 de dezembro de 2021, situando-se no valor mínimo de 80,30%, resultante do facto de haver 13 homens e 53 mulheres, tem uma relação afim à própria natureza e à história da CIG.

### 3.2. EFETIVOS POR UNIDADE ORGÂNICA

A distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica, em 31 de dezembro de 2021, era a seguinte:

	TOTAL	
	N	%
Direção	4	6%
Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG)	11	17%
Delegação Regional do Norte (DRN-UAEP)	12	18%
Divisão de Apoio Financeiro e Técnico (DAFT)	5	8%
Divisão de Assuntos Jurídicos e Recursos Humanos (DAJ-RH)	9	14%
Divisão de Comunicação, Informação e Documentação (DCID)	5	8%
EEAGRANTS	2	3%
GIND	11	17%
Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género (VDVG)	7	11%
<i>TOTAL</i>	<i>66</i>	<i>100%</i>



A 31 de dezembro de 2021, como se pode observar, a unidade orgânica com maior número de pessoas era a Delegação Regional do Norte (Direção de Serviços de Apoio à Estratégia e Planeamento – UAEP),

seguida da Equipa da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG) e do GIND. A unidade orgânica com menor número de pessoas, àquela data, era a Equipa de Apoio ao Programa EEAGRANTS (Equipa EEAGRANTS).

### 3.3. EFETIVOS POR CATEGORIA PROFISSIONAL, MODALIDADE DE EMPREGO E SEXO. EVOLUÇÃO 2012-2021.

A distribuição dos/as trabalhadores/as da CIG, por categoria profissional, modalidade de emprego e sexo, a 31.12.2021, era a seguinte:

**Efetivos por categoria profissional, modalidade de emprego e sexo (2021)**

	TOTAL (H+M)		Total (H+M), por categorias profissionais		H		M		Taxa de feminização
	N	%(*)	N	%	N	% (**)	N	%(**)	
Dirig. Sup. 1.º Grau (CS)	1	1,5	3	4,5%	0	0,0%	1	2,2%	100,0%
Dirig. Sup. 2.º Grau (CS)	2	3,0			2	16,7%	0	0,0%	0,0%
Dirig. interm. 1.º Grau (CS)	2	3,0	5	7,6%	0	16,7%	2	0,0%	100,0%
Dirig. Interm. 2.º Grau (CS)	3	4,5			1	8,3%	2	4,4%	66,7%
Téc. Sup. (CTFP-TI)	42	63,6	42	63,6%	9	41,7%	33	62,2%	78,6%
Assist. técnic. (CTFP-TI)	10	15,2	10	15,2%	0	0,0%	10	17,8%	100,0%
Assist. operac. (CTFP-TI)	3	4,5	3	4,5%	1	8,3%	2	4,4%	66,7%
Informático (CTFP-TI)	2	3,0	2	3,0%	0	0,0%	2	0,0%	100,0%
Docente (destacada)	1	1,5	1		0	0,0%	1	0,0%	100,0%
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>100,0</b>	<b>66</b>	<b>98%</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>	<b>80,3%</b>

(\*) Percentagem apurada

(\*\*) Percentagem apurada sobre os totais parciais de homens (H) e de mulheres (M)

Legenda: (H) - Homens; (M) - Mulheres; (CS) - Comissão de Serviço; (CTFP-TI) - Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado

O grupo “pessoal técnico superior” era o mais representativo no cômputo geral da CIG (63,6%), correspondente a 42 trabalhadores/as com CTFP-TI. Estes valores foram ligeiramente superiores aos verificados em 2020, quando havia 42 trabalhadores/as do grupo “pessoal técnico superior”, porém, de uma forma geral, semelhantes ao que se verificou em anos anteriores.

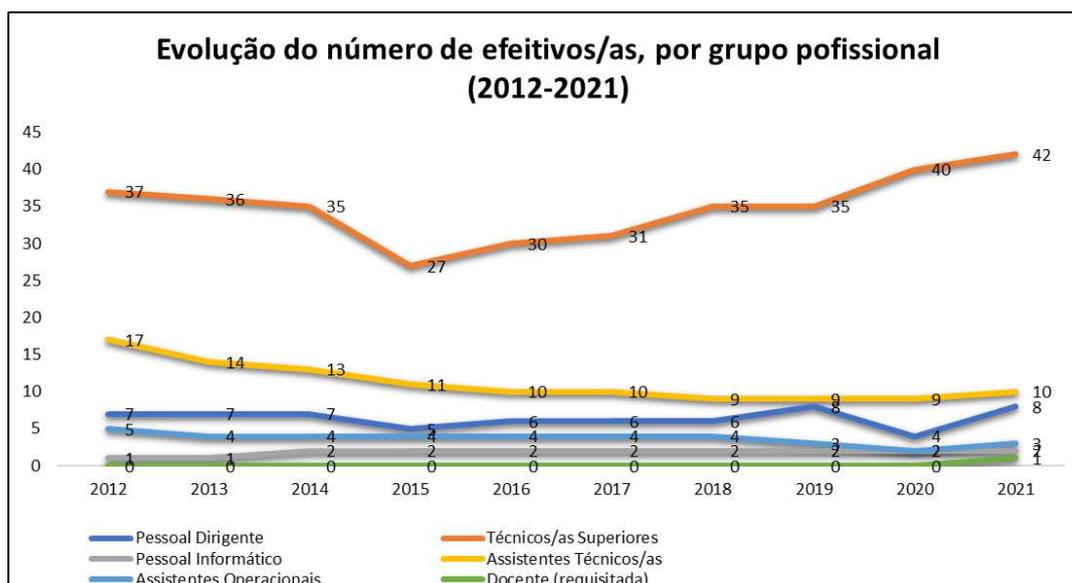
Com exceção das categorias de “dirigentes superiores de 2.º grau”, onde não há mulheres, as demais categorias apresentam elevadas taxas de feminização.

Importa sublinhar que, durante o ano de 2021, a CIG contou com uma trabalhadora (técnica superior) que entrou a 01.04.2021 e saiu a 31.08.2021. Por essa razão, não entrou no cômputo antes apresentado, pois, as referências aqui feitas se reportam a 31 de dezembro de 2021

i) - A evolução do número de efetivos da CIG, por grupos profissionais, entre 2012 e 2021, foi a que se pode observar na tabela e no gráfico seguintes:

**Evolução do número de efetivos por grupo profissional (2012-2021)**

	Pessoal Dirigente	Técnicos/as Superiores	Pessoal Informático	Assistentes Técnicos/as	Assistentes Operacionais	Docente (requisitada)	TOTAL (H+M)
2012	7	37	1	17	5	0	67
2013	7	36	1	14	4	0	62
2014	7	35	2	13	4	0	61
2015	5	27	2	11	4	0	49
2016	6	30	2	10	4	0	52
2017	6	31	2	10	4	0	53
2018	6	35	2	9	4	0	56
2019	8	35	2	9	3	0	57
2020	4	40	2	9	2	0	57
2021	8	42	2	10	3	1	66



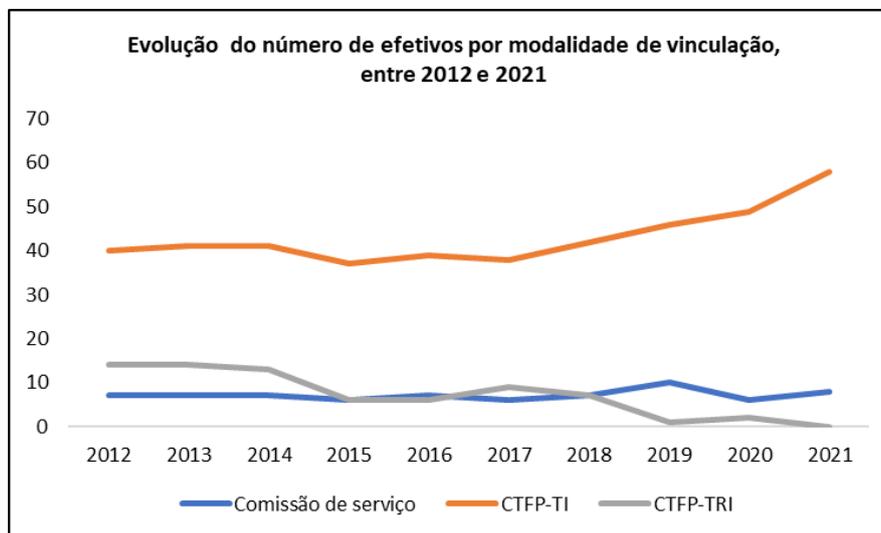
Os dados mais relevantes no período 2012-2021 mostram que o grupo profissional “técnico superior” tem sido sempre maioritário.

ii) A evolução do número de efetivos por modalidade de vinculação, entre 2012 e 2021, foi a seguinte:

**Evolução do número de efetivos por modalidade de vinculação, entre 2012 e 2021**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Comissão de serviço	7	7	7	6	7	6	7	10	6	8
CTFP-TI	40	41	41	37	39	38	42	46	49	58
CTFP-TRI	14	14	13	6	6	9	7	1	2	0
<i>Total</i>	<i>61</i>	<i>62</i>	<i>61</i>	<i>49</i>	<i>52</i>	<i>53</i>	<i>56</i>	<i>57</i>	<i>57</i>	<i>66</i>

Legenda: (CTFP-TI): Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado; (CTFP-TRI): Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto.



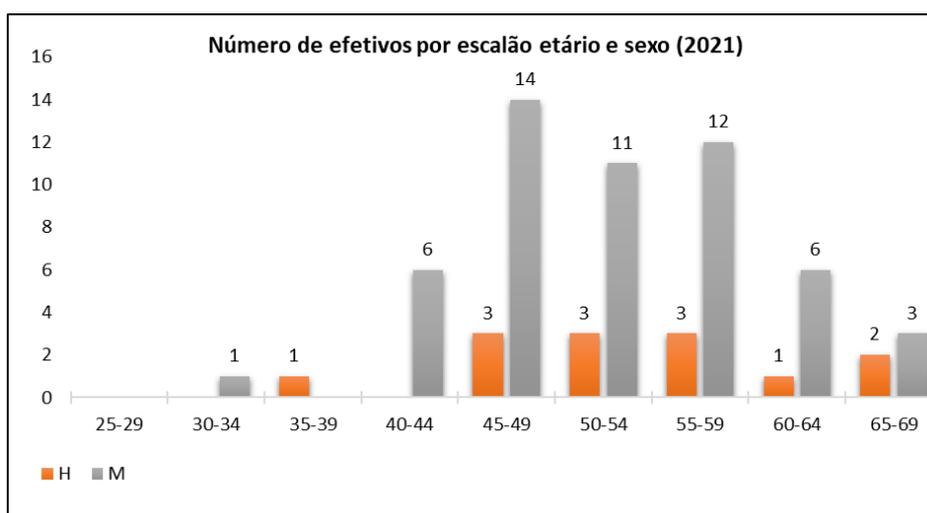
Consta-se que a maioria dos efetivos da CIG tem “Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado”, o que permite inferir estabilidade no funcionamento desta Comissão.

### 3.4. EFETIVOS POR GRUPO DE IDADES E SEXO

A distribuição do pessoal da CIG, a 31 de dezembro de 2021, por grupo de idades e sexo foi conforme se apresenta na seguinte tabela e respetivo gráfico.

Número de efetivos por escalão etário e sexo (2021)

	TOTAL (H+M)	H	M
25-29	0		
30-34	1		1
35-39	1	1	
40-44	6		6
45-49	17	3	14
50-54	14	3	11
55-59	15	3	12
60-64	7	1	6
65-69	5	2	3
<i>TOTAL</i>	<i>66</i>	<i>13</i>	<i>53</i>



O sexo feminino dispõe de uma maior representatividade no escalão dos 45-49 anos, representando 26% do total, seguido dos escalões (femininos) dos 55-59 anos (23% do total) e dos 50-54 anos (17% do total). As trabalhadoras da CIG com 45 ou mais anos (n=58) representam 88% do total de trabalhadoras da CIG. No sexo masculino, verifica-se uma maior homogeneidade por grupos de idades (entre 1 e 3 trabalhadores), embora três deles (25-29 anos, 30-34 anos e 40-44 anos) não tenham qualquer elemento.

*i)*- A evolução do número de efetivos por grupo de idades e sexo, entre 2012 e 2021, foi a seguinte:

Através das tabelas seguintes verifica-se que os efetivos da CIG, no período 2012-2021, evoluíram numericamente com uma relativa coerência no que concerne à sua distribuição por grupos de idades, sendo que o maior volume se situa no conjunto dos grupos de idades entre os 40 e os 60 anos.<sup>10</sup>

**Evolução do número de efetivos por escalão etário e sexo  
(2012-2021)**

(Grupos de idades)	2012			2013		
	H+M	H	M	H+M	H	M
25-29	1	0	1	0	0	0
30-34	5	0	5	5	0	5
35-39	9	2	7	8	2	6
40-44	13	4	9	13	3	10
45-49	11	0	11	11	1	10
50-54	13	2	11	11	2	9
55-59	11	3	8	10	1	9
60-69	4	1	3	4	1	3
<i>TOTAL</i>	67	12	55	62	10	52

**Evolução do número de efetivos por escalão etário e sexo  
(2012-2021)**

(Grupos de idades)	2014			2015		
	H+M	H	M	H+M	H	M
25-29	3	1	2	3	1	2
30-34	1	0	1	1	0	1
35-39	3	1	2	3	1	2
40-44	1	0	1	1	0	1
45-49	10	0	10	8	0	8
50-54	30	5	25	23	4	19
55-59	10	1	9	9	1	8
60-69	3	1	2	1	0	1
<i>TOTAL</i>	61	9	52	49	7	42

<sup>10</sup> - Nota: Por razões de espaço, os dados desta série são apresentados em várias tabelas

Evolução do número de efetivos por escalão etário e sexo  
(2012-2021)

(Grupos de idades)	2016			2017		
	H+M	H	M	H+M	H	M
25-29	3	1	2	3	1	2
30-34	1	0	1	1	0	1
35-39	3	1	2	3	1	2
40-44	1	0	1	1	0	1
45-49	8	1	7	8	1	7
50-54	25	5	20	27	6	21
55-59	10	1	9	9	1	8
60-69	1	0	1	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>9</b>	<b>43</b>	<b>53</b>	<b>10</b>	<b>43</b>

Evolução do número de efetivos por escalão etário e sexo  
(2012-2021)

(Grupos de idades)	2018			2019		
	H+M	H	M	H+M	H	M
25-29	3	1	2	2	1	1
30-34	1	0	1	1	0	1
35-39	2	0	2	0	0	0
40-44	1	0	1	1	0	1
45-49	8	1	7	9	0	9
50-54	29	6	23	33	10	23
55-59	11	1	10	10	0	10
60-69	1	1	0	1	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>10</b>	<b>46</b>	<b>57</b>	<b>12</b>	<b>45</b>

E, por último, os dados relativos ao exercício de 2020 e 2021.

Evolução do número de efetivos por escalão etário e sexo  
(2012-2021)

(Grupos de idades)	2020			(Grupos de idades)	2021		
	H+M	H	M		H+M	H	M
25-29				25-29	0		
30-34	1	1		30-34	1		1
35-39				35-39	1	1	
40-44	7		7	40-44	6		6
45-49	16	2	14	45-49	17	3	14
50-54	11	2	9	50-54	14	3	11
55-59	11	3	8	55-59	15	3	12
60-69	10	1	9	60-64	7	1	6
				65-69	5	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>9</b>	<b>47</b>	<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>13</b>	<b>53</b>

(\*) – Os dados relativos às idades compreendidas entre os 60 e os 69 anos estão desagregados em dois grupos de idades (60-64 e 65-69 anos) no ano de 2021.

Evolução da distribuição do número de homens e mulheres na CIG.

## I – Homens

Evolução do número de efetivos/as por sexo e escalão etário (2012-2021)

HOMENS										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
25-29			1	1	1	1	1	1		
30-34									1	
35-39	2	2	1	1	1	1				1
40-44	4	3								
45-49		1			1	1	1		2	3
50-54	2	2	5	4	5	6	6	10	2	3
55-59	3	1	1	1	1	1	1		3	3
60-69	1	1	1	0	0	0	1	1	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>13</b>

## II - Mulheres

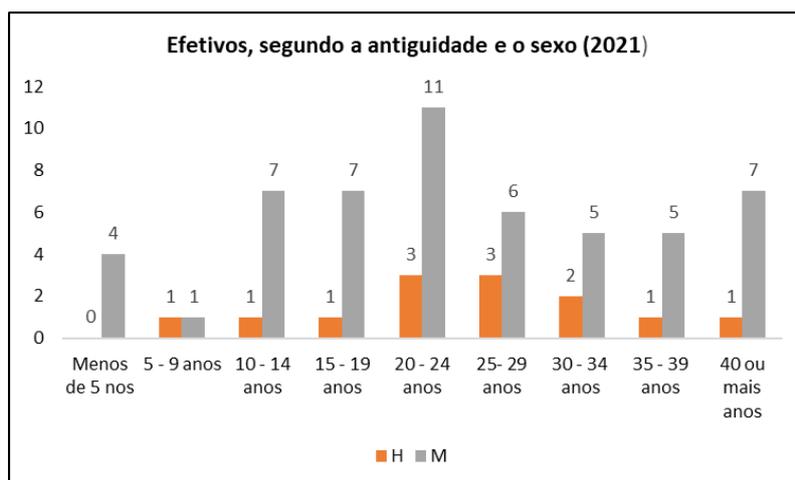
Evolução do número de efetivos/as por sexo e escalão etário (2012-2021)

MULHERES										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
25-29	1									
30-34	5	5	1							1
35-39	7	6	6	3	3	3	3			
40-44	9	10	12	8	8	8	7	6	7	6
45-49	11	10	7	6	5	5	10	14	14	14
50-54	11	9	10	10	14	12	10	8	9	11
55-59	8	9	12	9	7	6	5	7	8	12
60-69	3	3	4	6	6	9	11	10	9	9
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>46</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>53</b>

### 3.5. EFETIVOS POR ANTIGUIDADE E SEXO

Efetivos, segundo a antiguidade e o sexo (2021)

	TOTAL (H+M)	H	M
Menos de 5 nos	4	0	4
5 - 9 anos	2	1	1
10 - 14 anos	8	1	7
15 - 19 anos	8	1	7
20 - 24 anos	14	3	11
25- 29 anos	9	3	6
30 - 34 anos	7	2	5
35 - 39 anos	6	1	5
40 ou mais anos	8	1	7
<i>TOTAL</i>	66	13	53



A análise dos dados relativos à antiguidade revela que, a 31.12.2021, 91% dos efetivos se situavam nas antiguidades superiores a 10 anos.

Os valores das medidas de tendência central totais das antiguidades (homens + mulheres) são os seguintes: - Média = 7,3; moda e mediana = 8. O valor máximo de antiguidade corresponde às mulheres do grupo de antiguidade 20-24 anos (11).

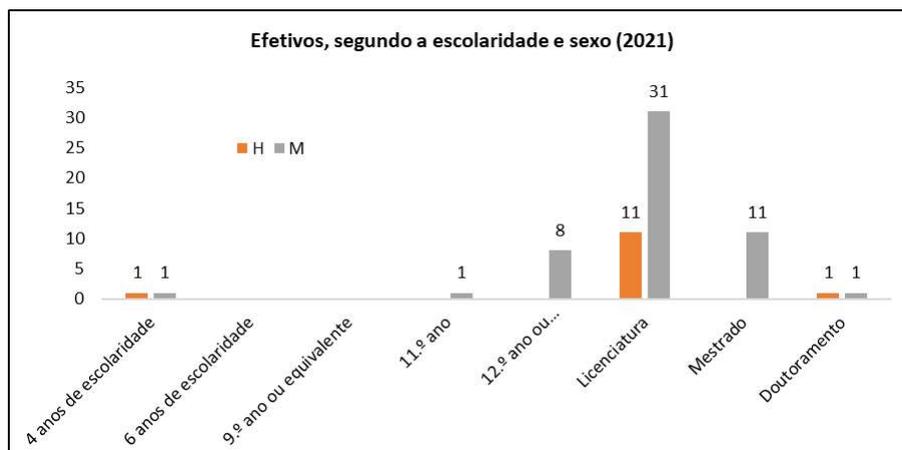
Embora o N dos homens seja significativamente inferior ao N das mulheres, tal como já foi evidenciado anteriormente, este primeiro grupo tem como valor máximo da antiguidade os grupos dos 20-24 anos e 25 -29 anos, ambos com 3.

### 3.6. EFETIVOS POR ESTRUTURA HABILITACIONAL (HABILITAÇÕES ESCOLARES/ACADÉMICAS)

i)- Efetivos por estrutura habilitacional, a 31 de dezembro de 2021:

Efetivos, segundo a escolaridade e sexo (2021)

	TOTAL (H+M)	H	M
4 anos de escolaridade	2	1	1
6 anos de escolaridade	0		
9.º ano ou equivalente	0		
11.º ano	1		1
12.º ano ou equivalente	8		8
Licenciatura	42	11	31
Mestrado	11		11
Doutoramento	2	1	1
<i>TOTAL</i>	<i>66</i>	<i>13</i>	<i>53</i>



Os maiores grupos habilitacionais correspondem às licenciaturas, correspondentes a 64% do total.

ii)- Efetivos por estrutura habilitacional no período 2012-2021. Evolução (Homens, mulheres e total)

	2012			2013			2014			2015			2016		
	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M
4 anos de escolaridade	4	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2
6 anos de escolaridade	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1
9.º ano ou equivalente	5	1	4	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2
11.º ano	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1
12.º ano ou equivalente	13	2	11	12	1	11	10		10	8		8	8	1	7
Licenciatura	36	6	30	31	5	26	30	5	25	23	4	19	25	5	20
Mestrado	5		5	8	1	7	10	1	9	9	1	8	10	1	9
Doutoramento	2	1	1	3	1	2	3	1	2	1	0	1	1		1
<i>TOTAL</i>	<i>67</i>	<i>12</i>	<i>55</i>	<i>62</i>	<i>10</i>	<i>52</i>	<i>61</i>	<i>9</i>	<i>52</i>	<i>49</i>	<i>7</i>	<i>42</i>	<i>52</i>	<i>9</i>	<i>43</i>

	2017			2018			2019			2020			2021		
	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M
4 anos de escolaridade	3	1	2	3	1	2	2	1	1	2	1	1		1	1
6 anos de escolaridade	1		1	1		1	1		1	0					
9.º ano ou equivalente	3	1	2	2		2				0					
11.º ano	1		1	1		1	1		1		1				1
12.º ano ou equivalente	8	1	7	8	1	7	9		9	9		9			8
Licenciatura	27	6	21	29	6	23	33	10	23	36	7	29		11	31
Mestrado	9	1	8	11	1	10	10	0	10	7		7			11
Doutoramento	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1			1	1
<i>TOTAL</i>	<i>53</i>	<i>10</i>	<i>43</i>	<i>56</i>	<i>10</i>	<i>46</i>	<i>57</i>	<i>12</i>	<i>45</i>	<i>56</i>	<i>9</i>	<i>47</i>	<i>66</i>	<i>13</i>	<i>53</i>

### 3.7. TRABALHADORES/AS COM NACIONALIDADE ESTRANGEIRA

A 31.12.2021, continuou a verificar -se a ausência de trabalhadores/as com nacionalidade estrangeira.

### 3.8. TRABALHADORES/AS PORTADORES/AS DE DEFICIÊNCIA

#### Evolução do número de trabalhadores/as portadores/as de deficiência

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
2	1	1	0	0	0	0	0	0	0

A 31.12.2021, não havia trabalhadores/as portadores/as de deficiência.

### 3.9. MOVIMENTO DE ENTRADA E SAÍDA DE TRABALHADORES/AS

*i)*- Movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as (2021)

Movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as, por sexo (2021)			
	H+M	H	M
Entradas	15	3	12
Saídas	6	0	6
<i>Varição (entradas-saídas)</i>	9	3	6

*ii)*- Movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as. Evolução 2012-2021

Variação do movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as (2012-2021)										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Entradas	9	3	3	5	7	5	8	13	7	15
Saídas	2	8	4	17	4	4	5	6	6	6
<i>Varição (entradas-saídas)</i>	7	-5	-1	-12	3	1	3	7	1	9

Os dados correspondentes às entradas de pessoal [15] no exercício de 2021 corresponderam ao seguinte: 3 dirigentes intermédios [1 dirigente intermédia de 1.º grau, 1 dirigente intermédia de 2.º grau e 1 dirigente intermédio de 2.º grau], em comissão de serviço; 9 técnicos/as superiores [2H + 7F], em mobilidade; 2 assistentes técnicas, por mobilidade e uma docente em regime de requisição.

Os dados correspondentes às saídas de pessoal [6] no exercício de 2021 corresponderam ao seguinte: 2 dirigentes intermédias de 2.º grau e 4 técnicas superiores [4F], por mobilidade.

Como se pode observar através dos dados nas tabelas anteriores, no exercício de 2021, houve uma variação positiva de 6 postos de trabalhos ocupados, isto é, a diferença entre as entradas e as saídas foi de 6 pessoas.

Os dados relativos às variações do movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as na CIG, entre 2012 e 2021, apresentam um valor extremo negativo (“-12”, em 2015) e um valor extremo positivo (“9”, no exercício de 2021).

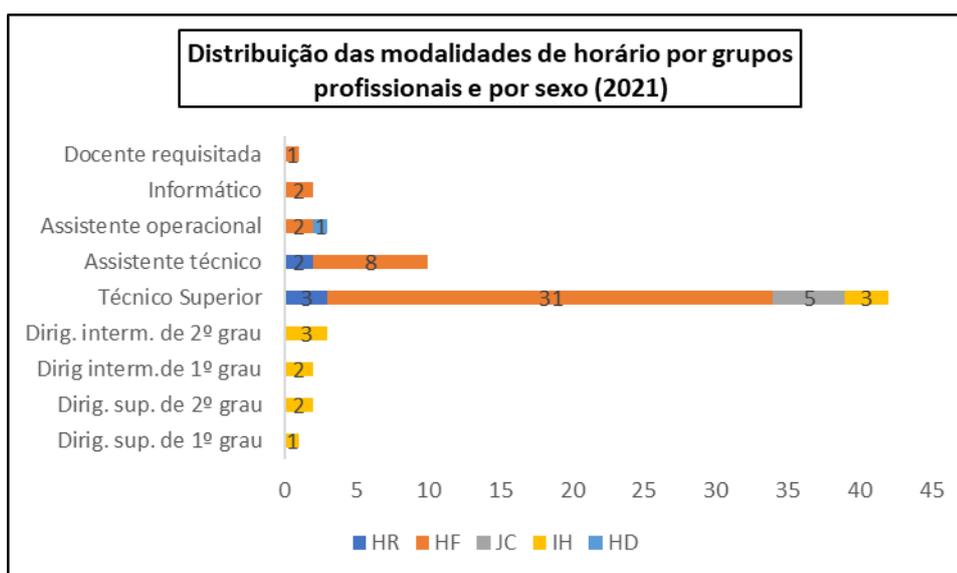
### 3.10. MODALIDADES DE HORÁRIO

A 31.12.2019, 44 trabalhadores/as da CIG exerciam funções na modalidade de horário de trabalho flexível (67% do total), sendo a sua maioria composta por “técnicos/as superiores” (com percentagens globais de 55% de mulheres e 12% de homens). A jornada contínua foi atribuída a 5 trabalhadoras (8%); 11 trabalhadores/as (17%) dispunham de isenção de horário de trabalho (pessoal dirigente e/ou equiparado) e 1 trabalhadora (2%) tinha horário desfasado.

### Distribuição das modalidades de horário por grupos profissionais e por sexo (2020)

	Horário rígido		Horário flexível		Jornada contínua		Isenção de horário		Horário desfasado		Total			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	TOTAL (H+M)	
Dirig. sup. de 1º grau								1				0	1	1
Dirig. sup. de 2º grau							2					2	0	2
Dirig. interm. de 1º grau							2					0	2	2
Dirig. interm. de 2º grau							1	2				1	2	3
Técnico Superior	1	2	7	24		5	1	2				9	33	42
Assistente técnico		2		8								0	10	10
Assistente operacional			1	1					1			1	2	3
Informático				2								0	2	2
Docente requisitada				1								0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>53</b>	<b>66</b>	

O seguinte gráfico mostra a distribuição das modalidades de horário, segundo grupos profissionais



### 3.11. EFETIVOS SEGUNDO O PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

Sem prejuízo das modalidades de horário descritas no ponto anterior, a totalidade dos efetivos da CIG praticou o horário de tempo completo de tempo completo de 35 horas semanais, reintroduzido pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho.

Releva, neste domínio, a situação criada pela pandemia COVID-19 ao longo do ano de 2021, tal como tinha acontecido em grande parte de 2020. Tal situação implicou, à semelhança da generalidade do país, o recurso ao teletrabalho.

### 3.12. TRABALHO SUPLEMENTAR

*i)*- Trabalho suplementar em 2021, segundo sexo e grupos profissionais:

**Trabalho suplementar (em horas) por grupos profissionais e sexo (2021)**

	Total (H+M)	H	M
Assistente Operacional	14438,24	14438,24	0
<i>TOTAL</i>	<i>14438,24</i>	<i>14438,24</i>	<i>0</i>

Em 2021 foram prestadas 14.438,24 horas de trabalho suplementar, sendo exclusivamente prestado pelo grupo profissional “assistente operacional” (motorista).

Os grupos “dirigentes”, “técnicos/as superiores” e “assistentes técnicos” não realizaram horas suplementares.

*ii)*- Evolução do trabalho suplementar, entre 2012 e 2019, segundo grupos profissionais:

Evolução do trabalho suplementar por grupos profissionais (horas) (2012-2021)										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Técnico Superior	50,5	741	189	3	53	500	39	0	n.a.	0
Assistente Técnico	375	35	47	0	0	13	0	0	n.a.	0
Assistente Operacional	3165	1302	955	984	1180	1175	1219	1892	n.a.	14438,24
<i>TOTAL</i>	<i>3591</i>	<i>2078</i>	<i>1191</i>	<i>987</i>	<i>1233</i>	<i>1688</i>	<i>1258</i>	<i>1892</i>	<i>n.a.</i>	<i>14438,24</i>

Depois de uma significativa diferença de horas suplementares realizadas pelo grupo profissional “assistente operacional”, em 2012 (com 3165,3 horas) e, embora continuando sempre a ser o grupo profissional com mais horas suplementares (entre 2013 e 2018), em 2021, houve um aumento significativo (e exclusivo) deste tipo de prestação de serviço, novamente por parte do grupo profissional “assistente operacional” (14438,24 horas), neste caso, serviço de motorista.

Os/as profissionais que menos horas suplementares realizaram ao longo do período em apreço (2012/2019) pertencem ao grupo “assistente técnico”; no caso do grupo “técnico superior”, apesar de haver dois anos com alguma relevância (2013, com 741 horas e 2017, com 500 horas), os demais anos ou apresentam valores nulos ou pouco relevantes.

### 3.13. DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO

O absentismo, entendido como uma das variáveis principais do comportamento organizacional, embora podendo ser determinado por fatores específicos, não deixa de ser entendido, também, como uma variável interativa e interdependente de outras variáveis base do comportamento das organizações, designadamente com a produtividade, com a satisfação do pessoal ou mesmo com a sua rotação, todas elas moderadas por aspetos de natureza individual, grupal ou mesmo no plano do sistema organizacional propriamente dito.

Assim sendo, não é simples (e adequado) atribuir razões objetivas para os valores apresentados no que diz respeito às taxas de absentismo. Como foi referido, aliás, em conformidade com a vasta literatura

neste domínio, o absentismo tem causas multifatoriais e multivariadas<sup>11</sup>, às quais sucedem, pela mesma razão, consequências de homóloga matriz, quer no plano organizacional, quer no plano individual ou mesmo grupal.

Tratando-se de um indicador que tem a sua génese nos comportamentos individuais, o absentismo tem uma indissociável resultante sociolaboral, a qual, em certos casos, pode condicionar o adequado funcionamento das organizações. Neste sentido, parece prudente observar cuidadosamente os dados que resultam da observação aritmética centrada em fatores como a assiduidade ou mesmo a pontualidade, com a devida relação com o desempenho e com a qualidade. Não sendo este o contexto para maiores considerações de natureza teórica sobre esta matéria, não pode ser, no entanto, alienada esta perspetiva, tanto mais que as organizações devem representar contextos humanistas e promotores de uma sociedade democrática, onde as pessoas são o elemento nuclear mais importante.

*i)*- Ausências ao trabalho, segundo motivo e sexo (a 31.12.2021). Em horas:

Tal como se pode verificar através das tabelas que se seguem, o dado inequivocamente mais relevante corresponde às ausências por férias. A um nível muito mais baixo situam-se as ausências por doença e as assistências a familiares / proteção na parentalidade; releva, neste dois últimos casos, que se verifica uma quase exclusiva natureza das ausências, centradas nas mulheres, aliás, parecendo continuar a querer dar fundamento à obsoleta tradicional ideia de que tais “papéis” ainda continuam a pertencer às mulheres (como se sabe, esta é uma matéria de especial importância para a CIG, a qual merecerá, seguramente, uma atenção especial, face a estes dados).

Ausências ao trabalho (em horas), segundo motivo e sexo  
(2021)

	2021	
	H	M
Falecimento de familiar		1
Casamento		
Doença	42	170
Acidente em serviço		65
Assistência a familiares e proteção na parentalidade		157
Trabalhador/a-estudante		3
Por conta do período de férias		2
Com perda de vencimento		
Greve		
Outras		10
<i>TOTAL</i>	42	408

<sup>11</sup> O absentismo é um fenómeno de etiologia multifatorial, de entre os quais se podem enumerar, a título de referência: *i)*- A aquisição de competências e os conteúdos funcionais; *ii)*- Os grupos de trabalho e o espírito de equipas; *iii)*- A motivação e a autorrealização; *iv)*- O comprometimento e a identificação com a Organização; *v)*- As relações hierárquicas e o papel das lideranças; *vi)*- As cargas horárias; *vii)*- Os mecanismos de reconhecimento.

**ii)- Evolução das ausências ao trabalho, segundo motivo e sexo (2012-2021). Em horas:**

	2012		2013		2014		2015		2016	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Falecimento de familiar	5	11			9		21		14	
Casamento		15		15						22
Doença	60	430	92	516	103	526		191		204
Acidente em serviço						5		102		49
Assist. a familiares e prot. na parentalidade	80	241		285		280		52		32
Trabalhador/a-estudante	9	50		28		8		35		51,5
Por conta do período de férias	315	1454	317	1483	242	1346	197	1026	206	1003
Com perda de vencimento				54						
Greve	3	10	3	10				2	1	1
Outras	23	111					4	1		
<b>TOTAL</b>	<b>495</b>	<b>2322</b>	<b>412</b>	<b>2391</b>	<b>345</b>	<b>2174</b>	<b>201</b>	<b>1430</b>	<b>207</b>	<b>1376</b>

	2017		2018		2019		2020		2021	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Falecimento de familiar		2		12	1	1		15		1
Casamento		1								
Doença	3	157	6	113	1	15	42	169	42	170
Acidente em serviço		117								65
Assist. a familiares e prot. na parentalidade		35		35		8				157
Trabalhador/a-estudante	14	71	5	176	4					3
Por conta do período de férias	227	1009	196	1025	280	967	416	1503		2
Com perda de vencimento				11						
Greve	3	3	1	1		1				
Outras		7								10
<b>TOTAL</b>	<b>247</b>	<b>1402</b>	<b>208</b>	<b>1373</b>	<b>286</b>	<b>992</b>	<b>458</b>	<b>1687</b>	<b>42</b>	<b>408</b>

### 3.14. TRABALHADORES/AS EM GREVE DURANTE O ANO

Foi registada uma participação em greves durante o ano 2021.

### 3.15. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

**i)- Encargos com o pessoal (a 31.12.2021) - (em Euros):**

Encargos com o pessoal - 2019

	%	€
Remuneração base	76,1%	1 636 773,41 €
Suplementos remuneratórios	2,2%	46 515,42 €
Prémios de desempenho	0,0%	0,00 €
Prestações sociais	3,2%	68 848,26 €
Benefícios sociais	0,0%	0,00 €
Outros encargos com pessoal	18,6%	399 764,89 €
<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 151 901,98 €</b>

ii)- Estrutura remuneratória (a 31.12.2021). (Números de casos, segundo o sexo):

**Estrutura remuneratória por número de trabalhadores/as, segundo o sexo (31-12-2021)**

	H+M	H	M
501 - 1000 €	7	1	6
1001 - 1250 €	17	1	16
1251 - 1500 €	4	0	4
1501 - 1750 €	6	2	4
1751 - 2000 €	9	2	7
2001 - 2250 €	7	2	5
2251 - 2500 €	0	0	0
2501 - 2750 €	6	2	4
2751 - 3000 €	3	0	3
3001 - 3250 €	4	3	1
3251 - 3500 €	2	0	2
3501 - 3750 €	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>13</b>	<b>53</b>

Nota: Um técnico superior da CIG tem vindo a exercer funções, em regime de destacamento, no Conselho da a Europa, sendo parte do seu salário assegurado pela CIG. Não entra no cômputo aqui apresentado.

iii)- Valores das remunerações máximas e mínimas (31.12.2021). Em Euros.

**Valores das remunerações máximas e mínimas, segundo o sexo (em euros) - (31.12.2021)**

	2019		
	H & M*	H	M
Remunerações mínimas (Rm)	684,07 €	703,13 €	665,00 €
Remunerações máximas (RM)	3 482,28 €	3 219,30 €	3 745,26 €

\* Valores médios entre H e M

iv)- Evolução dos valores das remunerações máximas e mínimas (H+M) – (2012-2019). Em Euros.

**Evolução do valor das remunerações máximas e mínimas (2012-2021), segundo o sexo (em euros)**

	Homens									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Remunerações mínimas (Rm) dos homens	678,28	678,28	678,28	678,28	678,28	678	678	635	788,53 €	703,13 €
Remunerações máximas (RM) dos homens	3020,7	3020,7	3020,7	3076,3	3757,8	3758	3758	3209	3 864,43 €	3 219,30 €
	Mulheres									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Remunerações mínimas (Rm) das mulheres	532,08	532,08	532,08	532,08	532,08	557	635	635	740,47 €	665,00 €
Remunerações máximas (RM) das mulheres	4060,9	4060,9	4060,9	4151,1	4512,1	4512	4512	3734	4 621,02 €	3 745,26 €

**Evolução do valor das remunerações máximas e mínimas (2012-2021), dos/as trabalhadores/as (em euros). Ensaio sobre os valores médios [(H+M)/2].**

	H+M*									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Remunerações mínimas (Rm)	605,18	605	605	605	605	618	656,5	635	2326,48	684,07 €
Remunerações máximas (RM)	3540,8	3541	3541	3614	4135	4135	4135	3472	2680,75	3 482,28 €
<b>Diferença das remunerações máxima e mínima</b>	2936	2936	2936	3009	3530	3517	3479	2837	354,265	2798,215

Legenda: H+M\* - Valores médios entre H e M, por cada ano

No que concerne à remuneração máxima auferida, verifica-se um ascendente do sexo feminino, situação que colhe fundamento no fato do cargo de direção superior de 1.º grau ser tradicionalmente ocupado por trabalhadoras. No que respeita às remunerações mínimas auferidas por homens e por mulheres, verifica-se um maior valor para os salários dos homens (703,13€) face aos salários das mulheres (665,00 €).

No caso dos homens, as remunerações mínimas mantiveram-se inalteradas desde 2012 até 2018 (inclusive), refletindo, por um lado, o congelamento das remunerações, progressões e promoções na Administração Pública e, por outro, a continuidade de funções do pessoal que lhe esteve associado. Em 2015 verificou-se um ligeiro aumento das remunerações máximas em virtude da reversão de 20% da redução remuneratória (por força do disposto na Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro). Em 2016, assistiu-se a um aumento significativo das remunerações máximas, motivado pela extinção da redução remuneratória.

### 3.16. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Durante o ano de 2021 a CIG pode retomar as ações de formação profissional, interrompidas no ano anterior. Como se pode observar através da tabela seguinte, e de acordo com a estrutura do Balanço Social, a formação profissional na CIG foi desenvolvida quer ao nível interno, quer ao nível externo, com os dados que se apresentam.

**Participações em ações de formação profissional, em 2021, segundo a duração (horas)**

Tipo de ação/duração	<30 H	>=30 H <=59 H	>=60 H <=119 H	>120 H	Total
Internas	52	8	0	0	60
Externas	30	2	0	1	33
<i>Total</i>	82	10	0	1	93

Tal como se refere na nota de rodapé da tabela seguinte, no ano de 2020 não se realizou formação profissional, tendo em conta os constrangimentos afins à pandemia COVID-19, aliás, matéria referida no Balanço Social de 2020.

Em todo o caso, em 2021, verificou-se um crescimento neste tipo de ações, face a anteriores.

**Evolução das participações em ações de formação profissional (2021-2021), segundo a duração (horas)**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Internas - <30 H	56	7	65	77	22	26	10	0	*	82
Internas - >=30 H <=120 H	0	0	10	0	0	0	0	0	*	8
Internas - >120 H	0	3	0	0	0	0	0	0	*	0
Externas - <30 H	18	44	58	26	134	41	49	5	*	30
Externas - >=30 H <=120 H	2	0	10	4	9	16	7	2	*	2
Externas - >120 H	0	0	0	0	0	2	3	0	*	1
<i>Total</i>	76	54	143	107	165	85	69	7	*	123

(\*) - Por força dos contrangimentos afins à pandemia COVID-19 não houve ações de formação em dimensão significativa

Quanto à evolução da formação profissional, segundo o número de horas globais, número de participações, por grupos profissionais, tal como antes referido, verificou-se igualmente um crescimento neste tipo de ações

**Evolução da formação profissional (horas de formação e número de participações), por grupos de pessoal (2010-2020)**

	Pessoal dirigente		Técnico superior		Informática		Assistente técnico		Assistente operacional		Docente	
	Horas de formação	Número de participações	Horas de formação	Número de participações	Horas de formação	Número de participações	Horas de formação	Número de participações	Horas de formação	Número de participações	Horas de formação	Número de participações
2012	22	7	207	44	2	1	108	18	10	5	0	0
2013	382	21	261,5	23	0	0	85	10	0	0	0	0
2014	201	8	2572	109	14	1	415	23	70	4	0	0
2015	162,3	15	945	81	11	2	68,5	9	0	0	0	0
2016	135	18	1251	136	12	2	39	7	12	2	0	0
2017	132	10	2482	71	0	0	95	4	0	0	0	0
2018	9	206	2791	58	2	14	2	28	0	0	0	0
2019	0	0	107,03	7	0	0	0	0	0	0	0	0
2020	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	0	0
2021	168	4	10896	59	336	10	2832	0	0	0	1488	3
<i>Total</i>	1211,3	289	21512,53	588	377	30	3644,5	99	92	11	1488	3

Durante o exercício de 2022 não houve despesas com a formação (interna ou externa).

### **3.17. HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO**

No ano de 2021 não foram realizadas ações no âmbito da higiene, saúde e medicina no trabalho.

### **3.18. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINARES**

A 31 de dezembro de 2021 a CIG dispunha de dois/duas trabalhadores/as sindicalizados/as. Não foram observados processos disciplinares.

QUADROS DO BALANÇO SOCIAL 2021

## Relatório

### Plano de Formação 2021

Dados os constrangimentos resultantes da crise pandemia provocada o novo Coronavírus, durante o ano de 2021, a formação interna realizada na Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género foi predominantemente em formato misto (presencialmente e e-learning).

As formações tiveram a iniciativa dos dirigentes e também dos próprios trabalhadores. Cumpre salientar a importância da formação interna neste período, onde foram ministradas ações de formação pelos próprios/as trabalhadores/as da CIG, detentores/as competências específicas, aos/as restantes colegas.

A formação interna teve um papel decisivo na integração dos/as novos/as colaboradores/as que ingressam na CIG durante aquele período caracterizado pela limitação da interação entre os/as trabalhadores/as.

Neste sentido, cumpre destacar os ciclos sobre o enquadramento da história da CIG (Visão, Missão e trabalho desenvolvido), bem como os ciclos de sessões sobre as várias áreas de intervenção da CIG: Estatísticas e indicadores chave; Violência contra Mulheres; Tráficos de Seres Humanos; Comunicação; Educação/Comunicação Institucional; LGBTI; Área Internacional e Mutilação Genital Feminina.

Cumpre também assinalar a realização formação em *Power BI* – Elaboração de *Dashboards*, foi ministrado pela empresa Frouco & Henriques Associados.

A referida formação foi realizada no âmbito das oportunidades formativas às/aos trabalhadoras/es e de modo a aumentar as competências individuais dos/as trabalhadores/as e decorreu em formato online nos dias 20 e 21 de dezembro de 2021 e teve a duração de 14 horas.

Divisão de Assuntos Jurídicos e Recursos Humanos, em 14 de abril de 2022