# PLANO DE ATIVIDADES 2023

REPÚBLICA PORTUGUESA

SECRETÁRIA DE ESTADO DA IGUALDADE E MIGRAÇÕES

CIG

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares

PORTUGAL MAIS IGUAL

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

# PLANO DE ATIVIDADES 2023

## FICHA TÉCNICA

Título: Plano de Atividades da CIG – 2023

Ministra Adjunta dos Assuntos Parlamentares
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
www.cig.gov.pt | cig@cig.gov.pt

Telefone: (+351) 217983000
Fax: (+351) 217983098

# ÍNDICE


1. SUMÁRIO EXECUTIVO ..... 4
2. A CIG 6
   2.1. MISSÃO, VISÃO, VALORES E PRINCÍPIOS OPERATIVOS ..... 7
   2.2. ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS ..... 8
   2.2.1 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DO REGIME JURÍDICO APLICÁVEL À PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E ASSISTÊNCIA DAS SUAS VÍTIMAS ..... 9
   2.2.2 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DA ESTRATÉGIA PORTUGAL + IGUAL ..... 10
   2.2.3 COMPETÊNCIAS DELEGADAS NO ÂMBITO DO PO ISE, POR LISBOA E CRESC ALGARVE 2020 ..... 10
   2.2.4 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DO EEA GRANTS ..... 12
   2.3. ESTRUTURA ORGÂNICA ..... 14
   2.4. RECURSO DISPONÍVEIS: HUMANOS E FINANCEIROS ..... 16
   2.5 PLANO DE ATIVIDADES NO CICLO DE GESTÃO E METODOLOGIA ..... 18
3. ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA ..... 20
   3.1. ALINHAMENTO E ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA ..... 22
4. ATIVIDADES PREVISTAS ..... 28
   4.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ..... 28
   4.2. OBJETIVOS OPERACIONAIS ..... 31
5. PLANO DE FORMAÇÃO ..... 32
7. PUBLICIDADE INSTITUCIONAL ..... 33
8. ANEXOS ..... 34
   ANEXO 1. PLANO DE ATIVIDADES 2023 ..... 34
   ANEXO 2. QUAR 2023 ..... 34
   ANEXO 3. MAPA DE PESSOAL ATUALIZADO E APROVADO ..... 34
   ANEXO 4. PROPOSTA DE ORÇAMENTO APROVADA PELA TUTELA ..... 34

## ÍNDICE de figuras

Figura 1 - Áreas financiadas pelo EEAGrants ..... 12
Figura 2 - Organograma da CIG ..... 14
Figura 3 - Distribuição dos Recursos Humanos da CIG para o ano de 2023 ..... 16
Figura 4 - Recursos Financeiros da CIG planeados para o ano de 2023 ..... 17
Figura 5 - Adaptado de RBM Life Cycle (UNDP, 2009) ..... 18
Figura 6 - Progressos na igualdade de género em Portugal desde 2010 ..... 20
Figura 7 - Objetivos Estratégicos para o ano de 2023 ..... 28
Figura 8 -Objetivos estratégicos e operacionais inscritos no QUAR 2023 ..... 30
Figura 9 - Matriz de alinhamento entre atividades e objetivos estratégicos ..... 31

## SIGLAS e ACRÓNIMOS

| | |
|---|---|
| AG | Autoridade de Gestão |
| AMA | Agência para a Modernização Administrativa, I.P. |
| CIG | Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género |
| EIGE | Instituto Europeu para a Igualdade de Género |
| ENIND | Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual |
| GOP | Grandes Opções do Plano |
| OE | Orçamento do Estado |
| OI | Organismo Intermédio |
| PAIMH | Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens |
| PAOIEC | Plano e Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais |
| PAPCTSH | Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos |
| PAVMVD | Plano de Ação para a prevenção e o combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica |
| PRR | Plano de Recuperação e Resiliência |
| PO ISE | Programa Operacional Inclusão Social e Emprego |
| SAMA | Sistema de Apoio à Modernização e Capacitação da Administração Pública |
| UE | União Europeia |
| UO | Unidades Orgânicas |

# 1. SUMÁRIO EXECUTIVO

*É imperativo elementar de gestão o enquadramento da atuação das organizações em dois instrumentos fundamentais: o plano e o relatório de atividades anuais. O primeiro, para definir a estratégia, hierarquizar opções, programar ações e afetar e mobilizar os recursos. O segundo, destinado a relatar o percurso efetuado, apontar os desvios, avaliar os resultados e estruturar informação relevante para o futuro próximo".* [1]

O Plano de Atividades da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género concretiza e integra o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, comumente designado por SIADAP,[2] e alinha-se com as orientações estratégicas e medidas de política publica prosseguidas para a área da Cidadania e Igualdade de Género definidas no quadro das convenções internacionais ratificadas por Portugal, do Programa do XXIII Governo Constitucional e das Grandes Opções do Plano 2020-2023.

Na elaboração do presente Plano de Atividades foram envolvidos e participaram todos os serviços da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, doravante designada por CIG, que, conjuntamente com a sua Presidência, identificaram as iniciativas e compromissos a assumir para o ano de 2023, em função dos objetivos estratégicos e operacionais por si traçados em sede do Quadro de Avaliação e Responsabilização ,doravante designado por QUAR, em convergência com a Estratégia Nacional Para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 - «Portugal + Igual» (ENIND) e com o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos.

O Plano de Atividades elenca um conjunto de objetivos operacionais, indicadores e metas que visam garantir a orientação para os resultados, assim como os meios e os recursos a alocar, que concorrem para os quatro objetivos estratégicos (OE) estabelecidos no QUAR:

- *OE1 Promover a integração da perspetiva de género (mainstreaming de género) na sociedade;*
- *OE2 Prevenir e combater todas as formas de discriminação e violência em razão do género;*
- *OE3 Promover a criação e divulgação de conhecimento na área da cidadania e igualdade de género;*
- *OE4 Promover a melhoria organizacional a nível de estrutura, processos e investir nas trabalhadoras e trabalhadores.*

A CIG compromete-se, para o ano de 2023, com a concretização de sete objetivos operacionais -que concorrem para a prossecução dos objetivos estratégicos supracitados. Salienta-se, assim, a ambição de reforçar o seu papel enquanto entidade nacional responsável pelo desenho e implementação das políticas públicas em matéria de promoção e defesa da igualdade de género e não discriminação.

Em complementaridade, no ano 2023, a CIG propõe o desenvolvimento de 46 objetivos operacionais inscritos

[1] *Vd*. Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro.

[2] Em conformidade com o Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro, que determina a obrigatoriedade do Plano e Relatório de Atividades todos os organismos da administração pública central, conjugado com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, comumente designado por SIADAP

no Plano de Atividades, cuja concretização vai ao encontro da prossecução dos quatro objetivos estratégicos definidos em sede de QUAR, com especial relevo para o OE 4, que ambiciona a otimização e reforço dos processos de trabalho, apostando sobretudo na eficiência, simplificação e no desenvolvimento de soluções inovadoras.

Para a prossecução dos objetivos propostos a CIG irá dispor de um orçamento de 6.908.081 € e de um mapa de pessoal aprovado de 68 postos de trabalho, sem acréscimo relativamente ao ano anterior.

A CIG enquanto 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, dispõe de uma alocação financeira de sete milhões de euros (seis milhões de euros dos países doadores mais um milhão de euros cofinanciamento nacional), nos termos do Memorando de Entendimento assinado em Lisboa, em 22 de maio de 2017.

Na sequência do contrato de delegação de competências celebrado com o POISE, POR Lisboa e CRESCAlgarve, em 2015, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, que estabelece o modelo de governação do Portugal 2020, a CIG, através 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, enquanto Organismo Intermédio e ao longo deste período de programação financeira 2017- 2020, disponibilizou uma dotação total de 53 489 807,00 €, tendo como fonte de financiamento principal o Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego (POISE – Regiões Norte, Centro e Alentejo), que representa cerca de 86% do total do financiamento disponibilizado, e os Programas Operacionais de Lisboa e Algarve, que representam os restantes 14% do total de financiamento.

Mais, a CIG é hoje uma organização diferente pois a crise política, económica e humanitária provocada pela invasão da Ucrânia pela Rússia, em fevereiro de 2022, e os efeitos da pandemia provocada pela COVID-19, que ainda se fazem sentir, desafiaram e desafiam os seus profissionais a e a organização a reinventar-se e a encontrar outras soluções de ação. A CIG encara o ano de 2023 com orgulho no trabalho até agora realizado, empenhada em responder aos novos desafios sociais e económicos e focada na ambição de eliminar as desigualdades e alcançar a igualdade e a liberdade de género.

# 2. A CIG

A igualdade entre mulheres e homens é um princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa, sendo tarefa fundamental do Estado a sua promoção. A CIG 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.

Com efeito, enquanto serviço da administração direta do Estado (com sede em Lisboa e com um serviço desconcentrado no Porto), garante a execução das políticas públicas no domínio da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, sob tutela da Secretária de Estado da Igualdade e Migrações, integra-se na Presidência do Conselho de Ministros e rege-se pela sua lei orgânica, aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º1/2012, de 3 de janeiro, na sua redação em vigor, sendo dotada de autonomia administrativa e financeira (n.º 1 do artigo 1.º).

As/Os destinatárias/os da ação da CIG são todas e todos os intervenientes a nível da execução das políticas públicas, nomeadamente os organismos da Administração Central, Regional e Local, organismos e instituições da sociedade civil e a população em geral.

Neste quadro, importa destacar que a CIG é a entidade responsável pela coordenação geral da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», e respetivos Planos de Ação que consubstanciam a política para a igualdade e a não discriminação, nas áreas da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica, e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais. De salientar que a Estratégia «Portugal + Igual», se encontra alinhada, temporal e substantivamente, com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

É reconhecida autonomia financeira à CIG, restrita à gestão de programas financiados por recursos financeiros comunitários ou internacionais de idêntica natureza.

## 2.1. MISSÃO, VISÃO, VALORES E PRINCÍPIOS OPERATIVOS

A Missão, Visão, Valores e Princípios Operativos orientam a atuação da CIG no sentido da criação de valor público, sendo permanente o desejo da organização de prestação de um serviço público de excelência.

| | |
|---|---|
| **MISSÃO** | Garantir a execução das políticas públicas no domínio da cidadania,da promoção e defesa da igualdade de género. |
| **VISÃO** | Ser a entidade de referência e confiança para a eliminação da discriminação baseada no género e construir uma sociedade plena na sua cidadania. |

| | |
|---|---|
| **VALORES** | Cidadania |
| | Igualdade e Não Discriminação |
| | Tolerância |
| | Interesse público |

| **PRÍNCIPIOS** | |
|---|---|
| INTERSECCIONALIDADE | Interseção de múltiplos fatores, assumida como premissa na implementação de medidas dirigidas a desvantagens que ocorrem na sequência do cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais, a idade, a origem racial e étnica, a deficiência,a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, e as características sexuais. |
| TERRITORIALIZAÇÃO | Adequação da ação às características e necessidades territoriais do país, designadamente o trabalho de nível local e em rede. |
| GOVERNAÇÃO INTEGRADA | Desenvolvimento de parcerias estratégicas, numa lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes. |
| (RE)ESTRUTURAR PARA AGILIZAR | Otimização da eficiência dos serviços prestados pela inovação e modernização de processos, instrumentos e métodos de trabalho. |
| PROMOVER O BEM-ESTAR DAS/DOS TRABALHADORAS/ES | Criação de condições de trabalho que promovam o reconhecimento e o desenvolvimento profissional e pessoal. |

## 2.2. ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS

A CIG prossegue, nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, as seguintes atribuições:

a) Apoiar a elaboração e o desenvolvimento da política global e sectorial com incidência na promoção da cidadania e da igualdade de género e participar na sua execução, ao nível das políticas específicas, e na correspondente articulação ao nível das políticas integradas;
b) Contribuir para a alteração do quadro normativo, ou para a sua efetivação, na perspetiva da cidadania e da igualdade de género;
c) Elaborar estudos e documentos de planeamento de suporte à decisão política na área da cidadania e da igualdade de género;
d) Promover a educação para a cidadania e a realização de ações tendentes à tomada de consciência cívica relativamente à identificação das situações de discriminação e das formas de erradicação das mesmas;
e) Promover ações que facilitem uma participação paritária na vida económica, social, política e familiar;
f) Propor medidas e desenvolver ações de intervenção contra todas as formas de violência de género e de apoio às suas vítimas;
g) Apoiar organizações não governamentais relativamente a medidas, projetos ou ações que promovam objetivos coincidentes com os seus;
h) Atribuir prémios de qualidade a entidades que adotem códigos ou sigam exemplos de boas práticas em matéria de promoção da igualdade de género, de prevenção da violência de género ou de apoio às vítimas;
i) Assegurar a supervisão técnica das estruturas de acolhimento e de atendimento para vítimas de violência e a coordenação estratégica com os demais setores da Administração Pública envolvidos no apoio;
j) Articular e assegurar a implementação e manutenção de sistemas técnicos de proteção às vítimas de violência doméstica;
k) Manter a opinião pública informada e sensibilizada com recurso aos meios de comunicação social, à edição de publicações e à manutenção de um centro de documentação e de uma biblioteca especializados;
l) Elaborar recomendações gerais relativas a boas práticas de promoção de igualdade de género, designadamente ao nível da publicidade, do funcionamento de estruturas educativas, de formação e da organização do trabalho no sector público e privado, bem como atestar a conformidade com essas boas práticas;
m) Conferir competências técnicas e certificar qualidades de pessoas e entidades institucionalmente envolvidas na promoção e defesa da cidadania e da igualdade de género;
n) Desenvolver serviços de informação jurídica e de apoio psicossocial, especialmente nas situações de discriminação e de violência de género;
o) 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;
p) Assegurar modalidades adequadas de participação institucional das organizações não governamentais que concorram para a realização das políticas de cidadania e de igualdade de género;
q) Organizar, nos termos da lei, o registo nacional de organizações não governamentais cujo objeto estatutário se destine essencialmente à promoção dos valores da cidadania, da defesa dos direitos humanos, dos direitos das mulheres e da igualdade de género;

r) Cooperar com organizações de âmbito internacional, comunitário e demais organismos congéneres estrangeiros, tendo em vista participar nas grandes orientações relativas à cidadania e à igualdade de género e promover a sua implementação a nível nacional;
s) Cooperar com entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a missão da CIG, nomeadamente pelo estabelecimento de parcerias;
t) Prestar assistência técnica a iniciativas na área da cidadania e da igualdade de género promovidas por outras entidades;
u) Emitir parecer favorável à celebração de acordos de cooperação que envolvam entidades públicas estatais com incidência no apoio a vítimas de violência de género.

### 2.2.1 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DO REGIME JURÍDICO APLICÁVEL À PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E ASSISTÊNCIA DAS SUAS VÍTIMAS

Nos termos da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas, conforme artigo 58.º, são atribuições da CIG:

a) Participar nas alterações legislativas que respeitem ao âmbito do seu mandato;
b) Promover os protocolos com os organismos e serviços com intervenção nesta área e as organizações não-governamentais ou outras entidades privadas;
c) Promover formação especializada das equipas multidisciplinares que compõem a rede nacional;
d) Colaborar na inserção de conteúdos específicos nos planos curriculares e de formação de todos os profissionais que, direta ou indiretamente, contactam com o fenómeno da violência doméstica;
e) Solicitar e coordenar as auditorias e os estudos de diagnóstico e avaliação das carências, medidas e respostas sociais;
f) Dinamizar, coordenar e acompanhar a elaboração do diagnóstico da situação das vítimas;
g) Concertar a ação de todas as entidades públicas e privadas, estruturas e programas de intervenção na área das vítimas, de modo a reforçar estratégias de cooperação e de racionalização de recursos;
h) Cooperar com a Comissão Nacional de Proteção das Crianças e Jovens em Risco no desenvolvimento das políticas, estratégias e ações relativas à promoção e proteção das crianças e jovens vítimas de violência doméstica;
i) Certificar, para o efeito, as entidades cuja atividade na área da violência doméstica implique, pela sua relevância, integração na rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica;
j) Assegurar a supervisão técnica nas respostas específicas de atendimento e de acolhimento de vítimas, procedendo à verificação da conformidade dos procedimentos adotados com as orientações técnicas nacionais, comunitárias e europeias sobre a matéria e à sua articulação com as políticas públicas, bem como à monitorização do trabalho das equipas quanto aos modelos de intervenção e práticas de atuação, que deve atender às orientações emanadas pelos serviços de segurança social, e à formação, informação e atualização das competências técnico-científicas das pessoas que as integram;
k) Organizar e coordenar o registo de dados de violência doméstica, desagregados por idade, nacionalidade e sexo, com a finalidade de recolha e análise de elementos de informação relativos às ocorrências reportadas às forças de segurança e das decisões judiciárias que, nos termos da lei, devam ser

comunicadas;

l) Emitir os pareceres previstos na lei.

### 2.2.2 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DA ESTRATÉGIA PORTUGAL + IGUAL

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», aprovadapelo XXI Governo Constitucional, a 8 de março de 2018, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, reconhece a Igualdade e a Não Discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal.

Esta visão a longo prazo é traduzida em três planos de ação que definem medidas e metas concretas, sendo revistos de quatro em quatro anos, até 2030:

- Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens.
- Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a ViolênciaDoméstica.
- Plano de Ação de Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade eExpressão de Género, e Características Sexuais.

A construção da Estratégia «Portugal + Igual» teve por base uma auscultação ampla a departamentos governamentais, autarquias, especialistas, setor privado e sociedade civil organizada, sob coordenação técnica da CIG - que foi designada enquanto entidade coordenadora da Estratégia e dos respetivos Planos de Ação, sendo coadjuvada por uma Comissão de Acompanhamento da Estratégia e por Comissões Técnicas de Acompanhamento de cada Plano de Ação, constituídas para o efeito

Para além da execução das medidas pelas quais foi responsável direta, a CIG - enquanto entidade coordenadora da execução geral da Estratégia e dos Planos - assegurou uma estreita colaboração com os demais serviços e organismos envolvidos, incluindo no âmbito das Comissões Técnicas de Acompanhamento de cada um dos Planos.

Adicionalmente, a CIG é responsável pela coordenação IV Plano Nacional de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018 -2021 e; III Plano Nacional de Ação para a Implementação da RCSNU 1325 sobre mulheres, paz e segurança (2018-2021).

### 2.2.3 COMPETÊNCIAS DELEGADAS NO ÂMBITO DO PO ISE, POR LISBOA E CRESC ALGARVE 2020

Nos termos dos artigos n.ºs 36.º e 37.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 setembro, a CIG, através da EMIG, assume a qualidade de Organismo Intermédio (OI), exercendo as competências de gestão que lhe foram delegadas no âmbito do Contrato de Delegação de Competências celebrado com a Autoridade de Gestão (AG) do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE).

Atenta à missão, conhecimento e experiência da CIG foram delegadas pela AG operações enquadradas em cinco tipologias de Operações PO ISE:

| Prioridade de Investimento 8iv |
|---|

*Igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo no acesso ao emprego, na progressão da carreira, na conciliação da vida profissional e privada e na promoção da igualdade de remuneração para trabalho igual*

| Eixo prioritário 1 Promover a sustentabilidade e qualidade do emprego | |
|---|---|
| Tipologia | Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação dos planos para a igualdade |

| Prioridade de Investimento 9iii |
|---|

*Luta contra todas as formas de discriminação e promoção da igualdade de oportunidades*

| Eixo prioritário 3 Promover a inclusão social e combater a pobreza e a discriminação | |
|---|---|
| Tipologia | Formação de públicos estratégicos |
| | Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos |
| | Instrumentos específicos de proteção de vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica |

Nos termos do Contrato de Delegação de Competências celebrado, são delegadas à CIG, nomeadamente, as seguintes competências:

- aplicar critérios de seleção;
- aprovar candidaturas a financiamento;
- verificar se a entidade beneficiária tem capacidade administrativa, financeira e operacional para cumprir as condições de apoio;

- verificar a realização efetiva dos produtos e serviços cofinanciados, o cumprimento das metas contratualizadas e o pagamento da despesa declarada pelas entidades beneficiárias, e;
- realizar verificações das operações *in loco.*

A CIG celebrou, ainda, um Contrato de Delegação de Competências com o Programa Operacional Regional de Lisboa (POR Lisboa 2020) e o Programa Operacional Regional do CRESC Algarve 2020, onde são definidas responsabilidades e áreas de intervenção. Neste âmbito a CIG assume a condição de organismo intermédio, conforme previsto no artigo 37º do modelo de governação dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento (FEEI), aprovado pelo Decreto-Lei n.º137/2014, de 12 desetembro.

No Programa Operacional Regional de Lisboa (POR Lisboa 2020) estão enquadradas como 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, do Eixo 5, promover a sustentabilidade e a qualidade do emprego e apoiar a mobilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras;

- Prioridade de Investimento PI 9iii – Luta contra todas as formas de discriminação e promoção da igualdade de oportunidades, do eixo prioritário 6, promover a inclusão e combater a pobreza e a discriminação, e a formação de públicos estratégicos.

No Programa Operacional Regional do CRESC Algarve 2020 estão enquadradas as 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, do eixo Prioritário 5, "Investir no Emprego";
- 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".

### 2.2.4 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DO EEA GRANTS

A CIG foi designada Operadora do Programa Conciliação e Igualdade de Género (*Work-Life Balance and Gender Equality*), 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, em 22 de maio de 2017.

Através deste Programa são 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:

| | |
|---|---|
| Igualdade de Género | Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar |
| Violência contra as mulheres e violência doméstica | Boa governança |

Figura 1 - Áreas financiadas pelo EEAGrants

No Memorando de Entendimento estão contempladas 3 áreas:

- PA 04 "Work-life Balance",
- PA16 "Good Governance, Accountable Institutions, Transparency",
- PA 22 "Domestic and Gender-based Violence".

Neste quadro, os projetos selecionados deverão contribuir para:

a) Garantir as mesmas oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho;
b) Melhorar o sistema de proteção e prevenção da violência contra as mulheres e violência doméstica;
c) Garantir a participação cívica e política das mulheres.

Nos termos do Memorando de Entendimento celebrado incumbe à CIG coordenar a atividade de suporte ao

desenvolvimento e execução do Programa Conciliação e Igualdade de Género no âmbito dos EEA Grants (2014-2021), designadamente:

- garantir que o Programa contribui para os objetivos do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2014- 2021 (MFEEE) através da monitorização contínua do seu progresso;
- assegurar a adequada gestão do Programa;
- assegurar a qualidade de implementação do programa e verificar o progresso dos projetos financiados, relativamente aos resultados esperados e contratualizados;
- no âmbito dos concursos abertos, acompanhar o processo de seleção das candidaturas e assegurar que as entidades candidatas sejam notificadas das decisões adotadas, de acordo com o definido Capítulo 7 do Regulamento e legislação nacional aplicável;
- representar o Programa junto dos organismos interlocutores, nomeadamente: o Gabinete do Mecanismo Financeiro (FMO), o Ponto Focal Nacional, a Autoridade de Certificação, a Autoridade de Auditoria, as entidades beneficiárias, bem como outros organismos ou entidades;
- realizar a gestão e o acompanhamento regular das iniciativas no âmbito do Fundo de RelaçõesBilaterais do Programa, promovendo ativamente a cooperação entre entidades nacionais e entidades dos Países Doadores;
- assegurar que as execuções dos projetos financiados no âmbito do Programa dão cumprimento às medidas estabelecidas na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018- 2030 «Portugal + Igual», e aos respetivos Planos Nacionais de Ação.

## 2.3. ESTRUTURA ORGÂNICA

A CIG é composta:

- na sua estrutura nuclear, por uma direção de serviços[3] - delegação do Norte - e;
- por três unidades orgânicas flexíveis[4]- a Divisão de Documentação e Informação (DDI), a Divisão de Assuntos Jurídicos e Recursos Humanos (DAJRH) e a Divisão de Apoio Financeiro e Técnico (DAFT).

A área operativa da CIG é assegurada por duas equipas multidisciplinares[55]:

- o Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género (NPVDVG), e;
- a Equipa de Apoio ao Programa EEAGrants.

A CIG integra, também, a Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG) que foi criada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 27 de abril, que visa apoiar a CIG no exercício das competências delegadas pelos Programas Operacionais de Inclusão Social e Emprego (PO ISE) pelo Programa Operacional Regional de Lisboa (POR Lisboa) e pelo Programa Operacional Regional do Algarve (CRESC Algarve).

A estrutura funcional da CIG é representada através do organograma que se apresenta:

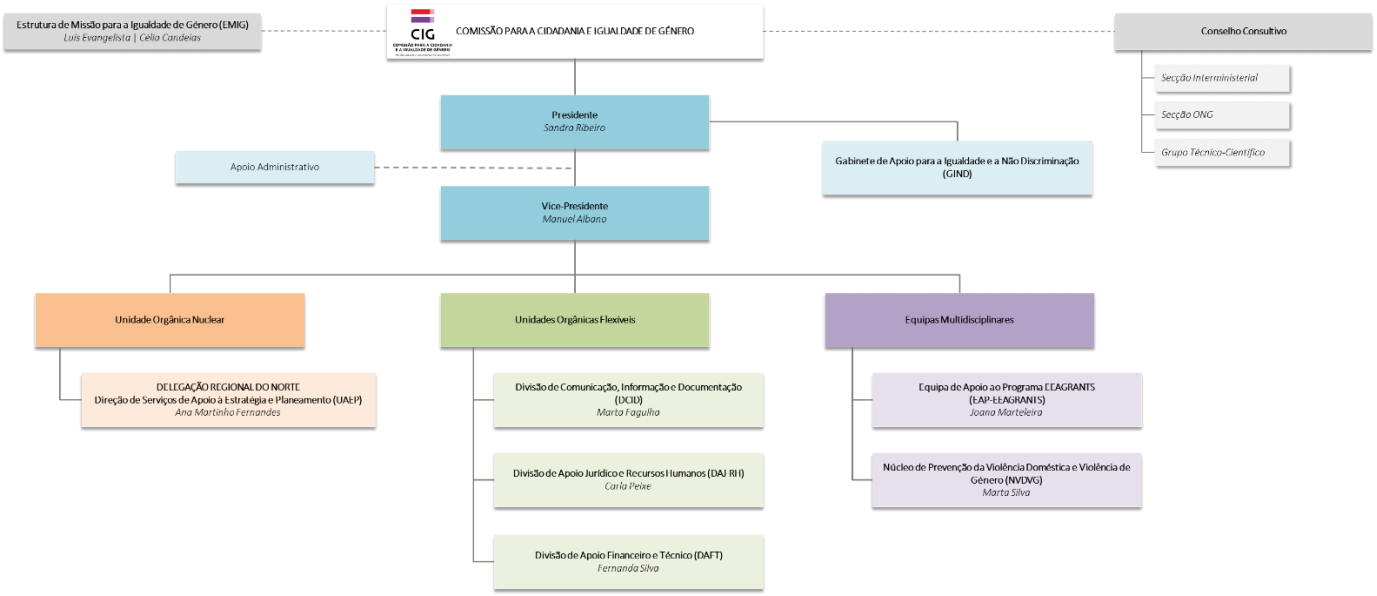


Figura 2 - Organograma da CIG

[3] Dirigida por uma diretora de serviços, cargo de direção intermédia de 1.º grau (vide artigo 1.º da Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro).

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

[5] *Ibidem*

De referir que 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, assim como, especialistas.

## 2.4. RECURSO DISPONÍVEIS: HUMANOS E FINANCEIROS

No que respeita aos Recursos Humanos afetos ao Mapa de Pessoal da CIG, aprovado pela tutela, contabilizam-se 68 postos de trabalho necessários:

- Um cargo de direção superior de 1.º grau;
- Dois cargos de direção superior de 2.º grau;
- Dois cargos de direção intermédia de 1º. grau;
- Três cargos de direção intermédia de 2º. grau;
- Dois cargos equiparados a cargo de direção intermédia de 2.º grau, para efeitos remuneratórios;
- 45 técnicos/as superiores;
- Um/a especialista de informática;
- Um/a técnico/a de informática;
- Nove assistentes técnicos/as;
- Dois/duas assistentes operacionais.

A distribuição dos recursos humanos[6] é representada no quadro que se segue:

| RECURSOS HUMANOS | |
|---|---|
| Unidade Orgânica / Área de atividade | Nº de Postos de Trabalho |
| Direção | 4 |
| Delegação Norte | 11 |
| Divisão de Comunicação, Informação e Documentação | 5 |
| Divisão de Apoio Jurídico e Recursos Humanos | 10 |
| Direção de Apoio Financeiro e Técnico | 7 |
| Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género | 7 |
| Gabinete de Apoio para a Igualdade e Não Discriminação | 10 |
| Equipa de Apoio ao Programa EEA Grants | 2 |
| Estrutura de Missão para a Igualdade de Género | 12 |
| Total | 68 |

Figura 3 - Distribuição dos Recursos Humanos da CIG para o ano de 2023

[6] Para consulta detalhada dos Recursos Humanos da CIG planeados para 2023, ver anexo 3

No mesmo sentido, apresenta-se no quadro que se segue os recursos financeiros[77]:

| RECURSOS FINANCEIROS | | | | |
|---|---|---|---|---|
| DOTAÇÃO TOTAL | ATIVIDADES | | | PROJETOS |
| | Despesas com pessoal | Aquisição de bens e serviços | Outras despesas correntes | Orçamento de projetos |
| 6.908.081 € | 2.021 219 € | 439.434 € | 35.000 € | 4.412.428 € |

Figura 4 - Recursos Financeiros da CIG planeados para o ano de 2023

Para o ano de 2023 a proposta para o orçamento da CIG é de 6.908.081€, dos quais 4.412.428€, correspondem ao orçamento de projetos, isto é 64% do orçamento total.

No âmbito do Orçamento de Atividades inscrevem-se as rubricas "Despesas com Pessoal" (29%), a"Aquisição de Bens e Serviços" (6%), e também "Outras Despesas Correntes" (1%).

Relativamente à dotação proveniente de outros projetos, evidencia-se:

- PO ISE

A CIG celebrou com o PO ISE um contrato de Delegação de Competências enquanto Organismo Intermédio, designado por "subvenção global", que estabelece como limite máximo das comparticipações financeiras, comunitária e nacional, 47.616.000 € (quarenta e sete milhões seiscentos e dezasseis mileuros).

- POR Lisboa 2020

A CIG foi, igualmente, designada Organismo Intermédio do Programa Operacional Regional de Lisboa2020, tendo para o efeito celebrado com o POR Lisboa um contrato de Delegação de Competências que estabelece como limite máximo das comparticipações financeiras, comunitária e nacional, 3.760.000,00 € (três milhões, setecentos e sessenta euros).

- *CRESC ALGARVE 2020*

À semelhança dos programas anteriores, a CIG foi designada Organismo Intermédio do Programa Operacional Regional do Algarve 2020, tendo para o efeito celebrado com o CRESC ALGARVE 2020 um contrato de Delegação de Competências que estabelece como limite máximo das comparticipações financeiras, comunitária e nacional, 667.500 € (seiscentos e sessenta e sete mil e quinhentos euros).

É, no entanto, de considerar que durante o ano de 2023 entrará em vigor novo quadro comunitário 2021-2027 que implicará uma reconfiguração das tipologias de ações a financiar e dos montantes que venham a ser disponibilizados para o efeito.

[7] Para consulta detalhada dos Recursos Financeiros da CIG planeados para 2023, ver anexo 4

- *EEAGrants*

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

A CIG foi designada Operadora do Programa Conciliação e Igualdade de Género, com uma alocação financeira de sete milhões de euros (seis milhões de euros países doadores mais um milhão de euros cofinanciamento nacional), nos termos do Memorando de Entendimento (EEAGrants 2014-2021), assinado em Lisboa em 22 de maio de 2017.

## 2.5 PLANO DE ATIVIDADES NO CICLO DE GESTÃO E METODOLOGIA

O Plano de Atividades 2023 é para a CIG uma ferramenta de gestão, integrada e indissociável do ciclo de gestão, conforme representado na figura infra.

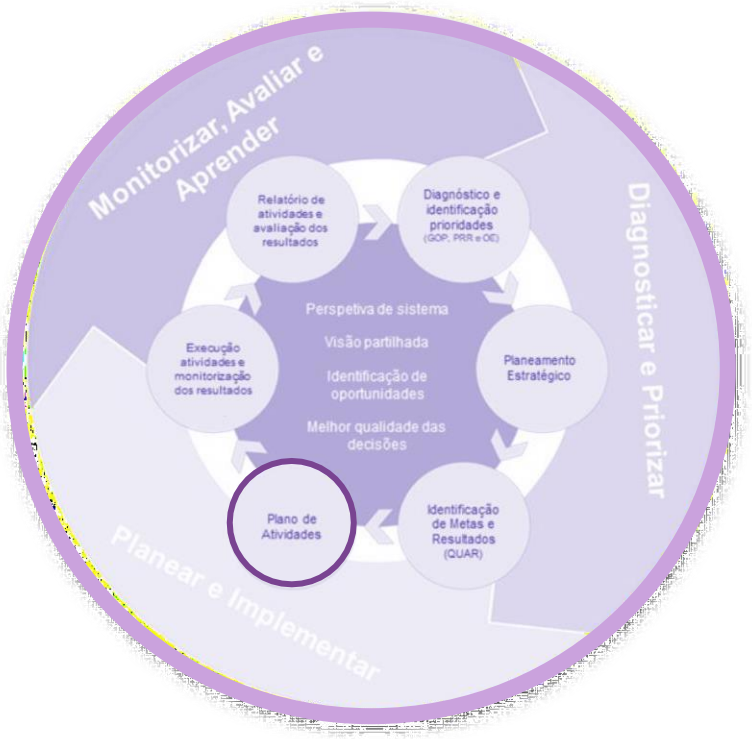


Figura 5 - Adaptado de RBM Life Cycle (UNDP, 2009)

À semelhança de anos anteriores, o processo da sua elaboração passou pelo contributo das diferentes Unidades Orgânicas para a recolha da informação necessária para a formulação das previsões para o exercício de 2023.

Globalmente, a elaboração do Plano de Atividades incluiu:

- A identificação e definição das iniciativas a realizar em 2023 junto de todos os Departamentos e áreas da CIG, em estreita articulação com a Presidência, garantindo o alinhamento das iniciativas operacionais a realizar, com as orientações estratégicas e objetivos aplicáveis à Administração Pública e, em particular, à área da Cidadania e Igualdade. A definição das atividades foi realizada tendo por base o trabalho conjunto entre as Unidades Orgânicas e área de Estratégia e Planeamento;
- A definição conjunta dos indicadores de realização e metas a alcançar, garantindo a coerência da informação;
- A validação pelos e pelas responsáveis de Departamentos/Áreas da informação que carateriza todas as atividades previstas.

Tratou-se de um processo que se pretendeu inclusivo e participado, em que todas as partes interessadas foram coautoras e corresponsáveis pela sua boa prossecução.

# 3. ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA

A orientação estratégica deste Plano de Atividades não pode deixar de ser contextualizada na realidade vivida e expressa na informação disponível quer ao nível europeu, quer ao nível nacional:

Portugal em 2022 manteve a 15.ª posição no Índice de Igualdade de Género, do Instituto Europeu para a Igualdade de Género, com uma pontuação de 62,8 em 100, encontrando-se 5,8 pontos abaixo da média da UE.

Desde 2010, Portugal subiu 9,1 pontos na pontuação e quatro lugares na classificação. Desde 2019, a pontuação de Portugal melhorou ligeiramente (+ 0,6 pontos) e a sua classificação manteve-se. Tal ocorreu, porque as melhorias nos domínios do poder e do dinheiro (rendimento) compensaram um retrocesso no domínio da saúde e um progresso pouco significativo nos domínios do conhecimento e do trabalho.

**Melhor desempenho**

A classificação de Portugal é a mais alta (13.º entre todos os Estados-Membros) no domínio do trabalho, com uma pontuação de 73,4 pontos (+ 0,2 pontos desde 2019 e + 2,0 pontos desde 2010). Neste domínio, o país tem o melhor desempenho no subdomínio da participação no trabalho, classificando-se em 7.º lugar com uma pontuação de 87,8 pontos. Desde 2019, a pontuação de Portugal neste subdomínio caiu 0,4 pontos, o que pode indicar uma área emergente de preocupação.
Portugal ocupa também a 13.ª posição no domínio do poder, com uma pontuação de 55,5 pontos. Neste domínio, o país regista a pontuação mais elevada no subdomínio do poder político (64,5 pontos) e ocupa o 10.º lugar.

**Maior margem para melhorias**

As desigualdades de género são mais acentuadas no domínio do tempo (47,5 pontos), em que Portugal ocupa o 24.º lugar. Apesar das melhorias neste domínio desde 2010 (+8,8 pontos), a pontuação continua a ser especialmente baixa no subdomínio das atividades sociais (35,7 pontos). A classificação de Portugal é a segunda mais baixa neste subdomínio. Há muito a melhorar também no subdomínio das atividades de prestação de cuidados, onde Portugal regista 63,3 pontos e ocupa o 20.º lugar entre todos os Estados-Membros.

**Maior melhoria**

Desde 2019, a classificação de Portugal melhorou no domínio do dinheiro (+ 1,1 pontos). Com uma pontuação de 74,7 pontos, subiu na classificação da 21.ª para a 19.ª posição. O progresso nos subdomínios da situação económica (+ 1,4 pontos) e dos recursos financeiros (+ 0,8 pontos) é o motor dessas melhorias.
A pontuação de Portugal também melhorou no domínio do poder (+ 1,9 pontos desde 2019 e 20,6 pontos desde 2010). As melhorias mais recentes foram em grande parte impulsionadas por um aumento da pontuação do país no subdomínio da tomada de decisões sociais (+ 5,2 pontos). No entanto, como o progresso tem sido mais rápido noutros países, a classificação de Portugal caiu do 11.º para o 13.º lugar no domínio do poder, desde 2019.

**Um passo atrás**

Desde 2019, a classificação de Portugal caiu do 19.º para o 22.º lugar no domínio da saúde (com - 0,3 pontos). Os níveis mais elevados de desigualdade de género no comportamento em matéria de saúde (- 1,6 pontos) são os motores desta mudança.

Figura 6 - Progressos na igualdade de género em Portugal desde 2010

Expressa em números a Igualdade de Género em Portugal[8] revela que:

i. A população residente em Portugal continua a ser maioritariamente composta por mulheres. Nascem mais homens do que mulheres, mas a taxa de mortalidade nestes é superior e as mulheres apresentam maior esperança de vida à nascença do que eles.

ii. Viver mais anos do que os homens não significa, contudo, que sejam anos de vida saudável:
   - mais mulheres percecionam o seu estado de saúde como "mau" ou "muito mau" do que os homens;
   - mais mulheres referem ter doenças crónicas ou problemas de saúde do que os homens;
   - mais mulheres sentem-se limitadas na realização de atividades, consideradas habituais para a generalidade das pessoas, do que os homens.

iii. Relativamente à educação, à digitalização e TIC, também existem diferenças significativas entre as raparigas e os rapazes, nomeadamente:
   - os rapazes têm maior probabilidade de abandonar precocemente a educação;
   - mais raparigas terminam o ensino superior do que os rapazes;
   - apesar de existirem mais mulheres diplomadas do que homens, em geral, elas são a maioria das pessoas diplomadas nas áreas da saúde e proteção social e ciências empresariais, administração e direito e, a minoria das pessoas diplomadas nas áreas STEM (em especial das diplomadas nas áreas das Engenharias, Indústrias transformadoras e Construção) e nas Tecnologias de Informação e Comunicação, em especial na área de Informática.

iv. No que respeita ao emprego e ao trabalho destaca-se:
   - a taxa de desemprego e a taxa de inatividade das mulheres são sempre superiores às dos homens;
   - as mulheres são a maioria da população inativa devido a responsabilidades de cuidar – salienta-se que este indicador engloba não estar ativamente à procura de trabalho por ter de "cuidar de crianças ou pessoas adultas incapacitadas" bem como "outras responsabilidades familiares e/ou pessoais";
   - a maior parte das pessoas que trabalha a tempo completo são homens e a que trabalha a tempo parcial são mulheres;
   - o trabalho não-remunerado, tanto a nível das tarefas domésticas, como a nível do cuidado com descendentes e ascendentes é ainda essencialmente assegurado pelas mulheres.

v. Persiste o padrão masculino de reduzida alocação de tempo destinado ao trabalho doméstico e executante secundário da produção doméstica. Ou seja, a conciliação ainda é, muitas vezes, colocada como uma questão de mulheres e as medidas de conciliação têm tido, por vezes, o efeito perverso de reforçar o papel das mulheres como cuidadoras.

[8] Boletim Estatístico Igualdade de Género em Portugal – Boletim Estatístico 2022 [Publicação CIG], *in* https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2022/11/BE2022_vf_compressed.pdf

vi. São as mulheres que estão mais expostas à privação material e social e ao risco de pobreza, em particular as que se encontram em grupos etários mais elevados, não só porque têm remunerações médias mensais mais baixas do que os homens, mas também porque é sobre elas que recai grande parte do trabalho não-remunerado (tarefas domésticas e de cuidado).

vii. As mulheres continuam a estar sub-representadas nos cargos de poder e tomada de decisão, tanto política como económica (segregação vertical do mercado de trabalho).

viii. Outra área a destacar é a violência de género que continua a afetar a sociedade portuguesa, como aliás a generalidade das sociedades e que atinge de forma desproporcional as mulheres:
   - a esmagadora maioria das vítimas de violência doméstica, de crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual e de homicídios conjugais são mulheres e a grande maioria dos denunciados e condenados são homens. O problema tende a ser agravado porque nestes crimes há muitas vezes graus de parentesco entre vítimas e denunciados / condenados, nomeadamente o de conjugalidade e ex conjugalidade e/ou o filio-parental;
   - também a mutilação genital feminina se constitui como violência de género e tem sido uma preocupação crescente, estando a ser detetadas em Portugal mais mulheres que foram sujeitas a este procedimento, a maioria provenientes da Guiné-Bissau e da Guiné-Conacri.

ix. Relativamente às questões LGBTI, em Portugal, tem-se verificado uma tendência crescente de casamentos entre pessoas do mesmo sexo e uma tendência crescente relativamente aos procedimentos de mudança da menção do sexo no registo civil e consequente alteração de nome próprio, em especial do sexo masculino para feminino, quer em adultos, quer em menores (16 e 17 anos de idade).

## 3.1. ALINHAMENTO E ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA

A orientação estratégica da CIG tem como referência a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030, «Portugal + Igual», Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio), cujo segundo ciclo programático (2023-2025) se inicia no ano de 2023.

Assim, atendendo aos Objetivos Estratégicos definidos até 2030, bem como àqueles que foram os impactos da crise pandémica no acentuar de desigualdades de género, foram identificadas as seguintes prioridades de intervenção para o novo período de vigência dos Planos de Ação (2023-2025), que se concretizam através de medidas e compromissos concretos e monitorizáveis:

- combate às raízes estruturais das desigualdades de género, em concreto aos estereótipos de género e práticas neles baseados que conduzem à segregação e limitação de papéis de mulheres e homens na vida privada, pública e profissional;
- recuperação do emprego, na promoção da empregabilidade e nos processos de qualificação e requalificação da população, de aprendizagem ao longo da vida designadamente entre mulheres jovens ou com níveis de escolaridade mais baixos, bem como no empreendedorismo, incluindo em áreas emergentes e com grande potencial na criação de valor acrescentado, e em competências para a

inovação e renovação industrial;

- promoção de condições efetivas de conciliação e garantia de que as novas soluções de organização dos tempos e modalidades de prestação de trabalho, e decorrentes de medidas de apoio às pessoas e famílias, não agudizam as assimetrias de género preexistentes;

- aposta na igualdade no digital, e na inovação e desenvolvimento;

- promoção da Igualdade na educação e no ensino superior e na investigação, designadamentena inclusão de conteúdos previstos na ENIND na lecionação e investigação, e na promoção decondições para as mulheres nas carreiras a académicas e de I&D;

- combate às formas de discriminação de discurso de ódio, e de violência nos novos meios;

- reforço dos mecanismos de prevenção e combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica e dos mecanismos de apoio e proteção das vítimas;

- Expansão de modelos de intervenção e de programas integrados (intersectoriais, com especial enfoque nas áreas da saúde e da cidadania e igualdade) de combate às práticas tradicionais nefastas, como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.

- Efetividade dos direitos das pessoas LGBTI em todos os domínios da vida.

Salienta-se que no processo de elaboração do Plano de Atividades 2023 foram tidos em consideração os principais instrumentos estratégicos, internacionais e nacionais, que impactam as opções operacionais e estratégicas tomadas.

Deste modo, a atuação da CIG está alinhada estrategicamente com os objetivos e 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 Eliminaçãoda 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.

Mas também se estrutura, naturalmente, em torno de destaques importantes refletidos nos seguintes documentos estratégicos nacionais:

- RECUPERAR PORTUGAL, CONSTRUINDO O FUTURO - Plano de Recuperação e Resiliência
- PROGRAMA DO XXIII GOVERNO CONSTITUCIONAL
- GRANDES OPÇÕES PARA 2021-2023: AGENDA ESTRATÉGICA: As pessoas primeiras, um melhor equilíbrio demográfico, maior inclusão, menos desigualdade
- LEI DO ORÇAMENTO DE ESTADO para o ano de 2022

| INSTRUMENTO | LINHAS ORIENTADORAS | MEDIDAS / NORMAS |
|---|---|---|
| RECUPERAR PORTUGAL, CONSTRUINDO O FUTURO - Plano de Recuperação e Resiliência | Objetivo Geral e Coerência 1.4. Promoção da Igualdade de Oportunidades e Igualdade de Género | • A reforma da Bolsa Nacional de Alojamento Urgente e Temporário; |
| | | • O Impulso Jovem STEAM que vinculará as entidades à prossecução de objetivos neste domínio de combate à segregação profissional, muito em particular na atração de raparigas e mulheres para as áreas da engenharia e da tecnologia; |
| | | • Medidas de promoção da igualdade remuneratória e de promoção da representação equilibrada nos cargos de decisão e, também, de combate aos estereótipos que limitam as escolhas formativas de raparigas e mulheres e enformam desigualdades futuras; |
| | | • O aumento das respostas de cuidado contribuirá para garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado detrabalho e na atividade profissional; |
| | | • O combate aos estereótipos de género e à segregação sexual no domínio das tecnologias digitais; |
| | | • A reforma de Promoção da Investigação, Desenvolvimento & Inovação (I&D&I) em TIC com o objetivo de atrair mais mulheres para este setor onde estão sub-representadas.; |
| | | • Acompanhar o regime de representação equilibrada na Administração Pública,com um trabalho de capacitação para a liderança e de dirigentes; |
| | | • O empoderamento das mulheres para o desempenho de cargos de liderança seja promovido no âmbito da formação na AP; |
| | | • Criar mecanismos que garantam que o teletrabalho não agudiza as assimetrias de género preexistentes; |
| | | • O robustecimento dos cuidados de saúde primários centrados nas pessoas e de proximidade, fundamentais na identificação de situações de risco como a violência doméstica e articulação com os respetivos serviços de apoio, no aprofundamentoda intervenção em matéria de saúde sexual e reprodutiva, ou ainda na prevençãoe combate à mutilação genital feminina; |
| | | • O investimento nos cuidados de saúde mental de proximidade, designadamente as equipas comunitárias, na intervenção junto de vítimas de violência doméstica; |
| | | • O investimento na Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados, fundamental na redução da sobrecarga do trabalho não pago de cuidado que ainda recai sobre as mulheres; |
| | | • O Plano Nacional de Alojamento Urgente e Temporário, designadamente a gestão e disponibilização das vagas a ativar nas diferentes soluções habitacionais, em estreita articulação com o Alto Comissariado das Migrações (ACM) e a CIG; IHRU e ISS; IP; |
| | | • A elaboração da norma portuguesa relativa a um Sistema de Gestão de Igualdade Salarial, até ao 4.º trimestre de 2024. |

| INSTRUMENTO | LINHAS ORIENTADORAS | MEDIDAS / NORMAS |
|---|---|---|
| PROGRAMA DO XXIII GOVERNO CONSTITUCIONAL<br>3.º DESAFIO ESTRATÉGICO: DESIGUALDADES - Mais e melhores oportunidades para todos e todas, sem discriminações | I. I. IGUALDADE DE GÉNERO E COMBATE ÀS DISCRIMINAÇÕES | • Promover a efetivação da igualdade de género no emprego, nos salários e nas condições de trabalho, introduzindo mecanismos complementares para que a desigualdade salarial de género diminua, reforçando a inspeção e combatendo a informalidade no setor do trabalho doméstico; |
| | | • Promover a perspetiva de género no conteúdo, atividade e carreiras de I&D, articulando com as instituições de I&D e áreas tecnológicas emergentes, no quadro dos financiamentos públicos, também através do desenvolvimento de soluções que combatam o enviesamento de género nos sistemas de inteligência artificial; e ampliar os programas Engenheiras por um Dia e a Aliança para a Igualdade nas TIC; |
| | | • Lançar um pacto de corresponsabilidade pela conciliação (pessoas, instituições) que inclua medidas que promovam a igualdade na prestação de cuidados e da partilha de tarefas domésticas e familiares entre mulheres e homens; |
| | | • Reforçar a transversalidade nas políticas de promoção da igualdade de género, alargando a experiência dos orçamentos de igualdade de género em diferentes áreas governativas, de modo a tornar a igualdade de género um elemento transversal à construção do Orçamento do Estado e dos orçamentos dos diferentes serviços públicos |
| | | • Incentivar mecanismos de autorregulação destinados a evitar a disseminação de conteúdos promocionais e publicitários que incorporem estereótipos de género ou que sejam contrários ao princípio da igualdade e da tolerância; |
| | | • Aprofundar a dimensão da análise integrada das discriminações múltiplas nos instrumentos estratégicos de promoção da igualdade e da não discriminação; |
| | | • Combater todas as formas de violência, em particular contra as mulheres, com destaque para a violência doméstica, apostando na prevenção primária, designadamente nas escolas, nas universidades e nos serviços de saúde, de modo a evitar a violência no namoro e todas as formas de violência de género; |
| | | • Desenvolver um sistema integrado de atuação urgente de âmbito territorial, envolvendo operadores policiais, judiciários e membros das respostas e estruturas da Rede Nacional de Apoio à Violência Doméstica; |
| | | • Garantir a cobertura integral do território pela Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, oferecendo simultaneamente respostas especializadas para os vários casos de violência doméstica e de género, designadamente para as populações idosas e pessoas com deficiência; |
| | | • Prestar formação especializada aos diferentes intervenientes no sistema de prevenção e proteção das vítimas de violência doméstica, incluindo módulos comuns e baseados na análise de casos, implementando o Plano Anual de Formação Conjunta em Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica; |
| | | · Concluir a unificação da Base de Dados da Violência Doméstica, instituindo um sistema de tratamento de informação que se baseie numa visão global e integrada em matéria de homicídios e de outras formas de violência contra as mulheres e de violência doméstica. |
| | | • Combater a discriminação baseada na orientação sexual, lançando campanhas com vista à desconstrução de estereótipos e prevenção de práticas homofóbicas, bifóbicas, transfóbicas e interfóbicas; |
| | | • Desenvolver instrumentos didáticos que potenciem uma maior sensibilização perante as questões da identidade de género e da orientação sexual em meio escolar, com vista a promover uma cultura de igualdade e não discriminação, combatendo estereótipos nas escolas e nas práticas pedagógicas; |
| | | • Desenvolver uma estratégia específica para apoio às pessoas transsexuais e aos processos de transição; |
| | | • Reforçar os mecanismos de prevenção e de repressão do discurso de ódio, designadamente nas redes sociais e lutar contra a aceitabilidade social de diversas expressões públicas de homofobia ou transfobia. |

| INSTRUMENTO | LINHAS ORIENTADORAS | MEDIDAS / NORMAS |
|---|---|---|
| GRANDES OPÇÕES PARA 2021-2023 : AGENDA ESTRATÉGICA: As pessoas primeiro, um melhor equilíbriodemográfico, maior inclusão, menos desigualdade | Combate às Desigualdades e à Discriminação | • Assegurar a continuidade das políticas estruturantes de promoção da igualdade entre mulheres e homens, das quais se destaca o acompanhamento e a avaliação da aplicação da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que visa promover a igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, bem como a promoção de condições de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar; |
| | | • Combater os estereótipos de género que associam mulheres e homens adiferentes perfis profissionais e que limitam as opções educativas e formativas de muitos jovens; |
| | | • Criação de novos instrumentos em matéria de prevenção primária e secundária, de formação e de atuação nas primeiras 72 horas após a denúncia; |
| | | • Reforço das respostas de apoio às vítimas, continuando a promover o alargamentoe a especialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica bem como promover o reforço dos serviços de atendimento e o apoio àautonomização das vítimas. |
| | | • Favorecer a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e prevenir o absentismo. |
| | Promoção da igualdade e da não discriminação | • Promoção de medidas orientadas para uma efetiva conciliação da vida pessoal e familiar; |
| | | • Apostar na implementação generalizada de programas de bem-estar no trabalho,que promovam a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. |
| | Investir na Qualidade dos Serviços Públicos | • Serviços públicos fortes e capacitados; |
| | | • Modernização dos serviços públicos que deve passar pelo alinhamento entre um contexto de especialização setorial e um contexto de transversalidade, num compromisso com a eficácia e eficiência coletiva, e de onde deve brotar a uniformidade dos serviços públicos. |
| | Objetivos comuns de gestão dos serviços públicos | • Boa gestão dos trabalhadores, designadamente nos domínios da participação dos trabalhadores na gestão dos serviços, da segurança e da saúde no trabalho, da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e da motivação; |
| | | • A avaliação pelos cidadãos, em particular nos serviços que tenham atendimento público ou prestem serviço direto a cidadãos e empresas; |
| | | • Favorecer a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e prevenir o absentismo, os dirigentes dos serviços públicos. |

| INSTRUMENTO | LINHAS ORIENTADORAS | MEDIDAS / NORMAS |
|---|---|---|
| LEI DO ORÇAMENTO DE ESTADO para o ano de 2022 | Prioridades políticas: | Artigo 14.º<br>Orçamento com perspetiva de género |
| | | Artigo 31.º<br>Reforço e formação dos magistrados para o combate aos crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual |
| | | Artigo 49.º<br>Reforço da formação para o combate à violência doméstica e no namoro |
| | | Artigo 107.º<br>Casas de abrigo de vítimas de violência doméstica e alojamento de pessoas em situação de sem-abrigo |
| | | Artigo 108.º<br>Respostas transitórias para apoio a vítimas de tráfico de seres humanos |
| | | Artigo 158.º<br>Medidas de apoio a vítimas de casamento infantil, precoce e forçado |
| | | Artigo 159.º<br>Apoio técnico e financeiro ao combate às práticas tradicionais nefastas |
| | | Artigo 207.º<br>Formação sobre questões e identidades LGBT+ |

Face ao diagnóstico apresentado e tendo em conta as orientações e prioridades estratégicas, internacionais e nacionais, num contexto em que as evidências e achados dos relatórios e estudos europeus mostram os impactos negativos desproporcionais da pandemia por COVID-19 sobre as mulheres, designadamente o risco acrescido de violência doméstica, as pressões crescentes de cuidado em casa que as mulheres enfrentam e a forma como setores que tradicionalmente empregavam mais mulheres foram desproporcionalmente afetados, a CIG tem obrigações únicas para o ano de 2023 e anos seguintes, tendo em vista a consolidação dos progressos até agora alcançados e na realização de uma igualdade substantiva e transformativa.

# 4. ATIVIDADES PREVISTAS

Tendo em vista a concretização das prioridades políticas definidas no Programa do XXIII Governo Constitucional, nas Grandes Opções 2021-2023, no Plano de Recuperação e Resiliência, na Lei de Orçamento do Estado de 2022, como expressa nos quadros anteriores, a CIG assume como prioridade de ação a promoção da igualdade e não discriminação, o desenvolvimento de novos modelos de gestão de processos e a valorização dos recursos humanos, numa lógica de implementação de uma política de modernização e simplificação administrativa e de inovação do setor público.

## 4.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Para o ano de 2023 foram identificados quatro objetivos estratégicos:

| OBJETIVOS ESTRATÉGICOS | | | |
|---|---|---|---|
| OE1 | OE2 | OE 3 | OE4 |
| Promover a integração da perspetiva de género (mainstreaming de género) na sociedade | Prevenir e combater todas as formas de discriminação e violência em razão do género | Promover a criação e divulgação de conhecimento na área da cidadania e igualdade de género | Promover a melhoria organizacional a nível de estrutura, processos e investir nas trabalhadoras e trabalhadores |

Figura 7 - Objetivos Estratégicos para o ano de 2023

OE1 - Promover a integração da perspetiva de género (mainstreaming de género) na sociedade, bem como 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.

A CIG quer contribuir para o reforço da integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens, e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais na definição das políticas, planos ou programas de cada departamento governamental, autarquias, empresas e organizações da sociedade civil.

Neste sentido, todas as políticas devem ter em conta, de maneira sistemática, e em todo o seu processo de planeamento, definição, execução, acompanhamento e avaliação, as especificidades das condições, situações e necessidades das mulheres e dos homens, e as relações hierarquizadas subjacentes. A CIG irá, assim, contribuir para que a definição das políticas, planos ou programas de cada departamento governamental e autarquia integre a perspetiva do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre homens e mulheres, e do combate à discriminação em razão da OIEC.

OE2 - Prevenir e combater todas as formas de discriminação e violência em razão do género

A CIG irá fomentar uma estratégia concertada para a diminuição das desigualdades, a eliminação dos

estereótipos e papéis de género, para a prevenção da violência, proteção e apoio das vítimas e intervenção junto de agressores(as) e para o combate ao tráfico de seres humanos.

Para o efeito a CIG continuará o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido na área, assimilando as mais recentes orientações europeias e internacionais sobre a matéria, investindo no aprofundamentodo conhecimento dos fenómenos associados e na qualificação dos(as) profissionais envolvidos(as).

## OE3 - Promover a criação e divulgação de conhecimento na área da cidadania e igualdade de género

Estrategicamente a CIG investirá em formação, informação, recursos e instrumentos que facilitemos a efetivação da igualdade de género e não discriminação.

## OE4 - Promover a melhoria organizacional a nível de estrutura, processos e investir nas trabalhadoras e trabalhadores

A CIG aposta na melhoria contínua da organização, num esforço constante para melhorar os serviços,processos e aumentar a qualidade e irá criar, sistematicamente, condições para se proporcionar uma envolvente profissional estimulante, que permita a conciliação com a vida pessoal e familiar.

Os objetivos estratégicos estabelecidos harmonizam-se e desdobram-se em objetivos operacionais de acordo com de 3 dimensões de desenvolvimento:

- Eficácia

A dimensão "Eficácia" indica a realização dos resultados a que a organização se propõe atingir. É um conceito que está essencialmente orientado para o alcance de resultados, por conseguinte, quanto mais alto o grau de alcance dos objetivos, mais a organização é eficaz (MOUZAS, 2006).

A definição de eficácia tem, assim, uma relação estreita com os resultados (*outputs*) e com os objetivos alcançados a partir de um processo. Mesmo que sejam alcançados resultados importantes a eficácia só será considerada quando os objetivos forem realizados.

- Objetivos de Eficiência

O parâmetro "Eficiência" indica a utilização produtiva ou económica dos seus recursos. É um conceito ligado aos meios que a organização irá utilizar para alcançar os seus resultados. O que significa que,quanto mais eficiente é uma organização, maior será o grau de produtividade ou economia na utilização de recursos (MOUZAS, 2006).

Neste entendimento, o conceito de eficiência relaciona *outputs* (bens produzidos e serviços prestados) com *inputs* (recursos utilizados). O que significa que melhorar a eficiência implica fazer mais com os mesmos recursos ou obter os mesmos *outputs* com menos recursos.

- Objetivos de Qualidade

A "Qualidade" traduz o conjunto de propriedades e características de bens ou serviços, que lhes conferem aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores e das utilizadoras

A qualidade pode ser medida através da perceção dos cidadãos e cidadãs, ou através das organizaçõesparceiras da CIG, através da qualidade técnica dos *outputs* produzidos, aferida por comparação com padrões de referência, ou através do reconhecimento por entidades externas, nacionais ou internacionais.

Alinhados com os objetivos estratégicos propostos, de harmonia com os parâmetros anteriormente identificados, a CIG definiu para o QUAR do ano de 2023[9] sete objetivos operacionais (OP) que irão nortear a sua ação.

| | | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | OE 1 | OE 2 | OE 3 | OE 4 |
| | OBJETIVOS OPERACIONAIS | Promover a integração da perspetiva de género (mainstreaming de género) na sociedade | Prevenir e combater todas as formas de discriminação e violência em razão do género | Promover a criação e divulgação de conhecimento na área da cidadania e igualdade de género | Promover a melhoria organizacional a nível de estrutura, processos e investir nas trabalhadoras e trabalhadores |
| EFICÁCIA | OP 1. Promover a integração sistemática da perspetiva de género em todas as fases de conceção da política pública | O | O | | |
| | OP2. Prevenir e combater a violência de género e a discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais | O | | | |
| | OP3. Desconstrução dos estereótipos de género | | O | O | |
| EFICIÊNCIA | OP4. Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias | O | O | O | |
| | OP5. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação | | | | O |
| QUALIDADE | OP6. Promover a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e a motivação e bem estar dos/das trabalhadores/as [alínea a) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022] | | | | O |
| | OP7. Consolidar a qualidade nos serviços [alínea c) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022] | | | | O |

Figura 8 -Objetivos estratégicos e operacionais inscritos no QUAR 2023

Por conseguinte, os objetivos operacionais contribuem, segundo diferentes ponderações definidas no próprio QUAR 2023, para a concretização dos objetivos estratégicos da CIG.

Por sua vez, cada um dos três grupos de objetivos operacionais (correspondentes aos parâmetros eficácia, eficiência e qualidade) é desagregado em indicadores operativos, os quais constituem as unidades básicas de análise do desempenho organizacional.

O QUAR 2023 é, assim, composto por quatro objetivos estratégicos, desenvolvidos segundo sete objetivos operacionais (de eficácia, de eficiência e de qualidade), estes últimos, desagregados em 21 indicadores.

O conjunto interdependente destes objetivos estratégicos corresponde à ação da CIG, quer no que se refere às componentes de gestão e administração gerais no plano interno e externo, quer na sua responsabilidade nuclear no que respeita às grandes metas de ação global e estrutural da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 –«Portugal + Igual»(ENIND), e ainda às demais matérias afins à respetiva missão e atribuições.

[9] Ver anexo.

## 4.2. OBJETIVOS OPERACIONAIS

No quadro que se segue apresenta-se os objetivos operacionais que integram o Plano de Atividades de 2023 e que são representativos da concretização da missão da CIG.

Como se pode constatar, estão inscritos no Plano de Atividades objetivos operativos não contemplados em QUAR mas que concorrem e refletem a ambição da CIG para evoluir o seudesempenho noutras áreas de atividade instrumental ou operativa.

| | Interação OBJETIVOS ESTRATÉGICOS vs QUAR | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Objetivo Operacional / ATIVIDADES | OE1 | OE2 | OE 3 | OE4 | QUAR |
| OP 1. Promover a integração sistemática da perspetiva de género em todas as fases de conceção da política pública | • | • | | | • |
| OP2. Prevenir e combater a violência de género e a discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais | | • | | | • |
| OP3. Desconstrução dos estereótipos de género | | • | • | | • |
| OP4. Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias | | • | • | • | • |
| OP5. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação | | | | • | • |
| OP6. Promover a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e a motivação e bem estar dos/das trabalhadores/as [alínea a) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022] | | | | • | • |
| OP7. Consolidar a qualidade nos serviços [alínea c) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022] | | | | • | • |
| OP8. Promover a capacitação e acompanhamento técnico dos Municípios para a execução do Protocolo de Nova Geração celebrado com a CIG | • | | | | |
| OP9. Promover a implementação do Orçamento perspetiva de género em Portugal | • | | | | |
| OP10. Emitir pareceres e recomendações sobre queixas relativas a situações de discriminação ou violência com base no género | • | | | | |
| OP11. Garantir os compromissos e representação de Portugal nas organizações internacionais e europeias (Equinet, EIGE, GRETA, GREVIO, OCDE, CoE, CE, CEDAW, entre outros) | • | | | | |
| OP12. Promover e divulgar o Pacto Contra a Violência | | • | | | |
| OP13. Garantir o acompanhamento e supervisão das Respostas de Apoio Psicológico (RAP) para crianças e jovens vítimas de violência doméstica | | • | | | |
| OP14.Garantir o acompanhamento e supervisão da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD) | | • | | | |
| OP15. Promover a divulgação de informação estatística na área da Igualdade de Género | | | • | | |
| OP16. Implementar Sistema VIVIDO | | | | • | |
| OP17. Implementar metodologias participativas para envolvimento dos trabalhadores e das trabalhadoras | | | | • | |

Figura 9 - Matriz de alinhamento entre atividades e objetivos estratégicos

O mapa com a especificação das atividades, indicadores, metas e unidades orgânicas responsáveis pela execução da mesma, pode ser consultado no anexo ao presente documento.

# 5. PLANO DE FORMAÇÃO

A formação enquanto elemento-chave no desenvolvimento das organizações é encarada pela CIG como uma opção estratégica para o desenvolvimento, qualificação e atualização das trabalhadoras e dos trabalhadores e dos próprios processos de trabalho em que a cultura organizacional é orientada para o desenvolvimento de competências atuais e futuras.

Num momento civilizacional em que a capacidade de adaptação à mudança é, cada vez mais, um desafio e uma componente essencial do sucesso, a CIG procura ter em consideração as necessidades das trabalhadoras e dos trabalhadores, alinhadas com os objetivos da própria organização.

De referir, também, que a formação se constitui como instrumento que possibilita motivar as pessoas em prol da criação de valor nas organizações públicas.

Deste modo, anualmente é realizada uma análise organizacional da formação, com base num Diagnóstico de Necessidades de Formação que permite identificar as áreas que carecem de atualização ou reciclagem de conhecimentos e/ou desenvolvimento de competências, bem como a conciliação das necessidades da CIG com as expectativas e as motivações das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Importa dar nota que a CIG reconhece, estimula e valoriza as trabalhadoras e os trabalhadores que disponibilizam seu tempo para frequentar ações de formação com o objetivo de melhorar o desempenho das suas funções na CIG, trazendo valor e qualidade à mesma.

Neste entendimento o Plano de Formação Interna para 2023, que previsivelmente deverá responder às necessidades formativas de trabalhadoras e trabalhadores da CIG, encontra-se organizado de acordo com as áreas de formação identificadas no Questionário de Levantamento de Necessidades de Formação (QLNF) 2023, efetuado junto das trabalhadoras e trabalhadores da IG em novembro de 2022.

# 6. MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO

Nos termos do Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, devem os serviços e organismos da Administração Pública contemplar nos planos e relatórios anuais de atividades, em capítulo próprio, as medidas de modernização administrativa que o serviço se proponha a desenvolver, nomeadamente as relativas à desburocratização, qualidade e inovação, e, em especial, à prestação digital de serviços públicos.

Sem prejuízo da prossecução contínua de soluções de modernização e simplificação da sua atuação, a CIG não prevê o desenvolvimento de qualquer ação no âmbito do Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio.

# 7. PUBLICIDADE INSTITUCIONAL

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

Assim, nos termos do n.º 10 e n.º 11 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/2010, de 25 de junho, conjugado com o disposto na Lei n.º 95/2015, de 17 de agosto, em matéria de publicidade institucional, a CIG prevê realizar em 2023 iniciativas de campanhas de publicidade institucional no âmbito da sensibilização para a e divulgação igualdade de género, prevenção da violência contra as mulheres e violência doméstica.

Em 2023 a CIG, de forma autónoma ou em conjunto com entidades da Sociedade Civil, promoverá e colaborará na disseminação de diversas campanhas de âmbito nacional, versando diferentes formas de violência e dirigidas a diferentes populações alvo.

Perspetiva-se que, ao longo de 2023, estas campanhas sejam amplamente divulgadas nos meios de divulgação da CIG, nomeadamente, na sua página WEB, redes sociais, canal de Youtube, Newsletter eBoletim Informativo do Centro de Informação e Documentação.

# 8. ANEXOS

## ANEXO 1. PLANO DE ATIVIDADES 2023

## ANEXO 2. QUAR 2023

## ANEXO 3. MAPA DE PESSOAL ATUALIZADO E APROVADO

## ANEXO 4. PROPOSTA DE ORÇAMENTO APROVADA PELA TUTELA

CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

| | |
|---|---|
| Data: | 30/11/2022 |
| Versão: | v0 |

| | |
|---|---|
| Ciclo de Gestão: | **2023** |
| Designação do Serviço\|Organismo: | **Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género** |
| Tutela(s): | **Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares** |
| 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) | | Meta | Grau de concretização |
|---|---|---|---|
| OE1: | Promover a integração da perspetiva de género (*mainstreaming* de género) na sociedade | 85% | |
| OE2: | Prevenir e combater todas as formas de discriminação e violência em razão do género | 85% | |
| OE3: | Promover a criação e divulgação de conhecimento na área da cidadania e igualdade de género | 85% | |
| OE 4: | Promover a melhoria organizacional a nível de estrutura, processos e investir nas trabalhadoras e trabalhadores | 85% | |

**Objetivos Operacionais (OP)**

## EFICÁCIA

Ponderação: 40%

**OE1.; OE2. — OP 1. Promover a integração sistemática da perspetiva de género em todas as fases de conceção da política pública** — Peso: 30%

| Indicadores | | 2020 | 2021 | Última Monitorização julho.2022 | Meta 2023 | Tolerância | Valor Crítico | Peso | Resultado | Taxa de Realização | Classificação | Desvio |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ind.1 | Percentagem de medidas operacionalizadas no âmbito do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), das quais a CIG é a única entidade executora | 95% | 80% | n.a. | 70% | 5% | 94% | 50 | 0 | 0% | Não atingiu | -100% |
| Ind.2 | Taxa de execução do Plano de Formação dirigido à AP | n.a. | n.a. | n.a. | 70% | 5% | 94% | 25 | 0 | 0% | Não atingiu | -100% |
| Ind.3 | Número de dias para apresentação da avaliação do regime da representação equilibrada | n.a. | n.a. | n.a. | 270 | 30 | 180 | 25 | 0 | 0% | Não atingiu | -100% |
| | | | | | | | | | | | Grau de Realização do OP1 | 0% |

**OE2. — OP2. Prevenir e combater a violência de género e a discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais** — Peso: 40%

| Indicadores | | 2020 | 2021 | Última Monitorização julho.2022 | Meta 2023 | Tolerância | Valor Crítico | Peso | Resultado | Taxa de Realização | Classificação | Desvio |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ind.4 | Percentagem de medidas operacionalizadas no âmbito do Plano de Ação de Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade de Género e Características Sexuais (PAOIEC), das quais a CIG é a única entidade executora | 120% | 100% | n.a. | 70% | 5% | 94% | 60 | 0 | 0% | Não atingiu | -100% |
| Ind.5 | Percentagem de medidas operacionalizadas no âmbito do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (PAPCTSH), das quais a CIG é a única entidade executora | 120% | 100% | n.a. | 70% | 5% | 94% | 10 | 0 | 0% | Não atingiu | -100% |
| Ind.6 | Percentagem de medidas operacionalizadas no âmbito do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAPCVMVD), das quais a CIG é a única entidade executora | 123% | 100% | n.a. | 70% | 5% | 94% | 30 | 0 | 0% | Não atingiu | -100% |
| | | | | | | | | | | | Grau de Realização do OP2 | 0% |

**OE2.;OE3. — OP3. Desconstrução dos estereótipos de género** — Peso: 30%

| Indicadores | | 2020 | 2021 | Última Monitorização julho.2022 | Meta 2023 | Tolerância | Valor Crítico | Peso | Resultado | Taxa de Realização | Classificação | Desvio |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ind.7 | Número de organismos e serviços da AP capacitados nos domínios da Cidadania, Igualdade de Género e Não discriminação (incluindo ações de sensibilização, informação e formação) | n.a. | n.a. | 9 | 10 | 2 | 15 | 50 | 0 | 0% | Não atingiu | -100% |
| Ind.8 | Número de iniciativas e projetos para combater a discriminação em razão do sexo apoiados (por exemplo, apoiadas pela pequena subvenção) | n.a. | n.a. | n.a. | 20 | 4 | 30 | 50 | 0 | 0% | Não atingiu | -100% |
| | | | | | | | | | | | Grau de Realização do OP3 | 0% |

## EFICIÊNCIA

Ponderação: 25%

**OE1.; OE2.; OE3. — OP4. Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias** — Peso: 60%

| Indicadores | | 2020 | 2021 | Última Monitorização julho.2022 | Meta 2023 | Tolerância | Valor Crítico | Peso | Resultado | Taxa de Realização | Classificação | Desvio |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ind.9 | Número de dias úteis utilizados para análise de pedidos de pagamento validamente submetidos relativos às operações financiadas nos concurso abertos no âmbito do POISE, nas tipologias de operações "1.06 - Planos para a Igualdade", "3.17.1 Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género; "3.17.2. – Acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica" | n.a. | n.a. | 32 | 45 | 2 | 32 | 25 | 0 | 0% | Não atingiu | -100% |
| Ind.10 | Número de dias úteis utilizados para análise de pedidos de pagamento validamente submetidos relativos às operações financiadas nos concurso abertos no âmbito do POISE, na tipologia de operação "3.17.3 – Combate ao tráfico de seres humanos e sensibilização e produção de materiais de suporte" | n.a. | n.a. | 20 | 45 | 2 | 32 | 25 | 0 | 0% | Não atingiu | -100% |
| Ind.11 | N.º de pareceres elaborados no âmbito de análise de execução física e/ou financeira dos projetos em curso no âmbito da operação EEA Grants | n.a. | n.a. | 17 | 24 | 1 | 26 | 25 | 0 | 0% | Não atingiu | -100% |
| Ind.12 | Número de dias úteis utilizados para análise de pedidos de pagamento validamente submetidos relativos às operações financiadas nos concurso abertos no âmbito do POISE, na tipologia de operação 3.15 | n.a. | n.a. | 43 | 30 | 1 | 26 | 25 | 0 | 0% | Não atingiu | -100% |
| | | | | | | | | | | | Grau de Realização do OP4 | 0% |

| OE4 | OP5. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação | | | | | | | | | | Peso: | 40% |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Indicadores | | 2020 | 2021 | Última Monitorização julho.2022 | Meta 2023 | Tolerância | Valor Crítico | Peso | Resultado | Taxa de Realização | Classificação | Desvio |
| Ind.13 | Prazo para a conceção de um SharePoint de comunicação com parceiros (por exemplo, membros do Conselho Consultivo da CIG) | n.a. | n.a. | n.a. | 180 | 30 | 113 | 50% | 0 | 0% | Não atingiu | -100% |
| Ind.14 | Prazo para a implementação de um sistema de informação para recolha, sistematização, tratamento e comunicação (*dashboards* ) dos dados provenientes das queixas por discriminação em razão do sexo, da orientação sexual e da identidade de género | n.a. | n.a. | n.a. | 300 | 30 | 203 | 50% | 0 | 0% | Não atingiu | -100% |
| | | | | | | | | | | | Grau de Realização do OP5 | 0% |

## QUALIDADE

Ponderação: 35%

| OE4 | OP6. Promover a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e a motivação e bem estar dos/das trabalhadores/as [alínea a) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022] | | | | | | | | | | Peso: | 50% |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Indicadores | | 2020 | 2021 | Última Monitorização julho.2022 | Meta 2023 | Tolerância | Valor Crítico | Peso | Resultado | Taxa de Realização | Classificação | Desvio |
| Ind.15 | Número de medidas de conciliação implementadas | n.a. | n.a. | 3 | 3 | 1 | 5 | 30% | 0 | 0% | Não atingiu | -100% |
| Ind.16 | Índice anual de satisfação dos/as trabalhadores/as na dimensão da conciliação (escala Likert) | n.a. | 3,05 | n.a. | 3,5 | 0,5 | 5,0 | 40% | 0 | 0% | Não atingiu | -100% |
| Ind.17 | Taxa de execução das ações de formação profissional identificadas no Plano de Formação Interna | n.a. | n.a. | n.a. | 75% | 5% | 100% | 30% | 0 | 0% | Não atingiu | -100% |
| | | | | | | | | | | | Grau de Realização do OP6 | 0% |

| OE4 | OP7. Consolidar a qualidade nos serviços [alínea c) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022] | | | | | | | | | | Peso: | 50% |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Indicadores | | 2020 | 2021 | Última Monitorização julho.2022 | Meta 2023 | Tolerância | Valor Crítico | Peso | Resultado | Taxa de Realização | Classificação | Desvio |
| Ind.18 | Índice de satisfação das cidadãs e cidadãos (escala Likert) | n.a. | n.a. | n.a. | 3,0 | 0,2 | 4,0 | 50% | 0 | 0% | Não atingiu | -100% |
| Ind.19 | Índice de satisfação de entidades parceiras (escala Likert) | n.a. | n.a. | n.a. | 3,0 | 0,2 | 4,0 | 50% | 0 | 0% | Não atingiu | -100% |
| | | | | | | | | | | | Grau de Realização do OP7 | 0% |

### 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: 40% | Eficiência Ponderação : 25% | Qualidade Ponderação : 35% |
|---|---|---|---|---|
| | Quantitativa | *0%* | | |
| | Qualitativa | *Desempenho BOM; SATISFATÓRIO; INSUFICIENTE* | | |

### 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) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| EFICÁCIA | | | | 0,0% | | | |
| OP 1. Promover a integração sistemática da perspetiva de género em todas as fases de conceção da política pública | 40% | 30% | 12% | 0% | 0% | Não atingiu | |
| OP2. Prevenir e combater a violência de género e a discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais | | 40% | 16% | 0% | 0% | Não atingiu | RELEVANTE |
| OP3. Desconstrução dos estereótipos de género | | 30% | 12% | 0% | 0% | Não atingiu | |
| EFICIÊNCIA | | | | 0,0% | | | |
| OP4. Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias | 25% | 60% | 15% | 0% | 0% | Não atingiu | RELEVANTE |
| OP5. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação | | 40% | 10% | 0% | 0% | Não atingiu | |
| QUALIDADE | | | | 0,0% | | | |
| OP6. Promover a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e a motivação | 35% | 50% | 18% | 0% | 0% | Não atingiu | RELEVANTE |
| OP7. Consolidar a qualidade nos serviços [alínea c) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE | | 50% | 18% | 0% | 0% | Não atingiu | RELEVANTE |
| Total | 100% | Soma dos pesos dos objetivos operacionais mais relevantes | | | | | 66% |

| RECURSOS HUMANOS | | | | | | | | | | Dias úteis de 2023 | 227 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| DESIGNAÇÃO | Pontuação (Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços) | Pontuação efetivos Planeados para 2023 | | | Pontuação efetivos Executados em 2023 | | | 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 | 681 | 60 | | 0 | 0 | -3 | 0% | | 0% |
| Dirigentes - Direção Intermédia e Chefes de equipa | 16 | 7 | 1589 | 112 | | 0 | 0 | -7 | 0% | | 0% |
| Técnico Superior | 12 | 45 | 10215 | 540 | | 0 | 0 | -45 | 0% | | 0% |
| Especialistas de Informática | 12 | 1 | 227 | 12 | | 0 | 0 | -1 | 0% | | 0% |
| Coordenador Técnico | 9 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | | #DIV/0! |
| Técnicos de Informática | 8 | 1 | 227 | 8 | | 0 | 0 | -1 | 0% | | 0% |
| Assistente Técnico | 8 | 9 | 2043 | 72 | | 0 | 0 | -9 | 0% | | 0% |
| Assistente Operacional | 5 | 2 | 454 | 10 | | 0 | 0 | -2 | 0% | | 0% |
| | Total | 68 | 15 436 | 814 | | 0 | 0 | -68 | 0% | | 0% |

| Número de trabalhadores a exercer funções no serviço: | Efetivos 31.12.2018 | Efetivos 31.12.2019 | Efetivos 31.12.2020 | Efetivos 31.12.2021 | Previstos 2022 | Efetivos 31.12.2022 | Previsto 2023 | Efetivos 30.06.2023 | Efetivos 30.09.2023 | Efetivos 30.12.2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 68 | | 68 | | | -68 |

| RECURSOS FINANCEIROS | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| DESIGNAÇÃO | Dotação Inicial | Cativações | Dotação Corrigida | Execução | | | Saldo | Taxa de execução |
| | | | | 30.06.2023 | 30.09.2023 | 31.12.2023 | | |
| **Orçamento de Funcionamento (OF)** | 2 495 653,00 € | - € | - € | - € | - € | - € | - € | #DIV/0! |
| Despesas c/Pessoal | 2 021 219,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | #DIV/0! |
| Aquisições de Bens e Serviços | 439 434,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | #DIV/0! |
| Outras despesas correntes | 5 000,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | #DIV/0! |
| Despesas de Capital | 30 000,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | #DIV/0! |
| **Orçamento de Investimento (OI)** | - € | - € | - € | - € | - € | - € | - € | #DIV/0! |
| Despesas c/Pessoal | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | #DIV/0! |
| Aquisições de Bens e Serviços | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | #DIV/0! |
| Outras despesas correntes | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | #DIV/0! |
| Despesas de Capital | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | #DIV/0! |
| **Outros valores** | 4 412 428,00 € | - € | - € | - € | - € | - € | - € | #DIV/0! |
| **Total (OF+OI+OV)** | 6 908 081,00 € | - € | - € | - € | - € | - € | - € | #DIV/0! |

| Ref.º. | Descritivo | Unidade(s) Orgânica(s) Responsável(eis) | Fórmula de cálculo | Fonte de Verificação | Justificação do Valor Crítico |
|---|---|---|---|---|---|
| Ind1 | Percentagem de medidas operacionalizadas no âmbito do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), das quais a CIG é a única entidade executora | GIND e DRN | (N.º medidas operacionalizadas / N.º total de medidas planeadas) x 100 | Monitorização PAIMH | Número considerado de excelência, face aos meios existentes |
| Ind2 | Taxa de execução do Plano de Formação dirigido à AP | GIND e DRN | (N.º medidas operacionalizadas / N.º total de medidas planeadas) x 100 | BD de Monitorização do Plano de Formação | Número considerado de excelência, face aos meios existentes |
| Ind3 | Número de dias para apresentação da avaliação do regime da representação equilibrada | DSAEP | Σ de dias para apresentação da proposta de avaliação | Informação produzida para validação superior | Número considerado de excelência, face aos meios existentes |
| Ind4 | Percentagem de medidas operacionalizadas no âmbito do Plano de Ação de Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade de Género e Características Sexuais (PAOIEC), das quais a CIG é a única entidade executora | GIND e DRN | (N.º medidas operacionalizadas / N.º total de medidas planeadas) x 100 | Monitorização PAOIEC | Número considerado de excelência, face aos meios existentes |
| Ind5 | Percentagem de medidas operacionalizadas no âmbito do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (PAPCTSH), das quais a CIG é a única entidade executora | DRN | (N.º medidas operacionalizadas / N.º total de medidas planeadas) x 100 | Monitorização PAPCTSH | Número considerado de excelência, face aos meios existentes |
| Ind6 | Percentagem de medidas operacionalizadas no âmbito do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAPCVMVD), das quais a CIG é a única entidade executora | NPVDVG | (N.º medidas operacionalizadas / N.º total de medidas planeadas) x 100 | Monitorização PAPCVMVD | Número considerado de excelência, face aos meios existentes |
| Ind7 | Número de organismos e serviços da AP capacitados nos domínios da Cidadania, Igualdade de Género e Não discriminação (incluindo ações de sensibilização, informação e formação) | GIND e DRN | Σ de organismos e serviços da AP capacitados | BD de Monitorização do Plano de Formação | Número considerado de excelência, face aos meios existentes |
| Ind8 | Número de iniciativas e projetos para combater a discriminação em razão do sexo apoiados (por exemplo, apoiadas pela pequena subvenção) | GIND e DRN | Σ iniciativas e projetos apoiados | Informação produzida para validação superior | Número considerado de excelência, face aos meios existentes |
| Ind9 | Número de dias úteis utilizados para análise de pedidos de pagamento validamente submetidos relativos às operações financiadas nos concurso abertos no âmbito do POISE, nas tipologias de operações "1.06 - Planos para a Igualdade", "3.17.1 Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género; "3.17.2. – Acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica" | EMIG | Média de tempo de pagamento dos pedidos de reembolso | Relatório de monitorização da aplicação das medidas das tipologias 3.17 do POISE | Número considerado de excelência, face aos meios existentes |
| Ind10 | Número de dias úteis utilizados para análise de pedidos de pagamento validamente submetidos relativos às operações financiadas nos concurso abertos no âmbito do POISE, na tipologia de operação "3.17.3 – Combate ao tráfico de seres humanos e sensibilização e produção de materiais de suporte" | EMIG | Média de tempo de pagamento dos pedidos de reembolso | Relatório de monitorização da aplicação das medidas das tipologias 3.17 do POISE | Número considerado de excelência, face aos meios existentes |
| Ind11 | N.º de pareceres elaborados no âmbito de análise de execução física e/ou financeira dos projetos em curso no âmbito da operação EEA Grants | EEAGrants | Σ de pareceres emitidos | Relatório de monitorização da aplicação das medidas do EEAGrants | Número considerado de excelência, face aos meios existentes |
| Ind12 | Número de dias úteis utilizados para análise de pedidos de pagamento validamente submetidos relativos às operações financiadas nos concurso abertos no âmbito do POISE, na tipologia de operação 3.15 | EMIG | Média de tempo de pagamento dos pedidos de reembolso | Relatório de monitorização da aplicação das medidas das tipologias 3.15 do POISE | Número considerado de excelência, face aos meios existentes |
| Ind13 | Prazo para a conceção de um SharePoint de comunicação com parceiros (por exemplo, membros do Conselho Consultivo da CIG) | DSAEP | Σ de dias para a conceção do SharePoint | Informação produzida para validação superior | Número considerado de excelência, face aos meios existentes |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Ind14 | Prazo para a implementação de um sistema de informação para recolha, sistematização, tratamento e comunicação (dashboards) dos dados provenientes das queixas por discriminação em razão do sexo, da orientação sexual e da identidade de género | DSAEP | Média de tempo de pagamento dos pedidos de reembolso (dias úteis) | Informação produzida para validação superior | Número considerado de excelência, face aos meios existentes |
| Ind15 | Número de medidas de conciliação implementadas | DSAEP e DAJRH | Σ de medidas de conciliação implementadas | Relatório de monitorização do Plano ComVida | Número considerado de excelência, face aos meios existentes |
| Ind16 | Índice anual de satisfação dos/as trabalhadores/as na dimensão da conciliação (escala Likert) | DSAEP | Média simples das respostas a inquérito de satisfação na dimensão da conciliação = Σ respostas a inquérito de satisfação ÷ N.º de respostas a inquérito de satisfação | Questionário de satisfação dos/as trabalhadores/as na dimensão da conciliação | Número considerado de excelência, face aos meios existentes |
| Ind17 | Taxa de execução das ações de formação profissional identificadas no Plano de Formação Interna | DAJ RH | (N.º medidas operacionalizadas / N.º total de medidas planeadas) x 100 | BD de Monitorização do Plano de Formação Interna | Número considerado de excelência, face aos meios existentes |
| Ind18 | Índice de satisfação das cidadãs e cidadãos (escala Likert) | DSAEP | Média simples das respostas a inquérito de satisfação = Σ respostas a inquérito de satisfação a cidadãs e cidadãos ÷ N.º de respostas a inquérito de satisfação | Questionário de satisfação aos/às cidadãos/ãs | Número considerado de excelência, face aos meios existentes |
| Ind19 | Índice de satisfação de entidades parceiras (escala Likert) | DSAEP | Média simples das respostas a inquérito de satisfação = Σ respostas a inquérito de satisfação a entidades parceiras ÷ N.º de respostas a inquérito de satisfação | Questionário de satisfação às entidades parceiras | Número considerado de excelência, face aos meios existentes |

| **NOTAS EXPLICATIVAS:** | |
|---|---|
| #1 | Em face da não publicação dos Planos de Ação considerados nos indicadores 1., 4., 5. e 6., para o ciclo programático 2022-2025, a CIG não realizou estes indicadores no ano de 2022 (conforme pedido e de revisão do QUAR 2022 apresentado) |
| #2 | |
| #3 | |
| # n... | |

# PLANO DE ATIVIDADES 2023

## Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

| | Objetivos ESTRATÉGICOS | | CATEGORIA | QUAR OP | Objetivos OPERACIONAL | | QUAR Ind. | INDICADOR | | | META 2023 | Unidade Orgânica responsável | Orçamento (euros) | Plano de Formação |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | Designação | Fórmula de cálculo | | | | |
| IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO | OE 1 | Promover a integração da perspetiva de género (mainstreaming de género) na sociedade | EFICÁCIA | QUAR OP1 | **OP1** | OP 1. Promover a integração sistemática da perspetiva de género em todas as fases de conceção da política pública | Ind. 1 | **Ind 1** | Percentagem de medidas operacionalizadas no âmbito do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), das quais a CIG é a única entidade executora | (N.º medidas operacionalizadas / N.º total de medidas planeadas) x 100 | 70% | GIND e DRN | | |
| | | | EFICÁCIA | | OP8 | OP8. Promover a capacitação e acompanhamento técnico dos Municípios para a execução do Protocolo de Nova Geração celebrado com a CIG | | Ind 20 | Taxa de execução do Plano de Formação dirigido aos Municípios com Protocolo de Nova Geração | (Nº de Ações de Formação previstas no Plano de Formação da CIG dirigidas a Municípios com Protocolos de Nova Geração/ N.º de ações de formação realizadas) x 100 | 60% | GIND e DRN | | |
| | | | | | OP8 | OP8. Promover a capacitação e acompanhamento técnico dos Municípios para a execução do Protocolo de Nova Geração celebrado com a CIG | | Ind 21 | Nº de reuniões técnicas de acompanhamento realizadas com municípios | Σ de reuniões técnicas de acompanhamento realizadas com municípios | 10 | GIND e DRN | | |
| | | | EFICÁCIA | | OP9 | OP9. Promover a implementação do Orçamento perspetiva de género em Portugal | | Ind 22 | Prazo para a elaboração do relatório anual do Orçamento com Perspetiva de Género (OE 2022) | Σ de dias para a apresentação à Presidência | 245 | DSAEP | | |
| | | | | | OP9 | OP9. Promover a implementação do Orçamento perspetiva de género em Portugal | | Ind 23 | Prazo para a atualização da matriz de indicadores associados ao Orçamento com Perspetiva de Género (OE 2022) | Σ de meses para a apresentação à Presidência | 245 | DSAEP | | |
| | | | EFICÁCIA | | OP10 | OP10. Emitir pareceres e recomendações sobre queixas relativas a situações de discriminação ou violência com base no género | | Ind 24 | Tempo médio para emissão de pareceres e recomendações sobre queixas relativas a situações de discriminação ou violência com base no género (dias úteis) | Tempo médio de análise das candidaturas à pequena subvenção, a partir do encerramento da audiência de interessados sobre a proposta de decisão: | 30 | DAJRH | | |
| | | | EFICÁCIA | | OP11 | OP11. Garantir os compromissos e representação de Portugal nas organizações internacionais e europeias (Equinet, EIGE, GRETA, GREVIO, OCDE, CoE, CE, CEDAW, entre outros) | | Ind 25 | Taxa de representações nas reuniões | (N.º reuniões realizadas / N.º total de representações no Conselho da Europa) x 100 | 80% | CIG | | |
| | OE 2 | s formas de discriminação e violência em razão do género | EFICÁCIA | QUAR OP1 | **OP1** | OP 1. Promover a integração sistemática da perspetiva de género em todas as fases de conceção da política pública | Ind. 2 | **Ind 2** | Taxa de execução do Plano de Formação dirigido à AP | (N.º medidas operacionalizadas / N.º total de medidas planeadas) x 100 | 70% | GIND e DRN | | |
| | | | EFICÁCIA | QUAR OP1 | **OP1** | OP 1. Promover a integração sistemática da perspetiva de género em todas as fases de conceção da política pública | Ind. 3 | **Ind 3** | Número de dias para apresentação da avaliação do regime da representação equilibrada | Σ de dias para apresentação da proposta de avaliação | 270 | DSAEP | | |
| | | | EFICÁCIA | QUAR OP2 | **OP2** | OP2. Prevenir e combater a violência de género e a discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais | Ind. 4 | **Ind 4** | Percentagem de medidas operacionalizadas no âmbito do Plano de Ação de Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade de Género e Características Sexuais (PAOIEC), das quais a CIG é a única entidade executora | (N.º medidas operacionalizadas / N.º total de medidas planeadas) x 100 | 70% | GIND e DRN | | |
| | | | EFICÁCIA | QUAR OP2 | **OP2** | OP2. Prevenir e combater a violência de género e a discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais | Ind. 5 | **Ind 5** | Percentagem de medidas operacionalizadas no âmbito do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (PAPCTSH), das quais a CIG é a única entidade executora | (N.º medidas operacionalizadas / N.º total de medidas planeadas) x 100 | 70% | DRN | | |
| | | | EFICÁCIA | QUAR OP2 | **OP2** | OP2. Prevenir e combater a violência de género e a discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais | Ind. 6 | **Ind 6** | Percentagem de medidas operacionalizadas no âmbito do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAPCVMVD), das quais a CIG é a única entidade executora | (N.º medidas operacionalizadas / N.º total de medidas planeadas) x 100 | 70% | NPVDVG | | |
| | | | EFICÁCIA | | OP2 | OP2. Prevenir e combater a violência de género e a discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais | | Ind 26 | Percentagem de respostas atempadas aos pedidos judiciais de Teleassistência a Vitimas de Violência Doméstica | (N.º solicitações efetuadas pelos tribunais/ N.º total de respostas dentro dos prazos estipulados) x 100 | 65% | NPVDVG | | |
| | | | EFICÁCIA | QUAR OP3 | **OP3** | OP3. Desconstrução dos estereótipos de género | Ind. 7 | **Ind 7** | Número de organismos e serviços da AP capacitados nos domínios da Cidadania, Igualdade de Género e Não discriminação (incluindo ações de sensibilização, informação e formação) | Σ de organismos e serviços da AP capacitados | 10 | GIND e DRN | | |
| | | | EFICÁCIA | QUAR OP3 | **OP3** | OP3. Desconstrução dos estereótipos de género | Ind. 8 | **Ind 8** | Número de iniciativas e projetos para combater a discriminação em razão do sexo apoiados (por exemplo, apoiadas pela pequena subvenção) | Σ iniciativas e projetos apoiados | 20 | GIND e DRN | | |
| | | | EFICIÊNCIA | QUAR OP4 | **OP4** | OP4. Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias | Ind. 9 | **Ind 9** | Número de dias úteis utilizados para análise de pedidos de pagamento validamente submetidos relativos às operações financiadas nos concurso abertos no âmbito do POISE, nas tipologias de operações "1.06 - Planos para a Igualdade", "3.17.1 Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género; "3.17.2. – Acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica" | Média de tempo de pagamento dos pedidos de reembolso | 45 | EMIG | | |

| | Objetivos ESTRATÉGICOS | CATEGORIA | QUAR OP | Objetivos OPERACIONAL | | QUAR Ind. | INDICADOR | | | META 2023 | Unidade Orgânica responsável | Orçamento (euros) | Plano de Formação |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | Designação | Fórmula de cálculo | | | | |
| | Prevenir e combater todas a | EFICIÊNCIA | QUAR OP4 | **OP4** | OP4. Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias | Ind. 10 | **Ind 10** | Número de dias úteis utilizados para análise de pedidos de pagamento validamente submetidos relativos às operações financiadas nos concurso abertos no âmbito do POISE, na tipologia de operação "3.17.3 – Combate ao tráfico de seres humanos e sensibilização e produção de materiais de suporte" | Média de tempo de pagamento dos pedidos de reembolso | 45 | EMIG | | |
| | | EFICIÊNCIA | QUAR OP4 | **OP4** | OP4. Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias | Ind. 11 | **Ind 11** | N.º de pareceres elaborados no âmbito de análise de execução física e/ou financeira dos projetos em curso no âmbito da operação EEA Grants | Σ de pareceres emitidos | 24 | EEAGrants | | |
| | | EFICIÊNCIA | QUAR OP4 | **OP4** | OP4. Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias | Ind. 12 | **Ind 12** | Número de dias úteis utilizados para análise de pedidos de pagamento validamente submetidos relativos às operações financiadas nos concurso abertos no âmbito do POISE, na tipologia de operação 3.15 | Média de tempo de pagamento dos pedidos de reembolso | 30 | EMIG | | |
| | | EFICIÊNCIA | | OP4 | OP4. Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias | | Ind 27 | Percentagem de reportes de ação às entidades que monitorizam os EEAGrants em Portugal dentro das datas limite estabelecidas | (N.º reportes efetuados dentro dos prazos definidos / N.º total de reportes solicitados) x 100 | 1 | EEAGrants | | |
| | | EFICIÊNCIA | QUAR OP5 | OP5 | OP5. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação | Ind. 13 | **Ind 13** | Prazo para a conceção de um SharePoint de comunicação com parceiros (por exemplo, membros do Conselho Consultivo da CIG) | Σ de dias para a conceção do SharePoint | 180 | DSAEP | | |
| | | EFICÁCIA | | OP12 | OP12. Promover e divulgar o Pacto Contra a Violência | | Ind 28 | Taxa de crescimento das entidades aderentes (%) | (N.º novas entidades aderentes / N.º total de entidades aderentes) x 100 | 10% | NPVDVG | | |
| | | EFICÁCIA | | OP13 | OP13. Garantir o acompanhamento e supervisão das Respostas de Apoio Psicológico (RAP) para crianças e jovens vítimas de violência doméstica | | Ind 29 | Número de reuniões de acompanhamento realizadas com as RAP | Σ de reuniões de acompanhamento técnico realizadas às estruturas da RAP | 30 | NPVDVG | | |
| | | EFICÁCIA | | OP14 | OP14.Garantir o acompanhamento e supervisão da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD) | | Ind 30 | Número de reuniões de acompanhamento realizadas com as estruturas da RNAVVD | Σ de reuniões de acompanhamento técnico realizadas às estruturas da RNAVVD | 50 | NPVDVG | | |
| | | EFICÁCIA | | OP14 | OP14.Garantir o acompanhamento e supervisão da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD) | | Ind 31 | Percentagem de estruturas da RNAVVD certificadas | (N.º estruturas certificadas / N.º total de estruturas) x 100 | 70% | NPVDVG | | |
| OE 3 | Promover a criação e divulgação de conhecimento na área da cidadania e igualdade de género | EFICÁCIA | | OP3 | OP3. Desconstrução dos estereótipos de género | | Ind 32 | Número de participantes em eventos (webinar, seminários, conferências e outros) | Σ de participantes em eventos | 300 | DDI | | |
| | | EFICÁCIA | | OP3 | OP3. Desconstrução dos estereótipos de género | | Ind 33 | N.º de publicações nas redes sociais no âmbito da campanha informativa "Falar com Igualdade" | Σ de publicações | 12 | DDI | | |
| | | EFICÁCIA | | OP3 | OP3. Desconstrução dos estereótipos de género | | Ind 34 | Número de sessões de informação e sensibilização para públicos estratégicos | Σ de sessões | 20 | GIND | | |
| | | EFICIÊNCIA | | OP4 | OP3. Desconstrução dos estereótipos de género | | Ind 35 | N.º de ações de formação para profissionais da comunicação | Σ de ações de formação | 5 | DDI | | |
| | | EFICÁCIA | | OP3 | OP3. Desconstrução dos estereótipos de género | | Ind 36 | Nº de materiais informativos e/ou recursos produzidos destinados a profissionais de educação | Σ de materiais informativos produzidos | 2 | GIND | | |
| | | EFICÁCIA | | OP3 | OP3. Desconstrução dos estereótipos de género | | Ind 37 | Nº de iniciativas de divulgação dos materiais informativos e/ou recursos produzidos destinados a profissionais de educação e/ou comunidades educativas | Σ de iniciativas de divulgação | 2 | GIND | | |
| | | EFICIÊNCIA | QUAR OP5 | OP5 | OP5. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação | Ind. 14 | **Ind 14** | Prazo para a implementação de um sistema de informação para recolha, sistematização, tratamento e comunicação (dashboards) dos dados provenientes das queixas por discriminação em razão do sexo, da orientação sexual e da identidade de género | Média de tempo de pagamento dos pedidos de reembolso (dias úteis) | 300 | DSAEP | | |
| | | EFICÁCIA | | OP15 | OP15. Promover a divulgação de informação estatística na área da Igualdade de Género | | Ind 38 | Publicação do Boletim estatístico anual em novembro | Σ de dias para a publicação do Boletim | 340 | DSAEP | | |
| | | | | OP15 | OP15. Promover a divulgação de informação estatística na área da Igualdade de Género | | Ind 39 | Apresentação de o estudo sobre a situação das mulheres e homens no censos 2021 | Σ de dias para a apresentação da proposta | 278 | DSAEP | | |
| | | | | OP15 | OP15. Promover a divulgação de informação estatística na área da Igualdade de Género | | Ind 40 | Elaboração e publicação de infografias temáticas | Σ Infografias publicadas | 4 | DSAET e DDI | | |

| | Objetivos ESTRATÉGICOS | | CATEGORIA | QUAR OP | Objetivos OPERACIONAL | | QUAR Ind. | INDICADOR | | | META 2023 | Unidade Orgânica responsável | Orçamento (euros) | Plano de Formação |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | Designação | Fórmula de cálculo | | | | |
| POTENCIAL HUMANO | OE 4 | Promover a melhoria organizacional a nível de estrutura, processos e investir nas trabalhadoras e trabalhadores | EFICIÊNCIA | QUAR OP6 | OP6 | OP6. Promover a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e a motivação e bem estar dos/das trabalhadores/as [alínea a) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022] | Ind. 15 | **Ind 15** | Número de medidas de conciliação implementadas | Σ de medidas de conciliação implementadas | 3 | DSAEP e DAJRH | | |
| | | | EFICIÊNCIA | QUAR OP6 | OP6 | OP6. Promover a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e a motivação e bem estar dos/das trabalhadores/as [alínea a) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022] | Ind. 16 | **Ind 16** | Índice anual de satisfação dos/as trabalhadores/as na dimensão da conciliação (escala Likert) | Média simples das respostas a inquérito de satisfação na dimensão da conciliação = Σ respostas a inquérito de satisfação ÷ N.º de respostas a inquérito de satisfação | 3,5 | DSAEP | | |
| | | | EFICIÊNCIA | | OP5 | OP5. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação | | Ind 41 | Prazo para a implementação do Sistema de Gestão Documental | Σ de dias para a implementação do Sistema de Gestão Documental | 340 | DAFT | | |
| | | | EFICIÊNCIA | | OP5 | OP5. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação | | Ind 42 | Percentagem de unidades orgânicas utilizadoras do sistema | (N.º unidades orgânicas utilizadoras / N.º total de unidades orgânicas existentes) x 100 | 80% | DAFT | | |
| | | | EFICIÊNCIA | | OP5 | OP5. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação | | Ind 43 | Data de apresentação do sistema de monitorização dos Planos de Ação da Estratégia Portugal + Igual | Σ de dias depois da publicação dos Planos de Ação da Estratégia Portugal + Igual | 30 | DSAEP | | |
| | | | EFICIÊNCIA | | OP5 | OP5. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação | | Ind 44 | Prazo para lançamento da estrutura da nova geração da RIIG | Σ de dias para a apresentação estrutura da nova geração da RIIG | 365 | DSAEP | | |
| | | | EFICIÊNCIA | | OP5 | OP5. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação | | Ind 45 | Percentagem de postos de trabalho com recurso a computadores portáteis | (N.º postos de trabalho abrangidos / N.º total de postos de trabalho) x 100 | 90% | DAFT | | |
| | | | EFICIÊNCIA | | OP16 | OP16. Implementar Sistema VIVIDO | | Ind 46 | Taxa de entidades da RNAVVD utilizadoras efetivas da plataforma | nº de entidades utilizadoras/nº de entidades da RNAVVD | 70% | NPVDVG | | |
| POTENCIAL HUMANO | OE 4 | | QUALIDADE | QUAR OP6 | OP6 | OP6. Promover a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e a motivação e bem estar dos/das trabalhadores/as [alínea a) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022] | Ind. 17 | **Ind 17** | Taxa de execução das ações de formação profissional identificadas no Plano de Formação Interna | (N.º medidas operacionalizadas / N.º total de medidas planeadas) x 100 | 75% | DAJ RH | | |
| | | | QUALIDADE | QUAR OP6 | OP7 | OP7. Consolidar a qualidade nos serviços [alínea c) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022] | Ind. 18 | **Ind 18** | Índice de satisfação das cidadãs e cidadãos (escala Likert) | Média simples das respostas a inquérito de satisfação = Σ respostas a inquérito de satisfação a cidadãs e cidadãos ÷ N.º de respostas a inquérito de satisfação | 3,0 | DSAEP | | |
| | | | QUALIDADE | QUAR OP6 | OP7 | OP7. Consolidar a qualidade nos serviços [alínea c) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022] | Ind. 19 | **Ind 19** | Índice de satisfação de entidades parceiras (escala Likert) | Média simples das respostas a inquérito de satisfação = Σ respostas a inquérito de satisfação a entidades parceiras ÷ N.º de respostas a inquérito de satisfação | 3,0 | DSAEP | | |
| | | | QUALIDADE | | OP17 | OP17. Implementar metodologias participativas para envolvimento dos trabalhadores e das trabalhadoras | | Ind 47 | Número de projetos participados pelos/as trabalhadores/as | Σ de projetos participados pelos/as trabalhadores/as | 2 | DAJRH | | |

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

Sandra Ribeiro
Assinado de forma digital por Sandra Ribeiro
DN: c=PT, title=Presidente, ou=CIG, o=Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, sn=Ribeiro, givenName=Sandra, cn=Sandra Ribeiro
Data: 2022.08.18 16:32:32 +01'00'
A Presidente da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Isabel Rodrigues
Assinado de forma digital por Isabel Rodrigues
Dados: 2022.08.18 16:32:32 +01'00'
A Secretária de Estado da Igualdade e Migrações

MAPA DE PESSOAL 2023

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

| ATRIBUIÇÕES/ COMPETÊNCIAS/ ATIVIDADES | Unidade orgânica/centros de competências ou de produto/área de atividades | CARGOS/CARREIRAS/CATEGORIAS | | | | | | | | | | | | | Área de formação académica e/ou profissional | N.º de postos de trabalho |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Presidente (1) | Vice-Presidente (1) | Director de serviços (1) | Chefe de divisão (2) | Chefe de Equipa Multidisciplinar (2) | Técnico superior | Especialista de Informática | Técnico de informática | Coordenador técnico | Assistente técnico | Encarregado geral operacional | Encarregado operacional | Assistente operacional | | |
| COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO (CIG) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Direção | | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | 2 |
| Secretariar a Direção; receber e encaminhar chamadas telefónicas; assegurar a agenda da Direção | | | | | | | | | | | 2 | | | | | 2 |
| *Subtotal Direção* | | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | | 4 |
| DELEGAÇÃO NORTE (DN) | | | | 1 | | | | | | | | | | | | 1 |
| Promover e executar regionalmente os Planos Nacionais nas áreas de competência da CIG, bem como coordenação da politica pública na area do TSH | | | | | | | 4 | | | | | | | | | 5 |
| Planeamento e Estratégia | | | | | | | 4 | | | | | | | | | 3 |
| Apoio administrativo e de secretariado a Delegação receção e tratamento de expediente, executar a reprodução de documentos e apoio à coordenação do sistema de teleassistência | | | | | | | | | | | 2 | | | | | 2 |
| *Subtotal DN* | | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | | 11 |
| Divisão de Documentação e Informação (DDI) | | | | | 1 | | | | | | | | | | | 1 |
| Coordena a estratégia de comunicação da CIG, incluindo as atividades de assessoria de imprensa e relações - | | | | | | | 1 | | | | | | | | | 1 |
| Assegurar a gestão do centro de documentação e da biblioteca da CIG; Assegurar o processo editorial; | | | | | | | 2 | | | | | | | | | 2 |
| Assegurar as áreas da comunicação e das relações públicas da CIG | | | | | | | 1 | | | | | | | | | 1 |
| *Subtotal DDI* | | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| Divisão de Apoio Jurídico e Recursos Humanos (DAJ-RH) | | | | | 1 | | | | | | | | | | | 1 |
| Assegurar o funcionamento de um gabinete de informação jurídica nas áreas de competência da CIG | | | | | | | 2 | | | | | | | | | 2 |
| Proceder ao apoio do secretariado técnico do Conselho Consultivo da Comissão | | | | | | | 2 | | | | | | | | | 2 |
| Assegurar os procedimentos referentes à administração de pessoal, designadamente os relativos à relação juridica de emprego, controlo e registo de assiduidade, SIADAP, Balanço Social, Plano anual de efetivos, e Plano de Formação | | | | | | | 2 | | | | | | | | | 2 |
| Apoio administrativo/logístico nas áreas de intervenção da Divisão e com carácter transversal à CIG. Gestão do processo de receção, classificação, registo e distribuição interna da correspondência, bem como a sua expedição. Colaboração nos procedimentos referentes à administração de pessoal e controlo e registo da assiduidade. Assegurar o atendimento telefónico geral e a gestão da central telefónica da CIG | | | | | | | | | | | 2 | | | | | 2 |
| Funções de natureza executiva e de aplicação de métodos de trabalho baseados em diretivas e instruções do responsável pela Divisão; Apoio transversal ao N-CIG, N-VDVG e DAF; Organização e manutenção do arquivo da DAJ; Apoio à organização das reuniões do Conselho Consultivo da CIG; Organização de seminários e ações de formação internas, estruturação de dossiers técnicos pedagógicos | | | | | | | | | | | 1 | | | | | 1 |
| *Subtotal DAJ-RH* | | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | | 10 |
| Divisão de Apoio Financeiro e Técnico (DAFT) | | | | | 1 | | | | | | | | | | | 1 |
| Assegurar a gestão e manutenção dos sistemas e infraestruturas aplicacionais existentes na CIG; assegurar o apoio aos utilizadores | | | | | | | | 1 | 1 | | | | | | | 2 |
| Elaboração dos instrumentos de gestão do serviço; Execução e acompanhamento dos orçamentos de atividades e projetos do serviço; Execução e acompanhamento de relatórios de execução financeira e da conta de gerência; Execução e gestão dos procedimentos respeitantes à aquisição de bens e serviços. Apoio jurídico nas áreas de interveção da Divisão | | | | | | | 1 | | | | | | | | | 1 |
| Acompanhamento financeiro das candidaturas e dos projetos coordenados pela CIG, com financiamento comunitário; Assegurar, em articulação com os serviços, o controlo de execução e a gestão financeira dos projetos com candidaturas aprovadas, bem como os respetivos procedimentos administrativos e de prestação de contas | | | | | | | 1 | | | | | | | | | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Assegurar a contabilidade orçamental. Preparação das alterações orçamentais. Gestão da tesouraria (gestão, manuseio e guarda de valores e numerário dos fundos de maneio constituídos); Elaboração e preparação da conta de gerência anual. Gestão do economato e bens inventariados | | | | | | | | | | | | | | | 0 |
| Apoio administrativo/logístico nas áreas de intervenção da Divisão e com carácter transversal à CIG. Gestão do processo de receção, classificação, registo e distribuição interna da correspondência, Assegurar o atendimento telefónico geral e a gestão da central telefónica da CIG | | | | | | | | | | | | | | | 0 |
| Coadjuvar no processo de receção, classificação, registo e distribuição interna da correspondência entrada nos serviços centrais da CIG, bem como a sua expedição | | | | | | | | | | | | | 1 | | 1 |
| Assegurar a condução e boa utilização do parque automóvel da CIG | | | | | | | | | | | | | 1 | | 1 |
| ***Subtotal DAFT*** | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | | 7 |
| **Gabinete de Apoio para a Igualdade e Não Discriminação (GIND)** | | | | | | | | | | | | | | | 0 |
| Assegurar o desenvolvimento, implementação de medidas de execução do Plano Nacional para a Cidadania e Igualdade de Género e do Plano Nacional na área LGBTI+, no âmbito da ENIND - Portugal +Igual | | | | | | 10 | | | | | | | | | 10 |
| ***Subtotal GIND*** | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 10 |
| **Núcleo de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e Violência de Género (NVDVG)** | | | | | 1 | | | | | | | | | | 1 |
| Assegurar o desenvolvimento, implementação de medidas de execução do Plano Nacional Contra a Violência Doméstica | | | | | | 4 | | | | | | | | | 4 |
| Assegurar o acompanhamento e supervisão técnicas da RNAVVD – Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica | | | | | | 2 | | | | | | | | | 2 |
| ***Subtotal NVDVG*** | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 7 |
| **Programa EEAGRANTS (3)** | | | | | 1 | | | | | | | | | | 1 |
| Assegurar o desenvolvimento, implementação de medidas de execução do Programa Conciliação e Igualdade de Género | | | | | | 1 | | | | | | | | | 1 |
| ***Subtotal EEAGRANTS*** | | | | | 1 | 1 | | | | | | | | | 2 |
| ***TOTAL CIG*** | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 37 | 1 | 1 | 0 | 7 | 0 | 0 | 2 | | 56 |
| **ESTRUTURA DE MISSÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (EMIG)** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **EQUIPA DE PROJETO (4)** | | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | 2 |
| Portugal 2020, delegadas pelas autoridades de gestão dos programas operacionais Inclusão Social e Emprego, Regional de Lisboa e Portugal 2020, delegadas pelas autoridades de gestão dos programas operacionais Inclusão Social e Emprego, Regional de Lisboa e Regional do Algarve, ao abrigo do artigo 37.º do Decreto Lei n.º 137/2014, de 12st, nas tipologias de operações previstas no contrato de delegação de competências, bem como no exercício de todas as funções de gestão dos mesmos constantes | | | | | | 8 | | | | | | | | | 8 |
| Apoio adminstrativo e de secretariado | | | | | | | | | | 2 | | | | | 2 |
| ***TOTAL EMIG*** | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | | 12 |
| ***TOTAL GERAL*** | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 45 | 1 | 1 | 0 | 9 | 0 | 0 | 2 | | 68 |

**NOTAS:**

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

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

**(3)** Programa Conciliação e Igualdadede Género, em parceria com o Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud (LDO), no âmbitodos EEAGRANTS 2014-2021- Despacho n.º 7496/2021, 2021, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 146, de 29 de julho de 2021.

**(4)** 1 lugar de chefe de equipa equiparado, para efeitos remuneratórios, a cargo de direção superior de 2ª grau e 1 lugar de coordenador, equiparado para efeitos remuneratórios, a cargo de direção intermédia de 1º grau (RCM nº 25/2015, de 27 de abril).

| Categorias/Cargos | Nº Trab. | Vencimentos | Vencimentos | Descontos Representat. | Suplementos | Sub. Refeição | Subsídio de Férias | Subsídio de Natal | Trabalho Suplementar | Trabalho Suplementar Fim de semana e Feriado | Prémios de Desempenho | Entidade Patronal CGA | Entidade Patronal SS | Acertos CGA Pensionistas | Reembolso de Despesas de/Transporte | Avença | Ajudas de Custo | Total | NOTA | Nomes |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|