

PLANO DE ATIVIDADES 2023



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

SECRETÁRIA DE ESTADO DA
IGUALDADE E MIGRAÇÕES



CIG

COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO
Membro Adjunto do Conselho de Ministros



**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
Secretária de Estado da Igualdade e Migrações
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
www.cig.gov.pt | cig@cig.gov.pt

Telefone: (+351) 217983000

ÍNDICE

1. SUMÁRIO EXECUTIVO	5
2. A CIG	7
2.1. MISSÃO, VISÃO, VALORES E PRINCÍPIOS OPERATIVOS.....	8
2.2. ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS	9
2.2.1 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DO COMBATE AO TRÁFICO DE SERES HUMANOS	9
2.2.2 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DO REGIME JURÍDICO APLICÁVEL À PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E ASSISTÊNCIA DAS SUAS VÍTIMAS	10
2.2.3 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DA ESTRATÉGIA PORTUGAL + IGUAL	11
2.2.4 COMPETÊNCIAS DELEGADAS NO ÂMBITO DO POISE, POR LISBOA E CRESCEGARVE 2020	11
2.2.5 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DO EEA GRANTS	13
2.3. ESTRUTURA ORGÂNICA	15
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
6. PUBLICIDADE INSTITUCIONAL.....	33
7. ANEXOS.....	34
ANEXO 1. PLANO DE ATIVIDADES 2023.....	34
ANEXO 2. QUAR 2023	34
ANEXO 3. PLANO DE FORMAÇÃO 2023	34
ANEXO 4. MAPA DE PESSOAL ATUALIZADO E APROVADO	34
ANEXO 5. PROPOSTA DE ORÇAMENTO APROVADA PELA TUTELA.....	34

ÍNDICE de figuras

Figura 1 - Áreas financiadas pelo EEAGrants.....	13
Figura 2 - Organograma da CIG.....	16
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

ACM	Alto Comissariado para as Migrações
AG	Autoridade de Gestão
AMA	Agência para a Modernização Administrativa, I.P.
CIG	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
CRESC Algarve	Programa Regional do Algarve
DAFT	Divisão de Apoio Financeiro e Técnico
DAJ RH	Divisão de Assuntos Jurídicos e Recursos Humanos
DDI	Divisão de Documentação e Informação
EEA GRANTS	Fundo designado como Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (MFEEE) através do qual a Noruega, a Islândia e o Liechtenstein apoiam financeiramente os Estados membros da União Europeia com maiores desvios da média europeia do PIB per capita, onde se inclui Portugal
EIGE	Instituto Europeu para a Igualdade de Género
EMIG	Estrutura de Missão para a Igualdade de Género
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual
FEEI	Fundos Europeus Estruturais e de Investimento
FMO	Gabinete do Mecanismo Financeiro
GOP	Grandes Opções do Plano
I&D	Inovação e Desenvolvimento
INE	Instituto Nacional de Estatística
IHRU	Instituto de Habitação e Reabilitação Urbana
ISS, IP	Instituto da Segurança Social, IP
LDO	Likestillings- og diskrimineringsombudet /Norwegian Equality and Anti-discrimination

	Ombud
LNF	Levantamento de Necessidades de Formação
MFEEE	Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu
NPVDVG	Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género
OE	Orçamento do Estado
OE	Objetivo Estratégico
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
PI 8iv	Prioridade de Investimento 8i (PI 8.1)
PI 9iii	Prioridade de Investimento 9iii
PRR	Plano de Recuperação e Resiliência
PO ISE	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
POR Lisboa	Programa Operacional Regional de Lisboa
QLNF	Questionário de Levantamento de Necessidades de Formação
MFEEE	Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu
RBM	<i>Results Based Management</i>
RNAVVD	Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica
SAMA	Sistema de Apoio à Modernização e Capacitação da Administração Pública
SG PCM	Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros
STEM	<i>Science, technology, engineering and mathematics</i>
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
UE	União Europeia
UNDP	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
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 políticas públicas prosseguidas para a área da Cidadania e Igualdade de Género definidas no quadro das convenções internacionais ratificadas por Portugal, no Programa do XXIII Governo Constitucional e nas 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, em função de um modelo de governança, 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 **47 medidas** inscritas no Plano de

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

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 CRESCA Algarve, 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 a sua promoção tarefa fundamental do Estado. 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.º 1/2012, 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», ENIND, 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 ENIND, se encontra alinhada, temporal e substantivamente, com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

A CIG é, igualmente, a entidade responsável pelo Plano do Tráfico de Seres Humanos que observa as prioridades da nova estratégia da UE para o Combate ao Tráfico de Seres Humanos – 2021-2025, designadamente no que concerne à necessidade de apoiar as vítimas de tráfico, tendo um enfoque especial nas mulheres e nas crianças.

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

PRINCÍPIOS	
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 procedimentos, 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, atribuições ligadas ao apoio na elaboração e implementação da política pública, global e sectorial, ao nível nacional, regional e local, que visa promover a cidadania e da igualdade de género.

A sua intervenção passa não só pelo desenvolvimento de ações isoladas como em parceria com diversas áreas governativas, tendo sempre por fim último o cumprimento da sua missão. Para tal, presta contributos para a alteração do quadro normativo, elaborando estudos ou documentos de planeamento de suporte à decisão, quer, afirmando-se na implementação da política pública para a área e demonstrando os seus resultados.

A sua ação passa ainda pela comunicação, pela promoção de ações formação, de divulgação ou de sensibilização para quadros de discriminação e promoção da educação para a cidadania, representações internas e externas, disseminação de boas-práticas nacionais, europeias ou internacionais, e necessariamente, pela promoção de ações que facilitem uma participação paritária na vida económica, social, política e familiar ou ainda pelo enfrentamento e suporte contra todas as formas de violência de género, identidade de género, e expressão e de apoio efetivo às suas vítimas. Neste sentido apoia técnica e financeiramente organizações não governamentais que desenvolvem projetos e ações no âmbito da cidadania e violência doméstica.

No âmbito da violência doméstica, como se verá adiante no ponto 2.2.2., a CIG assegura a supervisão técnica das estruturas de acolhimento e de atendimento para vítimas, desenvolve serviços de informação jurídica e de apoio psicossocial, e realiza a coordenação estratégica com os demais setores da AP envolvidos no apoio. Recebe, ainda, queixas relativas a situações de discriminação ou de violência com base no género, expressão de género e características sexuais, e sendo caso disso, emite pareceres e recomendações, junto das autoridades competentes ou das entidades envolvidas.

2.2.1 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DO COMBATE AO TRÁFICO DE SERES HUMANOS

De acordo com o previsto na al. f) do n.º 2 do artigo 2.º da Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro, a CIG integra uma direção de serviços que corresponde à delegação do Norte, a quem incumbe executar regionalmente os planos nacionais, de acordo com as prioridades e necessidades específicas da região e naturalmente propor políticas e estratégias de ação a integrar no plano de ação da CIG.

Por questões estratégicas e de localização geográfica é a Delegação do Norte que concentra e coordena as ações definidas no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos.

No âmbito deste Plano e CIG:

- Coordena uma rede de equipas multidisciplinares especializadas que promovem a assistência a presumíveis vítimas de TSH, desenvolvendo apoio técnico nos processos de sinalização, identificação e integração de vítimas
- Representa Portugal na Rede de Pontos Focais governamentais para o GRETA junto do Conselho da Europa

- Coordena as respostas de Portugal relativas à implementação da Convenção do Conselho da Europa Relativa à Luta contra o Tráfico de Seres Humanos
- Promove o conhecimento sobre a temática do tráfico de seres humanos
- Assegura às vítimas um melhor acesso aos seus direitos
- Qualifica os/as técnicos/as de intervenção
- Promove a luta contra as redes de crime organizado, desmantelando o modelo de negócio e desmontando a cadeia de tráfico.

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

A CIG, 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, assume múltiplas responsabilidades nesta matéria.

Compete-lhe, participar em alterações legislativas da área, sustentadas em estudos, diagnósticos e auditorias sobre as necessidades ou respostas já implementadas, e emitir pareceres nos termos previstos na lei.

Face à realidade vivida tem a responsabilidade de promover formação especializada das equipas multidisciplinares que compõem a rede nacional, bem como, de outros profissionais que possam contactar com o fenómeno.

No âmbito da ação direta contra a violência, à CIG compete promover protocolos com os organismos e serviços com intervenção na área, certificar, para o efeito, as entidades cuja atividade na área da violência permita a sua integração na rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica e articular e rentabilizar a ação de todas as entidades públicas e privadas, estruturas e programas de intervenção, assegurando ainda, a supervisão técnica nas respostas específicas de atendimento e de acolhimento de vítimas. No âmbito das ações de coordenação, organiza e atualiza, permanentemente, o registo de dados de violência doméstica, com a finalidade de recolha e análise de elementos de informação relativos às ocorrências reportadas às forças de segurança e das decisões judiciais que, nos termos da lei, devam ser comunicadas. No âmbito deste Plano também combate as questões da Mutilação Genital Feminina, ao analisar e acompanhar o fenómeno, financia projetos de organizações da sociedade civil e associações de migrantes nas comunidades em risco e forma profissionais.

E, porque a violência doméstica não afeta só adultos a CIG coopera 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.

2.2.3 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DA ESTRATÉGIA PORTUGAL + IGUAL

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», aprovada pelo 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 (PAIMH)
- Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD)
- Plano de Ação de Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAIOEC)

A construção da ENIND teve por base uma auscultação ampla a departamentos governamentais, autarquias, especialistas, setor privado e sociedade civil organizada, sob coordenação técnica da CIG. Paralelamente, e enquanto entidade coordenadora da ENIND e respetivos Planos de Ação, é coadjuvada, nesse processo, por uma Comissão de Acompanhamento da Estratégia e por Comissões Técnicas de Acompanhamento de cada um dos Plano de Ação.

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.

Em 2024, a CIG trabalhará já no âmbito do segundo ciclo destes Planos (2023-2026) que resultam de um aprimoramento partilhado por todos os participantes dos Planos anteriores no sentido de melhor responder às necessidades e ambições identificadas aquando da sua execução no sentido de contribuir para uma sociedade cada vez mais promotora da igualdade e livre de estereótipos.

Adicionalmente, a CIG é, ainda, responsável pela coordenação do Plano Nacional de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos que se prevê revisto proximamente e a Implementação da RCSNU 1325 sobre mulheres, paz e segurança.

2.2.4 COMPETÊNCIAS DELEGADAS NO ÂMBITO DO POISE, POR LISBOA E CRESCALGARVE 2020

Nos termos dos artigos n.ºs 36.º e 37.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 setembro, na sua versão atual, 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 Autoridade de Gestão 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), para a região de Lisboa para o período 2014/2020, 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, através da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género, (EMIG), criada pela Resolução de Conselho de Ministros 25/2015, de 27 de abril, que tem por objetivo apoiar a CIG no exercício das competências delegadas pelos Programas Operacionais de Inclusão Social 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 de setembro.

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”.

2.2.5 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 EEA Grants

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;
- acompanhar o processo de seleção das candidaturas, no âmbito dos concursos abertos, 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 Relações Bilaterais 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 ENIND, e aos respetivos Planos Nacionais de Ação.

2.3. ESTRUTURA ORGÂNICA

A orgânica da CIG foi estabelecida pelo Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro conjugado com a Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro. A CIG é, assim, composta:

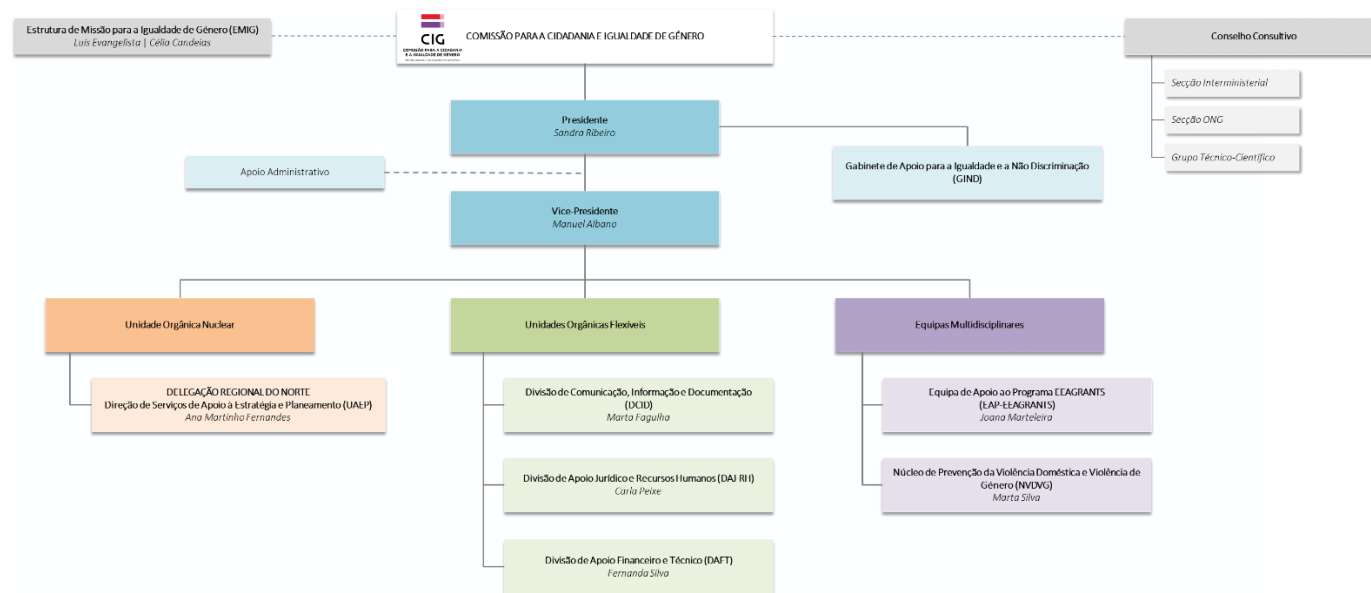
- na sua estrutura nuclear, por uma direção de serviços³ - delegação do Norte - e;
- por três unidades orgânicas flexíveis⁴ - a Divisão de Documentação e Informação (DDI), a Divisão de Assuntos Jurídicos e Recursos Humanos (DAJ RH) e a Divisão de Apoio Financeiro e Técnico (DAFT).

A área operativa da CIG é assegurada por duas equipas multidisciplinares⁵:

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

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).

Entretanto, novas realidades obrigaram a proceder à reorganização interna das unidades flexíveis e das equipas multidisciplinares da CIG, pelo Despacho 7496/2021, de 29 de julho, publicado no Diário da República n.º 146/2021, Série II de 2021-07-29⁶. Assim, a estrutura funcional da CIG é agora representada através do organograma abaixo:



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

⁵ *Ibidem*

⁶ revoga integralmente o Despacho 4970/2012, de 20 de março, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 72, de 11 de abril de 2012, e o Despacho 5034/2012, de 20 de março, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 73, de 12 de abril de 2012, e ainda o Despacho 8415/2020, de 23 de julho, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 171, de 2 de setembro.

Figura 2 - Organograma da CIG

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**:

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

A distribuição dos recursos humanos⁷ 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
Divisão 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

⁷ Para consulta detalhada dos Recursos Humanos da CIG planeados para 2023, ver anexo 4

No mesmo sentido, apresenta-se no quadro que se segue os recursos financeiros⁷⁸:

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 participações financeiras, comunitária e nacional, 47.616.000 € (quarenta e sete milhões seiscentos e dezasseis mil euros).

➤ **POR Lisboa 2020**

A CIG foi, igualmente, designada Organismo Intermédio do Programa Operacional Regional de Lisboa 2020, tendo para o efeito celebrado com o POR Lisboa um contrato de Delegação de Competências que estabelece como limite máximo das participações 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 participações 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.

⁷⁸ 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.

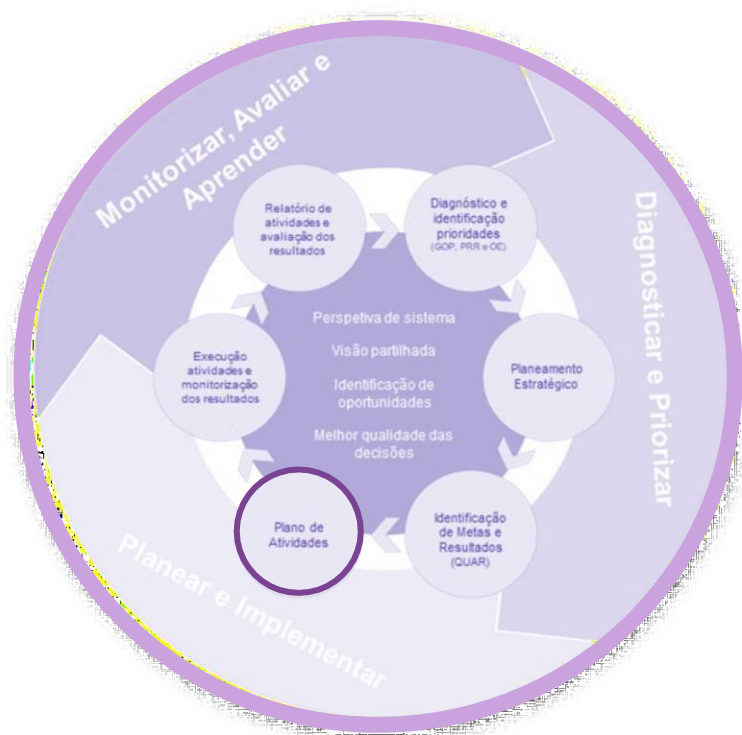


Figura 5 - Adaptado de RBM Life Cycle (UNDP, 2009)

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 igualdade e não discriminação. 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 caracteriza 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.



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

Expressa em números a **Igualdade de Género em Portugal** revela que:

- i. A população residente em Portugal, segundo o INE⁹, continua a ser maioritariamente composta por mulheres. Nasceram 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. No âmbito do Boletim Estatístico da CIG¹⁰, podemos verificar que, no que respeita 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.

⁹ Instituto Nacional de Estatística.

¹⁰ 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 **ENIND**, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, cujo segundo ciclo programático (2023-2026) 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 (2023-2026), 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, designadamente na inclusão de conteúdos previstos na ENIND na lecionação e investigação, e na promoção de condições para as mulheres nas carreiras académicas e de inovação e desenvolvimento (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 Eliminação da Violência contra as Mulheres e a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica.

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 2023

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 de trabalho 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 e inovação (I&D) 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 aprofundamento da intervenção em matéria de saúde sexual e reprodutiva, ou ainda na prevenção e 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 para as Migrações e a CIG; o Instituto de Habitação e Reabilitação Urbana e o Instituto da Segurança Social, 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 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 perspectiva 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 equilíbrio demográfico, 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 a diferentes 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 alargamento e a especialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica bem como, promover o reforço dos serviços de atendimento e o apoio à autonomização das vítimas. - Favorecer a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e prevenir o absentismo.
		- 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.
	Promoção da igualdade e da não discriminação	- 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.
	Investir na Qualidade 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.
	Objetivos comuns de gestão dos serviços públicos	

INSTRUMENTO	LINHAS ORIENTADORAS	MEDIDAS / NORMAS
LEI DO ORÇAMENTO DE ESTADO para o ano de 2023	Prioridades políticas:	Artigo 14.º
		Orçamento com perspetiva de género
		Artigo 31.º
		Reforço e formação dos magistrados para o combate aos crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual
		Artigo 49.º
		Reforço da formação para o combate à violência doméstica e no namoro
		Artigo 107.º
		Casas de abrigo de vítimas de violência doméstica e alojamento de pessoas em situação de sem-abrigo
		Artigo 108.º
		Respostas transitórias para apoio a vítimas de tráfico de seres humanos
		Artigo 158.º
		Medidas de apoio a vítimas de casamento infantil, precoce e forçado
		Artigo 159.º
		Apoio técnico e financeiro ao combate às práticas tradicionais nefastas
		Artigo 207.º
		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 expresso 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 nacionais, setoriais ou municipais integrem 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 aprofundamento do 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 facilitem 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**:

➤ Objetivos de 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, maior é a eficácia das organizações. (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 organizações parceiras 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 2023¹¹ 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 perspectiva 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 perspectiva 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		○	○	
EFICIÊNCIA	OP4. Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias	○	○	○	
	OP5. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação				○
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]				○
	OP7. Consolidar a qualidade nos serviços [alínea c) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022]				○

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.

¹¹ Ver anexo.

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.

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 seu desempenho noutras áreas de atividade instrumental ou operativa.

Objetivo Operacional / ATIVIDADES	Interação OBJETIVOS ESTRATÉGICOS vs QUAR				
	OE1	OE2	OE3	OE4	QUAR
OP 1. Promover a integração sistemática da perspectiva 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 perspectiva 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 o 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 2023¹², 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 CIG em novembro de 2022.

¹² Ver anexo.

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.

6. 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* e Boletim Informativo do Centro de Informação e Documentação.

7. ANEXOS

ANEXO 1. PLANO DE ATIVIDADES 2023

ANEXO 2. QUAR 2023

ANEXO 3. PLANO DE FORMAÇÃO 2023

ANEXO 4. MAPA DE PESSOAL ATUALIZADO E APROVADO

ANEXO 5. PROPOSTA DE ORÇAMENTO APROVADA PELA TUTELA

ANEXO 1. PLANO DE ATIVIDADES 2023

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
						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	55%	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	(N.º 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
		EFICÁCIA		OP8 OP8. Promover a capacitação e acompanhamento técnico dos Municípios para a execução do Protocolo de Nova Geração celebrado com a CIG		Ind 21 N.º 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
		EFICÁCIA		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 Prevenir e combater todas as 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		OP1 OP 1. Promover a integração sistemática da perspetiva de género em todas as fases de conceção da política pública		Ind 3 Número de dias para a apresentação da proposta de avaliação do regime da representação equilibrada	Σ de dias para a 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	60%	GIND e DRN
		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 5 #REF!	(N.º medidas operacionalizadas / N.º total de medidas planeadas) x 100	#REF!	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 (PAPVMVD), 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 Vítimas 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

Objetivos ESTRATÉGI- COS		CATEGORIA	QUAR OP	Objetivos OPERACIONAL	QUAR Ind.	INDICADOR		META 2023	Unidade Orgânica responsável	
						Designação	Fórmula de cálculo			
O 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 OPS	OP5 OP5. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação [alínea b) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022]	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 da proposta de 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			
					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. 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 DAIRH
			EFICIÊNCIA	QUAR 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. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação [alínea b) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022]		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. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação [alínea b) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022]		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. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação [alínea b) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022]		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. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação [alínea b) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022]		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. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação [alínea b) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022]		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. 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	Promover a melhoria organizacional a nível de estrutura, processos e investir nas trabalhadoras e trabalhadores	QUALIDADE	QUAR 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 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 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. 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	DAIRH

ANEXO 2. QUAR 2023

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 (<i>mainstreaming</i> 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:	30%
----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------	-----

OE1.; OE2.	OP 1. Promover a integração sistemática da perspetiva de género em todas as fases de conceção da política pública										Peso:	35%
Indicadores		2020	2021	Última Monitorização (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.	55%	5%	75%	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 a apresentação da proposta de 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:	45%
Indicadores		2020	2021	Última Monitorização (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.	60%	5%	81%	65%	0	0%	Não atingiu	-100%
Ind.5	Anulado											
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 (PAPCVMD), das quais a CIG é a única entidade executora	123%	100%	n.a.	70%	5%	94%	35%	0	0%	Não atingiu	-100%
Grau de Realização do OP2											0%	

OE2.; OE3.	OP3. Desconstrução dos estereótipos de género										Peso:	20%
Indicadores		2020	2021	Última Monitorização (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,	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:	30%
------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------	-----

OE1.; OE2.; OE3.	OP4. Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias										Peso:	55%
Indicadores		2020	2021	Última Monitorização (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	65	3	47	25%	0	0%	Não atingiu	-100%
Ind.10	numero de dias uteis utilizados para analise de pedidos de pagamento validamente submetidos relativos às operações financiadas nos concurso abertos no âmbito do POISE, na tipologia de operação "3.17.2 - Combate ao tráfico de seres humanos e 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.	20	45	2	32	25%	0	0%	Não atingiu	-100%
Ind.11	numero de dias uteis utilizados para analise de pedidos de pagamento validamente submetidos relativos às operações financiadas nos concurso abertos no âmbito do POISE, na tipologia de operação	n.a.	n.a.	17	24	1	26	25%	0	0%	Não atingiu	-100%
Ind.12	numero de dias uteis utilizados para analise de pedidos de pagamento validamente submetidos relativos às operações financiadas nos concurso abertos no âmbito do POISE, na tipologia de operação	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 [alínea b) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022]										Peso:	45%
Indicadores		2020	2021	Última Monitorização 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:

40%

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:	35%
Indicadores		2020	2021	Última Monitorização 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:	65%
Indicadores		2020	2021	Última Monitorização 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	Eficiência Ponderação: 40%		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	30%	35%	11%	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		45%	14%	0%	0%	Não atingiu	RELEVANTE
OP3. Desconstrução dos estereótipos de género		20%	6%	0%	0%	Não atingiu	
EFICIÊNCIA	0,0%						
OP4. Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias	30%	55%	17%	0%	0%	Não atingiu	RELEVANTE
OP5. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação [alínea b) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022]		45%	14%	0%	0%	Não atingiu	RELEVANTE
QUALIDADE	0,0%						
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]	40%	35%	14%	0%	0%	Não atingiu	RELEVANTE
OP7. Consolidar a qualidade nos serviços [alínea c) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022]		65%	26%	0%	0%	Não atingiu	RELEVANTE
Total	100%	Soma dos pesos dos objetivos operacionais mais relevantes					84%

RECURSOS HUMANOS									Dias úteis de 2023		227	
DESIGNAÇÃO	Prestação de Serviços	Pontuação efetivos Planeados para 2023			Pontuação efetivos Executados em 2023			Desvio (em n.º)	Pontuação Executada / Pontuação Planeada	UERHE / UERHP		
		EFETIVOS 31.12.2023	EFETIVOS 31.12.2019	Pontuação Planeada	EFETIVOS 31.12.2021	PREVISTOS 2022	Pontuação Executada					
Dirigentes - Direção Superior	20	3	681	60		0	0	-3	0%	0%		
Dirigentes - Direção Intermedia 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 31.12.2023	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(e)s	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	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	BD de Monitorização do Plano de Formação	Número considerado de excelência, face aos meios existentes							
Ind3	Número de dias para a apresentação da proposta de avaliação do regime da representação equilibrada	DSAEP	2 de dias para a 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	Monitorização PAOIEC	Número considerado de excelência, face aos meios existentes							
Ind5	Anulado	DRN	(N.º medidas operacionalizadas / N.º total de medidas	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 (PAPCVMDV), das quais a CIG é a única entidade executora	NPVDVG	(N.º medidas operacionalizadas / N.º total de medidas	Monitorização PAPCVMDV	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	2 de organismos e serviços da AP capacitados	BD de Monitorização do Plano de	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	3 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 concursos 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 estrangeiros da União de vizinhos domésticos"	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 concursos 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	2 de pareceres emitidos	monitorização da aplicação das medidas do POISE	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 concursos abertos no âmbito do POISE, na tipologia de operação 3.15	EMIG	Média de tempo de pagamento dos pedidos de reembolso	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	1 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	5 de medidas de conciliação implementadas	Relatório de monitorização do plano	Número considerado de excelência, face aos meios existentes							
Ind16	Índice anual de satisfação dos/as trabalhadores/as na dimensão da conciliação (escala Likert)	DSAEP	respostas a inquérito de satisfação = 2 respostas a inquérito	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	Monitorização do Plano de Formação	Número considerado de excelência, face aos meios existentes							
Ind18	Índice de satisfação das cidadãs e cidadãos (escala Likert)	DSAEP	respostas a inquérito de satisfação = 2 respostas a inquérito de satisfação a cidadãs e cidadãos +	Questionário de satisfação aos/as cidadãs/as	Número considerado de excelência, face aos meios existentes							
Ind19	Índice de satisfação de entidades parceiras (escala likert)	DSAEP	respostas a inquérito de satisfação = 3 respostas a inquérito de satisfação a entidades parceiras +	Questionário de satisfação às entidades parceiras	Número considerado de excelência, face aos meios existentes							
NOTAS EXPLICATIVAS:												
#1	Não obstante o seu peso na avaliação final (8%), o OPS, foi considerado "relevante" em face do elevado compromisso orçamental que comporta (v.d rubrica "outros valores" do parâmetro "Recursos Financeiros").											
#2	O indicador nº 5 foi anulado devido ao fato do plano de ação para a Prevenção e o combate ao Tráfico de Seres Humanos não ter sido publicado até ao dia 28 de setembro de 2023 (data da revisão do QUAR)											
#3												
# n...												

