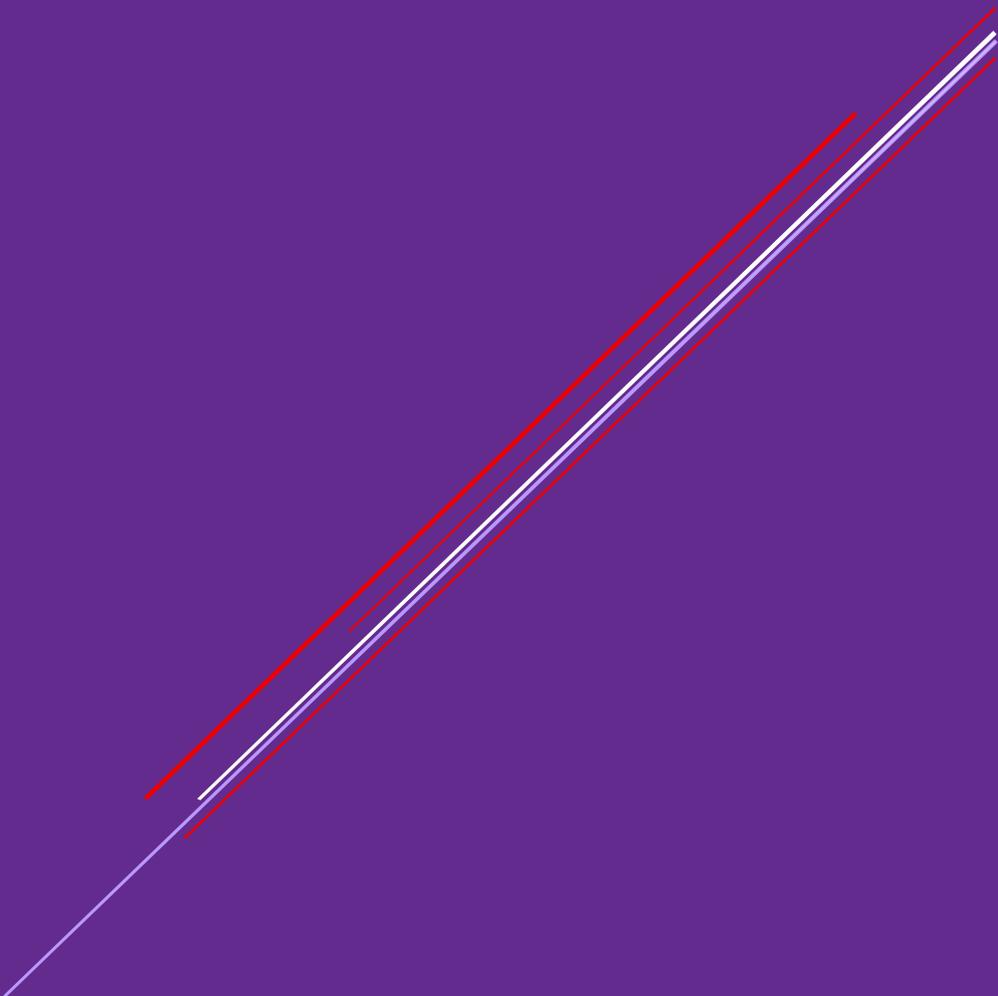




**CIG**

COMISSÃO PARA A CIDADANIA  
E A IGUALDADE DE GÉNERO



# RELATÓRIO DE ATIVIDADES & AUTOAVALIAÇÃO 2024

Cidadania, Igualdade e Não Discriminação

## FICHA TÉCNICA:

## TÍTULO:

**RELATÓRIO DE ATIVIDADES & AUTOAVALIAÇÃO CIG | 2024**FICHA  
TÉCNICA**Autoria:** Ministério da Juventude e Modernização  
Secretaria de Estado da Igualdade  
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)**Direção:** Direção Serviços Apoio Estratégia e Planeamento (DSAEP), Ana Martinho Fernandes**Coordenação:** DSAEP, Ana Martinho FernandesRecolha, tratamento e análise dos Dados: DSAEP, Ana Martinho Fernandes, Anabela Franqueira,  
Susana Miguel**Layout e Design:** Direção Serviços Apoio Estratégia e Planeamento (DSAEP)**Revisão do texto:** DIDOC, Natividade Coelho[www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt) | [cig@cig.gov.pt](mailto:cig@cig.gov.pt)

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

## DATA DA VERSÃO REVISTA ATUAL:

Versão	Data de validação	Histórico de modificações	Responsável
1.0	30.04.2025,	Aprovado Ana Fernandes	Anabela Franqueira
2.0	20/05/2025	Ana Fernandes	Ana Fernandes
3.0	30/05/2025	Aprovado Ana Fernandes	Anabela Franqueira

## Índice

Sumário Executivo .....	5
1. Nota Introdutória .....	6
2. Breve análise conjuntural .....	7
2.1. Atuação e estratégia .....	7
2.2. Estrutura orgânica .....	8
3. A Autoavaliação .....	10
3.1. A Avaliação do QUAR .....	10
3.2. Análise detalhada dos OOP e Justificação da Relevância   Parâmetro Eficácia .....	16
3.3. Análise detalhada dos OOP e Justificação da Relevância   Parâmetro Eficiência .....	20
2.4. Análise detalhada dos OOP e Justificação da Relevância   Parâmetro Qualidade .....	23
2.5. Fundamentação dos desvios   QUAR CIG 2024 .....	25
3. Avaliação do Plano de Atividades .....	26
3.1. Atividades não previstas no Plano de Atividades .....	27
3.1.1. Avaliação do Grupo de Peritas/os em Ação contra a Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica a Portugal .....	27
3.1.2. Defender a igualdade e a não discriminação pelos organismos de promoção da igualdade relativamente à utilização da inteligência artificial (IA) nas administrações públicas .....	27
3.1.3. Nova configuração e localização do centro de documentação e biblioteca .....	29
3.1.4. Reorganização de processos de trabalho impulsionados pela mudança de instalações .....	30
4. Análise da afetação dos Recursos Financeiros, Humanos & Materiais .....	30
4.1. Recursos Financeiros   Planeado Vs. Executado .....	30
4.2. Recursos Humanos   Planeado Vs. Executado .....	32
4.2. Recursos Patrimoniais & Materiais   Execução 2024 .....	34
5. Apreciação por parte dos Utilizadores dos Serviços Prestados .....	34
6. Audição das/os Dirigentes Intermédios e Demais Trabalhadoras/es na Autoavaliação dos Serviços .....	37
7. Avaliação do Sistema de Controlo Interno .....	39
8. Medidas para o reforço positivo do desempenho .....	40
8.1. Medidas Implementadas em 2024 .....	40
8.2. Planos de Melhoria a Implementar .....	40
9. Medidas de modernização e simplificação administrativa .....	40
10. Iniciativas de publicidade institucional .....	41
11. Balanço Social   Principais indicadores .....	41
12. Formação Profissional   Execução 2024 .....	42
13. Avaliação Final .....	43
13.1. Execução Global do Plano e Articulação com o Programa do Governo .....	43
13.2. Apreciação qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados .....	44
13.3. Mecanismos de participação e auscultação dos clientes internos e externos .....	44

13.4. Menção Proposta pelo Dirigente Máximo do Serviço .....	44
13.5. Conclusões Prospetivas.....	45
Siglas & Acrónimos.....	46
Fontes Consultadas .....	47
Anexos .....	49
Anexo I - Quadro de Avaliação e Responsabilização CIG   2024 .....	49
Anexo II – Plano de Atividades CIG   2024.....	49
Anexo III – Ficha de Avaliação do Sistema de Controlo Interno   2024.....	49
Anexo IV – Balanço Social CIG   2024.....	49
Anexo V – Relatório Anual de Execução da Formação CIG   2024 .....	49
Anexo VI – Relatório de Satisfação das Entidades Parceiras CIG   2024.....	49

## Índice de Figuras

Figura 1 – Organograma da CIG .....	8
Figura 2 - Parâmetros Vs. Objetivos Operacionais & Objetivos Estratégicos   QUAR CIG 2024 .....	10
Figura 3 - Peso dos Objetivos Operacionais (OOP)   QUAR CIG 2024 .....	11
Figura 4 - Objetivos Operacionais (OOP), mais relevantes   QUAR CIG 2024.....	11
Figura 5 - Evolução do Desempenho Organizacional: QUAR 2022 vs. 2023 – Metas e Resultados.....	12
Figura 6 - Balanço da Execução por Parâmetro   QUAR CIG 2024 .....	12
Figura 7 - OOP e Indicadores no Parâmetro EFICÁCIA: Metas, Tolerâncias e Valores críticos   QUAR CIG 2024 .....	13
Figura 8 - OOP e Indicadores no Parâmetro EFICIÊNCIA: Metas, Tolerâncias e Valores críticos   QUAR CIG 2024 .....	14
Figura 9 - OOP e Indicadores no Parâmetro QUALIDADE: Metas, Tolerâncias e Valores críticos   QUAR CIG 2024 .....	15
Figura 10 – Parâmetro Eficácia   Taxas de realização do OOP1 e respetivos indicadores   QUAR CIG 2024	17
Figura 11 – Parâmetro Eficácia   Taxas de realização do OOP2 e respetivos indicadores   QUAR CIG 2024	18
Figura 12 – Parâmetro Eficácia   Taxas de realização do OOP3 e respetivos indicadores   QUAR CIG 2024	19
Figura 13 – Parâmetro Eficiência   Taxas de realização do OOP4 e respetivos indicadores   QUAR CIG 2024 .....	20
Figura 14 – Parâmetro Eficiência   Taxas de realização do OOP5 e respetivos indicadores   QUAR CIG 2024 .....	22
Figura 15 – Parâmetro Qualidade   Taxas de realização do OOP6 e respetivos indicadores   QUAR CIG 2024 .....	23
Figura 16 – Parâmetro Qualidade   Taxas de realização do OOP7 e respetivos indicadores   QUAR CIG 2024 .....	24
Figura 17 – Fundamentação de desvio - Indicador 3   QUAR CIG 2024 .....	25
Figura 18 – Fundamentação de desvio - Indicador 8   QUAR CIG 2024 .....	25
Figura 19 – Fundamentação de desvio - Indicador 13   QUAR CIG 2024 .....	26

Figura 20 – Plano de Atividades CIG 2024   Execução.....	27
Figura 21 – Evolução dos Recursos Financeiros CIG planeados Vs executados   QUAR CIG 2021-2024...	31
Figura 22 – Distribuição dos RH por cargo/carreira/categoria   QUAR CIG 2024 .....	32
Figura 23 – Evolução dos RH   QUAR CIG 2016-2024.....	33
Figura 24 – Audição de <i>Stakeholders</i>   Principais resultados do inquérito .....	36
Figura 25 – Clima organizacional   Principais resultados do inquérito .....	38
Figura 26 – Evolução dos RH   principais indicadores do balanço Social.....	42
Figura 27 – Avaliação Final   QUAR CIG 2024.....	44

## Mensagem da Presidente

O ano de 2024 assinalou mais uma etapa relevante no percurso sólido e comprometido da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) na construção de uma sociedade mais inclusiva e livre de todas as formas de discriminação. Os resultados alcançados, refletidos na elevada taxa de execução das metas estabelecidas e na avaliação positiva do desempenho organizacional por parte das entidades e pessoas que procuram os nossos serviços, constituem um testemunho inequívoco da dedicação, do profissionalismo e do sentido de missão de todas e todos de quem integra esta instituição.

A atuação da CIG está firmemente ancorada na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND), principal instrumento de política pública para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, a prevenção e o combate à violência doméstica, violência de género e violência contra as mulheres, bem como a eliminação de todas as formas de discriminação, incluindo as baseadas na orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

Enquanto organismo coordenador da ENIND, a CIG assegura a sua implementação, monitorização e avaliação, garantindo igualmente o cumprimento dos compromissos assumidos por Portugal no quadro dos tratados internacionais e das agendas multilaterais.

A ENIND constitui, assim, um instrumento central para a concretização da Agenda 2030 das Nações Unidas, em especial do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 – Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas. De forma transversal, contribui igualmente para outros ODS prioritários, como o ODS 1 (erradicação da pobreza), ODS 3 (saúde e bem-estar), ODS 4 (educação de qualidade), ODS 8 (trabalho digno e crescimento económico), ODS 10 (redução das desigualdades) e ODS 16 (paz, justiça e instituições eficazes).

Os resultados apresentados neste relatório, alcançados através da execução do Plano de Atividades, que abrangeu a execução da ENIND e dos respetivos Planos de Ação relativamente ao ano de 2024, evidenciam não apenas a eficácia técnica e operacional da CIG, mas também a sua capacidade de execução, perseverança e adaptação contínua na concretização das políticas públicas definidas pela tutela.

Mesmo perante um contexto marcado por desafios complexos, a CIG afirmou-se, mais uma vez, como pilar estratégico da política nacional para a igualdade e a cidadania, garantindo a execução de medidas estruturantes, o acompanhamento técnico junto das entidades parceiras e a articulação efetiva com os diferentes níveis da Administração Pública, com o setor privado e a sociedade civil.

A todas e todos que contribuíram para este percurso durante 2024 — equipas técnicas, dirigentes, entidades parceiras, organizações da sociedade civil e pessoas colaboradoras — expresse o mais profundo reconhecimento. O vosso empenho quotidiano é essencial para transformar compromissos em resultados concretos e para afirmar a igualdade de género como uma prioridade transversal nas políticas públicas de todos os setores.

Este balanço positivo representa, sobretudo, um incentivo renovado para continuarmos a nossa ação com coragem, inovação, conhecimento e cooperação. A igualdade entre mulheres e homens, a continuação firme da prevenção e combate à violência doméstica e violência contra as mulheres e a promoção de uma cidadania plena para todas as pessoas exigem uma atuação contínua e uma visão estratégica que passa necessariamente pelo fortalecimento de parcerias.

É neste espírito de missão que reafirmamos o compromisso da CIG com uma governação pública transformadora, orientada pelos princípios da defesa e respeito pelos direitos humanos de todas as pessoas, da igualdade, da inclusão e da diversidade.

**Sandra Ribeiro**

## Sumário Executivo

O ano de 2024 foi marcado por uma consolidação da ação estratégica da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), no cumprimento da sua missão institucional: promover a cidadania, a igualdade de género e combater todas as formas de violência e discriminação. Alinhada com as prioridades nacionais e internacionais, designadamente com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND 2018-2030) e os respetivos Planos de Ação, a CIG reforçou a sua atuação com enfoque nos domínios da transversalização da igualdade de género, prevenção da violência de género, e articulação interinstitucional.

A avaliação do desempenho da CIG para 2024, realizada ao abrigo do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP 1), culminou com uma **classificação global de “Desempenho BOM”**, sustentada numa **taxa média de realização de 112%** dos objetivos operacionais definidos no Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR). Em todos os parâmetros (eficácia, eficiência e qualidade), as metas foram atingidas ou superadas, não se registando qualquer meta não cumprida.

A execução do Plano de Atividades 2024 integrou 160 medidas, das quais 150 estavam associadas aos três Planos de Ação da ENIND – Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH), Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica (VMVD), e Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (OIEC). A taxa de concretização global foi de 76%, com 122 medidas executadas até à data.

Em matéria orçamental, a taxa global de execução foi de 74%, com destaque para a execução do Orçamento de Funcionamento (134%) e a subexecução do Orçamento de Investimento (33%), traduzindo desequilíbrios a monitorizar.

Quanto aos recursos humanos, registaram-se 64 efetivos em funções, com 93% de execução face ao planeado, num quadro de estabilidade e elevada feminização.

No domínio da formação profissional, a execução atingiu 82%, com um total de 56 ações realizadas e mais de 1.200 horas formativas, em áreas estratégicas como políticas públicas, digitalização e igualdade de género.

## 1. Nota Introdutória

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) tem como missão garantir a execução das políticas públicas no domínio da cidadania, da promoção e defesa da igualdade entre mulheres e homens, do combate à violência doméstica e de género, da defesa dos direitos das pessoas LGBTI e do tráfico de seres humanos, assegurando a coordenação dos respetivos instrumentos estratégicos — os Planos Nacionais de Ação que, na sua maioria, fazem parte integrante da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação. A sua ação orienta-se pelos valores da Cidadania, Igualdade e Não Discriminação, Tolerância e Prossecução do Interesse Público, comprometendo-se com uma governação pública centrada em pessoas, baseada em evidências e dados estatísticos fidedignos e geradora de transformação social.

Neste enquadramento, a avaliação do desempenho institucional não se limita ao cumprimento formal de metas, mas constitui um instrumento fundamental para garantir que a ação pública produz valor, promove a justiça e reforça a confiança democrática. É com este compromisso que a CIG elabora o seu Relatório de Atividades e Autoavaliação, documento que integra e dá cumprimento ao disposto nos artigos 14.º e 15.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, diploma que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

A autoavaliação dos serviços tem natureza obrigatória e representa uma dimensão essencial da cultura de responsabilidade pública. Com base no Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), este exercício permite monitorizar de forma sistemática os resultados obtidos, evidenciar os desvios face aos objetivos fixados e gerar conhecimento organizacional útil à melhoria contínua, à tomada de decisão baseada em dados e à reconfiguração estratégica da ação pública. Ao integrar a autoavaliação no Relatório de Atividades anual, a CIG assegura a articulação entre planeamento, execução e prestação de contas, reforçando a qualidade da decisão pública e a orientação por impacto.

O presente relatório, relativo ao ano de 2024, oferece uma análise crítica e integrada do desempenho do serviço, nos domínios da eficácia, eficiência e qualidade. Mais do que um exercício retrospectivo, este documento constitui uma ferramenta de governação e transformação, alinhada com os princípios da administração pública orientada para resultados, ao serviço de políticas públicas mais justas, mais eficazes e mais comprometidas com a igualdade e a dignidade humana.

Esta análise constitui igualmente uma oportunidade para evidenciar o alinhamento estratégico entre a atuação da CIG e os instrumentos nacionais de política pública, nomeadamente a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND) e os respetivos Planos de Ação, com os compromissos internacionais assumidos por Portugal. Destaca-se, em particular, a articulação com a Agenda 2030 das Nações Unidas, tendo em conta que a CIG é, desde 2016, o organismo governamental designado para o acompanhamento nacional do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS 5), no âmbito da coordenação interministerial para a Agenda 2030.

Assim, as medidas inscritas nos três Planos de Ação da ENIND, a saber, o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH); o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) e o Plano de Ação de Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC), estão plenamente alinhadas com os objetivos do ODS 5 – Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas, contribuindo, como referido, para a concretização dos compromissos nacionais e internacionais assumidos por Portugal.

O foco na promoção da cidadania, na igualdade entre mulheres e homens e no combate à violência doméstica e de género está alinhado com uma perspetiva que reconhece esta forma de violência como uma manifestação estrutural de relações desiguais de poder (Walby, 2004; Kelly, 1988). Nesse enquadramento, a atuação da CIG baseia-se em abordagens intersectoriais, conforme sublinhado por Crenshaw (1989),

Portugal (2014) e Torres (2004), que evidenciam a necessidade de políticas públicas articuladas e sensíveis à complexidade das desigualdades que atravessam género, classe, etnia, idade ou orientação sexual.

Este posicionamento encontra expressão no modelo de planeamento e avaliação da CIG, sustentado no Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), enquanto instrumento de gestão estratégica e de monitorização dos resultados institucionais. Assim, o Relatório de Atividades e Autoavaliação não se limita a ser um exercício retrospectivo de cumprimento legal, mas constitui um mecanismo estruturado de *accountability*, que visa demonstrar, com base em dados objetivos, em que medida a ação da CIG contribui para o combate às desigualdades estruturais e para a concretização efetiva dos direitos humanos e da igualdade de género.

A partir de uma fundamentação ancorada nos princípios da justiça social de género (Fraser, 2003) e da interseccionalidade (Crenshaw, 1989), este relatório permite aferir, com rigor, a coerência entre os objetivos estratégicos definidos e os resultados alcançados, promovendo uma cultura institucional baseada em evidência, melhoria contínua e impacto real na vida das pessoas. Ao reconhecer todas as pessoas — independentemente da sua identidade ou expressão de género — como sujeitos de direitos, a CIG reforça o seu compromisso com uma administração pública transformadora, justa e inclusiva.

## 2. Breve análise conjuntural

### 2.1. Atuação e estratégia

A CIG tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género e prossegue um conjunto alargado de 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, em articulação com as orientações governamentais.

A sua intervenção passa, não só, pelo desenvolvimento de ações isoladas, como em parceria com diversas áreas governativas, com organizações da sociedade civil e com organismos internacionais 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 estratégico de suporte à decisão, afirmando-se na implementação da política pública para a área e demonstrando os seus resultados.

A sua ação passa, ainda, pela efetivação do *mainstreaming* de género; por uma comunicação inclusiva e isenta de estereótipos; pela conceção e realização de ações de formação, de divulgação ou de sensibilização para a AP e públicos estratégicos visando a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação e a promoção da educação para a cidadania; pelas representações internas e externas; pela 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 combate a todas as formas de violência de género, e de apoio efetivo às suas vítimas. Neste sentido, apoia técnica e financeiramente organizações não governamentais que desenvolvem projetos e ações no âmbito da igualdade, diversidade, cidadania e violência doméstica.

No combate à violência de género e violência doméstica, a CIG assegura a supervisão técnica das estruturas de acolhimento e de atendimento para vítimas de violência, 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 sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais e, sendo caso disso, emite pareceres e recomendações, junto das autoridades competentes ou das entidades envolvidas.

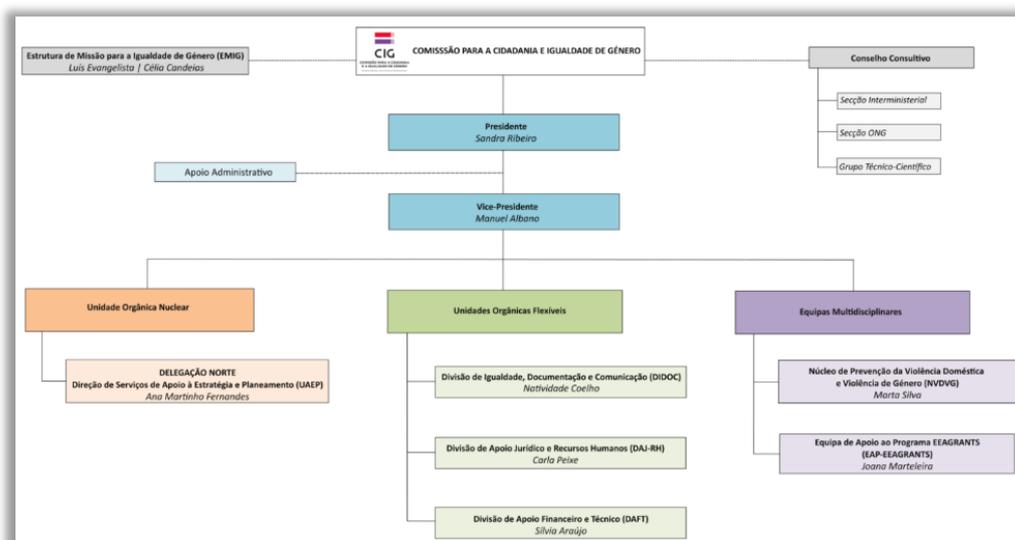
## 2.2. Estrutura orgânica

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género é um serviço central da administração direta do Estado, atualmente sob a tutela do Ministério da Juventude e Modernização, com sede em Lisboa e uma delegação no Porto. Dispõe de autonomia administrativa e é-lhe reconhecida autonomia financeira, restrita à gestão de programas financiados por recursos financeiros comunitários ou internacionais de idêntica natureza.

Em termos de organização interna, a CIG obedece a um modelo estrutural misto, combinando o modelo de estrutura hierarquizada e funcional, por áreas de competências - designadamente nas áreas da gestão de recursos, assuntos jurídicos, estudos e formação, comunicação, documentação e informação, relações internacionais e tráfico de seres humanos - com um modelo de estrutura matricial, no que respeita às áreas relativas à gestão e apoio de projetos no âmbito da cidadania e igualdade de género, violência de género e doméstica, rede social e autarquias.

A Figura 1 ilustra o organograma atualizado da CIG, nos termos dos Despacho n.º 7496/2021, de 29 de julho, e revisto à luz do Despacho interno n.º 6/2024, de 11 de setembro, que estabeleceu a reorganização das unidades flexíveis e das equipas multidisciplinares da entidade no decurso do ano de 2024.

Figura 1 – Organograma da CIG



No topo da estrutura encontra-se a Presidência, apoiada por uma Vice-Presidência, à qual compete a definição estratégica, a coordenação geral das atividades e a representação institucional da CIG. O exercício destas funções é coadjuvado por um serviço de Apoio Administrativo, que assegura o suporte funcional e logístico.

A CIG integra ainda uma Estrutura de Missão para a Igualdade de Género e inclui um Conselho Consultivo, composto por uma Secção Internacional, uma Secção de Organizações Não Governamentais (ONG) e um Grupo Técnico-Científico.

A Estrutura de Missão Igualdade Cidadania e Inclusão 2030 (EMIG 2030), foi criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 187/2023, de 22 de dezembro, e tem como missão apoiar e assegurar a coordenação da execução e a gestão técnica das funções delegadas na CIG, enquanto Organismo Intermédio no âmbito do Programa Demografia, Qualificações e Inclusão (Pessoas 2030) e dos Programas Regionais de Lisboa e do Algarve (Lisboa 2030 e Algarve 2030). Esta estrutura de missão veio dar continuidade aos trabalhos prosseguidos pela extinta Estrutura de Missão para a Igualdade de Género, criada pela Resolução

do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 27 de abril, cujas atribuições, competências e posições jurídicas nas relações contratuais foram assumidas pela EMIG 2030.

O Conselho Consultivo é, nos termos Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, 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, sendo presidido pela Secretária de Estado Adjunta e da Igualdade, e, na sua ausência, pela Presidente da CIG.

A unidade orgânica nuclear da Delegação Regional do Norte tem como responsabilidades propor políticas e estratégias de ação alinhadas ao plano de ação da CIG, além de executar os planos nacionais de forma regional, considerando as prioridades locais. A Delegação atua como representante regional da CIG e coordena políticas específicas para o combate ao tráfico de seres humanos. Concentra ainda a área da Estratégia e Planeamento, cujas atribuições incluem a elaboração de instrumentos de planeamento e avaliação das políticas nacionais e setoriais relativas à igualdade, não discriminação e combate à violência de género, alinhadas com a ENIND. Cabe-lhe, ainda, assegurar a articulação com outros serviços governamentais para obter informações sobre a execução de planos nacionais e setoriais, e promover instrumentos para acompanhar atividades de territorialização, incluindo planos municipais para a igualdade. É também esta UO que coordena a elaboração, acompanhamento e monitorização do QUAR, do plano anual e do relatório de atividades da CIG.

A Divisão de Igualdade, Documentação e Comunicação (DIDOC) assegura o desenvolvimento e acompanhamento da execução da ENIND, PAIMH e PAOIEC, coordena a formação externa, assegura o apoio às relações internacionais, dinamiza o centro de documentação e assegura toda a comunicação da CIG.

A Divisão de Apoio Jurídico e Recursos Humanos (DAJ-RH) coordena o suporte jurídico transversal às diferentes áreas de atuação da CIG e garante apoio à gestão dos recursos humanos.

A Divisão de Apoio Financeiro e Técnico (DAFT) coordena os sistemas financeiro, contratação pública, logístico, patrimonial e informático da CIG e ainda garante o apoio geral às restantes divisões e equipas multidisciplinares.

A CIG é ainda constituída por duas equipas multidisciplinares: (1) o Núcleo de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e Violência de Género (VDVG), que assegura a execução de instrumentos de política pública de prevenção e combate à violência de género, violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente do âmbito da ENIND, e garante o acompanhamento técnico da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD); e (2) a Equipa de Apoio ao Programa EEAGRANTS (EAP EEAGRANTS), que coordena toda a atividade de suporte ao desenvolvimento e execução do Programa Conciliação e Igualdade de Género no âmbito dos EEAGRANTS (2014-2021), em execução até 30.04.2025.

### 3. A Autoavaliação

#### 3.1. A Avaliação do QUAR

No âmbito do Ciclo de Gestão, a CIG fixou 4 Objetivos Estratégicos (OE), que, por sua vez, se desdobram em 7 Objetivos Operacionais (OOP), alinhados com os parâmetros de Eficácia, Eficiência e Qualidade, nos termos do QUAR 2024.

**Figura 2 - Parâmetros Vs. Objetivos Operacionais & Objetivos Estratégicos | QUAR CIG 2024**

		Objetivos Estratégicos (OE)			
		OE1	OE2	OE3	OE4
Objetivos Operacionais (OOP)		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 da igualdade de género	Promover a melhoria organizacional a nível de estrutura, processos e investir nas trabalhadoras e nos trabalhadores
EFICÁCIA	OOP1. Promover a integração sistemática da perspectiva de género em todas as fases de conceção da política pública	🎯	🎯		
	OOP2. Prevenir e combater a violência de género e a discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais		🎯		
	OOP3. Desconstruir estereótipos de género		🎯	🎯	
EFICIÊNCIA	OOP4. Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias	🎯	🎯	🎯	
	OOP5. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação				🎯
QUALIDADE	OOP6. Promover a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e a motivação e bem-estar dos/das trabalhadores/as				🎯
	OOP7. Consolidar a qualidade nos serviços				🎯

A figura 2 apresenta um cruzamento síntese entre objetivos estratégicos e objetivos operacionais distribuídos pelos três parâmetros do QUAR: eficácia, eficiência e qualidade e a figura 3 apresenta a distribuição do peso dos Objetivos Operacionais por parâmetro.

**Figura 3 - Peso dos Objetivos Operacionais (OOP) | QUAR CIG 2024**

Parâmetro	Objetivo Operacional (OOP)	Peso no QUAR
EFICÁCIA	OOP 1	35%
	OOP 2	45%
	OOP 3	20%
EFICIÊNCIA	OOP 4	55%
	OOP 5	45%
QUALIDADE	OOP 6	35%
	OOP 7	65%

A identificação dos objetivos operacionais mais relevantes no âmbito do QUAR é uma exigência para a avaliação do desempenho dos serviços públicos, conforme previsto no artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que regula SIADAP<sup>1</sup>, com vista a assegurar que a avaliação do desempenho das entidades públicas se centra nos objetivos estratégicos mais impactantes, reforçando a gestão por resultados na administração pública.

No conjunto dos 7 OOP definidos no QUAR da CIG, a relevância de cada objetivo foi assim avaliada com base em três critérios principais: o peso atribuído no respetivo parâmetro (Eficácia, Eficiência ou Qualidade), e a sua contribuição para a ponderação final da avaliação do desempenho organizacional.

Neste sentido, no QUAR da CIG, identificam-se 5 OOP que cumprem o critério de relevância, conforme a figura infra:

**Figura 4 - Objetivos Operacionais (OOP), mais relevantes | QUAR CIG 2024**

Objetivo Operacional (OOP)		Peso na avaliação final
OOP7	Consolidação da qualidade dos serviços [alínea c) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022] Substituir pela LOE 2023	26,00%
OOP4	Garantir o fluxo de financiamento e articulação com entidades beneficiárias	16,50%
OOP2	Prevenir e combater a violência de género e a discriminação	14,00%
OOP6	Conciliação da vida pessoal, familiar e bem-estar das/os trabalhadoras/os	14,00%
OOP5	Medidas de simplificação e comunicação	13,50%
<b>Total</b>		<b>84%</b>

Estes cinco objetivos, somando 84% da ponderação na avaliação final, ultrapassam amplamente o limite mínimo de 60% recomendado pelas orientações da DGAEP, sendo por isso considerados os Objetivos Operacionais Mais Relevantes para efeitos de avaliação SIADAP.

<sup>1</sup> Embora o diploma legal não explicita percentagens, as orientações técnicas emitidas pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), nomeadamente os Guias de Apoio ao QUAR e RAA, recomendam que os objetivos considerados mais relevantes representem, no seu conjunto, pelo menos 60% do peso total da avaliação final.

Enquanto elementos de natureza operativa, os Objetivos Operacionais contribuem diretamente para a concretização dos Objetivos Estratégicos da CIG. A sua desagregação por indicadores, metas, margens de tolerância e valores críticos encontra-se sistematizada nas figuras 7 a 9.

A execução anual evidenciou um nível de desempenho consistente, refletido na atribuição da classificação global de “**Desempenho BOM**”.

Comparativamente ao exercício de 2023, verifica-se uma redução da taxa global de realização, passando de 136,6% para 112% em 2024, acompanhada por uma redistribuição no perfil de cumprimento das metas: em termos proporcionais, 2023 apresentou um desempenho mais expressivo no que respeita à superação das metas, com 77,8% dos indicadores superados (14 em 18), enquanto os restantes 22,2% foram classificados como metas *atingidas* (4 em 18). Já em 2024, verifica-se uma diminuição da proporção de metas superadas para 47,4% (9 em 19), e um aumento correspondente de metas *atingidas*, que passaram a representar 52,6% (10 em 19).

Importa destacar que, em ambos os anos, não se registaram metas não atingidas, o que demonstra uma execução globalmente sólida e dentro dos parâmetros previstos. A Figura infra sintetiza esta evolução:

**Figura 5 - Evolução do Desempenho Organizacional: QUAR 2022 vs. 2023 – Metas e Resultados**

QUAR	Total de indicadores	Total de metas superadas	Total de metas atingidas	Total de metas não atingidas	Classificação	
2023	18	14	4	0	136,6%	BOM
2024	19	9	10	0	112%	BOM

**Figura 6 - Balanço da Execução por Parâmetro | QUAR CIG 2024**

Parâmetros	Ponderação	Taxa de realização	Resultado	Avaliação final
Eficácia	30%	123%	36,9%	Superado
Eficiência	30%	116%	34,8%	Superado
Qualidade	40%	102%	40,7%	Superado

De forma consolidada, e tendo por referência os três parâmetros de avaliação — Eficácia, Eficiência e Qualidade —, o resultado global apurado para o exercício em análise corresponde a uma **taxa final de realização de 112%**. Este valor reflete um nível de execução sólido e equilibrado nos principais domínios estratégicos da atuação organizacional da CIG.

As figuras seguintes apresentam a distribuição dos Objetivos Operacionais, indicadores, respetivas metas, tolerância e valores críticos, por cada um dos parâmetros do QUAR.

**Figura 7 - OOP e Indicadores no Parâmetro EFICÁCIA: Metas, Tolerâncias e Valores críticos | QUAR CIG 2024**

Parâmetro	Peso do parâmetro	Objetivo operacional	Peso do Objetivo	Indicadores	Meta	Tolerância	Valor crítico
EFICÁCIA	30%	OOP 1. Promover a integração sistemática da perspectiva de género em todas as fases de conceção da política pública	35%	Ind.1   N.º de campanhas de informação e sensibilização relativas à ENIND e seus planos e medidas	3	1	5
				Ind.2   N.º de ações de capacitação para a integração da perspectiva de género na construção do Orçamento de Estado	2	1	4
				Ind.3   N.º de projetos desenvolvidos no domínio da IMH em articulação com as em articulação com as organizações não governamentais para o desenvolvimento (ONGD).	6	2	10
		OOP2. Prevenir e combater a violência de género e a discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais	45%	Ind.4   N.º de relatórios trimestrais com divulgação de dados estatísticos oficiais em matéria de violência contra as mulheres e à violência doméstica (VMVD)	45	1	33
				Ind.5   % de territórios com prevalência de MGF com planos municipais/intermunicipais para igualdade, de combate à violência de género, para a integração de migrantes e/ou outros instrumentos de política pública local com a temática integrada das PTN.	66%	10%	95%
				Ind.6   % de entidades certificadas. Acompanhamento, monitorização e supervisão da RNAVVD.	85%	10%	95%
	OOP3. Desconstruir estereótipos de género	20%	Ind.7   % de editoras escolares participantes em ações de sensibilização. Sensibilização das editoras escolares sobre a integração da IMH e a prevenção do sexismo e do racismo nos recursos educativos, em especial nos manuais escolares, em cumprimento dos documentos curriculares.	50%	10%	75%	
			Ind.8   N.º de ações. Capacitação de públicos-alvo estratégicos.	4	2	8	

Figura 8 - OOP e Indicadores no Parâmetro EFICIÊNCIA: Metas, Tolerâncias e Valores críticos | QUAR CIG 2024

Parâmetro	Peso do parâmetro	Objetivo operacional	Peso do Objetivo	Indicadores	Meta	Tolerância	Valor crítico
EFICIÊNCIA	30%	OOP4. Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias	55%	Ind.9   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	24	1	31
				Ind.10   Tempo médio de análise dos relatórios de execução técnica e financeira das Entidades no âmbito dos Apoios Técnico Financeiro ONGM (dias úteis)	45	5	30
				Ind.11   Tempo médio de análise dos relatórios de execução técnica e financeira das Entidades no âmbito dos Apoios Técnico Financeiro LGBTI+ (dias úteis)	45	5	30
				Ind.12   Tempo médio de análise dos relatórios de execução técnica e financeira das Entidades no âmbito dos Apoios Técnico Financeiro MGF (dias úteis)	45	5	30
	45%	OOP5. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação	Ind.13   Tempo médio para emissão de pareceres e recomendações sobre queixas relativas a situações de discriminação ou violência com base no género (dias úteis).	30	3	20	
			Ind.14   % de entidades da RNAVVD que utilizam o Sistema de Gestão de Informação. Implementação de um Sistema de Gestão de Informação da RNAVVD designado Plataforma Vivido.	75%	10%	95%	

Figura 9 - OOP e Indicadores no Parâmetro QUALIDADE: Metas, Tolerâncias e Valores críticos | QUAR CIG 2024

Parâmetro	Peso do parâmetro	Objetivo operacional	Peso do Objetivo	Indicadores	Meta	Tolerância	Valor crítico
QUALIDADE	40%	OOP6. Promover a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e a motivação e bem-estar dos/das trabalhadores/as	35%	Ind.15   Número de medidas de conciliação implementadas	3	1,0	5,0
				Ind.16   Índice anual de satisfação dos/as trabalhadores/as na dimensão da conciliação (escala Likert)	3,5	0,5	5,0
				Ind.17   Taxa de execução das ações de formação profissional estratégicas identificadas no Plano de Formação	80%	15%	95%
	OOP7. Consolidar a qualidade nos serviços	65%	Ind.18   Índice de satisfação das cidadãs e cidadãos (escala Likert)	4,0	0,5	5,6	
			Ind.19   Índice de satisfação de entidades parceiras (escala Likert)	4,0	0,5	5,6	

## 3.2. Análise detalhada dos OOP e Justificação da Relevância | Parâmetro Eficácia

No parâmetro **Eficácia** foram fixados três objetivos operacionais, cujo desempenho se revelou muito positivo.

O **OOP1 – Promover a integração sistemática da perspectiva de género em todas as fases de conceção da política pública** – representa 35% do parâmetro e 11% da avaliação final, tendo atingido um grau de realização de 153%, o mais elevado entre todos os objetivos (figura 10). Este resultado reflete a prioridade conferida à transversalização da igualdade de género nas políticas públicas.

Em articulação com este objetivo estratégico, a análise dos indicadores de execução evidencia igualmente um elevado grau de concretização das metas determinadas: o **indicador 1**, relativo ao **número de campanhas de informação e sensibilização sobre a ENIND e as suas medidas**, atingiu exatamente a meta estipulada (3 campanhas), considerando a tolerância prevista (1). Com a realização efetiva de 4 campanhas, a taxa de realização foi de 100%, sem qualquer desvio, refletindo uma execução alinhada com o planeamento estratégico.

O **indicador 2**, respeitante ao **número de ações de capacitação para a integração da perspectiva de género na construção do Orçamento do Estado**, registou igualmente uma taxa de realização de 100%. Foram realizadas duas ações, exatamente o número fixado como meta, dentro dos limites de tolerância definidos. Esta execução plena evidencia consistência entre os objetivos programados e os resultados obtidos, refletindo uma aplicação eficaz da abordagem de género na política orçamental.

Já o **indicador 3**, relativo ao **número de projetos desenvolvidos em articulação com organizações não governamentais para o desenvolvimento** (ONGD) no domínio da igualdade entre mulheres e homens (IMH), destacou-se de forma expressiva. Com uma meta estabelecida de seis projetos e um valor crítico de dez, foram concretizados 23 projetos, o que corresponde a uma taxa de realização de 206% e a um desvio positivo de 106%. Este desempenho muito superior ao previsto evidencia não só uma elevada capacidade de mobilização de parceiros da sociedade civil, como também um forte compromisso com a execução de iniciativas estruturantes no domínio da igualdade de género.

No parâmetro da Eficácia, destaca-se igualmente o desempenho do **OOP2 – Prevenir e combater a violência de género e a discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais** –, que representa 45% do parâmetro e 14% da avaliação final (figura 11). Este objetivo registou um grau de realização de 101%, sendo considerado atingido. A sua relevância decorre da centralidade que ocupa na missão institucional da CIG, sendo estruturante para a concretização das políticas públicas de combate à violência de género e de promoção da inclusão.

Figura 10 – Parâmetro Eficácia | Taxas de realização do OOP1 e respetivos indicadores | QUAR CIG 2024

OOP 1. Promover a integração sistemática da perspetiva de género em todas as fases de conceção da política pública									Peso: 35%	
Indicadores		2022	2023	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind. 1	N.º de campanhas. Campanhas de informação e sensibilização relativas à ENIND e seus planos e medidas.	n.a.	n.a.	3	1	5	4	100%	Atingiu	0%
Ind. 2	N.º de ações de capacitação. Integração, acompanhamento e avaliação da perspetiva de género na construção do Orçamento de Estado.	n.a.	4	2	1	4	2	100%	Atingiu	0%
Ind. 3	N.º de projetos desenvolvidos. Criação e desenvolvimento de projetos financiados e cofinanciados no domínio da IMH, em articulação com as organizações não governamentais para o desenvolvimento (ONGD).	19	23	6	2	10	23	206%	Superou	106%
Grau de Realização do OOP1									153%	

A análise dos indicadores operacionais que sustentam este objetivo revela uma execução global sólida e coerente com as metas definidas para 2024. Assim, o **indicador 4**, referente ao **número de relatórios trimestrais com divulgação de dados estatísticos oficiais em matéria de violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD)**, apresentava como meta a produção de quatro relatórios, sem margem de tolerância. A meta foi cumprida integralmente, tendo sido realizados os quatro relatórios previstos, o que se traduziu numa taxa de realização de 100% e num desvio nulo. Este resultado confirma o compromisso da CIG com a monitorização contínua e a produção sistemática de informação estatística, assegurando a transparência e o suporte técnico à ação pública neste domínio.

Figura 11 – Parâmetro Eficácia | Taxas de realização do OOP2 e respectivos indicadores | QUAR CIG 2024

OOP2. Prevenir e combater a violência de gênero e a discriminação em razão da orientação sexual, identidade de gênero e características sexuais									Peso: 45%	
Indicadores		2022	2023	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind. 4	N.º de relatórios trimestrais com divulgação de dados estatísticos oficiais em matéria de VMVD. Divulgação periódica de indicadores--chave de monitorização setorial da VMVD.	n.a.	n.a.	4	0	5	4	100%	Atingiu	0%
Ind. 5	% de territórios com prevalência de MGF com planos municipais/intermunicipais para igualdade, de combate à violência de gênero, para a integração de migrantes e/ou outros instrumentos de política pública local com a temática integrada das PTN. Integração da temática das PTN nas políticas públicas locais e regionais.	n.a.	n.a.	66%	10%	95%	80%	112%	Superou	12%
Ind. 6	% de entidades certificadas. Acompanhamento, monitorização e supervisão da RNAVVD.	n.a.	n.a.	85%	10%	95%	85%	100%	Atingiu	0%
Grau de Realização do OOP2									101%	

O indicador 5 avaliava a **percentagem de territórios com prevalência de Mutilação Genital Feminina (MGF) que dispõem de planos municipais ou intermunicipais para a igualdade ou outros instrumentos de política pública local que integrem a temática das práticas tradicionais nefastas (PTN)**. Com uma meta definida de 66% e uma tolerância de 10%, o resultado de 80% corresponde a uma taxa de realização de 112% e a um desvio positivo de 12%. Este desempenho reflete o sucesso das ações de articulação territorial e a capacidade de influenciar o planeamento local, promovendo a inclusão da temática das PTN nas políticas públicas de proximidade.

O indicador 6, **relativo à percentagem de entidades da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD) com certificação**, registou igualmente um desempenho positivo. Com uma meta de 85% e uma tolerância de 10%, o valor alcançado corresponde exatamente à meta, resultando numa taxa de realização de 100% e sem qualquer desvio. Este resultado confirma a eficácia do acompanhamento técnico e do processo de certificação das entidades da rede, assegurando padrões de qualidade e consistência na resposta prestada às vítimas.

Em síntese, os dados apurados para o **OOP2 evidenciam uma execução plenamente satisfatória**, com dois indicadores atingidos e um claramente superado. Estes resultados reforçam o alinhamento entre os objetivos estratégicos e os instrumentos operacionais de política pública, traduzindo-se num impacto concreto na prevenção da violência de género e na promoção de respostas qualificadas, articuladas e territorialmente enraizadas.

Por último, o **OOP 3 – Desconstrução dos estereótipos de género** representa 20% do peso total deste parâmetro. Em 2024, registou um grau de realização de 119%, evidenciando uma execução global bastante positiva e acima das metas estabelecidas (figura 12).

O **indicador 7** associado a este objetivo avalia a **percentagem de editoras escolares participantes em ações de sensibilização relativas à integração da igualdade entre mulheres e homens (IMH) e à prevenção do sexismo e do racismo nos recursos educativos, especialmente nos manuais escolares**.

**Figura 12 – Parâmetro Eficácia | Taxas de realização do OOP3 e respetivos indicadores | QUAR CIG 2024**

OOP3. Desconstrução dos estereótipos de género								Peso: 20%		
Indicadores		2022	2023	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind. 7	% de editoras escolares participantes em ações de sensibilização. Sensibilização das editoras escolares sobre a integração da IMH e a prevenção do sexismo e do racismo nos recursos educativos, em especial nos manuais escolares, em cumprimento dos documentos curriculares.	n.a.	n.a.	50%	10%	75%	50%	100%	Atingiu	0%
Ind. 8	N.º de ações. Capacitação de públicos-alvo estratégicos.	n.a.	n.a.	4	2	8	10	138%	Superou	38%
Grau de Realização do OOP3								119%		

A meta definida para 2024 foi de 50%, com uma tolerância de 10% e um valor crítico de 75%. O resultado alcançado foi exatamente 50%, o que corresponde a uma taxa de realização de 100% e um desvio nulo. Este desempenho indica que a meta foi plenamente atingida, confirmando a eficácia das iniciativas de articulação com o setor editorial no cumprimento dos compromissos curriculares em matéria de igualdade e não discriminação.

O **indicador 8** mede o **número de ações de capacitação dirigidas a públicos-alvo estratégicos**, com uma meta de 4 ações, tolerância de 2 e um valor crítico de 8. Em 2024, foram realizadas 10 ações, o que representa uma taxa de realização de 138% e um desvio positivo de 38%. Este resultado demonstra um desempenho claramente superior ao previsto, traduzindo uma forte capacidade de mobilização de recursos e de expansão das iniciativas formativas, com impacto relevante na disseminação de conhecimentos e práticas promotoras da igualdade de gênero.

Em termos globais, o desempenho do **OOP3 foi classificado como superado**, refletindo o compromisso institucional da CIG com a erradicação de estereótipos de gênero, tanto na esfera educativa como junto dos atores estratégicos do sistema. Os resultados obtidos reforçam a consistência técnica e operacional das medidas adotadas e contribuem de forma significativa para a transformação cultural necessária à concretização da igualdade substantiva.

### 3.3. Análise detalhada dos OOP e Justificação da Relevância | Parâmetro Eficiência

No parâmetro da **Eficiência**, destacam-se dois OOP considerados relevantes: o **OOP4 – Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias** – assume um peso de 55% no parâmetro e representa 17% na avaliação final. Apresentando um grau de realização de 116%, este objetivo superou amplamente as metas definidas, o que reflete uma execução robusta e uma resposta eficaz aos compromissos assumidos no acompanhamento técnico-financeiro dos projetos apoiados (figura 13).

O **OOP5 – Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação** – com um peso de 45% no parâmetro e 14% na avaliação final, registou um grau de realização de 117%, também superando os objetivos previstos. A sua classificação como relevante traduz a aposta da CIG na modernização administrativa, promovendo a eficiência organizacional e o reforço da transparência e proximidade com os públicos-alvo (figura 14).

**Figura 13 – Parâmetro Eficiência | Taxas de realização do OOP4 e respetivos indicadores | QUAR CIG 2024**

OOP4. Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias								Peso: 55%		
Indicadores		2022	2023	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind. 9	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.	24	1	31	26	107%	Superou	7%
Ind. 10	Tempo médio de análise dos relatórios de execução técnica e financeira dos Apoios Técnico Financeiro ONGM (dias úteis)	n.a.	n.a.	45	5	30	36	115%	Superou	15%

OOP4. Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias									Peso: 55%	
Indicadores		2022	2023	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind. 11	Tempo médio de análise dos relatórios de execução técnica e financeira dos Apoios Técnico Financeiro LGBTI+ (dias úteis)	n.a.	n.a.	45	5	30	33	120%	Superou	20%
Ind. 12	Tempo médio de análise dos relatórios de execução técnica e financeira dos Apoios Técnico Financeiro MGF (dias úteis)	n.a.	n.a.	45	5	30	33	120%	Superou	20%
Grau de Realização do OOP4									116%	

No que respeita aos indicadores associados ao OOP 4, o **indicador 9** avalia o **número de pareceres elaborados no âmbito da análise de execução física e/ou financeira dos projetos em curso ao abrigo da operação EEA Grants**. Com uma meta estabelecida de 24 pareceres, uma tolerância de 1 e um valor crítico de 31, foram emitidos 26 pareceres, o que corresponde a uma taxa de realização de 107% e um desvio positivo de 7%. Este resultado demonstra um desempenho acima do esperado, garantindo o cumprimento das obrigações de análise e validação técnica no contexto da cooperação bilateral.

Os três **indicadores** seguintes (**10, 11 e 12**) referem-se ao **tempo médio de análise dos relatórios de execução técnica e financeira relativos aos apoios técnico-financeiros concedidos, respetivamente, às ONGM, ao setor LGBTI+ e à área da MGF**. Em todos os casos, a meta fixada para 2024 foi de 45 dias úteis, com uma tolerância de 5 dias e um valor crítico de 30 dias. Para os três domínios, o resultado obtido situou-se entre os 33 e os 36 dias úteis: 36 dias para os apoios às ONGM (Indicador 10), e 33 dias tanto para os apoios LGBTI+ (Indicador 11) como para os da MGF (Indicador 12). Estas médias correspondem, respetivamente, a taxas de realização de 115% e 120%, com desvios positivos de 15% e 20%. Estes resultados demonstram uma melhoria significativa nos tempos de resposta e um reforço dos mecanismos de acompanhamento técnico, essencial para a boa execução financeira dos projetos.

Em síntese, os quatro indicadores associados ao **OOP4 registaram desempenhos claramente superiores às metas definidas**, confirmando a capacidade da CIG em garantir o fluxo regular de financiamento e em assegurar um acompanhamento rigoroso e atempado dos projetos financiados. Este desempenho reflete um elevado grau de eficácia dos mecanismos de gestão financeira e reforça o papel estratégico da entidade enquanto coordenadora de recursos e facilitadora da execução das políticas públicas de igualdade.

Figura 14 – Parâmetro Eficiência | Taxas de realização do OOP5 e respectivos indicadores | QUAR CIG 2024

OOP5. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação									Peso: 45%	
Indicadores		2022	2023	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind. 13	Tempo médio para emissão de pareceres e recomendações sobre queixas relativas a situações de discriminação ou violência com base no gênero (dias úteis).	n.a.	n.a.	30	3	20	17	133%	Superou	33%
Ind. 14	% de entidades da RNAVVD que utilizam o Sistema de Gestão de Informação. Implementação de um Sistema de Gestão de Informação da RNAVVD designado Plataforma Vivido.	n.a.	n.a.	75%	10%	95%	65%	100%	Atingiu	0%
Grau de Realização do OOP5									116%	

O **indicador 13** avalia o **tempo médio de emissão de pareceres e recomendações sobre queixas relativas a situações de discriminação ou violência com base no gênero**, medido em dias úteis. A meta estabelecida foi de 30 dias, com uma tolerância de 3 dias e um valor crítico de 20 dias. O tempo médio registrado foi de apenas 17 dias, o que corresponde a uma taxa de realização de 133% e a um desvio positivo de 33%. Este desempenho representa uma melhoria significativa na capacidade de resposta da CIG face às denúncias recebidas, assegurando maior celeridade e eficácia nos processos de análise e encaminhamento institucional.

O **indicador 14** diz respeito à **percentagem de entidades da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD) que utilizam a Plataforma Vivido**, sistema de gestão de informação desenvolvido para este efeito. A meta definida foi de 75%, com uma tolerância de 10% e um valor crítico de 95%. O resultado alcançado foi de 65%, o que, apesar de se situar abaixo da meta nominal, foi considerado dentro dos limites aceitáveis e, por isso, classificado como *atingido*, com uma taxa de realização de 100% e sem desvio. Este resultado evidencia a consolidação da digitalização dos processos internos da rede e a sua progressiva integração num sistema unificado de monitorização e acompanhamento.

Em conjunto, os dois indicadores demonstram uma execução positiva e consistente das metas estabelecidas para o **OOP5**. Os avanços registados na simplificação administrativa e na digitalização de processos contribuem para reforçar a capacidade institucional da CIG e melhorar a articulação com os seus parceiros operacionais, promovendo maior eficiência e proximidade no apoio às vítimas e no combate à desigualdade.

## 2.4. Análise detalhada dos OOP e Justificação da Relevância | Parâmetro Qualidade

No parâmetro da **Qualidade**, destacam-se dois OOP considerados relevantes: o **OOP6 – Promover a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e a motivação e bem-estar dos/das trabalhadores/as** e o **OOP7 – Consolidar a qualidade nos serviços**

**Figura 15 – Parâmetro Qualidade | Taxas de realização do OOP6 e respetivos indicadores | QUAR CIG 2024**

OOP6. Promover a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e a motivação e bem-estar dos/das trabalhadores/as <small>[alínea a) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022] Substituir pela LOE 2023 (Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro - vd art. 18º)</small>								Peso: 35%		
Indicadores	2022	2023	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind. 15	Número de medidas de conciliação implementadas	3	3%	3	1,0	5,0	<b>3</b>	100%	Atingiu	0%
Ind. 16	Índice anual de satisfação dos/as trabalhadores/as na dimensão da conciliação (escala Likert)	4,5	4,2	3,5	0,5	5,0	<b>4,3</b>	113%	Superou	13%
Ind. 17	Taxa de execução das ações de formação profissional identificadas no Plano de Formação Interna	65%	77%	80%	15%	95%	<b>82%</b>	100%	Atingiu	0%
<b>Grau de Realização do OOP6</b>								<b>105%</b>		

O **OOP 6**, que representa 35% da ponderação neste parâmetro e 14% da avaliação final, registou, em 2024, um grau de realização de 105%, sendo classificado como *atingido*. Este desempenho evidencia um alinhamento eficaz entre os objetivos internos de valorização dos recursos humanos e a execução das medidas previstas no Plano de Atividades da CIG. Os resultados demonstram o compromisso da entidade com a promoção de um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e motivador, em conformidade com as orientações definidas no artigo 18.º da Lei do Orçamento do Estado para 2023 (Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro).

Sobre os indicadores associados ao OOP 6, o **indicador 15** avalia o **número de medidas de conciliação implementadas**, com uma meta definida de 3 medidas, tolerância de 1 e valor crítico de 5. Em 2024, foram efetivamente implementadas 3 medidas, o que corresponde exatamente à meta estabelecida, com uma taxa de realização de 100% e desvio nulo. Este resultado demonstra a capacidade da entidade para consolidar práticas de gestão que promovem o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos/as seus/as trabalhadores/as.

O **indicador 16** corresponde ao *índice anual de satisfação dos/as trabalhadores/as na dimensão da conciliação*, medido numa escala de Likert. A meta definida foi de 3,5, com uma tolerância de 0,5 e um valor crítico de 5. O valor alcançado foi de 4,3, o que representa uma taxa de realização de 113% e um desvio positivo de 13%. Este resultado reflete um nível elevado de satisfação das/os colaboradoras/es com as condições de conciliação proporcionadas pela organização, validando a eficácia das políticas internas adotadas.

Por último, o **indicador 17** diz respeito à *taxa de execução das ações de formação profissional previstas no Plano de Formação Interna*. A meta para 2024 foi fixada em 80%, com uma tolerância de 15% e um valor crítico de 95%. O valor obtido foi de 82%, resultando numa taxa de realização de 100% e sem desvio. Este resultado confirma o cumprimento integral das metas de qualificação contínua dos recursos humanos, essencial para a valorização profissional e para o fortalecimento das competências institucionais.

**Figura 16 – Parâmetro Qualidade | Taxas de realização do OOP7 e respetivos indicadores | QUAR CIG 2024**

OOP7. Consolidar a qualidade nos serviços [alínea c) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022] Substituir pela LOE 2023									Peso: 65%	
Indicadores	2022	2023	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind. 18	Índice de satisfação das cidadãs e cidadãos (escala Likert)	4,3	4,2	4,0	0,5	5,6	4,4	100%	Atingiu	0%
Ind. 19	Índice de satisfação de entidades parceiras (escala Likert)	4,3	4,1	4,0	0,5	5,6	4,2	100%	Atingiu	0%
Grau de Realização do OOP7									100%	

O **OOP7 – Consolidar a qualidade nos serviços [alínea c) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022] a substituir pela LOE 2023** – apresenta o peso mais elevado entre todos os objetivos (65% no parâmetro e 26% na avaliação final) e atingiu um grau de realização de 100%, refletindo o compromisso da entidade com a melhoria contínua da prestação de serviços. Este desempenho está alinhado com as disposições da Lei do Orçamento do Estado para 2024. Já a sua inclusão como objetivo relevante evidencia a valorização dos recursos humanos e a aposta num ambiente de trabalho saudável e inclusivo.

No conjunto, **destacam-se** pela sua relevância estratégica e pelo peso acumulado na avaliação final, o **OOP7 – Consolidar a qualidade nos serviços** – e o **OOP4 – Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias**. Ambos foram plenamente atingidos ou superados, representando áreas-chave de intervenção institucional e contribuindo significativamente para a prossecução da missão da CIG, designadamente no domínio da promoção e defesa da igualdade de género, do combate à violência doméstica e de género e da prevenção do tráfico de seres humanos.

## 2.5. Fundamentação dos desvios | QUAR CIG 2024

No âmbito da execução das medidas previstas, destacam-se três desvios positivos relevantes: no caso dos Indicadores 3 e 8, ambos são decorrentes de fatores estruturais e contextuais que reforçam o alinhamento estratégico da intervenção com as prioridades nacionais em matéria de igualdade e direitos humanos; no caso do indicador 13 resulta de melhoria das boas práticas de celeridade administrativa.

Assim, relativamente ao *Indicador 3 – N.º de projetos desenvolvidos no domínio da Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) em articulação com as organizações não governamentais para o desenvolvimento (ONGD)*, estava prevista a criação e acompanhamento de 10 projetos, tendo sido efetivamente executados 23. Esta execução representa uma taxa de 206% e um desvio positivo de 106% face à meta inicial.

Esta superação resulta da decisão governamental tomada no final do ano de 2023, de reforçar o montante do Apoio Técnico e Financeiro (ATF) às ONGD de 150.000€ para 200.000€, conforme previsto no aviso de abertura e homologação do concurso ATF-ONGM-2023. Este reforço permitiu apoiar um número significativamente maior de projetos, do que inicialmente previsto, garantindo a participação de um conjunto mais alargado de organizações da sociedade civil e assegurando maior impacto territorial e temático na promoção da igualdade de género. A medida contemplou o acompanhamento técnico de todos os projetos aprovados, assegurando a sua boa execução e contribuindo para a concretização dos objetivos estratégicos da política pública.

**Figura 17 – Fundamentação de desvio - Indicador 3 | QUAR CIG 2024**

OOP 1. Promover a integração sistemática da perspetiva de género em todas as fases de conceção da política pública						
Indicador	Meta	Resultado	Tx. Realização	Desvio	Fundamentação do desvio	
Ind. 3 N.º de projetos desenvolvidos. Criação e desenvolvimento de projetos financiados e cofinanciados no domínio da IMH, em articulação com as ONGD	6	23	206%	106%	Aumento do financiamento	

No que respeita ao *Indicador 8 – N.º de ações de capacitação de públicos-alvo estratégicos*, estavam inicialmente previstas 4 ações, tendo sido realizadas 10, o que corresponde a uma taxa de execução de 138% e a um desvio positivo de 38%. Este resultado decorre de uma procura elevada e espontânea por parte de entidades da Administração Pública e de organizações parceiras, no âmbito da área OIEC (Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais), evidenciando a crescente necessidade de formação nesta área. A medida visava a realização de ações de sensibilização e capacitação em regime presencial e online, com o objetivo de promover uma Administração Pública mais inclusiva e respeitadora dos direitos humanos. A elevada procura por parte das entidades participantes, aliada à flexibilidade da entidade executora, permitiu dar resposta eficaz às solicitações emergentes e alargar o impacto da intervenção formativa.

**Figura 18 – Fundamentação de desvio - Indicador 8 | QUAR CIG 2024**

OOP3. Desconstrução dos estereótipos de género						
Indicador	Meta	Resultado	Tx. Realização	Desvio	Fundamentação do desvio	
Ind. 8 N.º de ações. Capacitação de públicos-alvo estratégicos.	4	10	138%	38%	Procura elevada e espontânea de formação	

O desvio registado no Indicador 13 – Tempo médio para emissão de pareceres e recomendações sobre queixas relativas a situações de discriminação ou violência com base no género corresponde a uma variação positiva, uma vez que a meta fixada para 2024 era de 30 dias úteis, tendo-se alcançado um resultado de 17 dias úteis, o que representa uma taxa de realização de 133%.

Este desempenho superior à meta estabelecida justifica-se pela consolidação de boas práticas de celeridade administrativa, alicerçadas em três eixos principais: (i) a normalização de procedimentos internos e utilização de modelos-tipo de resposta; (ii) a priorização da tramitação de queixas no plano operativo e o reforço da articulação interdepartamental; e (iii) a generalização da utilização do sistema de informação para registo, acompanhamento e reporte dos processos, o que permitiu aumentar a rastreabilidade e reduzir tempos de resposta.

Adicionalmente, em 2024 foi implementada uma nova metodologia de acompanhamento e controlo da tramitação dos processos, com a criação de dashboards de gestão que permitem o acompanhamento em tempo real dos prazos, estados de decisão e eventuais constrangimentos operacionais. Esta inovação, de natureza tecnológica e organizacional, contribuiu decisivamente para a agilização dos procedimentos e para o reforço da transparência interna.

O desvio positivo assim verificado reflete a eficácia do modelo adotado e reforça o compromisso da CIG com uma administração pública centrada na resposta célere, eficiente e qualificada às situações de discriminação e violência com base no género, mantendo o foco na proteção dos direitos fundamentais das pessoas.

**Figura 19 – Fundamentação de desvio - Indicador 13 | QUAR CIG 2024**

OOP5. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação						
Indicador		Meta	Resultado	Tx. Realização	Desvio	Fundamentação do desvio
Ind. 13	Tempo médio para emissão de pareceres e recomendações sobre queixas relativas a situações de discriminação ou violência com base no género (dias úteis).	30	17	133%	33%	Boas práticas de celeridade administrativa. Generalização da utilização do sistema de informação. Criação de dashbord e nova metodologia de acompanhamento e controlo.

Os desvios apresentados refletem, assim, não apenas uma execução acima do esperado, mas também uma resposta estratégica e eficaz às dinâmicas do território e às prioridades definidas ao nível da política pública para a igualdade. Estes resultados demonstram a capacidade de adaptação, o bom aproveitamento dos recursos disponíveis e a relevância das ações desenvolvidas face às necessidades concretas dos públicos-alvo.

### 3. Avaliação do Plano de Atividades

Em 2024, o Plano de Atividades da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género integrou um total de 160 medidas, em que 150 integram os três Planos de Ação da ENIND: Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH), Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (OIEC), Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica (VMVD). Do conjunto de metas definidas, 122 foram executadas até à data, o que corresponde a uma **taxa de execução qualitativa global de 76%**, refletindo um desempenho positivo e alinhado com os compromissos estratégicos desta entidade pública.

Em termos desagregados, as medidas que integram o Plano OIEC foram as que registaram a taxa mais elevada, com 84% de execução (37 das 44 medidas), seguido das medidas do Plano IMH, com 77% (34 de 44 medidas), e das medidas do Plano VMVD, com 66% (41 de 62 medidas), sendo este último o que

apresenta maior margem de melhoria. As restantes medidas destacam-se por ter alcançado a totalidade das suas metas, com uma taxa de execução de 100% (10 de 10 medidas).

**Figura 20 – Plano de Atividades CIG 2024 | Execução**

Áreas	Executado	Não executado	Total Geral	Taxa de Execução
IMH	34	10	44	77%
OIEC	37	7	44	84%
PA	10		10	100%
VMVD	41	21	62	66%
<b>Total Geral</b>	<b>122</b>	<b>38</b>	<b>160</b>	<b>76%</b>

Legenda: IMH - Igualdade entre Mulheres e Homens; OIEC - Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais; VMVD - Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica; PA – medidas exclusivas ao Plano de Atividades.

Estes resultados demonstram uma elevada capacidade de concretização da CIG na maioria das áreas de intervenção, confirmando o alinhamento entre planeamento e execução.

A análise integral das medidas, indicadores e respetivo nível de concretização encontra-se disponível no anexo II (Plano de Atividades), o qual constitui parte integrante do presente relatório.

### 3.1. Atividades não previstas no Plano de Atividades

Apresentamos algumas das atividades que foram desenvolvidas ao longo do ano e que não estavam previstas no Plano, referimos apenas as que tiveram impacto pelos recursos alocados.

#### 3.1.1. Avaliação do Grupo de Peritas/os em Ação contra a Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica a Portugal

Entre os dias 24 e 28 de junho o Estado Português recebeu a visita de peritos GREVIO – Grupo de Peritos em Ação contra a Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica. O GREVIO é o órgão de especialistas independentes responsável por monitorar a implementação pelas partes da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (Convenção de Istambul).

Esta visita de monitorização da implementação da Convenção de Istambul por Portugal foi coordenada pela CIG/NVDVG, em colaboração com a Comissão Nacional de Direitos Humanos, do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

Foram auscultadas as várias áreas governativas com competência em matéria de prevenção e combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica, sendo expetável o relatório sobre esta avaliação em março de 2025.

#### 3.1.2. Defender a igualdade e a não discriminação pelos organismos de promoção da igualdade relativamente à utilização da inteligência artificial (IA) nas administrações públicas

A CIG passou a fazer parte do Projeto 24BE04 – 24FI09 – 24PT07 – Defender a igualdade e a não discriminação pelos organismos de promoção da igualdade relativamente à utilização da inteligência artificial (IA) nas administrações públicas.

O projeto é cofinanciado pela União Europeia através do Instrumento de Apoio Técnico e implementado pelo Conselho da Europa, em cooperação com a Direção-Geral de Apoio às Reformas Estruturais (DG REFORM) da Comissão Europeia e os organismos para a igualdade da Bélgica, Finlândia e Portugal. A Inteligência

Artificial para efeitos deste concurso abrange tanto sistemas orientados por inteligência artificial como sistemas de tomada de decisão algorítmicos.

Os organismos de igualdade da Bélgica, Finlândia e Portugal estão a receber apoio técnico para reforçar as suas capacidades administrativas sobre as implicações das tecnologias de IA nas operações das administrações públicas e a sua disponibilidade para as supervisionar, em consonância com as normas e os instrumentos pertinentes da UE e do Conselho da Europa.

Após a conclusão do projeto, espera-se que os organismos para a igualdade utilizem a sua maior sensibilização e capacidades para combater a discriminação resultante da utilização de sistemas de IA e de outras fontes, a fim de promover a compreensão da administração pública, dos organismos de supervisão e das entidades reguladoras nos Estados-Membros sobre os riscos e as oportunidades da IA na defesa da não discriminação e da igualdade.

Entre outros, os resultados do projeto incluirão:

- Relatório inicial do projeto adaptado aos três contextos nacionais;
- Relatório sobre a análise das lacunas adaptada aos três contextos nacionais;
- Materiais de formação adaptados aos três contextos nacionais;
- Orientações políticas para ajudar os organismos de promoção da igualdade no seu papel de supervisão, a fim de assegurar a conformidade com a Lei da IA da UE e outras normas europeias nos domínios da igualdade e da não discriminação na utilização de sistemas de IA;
- Um «protocolo de avaliação», adaptado aos três contextos nacionais, para avaliar casos de discriminação resultantes de sistemas de IA e de outras fontes;
- Planos de ação, incluindo roteiros e recomendações para promover a igualdade e a não discriminação na utilização da inteligência artificial nos três organismos para a igualdade;
- Evento de divulgação final e relatório final.

A análise das lacunas adaptada aos três contextos nacionais consistirá numa análise do estado em que se encontra o atual quadro jurídico e de governação e numa análise aprofundada das necessidades e práticas na Bélgica, Finlândia e Portugal. A análise será realizada por consultoras/es e utilizará os dados existentes fornecidos pelas autoridades beneficiárias, bem como inquéritos documentais, visitas de observação e entrevistas com as partes interessadas pertinentes, se necessário.

Os materiais de formação irão promover o conhecimento e a experiência das/os participantes, através do seu conteúdo e metodologia interativa, acessível e envolvente. Espera-se que a formação reforce as competências dos organismos de promoção da igualdade para supervisionar a utilização da IA pelas autoridades públicas e proporcione uma base comum para participar em debates sobre métodos e sinergias de operação intersectorial entre organismos para a igualdade, entidades reguladoras e organismos relevantes do setor público neste domínio, através do âmbito do projeto. Para conceber, desenvolver e implementar as atividades, será contratado um/a consultor/a em cada país para trabalhar em estreita colaboração com o Conselho da Europa e o organismo nacional para a igualdade, a fim de assegurar o alinhamento com o contexto nacional. O curso de formação consistirá num programa de formação online, seminários presenciais e webinars.

As orientações políticas ajudarão os organismos para a igualdade no seu papel de supervisão, a fim de assegurar a conformidade com a Lei da IA da UE e outras normas europeias nos domínios da igualdade e da não discriminação na utilização de sistemas de IA.

O objetivo do «protocolo de avaliação» é ajudar os organismos de promoção da igualdade a identificar se a IA está envolvida num caso, como investigá-lo e a construir um caso. O protocolo de avaliação será testado

pelos três organismos de promoção da igualdade, podendo incluir tutoria pelas/os consultoras/es e depois finalizado. Pode também ser organizado um seminário plurinacional que reúna representantes de organismos para a igualdade e outras partes interessadas relevantes, a fim de trocar experiências sobre o tratamento de casos de discriminação por IA e sistemas de tomada de decisão algorítmicos, bem como para rever o projeto e a prova de conceito do «protocolo de avaliação» para esses casos.

### 3.1.3. Nova configuração e localização do centro de documentação e biblioteca

A CIG tem como atribuições a manutenção de um centro de documentação e biblioteca especializada, objetivo que se concretiza através do funcionamento do Centro de Informação e Documentação (CID).

O CID reúne o maior acervo nacional sobre a temática das mulheres e da igualdade de género, com início em 1975 e formalizado aquando da participação da Comissão da Condição Feminina na I Conferência da ONU sobre as Mulheres. Este Centro é composto por uma Biblioteca, um Núcleo de Reservados e um Arquivo Histórico, num total de cerca de 96.309 documentos, tratados de acordo com as normas técnicas da Biblioteconomia.

Durante o ano de 2024, o CID enfrentou diversos constrangimentos, tanto ao nível das infraestruturas, como da capacidade tecnológica e de recursos humanos.

- Tecnologia: Desde maio de 2023, o Sistema Integrado de Biblioteca e Documentação (NYRON) encontra-se inativo, impedindo o acesso digital ao acervo e dificultando o trabalho interno. Em outubro de 2024, a CIG iniciou procedimentos junto da SGPCM para contratação de serviços de infraestrutura (IaaS) e manutenção da solução NYRON.
- Instalações: A mudança de instalações ocorrida em 2021 implicou uma significativa degradação das condições de armazenamento e consulta do acervo. No final de 2024, a CIG foi informada de nova mudança para o edifício da antiga Presidência do Conselho de Ministros, local sem disponibilidade para reinstalar o centro documental.

Foi realizado o planeamento técnico e logístico do transporte e armazenamento seguro do acervo.

- Recursos Humanos: A CIG conta com apenas uma Técnica Superior com formação em Biblioteconomia, atualmente em processo de aposentação, o que compromete severamente a continuidade e especialização do serviço.
- Recursos Financeiros: O orçamento da CIG não contempla verbas suficientes para a manutenção e atualização do CID, nem para assegurar o pleno funcionamento e divulgação dos seus recursos.

Face ao quadro em 2024, foi elaborada e aprovada internamente uma Proposta de Cedência do acervo do CID à Biblioteca Nacional de Portugal ou a uma Biblioteca Municipal, a formalizar mediante protocolo, visando:

- Preservar a identidade e integridade do acervo, enquanto coleção CIG;
- Garantir acessibilidade pública, física e digital;
- Proporcionar os recursos técnicos e humanos dedicados;
- Assegurar a continuidade da missão da CIG no âmbito da memória documental sobre igualdade de género em Portugal.

Foram realizadas reuniões com o Ministério da Cultura, Direção da Biblioteca Nacional e Direção das Bibliotecas Municipais de Lisboa.

### 3.1.4. Reorganização de processos de trabalho impulsionados pela mudança de instalações

Em dezembro de 2024, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) concretizou a transição para as suas novas instalações, situadas no antigo edifício da Presidência do Conselho de Ministros. Este processo representou uma operação complexa, exigente em termos logísticos, operacionais e organizacionais, tendo envolvido múltiplas fases, desde o planeamento da mudança à reconfiguração dos espaços de trabalho no novo edifício.

Como sucede em qualquer processo de relocalização de um organismo público, a mudança implicou a inventariação e acondicionamento de equipamentos, documentação física e material informático, a gestão do transporte e descarga, bem como a organização e redistribuição funcional dos espaços, de forma a garantir a continuidade do serviço público e o bem-estar das equipas.

A antecipação do calendário inicialmente estabelecido veio acrescer exigência ao processo, impondo um esforço adicional a todos os serviços envolvidos. Ainda assim, importa destacar a forte capacidade de adaptação das trabalhadoras e dos trabalhadores da CIG, que asseguraram a continuidade operacional com elevado profissionalismo, espírito de equipa e sentido de missão, mesmo em contexto de mudança intensa.

Um dos aspetos críticos desta transição foi a reorganização da informação institucional, anteriormente alojada em servidores físicos. Com vista à modernização dos fluxos de trabalho e à mitigação de riscos associados à perda ou inacessibilidade da informação, procedeu-se à migração gradual dos arquivos digitais para uma plataforma de armazenamento em cloud. Esta mudança permitiu assegurar o acesso seguro, permanente e partilhado aos documentos de trabalho, mesmo durante as fases mais sensíveis do processo de realocação, promovendo a continuidade dos circuitos de decisão, análise técnica e gestão administrativa.

Esta reorganização impulsionou, ainda, uma reflexão sobre os processos internos de gestão da informação e de decisão, contribuindo para uma maior normalização documental, melhoria das práticas de arquivo digital e eficiência na partilha de recursos entre unidades orgânicas. Trata-se, assim, de uma etapa relevante no reforço da capacidade instalada da CIG, em linha com os princípios da modernização administrativa e da gestão baseada em evidência.

## 4. Análise da afetação dos Recursos Financeiros, Humanos & Materiais

### 4.1. Recursos Financeiros | Planeado Vs. Executado

Com base nos dados da execução orçamental referentes ao exercício de 2024, a CIG apresentou uma **execução financeira** total de 4.545.859,09 €, face a uma dotação corrigida de 6.173.280,00 €, o que representa uma **taxa de execução global de 74%**. Este valor traduz uma execução equilibrada no cômputo geral, mas com variações entre o Orçamento de Funcionamento e o Orçamento de Investimento.

No que respeita ao Orçamento de Funcionamento, este apresenta uma dotação corrigida de 2.493.649,00 €, e registou uma execução de 3.336.312,33 €, correspondendo a uma taxa de execução de 134%. Este valor representa um reforço de 842.663,33 €, justificado, em grande parte, por variações nas rubricas de Aquisições de Bens e Serviços e Outras Despesas Correntes.

A rubrica Aquisições de Bens e Serviços atingiu 1.162.328,49 €, face a uma dotação inicial de 312.516,00 €, o que corresponde a uma taxa de execução de 372% e a um desvio absoluto superior a 849 mil euros. Esta variação está diretamente relacionada com o reforço extraordinário de orçamento autorizado pelo Despacho n.º 194/2024/SEAO, que permitiu a afetação de 1.000.000,00 € adicionais ao orçamento de atividades da CIG, com impacto direto nas despesas com aquisições não previstas inicialmente.

Por outro lado, a rubrica Outras Despesas Correntes, registou uma execução de 74.758,30 €, face a uma previsão inicial de apenas 4.000,00 €, o que corresponde a uma taxa de execução de 1869%. No entanto,

este valor decorre de uma alteração orçamental destinada ao pagamento de renda do edifício sede da CIG, não implicando aumento do orçamento total, mas apenas uma reclassificação ao nível da classificação económica.

Em contrapartida, as “Despesas com Pessoal” apresentaram uma execução de 1.256.109,20 €, correspondente a 96% da dotação prevista, traduzindo um saldo positivo de 75.342,65 € e refletindo uma execução dentro dos parâmetros orçamentados.

Relativamente ao Orçamento de Investimento, este contou com uma dotação corrigida de 3.679.631,00 €, tendo sido executado no montante de 1.209.546,76 €, o que representa uma taxa de execução de 33%. Este resultado traduziu-se num saldo disponível de 2.470.084,24 €.

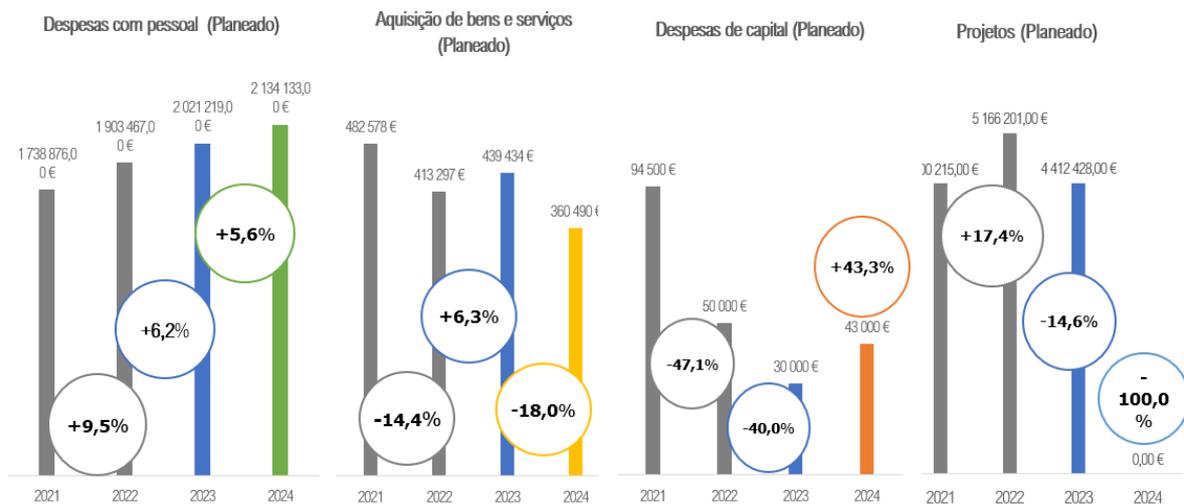
A rubrica “Despesas com Pessoal” registou uma execução integral (100%), enquanto as rubricas “Aquisições de Bens e Serviços” e “Outras Despesas Correntes” apresentaram taxas de execução de 11% e 56%, respetivamente. A rubrica “Despesas de Capital” foi executada em 1%.

A execução do investimento foi condicionada pelo facto de, na elaboração do Orçamento do Estado para 2024, ter sido necessário manter inscritos projetos formalmente concluídos, mas com previsão de continuidade operacional, o que condicionou o grau de execução financeira nesta componente.

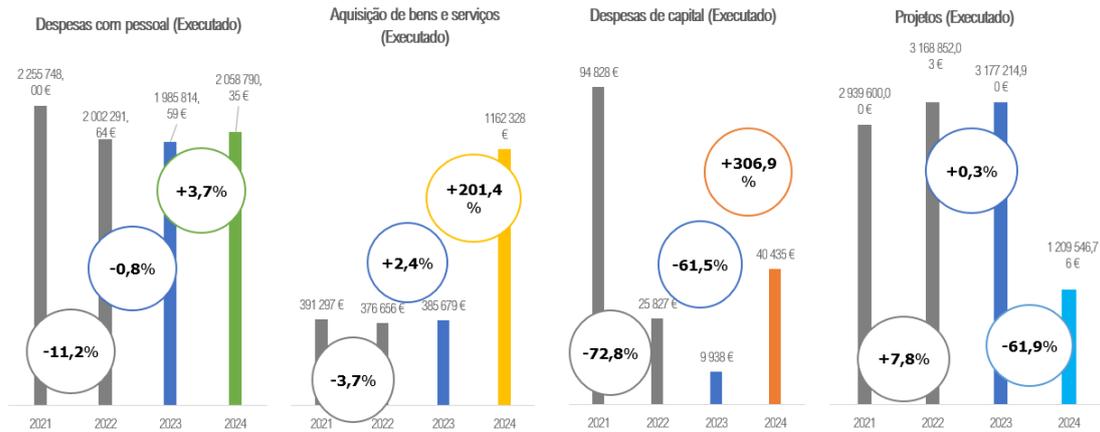
Em termos globais, a execução orçamental da CIG em 2024 encontra-se em linha com os parâmetros de gestão previstos para o ciclo anual. O desempenho observado resulta da articulação entre reforços orçamentais intercalares, alterações na composição das rubricas e a necessidade de inscrição de projetos com continuidade prevista. Estes fatores deverão ser considerados em exercícios subsequentes, com vista a assegurar um alinhamento progressivo entre o planeamento, a execução e as necessidades operacionais da entidade.

A figura 21 apresenta uma evolução comparativa entre a proposta de orçamento (dotação corrigida) e a execução da CIG entre 2012 e 2024. Para uma consulta pormenorizada relativamente ao exercício de 2024, poderá ser consultado o anexo I.

**Figura 21 – Evolução dos Recursos Financeiros CIG planeados Vs executados | QUAR CIG 2021-2024**



**Figura 21 – Evolução dos Recursos Financeiros CIG planeados Vs. executados | QUAR CIG 2021-2024 (cont.)**



## 4.2. Recursos Humanos | Planeado Vs. Executado

No ano de 2024, a afetação dos recursos humanos registou uma execução global próxima do planeado, tanto em número de efetivos, como em pontuação ponderada. Estavam previstos 68 efetivos no Mapa de Pessoal, tendo sido efetivamente ocupados 64 postos de trabalho, o que corresponde a uma execução de 94% em termos de efetivos. Em termos de pontuação, estavam previstas 822 unidades, tendo sido executadas 761, o que representa uma taxa de execução de 93%. A proporção entre as unidades equivalentes de recursos humanos executados e planeados (UERHE/UERHP) fixou-se nos 89%, evidenciando um ligeiro desvio face ao ideal, mas dentro de um intervalo aceitável do ponto de vista de gestão de recursos.

A análise por categoria permite identificar dinâmicas distintas. No caso das/os dirigentes de direção superior e direção intermédia, a execução foi integral, com o mesmo número de efetivos previstos e executados, e pontuações muito próximas ou mesmo superiores ao planeado (99% e 101%, respetivamente). Esta estabilidade garante a continuidade da função de direção estratégica e o adequado acompanhamento da execução de políticas públicas.

**Figura 22 – Distribuição dos RH por cargo/carreira/categoria | QUAR CIG 2024**

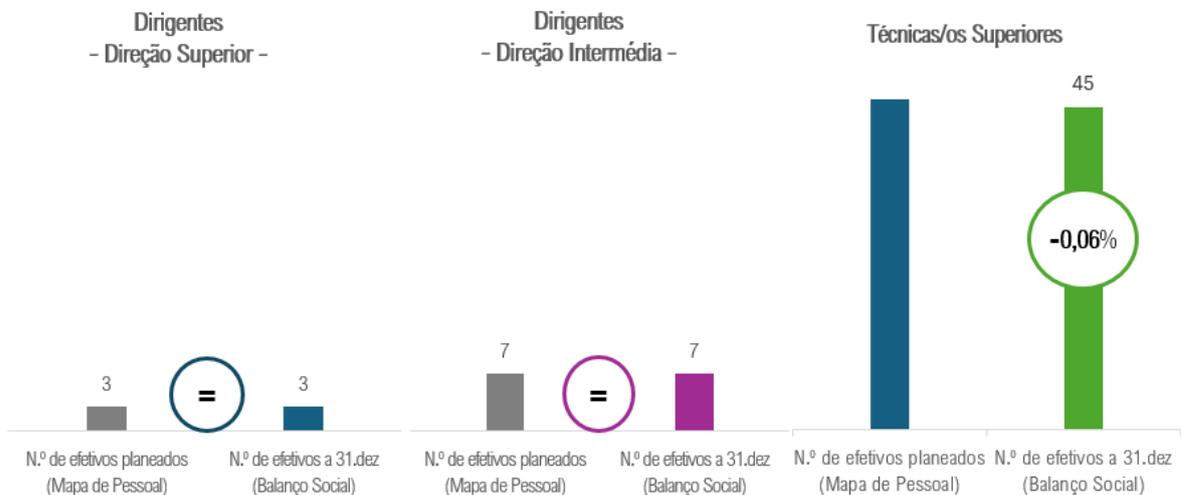
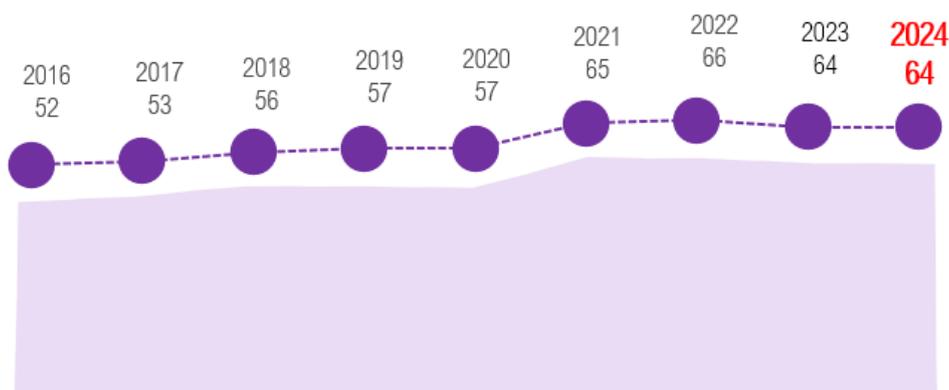


Figura 22 – Distribuição dos RH por cargo/carreira/categoria | QUAR CIG 2024 (cont.)



Figura 23 – Evolução dos RH | QUAR CIG 2016-2024



Nos técnicos superiores, que constituem a categoria mais representativa em termos de volume de recursos, verificou-se uma execução de 92% da pontuação planeada, reflexo da ocupação de 45 dos 48 postos previstos. Embora o desvio de três efetivos pareça reduzido, o seu impacto é significativo dada a representatividade desta categoria na estrutura funcional da organização. O mesmo se aplica às/aos assistentes técnicos, cuja execução foi de 78% da pontuação planeada, com apenas sete dos oito postos previstos ocupados, representando a taxa de execução mais baixa entre as categorias com pessoal afeto.

As categorias de assistentes operacionais apresentaram plena execução, com 100% da pontuação prevista concretizada. Já as categorias de coordenadoras/es técnicos, encarregadas/os operacionais e encarregadas/os gerais operacionais não apresentaram valores de planeamento nem de execução para o período em análise.

Em síntese, a execução de recursos humanos em 2024 demonstra uma gestão globalmente eficaz, com níveis de realização elevados nas categorias de direção e técnicas/os superiores. Ainda que se verifiquem desvios em algumas categorias de apoio, o desempenho geral permite afirmar que a estrutura de recursos humanos se manteve funcional, com capacidade de resposta às necessidades da organização. Não obstante, os défices registados em categorias operacionais e técnicas deverão ser monitorizados, uma vez que podem

comprometer a resiliência da organização e a eficiência na execução de tarefas transversais (consultar anexo I, parte relativa aos recursos humanos).

## 4.2. Recursos Patrimoniais & Materiais | Execução 2024

Os recursos patrimoniais ao dispor da CIG têm uma natureza diversa. Em termos de imóveis, a sede da CIG foi objeto de mudança de instalações em dezembro de 2024. Até aquela data utilizava, em regime de arrendamento 1 edifício de 4 pisos sito na Rua Almeida Brandão, n.º 7, em Lisboa. Desde 12 de dezembro de 2024, a sede da CIG passou a funcionar no antigo edifício da Presidência do Conselho de Ministros, localizado em Campo de Ourique, na Rua Professor Gomes Teixeira, n.º 2, onde utiliza um piso completo do edifício (8.º andar). A delegação norte ocupa uma fração do 3.º andar, de um edifício localizado no centro histórico do Porto, na Rua Ferreira Borges, n.º 69, em regime de arrendamento.

Relativamente a veículos automóveis, em 2024, a CIG tinha 2 viaturas contratadas ao abrigo de Aluguer Operacional de Veículos.

Em termos de recursos materiais (material e equipamento de escritório), a CIG tinha, no final de 2024, sob a sua alçada 68 computadores e 5 impressoras multifunções, para utilização da Organização.

## 5. Apreciação por parte dos Utilizadores dos Serviços Prestados

O inquérito de satisfação às entidades parceiras da CIG, realizado em dezembro de 2024, teve como objetivo aferir a perceção global sobre a qualidade da colaboração e dos serviços prestados.

No âmbito do inquérito foram avaliados 17 indicadores de satisfação. O universo de estudo abrangido compreendeu um total de 541 entidades públicas e privadas, das quais foram recebidas 250 respostas, correspondendo a uma taxa de resposta global de 46%. Após a validação dos critérios definidos, foram consideradas válidas 211 respostas, correspondendo a uma taxa de resposta efetiva de 39%. A análise desagregada dos dados evidencia disparidades significativas na taxa de participação em função do tipo de entidade/ parceria, destacando-se as Estruturas de Acolhimento e Estruturas de Atendimento a vítimas de violência e Câmaras Municipais, com taxas de resposta de 86%, 79% e 31%, respetivamente, contrastando com a reduzida participação das associações (7%).

Para efeitos da análise quantitativa, considerou-se como excelentes todas as avaliações iguais ou superiores a 70%, pelo que a análise revela um desempenho global muito positivo da CIG, com a maioria dos indicadores a situar-se nesse patamar. Assim, dos 17 indicadores avaliados, 15 obtêm classificações excelentes, o que reflete um elevado grau de reconhecimento por parte das entidades parceiras quanto à qualidade da atuação da CIG. Destacam-se com particular robustez o desempenho global da CIG (87%); a cortesia das equipas (90%); a utilização de vários canais de comunicação (89%); a disponibilização de informação (88%); os meios expeditos na prestação do serviço (83%), bem como a qualidade da informação disponibilizada (86%).

Estes resultados confirmam a consistência do apoio técnico, da comunicação institucional e da organização do serviço prestado. Há apenas dois indicadores que não atingem o limiar dos 70%, sinalizando áreas críticas: a perceção sobre as melhorias implementadas na parceria (61%) e a consulta para sugestões de melhoria (59%).

Ambos revelam fragilidades na componente de participação e valorização do contributo das entidades parceiras, apontando para um défice de diálogo estruturado e de visibilidade das mudanças induzidas por esse diálogo.

Em termos evolutivos, os dados de 2024 mantêm ou melhoram ligeiramente os níveis de satisfação face ao ano anterior em áreas como o desempenho global e a flexibilidade dos/as colaboradores/as. No entanto, verifica-se um decréscimo em indicadores como o atendimento telefónico, o atendimento por e-mail, a

avaliação das melhorias implementadas e o tempo de resposta às solicitações, sinalizando a necessidade de reforço da capacidade operacional e da celeridade na resposta.

A análise qualitativa reforça os resultados obtidos, destacando como principais pontos fortes da parceria a boa articulação institucional, a disponibilidade e apoio técnico da CIG, a oferta formativa contínua, a capacidade de resolução de problemas e a proximidade relacional entre a CIG e as estruturas locais. Por outro lado, são identificadas várias fragilidades, nomeadamente a escassez de recursos humanos e financeiros, a necessidade de maior proximidade presencial, a concentração de ações de formação em períodos limitados, os atrasos nos processos administrativos e a insuficiência de articulação com outros setores, como o da justiça.

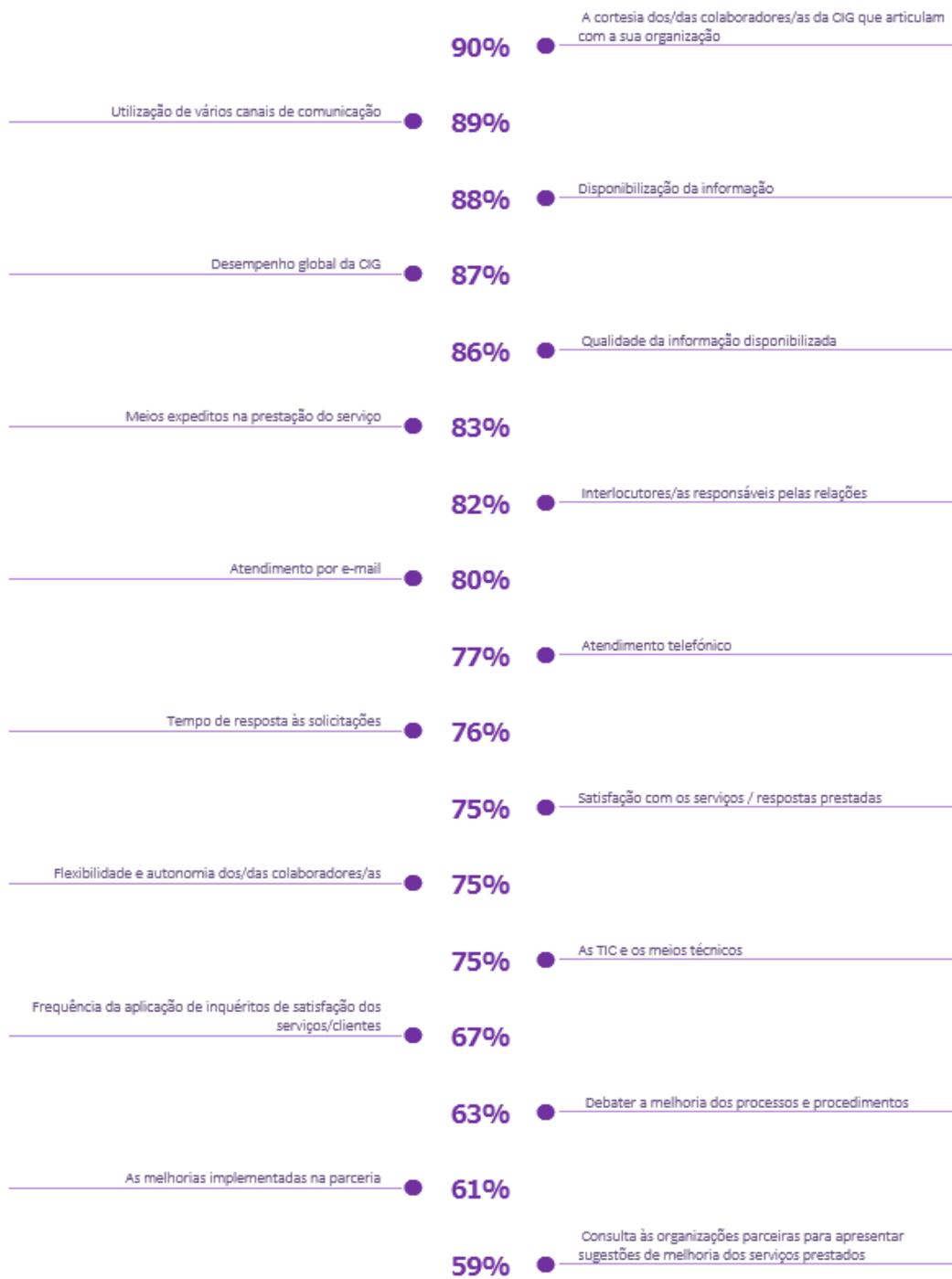
As entidades parceiras apresentaram sugestões construtivas, centradas no reforço da comunicação e partilha de boas práticas, diversificação e certificação da oferta formativa, simplificação e digitalização de procedimentos, criação de respostas habitacionais transitórias para vítimas e reforço do acompanhamento e supervisão das organizações no terreno.

Em suma, os resultados do inquérito refletem uma apreciação positiva da relação com a CIG, destacando-se a qualidade do apoio humano e da comunicação institucional. No entanto, subsistem desafios relevantes em matéria de recursos, processos e capacidade de resposta, cuja superação é essencial para a consolidação de uma parceria eficaz, sustentável e centrada nas necessidades das populações mais vulneráveis.

Importa, no entanto, sublinhar que os desafios identificados pelas entidades parceiras nas áreas dos recursos, dos processos e da capacidade de resposta devem ser analisados à luz de condicionantes estruturais da própria CIG. A reduzida dimensão da equipa afeta inevitavelmente a capacidade de resposta externa com a abrangência desejada. Acresce que a CIG dispõe de autonomia financeira apenas no âmbito da gestão de programas financiados por fundos comunitários ou por recursos internacionais de natureza equivalente, o que limita a sua margem de atuação orçamental e operacional.

**87%** Desempenho  
Global da CIG

Figura 24 – Audição de Stakeholders | Principais resultados do inquérito



## 6. Audição das/os Dirigentes Intermédios e Demais Trabalhadoras/es na Autoavaliação dos Serviços

A autoavaliação dos serviços CIG, integrou, em 2024, fundamentalmente a participação ativa dos dirigentes intermédios, garantindo uma abordagem colaborativa, transparente e orientada para a melhoria contínua.



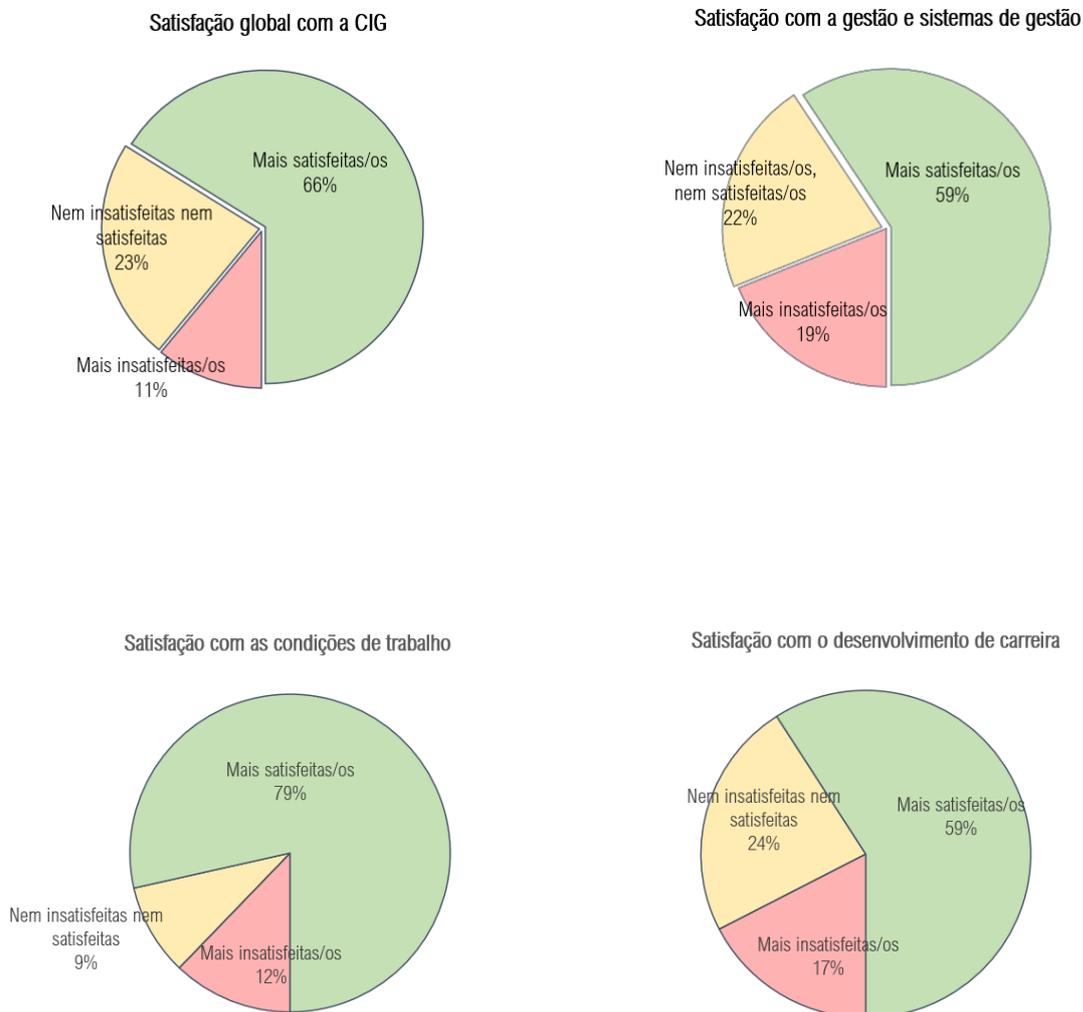
No decurso do processo avaliativo relativo ao ano de 2024, foi promovida a auscultação sistemática das unidades orgânicas através de reuniões de trabalho com as chefias intermédias, permitindo a análise partilhada dos resultados obtidos face aos objetivos operacionais definidos na ENIND e respetivos Planos, no Plano de Atividades e consequentemente no QUAR. Esta dinâmica assegurou a validação técnica dos indicadores de desempenho, a identificação de constrangimentos operacionais e a recolha de propostas de melhoria com base na experiência concreta de execução.

Paralelamente, todos os/as trabalhadores/as em efetividade de funções participaram no processo de autoavaliação individual no âmbito do SIADAP 3, contribuindo para uma leitura integrada do desempenho organizacional e das competências internas da CIG. Esta participação individual foi articulada com o diagnóstico de necessidades formativas e com a construção do Plano Anual de Formação, reforçando a lógica de desenvolvimento de capacidades como eixo estruturante da melhoria dos serviços públicos.

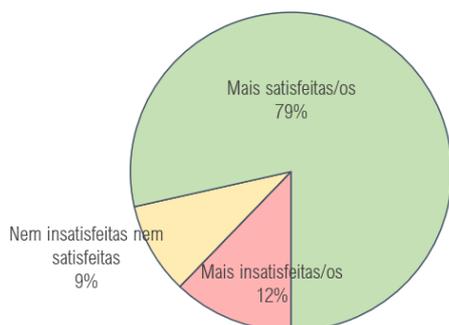
Destaca-se ainda a aplicação de um questionário interno de avaliação do clima organizacional. Esta abordagem quantitativa, teve por base a aplicação de um inquérito por questionário, estruturado, baseado numa escala de *likert de 5 pontos*, contendo 62 indicadores de satisfação. O instrumento foi aplicado ao universo das 64 pessoas identificadas como pertencentes à população-alvo (número de pessoas em funções na CIG). Optou-se, assim, por um design censitário, não sendo utilizada amostragem, uma vez que o objetivo consistiu em recolher informação exaustiva da totalidade dos elementos elegíveis na população.

O processo de recolha de dados resultou em 26 respostas válidas, o que corresponde a uma taxa de resposta de 40,6%. Os resultados obtidos permitiram aferir indicadores qualitativos relativos à perceção das condições de trabalho, à conciliação entre vida profissional e pessoal, à comunicação interna e ao bem-estar institucional. Os resultados foram analisados em sede de direção e utilizados como referência na definição de medidas concretas no âmbito da conciliação e da motivação dos/as trabalhadores/as.

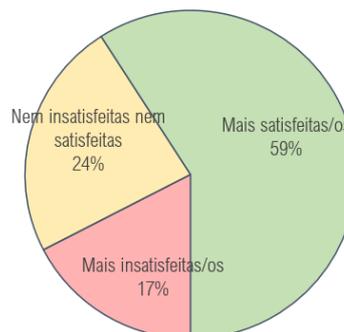
**Figura 25 – Clima organizacional | Principais resultados do inquérito**



Satisfação com as condições de trabalho



Satisfação com o desenvolvimento de carreira



## 7. Avaliação do Sistema de Controlo Interno

A avaliação do sistema de controlo interno da CIG, relativa ao ano de 2024, evidencia a existência de um conjunto de mecanismos que asseguram a legalidade, a regularidade e a boa gestão dos procedimentos administrativos e financeiros da entidade. Embora a CIG não disponha de uma unidade interna de auditoria formalmente constituída, a estrutura organizacional garante o exercício efetivo de funções de controlo a diferentes níveis hierárquicos.

O ambiente de controlo encontra-se estruturado, com base em instrumentos formais como o Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, as Normas de Controlo Interno e o Código de Ética e de Conduta da CIG. Estes documentos definem princípios, procedimentos e padrões de integridade, estando disponíveis para consulta pública. A estrutura organizacional da CIG está conforme o seu enquadramento legal, e o modelo de governação colaborativo é reforçado por reuniões regulares entre a direção e as/os dirigentes das unidades orgânicas.

Em 2024, a totalidade das/os trabalhadoras/es em efetividade de funções foi avaliada de acordo com o SIADAP 3. A afetação de responsabilidades está claramente formalizada por via de instruções técnicas e despachos internos, assegurando a segregação de funções e a integridade dos processos de decisão e execução.

Ao nível dos procedimentos administrativos, a CIG dispõe de manuais e normas específicas que regulam circuitos críticos, como os relacionados com deslocações em serviço, reembolsos e aquisição de bens e serviços. Está igualmente formalizada a competência para autorizar despesas. Embora não se encontre implementada uma política de rotação de funções, em virtude da escassez de recursos e da elevada especialização das tarefas, garante-se a separação de funções nas áreas sensíveis, como a análise, execução e conferência de processos.

Os sistemas de informação da CIG apresentam um nível de fiabilidade aceitável. Estão disponíveis aplicações informáticas de apoio à contabilidade, gestão documental e tesouraria, interligadas com os sistemas da ESPAP. No entanto, estas aplicações não se encontram integradas entre si, não permitindo o cruzamento automatizado de dados, o que constitui uma limitação identificada. Apesar disso, a informação extraída é regularmente utilizada para apoio à decisão. Estão ainda instituídas políticas de segurança informática, com mecanismos de backup diário, proteção de acessos por níveis de responsabilidade, encriptação de dados sensíveis e firewall nas comunicações externas.

O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas está publicado e em execução, prevendo-se a sua monitorização nos termos legais. O conjunto de normas, circuitos e instrumentos

implementados reflete o compromisso institucional da CIG com os princípios da transparência, legalidade e responsabilidade na gestão pública.

## 8. Medidas para o reforço positivo do desempenho

Em alinhamento com o compromisso da CIG com a melhoria contínua, foram identificadas e/ou acionadas um conjunto de medidas com vista à consolidação de uma cultura de desempenho sustentado, qualidade dos serviços públicos e valorização institucional.

### 8.1. Medidas Implementadas em 2024

Durante o ano de 2024, foram operacionalizadas diversas ações com impacto direto na eficiência organizacional e na qualidade do serviço prestado:

- Revisão e otimização de processos internos no âmbito do financiamento às entidades parceiras, com foco na redução dos tempos médios de resposta e simplificação dos procedimentos de análise e reporte;
- Capacitação contínua das equipas técnicas, através da oferta de ações formativas em áreas estratégicas (gestão de projetos, digitalização, comunicação inclusiva, avaliação de políticas públicas);
- Monitorização regular dos indicadores do QUAR, com reporte trimestral e ativação de mecanismos de correção sempre que necessário.

### 8.2. Planos de Melhoria a Implementar

Em 2025, será reforçado o foco em áreas com margem de melhoria, nomeadamente ao nível da articulação interinstitucional e da territorialização da ação pública:

- Análise e eventual atualização da metodologia para Territorialização das políticas de igualdade, com eventual reforço na articulação com as Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional (CCDR), municípios e estruturas locais para garantir a efetiva descentralização das políticas de igualdade;
- Melhoria dos instrumentos de recolha e sistematização de dados, através da revisão das fichas de monitorização, integração de novas variáveis interseccionais e investimento em ferramentas de visualização e análise;
- Fortalecimento dos mecanismos internos de coordenação e supervisão, incluindo reuniões operacionais regulares, definição clara de objetivos intermédios e reporte cruzado entre unidades orgânicas.

Estas medidas irão ser formalizadas no âmbito do Plano de Atividades 2025, e eventual revisão, e integradas no sistema de autoavaliação institucional, garantindo a sua monitorização contínua, alinhamento estratégico e orientação para resultados.

## 9. Medidas de modernização e simplificação administrativa

As medidas de modernização e simplificação administrativa implementadas pela CIG, algumas das quais ainda em curso, estruturam-se em torno de quatro grandes áreas.

No domínio da digitalização de processos, destaca-se a modernização e simplificação dos circuitos de análise técnico-financeira das candidaturas e dos relatórios apresentados pelas entidades apoiadas no âmbito dos apoios às ONGM, às organizações LGBTI+ e aos projetos de prevenção da MGF. Esta intervenção

permitiu uma redução significativa dos tempos médios de resposta, passando de 45 para cerca de 33 dias úteis na emissão de pareceres técnicos, superando as metas estabelecidas. Paralelamente, foi reforçada a aposta na submissão eletrónica e na normalização da documentação requerida no âmbito dos Apoios Técnicos e Financeiros, promovendo maior agilidade e segurança nos fluxos operacionais.

Em matéria de simplificação de procedimentos internos, registou-se uma melhoria substancial na capacidade de resposta às queixas recebidas, com um tempo médio de análise de apenas 17 dias úteis, face à meta de 30 dias definida no QUAR. Contribuiu igualmente para este resultado a padronização dos fluxos de trabalho para emissão de pareceres e recomendações, com recurso a modelos processuais uniformizados e adaptados à complexidade das situações analisadas.

No eixo do reforço da comunicação institucional e da transparência, foi promovida a criação e dinamização de campanhas de sensibilização pública com conteúdos acessíveis, linguagem inclusiva e orientação para públicos estratégicos. As ações da CIG ganharam maior visibilidade junto das entidades beneficiárias e do público em geral, através do reforço da presença em meios digitais e redes sociais. Foram ainda desenvolvidos instrumentos de comunicação direta com entidades parceiras, como sessões informativas, atualização de documentos orientadores (FAQs) e a emissão regular de notas técnicas de apoio à execução.

Por fim, no campo da capacitação digital e organizacional, foi promovida formação contínua dirigida às pessoas que integram a CIG, centrada em ferramentas digitais de gestão documental, plataformas de reporte e metodologias de trabalho colaborativo em ambiente digital. Paralelamente, tem vindo a consolidar-se uma cultura de inovação administrativa, com aposta em equipas ágeis e na realização de projetos-piloto com monitorização de resultados, orientados para a melhoria sustentada da qualidade dos serviços prestados.

## 10. Iniciativas de publicidade institucional

A Lei n.º 95/2015, de 17 de agosto estabelece as regras da publicidade institucional do Estado (n.º 2 do art.º 7.º), com o objetivo de garantir transparência, rigor, eficiência e imparcialidade quanto à realização de campanhas de publicidade institucional da administração direta e indireta, institutos públicos, regiões autónomas e autarquias locais.

A CIG, durante o ano de 2024, não realizou qualquer despesa na rubrica de classificação económica afeta à Publicidade Institucional.

## 11. Balanço Social | Principais indicadores

A 31 de dezembro de 2024, a CIG contava com 64 trabalhadores, dos quais 83% eram mulheres, refletindo uma elevada taxa de feminização. A média etária era de 49 anos e 91% dos efetivos possuíam formação superior, destacando-se a carreira de técnico superior com 69% dos postos. A estrutura etária é envelhecida e há ausência de trabalhadoras/es com menos de 35 anos, o que levanta desafios de renovação geracional.

Em termos de vínculos, 84% das/os trabalhadoras/es tinham contrato por tempo indeterminado, enquanto os restantes exerciam funções dirigentes em comissão de serviço. O movimento de pessoal registou 6 admissões (todas mulheres) e 7 saídas, resultando numa taxa de reposição de 85,71%. A prestação de trabalho foi marcada por uma forte adesão ao horário flexível (73%), e o absentismo situou-se nos 2%, com a doença a representar 82% das ausências.

A estrutura remuneratória demonstrou que 20,31% das/os trabalhadoras/es auferiam vencimentos inferiores à média nacional (1.602€), sendo a maioria dos salários concentrada entre os 1.251€ e 2.800€. Os encargos com pessoal atingiram 1.555.169€, dos quais 74% corresponderam a remuneração base, 19% a outros encargos, 4% a suplementos remuneratórios e 3% a prestações sociais.

No âmbito da formação profissional, registaram-se 179 participações em ações, sobretudo de curta duração, com destaque para as/os técnicas/os superiores (910 horas) e dirigentes (234 horas). A despesa total com formação foi de 1.656€, exclusivamente direcionada a ações externas.

Não foram registados acidentes de trabalho nem processos disciplinares. O índice de tecnicidade atingiu 69% e o leque salarial ilíquido foi de 4,96. O ano de 2024 refletiu uma tendência de consolidação da qualificação e estabilidade, embora persistam desafios relacionados com o envelhecimento do quadro de pessoal e a paridade de género em algumas áreas.

A tabela infra expressa uma síntese dos principais indicadores do Balanço Social da CIG entre 2022 - 2024:

**Figura 26 – Evolução dos RH | principais indicadores do balanço Social**

Indicador	Fórmula	Ano -2			Ano -1			Ano 2024		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
Nível etário médio (anos)	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de RH}}$	50 anos	53 anos	<b>52 anos</b>	51 anos	53 anos	<b>52 anos</b>	48 anos	49 anos	<b>49 anos</b>
Taxa de envelhecimento (%)	$\frac{\text{Total RH} > 55 \text{ anos}}{\text{Total de RH}}$	4%	40%	<b>44%</b>	6%	28%	<b>34%</b>	3%	19%	<b>22%</b>
Taxa de feminização (%)	$\frac{\text{Total de mulheres}}{\text{Total de RH}}$			<b>82%</b>			<b>82%</b>			<b>83%</b>
Taxa de formação superior (%)	$\frac{\text{Licenciados/as} + \text{mestres} + \text{doutorados/as}}{\text{Total de RH}}$	17%	75%	<b>92%</b>	17%	75%	<b>92%</b>	16%	72%	<b>88%</b>
Índice de tecnicidade (%)	$\frac{\text{N.º de técnicos/as superiores}}{\text{Total de RH}}$	13%	53%	<b>66%</b>	13%	54%	<b>67%</b>	13%	56%	<b>69%</b>
Taxa de admissões (%)	$\frac{\text{N.º de admissões}}{\text{Total de RH}}$	3%	5%	<b>8%</b>	4%	5%	<b>13%</b>	0	11%	<b>9%</b>
Taxa de saída (%)	$\frac{\text{N.º de saídas}}{\text{Total de RH}}$	8%	4%	<b>12%</b>	3%	6%	<b>13%</b>	9%	11%	<b>11%</b>
Taxa de reposição (%)	$\frac{\text{N.º admissões}}{\text{N.º de saídas}}$	67%	133%	<b>100%</b>	133%	83%	<b>100%</b>	0%	100%	<b>86%</b>
Índice de rotação	$\frac{(\text{N.º RH em 31/12} * 100) - (\text{N.º RH em 1 de janeiro} + \text{entradas} - \text{saídas})}{\text{N.º RH em 1 de janeiro}}$	-	-	<b>76</b>	-	-	<b>78</b>	-	-	<b>80</b>
Índice de enquadramento	$\frac{\text{N.º de dirigentes}}{\text{Total de RH}}$	4%	6%	<b>12%</b>	4%	10%	<b>15%</b>	3%	13%	<b>16%</b>
Taxa de absentismo (%)	$\frac{\text{N.º dias de faltas}}{\text{N.º anual dias trabalháveis} \times \text{N.º total de RH}}$	-	-	<b>4%</b>	-	-	<b>5%</b>	1%	2%	<b>2%</b>
Taxa de execução da formação	$\frac{\text{N.º ações planeadas} + \text{realizadas}}{\text{N.º ações planeadas}}$	-	-	<b>71%</b>	-	-	<b>77%</b>	-	-	<b>82%</b>
Leque salarial ilíquido	$\frac{> \text{remuneração base} + \text{ilíquida}}{< \text{remuneração base} + \text{ilíquida}}$	4,94	5,36	<b>5,15</b>	4,79	5,41	<b>5,11</b>	4,6	5,25	<b>4,96</b>

## 12. Formação Profissional | Execução 2024

O Relatório de Execução da Formação da CIG 2024, apresenta uma visão global da implementação do Plano Anual de Formação destinado a qualificar e atualizar os/as trabalhadores/as da organização. Com uma meta definida de 80% de execução, o plano alcançou uma taxa de execução de 82%, ultrapassando o objetivo

estipulado. No total, realizaram-se 56 ações de formação, das quais 46 estavam previstas no plano e 10 foram ações extraplano, organizadas para dar resposta a necessidades surgidas ao longo do ano.

As ações abrangeram praticamente todas as unidades orgânicas e carreiras da CIG, com exceção da carreira de assistente operacional. A formação incidiu sobre três grandes áreas: estratégica, especializada e transversal, com destaque para temas como cidadania, competências digitais, cultura organizacional, políticas públicas, gestão de projetos, cibersegurança e regulamentação administrativa. No total, contabilizaram-se 189 participações em ações de formação, correspondendo a mais de 1.200 horas de formação.

O orçamento inicial atribuído para a formação foi de 1.000€, tendo sido necessário um reforço adicional de 656€, perfazendo um total de 1.656€, embora a maioria das ações tenha sido gratuita, recorrendo-se a plataformas públicas como SIGEF, NAU e outras formações promovidas por entidades públicas. Apenas três ações implicaram custos financeiros. Do total das ações realizadas, 12 foram ministradas internamente por trabalhadores/as da CIG, e 44 foram asseguradas por entidades externas.

As ações extraplano permitiram responder a desafios emergentes, como a entrada em vigor da Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023 (relativa à Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação), e à necessidade de capacitação para novas ferramentas informáticas e plataformas de gestão documental, de tempo e de informação legal.

O relatório conclui com uma recomendação para reforçar a dotação orçamental da formação profissional e reavaliar os objetivos e indicadores utilizados, de modo a centrar a avaliação não apenas na taxa de execução, mas também na abrangência e no impacto real da formação no desenvolvimento de competências dos/as trabalhadores/as.

## 13. Avaliação Final

### 13.1. Execução Global do Plano e Articulação com o Programa do Governo

A análise integrada da execução do QUAR e do Plano de Atividades da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, no ano de 2024, revela um desempenho globalmente positivo e alinhado com os compromissos definidos na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 e respetivos Planos de Ação.

A execução operacional evidenciou um grau de concretização significativo, com uma taxa de realização de 117%, correspondendo, por um lado, a uma superação das metas estabelecidas em múltiplos indicadores, sem qualquer meta não atingida e, por outro lado, refletindo um nível de execução sólido e equilibrado nos principais domínios estratégicos da atuação organizacional da CIG.

O Plano de Atividades para 2024 contemplou 160 medidas, das quais 150 integradas nos três planos de ação da ENIND. A taxa global de execução foi de 76%, com 122 medidas implementadas até à data. Esta taxa reflete um elevado compromisso institucional com os domínios da prevenção da violência, da transversalização da perspetiva de género e da não discriminação, em articulação com os ODS da Agenda 2030.

A articulação com o Programa do Governo manifestou-se na continuidade e aprofundamento das políticas de igualdade de género, combate à violência de género e promoção da cidadania inclusiva, através da territorialização das medidas, do reforço da capacitação dos agentes públicos e do apoio técnico e financeiro às organizações da sociedade civil.

### 13.2. Apreciação qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados

Do ponto de vista quantitativo, todos os objetivos operacionais definidos no QUAR foram atingidos ou superados, não se tendo registado qualquer meta não cumprida. Destacam-se, pela execução superior a 100%, os objetivos relacionados com a prevenção da violência de género (101%), a desconstrução de estereótipos (121%), a eficiência administrativa (142%) e a qualidade dos serviços (100%).

Qualitativamente, os resultados evidenciam a consolidação da CIG como pilar da política pública de igualdade, com impactos significativos na formação de agentes públicos, na cobertura territorial das medidas e na articulação interinstitucional. Os relatórios de satisfação dos utilizadores dos serviços e das entidades parceiras confirmam elevados níveis de reconhecimento quanto à relevância, qualidade e oportunidade da intervenção da CIG.

### 13.3. Mecanismos de participação e auscultação dos clientes internos e externos

Durante o ano de 2024, a CIG implementou diversos mecanismos de participação e auscultação dos seus públicos internos e externos, com o objetivo de promover uma atuação mais inclusiva, informada e ajustada às necessidades dos territórios e das entidades parceiras.

Entre os instrumentos utilizados destacam-se a realização de inquéritos de satisfação dirigidos às entidades parceiras, a condução de audições internas com dirigentes intermédios e trabalhadores/as no âmbito do processo de autoavaliação, e a promoção do envolvimento ativo de organizações da sociedade civil nos processos de planeamento, execução e acompanhamento dos Planos de Ação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND). Complementarmente, foram realizadas reuniões regulares com estruturas locais e regionais, contribuindo para uma monitorização contínua das medidas descentralizadas.

Estes mecanismos revelaram-se fundamentais para recolher contributos significativos, ajustar as estratégias às dinâmicas territoriais e reforçar a legitimidade, transparência e eficácia das políticas públicas desenvolvidas.

### 13.4. Menção Proposta pelo Dirigente Máximo do Serviço

A avaliação do desempenho da CIG em 2024 foi realizada nos termos do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP 1), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, e tendo em conta os objetivos constantes do QUAR 2024. Aos três parâmetros de avaliação - Eficácia (30%), Eficiência (30%) e Qualidade (40%), estiveram associados 7 objetivos operacionais (OOP) e um total de 19 indicadores de desempenho.

No cálculo da avaliação final foram considerados os pesos atribuídos a cada objetivo dentro do respetivo parâmetro, conforme previsto no QUAR 2024 (ver figura 27). Assim, os resultados por parâmetro foram os seguintes:

**Figura 27 – Avaliação Final | QUAR CIG 2024**

Parâmetros	Taxa de realização	Ponderação	Resultado	Avaliação
Eficácia	123%	30%	36,9%	Superado
Eficiência	116%	30%	34,8%	Superado
Qualidade	102%	40%	40,7%	Superado
Taxa de realização global/ Avaliação			112%	Desempenho BOM

Considerando que, nos termos do n.º 1, do art. 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, a expressão qualitativa da avaliação dos serviços é atribuída com base no cumprimento dos objetivos e indicadores definidos e, tendo em conta que a CIG:

- Superou as metas nos parâmetros de Eficácia e Eficiência;
- Cumpriu integralmente o parâmetro Qualidade;
- Atingiu uma pontuação global de 112%.

pelo que esta execução evidencia uma gestão orientada para resultados, com impacto efetivo nos domínios da igualdade de género, da prevenção da violência e da promoção da cidadania, **propõe-se a atribuição da menção qualitativa final de DESEMPENHO BOM.**

### 13.5. Conclusões Prospetivas

A CIG registou, em 2024, uma taxa de realização global de 112%, com classificações de “superado” nos parâmetros de Eficácia e Eficiência, mantendo, assim, pelo segundo ano consecutivo, o desempenho global classificado e proposto como “BOM”. Perspetiva-se a continuidade desta performance sólida, desde que sejam assegurados os recursos necessários e mantida a atual orientação estratégica.

Para o ano de 2025, está prevista uma intensificação da articulação com entidades locais, como as Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional (CCDR) e os municípios, reforçando a territorialização das políticas de igualdade. Esta aproximação permitirá uma resposta mais ajustada aos desafios locais e às dinâmicas específicas dos territórios, promovendo maior eficácia na redução das desigualdades.

A modernização administrativa e a digitalização serão igualmente áreas de aposta reforçada. Está identificado como um desafio estrutural a falta de integração entre os sistemas de informação existentes, o que poderá comprometer a eficiência institucional. A superação deste constrangimento exige investimento em interoperabilidade tecnológica e simplificação de procedimentos internos.

No plano dos recursos humanos, a CIG enfrenta desafios associados à elevada feminização e envelhecimento dos seus quadros, a par de uma rotação moderada. Impõe-se, assim, o desenvolvimento de políticas de rejuvenescimento, retenção de talento e valorização profissional, garantindo a sustentabilidade das competências técnicas da organização.

A nível externo, os inquéritos realizados às entidades parceiras revelam uma apreciação positiva quanto ao apoio técnico prestado pela CIG. Contudo, persistem fragilidades, como a escassez de recursos, que geram atrasos administrativos e fraca articulação intersectorial. Reforçar a capacidade operacional e de recursos humanos, assim como garantir maior estabilidade orçamental são prioridades identificadas para o futuro.

Está igualmente previsto o aperfeiçoamento dos instrumentos de monitorização e avaliação, com a integração de novas variáveis interseccionais e o uso de ferramentas de visualização, o que permitirá uma gestão mais precisa, inclusiva e orientada por resultados nas políticas públicas de igualdade.

Por fim, a atuação futura da CIG continuará a alinhar-se com os compromissos nacionais e internacionais, nomeadamente com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, com especial destaque para o ODS 5 – Igualdade de Género, reafirmando o papel da CIG como agente de transformação social e promotora de uma governação pública inclusiva e eficaz.

## Siglas & Acrónimos

AIMA	Agência para a Integração, Migrações e Asilo
AMA	Agência para a Modernização Administrativa, I.P.
AG	Autoridade de Gestão
CIG	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
CdE	Conselho da Europa
CRESC Algarve	Programa Regional do Algarve
DAFT	Divisão de Apoio Financeiro e Técnico
DAJ RH	Divisão de Assuntos Jurídicos e Recursos Humanos
DIDOC	Divisão de Igualdade, Documentação e Comunicação
EEA GRANTS	Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (MFEEE), através do qual a Noruega, a Islândia e o Liechtenstein contribuem para a redução das disparidades sociais e económicas na Europa e para o reforço das relações bilaterais com os Estados beneficiários.
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
FEEI	Fundos Europeus Estruturais e de Investimento
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
NPVDVG	Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género
OE	Objetivo Estratégico
OOP	Objetivo Operacional
PAIMH	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
PAOIEC	Plano e Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais
PAPCTSH	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos
PAVMVD	Plano de Ação para a prevenção e o combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica
PRR	Plano de Recuperação e Resiliência
PO ISE	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
POR Lisboa	Programa Operacional Regional de Lisboa
RNAVVD	Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica
SAMA	Sistema de Apoio à Modernização e Capacitação da Administração Pública
SG GOV	Secretaria-Geral do Governo
STEM	Science, technology, engineering and mathematics
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
UE	União Europeia
UNDP	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
UO	Unidades Orgânicas

## Fontes Consultadas

- Adão e Silva, P. (2011). *Estado e políticas públicas: A reforma do Estado Social em Portugal*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Almeida, A. N. de. (2013). *Famílias em Portugal: Divergência e complexidade*. ICS.
- Comissão Europeia. (2020). *Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025* (COM(2020) 152 final). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), Article 8.
- Cunha Rêgo, M. C. da. (2016). Avaliação, accountability e responsabilidade na administração pública. *Revista Sociologia, Problemas e Práticas*, (81), 11–30.
- DGAEP – Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. (2023). *Linhas de orientação para a elaboração do QUAR e RAA*. <https://www.dgaep.gov.pt>
- DGAEP – Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. (s.d.). *Guia técnico para a avaliação do desempenho dos serviços da Administração Pública*. <https://www.dgaep.gov.pt>
- Fraser, N. (2003). *Redistribution or recognition? A political-philosophical exchange* (with Axel Honneth). Verso.
- Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral. (s.d.). *Construção de um QUAR*. <https://www.gpp.pt>
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, 69(1), 3–19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x>
- Kelly, L. (1988). How women define their experiences of violence. In K. Yllö & M. Bograd (Eds.), *Feminist perspectives on wife abuse* (pp. 114–132). Sage Publications, Inc.
- Kelly, L. (2013). *Surviving sexual violence*. Polity Press.
- Lei n.º 82/2023. Lei do Orçamento do Estado para 2024. *Diário da República*, 1.ª série, n.º 250, de 29 de dezembro de 2023
- Lei n.º 66-B/2007. Estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP). *Diário da República*, 1.ª série, n.º 248, de 28 de dezembro.
- Moore, M. H. (1995). *Creating public value: Strategic management in government*. Harvard University Press.
- Nussbaum, M. C. (2000). *Women and human development: The capabilities approach*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511841286>
- Portugal, S. (2014). *Famílias, género e políticas sociais: Um percurso de investigação*. Coimbra: Almedina.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018. Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030. *Diário da República*, 1.ª série, n.º 97/2018, de 21 de maio.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023. Aprova os Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual, para o período de 2023-2026. *Diário da República*, 1.ª série, n.º 157/2023, de 14 de agosto.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 139/2019. Aprova medidas de prevenção e combate à violência doméstica. *Diário da República*, 1.ª série, n.º 157/2019, de 19 de agosto.

Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.

Torres, A. (2004). *Famílias em Portugal: A pluralidade e a mudança*. CIES-ISCTE.

United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development* (A/RES/70/1). United Nations General Assembly. <https://undocs.org/en/A/RES/70/1>

Walby, S. (2004). *The cost of domestic violence*. Women and Equality Unit, Department of Trade and Industry (UK Government). <https://eprints.lancs.ac.uk/id/eprint/55255/>

## Anexos

**Anexo I - Quadro de Avaliação e Responsabilização CIG | 2024**

**Anexo II – Plano de Atividades CIG | 2024**

**Anexo III – Ficha de Avaliação do Sistema de Controlo Interno | 2024**

**Anexo IV – Balanço Social CIG | 2024**

**Anexo V – Relatório Anual de Execução da Formação CIG | 2024**

**Anexo VI – Relatório de Satisfação das Entidades Parceiras CIG | 2024**