

PLANO DE ATIVIDADES 2024

FICHA TÉCNICA

Título: **Plano de Atividades da CIG – 2024**

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

Telefone: (+351) 217983000

ÍNDICE

1. SUMÁRIO EXECUTIVO	6
2. A CIG	8
2.1. MISSÃO, VISÃO, VALORES E PRINCÍPIOS OPERATIVOS	9
2.2. ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS.....	10
2.2.1 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DO COMBATE AO TRÁFICO DE SERES HUMANOS	10
2.2.2 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DO REGIME JURÍDICO APLICÁVEL À PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E ASSISTÊNCIA DAS SUAS VÍTIMAS.....	11
2.2.3 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DA ESTRATÉGIA PORTUGAL + IGUAL.....	12
2.2.4 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DO EEA GRANTS.....	12
2.3. ESTRUTURA ORGÂNICA	15
2.4. RECURSO DISPONÍVEIS: HUMANOS E FINANCEIROS	16
2.5. PLANO DE ATIVIDADES NO CICLO DE GESTÃO E METODOLOGIA	18
3. ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA	19
3.1. ALINHAMENTO E ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA.....	21
3.2. ALINHAMENTO COM A AGENDA 2030 ODS.....	26
4. ATIVIDADES PREVISTAS.....	28
4.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	28
4.2. OBJETIVOS OPERACIONAIS	30
5. PLANO DE FORMAÇÃO.....	31
6. MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO	32
7. ORÇAMENTO PARTICIPATIVO PORTUGAL (OPP).....	32
8. PARTICIPAÇÃO NA ESTRATÉGIA PARA A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	32
9. IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES NO ÂMBITO DO PROGRAMA DE GESTÃO DO PATRIMÓNIO IMOBILIÁRIO	33
10. IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES NO PROGRAMA DE EFICIÊNCIA DE RECURSOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ECO.AP)	33
11. PUBLICIDADE INSTITUCIONAL	34
12. ANEXOS.....	35

SIGLAS e ACRÓNIMOS

ACM	Alto Comissariado para as Migrações
AG	Autoridade de Gestão
AMA	Agência para a Modernização Administrativa, I.P.
CIG	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
CRESC Algarve	Programa Regional do Algarve
DAFT	Divisão de Apoio Financeiro e Técnico
DAJ-RH	Divisão de Assuntos Jurídicos e Recursos Humanos
DDI	Divisão de Documentação e Informação
EEA GRANTS	Fundo designado como Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (MFEEE) através do qual a Noruega, a Islândia e o Liechtenstein apoiam financeiramente os Estados membros da União Europeia com maiores desvios da média europeia do PIB per capita, onde se inclui Portugal
EIGE	Instituto Europeu para a Igualdade de Género
EMIG	Estrutura de Missão para a Igualdade de Género
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual
FEEI	Fundos Europeus Estruturais e de Investimento
FMO	Gabinete do Mecanismo Financeiro
GOP	Grandes Opções do Plano
I&D	Inovação e Desenvolvimento
INE	Instituto Nacional de Estatística
INR, IP	Instituto Nacional de Reabilitação
IHRU	Instituto de Habitação e Reabilitação Urbana
ISS, IP	Instituto da Segurança Social, IP
LDO	Likestillings- og diskrimineringsombudet /Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud
LNf	Levantamento de Necessidades de Formação
MFEEE	Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu
NPVDVG	Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género
OE	Orçamento do Estado
OE	Objetivo Estratégico
OI	Organismo Intermédio
OPP	Orçamento Participativo Portugal
PAIMH	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
PAOIEC	Plano e Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais

PAPCTSH	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos
PAVMVD	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica
PI 8iv	Prioridade de Investimento 8i (PI 8.1)
PI 9iii	Prioridade de Investimento 9iii
PRR	Plano de Recuperação e Resiliência
PO ISE	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
POR Lisboa	Programa Operacional Regional de Lisboa
QLNF	Questionário de Levantamento de Necessidades de Formação
MFEEE	Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu
RBM	<i>Results Based Management</i>
RNAVVD	Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica
SAMA	Sistema de Apoio à Modernização e Capacitação da Administração Pública
SG PCM	Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros
STEM	<i>Science, technology, engineering and mathematics</i>
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
UE	União Europeia
UNDP	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
UO	Unidades Orgânicas

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

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

O Plano de Atividades da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, doravante designada por CIG, integra e concretiza o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, comumente designado por SIADAP² e alinha-se com as orientações estratégicas e medidas de políticas públicas prosseguidas para a área da Cidadania e Igualdade de Género definidas no quadro das convenções internacionais ratificadas por Portugal, no Programa do XXIII Governo Constitucional e nas Grandes Opções para 2023 -2026³, como pode verificar-se no ponto 3.

Na elaboração do presente Plano de Atividades foram envolvidos e participaram todos os serviços da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género conjuntamente com a sua Presidência, como pode verificar-se no ponto 2.5, que identificaram as iniciativas e compromissos a assumir para o ano de 2024, em função dos objetivos estratégicos e operacionais por si traçados em sede do Quadro de Avaliação e Responsabilização, doravante designado por QUAR, em convergência com os Planos de Ação que integram a Estratégia Nacional Para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 - «Portugal + Igual» (ENIND) e com o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos.

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

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

A CIG compromete-se, para o ano de 2024, com a concretização sete objetivos operacionais que concorrem para a prossecução dos objetivos estratégicos supracitados. Salienta-se, assim, a ambição de reforçar o seu papel enquanto entidade nacional responsável pelo desenho e implementação das políticas públicas em matéria de promoção e defesa da igualdade de género e não discriminação.

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

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

³ Lei n.º 38/2023, de 2 de agosto

No ano de 2024, a CIG propõe o desenvolvimento de 160 medidas, inscritas no Plano de Atividades, cuja concretização vai ao encontro da prossecução dos quatro objetivos estratégicos definidos em sede de QUAR, afirmando uma ambição de alinhar a sua ação com muito do plasmado nos Planos de Ação da ENIND, ainda que esta Estratégia seja transversal a todas das áreas governativas sendo que algumas assumem papel relevante no seu cumprimento, isoladamente ou em articulação com a CIG. Paralelamente, a CIG não deixa de destacar o OE 4, na medida em que acredita que só com a otimização e reforço dos processos de trabalho, apostando sobretudo na eficiência, simplificação, desenvolvimento de soluções inovadoras e investimento nos seus trabalhadores e nas suas trabalhadoras conseguirá os melhores resultados.

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

A CIG, enquanto Operadora do Programa Conciliação e Igualdade de Género, em parceria com o Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud (LDO), no âmbito dos EEA Grants 2014-2021, dispõe de uma alocação financeira de sete milhões de euros (seis milhões de euros dos países doadores mais um milhão de euros de cofinanciamento nacional), nos termos do Memorando de Entendimento assinado em Lisboa, em 22 de maio de 2017.

2. A CIG

A igualdade entre mulheres e homens é um princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa, sendo a sua promoção tarefa fundamental do Estado. A CIG é o organismo nacional responsável pela promoção e defesa desse princípio, procurando responder às profundas alterações sociais e políticas da sociedade em matéria de cidadania e igualdade de género.

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

Tem como entidades destinatárias e rede de parcerias, todas e todos os intervenientes a nível da execução das políticas públicas, nomeadamente os organismos da Administração Central, Regional e Local, organismos e instituições da sociedade civil e a população em geral.

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

2.1. MISSÃO, VISÃO, VALORES E PRINCÍPIOS OPERATIVOS

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

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

VISÃO 	Ser a entidade de referência e confiança para a eliminação da discriminação baseada no género e construir uma sociedade plena na sua cidadania.
---	---

VALORES		Cidadania
		Igualdade e Não Discriminação
		Tolerância
		Interesse público

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

2.2. ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS

A CIG prossegue, nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, atribuições ligadas ao apoio na elaboração e implementação da política pública, global e sectorial, ao nível nacional, regional e local, que visa promover a cidadania e da igualdade de género.

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

A sua ação passa, ainda, pela comunicação, pela promoção de ações formação, de divulgação ou de sensibilização para quadros de discriminação e promoção da educação para a cidadania, representações internas e externas, disseminação de boas-práticas nacionais, europeias ou internacionais e, necessariamente, pela promoção de ações que facilitem uma participação paritária na vida económica, social, política e familiar ou ainda, pelo combate e suporte a todas as formas de violência de género, identidade e expressão 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 âmbito da violência doméstica, como se verá adiante no ponto 2.2.2., a CIG assegura a supervisão técnica das estruturas de acolhimento e de atendimento para vítimas, desenvolve serviços de informação jurídica e de apoio psicossocial, e realiza a coordenação estratégica com os demais setores da AP envolvidos no apoio. Recebe, ainda, queixas relativas a situações de discriminação ou de violência com base no género, 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.

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

De harmonia com a Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro, a CIG estrutura -se numa direção de serviços que corresponde à delegação do Norte, à qual incumbe executar regionalmente os planos nacionais, de acordo com as prioridades e necessidades específicas da região e naturalmente propor políticas e estratégias de ação a integrar no plano de ação da CIG. (cfr. art. 1º nº 1 e art. 2º).

Nos termos da al. f) do art. 2º citada Portaria, mas também por questões estratégicas e de localização geográfica é a Delegação do Norte que concentra e coordena as ações definidas no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos.

No âmbito deste Plano, a CIG representa Portugal na Rede de Pontos Focais governamentais para o GRETA junto do Conselho da Europa e coordena as respostas de Portugal relativas à implementação da Convenção do Conselho da Europa Relativa à Luta contra o Tráfico de Seres Humanos. Assim, promove o conhecimento sobre

a temática do tráfico de seres humanos, qualifica os/as profissionais de intervenção e coordena uma rede de equipas multidisciplinares especializadas que promovem a assistência a presumíveis vítimas de TSH, desenvolvendo apoio técnico nos processos de sinalização, identificação e integração de vítimas, com o objetivo de promover a luta contra as redes de crime organizado, desmantelando o modelo de negócio e desmontando a cadeia de tráfico e assegurando às vítimas um melhor acesso aos seus direitos.

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

A CIG, nos termos da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas, conforme artigo 58.º, assume múltiplas responsabilidades nesta matéria.

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

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

No âmbito da ação direta contra a violência, à CIG compete promover protocolos com os organismos e serviços com intervenção na área, certificar, para o efeito, as entidades cuja atividade na área da violência permita a sua integração na rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica e articular e rentabilizar a ação de todas as entidades públicas e privadas, estruturas e programas de intervenção, assegurando ainda, a supervisão técnica nas respostas específicas de atendimento e de acolhimento de vítimas. No âmbito das ações de coordenação, organiza e atualiza, permanentemente, o registo de dados de violência doméstica, com a finalidade de recolha e análise de elementos de informação relativos às ocorrências reportadas às forças de segurança e das decisões judiciais que, nos termos da lei, devam ser comunicadas.

No âmbito deste Plano também combate as questões da Mutilação Genital Feminina, ao analisar e acompanhar o fenómeno, financiar projetos de organizações da sociedade civil e associações de migrantes nas comunidades em risco e forma profissionais na matéria.

E, porque a violência doméstica não afeta só adultos a CIG coopera com a Comissão Nacional de Proteção das Crianças e Jovens em Risco no desenvolvimento das políticas, estratégias e ações relativas à promoção e proteção das crianças e jovens vítimas de violência doméstica.

2.2.3 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DA ESTRATÉGIA PORTUGAL + IGUAL

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

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

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

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

Para além da execução das medidas pelas quais foi responsável direta, a CIG - enquanto entidade coordenadora da execução geral da Estratégia e dos Planos - assegurou uma estreita colaboração com os demais serviços e organismos envolvidos.

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

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

2.2.4 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DO EEA GRANTS

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

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

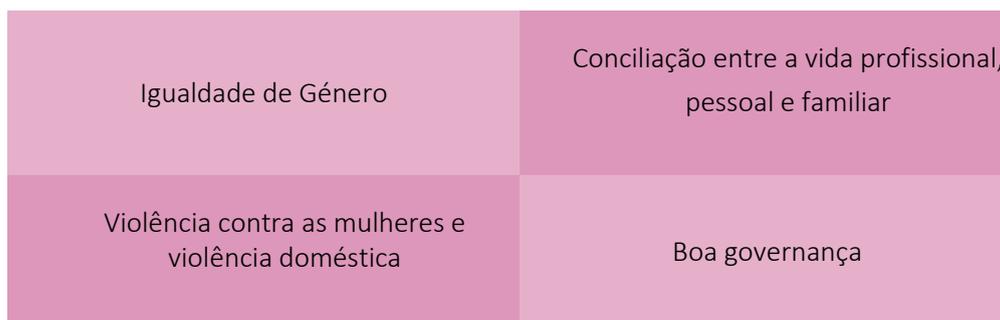


Figura 1 - Áreas financiadas pelo EEAGrants

No Memorando de Entendimento estão contempladas 3 áreas:

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

Neste quadro, os projetos selecionados deverão contribuir para:

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

Nos termos do Memorando de Entendimento celebrado, incumbe à CIG coordenar a atividade de suporte ao desenvolvimento e execução do Programa Conciliação e Igualdade de Género no âmbito dos EEA Grants (2014-2021), designadamente:

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

Na sequência do contrato de delegação de competências celebrado com o POISE, POR Lisboa e CRESCAlgarve, em 2015, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, que estabelece o modelo de governação do Portugal 2020, a CIG, através da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG), criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015 de 16 de abril, enquanto Organismo Intermédio e ao longo deste período de programação financeira 2017- 2020, publicada no Diário da República n.º 81/2015, Série I, de 27 de abril de 2015, disponibilizou uma dotação total de 53 489 807,00 €, tendo como fonte de financiamento principal o Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego (POISE – Regiões Norte, Centro e Alentejo), que representa cerca de 86% do total do financiamento disponibilizado, e os Programas Operacionais de Lisboa e Algarve, que representam os restantes 14% do total de financiamento.

Neste contexto, e nos termos das referidas delegações de competências, em 2024 prosseguirão os trabalhos de fecho do programa, com a análise e certificação de despesa constante dos pedidos de reembolsos de saldos e de todos os restantes procedimentos de reporte de execução do Programa 2014 – 2020.

Conforme Deliberações da Comissão Interministerial de Coordenação do Portugal 2030 Permanente (CIC Portugal 2030 Permanente) a CIG assumirá a responsabilidade de Organismo Intermédio do Programa Pessoas 2023, do Programa Regional de Lisboa e do Programa Regional do Algarve.

- Pessoas 2030 - Deliberação n.º 11/2023/PRM, de 5 de julho;
- Lisboa 2030 - Deliberação n.º 15/2023/PRM, de 5 de julho;
- Algarve 2030 - Deliberação n.º 17/2023/PRM, de 5 de julho;

Em 31 de outubro de 2023 foi assinado, entre o Presidente da CCDR Algarve e a Presidente da CIG, o Acordo Escrito para o Exercício de Funções ou Tarefas de Gestão. Neste caso, a verba sob gestão da CIG será de 1 600 000,00 € (Despesa Pública Total), mobilizável para apoio a candidaturas relativas às seguintes tipologias de operações: Formação de públicos estratégicos; Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género; Respostas de acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica e violência de género.

Para o efeito está em fase de renovação de mandato e de reconfiguração a Estrutura de Missão que deverá assumir as competências que sejam delegadas na CIG.

Em síntese, os recursos disponíveis e a aprovação do novo ciclo de gestão (2023-2026) dos Planos de Ação enquadrados na ENIND e o aproximar da aprovação do novo Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos, criaram, para 2024, uma base consolidada de ação, facilitadora da atividade e potenciadora de resultados em prol de uma sociedade livre de estereótipos de género, de violência doméstica e de género e promotora da igualdade.

2.3. ESTRUTURA ORGÂNICA

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

- Na sua estrutura nuclear, por uma direção de serviços⁴ - delegação do Norte - e;
- por três unidades orgânicas flexíveis⁵ - a Divisão de Comunicação, Informação e Documentação (DCID) a Divisão de Apoio Jurídico e Recursos Humanos (DAJ-RH) e a Divisão de Apoio Financeiro e Técnico (DAFT).

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

- Núcleo de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e Violência de Género (VDVG), e;
- a Equipa de Apoio ao Programa *EEA Grants* (Equipa *EEAGRANTS*).

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

Por Despacho interno n.º 5/2022, de 7 de novembro, foi criado o Gabinete de Apoio para a Igualdade e não Discriminação (GIND), na dependência direta da Presidente, tendo em conta, a nova dinâmica de interação entre as diferentes áreas técnicas, gerada com o acompanhamento e desenvolvimento da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação resultante da reorganização interna da CIG, determinada por Despacho n.º 7496/2021, e a necessidade de conferir maior unidade e eficácia de ação neste âmbito, acentuada pela recente aprovação dos Planos de Ação no âmbito da ENIND — Portugal + Igual, para o período de 2023-2026, (cfr. Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023).

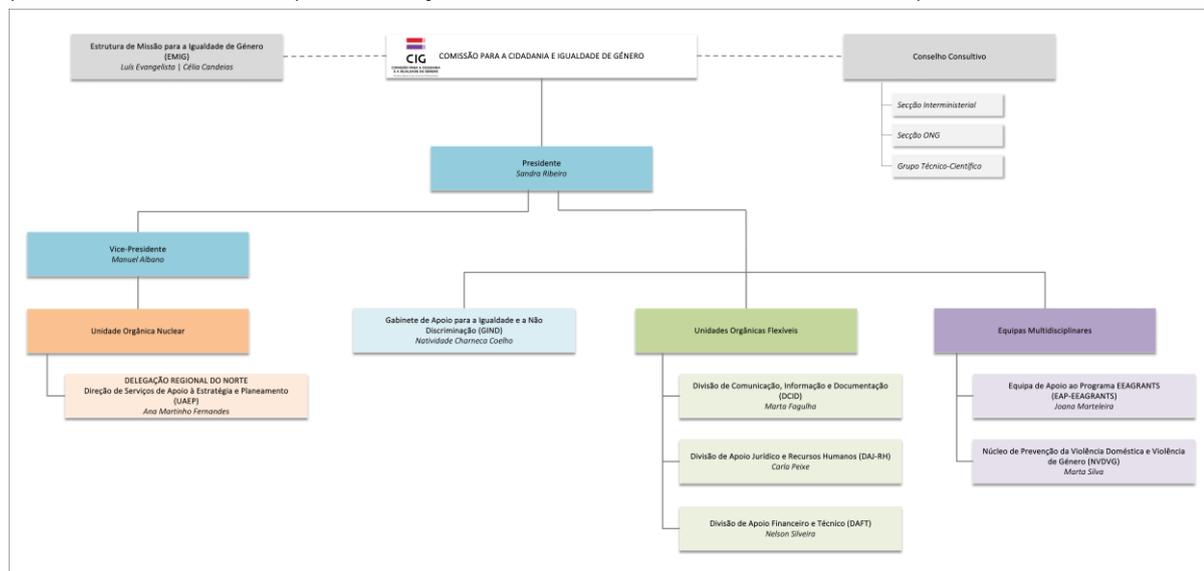


Figura 2 - Organograma da CIG

⁴ Dirigida por uma diretora de serviços, cargo de direção intermédia de 1.º grau (vide artigo 1.º da Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro, e Despacho n.º 7448/2021, publicado no DR, 2ª Série, parte C, nº 145, de 28 de julho de 2021).

⁵ Despacho n.º 7496/2021, de 29 de julho, publicado no Diário da República n.º 146/2021, Série II, parte C, de 2021-07-29.

De referir, que o Conselho Consultivo é um órgão de consulta da CIG em matéria de conceção, implementação e avaliação das políticas públicas de educação para a cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género, que assegura a representação de departamentos governamentais e de organizações representativas da sociedade civil, assim como, especialistas.

2.4. RECURSO DISPONÍVEIS: HUMANOS E FINANCEIROS

No que respeita aos Recursos Humanos previstos no Mapa de Pessoal da CIG, para 2024, aprovado pela tutela, contabilizam-se 68 postos de trabalho necessários:

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

A distribuição dos recursos humanos⁶ é representada no quadro que se segue:

RECURSOS HUMANOS	
Unidade Orgânica / Área de atividade	Nº de Postos de Trabalho
Direção	4
Delegação Norte	11
Divisão de Comunicação, Informação e Documentação	7
Divisão de Apoio Jurídico e Recursos Humanos	9
Divisão de Apoio Financeiro e Técnico	6
Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género	7
Gabinete de Apoio para a Igualdade e Não Discriminação	9
Equipa de Apoio ao Programa EEA Grants	4
Estrutura de Missão para a Igualdade de Género	11
Total	68

Figura 3 - Distribuição dos Recursos Humanos da CIG para o ano de 2024

⁶ Para consulta detalhada dos Recursos Humanos da CIG planeados para 2024, ver anexo 3

No mesmo sentido, apresenta-se no quadro que se segue os recursos financeiros⁷:

RECURSOS FINANCEIROS				
DOTAÇÃO TOTAL	ATIVIDADES			PROJETOS
	Despesas com pessoal	Aquisição de bens e serviços	Outras despesas correntes	Orçamento de projetos
6.908.081 €	2 134 133 €	360.490 €	47.000 €	3.679.631 €

Figura 4 - Recursos Financeiros da CIG planeados para o ano de 2024

Para o ano de 2024 a proposta para o orçamento da CIG é de 6.221.254€, dos quais 3.679.631€, correspondem ao orçamento de projetos, isto é 59% do orçamento total.

No âmbito do Orçamento de Atividades inscrevem-se as rubricas “Despesas com Pessoal” (34%), a “Aquisição de Bens e Serviços” (6%), e também “Outras Despesas Correntes” (0,75%).

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

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

⁷ Para consulta detalhada dos Recursos Financeiros da CIG planeados para 2024, ver anexo 4

2.5. PLANO DE ATIVIDADES NO CICLO DE GESTÃO E METODOLOGIA

O Plano de Atividades 2024 é para a CIG uma ferramenta de gestão, integrada e indissociável do ciclo de gestão, conforme representado na figura infra.

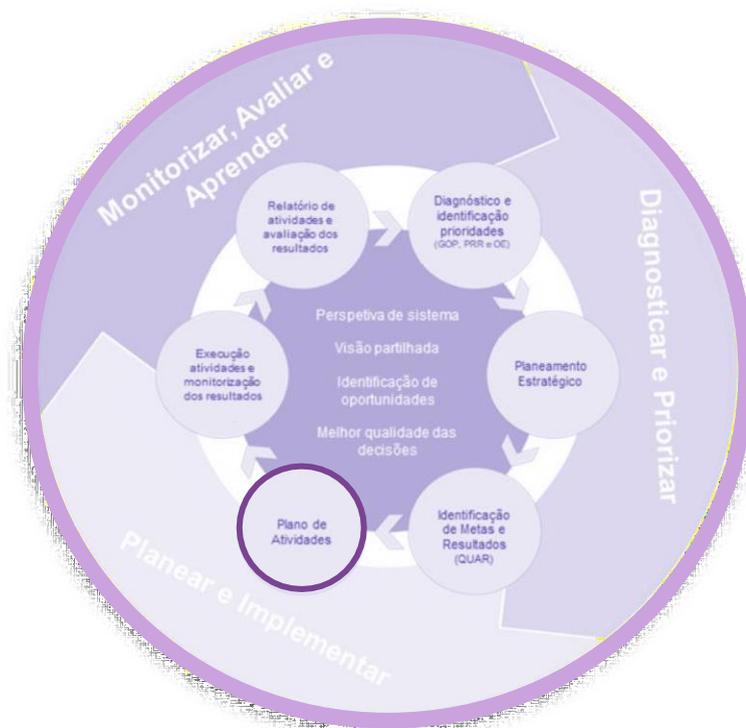


Figura 5 - Adaptado de RBM Life Cycle (UNDP, 2009)

À semelhança de anos anteriores, o seu processo de elaboração passou pelo contributo das diferentes Unidades Orgânicas recolhendo a informação necessária para a formulação das previsões para o exercício de 2024.

Globalmente, a elaboração do Plano de Atividades incluiu:

- A identificação e definição das iniciativas a realizar em 2024 junto de todos os Departamentos e áreas da CIG, em estreita articulação com a Presidência, garantindo o alinhamento das iniciativas operacionais a realizar, com as orientações estratégicas e objetivos aplicáveis à Administração Pública e, em particular, à área da Cidadania e Igualdade. A definição das atividades foi realizada tendo por base o trabalho conjunto entre as Unidades Orgânicas e a área de Estratégia e Planeamento;
- A definição conjunta dos indicadores de realização e metas a alcançar, garantindo a coerência da informação;
- A validação pelos e pelas responsáveis de Departamentos/Áreas da informação que caracteriza todas as atividades previstas.

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

3. ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA

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

Portugal, em 2023, manteve o 15.º lugar do ranking europeu do Gender Equality Index⁸ com um score de 67,4 pontos em 100, o que representa um aumento de 12,7 pontos desde 2013, ano em que ocupava o 22.º lugar no ranking.

Apesar do lugar no ranking se manter, houve um aumento de 4,6 pontos percentuais em relação ao Index 2020, o que corresponde ao maior aumento em todos os Estados-Membros da EU. Ainda assim, o score nacional é 2.8 pontos mais baixo que o conjunto da EU.

Os domínios que contribuíram para esta subida são:

Tempo – Desde 2020, ocorreu neste indicador a maior melhoria na pontuação de Portugal, mais 20,3 pontos, subindo a classificação do país do 24.º para o 11.º lugar. Destaca-se uma melhoria de mais 21,6 pontos no “subdomínio das atividades sociais”, que foi o principal impulsionador desta subida total. Consequentemente, a classificação do país neste subdomínio subiu 15 posições, para o 11.º lugar. No “subdomínio das atividades de cuidados”, Portugal pontua 80,3 pontos e ocupa o 12.º lugar na UE.

Trabalho – A classificação mais elevada de Portugal (9.º entre todos os Estados-Membros), onde obteve 76,5 pontos. A pontuação de Portugal neste domínio aumentou 3.1 pontos desde 2020 e a sua classificação subiu quatro lugares. Neste domínio, o país apresenta melhor desempenho no “subdomínio da participação” com 90,0 pontos, ocupando o 5.º lugar na UE. Esta é a classificação mais elevada de Portugal em todos os subdomínios, com uma melhoria de duas posições desde 2020.

Poder/tomada de decisão – O país conseguiu um score de 57,4 pontos o que significa uma subida de 1,9 pontos relativamente aos dados do índice anterior, ainda assim inferior à média da EU de 59,1 pontos.

Conhecimento – Portugal conseguiu 58,7 pontos, o que significa uma muito ligeira subida de 0,2 pontos, relativamente ao período análogo do ranking anterior. A média da EU é de 63,6 pontos.

Apesar dos progressos registados, existem outros domínios em que se registou retrocessos ou estagnação:

Saúde – As desigualdades de género em Portugal são fortemente pronunciadas no domínio da saúde, 84,1 pontos, ocupando o país o 23.º lugar na UE. Desde 2010, o progresso neste domínio estagnou, menos 0,2 pontos, resultando numa queda na classificação do 20.º para o 23.º lugar. No “subdomínio do estado de saúde” consegue uma pontuação de 85,1 pontos, ocupando o 25.º lugar. No “subdomínio do acesso à saúde”, Portugal obtém 94,6 pontos e ocupa o 24.º lugar entre todos os Estados-Membros da UE.

⁸ Ferramenta de avaliação na área da Igualdade de Género do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) que tem como objetivo medir os progressos da igualdade de género na União Europeia e em cada um dos Estados Membros.

Dinheiro/Rendimento - Desde 2020, a pontuação de Portugal diminuiu ligeiramente no domínio do dinheiro, menos 1,1 pontos, fazendo com que o país descesse duas posições no ranking, passando para o 21.º lugar na UE. Esta mudança decorre do aumento das desigualdades de género no “subdomínio da situação económica”, menos 2,9 pontos, resultando numa queda na classificação deste subdomínio do 16.º para o 19.º lugar. No “subdomínio dos recursos financeiros”, o progresso estagnou desde 2020, com Portugal a alcançar 63,3 pontos e a ocupar o 19.º lugar (dois lugares mais abaixo do que em 2010).

Em síntese, verifica-se uma convergência ascendente na igualdade de género na UE, validada pelo declínio das variações nas pontuações entre os diversos Estados-Membros. Tal significa que os países com níveis mais baixos de igualdade de género estão progressivamente a alcançar aqueles com os níveis mais elevados. Portugal é um desses países. Se a sua pontuação no Índice de Igualdade de Género foi inicialmente inferior à média da UE, tem vindo a crescer rapidamente, ao longo do período em análise, reduzindo progressivamente a sua disparidade com a média dos scores alcançados pela média da UE.

Por outro lado, **tendo em conta o Boletim Estatístico 2023 - Igualdade de Género em Portugal**, um trabalho que a CIG tem vindo a desenvolver anualmente através da recolha e análise de indicadores provenientes de diversas fontes estatísticas oficiais, através dos quais se procura caracterizar a situação de mulheres e homens nas diferentes dimensões da vida social, identificando diferenças de condição e apontando as desigualdades que ainda persistem, constata-se que, para Portugal:

- As mulheres vivem mais tempo do que os homens, mas com menos anos de qualidade de vida.
- No percurso escolar, as raparigas continuam a escolher cursos da área da educação, saúde e proteção social, enquanto os rapazes optam pelos cursos de engenharia, indústrias transformadoras e construção e das tecnologias de informação e comunicação (TIC).
- Apesar de haver mais mulheres diplomadas do que homens, eles constituem a maioria das pessoas diplomadas nas áreas STEM (Ciências, Matemática e Informática e a área da Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção). E, em 2022, a proporção de mulheres diplomadas em STEM situava-se em 36,4%, tendo diminuído 1,3% face ao ano de 2021 (37,7%).
- As mulheres continuam a auferir remunerações inferiores às dos homens, situando-se o gender pay gap (GPG) base nos 13,1% e o GPG ganho nos 15,9%, em desfavor das mulheres.
- As mulheres continuam a estar sub-representadas nos cargos de poder e tomada de decisão, tanto na política como na economia. Todavia, a representação de mulheres nos órgãos de administração das empresas do setor empresarial do Estado tem vindo a aumentar, situando-se 42,1%, em 2022. No universo das empresas cotadas em bolsa, situou-se nos 32,8%.
- Na esfera de decisão política, as mulheres representavam 37,5% do universo dos membros do XXIII Governo Constitucional, na sua composição inicial.

- A violência de género continua a afetar de forma desproporcionada as mulheres. Em 2022, registaram-se 30 488 ocorrências de violência doméstica, número superior ao observado em 2021 (26 520). E houve 29 258 vítimas de violência doméstica, 72,4% das quais mulheres.
- Na área LGBTI+, observa-se uma tendência crescente de casamentos entre pessoas do mesmo sexo, bem como uma tendência crescente dos procedimentos de mudança da menção do sexo no registo civil, com conseqüente alteração de nome próprio, em especial do sexo masculino para feminino, quer em adultos, quer em menores (16 e 17 anos de idade).

A informação recolhida nos instrumentos referenciados constitui um recurso importante para a monitorização e avaliação das políticas públicas setoriais, em geral, e para a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual» e os respetivos Planos de Ação para o período de 2023-2026, em particular.

Tendo em conta as orientações e prioridades estratégicas, internacionais e nacionais, num contexto em que as evidências e achados dos relatórios e estudos europeus mostram, nos anos recentes, que se observa risco acrescido de violência doméstica, que são crescentes as pressões de cuidado em casa atribuídos às mulheres e que foram desproporcionalmente afetados setores que tradicionalmente empregavam mais mulheres, a CIG tem obrigações únicas para o ano de 2024 e anos seguintes, com vista à consolidação dos progressos até agora alcançados e à realização de uma igualdade substantiva e transformativa.

3.1. ALINHAMENTO E ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA

A orientação estratégica da CIG tem como referência a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030, «Portugal + Igual», (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio), cujo segundo ciclo programático (2023-2026) se iniciou em 2023.

Assim, atendendo aos Objetivos Estratégicos definidos até 2030, bem como àqueles que foram os impactos da crise pandémica no acentuar de desigualdades de género, foram identificadas as seguintes prioridades de intervenção para o novo período de vigência dos Planos de Ação (2023-2026), que se concretizam através de medidas e compromissos concretos e monitorizáveis:

- combate às raízes estruturais das desigualdades de género, em concreto aos estereótipos de género e práticas neles baseadas;
- recuperação do emprego, na promoção da empregabilidade e nos processos de qualificação e requalificação da população, de aprendizagem ao longo da vida designadamente entre mulheres jovens ou com níveis de escolaridade mais baixos, bem como no empreendedorismo, incluindo em áreas emergentes e com grande potencial na criação de valor acrescentado, e em competências para a inovação e renovação industrial;
- promoção de condições efetivas de conciliação e garantia de que as novas soluções de organização dos tempos e modalidades de prestação de trabalho, e decorrentes de medidas de apoio às pessoas e famílias, não agudizam as assimetrias de género preexistentes;

- aposta na igualdade no digital, e na inovação e desenvolvimento;
- promoção da Igualdade na educação e no ensino superior e na investigação, designadamente na inclusão de conteúdos previstos na ENIND na lecionação e investigação, e na promoção de condições para as mulheres nas carreiras académicas e de I&D;
- combate às formas de discriminação de discurso de ódio, e de violência nos novos meios;
- reforço dos mecanismos de prevenção e combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica e dos mecanismos de apoio e proteção das vítimas;
- Expansão de modelos de intervenção e de programas integrados (intersectoriais, com especial enfoque nas áreas da saúde e da cidadania e igualdade) de combate às práticas tradicionais nefastas, como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.
- Efetividade dos direitos das pessoas LGBTI em todos os domínios da vida.

Salienta-se que, no processo de elaboração do Plano de Atividades 2024, foram tidos em consideração os principais instrumentos estratégicos, internacionais e nacionais, que impactam as opções operacionais e estratégicas tomadas.

Deste modo, a atuação da CIG está alinhada estrategicamente com os objetivos e princípios declarados na Carta das Nações Unidas, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e outros instrumentos internacionais de direitos humanos, em particular:

- Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW);
- Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul);
- Convenção do Conselho da Europa relativa à Luta contra o Tráfico de Seres Humanos.
- Declaração e Plataforma de Ação de Pequim e documentos de compromisso decorrentes das suas revisões;
- Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;
- Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade de Género 2018-2023;
- Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025;
- Estratégia para a igualdade das pessoas LGBTIQ 2020-2025;
- Pilar Europeu dos Direitos Sociais e respetivo Plano de Ação que estabelece a meta de reduzir para metade as disparidades entre homens e mulheres no emprego até 2030.

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

- RECUPERAR PORTUGAL, CONSTRUINDO O FUTURO - Plano de Recuperação e Resiliência;
- PROGRAMA DO XXIII GOVERNO CONSTITUCIONAL;
- Lei das GRANDES OPÇÕES PARA 2022-2026: AGENDA ESTRATÉGICA: As pessoas primeiras, um melhor equilíbrio demográfico, maior inclusão, menos desigualdade;
- LEI DO ORÇAMENTO DE ESTADO para o ano de 2023.

INSTRUMENTO	LINHAS ORIENTADORAS	MEDIDAS / NORMAS
RECUPERAR PORTUGAL, CONSTRUINDO O FUTURO - Plano de Recuperação e Resiliência	Objetivo Geral e Coerência 1.4. Promoção da Igualdade de Oportunidades e Igualdade de Género	<ul style="list-style-type: none"> • A reforma da Bolsa Nacional de Alojamento Urgente e Temporário;
		<ul style="list-style-type: none"> • O Impulso Jovem STEAM que vinculará as entidades à prossecução de objetivos neste domínio de combate à segregação profissional, muito em particular na atração de raparigas e mulheres para as áreas da engenharia e da tecnologia;
		<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de promoção da igualdade remuneratória e de promoção da representação equilibrada nos cargos de decisão e, também, de combate aos estereótipos que limitam as escolhas formativas de raparigas e mulheres e enformam desigualdades futuras;
		<ul style="list-style-type: none"> • O aumento das respostas de cuidado contribuirá para garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional;
		<ul style="list-style-type: none"> • O combate aos estereótipos de género e à segregação sexual no domínio das tecnologias digitais;
		<ul style="list-style-type: none"> • A reforma de Promoção da Investigação, Desenvolvimento & Inovação (I&D&I) em TIC com o objetivo de atrair mais mulheres para este setor onde estão sub-representadas.;
		<ul style="list-style-type: none"> • Acompanhar o regime de representação equilibrada na Administração Pública, com um trabalho de capacitação para a liderança e de dirigentes;
		<ul style="list-style-type: none"> • O empoderamento das mulheres para o desempenho de cargos de liderança seja promovido no âmbito da formação na AP;
		<ul style="list-style-type: none"> • Criar mecanismos que garantam que o teletrabalho não agudiza as assimetrias de género preexistentes;
		<ul style="list-style-type: none"> • O robustecimento dos cuidados de saúde primários centrados nas pessoas e de proximidade, fundamentais na identificação de situações de risco como a violência doméstica e articulação com os respetivos serviços de apoio, no aprofundamento da intervenção em matéria de saúde sexual e reprodutiva, ou ainda na prevenção e combate à mutilação genital feminina;
		<ul style="list-style-type: none"> • O investimento nos cuidados de saúde mental de proximidade, designadamente as equipas comunitárias, na intervenção junto de vítimas de violência doméstica;
		<ul style="list-style-type: none"> • O investimento na Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados, fundamental na redução da sobrecarga do trabalho não pago de cuidado que ainda recai sobre as mulheres;
		<ul style="list-style-type: none"> • O Plano Nacional de Alojamento Urgente e Temporário, designadamente a gestão e disponibilização das vagas a ativar nas diferentes soluções habitacionais, em estreita articulação com o Alto Comissariado das Migrações (ACM) e a CIG; IHRU e ISS; IP;
		<ul style="list-style-type: none"> • A elaboração da norma portuguesa relativa a um Sistema de Gestão de Igualdade Salarial, até ao 4.º trimestre de 2024.

INSTRUMENTO	LINHAS ORIENTADORAS	MEDIDAS / NORMAS
<p style="text-align: center;">PROGRAMA DO XXIII GOVERNO CONSTITUCIONAL</p> <p style="text-align: center;">3.º DESAFIO ESTRATÉGICO: DESIGUALDADES - Mais e melhores oportunidades para todos e todas, sem discriminações</p>	<p style="text-align: center;">I. I. IGUALDADE DE GÉNERO E COMBATE ÀS DISCRIMINAÇÕES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover a efetivação da igualdade de género no emprego, nos salários e nas condições de trabalho, introduzindo mecanismos complementares para que a desigualdade salarial de género diminua, reforçando a inspeção e combatendo a informalidade no setor do trabalho doméstico; • Promover a perspetiva de género no conteúdo, atividade e carreiras de I&D, articulando com as instituições de I&D e áreas tecnológicas emergentes, no quadro dos financiamentos públicos, também através do desenvolvimento de soluções que combatam o enviesamento de género nos sistemas de inteligência artificial; e ampliar os programas Engenheiras por um Dia e a Aliança para a Igualdade nas TIC; • Lançar um pacto de corresponsabilidade pela conciliação (pessoas, instituições) que inclua medidas que promovam a igualdade na prestação de cuidados e da partilha de tarefas domésticas e familiares entre mulheres e homens; • Reforçar a transversalidade nas políticas de promoção da igualdade de género, alargando a experiência dos orçamentos de igualdade de género em diferentes áreas governativas, de modo a tornar a igualdade de género um elemento transversal à construção do Orçamento do Estado e dos orçamentos dos diferentes serviços públicos • Incentivar mecanismos de autorregulação destinados a evitar a disseminação de conteúdos promocionais e publicitários que incorporem estereótipos de género ou que sejam contrários ao princípio da igualdade e da tolerância; • Aprofundar a dimensão da análise integrada das discriminações múltiplas nos instrumentos estratégicos de promoção da igualdade e da não discriminação; • Combater todas as formas de violência, em particular contra as mulheres, com destaque para a violência doméstica, apostando na prevenção primária, designadamente nas escolas, nas universidades e nos serviços de saúde, de modo a evitar a violência no namoro e todas as formas de violência de género; • Desenvolver um sistema integrado de atuação urgente de âmbito territorial, envolvendo operadores policiais, judiciários e membros das respostas e estruturas da Rede Nacional de Apoio à Violência Doméstica; • Garantir a cobertura integral do território pela Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, oferecendo simultaneamente respostas especializadas para os vários casos de violência doméstica e de género, designadamente para as populações idosas e pessoas com deficiência; • Prestar formação especializada aos diferentes intervenientes no sistema de prevenção e proteção das vítimas de violência doméstica, incluindo módulos comuns e baseados na análise de casos, implementando o Plano Anual de Formação Conjunta em Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica; • Concluir a unificação da Base de Dados da Violência Doméstica, instituindo um sistema de tratamento de informação que se baseie numa visão global e integrada em matéria de homicídios e de outras formas de violência contra as mulheres e de violência doméstica. • Combater a discriminação baseada na orientação sexual, lançando campanhas com vista à desconstrução de estereótipos e prevenção de práticas homofóbicas, bifóbicas, transfóbicas e interfóbicas; • Desenvolver instrumentos didáticos que potenciem uma maior sensibilização perante as questões da identidade de género e da orientação sexual em meio escolar, com vista a promover uma cultura de igualdade e não discriminação, combatendo estereótipos nas escolas e nas práticas pedagógicas; • Desenvolver uma estratégia específica para apoio às pessoas transsexuais e aos processos de transição; • Reforçar os mecanismos de prevenção e de repressão do discurso de ódio, designadamente nas redes sociais e lutar contra a aceitabilidade social de diversas expressões públicas de homofobia ou transfobia.

INSTRUMENTO	LINHAS ORIENTADORAS	MEDIDAS / NORMAS
<p>GRANDES OPÇÕES PARA 2022-2026 : AGENDA ESTRATÉGICA: As pessoas primeiro, um melhor equilíbrio demográfico, maior inclusão, menos desigualdade</p>	<p>Combate às Desigualdades e à Discriminação</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover a concretização da igualdade de entre mulheres e homens no emprego, nos salários e nas condições de trabalho, designadamente introduzindo mecanismos complementares para que a desigualdade salarial e nos rendimentos diminua, promovendo a proteção na parentalidade e a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, combatendo a segregação profissional entre homens e mulheres e estimulando programas de desconstrução de estereótipos de género e atração de pessoas do sexo sub-representado, designadamente na área do digital. • Assegurar o cumprimento das leis da representação equilibrada nos órgãos de administração e fiscalização das empresas públicas e das empresas cotadas, bem como nos cargos dirigentes da administração pública. • Lançar um pacto de corresponsabilidade pela conciliação (pessoas, instituições) que inclua medidas que promovam a igualdade na prestação de cuidados e da partilha de tarefas domésticas e de cuidado entre mulheres e homens. • Reforçar a transversalidade das políticas de promoção da igualdade de género, alargando a experiência dos orçamentos com perspetiva de género em diferentes áreas governativas, a produção de dados administrativos desagregados por sexo e a produção e monitorização de indicadores em matéria de igualdade entre mulheres e homens, em cada um dos desafios estratégicos, que potencie um processo de avaliação gradual dos progressos. • Combater todas as formas de violência, em particular contra as mulheres, com destaque para a violência doméstica, e promover mecanismos de apoio e proteção das vítimas.
	<p>Promoção da igualdade e da não discriminação</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver um sistema integrado de atuação urgente de âmbito territorial e garantir a cobertura integral do território, envolvendo e formando operadores policiais, judiciais e membros das respostas e estruturas da Rede Nacional de Apoio à Violência Doméstica. • Concluir a unificação da Base de Dados da Violência Doméstica, instituindo um sistema de tratamento de informação que se baseie numa visão global e integrada em matéria de homicídios e de outras formas de violência contra as mulheres e de violência doméstica.
	<p>Investir na Qualidade dos Serviços Públicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valorizar, capacitar e rejuvenescer a Administração Pública. • Simplificar, uniformizar, aproximar e desmaterializar o atendimento.
	<p>Objetivos comuns de gestão dos serviços públicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar novos modelos de trabalho com a promoção de sinergias, a criação de redes de comunicação mais próximas e o robustecimento dos centros de competências (PlanAPP, JurisAPP, TicAPP, CAPE) associados ao reforço de capacidade técnica no apoio à definição, planeamento e implementação de políticas públicas. • Capacitar a Administração Pública, apostando na formação e qualificação dos trabalhadores, através de parcerias com as instituições de ensino superior, e promovendo a valorização adicional aos titulares de doutoramento que já integram a Administração Pública. • Reforçar a cibersegurança das entidades públicas, nas vertentes das infraestruturas digitais e operacionais, bem como o desenvolvimento de competências tanto gerais como especializadas dos recursos humanos, concretizando os investimentos previstos no PRR.
<p>LEI DO ORÇAMENTO DE ESTADO para o ano de 2023</p>	<p>Prioridades políticas</p>	<p>Artigo 14.º - Orçamento com perspetiva de género</p> <p>Artigo 119.º - Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025</p> <p>Artigo 120.º - Livro branco sobre trabalho sexual e prostituição</p> <p>Artigo 121.º - Reforço da prevenção e combate à violência contra as pessoas idosas</p> <p>Artigo 123.º - Violência contra pessoas com deficiência</p> <p>Artigo 124.º - Reforço de meios para a prevenção e combate ao tráfico de seres humanos</p>

INSTRUMENTO	LINHAS ORIENTADORAS	MEDIDAS / NORMAS
		Artigo 125.º - Espaço Gisberta - Resposta integrada de apoio à vítima LGBTI+
		Artigo 126.º - Estudo sobre o impacto da «taxa rosa» em Portugal
		Artigo 149.º - Programa Escolhas

3.2 ALINHAMENTO COM A AGENDA 2030 | ODS

A Agenda 2030 e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são a visão comum para a Humanidade, um contrato entre os líderes mundiais e os povos e “uma lista das coisas a fazer em nome dos povos e do planeta”.

Ban Ki-moon (antigo Secretário-Geral das Nações Unidas)

Desenhados e aprovados por 193 países, os ODS são um quadro orientado de desenvolvimento económico sustentável. A CIG é o organismo governamental designado para o acompanhamento do ODS 5, desde 2016, no quadro da coordenação interministerial para a Agenda 2030.

Segundo o relatório de 2022, Portugal materializa nos ODS 4, 5, 9, 10, 13 e 14 as suas prioridades estratégicas na implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Todas as pessoas sabem e, hoje, defendem, que é tarefa fundamental do Estado promover a igualdade entre mulheres e homens, sendo princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa e estruturante do Estado de direito democrático a não discriminação em função do sexo ou da orientação sexual.

A prossecução de políticas ativas de igualdade e diversidade é um dever inequívoco de qualquer governo, assente numa obrigação que se estende à sociedade em geral e aos diferentes *stakeholders*. A dimensão da igualdade de género deve, por isso, ser tida em consideração na conceção, execução e avaliação de qualquer política pública. Daí a priorização nacional do ODS5 e a Meta Nacional para a Igualdade de Género. Hoje a Igualdade de Género já não é entendida, unicamente, como uma questão de Direitos Humanos. É um imperativo do tecido empresarial, é uma questão de negócio, de sustentabilidade com a capacidade de desencadear inovação, crescimento económico e desenvolvimento a uma escala sem precedentes.

Ao desocultar desigualdades em diferentes sectores públicos e privados, até mesmo em setores considerados “neutros”, consegue-se um potencial transformador, no sentido de uma maior igualdade e diversidade. O *mainstreaming* de género é, assim, a incorporação do princípio da igualdade de género no centro do desenho, implementação e avaliação das políticas. É, por isso, o princípio norteador da ENIND, a par das medidas positivas, cuja coordenação compete à CIG.

A ENIND marcou um novo ciclo programático que se iniciou em 2018, alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. O alinhamento substantivo de cada Plano, objetivos,

medidas e metas com os ODS, permite, ano a ano, sentir o pulso da sociedade civil, das empresas, das organizações. Publicado o 2º ciclo dos Planos que integram a ENIND (Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023), verifica-se que cada Objetivo Estratégico, que se desdobra em Objetivos Específicos e Medidas, faz uma correspondência com um ou mais ODS, constituindo-se estes últimos enquanto norteadores das metas 2030, da ENIND e, ainda, dos ciclos de vigência de cada Plano. Não obstante, não existe uma relação unívoca e inequívoca entre as medidas dos planos e as metas do ODS 5, por impossibilidade prática e teórica. A promoção da igualdade de género é uma dimensão transversal onde é necessária uma abordagem ampla e colaborativa que envolva múltiplos setores da sociedade, todas as medidas de política, todos os planos ou programas de cada um dos departamentos governamentais e todas as autarquias, o que, naturalmente, abrange todas as medidas dos planos da ENIND. A sensibilização, o empoderamento económico e social das mulheres e raparigas, a prevenção da violência doméstica e de género, os acessos à saúde, à educação, à habitação, entre muitas outras dimensões têm de estar alinhadas para cumprir o fim máximo de termos igualdade de oportunidades e não discriminação em razão de género em Portugal.

Todos os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos na Agenda 2030 estão em sério risco de não serem atingidos se não ocorrer imediatamente um reforço de políticas públicas em todo mundo com vista à sua concretização. E as Nações Unidas já identificaram as 5 megatendências de sustentabilidade onde podem ser operadas mudanças de fundo para tentar uma mudança de narrativa. Mudanças climáticas; Mudanças demográficas; Urbanização; Transição Digital; Desigualdades. Todas integram a Agenda 2030 no seu conjunto e cada uma está direta ou indiretamente relacionada com um objetivo de desenvolvimento sustentável (ODS 13, ODS 11, ODS 9, ODS 10 e ODS 5).

Todas as megatendências identificadas pelas Nações Unidas são resultado da atividade humana. Ou seja, teoricamente, todas elas podem ser ajustadas pelas decisões e escolhas políticas. O tema, de facto, não é essencialmente filosófico ele é essencialmente político.

Concentremo-nos na megatendência “Desigualdades” e em concreto sobre a vertente da igualdade de género prevista no ODS5.

E a primeira ideia a fixar é que as desigualdades não são inevitáveis. As desigualdades e o seu aumento resultam de políticas económicas, sociais e de educação, que se têm revelado desadequadas e insuficientes.

4. ATIVIDADES PREVISTAS

Tendo em vista a concretização das prioridades políticas definidas no Programa do XXIII Governo Constitucional, na Lei das Grandes Opções 2022-2026, no Plano de Recuperação e Resiliência, na Lei de Orçamento do Estado de 2023, como expressa nos quadros anteriores, a CIG assume como prioridade de ação a promoção da igualdade e não discriminação, o desenvolvimento de novos modelos de gestão de processos e a valorização dos recursos humanos, numa lógica de implementação de uma política de modernização e simplificação administrativa e de inovação do setor público.

4.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Para o ano de 2024 foram identificados quatro objetivos estratégicos:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS			
OE ₁	OE ₂	OE ₃	OE ₄
Promover a integração da perspetiva de género (mainstreaming de género) na sociedade	Prevenir e combater todas as formas de discriminação e violência em razão do género	Promover a criação e divulgação de conhecimento na área da cidadania e igualdade de género	Promover a melhoria organizacional a nível de estrutura, processos e investir nas trabalhadoras e trabalhadores

Figura 6 - Objetivos Estratégicos para o ano de 2024

OE1 - Promover a integração da perspetiva de género (mainstreaming de género) na sociedade, bem como nos diversos domínios da vida política, social, económica e cultural, nomeadamente ao nível da Administração Pública (central, local, direta ou indireta), empresas e organizações da sociedade civil.

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

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

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

A CIG irá fomentar uma estratégia concertada para a diminuição das desigualdades, a eliminação dos estereótipos e papéis de género, para a prevenção da violência, proteção e apoio das vítimas e intervenção junto de agressores(as) e para o combate ao tráfico de seres humanos.

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

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

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

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

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

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

➤ Objetivos de Eficácia

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

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

➤ Objetivos de Eficiência

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

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

➤ Objetivos de Qualidade

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

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

4.2. OBJETIVOS OPERACIONAIS

Alinhados com os objetivos estratégicos propostos, de harmonia com os parâmetros anteriormente identificados, a CIG definiu para o QUAR do ano de 2024⁹ sete objetivos operacionais (OP) que irão nortear a sua ação.

		OBJETIVOS ESTRATÉGICOS			
		OE 1	OE 2	OE 3	OE 4
OBJETIVOS OPERACIONAIS		Promover a integração da perspectiva de género (mainstreaming de género) na sociedade	Prevenir e combater todas as formas de discriminação e violência em razão do género	Promover a criação e divulgação de conhecimento na área da cidadania e igualdade de género	Promover a melhoria organizacional a nível de estrutura, processos e investir nas trabalhadoras e trabalhadores
EFICÁCIA	OP 1. Promover a integração sistemática da perspectiva de género em todas as fases de conceção da política pública	○	○		
	OP2. Prevenir e combater a violência de género e a discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais	○			
	OP3. Desconstrução dos estereótipos de género		○	○	
EFICIÊNCIA	OP4. Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias	○	○	○	
	OP5. Concretizar medidas de simplificação de processos e comunicação				○
QUALIDADE	OP6. Promover a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e a motivação e bem estar dos/das trabalhadores/as [alínea a) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022] Substituir pela LOE 2023 (Lei n.º 24-D/2022, de 30 de Dezembro - vd art. 18º)				○
	OP7. Consolidar a qualidade nos serviços [alínea c) do n.º 1 do art.º 22.º da LOE 2022] Substituir pela LOE 2023				○

Figura 7-Objetivos estratégicos e operacionais inscritos no QUAR 2024

Por conseguinte, os objetivos operacionais contribuem, segundo diferentes ponderações definidas no próprio QUAR 2024, para a concretização dos objetivos estratégicos da CIG.

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

⁹ Ver anexo.

O QUAR 2024 é, assim, composto por quatro objetivos estratégicos, desenvolvidos segundo sete objetivos operacionais (de eficácia, de eficiência e de qualidade), estes últimos, desagregados em 19 indicadores.

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

O mapa com a especificação das atividades, indicadores e metas pode ser consultado no anexo ao presente documento.

5. PLANO DE FORMAÇÃO

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

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

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

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

Neste entendimento o Plano de Formação Interna para 2024, que previsivelmente deverá responder às necessidades formativas de trabalhadoras e trabalhadores da CIG, encontra-se organizado de acordo com as áreas de formação identificadas pelos/as dirigentes em ficheiro específico e no Questionário de Levantamento de Necessidades de Formação (QLNF) 2024, efetuado junto das trabalhadoras e trabalhadores da CIG, estando a respetiva execução pendente da disponibilidade orçamental para o efeito.

6. MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO

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

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

7. ORÇAMENTO PARTICIPATIVO PORTUGAL (OPP)

No sentido de contribuir para o desenvolvimento de mecanismos de democracia participativa e para a promoção da participação dos cidadãos na vida do país e das cidades, o Governo lançou em 2016 o primeiro Orçamento Participativo de âmbito nacional, a nível mundial. A partir da boa experiência de mais de uma centena de municípios que em Portugal têm orçamentos participativos, o Governo realiza desde 2017, com algumas interrupções muito ligadas à questão pandémica, um Orçamento Participativo anual de âmbito nacional, ao nível do Orçamento de Estado, de acordo com o que está inscrito no seu Programa.

A CIG não tem previsto participar na dinamização de nenhum projeto em 2024.

8. PARTICIPAÇÃO NA ESTRATÉGIA PARA A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência, para o período de 2021- 2025 (ENIPD 2021-2025), pretende consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro, tendo sempre em vista o reforço do compromisso com a inclusão das pessoas com deficiência, enquanto resultado de uma sociedade que se quer mais justa, mais solidária, que respeita a diversidade e a encara como um fator de riqueza e de progresso.

A CIG, reconhecendo os processos de discriminação múltipla e interseccional que ampliam a situação de vulnerabilidade, partilha medidas para aumentar a consciencialização sobre os direitos das pessoas imigrantes e descendentes, refugiadas e ciganas, bem como pessoas LGBTQ+, com deficiência, a fim de eliminar estereótipos, preconceitos e violência, incluindo práticas prejudiciais que violam, prejudicam seriamente ou anulam o gozo dos seus direitos humanos e liberdades fundamentais, constituindo um impedimento para a sua participação plena, igual e eficaz na sociedade, na economia e na tomada de decisões políticas.

A CIG integra a Comissão de Acompanhamento da ENIPD 2021-2025, e tem protocolo firmado com o INR, IP, desde dezembro de 2021, no âmbito da proteção dos direitos das mulheres e meninas com deficiência, a fim de eliminar estereótipos, preconceitos e violência, incluindo práticas discriminatórias que violam, prejudicam

seriamente ou anulam o gozo dos seus direitos humanos e liberdades fundamentais.

Neste sentido, e no âmbito do PAVMVD estão previstas, para 2024, a promoção de ações de sensibilização junto das pessoas com deficiência para a prevenção da violência e maus-tratos, a promoção de intervenção articulada nas áreas da deficiência e da prevenção e combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica, designadamente com base na resposta especializada de acolhimento de mulheres com deficiência da RNAVVD (Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica) e a capacitação de profissionais para as dimensões da discriminação múltipla, da promoção da igualdade e da intervenção em matéria de violência sobre as pessoas com deficiência.

9. IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES NO ÂMBITO DO PROGRAMA DE GESTÃO DO PATRIMÓNIO IMOBILIÁRIO

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 162/2008, de 24 de outubro, aprovou o Programa de Gestão do Património Imobiliário do Estado (PGPI). Tendo o PGPI sido definido para o quadriénio 2009-2012, a Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, que aprovou a Lei do Orçamento de Estado para 2011, através do artigo 5.º, procedeu ao aditamento do artigo 113.º - (Execução do PGPI), ao Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de agosto, diploma que estabelece as disposições gerais sobre a gestão dos bens imóveis do domínio público do Estado e o regime jurídico da gestão sobre os bens imóveis do domínio privado do Estado e dos institutos públicos. O N.º 5 do art.º 113.º-A do Decreto-lei n.º 280/2007, de 7 de agosto, na sua redação atual – As obrigações previstas nos números 1, 2, 3 e 4 do art.º 113.º-A do Programa de Gestão do Património Imobiliário são consideradas na fixação dos objetivos regulados na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

A CIG, no que respeita ao seu património não tem ações prevista para 2024.

10. IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES NO PROGRAMA DE EFICIÊNCIA DE RECURSOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ECO.AP)

Foi publicada, a 24 de novembro de 2020, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2020 (RCM n.º 104/2020), que aprovou o **Programa de Eficiência de Recursos na Administração Pública**, para o período até 2030 (**ECO.AP 2030**), que vem substituir o anterior Programa de Eficiência Energética na Administração Pública. Com este Programa, o Estado coloca-se na linha da frente, como modelo na adoção de medidas de melhoria de eficiência energética e de outros recursos, fixando um conjunto de objetivos e metas que contribuam para a descarbonização e transição energética das atividades desenvolvidas pela Administração Pública.

O ECO.AP 2030 é mais ambicioso e apresenta **medidas para a redução dos consumos de energia, água e materiais, e respetivas emissões de Gases de Efeito de Estufa (GEE)**, verificados nas instalações afetas a edifícios, equipamentos, frotas e infraestruturas, incluindo infraestruturas de mobilidade elétrica, e à capacidade de produção de energia e soluções de armazenamento de energia, sob gestão ou utilização pelas entidades da Administração Pública, direta e indireta, incluindo serviços centrais e periféricos.

A CIG não tem ações previstas neste âmbito, para 2024, no entanto na sua prática diária desenvolve ações no sentido da poupança de recursos, designadamente com a adoção da prática do teletrabalho parcial.

11.PUBLICIDADE INSTITUCIONAL

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

Assim, nos termos do n.º 10 e n.º 11 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/2010, de 25 de junho, conjugado com o disposto na Lei n.º 95/2015, de 17 de agosto, em matéria de publicidade institucional, a CIG prevê realizar em 2024 iniciativas de campanhas de publicidade institucional no âmbito da sua missão e planos da ENIND.

Em 2024 a CIG, de forma autónoma ou em conjunto com entidades da Sociedade Civil, promoverá e colaborará na disseminação de diversas campanhas de âmbito nacional, versando diferentes temáticas e dirigidas a diferentes populações alvo.

Perspetiva-se que, ao longo de 2024, estas campanhas sejam amplamente divulgadas nos meios de divulgação da CIG, nomeadamente, na sua página WEB, redes sociais, canal de Youtube, Newsletter e Boletim Informativo do Centro de Informação e Documentação.

12.ANEXOS

ANEXO 1. PLANO DE ATIVIDADES 2024

ANEXO 2. QUAR 2024

ANEXO 3. MAPA DE PESSOAL ATUALIZADO E APROVADO

ANEXO 4. PROPOSTA DE ORÇAMENTO APROVADA PELA TUTELA

ANEXO 5. PLANO DE FORMAÇÃO 2024

ANEXO 6. PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES

ANEXO 7. CÓDIGO DE CONDUTA

ANEXO 8. CARTA DE MISSÃO PRESIDENTE

