

RUBRICA ORÇAMENTAL		2º OAR Suplementar 2018		
		1º OAR Suplementar	NOTAS	2º OAR Suplementar
<b>DESPESAS COM ENTIDADES AUTÓNOMAS E SUBVENÇÕES ESTATAIS</b>		<b>44.607.174,03</b>	<b>0,00</b>	<b>51.497.313,14</b>
04.03.01	Transferências Correntes - EA's c/Aut. Administrativa	3.293.840,00		3.293.840,00
04.03.01.30.43	CNE - Transferências OE-correntes	1.434.280,00		1.434.280,00
04.03.01.30.44	CADA - Transferências OE-correntes	802.500,00		802.500,00
04.03.01.30.45	CNPD - Transferências OE-correntes	780.468,00		780.468,00
04.03.01.30.46	CNECV - Transferências OE-correntes	276.592,00		276.592,00
04.03.05	Transferências OE-correntes - EA's c/Aut. Financeira	6.973.120,00		6.973.120,00
04.03.05.52.02	PROV. JUST. - Transferências OE-correntes	5.149.880,00		5.149.880,00
04.03.05.57.33	ERC - Transferências OE-correntes	1.823.240,00		1.823.240,00
05.07.01	Subvenções Políticas	33.827.614,03		40.710.207,70
05.07.01c	Subvenções aos Partidos e Forças Políticas representados	13.929.772,00	3	14.024.600,00
05.07.01d	Subvenções aos Partidos e Forças Políticas NÃO representados	346.381,00	3	348.739,00
05.07.01e	Subvenção estatal p/campanhas eleitorais - FORÇAS POLITICAS	19.551.461,03	4	26.336.868,70
08.03.01	Transferências de Capital - EA's c/Aut. Administrativa	392.600,00		392.600,00
08.03.01.30.43	CNE - Transferências OE-capital	374.000,00		374.000,00
08.03.01.30.44	CADA - Transferências OE-capital	8.000,00		8.000,00
08.03.01.30.45	CNPD - Transferências OE-capital	5.000,00		5.000,00
08.03.01.30.46	CNECV - Transferências OE-capital	5.600,00		5.600,00
08.03.06	Transferências OE-capital - EA's c/Aut. Financeira	120.000,00		127.545,44
08.03.06.52.02	PROV. JUST. - Transferências OE-capital	120.000,00		120.000,00
11.02.00	Subvenção estatal p/campanhas eleitorais - RESTITUIÇÕES DGT	0,00	5	7.545,44
<b>TOTAL DA DESPESA</b>		<b>124.461.351,03</b>		<b>142.426.853,51</b>

### Notas explicativas das rubricas orçamentais

#### Receita

1 — Integração do diferencial entre o saldo de gerência inscrito no orçamento inicial da Assembleia da República para o ano 2018 e o apurado à data de 31 de dezembro de 2017 (11.172.549,37€ dos quais 11.075.363,37€ são integrados no orçamento da Assembleia da República e 97.186€ em subvenções estatais).

2 — Inscrição no orçamento de subvenções estatais da rubrica de reposições não abatidas para registo, em 2018, das reposições inerentes a campanhas eleitorais autárquicas ocorridas em anos anteriores, no valor de 10.297,28€.

3 — Integração do saldo de gerência, à data de 31 de dezembro de 2017, da subvenção para a campanha das eleições gerais para os órgãos das autarquias locais de 2013, no valor de 6.782.655,83€, dado que o saldo das autárquicas de 2017 já haviam sido integrado no primeiro orçamento suplementar de 2018.

#### Despesa

1 — Atualização do valor do Indexante dos Apoios Sociais (IAS), de 421,32 € para 428,90€, nos termos da Portaria n.º 21/2018, de 18 de janeiro, que serve de base ao cálculo do *plafond* para remunerações de pessoal que presta apoio aos grupos parlamentares, nos termos do n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 55/2010, de 24 de dezembro.

2 — Inscrição do remanescente do saldo de gerência apurado a 31 de dezembro de 2017, por integrar no orçamento da Assembleia da República para o ano 2018: 6.672.549,37€ em dotação provisional corrente (deduzido das verbas necessárias ao reforço das rubricas com atualização do IAS: 123.417,56€ no orçamento da Assembleia da República e 97.186€ no orçamento de subvenções estatais) e 4.500.000€ em dotação provisional de capital.

3 — Atualização do valor de referência para cálculo das subvenções aos partidos políticos (n.ºs 1 a 3 e 7 do artigo 5.º da Lei n.º 19/2003, de 20 de junho, na sua redação atual), de 426€ para 428,90€, face à atualização do valor do IAS, que de acordo com o n.º 2 do artigo 152.º da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro (Orçamento de Estado 2009), mantinha como referência a retribuição mínima mensal garantida de 2008 (426€) até que o IAS atingisse esse valor.

4 — Inscrição, ao nível da despesa, dos saldos da subvenção pública para as campanhas das eleições gerais para os órgãos das autarquias locais, de 2013 (6.782.655,83€) e de 2017 (2.751,84€ respeitantes a reposições cobradas em 2018, de pagamentos efetuados em 2017).

5 — Devolução do saldo relativo à subvenção pública para a campanha das eleições gerais para as autarquias locais de 2009, do valor de uma reposição que se estima cobrar até 31 de dezembro de 2018 (7.545,44€).

111351934

### PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

#### Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018

O XXI Governo Constitucional reconhece a igualdade e a não discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e de todos. Neste âmbito, tem priorizado a intervenção ao nível do mercado de trabalho e da educação, da prevenção e combate à violência doméstica e de género, e do combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, orientado pelos princí-

pios constitucionais da igualdade e da não discriminação e da promoção da igualdade entre mulheres e homens como uma das tarefas fundamentais do Estado [artigos 13.º e 9.º, alínea *h*), respetivamente, da Constituição da República Portuguesa].

Portugal é Estado Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos nestas matérias, sendo de destacar a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres e a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul). Portugal assumiu, também, em particular no quadro da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da CPLP, outros numerosos compromissos políticos nestes domínios, destacando-se a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim e documentos de compromisso decorrentes das suas revisões, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020 e o Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019, o Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP) de 2010 e o Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017-2020), e a Recomendação CM/Rec(2010)5 do Comité de Ministros aos Estados-Membros do Conselho da Europa sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género.

Neste contexto, as políticas públicas para a não discriminação em razão do sexo e a igualdade entre mulheres e homens, e mais recentemente na área da orientação sexual e identidade de género, têm sido consubstanciadas, nas últimas décadas, em vários planos nacionais. Pretende dar-se início a um novo ciclo de planeamento, assente numa abordagem mais estratégica e ampla, e no compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar. Esta abordagem integrada potencia a colaboração e coordenação de esforços, valorizando uma visão comum que simultaneamente tenha um efeito mais estruturante e sustentável no futuro que se pretende construir.

Para isso, foi elaborada a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND) que lança um novo ciclo programático em 2018, alinhada temporal e substantivamente com a Agenda 2030 e apoiada em três Planos de Ação que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC). Estes Planos de Ação definem, ainda, as medidas concretas a prosseguir no primeiro período de execução de quatro anos até 2021, a que se deverá seguir o processo de revisão e redefinição para o período seguinte de quatro anos, e assim sucessivamente.

Neste contexto, sob o lema «Ninguém pode ficar para trás», a Agenda 2030 é profundamente transformadora e constitui um roteiro para o período em causa, tendo em vista a eliminação de todos os obstáculos estruturais à

igualdade entre mulheres e homens, no território nacional e no plano da cooperação para o desenvolvimento.

A eliminação dos estereótipos é assumida como preocupação central da ENIND, orientando as medidas inscritas nos três Planos de Ação que dela decorrem. Os estereótipos de género estão na origem das discriminações em razão do sexo diretas e indiretas que impedem a igualdade substantiva entre mulheres e homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos e estruturais. Reflexo da natureza multidimensional da desvantagem, os estereótipos na base da discriminação em razão do sexo cruzam com estereótipos na base de outros fatores de discriminação, como a origem racial e étnica, a nacionalidade, a idade, a deficiência e a religião. Também assim, o cruzamento verifica-se com a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, assente em estereótipos e práticas homofóbicas, bifóbicas, transfóbicas e interfóbicas, e que se manifesta em formas de violência, exclusão social e marginalização, tais como o discurso de ódio, a privação da liberdade de associação e de expressão, o desrespeito pela vida privada e familiar, a discriminação no mercado de trabalho, acesso a bens e serviços, saúde, educação e desporto.

Assim enquadrada, a ENIND pretende consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030.

A construção da ENIND baseou-se numa auscultação ampla a departamentos governamentais, autarquias, especialistas, setor privado e sociedade civil organizada, sob coordenação técnica da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. Foram também consideradas as recomendações das avaliações dos anteriores planos nacionais.

A ENIND foi submetida a consulta pública.

Assim:

Nos termos da alínea *g*) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

1 — Aprovar a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND) e os respetivos Planos de Ação, nos termos que constam do anexo à presente resolução e que dela fazem parte integrante, e que assentam em quatro eixos assumidos como as grandes metas de ação global e estrutural até 2030:

*a)* Integração das dimensões 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 governança a todos os níveis e em todos os domínios;

*b)* Participação plena e igualitária na esfera pública e privada;

*c)* Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro;

*d)* Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e da violência exercida contra as pessoas LGBTI.

2 — Definir como linhas transversais à ENIND e aos três Planos de Ação, a interseccionalidade, a territorialização e a promoção de parcerias.

3 — Estruturar a ENIND em três Planos de Ação:

a) Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH);

b) Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PA-VMVD);

c) Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).

4 — Estabelecer que, para alcançar os eixos identificados no n.º 1, são definidos objetivos estratégicos e específicos até 2030, em cada Plano de Ação.

5 — Definir, em cada Plano de Ação, as medidas concretas a desenvolver entre 2018 e 2021, bem como os respetivos indicadores de produto, metas anuais, entidades responsáveis e envolvidas e orçamento associado.

6 — Designar a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) como entidade coordenadora da ENIND e dos respetivos Planos de Ação, a ser coadjuvada por uma Comissão de Acompanhamento da ENIND e por Comissões Técnicas de Acompanhamento de cada Plano de Ação, nos seguintes termos:

a) A Comissão de Acompanhamento da ENIND reúne anualmente e integra:

i) O membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade, que preside;

ii) Presidente da CIG, que substitui o membro do Governo nas suas ausências ou impedimentos;

iii) Representante de cada gabinete ministerial;

iv) Conselheiro/a ministerial de cada departamento governamental;

v) Representante do Conselho Nacional da Igualdade e Não Discriminação;

vi) Representante do Alto Comissariado para as Migrações, I. P.;

vii) Representante do Instituto Nacional de Estatística, I. P.;

viii) Representante da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público;

ix) Representante da Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas;

x) Representante da Direção-Geral da Política de Justiça;

xi) Representante da Direção-Geral do Ensino Superior;

xii) Representante da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I. P.;

xiii) Representante da Direção-Geral da Educação;

xiv) Representante da Autoridade para as Condições de Trabalho;

xv) Representante da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;

xvi) Representante da Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens;

xvii) Representante da Direção-Geral de Segurança Social;

xviii) Representante do Instituto da Segurança Social, I. P.;

xix) Representante do Gabinete de Estratégia e Planeamento;

xx) Representante do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P.;

xxi) Representante do Instituto Nacional para a Reabilitação, I. P.;

xxii) Representante da Direção-Geral da Saúde;

xxiii) Representante do Conselho Superior da Magistratura;

xxiv) Representante da Procuradoria-Geral da República;

xxv) Representante da Ordem dos Advogados;

xxvi) Representante da Associação Nacional de Municípios Portugueses;

xxvii) Representante da Associação Nacional de Freguesias;

xxviii) Três representantes de organizações da sociedade civil indicados/as pela CIG;

b) As Comissões Técnicas de Acompanhamento de cada Plano de Ação reúnem semestralmente e integram representantes dos departamentos ministeriais setoriais bem como representantes de organizações da sociedade civil, nos termos a definir por despacho do membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade;

c) Os membros da Comissão de Acompanhamento da ENIND e das Comissões Técnicas de Acompanhamento de cada Plano de Ação não auferem qualquer remuneração, incluindo senhas de presença, nem ajudas de custo.

7 — Determinar que compete à CIG, enquanto entidade coordenadora, designadamente:

a) Analisar o ponto de partida de cada objetivo, a ter lugar em 2018;

b) Definir e aprofundar os indicadores de resultado e de impacto, a ter lugar em 2018;

c) Elaborar anualmente o plano de atividades para execução dos Planos de Ação, de acordo com as planificações anuais apresentadas por cada departamento governamental;

d) Orientar e acompanhar as entidades responsáveis pela implementação das medidas, solicitando, sempre que necessário, informações sobre o respetivo processo de execução;

e) Garantir a monitorização da implementação dos Planos de Ação, assegurando o funcionamento regular da Comissão de Acompanhamento da ENIND e das respetivas Comissões Técnicas de Acompanhamento;

f) Elaborar anualmente um relatório intercalar sobre a execução das medidas dos Planos de Ação, no qual seja feita também a avaliação do cumprimento do plano anual de atividades, a entregar ao membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade até 15 de março de cada ano;

g) Elaborar um relatório final de execução dos Planos de Ação até ao final do primeiro trimestre seguinte ao termo da respetiva vigência, dele dando conhecimento ao membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade;

h) Promover um momento de avaliação *ongoing* ou formativa dos Planos de Ação no terceiro ano da respetiva vigência;

i) Apresentar ao membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade a proposta de revisão dos Planos de Ação, até seis meses antes do termo da respetiva vigência, com base nos relatórios intercalares e avaliação *ongoing* ou formativa, e seguindo os eixos e orientações da ENIND;

j) Propor estratégia de continuidade da ENIND a entregar ao membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade até seis meses antes do termo da respetiva vigência, o qual, em articulação com as principais áreas governativas envolvidas, promove a criação da próxima ENIND através de Resolução do Conselho de Ministros;

k) Promover uma avaliação final externa e independente, que inclua avaliação de impacto, dos Planos de Ação e da ENIND no termo das respetivas vigências.

8 — A proposta dos Planos de Ação revistos a que se refere a alínea i) do número anterior é apresentada pelo membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade aos membros do Governo responsáveis pelas áreas que tutelam os organismos com representação na Comissão de Acompanhamento da ENIND, previstos na alínea a) do n.º 6, para aprovação.

9 — Determinar que cabe às entidades identificadas como responsáveis nos Planos de Ação desencadear, por sua iniciativa, as diligências necessárias à concretização das medidas pelas quais são responsáveis, nos termos do planeamento anualmente definido e em estreita articulação com a CIG.

10 — Determinar que a assunção de compromissos para a execução das medidas dos Planos de Ação depende da existência de fundos disponíveis por parte das entidades públicas competentes.

11 — Determinar que compete aos/às conselheiros/as ministeriais, no âmbito das suas responsabilidades nos Planos de Ação:

a) Apresentar à CIG, até 31 de janeiro, o relatório de atividades de implementação relativo ao ano anterior e o plano de atividades relativo ao ano seguinte, em articulação com o respetivo plano setorial para a igualdade, depois de validados pelo respetivo membro do Governo;

b) Colaborar na monitorização e avaliação da implementação dos Planos de Ação, designadamente nas reuniões da secção interministerial e nas reuniões plenárias do conselho consultivo da CIG;

c) Proceder ao planeamento, monitorização e avaliação dos planos setoriais ao nível do respetivo departamento governamental e da respetiva equipa interdepartamental, os quais devem prever as medidas da responsabilidade de cada serviço ou organismo dessa área governativa, e conter indicadores, pontos de partida, metas anuais e orçamento, que permitam a sua avaliação;

d) Apresentar à CIG, até 15 de fevereiro do ano seguinte ao termo da vigência dos Planos de Ação, o relatório final de execução das medidas da responsabilidade do respetivo departamento governamental.

12 — Determinar que a presente resolução entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Presidência do Conselho de Ministros, 8 de março de 2018. — O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

## ANEXO

(a que se refere o n.º 1)

**Portugal + Igual****Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030****1 — Visão**

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND) assenta numa visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos, assente no compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar. Esta abordagem integrada potencia a colaboração e coordenação de esforços, valorizando uma visão comum que simultaneamente tenha um efeito mais estruturante e sustentável no futuro que se pretende construir.

A ENIND marca um novo ciclo programático que se inicia em 2018, alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Apoia-se em três Planos de Ação em matéria de não discriminação em razão do sexo e de igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC).

Na concretização desta visão, a ENIND assume como central a eliminação dos estereótipos de género enquanto fatores que estão na origem das discriminações diretas e indiretas em razão do sexo que impedem a igualdade substantiva que deve ser garantida às mulheres e aos homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos e estruturais. Constituem ideias preconcebidas e generalizadas sobre os atributos e características que devem ou não ser possuídos por mulheres e por homens, sobre os comportamentos considerados socialmente adequados e sobre os papéis que mulheres e homens devem desempenhar em função do seu sexo. São tanto o resultado como a causa de discriminações, manifestando-se ao nível das desigualdades na participação e estatuto no mercado de trabalho, na segregação sexual horizontal e vertical, nos rendimentos, na feminização da precariedade e da pobreza, nos processos de tomada de decisão, na participação cívica e política, nas opções educativas e profissionais, na violência contra as mulheres na esfera pública e privada, na maior exposição das mulheres ao tráfico para fins de exploração sexual bem como a práticas tradicionais nefastas, no exercício de responsabilidades familiares, do cuidado e domésticas, nos constrangimentos ao exercício de uma paternidade ativa e cuidadora, nas taxas de insucesso e abandono escolar dos rapazes, no estado de saúde dos homens, no acesso à saúde e à justiça, entre outras.

Refletindo-se na natureza multidimensional da desvantagem, os estereótipos na base da discriminação em razão do sexo cruzam com estereótipos na base de outros fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a nacionalidade, a idade, a deficiência e a religião. Esta

interseção revela como as experiências de discriminação não podem ser assumidas como homogêneas, exigindo a capacidade de construir respostas que reconheçam as necessidades específicas de mulheres ciganas, afrodescendentes, idosas, com deficiência, migrantes, refugiadas, entre outras.

Também assim, a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais assenta em estereótipos e práticas homofóbicas, bifóbicas, transfóbicas e interfóbicas. Esta discriminação cruza com a discriminação em razão de outros fatores e manifesta-se em formas de violência, exclusão social e marginalização, tais como o discurso de ódio, a privação da liberdade de associação e de expressão, o desrespeito pela vida privada e familiar, a discriminação no mercado de trabalho, no acesso a bens e serviços, na saúde, na educação e no desporto.

Neste sentido, o objetivo da eliminação dos estereótipos não pode deixar de ser assumido como central e orientador da ENIND e das medidas inscritas nos três planos que dela decorrem.

Por outro lado, sob o lema «Ninguém pode ficar para trás», a Agenda 2030 constitui uma referência e um roteiro para os próximos doze anos e possui um caráter profundamente transformador. Esta Agenda visa eliminar todos os obstáculos estruturais que se colocam à igualdade entre mulheres e homens, ao empoderamento e ao gozo pleno dos direitos de mulheres e raparigas, tanto no plano interno, como no plano da cooperação para o desenvolvimento.

Estas questões são abordadas diretamente no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 — Alcançar a Igualdade de Género e Empoderar todas as mulheres e raparigas, e respetivas metas: 5.1. Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e raparigas em toda a parte; 5.2. Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e raparigas nas esferas pública e privada, incluindo o tráfico e a exploração sexual e de outros tipos; 5.3. Erradicar todas as práticas nefastas, como os casamentos precoces, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas; 5.4. Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestruturas e políticas de proteção social, bem como a promoção da partilha das responsabilidades domésticas e familiares entre mulheres e homens; 5.5. Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades na liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública; e 5.6. Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes das suas conferências de revisão; 5a) Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e controlo sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e recursos naturais; 5b) Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias da informação e comunicação para promover o empoderamento das mulheres; 5c) Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção

da igualdade entre mulheres e homens e o empoderamento de todas as mulheres e raparigas, a todos os níveis.

A Agenda 2030 implica também a integração do objetivo da promoção da igualdade entre mulheres e homens (*mainstreaming* de género) noutros ODS como requisito para alcançar todos os objetivos de desenvolvimento, designadamente nas áreas da erradicação da pobreza (ODS1), erradicação da fome (ODS2), boa saúde e bem-estar para todos/as (ODS3), educação de qualidade (ODS4), emprego digno e crescimento económico inclusivo (ODS8), indústria, inovação e infraestruturas (ODS9), redução das desigualdades (ODS10), cidades e comunidades sustentáveis (ODS11), consumo e produção responsáveis (ODS12), combate às alterações climáticas (ODS13), paz, justiça e instituições fortes (ODS16), e parcerias em prol das metas (ODS17).

Importa, por isso, garantir a existência de instrumentos de planeamento e acompanhamento que promovam, coordenem e partilhem os esforços, o envolvimento e os progressos de todos os setores da sociedade e que sejam fruto do máximo compromisso da administração pública central e local, do setor privado e da sociedade civil, na promoção da igualdade entre mulheres e homens, no combate a todas as formas de violência contra as mulheres e violência doméstica e no combate a todas as formas de discriminação até 2030.

## 2 — Enquadramento

O princípio da igualdade e da não discriminação mereceu reconhecimento a nível constitucional logo na versão original da Constituição da República Portuguesa de 1976 (artigo 13.º). Por outro lado, a promoção da igualdade entre mulheres e homens é constitucionalmente atribuída ao Estado como uma das suas tarefas fundamentais [alínea *h*) do artigo 9.º], sendo a participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política considerada como condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático (artigo 109.º), e a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, considerada como um direito de todos/as os/as trabalhadores/as, sem discriminação em razão do sexo [alínea *b*) do n.º 1 do artigo 59.º]. Ainda de entre as disposições constitucionais com incidência na igualdade entre mulheres e homens e na não discriminação, destacam-se o direito ao trabalho (artigo 58.º), os direitos em matéria de família, em particular, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 67.º) e os direitos relacionados com a maternidade e a paternidade enquanto valores sociais eminentes (artigo 68.º). Estes princípios constitucionais alicerçam um regime jurídico da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação abrangente e que se pretende consolidar.

Portugal é Estado Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos em matéria de eliminação da discriminação contra as mulheres e de defesa e promoção dos seus direitos humanos, designadamente:

- Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW):

A CEDAW é o tratado internacional de direitos humanos que enuncia de uma forma abrangente todos os direitos das mulheres ao longo do ciclo de vida e em todas

as áreas da vida, centrando-se na eliminação da discriminação contra as mulheres no gozo dos seus direitos civis, políticos, económicos, sociais e culturais. Pretende a realização da igualdade substantiva entre mulheres e homens, baseando-se em três princípios: a não discriminação; as obrigações dos Estados Parte e a igualdade substantiva, a qual implica uma mudança estrutural e cultural das relações sociais de género mediante o combate aos estereótipos de género.

- Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência doméstica (Convenção de Istambul):

O cumprimento da Convenção de Istambul implica uma abordagem holística, desde a prevenção da violência, à proteção das mulheres e raparigas em risco de violência, criminalização das pessoas agressoras e adoção e promoção de políticas integradas. A Convenção vai ainda mais longe ao afirmar que o gozo do direito a viver sem violência, tanto na esfera privada quanto na esfera pública, está interligado com a obrigação de os Estados Parte assegurarem a igualdade substantiva entre mulheres e homens no exercício e no gozo dos seus direitos civis, políticos, económicos, sociais e culturais, e o empoderamento das mulheres, reconhecendo que a violência contra as mulheres tem uma natureza estrutural. Também a Recomendação Geral n.º 35 do Comité CEDAW, adotada em julho de 2017, afirma, de forma explícita, que a violência contra as mulheres constitui uma manifestação das desigualdades históricas nas relações de poder, sendo um dos principais obstáculos à plena realização da igualdade entre mulheres e homens.

Portugal assumiu também, em particular no quadro da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da CPLP, outros numerosos compromissos políticos nestes domínios, nomeadamente:

- Declaração e Plataforma de Ação de Pequim e as 12 áreas críticas e documentos de compromisso decorrentes das suas revisões.

- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

- Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e documentos de compromisso decorrentes das suas revisões.

- Nova Agenda Urbana da ONU até 2036.

- Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2023, a qual estabelece seis domínios de ação prioritários.

- Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020 (Conselho da UE), Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019 (Comissão Europeia), Pilar Europeu dos Direitos Sociais, e Plano de ação UE 2017-2019 para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres.

- Estratégia Europa 2020, e o processo de reflexão na sequência do lançamento, em março de 2017, do Livro Branco sobre o futuro da Europa: reflexão e cenários para a UE-27 em 2025.

- Estratégia Nacional para o Portugal 2030, em formulação.

- Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP) de 2010, e Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017-2020).

- Recomendação CM/Rec(2010)5 do Comité de Ministros aos Estados-Membros do Conselho da Europa sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género que aconselha os Estados-Membro (i) a rever o quadro legislativo existente, compensando eventuais situações de discriminação fundada na orientação sexual ou identidade de género; (ii) a adotar e implementar medidas legislativas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género, a fim de garantir o respeito pelos direitos humanos das pessoas LGBTI; e (iii) a assegurar às vítimas de discriminação acesso aos meios jurídicos e formas de reparação por atos de discriminação sofridos.

### 3 — Abordagem dupla e complementar da ENIND

A execução dos Planos de Ação da ENIND assenta na abordagem dupla e complementar que tem vindo a ser adotada nestes domínios:

- *Mainstreaming* do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da IMH, e introdução da temática do combate à discriminação em razão da OIEC

Pretende-se que o *mainstreaming* constitua o pano de fundo da ENIND. Esta Estratégia visa atuar de forma consistente contra os estereótipos de género, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos, que originam e perpetuam as discriminações e as desigualdades, a fim de produzir mudanças estruturais duradouras que permitam alcançar uma igualdade de facto.

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. Pretende-se, assim, 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 IMH, e do combate à discriminação em razão da OIEC em todas as fases.

O *mainstreaming* só é eficaz se se traduzir, de facto, na definição de medidas concretas que respondam às necessidades diagnosticadas, em toda a sua especificidade. É esta eficácia que a ENIND pretende garantir.

#### ▪ Ações específicas/ações positivas

Não contrariando o carácter mais permanente e abrangente da abordagem do *mainstreaming*, a resposta à especificidade das necessidades diagnosticadas exige, de forma complementar e consequente, a definição e execução de ações específicas, de carácter transitório, que corrijam as desvantagens estruturais dos grupos discriminados, assim concretizando o princípio da igualdade e da não discriminação. Nesta linha, a adoção de ações específicas, ações positivas ou medidas especiais temporárias, como são frequentemente designadas, é preconizada no artigo 4.º da Convenção CEDAW com vista a acelerar a realização de uma igualdade de facto entre as mulheres e os homens.

## 4 — Linhas transversais na definição e execução da ENIND

## • Interseccionalidade

A perspetiva da interseccionalidade revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, sendo assumida na ENIND como premissa na definição de medidas dirigidas a desvantagens que ocorrem no 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.

Pretende-se, assim, que a ENIND reconheça, aprofunde e priorize, em todas as áreas, intervenções dirigidas a desvantagens interseccionais, tais como as sofridas por mulheres migrantes, pertencentes a minorias étnicas, refugiadas, com deficiência, só com descendentes a cargo e idosas. Esta premissa implica também a articulação com outras estratégias, planos e programas nacionais existentes dirigidos a determinados grupos como sejam o Plano Estratégico para as Migrações, a Estratégia Nacional para a Deficiência, a Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas, a Estratégia Nacional para a Integração das Pessoas em Situações de Sem-Abrigo, a Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável, entre outros.

Também na Recomendação Geral n.º 28 do Comité CEDAW sobre as obrigações fundamentais dos Estados Partes decorrentes do artigo 2.º da Convenção CEDAW se afirma que «18. A interseccionalidade é um conceito fundamental para compreender o alcance das obrigações gerais dos Estados Parte ao abrigo do artigo 2.º A discriminação das mulheres com base no sexo ou no género está indissociavelmente ligada a outros fatores que afetam as mulheres tais como a raça, a origem étnica, a religião ou crença, a saúde, o estado civil, a idade, a classe, a casta, a orientação sexual e a identidade de género [...]. Os Estados Partes devem reconhecer e proibir nos seus instrumentos jurídicos essas formas interseccionais de discriminação e o efeito acumulado das suas consequências negativas sobre as mulheres por estas afetadas [...]». Finalmente, o Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019, da Comissão Europeia presta «especial atenção às necessidades específicas dos grupos que enfrentam múltiplas desvantagens, nomeadamente mães responsáveis por famílias monoparentais, mulheres de idade mais avançada, migrantes, ciganas e mulheres com deficiência».

## • Territorialização

A ENIND assume a territorialização como prioridade. Estabelecem-se medidas que visam adequar as políticas públicas às características e necessidades territoriais do país, reforçar e potenciar o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade à população e o leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização. Assumem-se, assim, as autarquias locais e sua rede de parcerias como agentes estratégicos do *mainstreaming* do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da IMH e da introdução da temática do combate à discriminação em razão da OIEC. Os três Planos de Ação integram medidas que visam o desenvolvimento de respostas adequadas à realidade local e o reforço dos instrumentos de *mainstreaming* a nível local.

Do ponto de vista da ação estratégica, o *mainstreaming* nas diferentes áreas de política da administração local deverá consubstanciar-se na elaboração de planos municipais para a igualdade que traduzam, à escala local, a estrutura da ENIND e respetiva articulação e concretização em planos setoriais locais, salvaguardando a autonomia das autarquias e a especificidade regional.

## • Promoção de parcerias

Numa lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes, privilegia-se o desenvolvimento de parcerias estratégicas. Reconhecendo o papel e o contributo da academia, setor privado e sociedade civil, as medidas são definidas no sentido de potenciar e apoiar estas parcerias.

Pretende reforçar-se, em particular, o envolvimento das organizações da sociedade civil, tendo designadamente em conta a especial proximidade e conhecimento empírico que as organizações não-governamentais têm dos contextos territoriais de aplicação das medidas de política e respetivos públicos-alvo. Estas são interlocutoras privilegiadas, participando de forma ativa e substantiva na (re)formulação e execução das políticas.

## 5 — Eixos e Orientações

São definidos até 2030 os Eixos (E) e Orientações (O) sobre os quais assenta toda a ENIND e para os quais convergem os Objetivos Estratégicos e Específicos das políticas orientadas para o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens, para a prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais. Por sua vez, e visando a operacionalização dos Objetivos Estratégicos e Específicos, cada Plano de Ação define as Medidas concretas a desenvolver até 2021.

Os Eixos (E) assumem-se como as quatro grandes metas de ação global e estrutural até 2030 para a consecução da igualdade e da não discriminação. As Orientações (O) apontam as vias instrumentais escolhidas para alcançar cada Eixo, da seguinte forma:

E1 — Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens (ODS 5 — Metas 5.1, 5c), e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios:

O 1.1 — Conhecimento da situação real de mulheres e de homens.

O 1.2 — Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local.

O 1.3 — Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens na política externa, incluindo na cooperação, e integração dos compromissos assumidos por Portugal nes-



ses domínios nas orientações e práticas da administração pública central e local.

O 1.4 — Introdução das vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais nas políticas da administração pública central e local e promoção dos direitos das pessoas LGBTI.

E2 — Participação plena e igualitária na esfera pública e privada (ODS 5 — Metas 5.1, 5.4, 5.5, 5.6, 5a, 5c):

O 2.1 — Promoção de uma participação plena e igualitária no trabalho para mulheres e homens.

O 2.2 — Promoção da igualdade de rendimentos para mulheres e homens.

O 2.3 — Promoção da igualdade nos tempos afetos a trabalho pago e não pago de apoio à vida familiar desempenhado por mulheres e homens, e valorização do trabalho ligado ao cuidado.

O 2.4 — Promoção do empoderamento das mulheres e da sua participação cívica e política.

O 2.5 — Promoção da igualdade em todas as carreiras e em todos os contextos de tomada de decisão.

O 2.6 — Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

E3 — Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro (ODS 5 — Metas 5.1, 5b, 5c):

O 3.1 — Promoção da igualdade na inovação e no desenvolvimento científico e tecnológico.

O 3.2 — Formação e capacitação como ferramentas para a igualdade.

O 3.3 — Participação plena e igualitária no progresso digital.

O 3.4 — Potenciação do desenvolvimento tecnológico para a promoção da igualdade.

E4 — Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (ODS 5 — Metas 5.1, 5.2, 5.3, 5.6, 5c), e de violência exercida contra as pessoas LGBTI:

O 4.1 — Combate à violência contra as mulheres, à violência de género e à violência doméstica.

O 4.2 — Combate às práticas tradicionais nefastas.

O 4.3 — Combate à violência exercida em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

## 6 — Planos de Ação

A ENIND integra três Planos de Ação que definem os Objetivos Estratégicos e Específicos até 2030 bem como as Medidas concretas a prosseguir no âmbito desses objetivos, durante o primeiro período de implementação de quatro

anos (2018-2021). Estes objetivos e medidas são concretizados em indicadores de produto, resultado e impacto, respetivas metas, entidades responsáveis e envolvidas, e orçamento associado.

Os Planos de Ação são estruturados com base nos seguintes Objetivos Estratégicos:

### Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)

1 — Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.

2 — Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.

3 — Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.

4 — Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico.

5 — Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.

6 — Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH.

7 — Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.

### Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD)

1 — Prevenir — erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.

2 — Apoiar e proteger — ampliar e consolidar a intervenção.

3 — Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização.

4 — Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.

5 — Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas.

6 — Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.

### Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC)

1 — Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC.

2 — Garantir a transversalização das questões da OIEC.

3 — Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada.



Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030												
Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 (PAIMH)												
ODS	E&O	Objetivos estratégicos	Objetivos específicos	Medidas	Indicadores de produto	Entidades		Metas				
						Responsáveis	Envolvidas	2018	2019	2020	2021	
3	E1	1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP	1.1. Garantir informação, incluindo dados estatísticos, de qualidade, desagregada por sexo	1.1.1. Revisão e melhoria do Dossiê de Género do INE, incluindo o mapeamento da IMH a nível local, designadamente através da avaliação dos indicadores existentes e desenho de nova bateria de indicadores, e que permita, entre outros, a medição de níveis de bem-estar	Projeto lançado Articula com 7.1.5. PAIMH e 5.1. PAVMVD Plataforma para mapeamento de indicadores da IMH ao nível local criada Indicadores do Dossiê de Género incorporados no Índice de Bem-Estar do INE	MTSSS/CITE/GEP	MPMA/INE/CIG IES/Cinv ANMP		31/dez			
5	O1.1											
9	O1.2											31/dez
10	O1.3											31/dez
11	E2											
16	O2.1											
17	O2.2											
	O2.3											
	O2.4											
					1.2. Integrar a perspetiva da IMH na contratação pública, financiamentos e linhas de apoio, incluindo fundos estruturais	1.1.2. Produção de informação e conhecimento em matéria de IMH Articula com 1.6.4., 2.2.3., 2.3.2., 2.4.2., 4.2.1., 5.1.3. e 7.1.5. PAIMH	Estudo sobre a situação das mulheres nas forças de segurança e nas forças armadas, em articulação com o Plano de Ação para a Implementação da RCSNU1325, produzido N.º de estudos sobre o impacto económico da redução da segregação sexual no mercado de trabalho, do valor do trabalho não pago e da divisão mais igualitária do trabalho de cuidado, iniciados Estudo sobre a IMH nos setores da economia do mar produzido Estudos sobre o impacto da IMH no bem-estar produzidos	MAI MDN MPMA  MPMA/CIG MPMA/CIG	MAI/PSP/ASPP GNR  IES/Cinv	1 2 1	2 1	1 1
				1.2.2. Atribuição, pela CIG, de financiamentos afetos a políticas de IMH	1.2.1. Integração de critérios de IMH na avaliação de candidaturas e na contratação de bens e serviços por parte do Estado, designadamente no âmbito do Código dos Contratos Públicos	N.º de ações de formação em IMH do pessoal dirigente e técnico envolvido na gestão de programas de financiamento e em matéria de contratação pública Critérios de IMH a serem incluídos na grelha de avaliação de candidaturas definidos Avaliação do impacto do artigo 17.º, n.º 3, do DL n.º 159/2014, de 27 de outubro (consideração da representatividade de mulheres nos órgãos de direção, administração e gestão, e da igualdade salarial para efeitos de desempate), lançada	MPMA/CIG MPI/ADC	Todos os departamentos governamentais		1 31/mar	1 1	1 31/dez
			1.3. Integrar a perspetiva da IMH na formação dirigida aos recursos humanos da AP	1.3.1. Protocolos/partcerias da CIG para integração da perspetiva da IMH, incluindo a perspetiva interseccional, nas ações de formação para o pessoal dirigente e técnico da AP Articula com 1.1.5. e 6.1.1. PAVMVD e 2.1.1. PAOIEC	Protocolos/partcerias com a FEFAL e JurisAPP celebrados e protocolo com o INA revisto (incluindo para a produção de orientações), para a integração da perspetiva da IMH nas ofertas formativas e planos de formação da AP N.º de cursos de formação da FEFAL, JurisAPP, IHRU e INA que integram a perspetiva da IMH N.º de pessoas abrangidas pelas ações de formação por área protocolada N.º de cursos de formação que integram a perspetiva da IMH, designadamente em áreas setoriais, ao abrigo do novo modelo de cooperação entre a CIG e os municípios Articula com 1.4.3. PAIMH	MPMA/CIG/JurisAPP MF/INA MAmb/IHRU		31/dez				
			1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	1.4.1. Concretização do artigo 18.º do Orçamento de Estado sobre gender budgeting	N.º de ações de formação em gender budgeting para o pessoal técnico das áreas da administração pública e finanças públicas dos departamentos governamentais N.º de pessoas abrangidas pela ação de formação anual em gender budgeting N.º de pessoas abrangidas pela formação em posto de trabalho N.º de relatórios setoriais de impacto de género produzidos	MPMA/CIG MF/INA/DGO	Todos os departamentos governamentais ONG	1 14 12 6	1 16 12 7	1 18 12 8	1 20 12 9	
			1.4.4. Promoção de projetos para integração da perspetiva da IMH a nível local e regional		Concurso para projetos que aplicam instrumentos de integração da perspetiva da IMH a nível local e regional N.º de municípios/freguesias abrangidos por projetos que aplicam instrumentos de integração da perspetiva da IMH a nível local e regional Concurso para projetos a nível local e regional que visam aumentar a liderança e a participação cívica e política de mulheres e raparigos lançado	MPMA/CIG	MAI ANMP Autarquias IES/Cinv ONG		31/dez	1 2 31/jun	2 2	

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030											
Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 (PAIMH)											
ODS	E&O	Objetivos estratégicos	Objetivos específicos	Medidas	Indicadores de produto	Entidades		Metas			
						Responsáveis	Envolvidas	2018	2019	2020	2021
3	E1	1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	1.4.4. Promoção de projetos para integração da perspetiva da IMH a nível local e regional	N.º de projetos a nível local e regional que visam aumentar a participação cívica e política de mulheres e raparigas apoiados	MPMA/CIG	MAI ANMP Autarquias IES/Cinv ONG		1	1	
5	O1.1				N.º de entidades com projetos a nível local e regional que visam aumentar a participação cívica e política de mulheres e raparigas lançado, apoiados				1	1	
9	O1.2				Encontro nacional para a apresentação e discussão de práticas municipais de promoção da IMH e conciliação, e de combate à violência, realizado por ocasião do dia municipal para a igualdade	MPMA/CIG ANMP	ONG	31/out			
10	O1.3			1.4.5. Atribuição de prémios que promovem a integração da perspetiva da IMH em áreas setoriais	N.º de prémios atribuídos	MPMA/CIG MTSSS/CITE MC/GEPA		2	2	2	2
11	E2				Atribuição do Prémio “Jovens pela Igualdade” a associações juvenis que promovem a IMH	MEdu/IPDJ	ONG Membros do Júri	1		1	
16	O2.1			1.4.6. Reforço e capacitação dos mecanismos oficiais para a igualdade	N.º de lugares criados no quadro de pessoal da CIG	MPMA/CIG		1			1
17	O2.2				N.º de ações de capacitação dos recursos humanos da CIG, CITE, IRN e ACM sobre novas dimensões da igualdade e não discriminação, designadamente sobre discriminação interseccional Articula com 1.3., 1.6.4. e 7.1.2. PAIMH, 1.1.5. e 6.1.1. PAVMVD e 2.1.1. PAIOEC	MPMA/CIG/ACM MTSSS/CITE/IRN		1	2	2	2
	O2.3				N.º de pessoas abrangidas pelas ações de capacitação dos recursos humanos da CIG, CITE, IRN e ACM sobre novas dimensões da igualdade e não discriminação, designadamente sobre discriminação interseccional Articula com 1.3., 1.6.4. e 7.1.2. PAIMH, 1.1.5. e 6.1.1. PAVMVD e 2.1.1. PAIOEC			6 (CITE) 10 (CIG/ACM)	6 (CITE) 10 (CIG/ACM)	6 (CITE) 10 (CIG/ACM)	7 (CITE) 10 (CIG/ACM)
	O2.4				Plataforma para a apresentação de exposições escritas por discriminação em razão do sexo criada Articula com 3.3.2. PAIOEC	MPMA/CIG				31/dez	
			1.4.7. Promoção de mecanismos de avaliação do impacto de género da legislação		Projeto de criação de instrumento de avaliação do impacto de género da legislação lançado	MPMA/CIG	IES/Cinv ONG			31/dez	
					Instrumento de avaliação de impacto de género da legislação criado						31/dez
			1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP	1.5.1. Utilização de uma linguagem não discriminatória na AP	N.º de ações de formação para técnicos/as da Unidade Técnica de Avaliação de Impacto Legislativo	MPMA/JurisAPP/CIG					1
					Orientação produzida e enviada aos departamentos governamentais sobre a utilização de linguagem inclusiva em comunicados de imprensa	MPMA/CIG	Todos os departamentos governamentais		2	2	2
					N.º de ações de formação para assessores/as de imprensa de departamentos governamentais				1	1	1
					% planos de formação das Secretarias-Gerais com, pelo menos, um curso em IMH que inclua a dimensão da comunicação institucional Articula com 1.3.2. PAIMH, 1.1.5. PAVMVD e 2.1.1. PAIOEC	MPMA/CIG Demais departamentos governamentais		Integrado no 1.3.2 PAIMH			
					Uso de linguagem e imagens não discriminatórias nas notícias publicadas no portal, redes sociais e em notícias cuja responsabilidade seja do Camões, bem como em todos os impressos, publicações e documentos e nas plataformas e formas de comunicação usadas pelo Camões	MNE/Camões		x	x	x	x
			1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional	1.6.1. Adequação e melhoria da intervenção nos centros educativos no âmbito da Lei Tutelar Educativa, para a promoção da IMH	Modelo de intervenção junto de raparigas em CE elaborado	MJ/DGRSP	Comissão de Acompanhamento e Fiscalização dos CE ONG		31/jan		
					Modelo de intervenção junto de raparigas em CE lançado em regime piloto	MPMA/CIG			31/dez		
					N.º de CE abrangidos pelo projeto para melhoria da intervenção junto de raparigas				2		
				1.6.2. Constituição do Conselho Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação tendo em vista a monitorização da implementação das medidas de natureza interseccional da ENIND	Conselho Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação criado	MPMA		31/dez			
				1.6.3. Produção de instrumentos e desenvolvimento de ações de informação, sensibilização e capacitação sobre a discriminação interseccional	Livro branco tendo em vista a elaboração da Lei da Não Discriminação publicado Articula com 2.2.1. PAIOEC	MPMA	IES/Cinv			31/dez	
					Documentário sobre discriminação interseccional lançado	MPMA/CIG/ACM	ONG		31/dez		
					Seminário subordinado à situação das mulheres negras e afrodescendentes em Portugal realizado				31/dez		
					Financiamento para formação avançada em matéria de discriminação, designadamente interseccional, atribuído Articula com 1.2.2. e 4.2.2. PAIMH	MPMA/CIG	IES/Cinv	Integrado no 1.2.2 PAIMH			
					N.º de entidades apoiadas para formação avançada em matéria de discriminação, designadamente interseccional			1	1	1	1
					N.º de ações de sensibilização, junto de operadores económicos, sobre a importância de promover a igualdade e a não discriminação como vantagem competitiva que cria valor acrescentado e que contribui para o crescimento, a sustentabilidade e a competitividade económica	MEc/DGAE		1	1	1	1
				1.6.4. Integração da perspetiva da IMH no trabalho dos serviços da rede nacional de apoio à integração de migrantes e demais áreas de projeto do ACM	N.º de estudos sobre migrações, minorias étnicas e raciais, e género, produzidos Articula com 1.1.2. PAIMH	MPMA/ACM/CIG		1	1	1	1
					N.º de ações de formação em IMH para o pessoal dos serviços da rede nacional de apoio à integração de migrantes e demais áreas de projeto do ACM Articula com 1.3., 1.4.6. e 7.1.2. PAIMH, 1.1.5. PAVMVD e 2.1.1 PAIOEC				2	2	2
					Dados dos atendimentos efetuados nos CNAIM desagregados por sexo	MPMA/ACM		x	x	x	x

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030														
Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 (PAIMH)														
ODS	E&O	Objetivos estratégicos	Objetivos específicos	Medidas	Indicadores de produto	Entidades		Metas						
						Responsáveis	Envolvidas	2018	2019	2020	2021			
3	E1	1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP	1.7. Integrar a perspetiva da IMH nas relações internacionais e na cooperação	1.7.1. Revisão da atual Estratégia de Cooperação Portuguesa para a Igualdade de Género (em avaliação) e aprovação de uma nova Estratégia de Cooperação Portuguesa para a IMH	Estratégia avaliada pelo Camões e pela CIG	MNE/Camões MPMA/CIG	MJ	31/dez						
5	O1.1				Nova estratégia aprovada				31/dez					
9	O1.2					N.º de propostas nacionais para iniciativas internacionais e bilaterais em matéria de IMH	MPMA/CIG	Todos os departamentos governamentais ONG	2	1	1	1		
10	O1.3													
11	E2					1.7.2. Reforço da posição portuguesa nas relações externas, nos fora internacionais no contexto multilateral e nas relações bilaterais em matéria de IMH	N.º de propostas nacionais e de projetos no âmbito da CPLP em matéria de IMH			2	1	1	1	
16	O2.1													
17	O2.2													
	O2.3													
	O2.4													
1	E2	2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional	2.1. Combater a segregação sexual nas profissões	2.1.1. Integração do objetivo da dessegregação das profissões na atividade do IEFP, ao nível dos serviços dos Centros de Emprego e dos Centros de Formação Profissional	N.º de ações de formação para profissionais de atendimento, recrutamento e seleção dos Centros de Emprego	MTSSS/IEFP MPMA/CIG	MTSSS/CITE	10 (IEFP)	2	2	2			
3	O2.1				N.º de profissionais de atendimento, recrutamento e seleção dos Centros de Emprego abrangidos/as pelas ações de formação			250 (IEFP)						
5	O2.2				2.1.2. Implementação da medida Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho mantendo em vigor a Portaria n.º 84/2015, de 20 de março (maioração na comparticipação às entidades empregadoras que contratam desempregados/as do sexo sub-representado)	N.º de ações de divulgação da medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho	MTSSS/IEFP		Integrado no 2.1.3. PAIMH					
8	O2.3					Articula com 2.1.3. PAIMH								
10	O2.4					N.º de postos de trabalho com majoração no âmbito das Medidas Contrato Emprego e Prémio Emprego/Estágios Profissionais								
16	O2.5						Campanha "Não te podem perguntar" sobre a vida familiar/privada, no acesso ao emprego, lançada	MPMA/CIG MTSSS/CITE MEc	ONG		31/mar			
17							Nº de iniciativas e ações de sensibilização tendo em vista assegurar o respeito pelos princípios da transparência, igualdade e não discriminação no acesso ao emprego, recrutamento, salários, promoção e políticas de retenção de recursos humanos	MTSSS/CITE/ACT		2	2	2	2	
							Nº de iniciativas e ações de sensibilização para os parceiros sociais, no âmbito do diálogo social e da negociação coletiva, quanto ao combate à segregação vertical e horizontal nas	MTSSS/CITE	Parceiros sociais IES/Cinv	2	2	2	2	
							Nº de iniciativas e ações de divulgação/sensibilização tendo em vista incentivar as empresas a adotar práticas e planos de ação que combatam a segregação sexual nas profissões (p.ex., medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho)	MTSSS/CITE/ACT/IEFP		2	2	2	2	
						2.1.3. Desenvolvimento de iniciativas, ações de informação e projetos que combatam a segregação sexual nas profissões	Nº de ações de sensibilização tendo em vista aumentar o n.º de mulheres nas FSS	MAI/PSP/GNR/SEF	MAI MPMA/CIG	2	2	2	2	
							Concurso "Ungendering choices and behaviours" lançado para projetos que combatam a segregação sexual nas profissões e a discriminação no recrutamento e condições de trabalho	MPMA/CIG	Parceiros sociais IES/Cinv ONG		31/dez			
							Articula com 3.1.4. PAIMH					2	2	2
							N.º de projetos desenvolvidos					2	2	2
							N.º de entidades apoiadas							
						2.1.4. Criação de incentivos junto de entidades promotoras de projetos de investimento e incubadoras de startups para a criação de medidas de promoção do empreendedorismo das mulheres	N.º de incentivos criados	MEc	MPMA/CIG		1	1		
						Articula com 1.2.2. PAIMH								
					2.2.1. Avaliação da viabilidade de incorporação das competências de negociação de salários no âmbito da revisão das metodologias de relacionamento com os/as utentes do Serviço Público de Emprego	Metodologias de relacionamento revistas	MTSSS/IEFP	MTSSS/CITE MPMA/CIG	31/dez					
					2.2.2. Desenvolvimento de ações inspetivas sobre IMH – controlo das garantias mínimas promovendo a dignidade das condições de trabalho e a igualdade de direitos	N.º de entidades fiscalizadas	MTSSS/ACT	MTSSS/CITE	80	80	80	80		
				2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens		Concurso para a elaboração de livro branco sobre o trabalho doméstico remunerado, com recomendações tendo em vista a revisão da legislação à luz da Convenção n.º 189 da OIT, lançado	MPMA/CIG	IES/Cinv			31/dez			
						2.2.3. Produção de livros brancos/estudos/projetos que promovam a eliminação das disparidades de rendimentos	Articula com 7.1.5. PAIMH	MTSSS/CITE	MEc/IPQ MPMA/CIG		31/dez			
						Articula com 1.1.2. PAIMH	Estudo sobre boas práticas da Islândia no âmbito das disparidades salariais (Equal Pay Standard) produzido							
							Estudo sobre os efeitos da maternidade nos rendimentos presentes e futuros produzido	MPMA/CIG	MTSSS IES/Cinv			31/dez		
						2.2.4. Disseminação pelos setores da aplicação de sistemas de avaliação não enviesada de postos de trabalho	Concurso para a aplicação de sistemas de avaliação não enviesada de postos de trabalho	MPMA/CIG	Parceiros sociais IES/Cinv		31/jan			
							N.º setores abrangidos	MTSSS/CITE			3	3	3	
						N.º de ações de informação e formação			1	2	2	2		
					N.º de entidades abrangidas pelas ações de informação e formação	MTSSS/CITE/ACT MPMA/CIG		10 (CITE) 10 (ACT)	11 (CITE) 10 (ACT)	12 (CITE) 10 (ACT)	13 (CITE) 10 (ACT)			
					N.º de encartes ou publicidade nos meios de comunicação					1	2	2	1	

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030											
Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 (PAIMH)											
ODS	E&O	Objetivos estratégicos	Objetivos específicos	Medidas	Indicadores de produto	Entidades		Metas			
						Responsáveis	Envolvidas	2018	2019	2020	2021
1	E2	2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	2.3.1. Mapeamento online da informação, a nível municipal, sobre os equipamentos locais facilitadores da conciliação	<i>Plataforma online lançada</i>	MPMA/CIG	MPMA/AMA Municípios	31/dez			
3	O2.1			2.3.2. Estudo sobre a possibilidade de alargamento dos critérios de atribuição de horário de trabalho flexível a trabalhadoras/es com dependentes a cargo que não sejam crianças	<i>N.º de municípios aderentes</i>			10	10	10	10
5	O2.2			2.3.2. Estudo sobre a possibilidade de alargamento dos critérios de atribuição de horário de trabalho flexível a trabalhadoras/es com dependentes a cargo que não sejam crianças	<i>Estudo publicado</i>	MPMA MTSSS MF/DGAEP			31/mar		
8	O2.3			2.3.3. Promoção da perspectiva da IMH e do objetivo da conciliação nas políticas setoriais locais e regionais	<i>Concurso para projetos que aplicam instrumentos de integração da perspectiva da IMH a nível local e regional lançado e encontro nacional para apresentação e discussão de práticas realizado</i>	MPMA/CIG	MAI ANMP Autarquias IES/Cinv ONG	Integrado no 1.4.4. PAIMH			
10	O2.4			Articula com 1.4.4. PAIMH	<i>Encontro nacional para a apresentação e discussão de práticas municipais de promoção da IMH e conciliação, e de combate à violência, realizado por ocasião do dia municipal para a igualdade</i>	MPMA/CIG ANMP					
16	O2.5			2.3.4. Criação e divulgação de instrumentos práticos para as empresas de promoção do objetivo da conciliação	<i>N.º de instrumentos para profissionais de recursos humanos medirem os níveis e consequências da desigualdade entre mulheres e homens, designadamente ao nível da conciliação, criados</i>	MPMA/CIG	IES/Cinv Mec		2	2	
17					<i>N.º de iniciativas de divulgação da Norma Portuguesa 4552:2016 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal desenvolvidas</i>	MTSSS/CITE MPMA/CIG MEC/IPQ	CT179	1	1	1	1
				2.3.5. Desenvolvimento de ações e campanhas nacionais sobre as licenças parentais, o papel dos homens nos cuidados e na parentalidade, e para promover a literacia de direitos e a informação sobre serviços na área da conciliação (p.ex., Sistema de Mediação Laboral)	<i>Campanha nacional lançada para valorizar o papel de cuidador junto dos homens e estimular a partilha do trabalho não pago e relativo ao cuidado entre mulheres e homens</i> <i>Campanha dirigida às entidades empregadoras para o incentivo à partilha das licenças de parentalidade lançada</i> <i>Discussão pública sobre a partilha de licenças parentais lançada</i>	MPMA/CIG MTSSS/CITE MS MEC	ONG IES/Cinv	31/dez			
									31/dez		
								31/dez			
				2.3.6. Promoção do diagnóstico e avaliação da necessidade de criação de respostas ajustáveis e flexíveis de cuidado e de educação na infância mais adequadas às necessidades das crianças e famílias (p.ex., Grupos ABC, Programa Escolhas)	<i>Resultados do diagnóstico e da avaliação, e propostas de modelo de intervenção apresentados</i>	MEdu MTSSS	MPMA/ACM Entidades representativas do setor social e solidário		31/dez		
				2.3.7. Avaliação das respostas sociais, serviços e apoios para crianças com deficiência e suas famílias, nomeadamente da resposta social Centro de Atividades Ocupacionais (CAO)	<i>Avaliação das necessidades de reforço e qualificação, bem como propostas de definição de modelo apresentada</i>	MTSSS	MTSSS/ISS /DGSS/INR/CNPDP/CJ MPMA/CIG Entidades representativas do setor social e solidário		31/dez		
				2.3.8. Apresentação de proposta de revisão do módulo <i>ad hoc</i> do Inquérito ao Emprego sobre conciliação da vida profissional com a vida familiar	<i>Proposta apresentada</i>	MPMA/INE/CIG MTSSS MF/DGAEP MEC			31/dez		
				2.3.9. Reforço da cobertura das respostas para crianças 0-3 anos e da educação pré-escolar a partir dos 3 anos	<i>N.º de creches nos centros urbanos, a desenvolver por IPSS ou equiparadas e em observação do princípio da diferenciação positiva</i> <i>Taxa de cobertura da EPE na faixa etária 3-5 anos</i>	MTSSS MPI MEdu MTSSS				100%	
				2.3.10. Promoção de compromissos com os parceiros sociais	<i>Discussão promovida em sede de Concertação Social sobre a aplicação de regimes de adaptabilidade de horários de trabalho e bancos de horas, sejam individuais sejam coletivos, para trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos ou maiores com deficiência, exigirem a sua autorização expressa</i> <i>Discussão com os parceiros sociais no sentido de introduzir nos instrumentos de contratação coletiva disposições relativas à conciliação entre trabalho e vida familiar promovida</i> <i>Discussão com os parceiros sociais sobre eventual necessidade de clarificação legal dos direitos parentais promovida</i>	MTSSS MPMA			30/jun		
									30/jun		
									30/jun		
				2.3.11. Manutenção das condições especiais de acesso e majoração nos apoios a entidades que integrem pessoas de famílias monoparentais (Medida Contrato Emprego, Estágios Profissionais, Contrato-Emprego Inserção+)	<i>N.º de pessoas de famílias monoparentais que beneficiam destas medidas</i>	MTSSS/IEFP		6000	6000	6000	6000
		2.4. Promover a representação equilibrada na tomada de decisão		2.4.1. Alargamento do regime da representação equilibrada na AP	<i>Proposta de lei apresentada</i>	MPMA	Todos os departamentos governamentais	31/dez			
				2.4.2. Produção de um estudo de avaliação da Lei n.º 3/2006, de 21 de agosto, relativa à "paridade" na decisão política	<i>Estudo produzido</i>	MPMA/CIG				31/dez	
				2.4.3. Reforço de redes de mulheres, designadamente empresárias, de coaching e mentoria	<i>Projeto lançado</i>	MTSSS/CITE MPMA/CIG		31/dez			

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030													
Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 (PAIMH)													
ODS	E&O	Objetivos estratégicos	Objetivos específicos	Medidas	Indicadores de produto	Entidades		Metas					
						Responsáveis	Envolvidas	2018	2019	2020	2021		
4	E2	3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	3.1.1. Implementação da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC) no que se refere ao domínio da "Igualdade de Género" e ao seu cruzamento com outros domínios e temáticas Articula com 1.1.1. e 6.1.1. PAVMVD e 3.2.1. PAOIEC	N.º de docentes formados/as	MPMA/CIG MEdu CFAE IES/Cinv Associações de Professores/as	ONG	800	1750	1750	2000		
5	O2.1				N.º de exemplares de instrumentos de educação rodoviária que integram a perspetiva da IMH disponibilizados para a educação pré-escolar, ensino básico e secundário, e educação de adultos	MAI	MAI/ANSR MEdu MPMA/CIG	1000	1000	1000			
8	O2.2				Auscultação de docentes/escolas/parceiros estratégicos sobre a aplicação da ENEC	MEdu	MPMA/CIG	31/dez	31/dez	31/dez	31/dez		
10	O2.4				Instrumentos e metodologias de promoção da IMH para crianças e jovens criados no âmbito da ENEC	MPMA/CIG	MEdu ONG		1				
17	E3				3.1.2. Distribuição dos Guiões de Educação, Género e Cidadania para os vários níveis escolares em todos os estabelecimentos de ensino, e formação sobre os mesmos para docentes de todos os grupos disciplinares e de todos os ciclos de ensino, no quadro do Regime Jurídico da Formação Contínua de Professores	N.º de ações de formação contínua acreditadas sobre Igualdade, Género e Educação, para docentes e outros grupos profissionais de educação	CFAE IES/Cinv Associações de Professores/as	MEdu MPMA/CIG ONG	10	10	10	10	
O3.1													
O3.2						N.º de turmas de formação			10	10	10	10	
O3.3					3.1.3. Integração da IMH na formação de docentes e outros/as profissionais de educação	Protocolos entre a CIG e escolas superiores de educação celebrados	MPMA/CIG	IES/Cinv		2	2	2	
					3.1.4. Desenvolvimento de projetos em parceria no sistema educativo, de incentivo a práticas educativas que envolvam raparigas e rapazes nas áreas profissionais segregadas por sexo, designadamente as TIC	% de discentes do sexo feminino abrangidas das turmas dos Cursos Científico-Tecnológicos do 10º e/ou 11º anos de cada escola participante no projeto "Engenheiras por um Dia"	MPMA/CIG	IES/Cinv ONG	50				
						% de disciplinas abrangidas, total e por escola no projeto "Engenheiras por um Dia"			10				
				N.º de iniciativas com a comunidade educativa no "Engenheiras por um Dia"		3							
				Relatório de avaliação do 1.º ano do projeto "Engenheiras por um Dia" publicado		31/out							
						Protocolo entre a CIG e a ANESPO celebrado e projeto/campanha nacional lançado	MPMA/CIG ANESPO		31/dez				
					Concurso "Ungendering choices and behaviours" lançado para projetos de incentivo a práticas educativas que envolvam raparigas e rapazes nas áreas profissionais segregadas por sexo Articula com 2.1.3. PAIMH	MPMA/CIG	MEdu IES/Cinv ONG	Integrado no 2.1.3. PAIMH					
					N.º de ações desenvolvidas pela Ciência Viva - Agência Nacional para a Cultura Científica e Tecnológica	MCTES		285	328	385	460		
					3.1.5. Efetivação dos critérios do artigo 11.º, n.º 2, da Lei n.º 47/2006, de 28 de agosto, quanto ao cumprimento do "princípio da não discriminação e da igualdade de género" na avaliação, certificação e adoção dos manuais escolares do ensino básico e do ensino secundário	Grupo de trabalho criado, incluindo, entre outros, representantes de editoras	MEdu MPMA/CIG		31/dez				
					3.1.6. Integração da perspetiva da IMH em programas setoriais no âmbito da educação	N.º de ações de sensibilização no âmbito da Escola Segura 2019-2020	MAI/PSP/GNR	MPMA/CIG		1	1		
						N.º de projetos de Educação para o Desenvolvimento que integram a perspetiva da IMH, identificados no relatório anual de acompanhamento	MNE/Camões		2	3	4	4	
						N.º de pessoas envolvidas nos projetos de Educação para o Desenvolvimento que integram a perspetiva da IMH			200	300	400	400	
						Grupo de trabalho em matéria de redução das maiores taxas de abandono e insucesso escolar dos rapazes (diagnóstico e propostas de medidas) criado	MEdu MPMA/CIG	MTSSS/ISS/CNPDPJ		31/mai			
						Relatório de monitorização da implementação da educação para a saúde de adolescentes designadamente a educação sexual e a área da prevenção dos consumos nocivos, com dados desagregados por sexo, produzido	MS MEdu	MPMA/CIG		28/fev			
					3.2. Promover dinâmicas coletivas e organizacionais que garantam a vivência de relações de igualdade entre raparigas e rapazes, nas escolas e outras instituições educativas	N.º de ações de formação na área das relações pedagógicas e relações humanas que integram a perspetiva da IMH	MEdu/DGAE MPMA/CIG	IES/Cinv ONG	146	146	146	146	
									N.º de assistentes operacionais abrangidos/as pelas ações de formação na área das relações pedagógicas e relações humanas que integram a perspetiva da IMH	2917	2917	2917	2917
									N.º de ações de formação na área da gestão e administração escolar que integram a perspetiva da IMH	88	88	88	88
						N.º de assistentes técnicos/as abrangidos/as pelas ações de formação na área da gestão e administração escolar que integram a perspetiva da IMH			1750	1750	1750	1750	
						N.º de ações de formação em áreas específicas da atividade profissional e TIC que integram a perspetiva da IMH			233	233	233	233	
						N.º de assistentes operacionais abrangidos/as pelas ações de formação em áreas específicas da atividade profissional e TIC que integram a perspetiva da IMH			2917	2917	2917	2917	
						N.º de assistentes técnicos/as abrangidos/as pelas ações de formação em áreas específicas da atividade profissional e TIC que integram a perspetiva da IMH			1750	1750	1750	1750	
						N.º de psicólogos/as abrangidos/as pelas ações de formação em áreas específicas da atividade profissional e TIC que integram a perspetiva da IMH			320	320	320	320	
						Criação de um referencial técnico			31/dez				
						Identificação de boas práticas			MPMA/CIG		2	2	2
			N.º de projetos e planos para a igualdade acompanhados pela CIG	MEdu					3	3	3	3	

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030												
Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 (PAIMH)												
ODS	E&O	Objetivos estratégicos	Objetivos específicos	Medidas	Indicadores de produto	Entidades		Metas				
						Responsáveis	Envolvidas	2018	2019	2020	2021	
4	E2	3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	3.3. Incentivar práticas educativas, não formais e informais, promotoras de relações de igualdade entre raparigas e rapazes	3.3.1. Desenvolvimento de ações no âmbito dos protocolos entre a CIG e IES	Campanha de sensibilização lançada, em articulação com a ENEC	MPMA/CIG MCTES	Universidade de Warwick CIE-UP		31/mar			
5	O2.1				N.º de materiais da campanha (livros, música, vídeos, etc.) produzidos				1	1	1	
8	O2.2			3.3.2. Desenvolvimento de ações com associações de estudantes do ensino superior e associações de jovens para a promoção da IMH	N.º de iniciativas desenvolvidas	MPMA/CIG	MCTES MEdu/IPDJ	1	1	1	1	
10	O2.4											
17	E3											
	O3.1											
	O3.2											
	O3.3											
	O3.4											
4	E2	4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico	4.1. Integrar a perspetiva da IMH na produção científica e tecnológica	4.1.1. Desenvolvimento de ações de promoção de competências digitais para mulheres e raparigas no âmbito do Portugal INCoDE.2030	Prémio para jovens mulheres nas TIC criado	MCTES Mec	MPMA/CIG	31/dez				
5	O2.1			Articula com 7.1.4. PAIMH	N.º de ações desenvolvidas			1	1	1	1	
8	E3			4.1.2. Renovação do protocolo entre a CIG e a FCT para a promoção de concursos públicos dirigidos à comunidade científica nacional com vista à realização de projetos de investigação no domínio das Relações Sociais de Género e das Políticas para a IMH	Protocolo renovado	MCTES MPMA/CIG				31/dez		
9	O3.1			4.1.3. Concretização dos critérios de IMH no Programa Capacitar a Indústria Portuguesa (CITec - RCM n.º 84/2016, de 21 de dezembro)	Critérios criados					31/dez		
10	O3.2			4.1.4. Transversalização da perspetiva da IMH na Iniciativa Indústria 4.0, integrada na Estratégia Nacional para a Digitalização da Economia	N.º de atividades desenvolvidas	MEC MPMA/CIG		1	1	1	1	
17	O3.3			4.1.5. Implementação de uma medida de “Formação para a Cidadania Digital”, garantindo uma participação equilibrada de mulheres e de homens, concebida para assegurar o acesso às novas tecnologias digitais a toda a população portuguesa, nomeadamente na utilização dos serviços públicos online, nas notificações eletrónicas, na segurança digital e nas redes sociais	Medida legislativa apresentada					31/dez		
	O3.4			4.1.6. Criação de um arquivo na CIG de produção científica na área da IMH	Arquivo criado	MPMA/CIG			31/dez			
					Levantamento da produção científica realizado				31/dez	31/dez	31/dez	
				4.2. Integrar a perspetiva da IMH no ensino superior	4.2.1. Produção de um estudo sobre a integração da perspetiva da IMH nas IES	Estudo produzido com recomendações para a integração da perspetiva da IMH nas práticas de governação e gestão, nos conteúdos educativos, e nas unidades orgânicas com programas curriculares ou extracurriculares das IES	MCTES/DGES	MPMA/CIG			31/dez	
					Articula com 1.1.2. PAIMH	Critérios de IMH criados para serem integrados na avaliação e acreditação das IES						31/dez
			4.2.2. Apoio à criação e implementação de planos para a IMH, e para a formação avançada em matéria de discriminação, designadamente interseccional, nas IES		N.º de planos para a IMH nas IES acompanhados pela CIG	MPMA/CIG	IES/Cinv	2	2	2	2	
					Articula com 1.1.1. PAVMVD e 3.2.1. PAOIEC					Integrado no 1.2.2. e 1.6.3. PAIMH		
					Financiamento para formação avançada em matéria de discriminação, designadamente interseccional, atribuído							
					Articula com 1.2.2. e 1.6.3. PAIMH							
3	E1	5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens	5.1. Promover projetos em IMH e produzir informação, incluindo dados estatísticos, desagregada por sexo, no domínio da saúde	5.1.1. Produção de informação e promoção de projetos sobre o duplo padrão dos comportamentos de risco, de mulheres e de homens (no âmbito rodoviário, alimentar, sexual, da saúde, entre outros)	N.º de materiais produzidos	MPMA/CIG	MS IES/Cinv ONG		1		1	
5	O1.2				Concurso lançado para projetos que abordam comportamentos de risco				31/dez			
10	O1.1				N.º de entidades apoiadas				2	2		
12	E2			5.1.2. Integração da perspetiva da IMH e da perspetiva de género na investigação na área da saúde	Projeto lançado	MPMA MCTES MS			31/dez			
17	O2.3			5.1.3. Promoção da IMH no âmbito das intervenções do Programa Nacional de Saúde Infantil e Juvenil	N.º de documentos de apoio sobre IMH nas duas primeiras décadas de vida produzidos				1	1	1	
					Referencial técnico para os serviços de saúde sobre a promoção da paternidade cuidadora criado	MS	MPMA/CIG	31/dez				
					Estudo exploratório com vista ao fomento da paternidade cuidadora nos cursos de preparação para o parto e a parentalidade produzido				31/dez			
					Articula com 1.1.2. PAIMH				31/dez			
			Referencial técnico de apoio à formação para a integração da perspetiva da IMH nos programas de saúde criado		31/dez							
			Análise diagnóstica com vista à efetivação dos direitos da mulher na gravidez e no parto, incluindo a criação de um Plano de Nascimento, produzida		31/dez							
			Levantamento por ARS dos serviços do SNS adaptados a adolescentes na área da saúde sexual e reprodutiva, tendo em conta as necessidades particulares de crianças e jovens do sexo feminino e do sexo masculino, apresentado		31/dez							

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030													
Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 (PAIMH)													
ODS	E&O	Objetivos estratégicos	Objetivos específicos	Medidas	Indicadores de produto	Entidades		Metas					
						Responsáveis	Envolvidas	2018	2019	2020	2021		
5 10 17	E1 O1.2 E2 O2.4	6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH	6.1. Capacitar os <i>media</i> e criar mecanismos de sinalização de conteúdos sexistas em todos os espaços públicos de comunicação formal e informal	6.1.1. Capacitação de profissionais de comunicação sobre IMH, género e <i>media</i>	<i>N.º de ações de formação</i>	MPMA/CIG	CENJOR ONG ERC IES/Clnv MEC/DGC MC		1	1	1		
	6.1.2. Criação de mecanismos de efetivação da monitorização do Código da Publicidade, da Lei da Imprensa, da Lei da Rádio e da Lei da Televisão, e dos serviços audiovisuais a pedido, por forma a sinalizar os conteúdos sexistas			<i>N.º de materiais de sensibilização e manuais de referência que promovem a IMH na prática profissional de jornalistas e outros/as profissionais de comunicação</i>					1	1			
				<i>N.º de relatórios sobre conteúdos sexistas publicitários e de marketing produzidos</i>				1	1	1			
	6.2. Promover a IMH na cultura												
			6.2.1. Desenvolvimento de iniciativas/ações de promoção da IMH na cultura	<i>N.º de iniciativas/ações desenvolvidas</i>		MPMA/CIG MC		1	1	1	1		
1 3 5 8 10 17	E1 O1.1 O1.2 E2 O2.1 O2.2 O2.4 E3 O3.2 O3.3	7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social	7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana (em articulação com a ENICC)	7.1.1. Incentivo e apoio à participação de mulheres imigrantes e de minorias étnicas nos movimentos associativos, em articulação com o Programa de Apoio ao Associativismo Cigano, entre outros	<i>Concurso para projetos a nível local e regional que visam aumentar a liderança e a participação cívica e política de mulheres e raparigas lançado</i> <i>Articula com 1.4.4. PAIMH</i>	MPMA/CIG/ACM MTSSS		Integrado no 1.4.4. PAIMH					
					<i>Ações de capacitação dos recursos humanos da CIG, CITE, IRM, e ACM</i> <i>Articula com 1.4.6. e 1.6.4. PAIMH, 1.1.5, 6.1.1. e 6.3.2. PAVMVD, e 2.1.1. PAIOEC</i> <i>Plano de formação especializada e contínua para técnicos/as das entidades que integram os NPISA, construído</i>	MPMA/CIG/ACM MTSSS		Integrado no 1.4.6. e 1.6.4. PAIMH					
					7.1.2. Formação em IMH de profissionais que trabalham com grupos vulneráveis, designadamente pessoas em situação de sem abrigo, migrantes, afrodescendentes e minorias étnicas	<i>N.º de ações de formação especializada e contínua para técnicos/as das entidades que integram os NPISA</i> <i>N.º de técnicos/as das entidades que integram os NPISA abrangidas pelas ações de formação especializada e contínua</i>	MTSSS/ISS MPMA/CIG		31/dez				
					7.1.3. Realização de atividades de promoção do ensino e de combate ao abandono escolar para crianças das comunidades ciganas, particularmente raparigas	<i>N.º de crianças das comunidades ciganas abrangidas</i>	MPMA/ACM MEdu	MPMA/CIG	300	300	300		
					7.1.4. Promoção de ações de alfabetização e capacitação de mulheres idosas e alargamento do respetivo acesso à TIC	<i>N.º de ações desenvolvidas</i>	MEC MCTES MPMA/CIG	Parceiros sociais	Integrado no 4.1.1. PAIMH				
						<i>Diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens com deficiência apresentado</i> <i>E-book sobre mulheres e deficiência lançado</i> <i>Estudo sobre a elevada taxa de masculinização do fenómeno das pessoas em situação de sem abrigo lançado</i> <i>Articula com 1.1.2. PAIMH</i>	MTSSS/INR/CITE/ISS MPMA/CIG			31/dez			
						<i>Diagnóstico sobre as condições do trabalho prestado no quadro das empresas de limpeza e serviços afins, e das implicações na vida das/os trabalhadoras/es, realizado</i> <i>Articula com 1.1.2. e 2.2.3. PAIMH</i>				31/dez			
					7.1.5. Desenvolvimento de informação, instrumentos e diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade	<i>Desagregação por sexo dos dados sobre as prestações sociais do subsistema da solidariedade</i> <i>Articula com 1.1.1. PAIMH</i>			MTSSS/ISS/GEPI	MPMA/CIG MTSSS/CITE	x	x	x



Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030												
Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD)												
ODS	E&O	Objetivos estratégicos	Objetivos específicos	Medidas	Indicadores de produto	Entidades		Metas				
						Responsáveis	Envolvidas	2018	2019	2020	2021	
3	E1	1. Prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação	1.1. Transversalizar a temática da VMVD	1.1.1. Promoção da integração da temática da VMVD na ENEC, nos materiais e referenciais educativos, na formação de pessoal docente e não docente, e nos programas curriculares e extracurriculares do ensino superior	N.º de docentes formados/as no âmbito da ENEC e dos Guiões de Educação, Género e Cidadania (incluindo em matéria de prevenção e sinalização, e violência no mundo digital) Articula com 3.1.1. e 3.1.2. PAIMH, 6.1.1. PAVMVD e 3.2.1. PAOIEC	MPMA/CIG MEdu CFAE IES/Cinv Associações de Professores/as	IES/Cinv ONG	Integrado no 3.1.1. e 3.1.2. PAIMH				
N.º de ações de formação para pessoal não docente (incluindo em matéria de prevenção e sinalização, e violência no mundo digital) Articula com 3.2.1 PAIMH, 6.1.1. PAVMVD e 3.2.1. PAOIEC	MEdu/DGAE MPMA/CIG				Integrado no 3.2.1. PAIMH							
N.º de planos para a IMH nos IES acompanhados pela CIG que integram a temática da VMVD Articula com 4.2.2. PAIMH e 3.2.1. PAOIEC	MPMA/CIG				Integrado no 4.2.2. PAIMH							
1.1.2. Divulgação do guião "Boas práticas para a prevenção e o combate à violência doméstica e de género nas empresas"	N.º de ações de divulgação realizadas				MEC/DGAE	MPMA/CIG	1	1	1	1		
1.1.3. Integração da temática da VMVD nas políticas locais e regionais	Temática da VMVD integrada na nova modelo de cooperação entre a CIG e os municípios Articula com 1.4.3. PAIMH, 6.1.1. PAVMVD e 2.1.2. PAOIEC				MPMA/CIG	Municípios	Integrado no 1.4.3. PAIMH					
1.1.4. Atribuição pela CIG de financiamentos afetos a políticas de prevenção e combate à VMVD	Financiamento para a formação de públicos estratégicos atribuído Financiamento para instrumentos específicos de proteção de vítimas atribuído N.º de atendimentos Capacidade instalada na estrutura (n.º de vagas) N.º de pessoas arguidas/utentes apoiados pelo programa PAVD N.º de ações de sensibilização realizadas e n.º de instrumentos formativos, informativos e pedagógicos realizados				MPMA/CIG		Integrado no 1.2.2. PAIMH					
	x			x			x	x				
	4500											
	100											
	450											
	560											
1.1.5. Capacitação e formação dos recursos humanos da AP nas temáticas relativas à intervenção setorial em matéria de VMVD	Ações de formação por área protocolada com a CIG e de capacitação dos recursos humanos/pessoal técnico da CIG, CITE, IRN, ACM e NPISA Articula com 1.3., 1.4.6., 1.6.4. e 7.1.2. PAIMH, 6.1.1. e 6.3.2. PAVMVD, e 2.1.1. e 3.3.3. PAOIEC			MPMA/CIG		Integrado no 1.3., 1.4.6., 1.6.4. e 7.1.2. PAIMH						
1.2.1. Avaliação da eficácia e da conformidade dos programas de prevenção primária e secundária que acedem a financiamento público, com requisitos mínimos a fixar num guia	Mecanismo de avaliação da eficácia de programas de prevenção primária e secundária criado Guia de Requisitos Mínimos para a elaboração e implementação de programas de prevenção primária e secundária produzido		ONG IES/Cinv						31/dez			
	Concurso lançado para a promoção de programas e mecanismos de prevenção e estratégias de apoio a crianças e jovens, ao nível da prevenção primária e secundária N.º de entidades apoiadas N.º de crianças e jovens intervencionados/as		MEdu MTSSS/CPJ ONG				31/dez					
	Projeto para a promoção de masculinidades não violentas em CE e escolas lançado N.º de jovens em CE envolvidos em projeto para a promoção de masculinidades não violentas						50	50	50			
	N.º de jovens em escolas envolvidos em projeto para a promoção de masculinidades não violentas						5000	5000	5000			
	1.2.2. Promoção de programas e mecanismos de prevenção e estratégias de apoio a crianças e jovens, ao nível da prevenção primária e secundária		Plataforma para a promoção de parcerias, partilha e harmonização de metodologias no âmbito de projetos para a prevenção da violência no namoro, criada			Comissão de Acompanhamento e Fiscalização dos CE ONG	31/dez					
							30-34					
						100						
2. Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção	2.1. Territorializar as respostas da RNAVVD e especializar a intervenção		2.1.1. Criação e manutenção de respostas de acolhimento de emergência a nível distrital e de estruturas de atendimento a nível municipal			N.º de acordos/protocolos para respostas de acolhimento de emergência mantidos e concluídos N.º de acordos/protocolos para estruturas de atendimento mantidos e concluídos	MPMA/CIG	MTSSS/ISS Autarquias ONG	20			
						150						
						Intervenção junto de mulheres vítimas de violência sexual e perseguição apoiada Intervenção junto de homens vítimas de VD e de violência e abuso sexual apoiada Orientação técnica para a intervenção com crianças e jovens acompanhados/as e/ou acolhidos/as na RNAVVD concebida e divulgada	MPMA/CIG MTSSS/ISS/CNPDPJ	x	x	x	x	
								x	x	x	x	
				31/dez								
				2.1.2. Especialização da intervenção para outros tipos de violência na CI e junto de grupos vulneráveis	Concurso lançado para programas específicos para a intervenção junto de vítimas em situação de especial vulnerabilidade em virtude da interseção de vários fatores de discriminação, nomeadamente mulheres ciganas, idosas, com deficiência, migrantes, refugiadas, lésbicas Articula com 4.1.2. PAVMVD N.º de entidades apoiadas para a intervenção junto de vítimas em situação de especial vulnerabilidade Casa de abrigo para mulheres com deficiência criada Casa de abrigo para mulheres com doença mental criada	MPMA/CIG ONG	MTSSS/ISS/INR Autarquias ONG		31/jun			
						2	2	2				
			31/dez									
			31/dez									
		2.2. Promover a qualidade e a eficácia dos serviços prestados às vítimas	2.2.1. Garantia e reforço da qualidade técnica das entidades que integram a RNAVVD e da intervenção		Acompanhamento e supervisão técnica da RNAVVD pelas entidades públicas competentes Processo de conceção de um sistema nacional de certificação das entidades que integram a RNAVVD em conformidade com os Requisitos Mínimos de Intervenção em VMVD lançado N.º de normativos em matéria de requisitos mínimos e "standards" de qualidade no atendimento a vítimas realizados/implementados nas FSS	MPMA/CIG MAI/PSP/GNR/SGAI	MTSSS/ISS Autarquias ONG IES/Cinv MPMA/CIG	x	x	x	x	



Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030											
Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD)											
ODS	E&O	Objetivos estratégicos	Objetivos específicos	Medidas	Indicadores de produto	Entidades		Metas			
						Responsáveis	Envolvidas	2018	2019	2020	2021
5 10 16 17	E1 O1.2 E2 O2.4 E4 O4.1	4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção	4.1. Capacitar, inicial e continuamente, profissionais para a intervenção em VMVD	4.1.1. Qualificação de magistrados/as e outros/as profissionais do sistema de administração da justiça e da administração interna, tendo em conta designadamente as recomendações da EARHVD	Protocolo com o CSM celebrado (em matéria de formação, bem como de estatísticas, decisões judiciais e boas práticas)	MPMA/CIG MJ CSM		31/dez			
					Parceria com o CEJ estabelecida (para revisão do ebook sobre VD e em matéria de formação, nomeadamente para criação de um curso de formação elearning)	MPMA/CIG MJ/CEJ	PGR	31/dez			
					N.º de magistrados/as formados/as			250	250	250	250
					Protocolo com a DGAJ, PGR, SGAJ, PSP e GNR celebrado (em matéria de formação, boas práticas e criação de instrumentos técnicos)	MPMA/CIG MJ/DGAJ PGR MAI/SGAJ/PSP/GNR		31/dez			
					Instrumento de orientação técnica para oficiais de justiça em situações de VMVD criado				31/mar		
					N.º de técnicos/as de reeducação e de reinserção social formados/as	MAI/SGAJ/PSP/ GNR		Integrado no 3.2.1. PAVMVD			
					Programa de Qualificação integrado para as FSS criado	MJ/DGRSP				31/dez	
					Projeto de formação inter pares de magistrados/as iniciado	MPMA/CIG			31/dez		
				4.1.2. Capacitação e especialização de profissionais, tendo em conta designadamente as recomendações da EARHVD	N.º de profissionais capacitados/as em matéria de violência sexual	MPMA/CIG	MEdu MJ MS MAI MTSS ONG IES/Clnv	125	125		
					N.º de profissionais capacitados/as para a intervenção junto de vítimas em situação de especial vulnerabilidade, em virtude da interseção de vários fatores de discriminação, nomeadamente mulheres ciganas, idosas, com deficiência, migrantes, refugiadas, lésbicas Articula com 2.1.2. PAVMVD	MPMA/CIG/ACM MTSSS/ISS/INR	ONG IES/Clnv	50	75	75	75
					N.º de profissionais que intervêm diretamente com crianças e jovens, nomeadamente no âmbito dos CAFAP, EMAT e CPCJ, casas de acolhimento e casas de abrigo, capacitados/as Articula com 2.1.2. e 2.4.4. PAVMVD	MPMA/CIG MJ	MTSSS/ISS/CNPDPJ Autarquias ONG	50	75	75	75
					Referenciais de formação sobre outras formas de violência previstas na CI, nomeadamente violência sexual e perseguição, a incluir igualmente na formação de TAV, definidos	MPMA/CIG MS		31/dez			
					N.º de ações de formação sobre violência obstétrica e outras formas de violência previstas na CI, nomeadamente violência sexual e perseguição			5	5	5	5
					N.º de profissionais abrangidos/as nas ações de formação sobre violência obstétrica e outras formas de violência previstas na CI, nomeadamente violência sexual e perseguição Articula com 2.4.3. PAVMVD			100	100	100	100
					N.º de ações de formação inicial e continuada das EPVA da Ação de Saúde sobre Género, Violência e Ciclo de Vida (ASGVCV), criada pelo Despacho n.º 6378/2013, de 16 de maio	MS	MPMA/CIG	5	5	5	5
					Norma de Orientação Clínica sobre a abordagem a vítimas de VD criada				31/dez		
					Ebook de apoio à formação de TAV - Técnicos/as de Apoio à Vítima concebido e divulgado	MPMA/CIG	ONG IES/Clnv			31/dez	
				4.2. Certificar e qualificar a formação	4.2.1. Criação de um sistema de certificação de conteúdos, formadores/as e entidades formadoras, em matéria de VMVD	MPMA/CIG MTSSS/IEFP	MTSSS/INR			31/dez	
				5.1. Melhorar as estatísticas na área da VMVD	5.1.1. Criação de indicadores estatísticos setoriais para a monitorização periódica da problemática a nível nacional, incluindo numa perspetiva interseccional	MPMA/CIG/INE Demais departamentos governamentais				31/dez	
					5.1.2. Realização de um inquérito à violência de género, a nível nacional, no âmbito do Eurostat (gender-based violence survey)	Inquérito realizado		MPMA/INE	MPMA/CIG Eurostat		31/dez
					5.2.1. Criação de repositórios online	Coleção em matéria de VMVD criada no Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal		MPMA/CIG MCTES/FCT	IES/Clnv	31/dez	
						Matriz de uniformização da informação a enviar à SGAJ sobre sentenças proferidas em 1.ª instância e acordões em matéria de VMVD criada		CSM	MJ	31/dez	
				5.2. Aprofundar o conhecimento da problemática da VMVD a nível nacional	5.2.2. Promoção de estudos de avaliação	Estudo de avaliação sobre a articulação entre as jurisdições cível e penal em casos de VMVD produzido		MJ MPMA/CIG	ONG IES/Clnv		31/dez
						Estudo de avaliação sobre a medida de proteção por teleassistência produzido		MPMA/CIG	MJ MAI/PSP/GNR ONG IES/Clnv		31/dez
						Estudo de avaliação da eficácia das intervenções com as pessoas agressoras produzido		MJ/DGRSP MPMA/CIG	IES/Clnv ONG	30/jun	

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030											
Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD)											
ODS	E&O	Objetivos estratégicos	Objetivos específicos	Medidas	Indicadores de produto	Entidades		Metas			
						Responsáveis	Envolvidas	2018	2019	2020	2021
3 4 5 10 16 17	E1 O1.2 E2 O2.4 E4 O4.1 O4.2	6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas (PTN), nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados	6.1. Aprofundar o conhecimento sobre os contextos socioculturais e as PTN em Portugal, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados	6.1.1. Transversalização e produção de instrumentos sobre a temática das PTN	Temática das PTN integrada no novo modelo de cooperação entre a CIG e os municípios <i>Articula com 1.4.3. PAIMH, 1.1.3. PAVMVD e 2.1.2. PAOIEC</i>	MPMA/CIG/ACM MAI	ANMP Municípios IES/Clnv	Integrado no 1.4.3. PAIMH			
					Integração da temática das PTN na ENEC, nos materiais e referenciais educativos, na formação de pessoal docente e não docente, e nos programas curriculares e extracurriculares do ensino superior promovida <i>Articula com 3.1.1., 3.1.2. e 3.2.1. PAIMH, 1.1.1. PAVMVD e 3.2.1. PAOIEC</i>	MEdu MPMA/CIG MCTES	IES/Clnv	Integrado no 3.1.1., 3.1.2. e 3.2.1. PAIMH			
					Capacitação e formação dos recursos humanos da AP nas temáticas relativas à intervenção setorial em matéria das PTN <i>Articula com 1.3., 1.4.6., 1.6.4. e 7.1.2. PAIMH, 1.1.5. e 6.3.2. PAVMVD e 2.1.1. PAOIEC</i>	MPMA/CIG		Integrado no 1.3., 1.4.6., 1.6.4. e 1.7.2. PAIMH			
					Documento sumário com identificação de PTN e possíveis comunidades em Portugal, Lusoфонia, UE e outras elaborado  <i>N.º de cursos de pós-graduação sobre VMVD, com especialização em MGF, dirigidos em particular a profissionais de saúde e abertos à participação de psicólogos/as e profissionais de educação, designadamente nas áreas de Lisboa, Vale do Tejo e Sado</i>	MPMA/CIG/ACM	MNE/Camões ONG		31/fev		
			6.2. Promover projetos e informar/sensibilizar para a prevenção e o combate às PTN, envolvendo as comunidades de risco e as redes locais multidisciplinares e multissetoriais de intervenção	6.2.1. Apoio às associações de imigrantes no desenvolvimento de projetos que visem o empoderamento das mulheres pertencentes às comunidades de risco e a prevenção e o combate às PTN 6.2.2. Realização de iniciativas de informação e de encontros de/com lideranças religiosas das comunidades de risco sobre MGF, casamentos infantis e direitos das raparigas e mulheres, e envolvendo a rede de estudantes da CPLP 6.2.3. Realização de uma campanha sobre casamentos infantis, precoces e forçados	Financiamento e prémios atribuídos pela CIG <i>Articula com 1.2.2. e 1.4.5. PAIMH</i>	MPMA/CIG	ONG	Integrado no 1.2.2. e 1.4.5. PAIMH			
					Encontros/iniciativas realizadas		ONG Comissão da Liberdade Religiosa		31/dez		31/dez
					Campanha lançada		ONG CTA		31/dez		
				6.2.4. Integração da temática das PTN na área da cooperação para o desenvolvimento e promoção de projetos internacionais no âmbito da prevenção e combate à MGF e outras PTN	<i>N.º de encontros internacionais realizados</i>	MPMA/CIG	MNE/Camões CTA			1	
					<i>N.º de projetos de cooperação para o desenvolvimento apoiados</i>		MNE/Camões MJ ONGD	1	1	1	1
					Encontro da CPLP sobre MGF e casamentos infantis, precoces e forçados, levando as conclusões aos diferentes órgãos da CPLP, incluindo reuniões de Pontos Focais de Cooperação e Cimeira de Chefes de Estado e de Governo, realizado		MNE/Camões CTA			29/fev	
			6.3. Qualificar a intervenção para a prevenção e o combate às PTN, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados	6.3.1. Produção, atualização, difusão e monitorização de orientações técnicas e normas/modelo de sinalização e monitorização de casos ou potenciais casos de MGF e casamentos infantis, precoces e forçados	Modelo de sinalização e proteção de vítimas em Portugal e em viagem para países com prática de MGF e casamentos infantis, precoces e forçados elaborado	MAI/SEF MPMA/CIG	MTSSS/CNPDPJ MNE MJ			31/dez	
					Orientação sobre MGF destinada a profissionais de saúde atualizada	MS/DGS	MPMA/CIG/ACM			31/dez	
					Relatório de reformulação da Plataforma de Dados em Saúde (PDS), integrando as recomendações produzidas no estudo de prevalência da MGF em Portugal, publicado	MS/DGS	MTSSS/CNPDPJ Ord Enfermeiros Ord Médicos		31/dez		
					Orientações destinadas a profissionais de OPC e CPCJ atualizadas	MTSSS/CNPDPJ MAI/OPC			31/dez		
				6.3.2. Formação de profissionais sobre PTN, nomeadamente em programas de cooperação (profissionais de saúde, magistrados/as, OPC, CPCJ, mediadores/as comunitários e interculturais, técnicos/as que trabalham com refugiados e profissionais dos Centros de Apoio e Integração de Imigrantes e da Rede Nacional de Apoio à Integração de Migrantes)	<i>N.º de ações de formação por área</i> <i>Articula com 6.1.1. PAVMVD</i>	MPMA/CIG/ACM MS/DGS MAI/EPJ MEdu/DGE MJ	CTA ONG	5	5	5	5
					<i>N.º de profissionais formados/as</i> <i>Articula com 6.1.1. PAVMVD</i>	MTSSS/CNPDPJ		700	700	700	700
					Encontro dos/as profissionais de saúde que realizaram as pós-graduações em MGF e que trabalham junto das comunidades realizado	MS/DGS MPMA/CIG	ONG IES/Clnv	1	1		

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030											
Plano de ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021 (PAOIEC)											
ODS	E&O	Objetivos estratégicos	Objetivos específicos	Medidas	Indicadores de produto	Entidades		Meta			
						Responsáveis	Envolvidas	2018	2019	2020	2021
10	E1	1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC	1.1. Aprofundar o conhecimento, fomentar a investigação e produzir informação estatística nacional nas áreas da OIEC	1.1.1. Realização de estudos sobre as necessidades das pessoas LGBTI e sobre a discriminação em razão da OIEC	N.º de estudos promovidos N.º de protocolos estabelecidos	MPMA/CIG	ONG IES/Cinv	1	1	1	1
16	O1.4			1.1.2. Levantamento de indicadores referentes à OIEC nos vários departamentos governamentais	Base de indicadores definida Articula com 3.3.4. PAOIEC	MPMA/CIG Demais departamentos governamentais	CNPD IES/Cinv			31/dez	
17				1.1.3. Estudo de viabilidade de introdução de categorias relativas às variáveis "orientação sexual", "identidade de género", "expressão de género" e "caraterísticas sexuais" a observar, numa base de pilotagem, no inquérito à violência de género	Categorias relativas às variáveis "orientação sexual", "identidade de género", "expressão de género" e "caraterísticas sexuais" introduzidas no inquérito à violência de género	MPMA/INE	MPMA/CIG IES/Cinv			31/dez	
3	E1	2. Garantir a transversalização das questões da OIEC	2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC	Ações de formação por área protocolada com a CIG e de capacitação dos recursos humanos/pessoal técnico da CIG, CITE, IRN, ACM e NPISA Articula com 1.3., 1.4.6., 1.6.4. e 7.1.2. PAIMH, 1.1.5., 6.1.1. e 6.3.2. PAVMVD e 3.3.3. PAOIEC Glossário sobre as questões da OIEC criado		MPMA/CIG		Integrado no 1.3., 1.4.6., 1.6.4. e 7.1.2. PAIMH			
10	O1.4			2.1.1. Capacitação e formação de recursos humanos da AP, profissionais e serviços para as questões da OIEC	Modelo de intervenção na área da saúde definido através de orientações e normas técnicas em matéria de identidade e expressão de género, e características sexuais N.º protocolos de cooperação nas áreas da saúde, segurança e justiça, para a inclusão das questões da OIEC nas respetivas ofertas formativas Articula com 3.3.3. PAOIEC	MPMA/CIG	IES/Cinv		31/dez		
11	E2			2.1.2. Integração da temática da OIEC nas políticas locais e regionais	Temática da OIEC integrada no novo modelo de cooperação entre a CIG e os municípios Articula com 1.4.3. PAIMH e 1.1.3. e 6.1.1. PAVMVD	MPMA/CIG	Municípios			31/dez	
16	O2.6			2.1.3. Reforço da posição portuguesa nos fora internacionais no contexto multilateral e nas relações bilaterais em questões da OIEC	N.º de propostas nacionais para iniciativas internacionais e bilaterais em matéria de OIEC	MPMA/CIG	ONG	1			
17				2.1.4. Atribuição pela CIG de financiamentos afetos a políticas de combate à discriminação em razão da OIEC	Apoio a organizações da sociedade civil representativas das pessoas LGBTI atribuído para o desenvolvimento de medidas, projetos ou ações de combate à discriminação em razão da OIEC N.º de entidades apoiadas	MPMA/CIG	ONG	*	*	*	*
				2.1.5. Integração das questões da OIEC na Estratégia Turismo 2027	N.º de ações desenvolvidas	MEC MPMA	ONG		1		1
				2.2.1. Revisão do regime antidiscriminação tendo em vista a proteção contra a discriminação em razão da OIEC no acesso a bens e serviços	Livro branco tendo em vista a elaboração da Lei da Não Discriminação publicado Articula com 1.6.3. PAIMH			Integrado no 1.6.3. PAIMH			
				2.2.2. Elaboração de um estudo relativo ao quadro legal nacional à luz das recomendações do Conselho da Europa, Agência para os Direitos Fundamentais da UE e Organização para a Segurança e Cooperação na Europa sobre crimes e discurso de ódio	Estudo com recomendações elaborado Articula com 1.1. PAOIEC	MPMA	IES/Cinv ONG				31/dez
				2.2.3. Alteração da lei do asilo, incluindo a expressão de género e as características sexuais na definição de "grupo", para efeitos de concessão do direito de asilo	Proposta de alteração apresentada	MPMA MAI	MPMA/ACM MAI/SEF				31/dez

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030											
Plano de ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero, e características sexuais 2018-2021 (PAOIEC)											
ODS	E&O	Objetivos estratégicos	Objetivos específicos	Medidas	Indicadores de produto	Entidades		Meta			
						Responsáveis	Envolvidas	2018	2019	2020	2021
4	E1	3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada	3.1. Capacitar as entidades empregadoras, trabalhadores/as e parceiros sociais em matéria de OIEC	3.1.1. Promoção de ações de formação e de informação/literacia de direitos sobre questões de discriminação em razão da OIEC no mercado de trabalho e nas empresas	N.º de ações de informação dirigidas a trabalhadores/as, entidades empregadoras e parceiros sociais	MPMA/CIG	MTSSS/CITE/ACT MEC Parceiros sociais ONG IES/Cinv		1	1	1
8	O1.4.										
10	E2										
16	O2.6			N.º de projetos apoiados para o desenvolvimento de ações de formação junto de entidades empregadoras e parceiros sociais			1	1	1	1	
17	E4			3.1.2. Produção de um guia orientador para as entidades empregadoras sobre as questões da OIEC	Projeto lançado			31/dez			
O4.3.			3.2 Promover a desconstrução dos estereótipos homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos designadamente no sistema de educação, no desporto, na comunicação social e na publicidade		N.º de docentes formados/as no âmbito da ENEC Articula com 3.1.1. PAIMH e 1.1.1. e 6.1.1. PAVMVD	MPMA/CIG MEdu CFAE IES/Cinv	IES/Cinv ONG	Integrado no 3.1.1. PAIMH			
				N.º de ações de formação para pessoal não docente (incluindo em matéria de bullying) Articula com 3.2.1. PAIMH e 1.1.1. e 6.1.1. PAVMVD	MEdu/DGAE MPMA/CIG	Integrado no 3.2.1. PAIMH					
				N.º de planos para a IMH nas IES acompanhados pela CIG que integram a temática da OIEC Articula com 4.2.2. PAIMH e 1.1.1. PAVMVD	MPMA/CIG	Integrado no 4.2.2. PAIMH					
				3.2.2. Promoção de medidas de prevenção e combate à homofobia, bifobia, transfobia e interfobia nos sistemas de educação, na comunicação social e publicidade	Guia de implementação de sistemas de prevenção e combate à homofobia, bifobia, transfobia e interfobia no ensino básico, secundário e profissional produzido N.º de campanhas de sensibilização sobre os direitos das pessoas LGBTI desenvolvidas N.º de materiais de sensibilização e manuais de referência que promovem a prevenção e o combate à discriminação em razão da OIEC na prática profissional de jornalistas e outros/as profissionais de comunicação	MEdu MPMA/CIG MPMA/CIG	ONG		31/dez		
					MPMA/CIG MC	CENIOR ONG IES/Cinv				1	1
				3.2.3. Promoção da formação de treinadores/as das diferentes modalidades em questões relacionadas com a discriminação em razão da OIEC	Protocolo de cooperação entre a CIG e federações desportivas celebrado	MEdu/IPDJ	Federações desportivas MPMA/CIG ONG		31/dez		
				3.3.1. Apoio a respostas especializadas no combate a todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada	% de curricula de formação de treinadores/as que integram a temática da OIEC N.º de respostas apoiadas	MPMA/CIG MPMA					
		3.3. Especializar e adequar serviços e respostas para a prevenção e o combate à discriminação em razão da OIEC e à violência contra as pessoas LGBTI		3.3.2. Criação de uma plataforma de acesso simples e direto para a apresentação de exposições escritas por discriminação em razão da OIEC e por todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI	N.º de respostas apoiadas Plataforma criada Articula com 1.4.6. PAIMH N.º de relatórios de monitorização	MPMA	MAI MJ	Integrado no 1.4.6. PAIMH			
				3.3.3. Formação dos OPC para a investigação do discurso de ódio contra as pessoas LGBTI	Nº de ações de formação	MPMA/CIG			1	1	
			Articula com 2.1.1. PAIOEC	Nº de pessoas formadas	MPMA/CIG MAI/PSP/GNR			40	40		
			3.3.4. Desenvolvimento de estatísticas sobre crimes e atos de violência com motivações homofóbicas, bifóbicas, transfóbicas e interfóbicas Articula com 1.1.2. PAOIEC	Alteração ao RASI efetuada	MPMA/CIG MAI			31/dez			

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030					
Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 (PAIMH)					
Objetivos estratégicos	Indicador de impacto	Valor base (ano)	Meta (2030)	Fonte	Orçamento
1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP	Serviços e órgãos da AP com planos de formação (43,1% em 2015) que integram a perspetiva da IMH	s/d	>70%	INA/CIG	
	Cursos/ações de formação para pessoal dirigente e técnico da AP que integram a perspetiva da IMH ao abrigo do protocolo revisto entre a CIG e o INA	0 (2017)	>70%	INA/CIG	
	Municípios com formação em IMH ao abrigo do novo modelo de protocolo de cooperação entre a CIG e os municípios	0 (2017)	80%	CIG	
	Departamentos governamentais que aplicam o gender budgeting	0 (2017)	100%	CIG/DGO	
Objetivos específicos	Indicador de resultado	Valor base (ano)	Meta (2021)	Fonte	
1.1. Garantir informação, incluindo dados estatísticos, de qualidade, desagregada por sexo	Indicadores estatísticos atualizados, desagregados por sexo, disponíveis no Dossiê de Género do INE	274 (2017)	mais 10-20%	INE	€1.100.000,00 (EEAGrants)
	Municípios incluídos no mapeamento local do Dossiê de Género	0 (2017)	100%		Recursos MAI, MDN, MPMA, MM, MTSSS
1.2. Integrar a perspetiva da IMH na contratação pública, financiamentos e linhas de apoio, incluindo fundos estruturais	Tipologias por programas de financiamento que integram os critérios de IMH definidos	0 (2017)	>80%	Regulamentos dos PO temáticos	
	Pessoal dirigente e técnico abrangido com competências na aplicação dos critérios de IMH definidos	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	
	Entidades apoiadas com planos para a igualdade implementados, com avaliação efetuada	s/d	80%	CIG/POISE	€34.689.500,00 (POISE)
	Mulheres apoiadas que criaram uma empresa ou o seu próprio emprego até 6 meses depois de terminada a formação e a consultoria	s/d	85%	CIG/POISE	€360.000,00 (OE - Jogos sociais)
	Participantes em ações de formação de públicos estratégicos que concluíram a formação	s/d	95%	CIG/POISE	Recursos MPMA, MPI
	Participantes em ações de formação de públicos estratégicos com conhecimentos e competências em IMH	0 (2017)	>75%	Avaliação de aprendizagem	
1.3. Integrar a perspetiva da IMH na formação dirigida aos recursos humanos da AP	Destinatários diretos que reconhecem a importância da intervenção (ONG)	s/d	75%	CIG/POISE	
	Pessoal dirigente e técnico abrangido com competências em IMH, incluindo a perspetiva interseccional	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	
	Pessoal dirigente e técnico das secretarias-gerais abrangido com competências em IMH, incluindo a perspetiva interseccional	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	Recursos MPMA, MF, MAMB
1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	Pessoal abrangido com competências em gender budgeting	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem/inquérito a participantes	
	Departamentos governamentais com planos/programas que incorporam o gender budgeting	0 (2017)	>50%	Relatório do gender budgeting	
	Municípios com protocolos baseados no novo modelo	0 (2017)	>50%	CIG	€1.310.588,4 (EEAGrants)
	Municípios abrangidos que integram a perspetiva da IMH nas respetivas políticas setoriais	0 (2017)	>50%	CIG	OE - Jogos sociais
	Mulheres e raparigas participantes nos projetos mais motivadas para a participação pública	0 (2017)	>75%	Inquérito a participantes	Recursos MPMA, MF, MTSSS, MC, Medu
	Técnicos/as da CIG, CITE, IRN e ACM abrangidos/as com conhecimento sobre novas dimensões da igualdade e não discriminação, designadamente sobre discriminação interseccional	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	
1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP	Serviços sensibilizados por departamento governamental	0 (2017)	>75%	Gabinetes ministeriais	Recursos todos os departamentos governamentais
1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional	Raparigas em CE satisfeitas com a intervenção	0 (2017)	>75%	Inquérito a raparigas abrangidas	
	Técnicos/as dos CE que consideram o novo modelo de intervenção junto de raparigas adequado	0 (2017)	>75%	Inquérito a técnicos/as dos CE	OE - Jogos sociais
	Nível de execução das medidas de natureza interseccional	0 (2017)	>85%	MPMA	Integrado no 1.2. PAIMH
	Pessoas abrangidas pela formação avançada com competências em matéria de discriminação	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	€110.588,40 (EEAGrants)
	Pessoas abrangidas pela formação na AP com competências em matéria de interseccionalidade	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem/integrado no 1.3. e 1.4. PAIMH	Recursos MJ, MPMA, MEC
1.7. Integrar a perspetiva da IMH nas relações internacionais e na cooperação	Iniciativas internacionais e bilaterais promovidas por Portugal em matéria de IMH	0 (2017)	10	MPMA/CIG	OE - Jogos sociais Recursos MPMA, MNE
Objetivos estratégicos	Indicador de impacto	Valor base (ano)	Meta (2030)	Fonte	Orçamento
2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional	Diferencial salarial entre mulheres e homens	16,7% (2015)	10%	MTSSS	
	Homens que partilharam licença parental inicial, em % do total das licenças das mulheres	34,1% (2016)	50%	ISS	
	Homens que receberam subsídio por licença obrigatória do pai, em % do total das licenças das mulheres	75,9% (2016)	100%	ISS	
	Homens que receberam subsídio por licença facultativa do pai, em % do total das licenças das mulheres	66,7% (2016)	80%	ISS	
	Mulheres dirigentes superiores da AP	35,5% (2017)	40%	DGAEP/CIG	
	Mulheres nos órgãos de administração do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa	28% SEE (2017)			
		20% SEL (2017)	33,30%	DGAEP/CMVM/CIG	
		15,5% cotadas (2017)			
	Mulheres eleitas para a AR, PE e órgãos eletivos autárquicos	33% AR (2015)			
		38,1% PE (2014)	40%	SGAI	
		33,2% autárquicos (2017)			
Objetivos específicos	Indicador de resultado	Valor base (ano)	Meta (2021)	Fonte	
2.1. Combater a segregação sexual nas profissões	Pessoal dos Centros de Emprego abrangido com competências em matéria de dessegregação	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	
	Diferencial entre mulheres e homens cujos postos de trabalho são majorados ao abrigo da medida	40% (2017)	35%	IEFP	
	Pessoas abrangidas pela medida Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho	989 (2017)	mais 10%	IEFP	
	Pessoas abrangidas pelas ações de sensibilização que evidenciam alteração (positiva) das suas perceções em matéria de IMH e não discriminação no mercado de trabalho e nas práticas das organizações	0 (2017)	>75%	Inquérito a participantes	OE - Jogos sociais €350.000,00 (EEAGrants) Recursos MTSSS, MPMA, MEC, MAI
	Startups criadas por mulheres	17% (2017) Global Startup Ecosystem Report - Lisboa	25%	MEC	
2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens	Setores abrangidos que aplicam sistemas de avaliação não enviesados de postos de trabalho	0 (2017)	9	CIG/POISE	€1.071.176,8 (EEAGrants)
	Pessoas abrangidas com conhecimentos/competências para a aplicação de instrumentos e metodologias para prevenir e combater o assédio sexual e moral no local de trabalho	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem/inquérito a participantes	Recursos MTSSS, MPMA
2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	Municípios abrangidos pela plataforma online	0 (2017)	100%	CIG	€200.000,00 (EEAGrants)
	Municípios envolvidos em projetos para a promoção da conciliação a nível local/regional	0 (2017)	>20%	CIG	Integrado no 1.1. e 1.4. PAIMH
	Profissionais de recursos humanos envolvidos/as satisfeitos/as com os instrumentos criados	0 (2017)	>75%	CIG	PO Regionais e próximo quadro comunitário
	Cobertura da EPE na faixa etária 3-5 anos		100%	MTSSS	Recursos MPMA, MTSSS, MEC, MF, MS, MEdu, MPI
	Empresas envolvidas nas iniciativas de divulgação que requerem a certificação	0 (2017)	>10%	CIG/IPQ	
2.4. Promover a representação equilibrada na tomada de decisão	Mulheres empresárias abrangidas que completam o programa de coaching/mentoria com sucesso	0 (2017)	>80%	CITE	€210.588,5 (EEGrants) Recursos MPMA, MTSSS



Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030					
Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 (PAIMH)					
Objetivos estratégicos	Indicador de impacto	Valor base (ano)	Meta (2030)	Fonte	Orçamento
3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	Diferencial de abandono escolar precoce de rapazes e raparigas	6,9% (2016)	3,45%	INE	
	Docentes formados/as em IMH no âmbito da ENEC	0 (2017)	>75%	DGE	
	Pessoal não docente formado/a em IMH	0 (2017)	>75%	DGAE	
	Escolas superiores de educação com formação em IMH protocolada com a CIG	0 (2017)	100%	CIG	
	Raparigas matriculadas em CTEM	31,8% (2016)	50%	DGEEC	
	Rapazes matriculados em áreas de educação, saúde e proteção social	22,5% (2016)	40%	DGEEC	
Objetivos específicos	Indicador de resultado	Valor base (ano)	Meta (2021)	Fonte	
3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	Escolas que implementam a ENEC	235 escolas (2017)	100%	MEdu	€64.000,00 (OE 2018 - Jogos sociais)
	Docentes formados/as (ENEC e Guiões) com competências em IMH	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	€350.000,00 (EEAGrants)
	Discentes envolvidas no projeto "Engenheiras por um Dia" que evidenciam motivações e representações diferenciadas sobre profissões tecnológicas	0 (2017)	>75%	Inquérito a participantes e não participantes	Integrado no 1.2. PAIMH OE - Jogos sociais
	Participantes em projetos de dessegregação que evidenciam alteração (positiva) nas representações sobre profissões segregadas	0 (2017)	>75%	Inquérito a participantes	Recursos MAI, MCTES, MEdu, MPMA, MS, MNE
3.2. Promover dinâmicas coletivas e organizacionais que garantam a vivência de relações de igualdade entre raparigas e rapazes, nas escolas e outras instituições educativas	Pessoal não docente abrangido pelas formações com competências em IMH	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	Integrado no 1.2. PAIMH
	Unidades orgânicas existentes na rede pública de educação e ensino abrangidas pela formação	0 (2017)	100% (811)	MEdu	Recursos MEdu, MPMA
3.3. Incentivar práticas educativas, não formais e informais, promotoras de relações de igualdade entre raparigas e rapazes					Recursos MPMA, MCTES
Objetivos estratégicos	Indicador de impacto	Valor base (ano)	Meta (2030)	Fonte	Orçamento
4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico	Mulheres em órgãos de governo e de gestão das IES	43% (2017)	50%	MCTES	
	Investigadoras em atividades de investigação e desenvolvimento (I&D)	44% (2014)	50%	DGEEC	
	Professoras associadas, coordenadoras principais e catedráticas	30% (2016)	50%	DGEEC	
	Feminização de diplomados/as no ensino superior em TIC	18,5% (2015)	33,30%	Pordata	
Objetivos específicos	Indicador de resultado	Valor base (ano)	Meta (2021)	Fonte	
4.1. Integrar a perspetiva da IMH na produção científica e tecnológica	Mulheres e raparigas abrangidas com competências digitais	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	Recursos MCTES, MEc, MPMA, MTSSS
	Teses e papers produzidas em IMH por área científica no arquivo da CIG	0 (2017)	50%	CIG	
4.2. Integrar a perspetiva da IMH no ensino superior	IES com planos para a igualdade apoiados pela CIG	2 (2017)	10	CIG	€300.000,00 (EEAGrants)
	Pessoas abrangidas pela formação avançada com competências em matéria de discriminação	0 (2017)	>75%	Integrado no 1.6. PAIMH	Integrado no 1.2. PAIMH Recursos MPMA
Objetivos estratégicos	Indicador de impacto	Valor base (ano)	Meta (2030)	Fonte	Orçamento
5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens	Diferencial mulheres e homens condutoras/es vítimas mortais de sinistros rodoviários	82,4% (2010-2015 PENSE 2020)	50%	MAmb	
	Profissionais de saúde formados/as em IMH nos programas de saúde	0 (2017)	>75%	MS	
Objetivos específicos	Indicador de resultado	Valor base (ano)	Meta (2021)	Fonte	
5.1. Promover projetos em IMH e produzir informação, incluindo dados estatísticos, desagregada por sexo, no domínio da saúde	Participantes nos projetos que revelam alteração (positiva) nos comportamentos/perceções	0 (2017)	>75%	Inquérito a participantes	€200.000,00 (EEAGrants) Recursos MPMA, MS, MCTES
	Projetos abrangidos que integram a perspetiva da IMH na investigação em saúde	0 (2017)	>60%	CIG	
	Pessoas formadas com conhecimento em IMH nos programas de saúde	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	
Objetivos estratégicos	Indicador de impacto	Valor base (ano)	Meta (2030)	Fonte	Orçamento
6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotora da IMH					
Objetivos específicos	Indicador de resultado	Valor base (ano)	Meta (2021)	Fonte	
6.1. Capacitar os <i>media</i> e criar mecanismos de sinalização de conteúdos sexistas em todos os espaços públicos de comunicação formal e informal	Profissionais de comunicação abrangidos/as com conhecimento sobre o cruzamento entre IMH, género e <i>media</i>	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	Integrado no 1.2. PAIMH Recursos MPMA
6.2. Promover a IMH na cultura					Recursos MPMA, MC
Objetivos estratégicos	Indicador de impacto	Valor base (ano)	Meta (2030)	Fonte	Orçamento
7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social	Diferencial entre mulheres e homens em privação material	1,7 p.p. (2016)	0,5 p.p.	INE	
	Diferencial entre mulheres e homens em risco de pobreza	1,4 p.p. (2015)	0,5 p.p.	INE	
	Diferencial nas pensões entre mulheres e homens	31% (2012)	28%	EIGE/MTSSS	
Objetivos específicos	Indicador de resultado	Valor base (ano)	Meta (2021)	Fonte	
7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas, como a população cigana (em articulação com a ENICC)	Técnicos/as das entidades que integram os NPISA abrangidos/as com competências em IMH	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem/articula com 1.4. e 1.6. PAIMH	Integrado no 1.2., 1.4., 1.6., 2.2. e 4.1. PAIMH Recursos MPMA, MTSSS, MCTES, MEdu
	Raparigas ciganas abrangidas motivadas para permanecer no sistema de ensino	0 (2017)	>75%	Inquérito a participantes	
	Mulheres idosas abrangidas com competências digitais	0 (2017)	>75%	Integrado no 4.1. PAIMH	



Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030					
Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD)					
Objetivos estratégicos	Indicador de impacto	Valor base (ano)	Meta (2030)	Fonte	Orçamento
1. Prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação	Docentes formados/as em VMVD no âmbito da ENEC	0 (2017)	>75%	DGE	
	Pessoal não docente formado/a em VMVD	0 (2017)	>75%	DGAE	
	Taxa estimada de vitimação reportada aos OPC, face à vitimação real	23% (Inquérito FRA 2012)	33%	Inquérito à vitimação	
	Média de Portugal para o cluster “violência”, apurada pelo Gender Equality Index	24,5 (2015)	20	Gender Equality Index, EIGE	
	Municípios com formação em VMVD ao abrigo do novo modelo de protocolo de cooperação	0 (2017)	80%	CIG	
	Programas de prevenção primária e secundária em matéria de VMVD avaliados positivamente no âmbito do mecanismo de avaliação criado	0 (2017)	>70%	CIG	
	Serviços e órgãos da AP com planos de formação (43,1% em 2015) que integram a perspetiva da VMVD	s/d	>70%	INA/CIG	
	Cursos/ações de formação para pessoal dirigente e técnico da AP que integram as questões da VMVD ao abrigo do protocolo revisto entre a CIG e o INA	0 (2017)	>70%	INA/CIG	
Objetivos específicos	Indicador de resultado	Valor base (ano)	Meta (2021)	Fonte	
1.1. Transversalizar a temática da VMVD	Docentes formados/as no âmbito da ENEC, com competências em VMVD	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	
	Pessoal não docente abrangido com competências em VMVD	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	
	IES com planos para a igualdade acompanhados pela CIG que integram a temática da VMVD	2 (2017)	10	CIG	
	Municípios com protocolos baseados no novo modelo que incluem a temática da VMVD	0 (2017)	>50%	Integrado no 1.4. PAIMH	
	Participantes em ações de formação de públicos estratégicos com conhecimentos e competências em VMVD	0 (2017)	>75%	Integrado no 1.2. PAIMH	
	Atendimentos que originaram respostas ao nível da promoção da segurança, capacitação e autonomia das vítimas	s/d	>50%	CIG/POISE	
	N.º de acolhimentos de emergência de vítimas de violência doméstica	s/d	1800	CIG/POISE	
1.2. Qualificar os programas de prevenção primária e secundária e respetivas entidades e profissionais, e promover a sua implementação a nível territorial	Pessoas arguidas/utentes integradas/os no programa PAVD que concluem o programa	s/d	>80%	CIG/POISE	
	População abrangida pela operação (ações de sensibilização)	s/d	6000	CIG/POISE	
	Pessoal dirigente e técnico abrangido com competências em VMVD	0 (2017)	>75%	Integrado no 1.3., 1.4., 1.6. e 7.1 PAIMH	
	Programas que acedem a financiamento público avaliados em conformidade com o guia	0 (2017)	100%	CIG	
	Rapazes em CE e escolas que demonstram alteração (positiva) de comportamentos/perceções	0 (2017)	>75%	Inquérito a participantes	€300.000,00 (EEAGrants)
	Projetos de prevenção da violência no namoro na plataforma que adotam metodologias uniformizadas	0 (2017)	>60%	CIG	Recursos MPMA
Objetivos estratégicos	Indicador de impacto	Valor base (ano)	Meta (2030)	Fonte	Orçamento
2. Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção	Distritos com resposta de acolhimento (casas de abrigo e respostas de acolhimento de emergência)	15 (2018)	100%	CIG	
	Distritos com estrutura de atendimento	100% (2017)	100%	CIG	
	Distritos com respostas especializadas para violência sexual e perseguição	2 (2017)	50%	CIG	
	Distritos com respostas/serviços especializados para a intervenção junto de grupos vulneráveis	0 (2017)	50%	CIG	
		74,3% (casas de abrigo + acolhimento de emergência)	100%	CIG	
	Taxa das respostas da RNAVVD, por número de habitantes e cobertura nacional	61,6% (estruturas de atendimento)			
		14,6% (centros de crise para violência sexual)			
		(2017)			
	Entidades da RNAVVD certificadas de acordo com os requisitos mínimos de intervenção em VMVD	0 (2017)	100%	CIG	
	Taxas de autonomização na sequência da intervenção da RNAVVD (definidas em estudo avaliativo follow up da intervenção da RNAVVD)	s/d	>75%	CIG	
Objetivos específicos	Indicador de resultado	Valor base (ano)	Meta (2021)	Fonte	
2.1. Territorializar as respostas da RNAVVD e especializar a intervenção	Respostas de acolhimento de emergência	18 (2017)	20	CIG	€10.136.960,00 (POISE)
	Estruturas de atendimento	130 (2017)	150	CIG	€300.000,00 (EEAGrants)
	Respostas/serviços especializados para a intervenção junto de grupos vulneráveis	s/d	6	CIG	€790.000,00 (OE - Jogos sociais)
	Pessoas formadas no âmbito dos projetos com competências para a intervenção junto de grupos vulneráveis	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	Recursos MPMA, MTSSS
2.2. Promover a qualidade e a eficácia dos serviços prestados à vítima	Taxa de entidades supervisionadas, por tipologia	50% (2017)	100%	CIG/ISS	€250.000,00 (OE - Jogos sociais)
	Parcerias constituídas com financiamento público que têm/divulgam protocolos/fluxogramas de atuação de base territorial entre a RNAVVD e outras entidades que concorrem para a prevenção e o combate à VMVD	33 (2017)	100%	CIG	€300.000,00 (EEAGrants)
	Técnicos/as da RNAVVD satisfeitos/as com o Sistema de Gestão de Informação	0 (2017)	>75%	Inquérito a técnicos/as da RNAVVD	Recursos MAI, MPMA, MTSSS
2.3. Rever o quadro legislativo e respetiva aplicação					€75.000,00 (OE - Jogos sociais)
2.4. Garantir a proteção e a segurança das vítimas	DIAP com gabinetes de atendimento e informação à vítima	0 (2017)	12	MJ	Recursos MPMA, MJ, MS, MAI
	Infraestruturas das FSS com Salas de Apoio à Vítima	60% (2017)	67,2% (mantendo-se o n.º infraestruturas)	MAI	€720.000,00 (OE - Jogos sociais)
2.5. Promover o empoderamento das vítimas					€505.000,00 (OE 2018 - MJ)
					€9.003.053,00 (OE 2018 - MAI)
					Recursos MPMA, MTSSS
2.5. Promover o empoderamento das vítimas	Total de fogos atribuídos a vítimas VD requerentes	19 (2017)	30%	CIG/IHRU/ANMP	€2.940.400,00 (OE - Jogos sociais)
	Municípios aderentes à Rede de Municípios Solidários	103 (2016)	mais 15%	CIG/ANMP	Recursos MPMA, MAMB, MTSSS, MEdu
	Pessoas abrangidas empoderadas/capacitadas	131 (2017)	>75%	Inquérito a pessoas abrangidas	

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD)					
Objetivos estratégicos	Indicador de impacto	Valor base (ano)	Meta (2030)	Fonte	Orçamento
3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização					
Objetivos específicos	Indicador de resultado	Valor base (ano)	Meta (2021)	Fonte	
3.1. Promover a articulação entre serviços de apoio à vítima e os serviços de intervenção com a pessoa agressora	Vítimas acompanhadas na RNAVVD no universo de processos sinalizados à DGRSP	s/d	>75%	DGRSP	Recursos MPMA, MJ, MTSSS
3.2. Consolidar, ampliar e avaliar a intervenção com pessoas agressoras					€1.226.999,00 (POISE) €3.584.363,00 (OE 2018 - MJ) Recursos MS, MAI
Objetivos estratégicos	Indicador de impacto	Valor base (ano)	Meta (2030)	Fonte	Orçamento
4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção	Ratio de profissionais com formação TAV na RNAVVD	30% (2017)	100%	CIG	
	Planos de formação inicial e contínua de profissionais de justiça que integram a temática da VMVD ao abrigo dos novos protocolos	0 (2017)	>70%	CIG/CEJ/DGAJ/CSM/PGR	
	Profissionais de justiça formados/as em VMVD ao abrigo dos novos protocolos	0 (2017)	>70%	CIG/CEJ/DGAJ/CSM/PGR	
	Formações certificadas no âmbito do sistema de certificação	0 (2017)	>50%	CIG	
Objetivos específicos	Indicador de resultado	Valor base (ano)	Meta (2021)	Fonte	
4.1. Capacitar, inicial e continuamente, profissionais para a intervenção em VMVD	Profissionais abrangidos/as com competências em matéria de violência sexual	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	
	Magistrados/as abrangidos/as com competências em VMVD	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	
	Oficiais de justiça abrangidos/as com competências em VMVD	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	
	Profissionais abrangidos/as com competências para a intervenção junto de vítimas em situação de especial vulnerabilidade	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	€272.000,00 (Comissão Europeia) Integrado no 1.2. PAIMH, 1.1. e 2.1. PAVMVD
	Profissionais abrangidos/as com competências para a intervenção junto de crianças e jovens	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	OE - Jogos sociais
	Profissionais abrangidos/as com competências em matéria de violência obstétrica e outras formas de violência	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	Recursos MPMA, MJ
	Profissionais das EPVA abrangidos/as com competências em matéria de Violência Interpessoal - Abordagem, Diagnóstico e Intervenção nos Serviços de Saúde	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	
4.2. Certificar e qualificar a formação					Recursos MPMA
Objetivos estratégicos	Indicador de impacto	Valor base (ano)	Meta (2030)	Fonte	Orçamento
5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas					
Objetivos específicos	Indicador de resultado	Valor base (ano)	Meta (2021)	Fonte	
5.1. Melhorar as estatísticas na área da VMVD	Indicadores estatísticos de VMVD disponíveis no Dossiê de Género do INE	274 (2017)	Integrado no 1.1. PAIMH	INE	Integrado no 1.1. PAIMH Recursos MPMA
5.2. Aprofundar o conhecimento da problemática da VMVD a nível nacional	Informação enviada à SGMAI sobre sentenças proferidas em 1ª instância e acórdãos em matéria de VMVD que adota a matriz de uniformização	0 (2017)	>50%	SGMAI	€121.770,00 (POISE) €100.000,00 (EEAGrants) Recursos MPMA, MCTES, MJ
Objetivos estratégicos	Indicador de impacto	Valor base (ano)	Meta (2030)	Fonte	Orçamento
6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas (PTN), nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados	Docentes formados/as em PTN no âmbito da ENEC	0 (2017)	>75%	DGE	
	Pessoal não docente formado/a em PTN	0 (2017)	>75%	DGAE	
	Casos de MGF e casamentos infantis, precoces e forçados sinalizados através do modelo de sinalização e proteção que originaram processo de acompanhamento	0 (2017)	100%	CIG	
	Profissionais formados/as em PTN	900 (2017)	mais 50%	CIG	
Objetivos específicos	Indicador de resultado	Valor base (ano)	Meta (2021)	Fonte	
6.1. Aprofundar o conhecimento sobre os contextos socioculturais e as PTN em Portugal, nomeadamente MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados	Municípios com protocolos baseados no novo modelo que incluem a temática das PTN	0 (2017)	>50%	Integrado no 1.4. PAIMH	
	Docentes formados/as no âmbito da ENEC com competências em PTN	0 (2017)	>75%	Integrado no 3.1. PAIMH	Integrado no 1.1. PAVMVD
	Pessoal dirigente e técnico abrangido com competências em PTN	0 (2017)	>75%	Integrado no 1.3., 1.4., 1.6. e 7.1 PAIMH	Recursos MPMA, MS
	Pessoal não docente abrangido com competências em PTN	0 (2017)	>75%	Integrado no 3.2. PAIMH	
6.2. Promover projetos e informar/sensibilizar para a prevenção e o combate às PTN, envolvendo as comunidades de risco e as redes locais multidisciplinares e multissetoriais de intervenção	Entidades apoiadas	3 (2017)	12	MPMA/CIG	Integrado no 1.2. PAIMH OE - Jogos sociais
	Associações representativas das comunidades de risco protocoladas com a CIG com intervenção sobre PTN	3 (2017)	12	CIG	Recursos MPMA
6.3. Qualificar a intervenção para a prevenção e o combate às PTN, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados	Profissionais abrangidos/as pelas ações de formação com competências em matéria de PTN	0 (2017)	>75%	CIG	Integrado no 1.2. PAIMH OE - Jogos sociais Recursos MPMA, MAI, MS

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030					
Plano de ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021 (PAOIEC)					
Objetivos estratégicos	Indicador de impacto	Valor base (ano)	Meta (2030)	Fonte	Orçamento
1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC					
Objetivos específicos	Indicador de resultado	Valor base (ano)	Meta (2021)	Fonte	
1.1. Aprofundar o conhecimento, fomentar a investigação e produzir informação estatística nacional nas áreas da OIEC	Departamentos governamentais abrangidos	0 (2017)	100%	MPMA/CIG	Recursos MPMA, todos os departamentos governamentais
Objetivos estratégicos	Indicador de impacto	Valor base (ano)	Meta (2030)	Fonte	Orçamento
2. Garantir a transversalização das questões da OIEC	Serviços e órgãos da AP com planos de formação (43,1% em 2015) que integram a perspetiva da OIEC	s/d	>70%	INA/CIG	
	Cursos/ações de formação para pessoal dirigente e técnico da AP que integram as questões da OIEC ao abrigo do protocolo revisto entre a CIG e o INA	0 (2017)	>70%	INA/CIG	
	Municípios com formação em OIEC ao abrigo do novo modelo de protocolo de cooperação	0 (2017)	80%	CIG	
Objetivos específicos	Indicador de resultado	Valor base (ano)	Meta (2021)	Fonte	
2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC	Pessoal dirigente e técnico abrangido com competências em OIEC	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem Integrado no 1.3., 1.4., 1.6. e 7.1. PAIMH Integrado no 1.4. PAIMH DGS	€170.000,00 (OE - Jogos sociais) Integrado no 1.2., 1.3., 1.4., 1.6. e 7.1. PAIMH Recursos MPMA, MF, MS, MEC
	Municípios com protocolos baseados no novo modelo que incluem a temática da OIEC	0 (2017)	>50%		
	Serviços de referência ou unidades especializadas do SNS capacitados	0 (2017)	>40%		
2.2. Transversalizar as questões da OIEC no quadro legal					Recursos MPMA
Objetivos estratégicos	Indicador de impacto	Valor base (ano)	Meta (2030)	Fonte	Orçamento
3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada	Docentes formados/as em OIEC no âmbito da ENEC	0 (2017)	>75%	DGE	
	Pessoal não docente formado/a em OIEC	0 (2017)	>75%	DGAE	
Objetivos específicos	Indicador de resultado	Valor base (ano)	Meta (2021)	Fonte	
3.1. Capacitar as entidades empregadoras, trabalhadores/as e parceiros sociais em matéria de OIEC	Pessoas abrangidas com competências em OIEC	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	Integrado no 1.2. PAIMH Recursos MPMA
3.2 Promover a desconstrução dos estereótipos homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos designadamente no sistema de educação, no desporto, na comunicação social e na publicidade	Docentes formados/as no âmbito da ENEC com competências em OIEC	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	Integrado no 1.2., 3.1., 3.2. e 4.2. PAIMH Recursos MPMA, Medu, MC
	Pessoal não docente abrangido pelas formações com competências em OIEC	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	
	IES com planos para a igualdade acompanhados pela CIG que integram a temática da OIEC	2 (2017)	10	CIG	
	Profissionais de comunicação abrangidos/as com conhecimento do cruzamento entre OIEC e media	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	
	Curricula de formação de federações protocoladas que integram a temática da OIEC	0 (2017)	100%	CIG/Federações desportivas	
3.3. Especializar e adequar serviços e respostas para a prevenção e o combate à discriminação em razão da OIEC e à violência contra as pessoas LGBTI	Pessoas dos OPC abrangidas com competências em OIEC	0 (2017)	>75%	Avaliação da aprendizagem	€444.000,00 (OE - Jogos sociais) Recursos MPMA, MAI

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030			
Linhas Transversais			
Planos	Interseccionalidade	Territorialização	Promoção de Parcerias
PAIMH	1.1.2., 1.2.2., 1.3.1., 1.3.2., 1.4.3., 1.4.4., 1.4.6., 1.6.1.-1.6.4., 2.2.3., 2.3.2., 2.3.6., 2.3.7., 2.3.9., 2.3.10., 2.3.11., 3.1.1.-3.3.2., 4.1.1., 4.2.2., 5.1.2., 5.1.3., 7.1.1.-7.1.5.	1.1.1., 1.2.2., 1.3.1., 1.4.3., 1.4.4., 1.4.5., 1.6.4., 2.3.1., 2.3.3., 2.3.9., 2.4.2., 3.1.1., 3.1.2., 3.1.3., 3.2.1., 7.1.1., 7.1.2.	1.1.2., 1.2.2., 1.4.4., 1.4.5., 1.6.3., 2.1.3., 2.1.4., 2.2.3., 2.2.4., 2.3.4., 2.3.10., 2.4.3., 3.1.1., 3.1.4., 3.2.2., 3.3.1., 3.3.2., 4.2.2., 7.1.1.
PAVMVD	1.1.1., 1.1.4., 1.2.2., 2.1.2., 4.1.2., 5.1.1., 6.1.1., 6.2.1.-6.3.2.	1.1.1., 1.1.3., 1.1.4., 1.2.2., 2.1.1., 2.1.2., 2.2.2., 2.4.1., 2.4.2., 2.4.4., 2.5.1., 3.1.1., 4.1.2., 6.1.1., 6.2.1., 6.2.2., 6.3.1.	1.1.1., 1.1.4., 1.2.2., 2.1.1., 2.1.2., 2.5.1., 4.1.2., 6.1.1., 6.2.1., 6.2.2.
PAOIEC	1.1.1.-3.3.4.	2.1.1., 2.1.2., 3.2.1., 3.2.2., 3.3.1.	1.1.1., 2.1.4., 3.1.1., 3.2.1., 3.2.3., 3.3.1.

LISTA DE ABREVIATURAS

ACM	Alto Comissariado para as Migrações	DGSS	Direção-Geral da Segurança Social	MPI	Ministério do Planeamento e Infraestruturas
ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho	DIAP	Departamento de Investigação e Ação Penal	MPMA	Ministério da Presidência e da Modernização Administrativa
ADC	Agência para o Desenvolvimento e Coesão	E	Excos	MS	Ministério da Saúde
AE	Agrupamentos de escolas	EARHVD	Equipa de Análise Retrospectiva de Homicídio em Violência Doméstica	MTSSS	Ministério do Trabalho, Solidariedade e da Segurança Social
AMA	Agência para a Modernização Administrativa	EMAT	Equipas Multidisciplinares de Assessoria aos Tribunais	NPISA	Núcleos de Planeamento, Intervenção e Acompanhamento a Sem-
ANAFRE	Associação Nacional de Freguesias	ENEC	Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania	O	Orientações
ANESPO	Associação Nacional de Escolas Profissionais	ENICC	Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas	OA	Ordem dos Advogados
ANI	Agência Nacional de Inovação	ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual	OIEC	Orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais
ANMP	Associação Nacional de Municípios Portugueses	EPE	Educação Pré-Escolar	OIT	Organização Internacional do Trabalho
ANQEP	Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional	EPJ	Escola de Polícia Judiciária	ONG	Organizações não governamentais
ANSR	Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária	EPVA	Equipas para a Prevenção da Violência em Adultos	ONGM	Organizações não governamentais de mulheres
AP	Administração Pública	EU	União Europeia	ONGD	Organizações não governamentais para o desenvolvimento
AR	Assembleia da República	FCT	Fundação para a Ciência e a Tecnologia	OPC	Órgãos de polícia criminal
ARS	Administrações Regionais de Saúde	FEFAL	Fundação para os Estudos e Formação nas Autarquias Locais	PAIMH	Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens
ASFP	Associação Sindical dos Profissionais da Polícia	FSS	Forças e Serviços de Segurança	PAOIEC	Plano de ação de combate à discriminação em razão da orientação
CAFAP	Centro de Apoio Familiar e Aconselhamento Parental	GEP	Gabinete de Estratégia e Planeamento	PATSH	Plano de ação para a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos
CAO	Centro de Atividades Ocupacionais	GEPAC	Gabinete de Estratégia, Planeamento e Avaliação Culturais	PAVD	Programa para agressores de violência doméstica
CE	Centro Educativo	GNR	Guarda Nacional Republicana	PAVMVD	Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as
CEJ	Centro de Estudos Judiciários	IEFP	Instituto do Emprego e da Formação Profissional	PCM	Presidência do Conselho de Ministros
CFAE	Centros de Formação de Associação de Escolas	IES	Instituições de Ensino Superior	PE	Parlamento Europeu
CI	Convenção de Istambul	IHRU	Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana	PES	Projeto de Educação para a Saúde
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género	IMH	Igualdade entre mulheres e homens	PNSE	Programa nacional de saúde escolar
CInv	Centros de Investigação	INA	Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas	PSP	Polícia de segurança pública
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	INE	Instituto Nacional de Estatística	PTN	Práticas tradicionais nefastas
CITEC	Programa Capacitar a Indústria Portuguesa	INR	Instituto Nacional para a Reabilitação	QUAR	Quadro de avaliação e responsabilização
CNAIM	Centro Nacional de Apoio à Integração de Migrantes	IPDJ	Instituto Português do Desporto e Juventude	RAA	Região Autónoma dos Açores
CNPDCI	Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens	IPQ	Instituto Português da Qualidade	RAM	Região Autónoma da Madeira
CNQ	Catálogo Nacional de Qualificações	IPSS	Instituições Particulares de Solidariedade Social	RASI	Relatório anual de segurança interna
CPCI	Comissão de Proteção de Crianças e Jovens	ISS	Instituto da Segurança Social	RCSNU	Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas
CPLP	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa	IST	Instituto Superior Técnico	RNAVVD	Rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica
CSM	Conselho Superior da Magistratura	JurisAPP	Centro de Competências Jurídicas do Estado	SEE	Sector empresarial do Estado
CTA	Comissão Técnica de Acompanhamento do plano de ação	LGBTI	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersexo	SEF	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
DGAEE	Direção-Geral das Atividades Económicas	MAI	Ministério da Administração Interna	SEL	Sector empresarial local
DGAEE	Direção-Geral da Administração Escolar	MAmb	Ministério do Ambiente	SGAI	Secretaria-Geral da Administração Interna
DGAEP	Direção-Geral da Administração e Emprego Público	MC	Ministério da Cultura	SGSSI	Secretaria-Geral do Sistema de Segurança Interna
DGAJ	Direção-Geral da Administração da Justiça	MCTES	Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior	SIADAP	Sistema Integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública
DGC	Direção-Geral do Consumidor	MDN	Ministério da Defesa Nacional	SIVVD	Serviço de informação às vítimas de violência doméstica
DGE	Direção-Geral da Educação	Mec	Ministério da Economia	SNS	Serviço Nacional de Saúde
DGEEC	Direção-Geral de Estatísticas de Educação e Ciência	MEdu	Ministério da Educação	TAV	Técnicos/as de Apoio à Vítima
DGES	Direção-Geral do Ensino Superior	MGF	Mutilação genital feminina	TIC	Tecnologias da informação e comunicação
DGPM	Direção-Geral de Política do Mar	NJ	Ministério da Justiça	VD	Violência doméstica
DGRSP	Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais	MM	Ministério do Mar	VMVD	Violência contra as mulheres e violência doméstica
DGS	Direção-Geral da Saúde	MNE	Ministério dos Negócios Estrangeiros		

111350865

## NEGÓCIOS ESTRANGEIROS

### Aviso n.º 59/2018

Por ordem superior se torna público que, por notificação de 18 de abril de 2018, a Diretora-Geral da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) comunicou ter a República Portuguesa depositado, em 9 de abril de 2018, o seu instrumento de adesão ao Segundo Protocolo à Convenção para a Proteção de Bens Culturais em Caso de Conflito Armado, adotado na Haia, em 26 de março de 1999.

O Segundo Protocolo à Convenção para a Proteção de Bens Culturais em Caso de Conflito Armado foi aprovado, para adesão, pela Resolução da Assembleia da República n.º 41/2018 e pelo Decreto do Presidente da República n.º 12/2018, publicados no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 29, de 9 de fevereiro de 2018.

O Segundo Protocolo à Convenção para a Proteção de Bens Culturais em Caso de Conflito Armado entrará em vigor na ordem jurídica portuguesa em 9 de julho de 2018.

Direção-Geral de Política Externa, 15 de maio de 2018. —  
O Subdiretor-Geral, *Luís Cabaço*.

111353976

## NEGÓCIOS ESTRANGEIROS, FINANÇAS, EDUCAÇÃO E ECONOMIA

### Portaria n.º 142/2018

de 21 de maio

O Decreto-Lei n.º 35-B/2016, de 30 de junho, aprovou um mecanismo de correção cambial das remunerações e abonos fixados em euros dos trabalhadores das diferentes