

# PLANO ANUAL PARA A IGUALDADE

---

ALTO COMISSARIADO PARA AS MIGRAÇÕES, I.P.

# Plano Anual para a Igualdade

Alto Comissariado para as Migrações, I.P.

## Índice

I. Nota Prévia .....	4
II. Abreviaturas e Siglas .....	6
III. Enquadramento .....	8
IV. Caracterização do ACM, I.P. ....	10
V. MEDIDAS PLANO PARA A IGUALDADE ACM I.P., 2021 .....	14
V.I Medidas Internas .....	14
V.II Medidas Externas .....	16

## I. Nota Prévia

---

*“A desigualdade de género é a grande injustiça da nossa época e o maior desafio que enfrentamos em matéria de direitos humanos.”*

António Guterres, Secretário-geral das Nações Unidas

O Estado Português comprometeu-se com a promoção da igualdade, nos termos da Constituição da República Portuguesa, compromisso esse reafirmado pelo atual Governo que identifica, no seu Programa de Governo, as desigualdades como um dos quatro eixos estratégicos.

A igualdade de género tem o objetivo de dar liberdade a todas e todos de realizarem o seu potencial, sem limitações individuais e/ou estruturais ao seu desenvolvimento. Com este Plano para a Igualdade, o ACM, I.P., pretende reforçar o seu investimento nas políticas de igualdade e não-discriminação, tanto a nível interno – para o melhoramento das condições de trabalho para as funcionárias e funcionários do ACM, I.P., atendendo ao compromisso com a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar – como a nível externo – para o melhoramento das respostas deste Instituto Público, de forma integrada e com uma abordagem interseccional.

A elaboração deste Plano anual visa promover o *mainstreaming* de género no ACM, I.P., planejar, estruturar e monitorizar o trabalho na área da Igualdade, bem como reforçar o compromisso formal do Instituto neste domínio na qualidade de Mecanismo Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. As 66 Medidas contempladas, estão também alinhadas com os restantes Planos e Estratégias desenhados e/ou monitorizados pelo ACM, I.P., como o Plano Estratégico para as Migrações, a Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas e o Plano Nacional de Implementação do Pacto Global para as Migrações.

O desenvolvimento e implementação de políticas e medidas sensíveis ao género e a necessidade de uma abordagem interseccional, com particular enfoque onde diferentes desigualdades se cruzam, têm cada vez mais importância nas recomendações Europeias e Internacionais, como por exemplo: na Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, em particular o ODS 5 “Alcançar a Igualdade de Género e Empoderar todas as Mulheres e Raparigas” e o ODS 10 “Reduzir as desigualdades”; no Pacto Global para as Migrações; na Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul), que dedica um capítulo à Migração e Asilo; na Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade de Género 2018-2023, que pela primeira vez tem um Objetivo Estratégico sobre a “Proteção dos direitos das mulheres e meninas migrantes, refugiadas e requerentes de asilo”; e na Estratégia da União

Europeia para a Igualdade de género 2020-2025 publicada a 5 de março de 2020, que indica o *mainstreaming* de género e a interseccionalidade como princípios essenciais, para reduzir a desvantagem persistente das mulheres, incluindo as mulheres migrantes.

Estamos a enfrentar complexos desafios no contexto global atual, e em particular no continente europeu, que requerem respostas também elas mais complexas e mais integradas, em que os princípios da igualdade, não discriminação e justiça social sejam transversais.

A recente situação global de pandemia veio dar maior visibilidade às pessoas em situação de maior vulnerabilidade, que estão a sofrer de forma desproporcional as consequências da pandemia, ao mesmo tempo a que assistimos a retrocessos em alguns países europeu na área da igualdade de género e do respeito pelos direitos humanos. Para responder de forma efetiva aos desafios atuais, é mais do que nunca necessário contribuir ativamente para a igualdade nas nossas sociedades, através de uma abordagem interseccional, humanística e integrada.

Sónia Pereira  
Presidente do Conselho Diretivo do Alto Comissariado para as Migrações, I.P.

## II. Abreviaturas e Siglas

---

ACM, I.P. – Alto Comissariado para as Migrações, Instituto Público

CD – Conselho Diretivo

CICDR – Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial

CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CLAIM – Centros Locais de Apoio à Integração de Migrantes

CNAIM – Centro Nacional de Apoio à Integração de Migrantes

CNQ – Catálogo Nacional de Qualificações

CTFP – Contrato de Trabalho em Funções Públicas

DRIPMCM – Departamento Relações Internacionais, Política Migratória e Captação de Migrantes

ENICC - Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas

EFAF – Equipa de Fundos e Apoio Financeiro

EPDI – Equipa de Projeto sobre Desigualdades Interseccionais

FAPE – Fundo de Apoio à Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas

GAIPESQ – Gabinete de Apoio à Inserção Profissional, Ensino Superior e Qualificação

GAPLIM – Gabinete de Apoio às Políticas Locais de Integração de Migrantes

GECI – Gabinete de Eventos, Comunicação e Informação

IG – Igualdade de Género

NACI – Núcleo de Apoio às Comunidades Ciganas

NAIM – Núcleo de Apoio à Integração de Migrantes

NAIR – Núcleo de Apoio à Integração de Refugiados

NASACD – Núcleo de Assessoria e Secretariado de Apoio ao Conselho Diretivo

NDI – Núcleo para o Diálogo Intercultural

NGARH – Núcleo de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos

NGF – Núcleo de Gestão Financeira

NG-FAMI – Núcleo de Gestão do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração

NLA – Núcleo de Ligação às Associações

NRI – Núcleo de Relações Internacionais

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OPRE – Programa Operacional de Promoção da Educação

PAAC – Programa de Apoio ao Associativismo Cigano

PAAI – Programa de Apoio ao Associativismo Imigrante

PE – Programa Escolhas

PEM – Plano Estratégico para as Migrações

PLA – Português Língua de Acolhimento

PLIM – Plataforma Local para a Integração de Migrantes

PMIM – Plano Municipal para a Integração de Migrantes

PMMI – Projeto Mediadores Municipais Interculturais

PPT – Programa Português para Todos

SIADAP – Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública

UFCD – Unidade de Formação de Curta Duração

### III. Enquadramento

A Constituição da República Portuguesa refere como uma das tarefas fundamentais do Estado (Artigo 9.º alínea h) “Promover a igualdade entre homens e mulheres”.

Cumprindo este princípio, o Alto Comissariado para as Migrações, I.P. (ACM, I.P.) decidiu adotar o Plano para a Igualdade, seguindo como modelo a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, e o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que estabeleceram a obrigatoriedade da adoção de planos de igualdade por parte das empresas do setor empresarial do Estado, com o objetivo de promover a igualdade de tratamento e oportunidades, eliminar as discriminações e permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional nas empresas.

Ainda que, como entidade da Administração Pública, a adoção deste Plano não seja uma obrigatoriedade, a pertinência e importância do desenvolvimento deste Plano para a Igualdade foi considerado do maior interesse. Este primeiro Plano contempla medidas para 2021, havendo a intenção de se realizar este processo anualmente.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, tem como uma das suas dimensões estratégicas a interseccionalidade, sublinhando a importância de reconhecer a diversidade na sociedade. O ACM, I.P. comprometeu-se com uma série de indicadores nos Planos que integram esta Estratégia, e as medidas que integram este Plano para a Igualdade do ACM, I.P. vêm complementar este compromisso.

As medidas estão divididas em duas partes – Medidas Internas e Medidas Externas. As Medidas Internas procuram dar mais enfoque à promoção de ações que contribuam para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar das suas funcionárias e funcionários, no sentido de melhorar as condições de trabalho no contexto atual, consoante o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais) produzido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), devidamente adequado à realidade do Instituto, e com o acompanhamento da CITE em todo o processo. As Medidas Externas foram definidas por cada unidade orgânica e procuram:

- combater os estereótipos de género, nomeadamente das pessoas migrantes, incluindo as refugiadas, e comunidades ciganas, através da informação, serviços e atividades promovidos por este Instituto;
- maior colaboração e parcerias com outras entidades públicas e da sociedade civil no âmbito da igualdade e não-discriminação;
- promover a visibilidade das mulheres e raparigas migrantes e ciganas, assim como da sua realidade e necessidades, na sociedade portuguesa.

Este Plano para a Igualdade do ACM, I.P. vem reforçar o crescente compromisso que o ACM, I.P. tem vindo a assumir na área da Igualdade de Género. Em janeiro de 2019, a criação da Equipa de Projeto sobre Desigualdades Interseccionais (EPDI) – Deliberação n.º 227/2019 do

Conselho Diretivo – veio formalizar o compromisso do ACM, I.P., com a transversalização de uma abordagem sensível ao género em todas as áreas da instituição, reconhecendo a interseccionalidade como ferramenta importante para analisar potenciais situações de desigualdade e melhor responder às pessoas para as quais trabalhamos.

Em junho de 2020, com vista a garantir o *mainstreaming* de género no ACM, I.P., o Conselho Diretivo do ACM, I.P., solicitou a contribuição de todas as unidades orgânicas, com a designação de um ponto focal para a igualdade, criando-se um Grupo de Trabalho para a Igualdade do ACM, I.P., onde o primeiro desafio apresentado foi a elaboração deste Plano para a Igualdade.

Foi aplicada a Matriz de Apoio ao Diagnóstico, disponibilizada no Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, às colaboradoras e colaboradores do ACM, I.P., à qual responderam 48 pessoas. Os resultados desta auscultação (anexo I) contribuíram para a elaboração das medidas do Plano para a Igualdade do ACM, I.P.

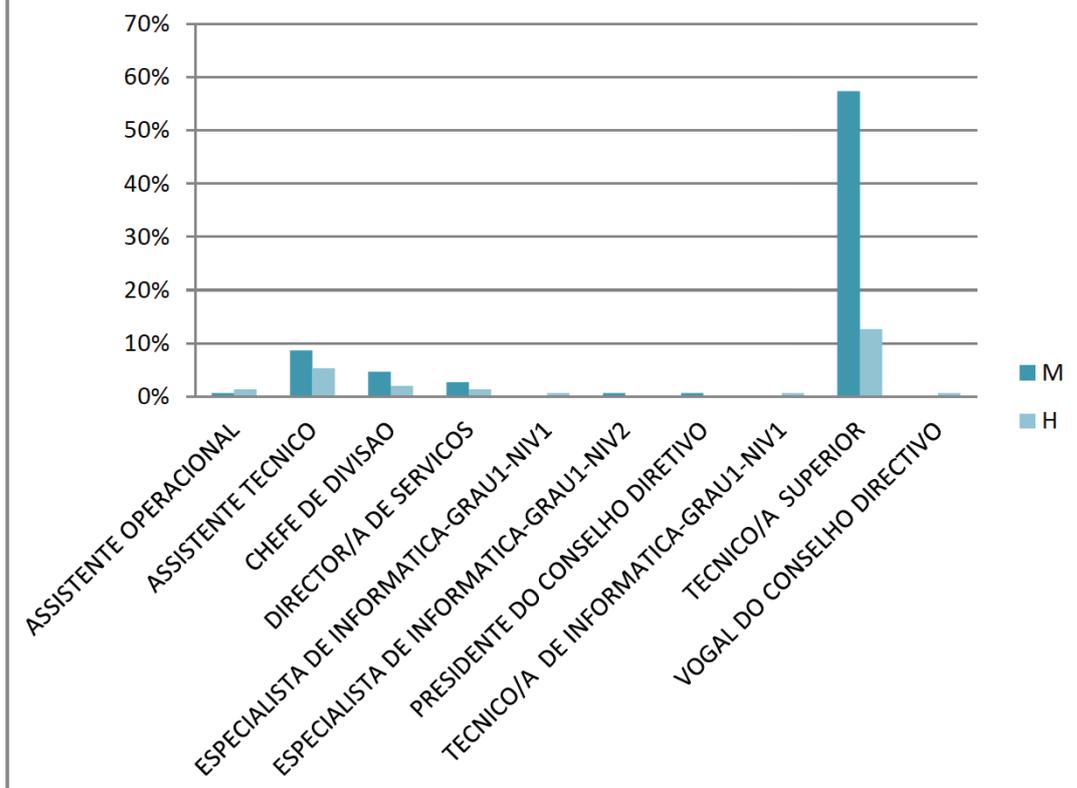
Foi realizada uma sessão de informação virtual aberta a todas/os profissionais do ACM, I.P., para apresentação dos principais resultados do diagnóstico, uma breve apresentação do Plano para a Igualdade, bem como uma breve caracterização dos recursos humanos do ACM, I.P.

## IV. Caracterização do ACM, I.P.

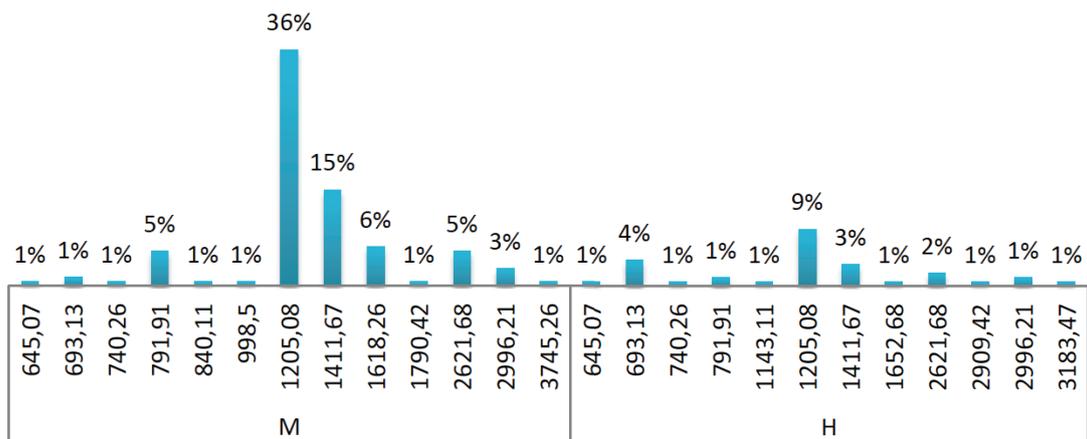
Número de funcionárias/os por vínculo e sexo

Sexo	CTFP	Mediação Sociocultural	Total
M	109	23	132
H	31	6	37
<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>29</b>	<b>169</b>

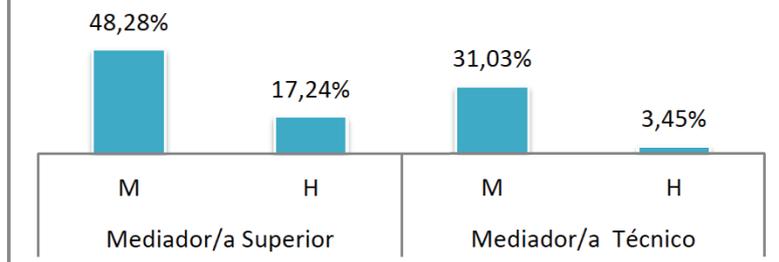
Percentagem de funcionárias/os com CTFP, por categoria/carreira e sexo



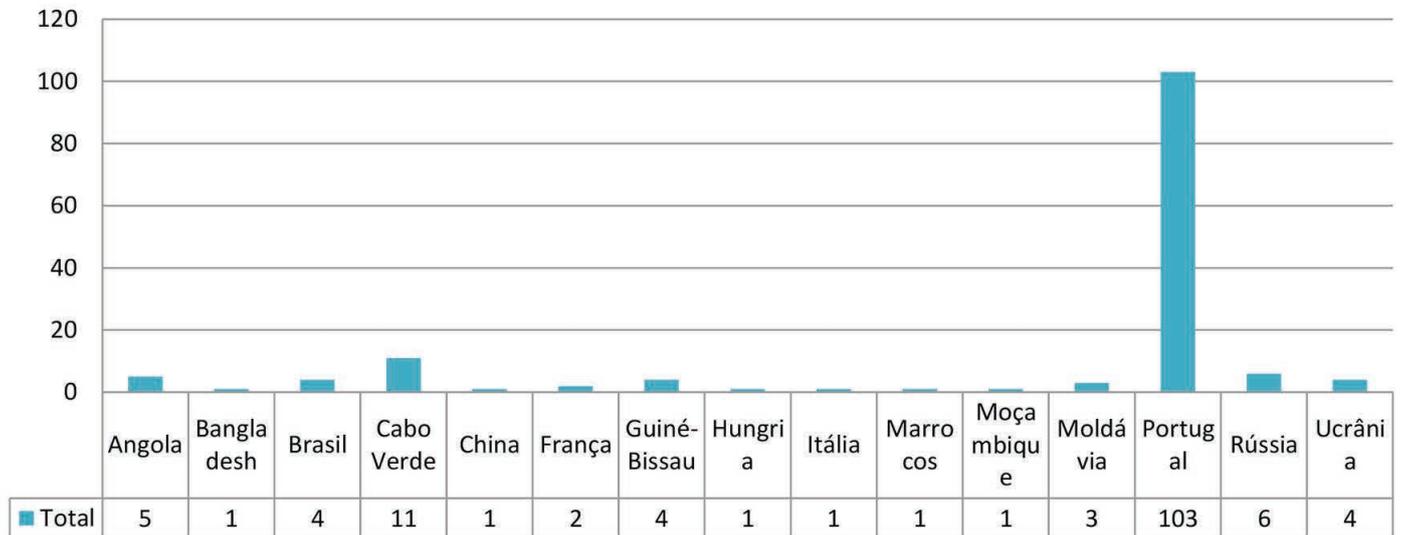
### Percentagem de funcionárias/os com CTFP, por nível remuneratório e sexo



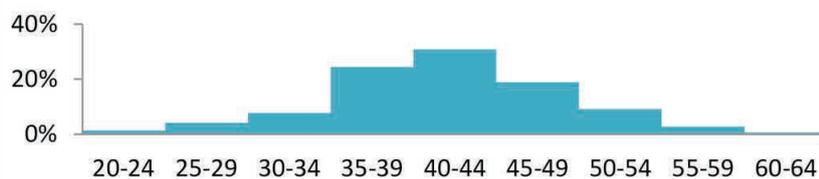
### Percentagem de funcionárias/os em Mediação Sociocultural, por categoria/carreira e sexo



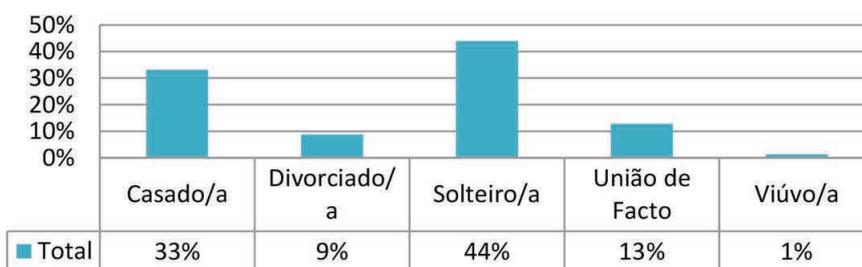
### Número de funcionárias/os por naturalidade (país)



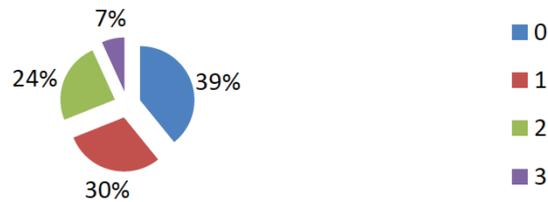
### Percentagem de funcionárias/os por grupo etário



### Percentagem de funcionárias/os por estado civil

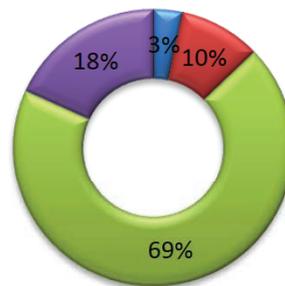


### Número de filhas/os por funcionária/o



### Percentagem de funcionárias/os por nível habilitacional

■ Doutoramento ■ Ensino secundário ■ Licenciatura ■ Mestrado



Com base num exercício de caracterização aos recursos humanos do Alto Comissariado para as Migrações, I.P. a setembro de 2020, podemos constatar que o ACM, I.P., é uma Instituição com colaboradoras/es jovens, a maioria entre os 35 – 44 anos de idade, distinguida pela sua diversidade, com significativamente mais mulheres funcionárias (81%) do que homens (19%).

Podemos também verificar que a grande maioria exerce funções na categoria de Técnico/a Superior, e que em termos de habilitações literárias 69% tem Licenciatura, 18% Mestrado, 3% Doutoramento e 10% Ensino Secundário. É também relevante constatar que 44% das colaboradoras e colaboradores do Instituto se identificam como solteiras/os e que 39% não têm filhas/os.

Este exercício de caracterização permite um retrato mais fiel dos recursos humanos da Instituição e resulta numa melhor adequação das medidas do Plano para a Igualdade do ACM, I.P., às necessidades da Instituição. No decorrer deste exercício, foi possível identificar algumas lacunas em termos de recolha de dados desagregados por sexo, o que não permitiu ir mais além na caracterização, e que se pretende melhorar para o futuro.

## V. MEDIDAS PLANO PARA A IGUALDADE ACM I.P., 2021

### V.I Medidas Internas

#### 1. Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/Equipa	Público-Alvo
Compromisso institucional com as questões da igualdade	1. Atualização da missão do ACM, I.P. para refletir o compromisso da entidade com a igualdade	Nova redação da missão do ACM, I.P.	100%	Até ao final do período de vigência do Plano atual	CD	N/A
Disseminação, interna e externa, do Plano para a Igualdade do ACM, I.P.	2. Publicação do Plano para a Igualdade do ACM, I.P. no sítio eletrónico do Instituto e respectiva divulgação interna e externa	Documento <i>online</i> Email de divulgação dirigido às entidades parceiras do ACM, I.P. Email de divulgação interna Sessão de esclarecimento sobre o Plano a todo/as colaboradores/as	100%	1.º Semestre	GECI EPDI NASACD	N/A
Comunicação Externa	3. Promoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género	Adoção de linguagem inclusiva nos conteúdos e materiais de comunicação e informação externa do ACM, I.P. (ex.: sítio da Internet, comunicados, redes sociais, imagens veiculadas)	N/A	Contínuo	GECI EPDI	Geral
	4. Promoção de boas-práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens nos canais e redes de comunicação externa da entidade (ex. sítio da Internet e redes sociais)	Divulgação de boas-práticas de Igualdade de Género	N/A	Contínuo	GECI EPDI	Geral
	5. Garantir a existência de uma linguagem inclusiva, bem como contemplar, a igualdade como um dos princípios basilares da intervenção dos projetos, no âmbito da elaboração do Regulamento para a próxima geração do Programa Escolhas	Garantir uma linguagem inclusiva na concretização do Regulamento do Programa Escolhas	100%	1.º Semestre	PE	Programa Escolhas
Comunicação Interna	6. Elaboração de um Guia Prático para a Utilização de uma Linguagem Inclusiva no ACM, I.P.	Disseminação interna do Guia Prático para a Utilização de uma Linguagem Inclusiva no ACM, I.P.	100%	2º Semestre	EPDI GECI	Colaboradores/as
	7. Divulgação de documentação no âmbito da igualdade de género a todo o Instituto	N.º de documentos partilhados no âmbito da Igualdade de Género (notas informativas, orientações técnicas e outros elementos)	N/A	Contínuo	NASACD GECI EPDI	Colaboradores/as
	8. Incentivar os trabalhadores/as a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre Mulheres e Homens, a conciliação entre a vida familiar e profissional e a proteção da maternidade e paternidade	Aplicação de questionários de auscultação	2	1.º Semestre 2.º Semestre	NGARH EPDI	Colaboradores/as
	9. Inclusão rotativa de 1 colaborador/a, a convite, nas reuniões QUAR	N.º de reuniões QUAR	75%	2.º Semestre	NGARH	Colaboradores/as
	10. Elaboração de uma primeira versão do Manual de Procedimentos do ACM, I.P.	Apresentação da primeira versão do Manual de Procedimentos do ACM, I.P.	100%	2.º Semestre	NGARH GECI NASACD EFAF	Colaboradores/as
Recolha e monitorização de dados desagregados por sexo	11. Desagregação de dados, por sexo, em todos os formulários de monitorização e reporte	Percentagem de documentos de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos com informação desagregada por sexo	100%	1.º Semestre	NGARH	N/A
	12. Recolha de dados desagregados por sexo nos atendimentos dos Centros Nacionais de Apoio à Integração de Migrantes (CNAIM)	Dados desagregados por sexo nos relatórios disponibilizados	100%	Contínuo	NAIM	N/A
	13. Recolha de dados desagregados por sexo nos atendimentos dos Centros Locais de Apoio à Integração de Migrantes (CLAIM)	Dados desagregados por sexo nos relatórios disponibilizados	100%	Contínuo	NAIM	N/A
	14. Recolha de medidas de Igualdade de Género nos Planos Municipais para a Integração de Migrantes (PMIM)	Reporte das medidas de Igualdade de Género previstas nos PMIM	100%	1.º Semestre 2.º Semestre	NAIM GAPLIM	N/A

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/Equipa	Público-Alvo
	15. Garantir a desagregação dos dados dos projetos Escolhas por sexo feminino e masculino	Dados dos projetos do PE desagregados por sexo masculino e feminino	100%	1.º Semestre 2º Semestre	Projetos Escolhas	N/A
	16. Garantir a desagregação dos dados de Requerentes e Beneficiários/as de Proteção Internacional acompanhados em Programas de Acolhimento por sexo masculino e feminino	Dados desagregados por sexo nos relatórios dos Programas de Acolhimento do ACM, I.P.	2	1.º Semestre 2.º Semestre	NAIR	N/A
	17. Abordagem direcionada, em sede de Relatório de Atividades e Plano de Atividades da atuação do ACM, I.P., em matéria de Igualdade de Género	Relatório de Atividades e Plano de Atividades com abordagem referente à atuação do ACM, I.P. em matéria de igualdade de género	100%	1.º Semestre 2.º Semestre	NGARH	N/A
Prevenção e combate à violência de género, incluindo a violência doméstica	18. Abertura de Gabinetes de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica e Práticas Tradicionais Nefastas nos CNAIM	Nº de Gabinetes	3	1.º Semestre	NAIM	Pessoas Migrantes
	19. Adoção um instrumento de registo para recolha de informação do número de casos de violência doméstica e/ou Práticas Tradicionais Nefastas, registados nas comunidades imigrantes, no âmbito dos CNAIM	Adoção do documento de referência para recolha de informação sobre situações de Violência Doméstica e e/ou Práticas Tradicionais Nefastas	100%	1.º Semestre	NAIM EPDI	N/A
	20. Adoção um instrumento de registo para recolha de informação do número de casos de violência doméstica e/ou Práticas Tradicionais Nefastas, registados nas comunidades imigrantes, no âmbito dos CLAIM	Reporte das situações de violência doméstica e tráfico de seres humanos registadas na PLIM – Plataforma Local para a Integração de Migrantes	100%	1.º Semestre	NAIM GAPLIM EPDI	N/A

## 2. Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/Equipa	Público-Alvo
Sensibilizar para a interseccionalidade, Igualdade de Género e integração	21. Realização de ações de sensibilização na área da interseccionalidade, Igualdade de Género e integração (dinamizada <i>online</i> , para Lisboa/Porto e Faro)	N.º de ações realizadas	3	1.º Semestre	EPDI NAIM	Colaboradores/as que trabalham nos CNAIM
	22. Realização de ações de sensibilização na área da interseccionalidade, Igualdade de Género e integração (dinamizada <i>online</i> , para a Rede CLAIM e PMIM)	N.º de ações realizadas	3	1.º Semestre 2.º Semestre	EPDI NAIM GAPLIM	Colaboradores/as da Rede CLAIM e PMIM
	23. Realização de ações de formação em matéria de Igualdade de Género para os/as colaboradores/as do ACM, I.P.	N.º de ações realizadas	5	Contínuo	NGARH EPDI	Colaboradores/as

## 3. Proteção na Parentalidade e Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/Equipa	Público-Alvo
Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	24. Atribuição de dispensa do serviço nos dias de aniversário, sem perda de remuneração	N.º de colaboradores que beneficiaram da dispensa do serviço no seu dia de aniversário	100%	1.º Semestre	NGARH	Colaboradores/as
	25. Atribuição de dias adicionais de férias por valorização profissional face a avaliação em sede SIADAP	Atribuição de 2 dias de férias por ano por colaborador/a mediante avaliação SIADAP igual ou superior a 3,999	100%	1.º Semestre	NGARH	Colaboradores/as
	26. Garantir a prática de regimes e modalidades de horário propiciadores de uma maior conciliação da vida profissional, pessoal e familiar a uma percentagem de trabalhadores/as do ACM, IP, de acordo com as disposições legalmente previstas	Percentagem de trabalhadores/as a usufruir de modalidade de horário em harmonia com o disposto no artigo 25.º da Proposta de Lei do Orçamento de Estado 2020	12%	Anual	NGARH	Colaboradores/as
	27. Implementação de Crédito Horário	Percentagem de colaboradores/as a usufruir de Crédito Horário	100%	1.º Semestre	NGARH	Colaboradores/as

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/Equipa	Público-Alvo
	28. Estabelecimento de protocolos com serviços de proximidade nas instalações do ACM, I.P. (Lisboa, Porto e Faro)	N.º de Protocolos propiciadores ao bem-estar dos/as trabalhadores/as (ex.: lavandaria, catering, take-away, lavagem do carro, farmácia, creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios) celebrados entre o ACM, IP e entidades externas	5	Anual	NGARH	Colaboradores/as
	29. Possibilidade de opção pelo regime de teletrabalho, em situação de doença de familiar direto (pais, filhos/as e cônjuges), articulando o regime de trabalho com a chefia e o NGARH	Percentagem de autorizações concedidas	50%	Contínuo	NGARH	Colaboradores/as

#### 4. Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/Equipa	Público-Alvo
Prevenção da prática de assédio no trabalho	30. Criação de procedimento interno de combate e prevenção ao assédio no trabalho	Construção do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	100%	2.º Semestre	NGARH	Colaboradores/as
	31. Disseminação do procedimento interno de combate e prevenção ao assédio no trabalho por todos os colaboradores e todas as colaboradoras do Instituto	N.º de sessões de apresentação e esclarecimentos do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	2 Lisboa 1 Norte 1 Algarve	2.º Semestre	NGARH GECI NASACD	Colaboradores/as
	32. Formação sobre "Combate e prevenção ao assédio moral e sexual no local de trabalho" em articulação com entidades parceiras (CITE)	Nº de ações realizadas	3	2.º Semestre	NGARH EPDI	Colaboradores/as

## V.II Medidas Externas

### 1. Recolha e Monitorização de Dados

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/e	Público-Alvo
Garantir uma análise das questões de género na implementação de políticas públicas coordenadas pelo ACM, I.P.	33. Desagregação de dados por sexo no âmbito da Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas	Reporte de indicadores com dados desagregados por sexo	100%	1.º Semestre	NACI	Comunidades ciganas
	34. Desagregação de dados por sexo no âmbito do Plano Nacional para a Implementação do Pacto Global para as Migrações	Reporte de indicadores com dados desagregados por sexo	100%	1.º Semestre	DRIPMCM	Migrantes
Conhecer os problemas e necessidades no âmbito das questões de género em cada contexto de atuação do ACM, I.P.	35. Elaboração e aplicação de diagnósticos para identificação de problemas e necessidades no âmbito das questões de género junto da população migrante, com enfoque específico na população refugiada, e entidades parceiras	N.º de questionários aplicados	3	2.º Semestre	NAIR NLA EPDI	Entidades de Acolhimento Associações de pessoas refugiadas Associações de Migrantes Mulheres refugiadas Mulheres migrantes
	36. Elaboração e aplicação de diagnósticos para identificação de problemas e necessidades no âmbito das questões de género junto das comunidades ciganas	N.º de questionários aplicados	2	2.º Semestre	NACI NLA EPDI	Associações da comunidade cigana Mulheres Ciganas

## 2. Capacitação e Sensibilização

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/Equipa	Público-Alvo
Sensibilizar para a interseccionalidade e Igualdade de Género	37. Ciclo de <i>Workshops</i> temáticos - “Desafios de empreender no feminino” – com mulheres empreendedoras que passaram pelo Programa de Empreendedorismo Imigrante, e mulheres empreendedoras no geral	N.º de <i>workshops</i> realizados	4	1.º Semestre	NAIM EPDI NLA	Empreendedores/as migrantes, mulheres refugiadas, público em geral Associações de Imigrantes/mulheres empreendedoras
	38. Promoção de ações de sensibilização sobre Igualdade de Género, no âmbito do FAPE, PAAC e Projeto de Mediadores Municipais e Interculturais	N.º de ações realizadas	1	1.º Semestre	NACI NDI EPDI	Associações ciganas e outras entidades que desenvolvem projetos junto das comunidades ciganas
	39. Promoção da discussão da temática da igualdade entre mulheres e homens nas sessões de “Círculos de Fala”	N.º de sessões realizadas  N.º de sessões em que a temática da igualdade foi abordada	100%	Contínuo	NACI	Raparigas e mulheres ciganas
	40. Realização de ações de sensibilização <i>online</i> sobre a interseccionalidade e as especificidades da realidade das meninas e mulheres ciganas	N.º de ações realizadas	1	2.º Semestre	NACI NDI EPDI	Projetos de Mediadores Municipais Interculturais
	41. Realização de ações de capacitação dirigidas a mulheres ciganas, com vista à replicação das aprendizagens junto das respetivas comunidades	N.º de ações realizadas	2	2.º Semestre	NACI EPDI	Mulheres líderes e associadas de associações
	42. Realização de ações de sensibilização na área da igualdade de género (legislação de proteção das mulheres no que toca à discriminação e violência doméstica, direitos e mecanismos de proteção em várias áreas sobretudo no acesso ao trabalho, formação e ensino)	N.º de ações realizadas	2	2.º Semestre	NLA EPDI	Associações de imigrantes, com especial enfoque na população feminina
	43. Inclusão da dimensão de Igualdade de Género na formação inicial de novos/as Conselheiros/as para as Migrações	N.º de ações realizadas	1	1.º Semestre	DRIPMCM EPDI	Novos/as conselheiros/as para as Migrações, cujo mandato se inicia em 2021
	44. Promoção de ações de formação para Equipas Técnicas das Entidades de Acolhimento (Igualdade de género, LGBT, Tráfico de Seres Humanos, Violência no Namoro, entre outras)	N.º de ações realizadas	3	Contínuo	NAIR EPDI	Equipas Técnicas das Entidades de Acolhimento de Pessoas Refugiadas/requerentes de proteção internacional/ME NA
	45. Inclusão de recursos relacionados com a temática da Igualdade no âmbito do Plano de Formação do Programa Escolhas	Inclusão de recursos relacionados com a temática da Igualdade no Plano de Formação do Programa Escolhas	100%	1.º Semestre	PE	Coordenadores/as dos projetos Escolhas
	46. Criação de uma Unidade de Formação de Curta Duração sobre Interseccionalidade: Diversidade Cultural, Igualdade de Género e Integração, no âmbito do Referencial de Formação (Nível 4) do/a Mediador/a Intercultural, a ser integrado no CNQ	Criação da UFCD	100%	1.º Semestre	EPDI NDI	N/A
47. Elaboração de módulo sobre Igualdade de Género/Mulheres Migrantes, com vista a integrar a oferta formativa da Formação ACM	Módulo de formação	100%	2.º Semestre	NDI EPDI	Sociedade em geral, profissionais e entidades que estejam ligados às questões das Migrações	

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/Equipa	Público-Alvo
	48. Revisão dos módulos de formação que integram atualmente a Formação ACM (Bolsa de Formadores) à luz da Igualdade de Género	N.º de módulos de formação revistos	11	1.º Semestre	NDI EPDI	Sociedade em geral, profissionais e entidades que estejam ligados às questões das Migrações

### 3. Mainstreaming de Género nos Projetos em Curso

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/Equipa	Público-Alvo
Mainstreaming de género nas atividades e serviços do ACM, I.P.	49. Promoção, no âmbito do PAAI 2021, do apoio ações que incluam a Igualdade de Género	Tipologia e/ou uma majoração na pontuação às candidaturas que considerem nas suas ações a promoção da Igualdade de Género Inclusão de um critério de avaliação da dimensão da Igualdade de Género, na Grelha de Análise	100%	2.º Semestre	NLA	Associações de imigrantes
	50. Promoção, no âmbito do FAPE e do PAAC, da igualdade entre mulheres e homens nas medidas de integração de pessoas ciganas	Criação de uma linha de ação que visa o apoio a iniciativas centradas na promoção da igualdade entre mulheres e homens  N.º de iniciativas apoiadas no âmbito desta linha de ação  Inclusão de um critério de avaliação da dimensão da Igualdade de Género, na Grelha de Análise	100%  N/A  100%	1.º Semestre	NACI	Comunidades ciganas
	51. Promoção da Igualdade de Género no âmbito dos programas OPRE e Roma Educa	Garantir uma representação equilibrada entre mulheres e homens, observando um limiar mínimo de 40% do sexo sub-representado na distribuição de bolsas	100%	1.º Semestre	NACI	Comunidades ciganas
	52. Acompanhamento dos instrumentos internacionais, na área da Igualdade de Género, dentro das atribuições do ACM, I.P.	N.º de instrumentos internacionais acompanhados	N/A	Contínuo	NRI EPDI	N/A
	53. Coordenação da preparação de respostas internacionais, na área da Igualdade de Género, dentro das atribuições do ACM, I.P.	N.º de respostas internacionais	100%	Contínuo	NRI	N/A
	54. Garantir que nos projetos Escolhas é abordada e discutida a temática da Igualdade de Género (incluindo igualdade entre homens e mulheres, LGBT, Tráfico de Seres Humanos, Violência no namoro, entre outras)	N.º de projetos onde é abordada e/ou discutida a temática da Igualdade de Género entre Homens e Mulheres	75	Contínuo	PE EPDI	Programa Escolhas
	55. Promoção junto das equipas técnicas dos projetos Escolhas um maior equilíbrio entre Mulheres e Homens	N.º de projetos com pelo menos uma mulher e um homem nas suas equipas técnicas	75	1.º Semestre	PE	Programa Escolhas
Promoção de Apoio especializado e sensível à igualdade de género no acompanhamento a requerentes e beneficiários de proteção internacional	56. Promoção da igualdade de género no âmbito do acolhimento, integração inicial e promoção da autonomização, de requerentes e beneficiários de proteção internacional, atendendo às várias dimensões de acesso aos serviços básicos (saúde, educação, formação em língua portuguesa, formação profissional, creches, etc.) e orientação sociocultural (e.g. direitos, deveres, obrigações, tradições, costumes, etc.)	Inclusão das questões de género e de proteção a pessoas vítimas de violência de género no manual de acolhimento para as entidades de acolhimento  Compilação de boas práticas no âmbito da igualdade de género e proteção internacional num guia para divulgação às entidades de acolhimento	1 manual  1 guia	2.º Semestre	NAIR	Entidades de acolhimento de beneficiários no âmbito da proteção internacional
	57. Promoção de acompanhamento técnico ajustado às condições específicas das famílias monoparentais, especialmente as que são chefiadas por mulheres,	N.º de ações de capacitação/sensibilização em questões de igualdade de género e proteção específica	3	1.º Semestre	NAIR	Entidades de acolhimento no âmbito da proteção

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/Equipa	Público-Alvo
	requerentes/beneficiárias de proteção social	para famílias monoparentais para entidades de acolhimento deste perfil de requerentes/beneficiários de proteção internacional				internacional
	58. Sensibilização de pessoas individuais e famílias acolhidas em programas de acolhimento de pessoas beneficiárias e requerentes de proteção internacional, nas questões relativas à igualdade de género, nomeadamente em áreas específicas como o acesso ao mercado de trabalho, educação e saúde	N.º de ações de sensibilização junto das famílias/pessoas individuais	15	Contínuo	NAIR	Pessoas requerentes e beneficiárias de proteção internacional
	59. Acesso a mediação para pessoas refugiadas em Programa de Acolhimento, que reportam dificuldades associadas a questões de género	N.º de pessoas que beneficiaram da mediação	100%	2.º Semestre	NAIR EPDI	Pessoas refugiadas que beneficiem das atividades desenvolvidas em território nacional

#### 4. Eventos, Campanhas e Publicações

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/Equipa	Público-Alvo
Promoção e disseminação de informação sobre Igualdade de Género, dentro das atribuições do ACM, I.P.	60. Publicação de material informativo (folhetos e pósteres) sobre Violência contra as mulheres e violência doméstica, disponível em 5 línguas	N.º de exemplares	30 000 folhetos 500 posters	1.º Semestre	EPDI GECI	Mulheres migrantes, incluindo mulheres refugiadas
	61. Conferência “Mulheres empreendedoras”	Realização da iniciativa	100%	2.º Semestre	NAIM GAIPESQ EPDI NLA GECI	Empreendedores/as migrantes, mulheres refugiadas e público em geral Associações de Imigrantes e Parceiros institucionais
	62. Exposição fotográfica Mulheres Empreendedoras	Realização da iniciativa	100%	2.º Semestre	NAIM GAIPESQ EPDI NLA GECI	Público em geral Empreendedores/as migrantes Associações de Imigrantes
	63. Elaboração de <i>e-book</i> com poemas alusivos à temática da Igualdade de Género submetidos no âmbito da iniciativa o “Grande Quiz - 20 anos de Escolhas”	Publicação e disseminação do <i>e-book</i>	100%	1.º Semestre	PE GECI	Projetos Escolhas Público em geral
	64. Realização de um encontro sobre a Igualdade de Género junto dos Projetos Escolhas e outros públicos	Realização de um encontro sobre a Igualdade de género (presencial ou <i>online</i> )	100%	1.º Semestre	PE EPDI GECI	Projetos Escolhas Público em geral
	65. Ciclo de Conferências para Mulheres Migrantes e Refugiadas em parceria com entidades da sociedade civil	Realização do ciclo de conferências	3	2.º Semestre	NAIR EPDI GECI	Mulheres refugiadas Entidades da sociedade civil Público em geral

#### 5. Aplicação da Matriz de Apoio ao Diagnóstico (CITE) no Plano de Igualdade

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/Equipa	Público-Alvo
Aplicação da Matriz de apoio ao diagnóstico (CITE)	66. Revisão do Plano de Igualdade com integração das Matrizes divulgadas pela CITE	Publicação do Plano	100%	2.º Semestre	EPDI	Todos/as colaboradores/as

---

[WWW.ACM.GOV.PT](http://WWW.ACM.GOV.PT)