

PLANO PARA A IGUALDADE 2022-2023

ALTO COMISSARIADO PARA AS MIGRAÇÕES, I.P.

Plano para a Igualdade 2022-2023

Alto Comissariado para as Migrações, I.P.

Índice

I.	Nota Prévia	4
II.	Abreviaturas e Siglas	7
III.	Enquadramento.....	8
IV.	Caracterização do ACM, I.P.	11
	IV.i. Organograma	11
	IV.ii. Recursos Humanos.....	12
V.	MEDIDAS PLANO PARA A IGUALDADE ACM, I.P., 2022-2023	17
	V.I Medidas Internas	17
	V.II Medidas Externas.....	20

I. Nota Prévia

“O ACM, I.P., tem por missão colaborar na definição, execução e avaliação das políticas públicas, transversais e setoriais em matéria de migrações, relevantes para a atração dos migrantes nos contextos nacional, internacional e lusófono, para a integração dos imigrantes e grupos étnicos, em particular as comunidades ciganas, e para a gestão e valorização da diversidade entre culturas, etnias e religiões.” Decreto-Lei n.º 31/2014, de 27 de fevereiro

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, as desigualdades como um dos quatro eixos estratégicos.

O contexto atual no âmbito das migrações a nível global apresenta grandes desafios na proteção e promoção de direitos humanos. Vivemos um momento de complexidade histórica, seja pela recente situação global de pandemia – que veio dar visibilidade às pessoas em situação de maior vulnerabilidade, que sofreram de forma desproporcional as consequências da pandemia, como é caso das mulheres migrantes – seja pelo aparente retrocesso no debate europeu sobre a igualdade e aumento de flagelos aos direitos humanos.

Evidenciamos, em Portugal, um aumento, nos últimos anos, de fluxos migratórios com variadas origens, refletindo uma crescente diversidade na população estrangeira em território nacional.

Considerando que o Alto Comissariado para as Migrações (ACM, I.P.) é o Instituto Público responsável pela integração de pessoas migrantes, incluindo refugiadas, e comunidades ciganas, que privilegia uma abordagem intercultural, com base no respeito pelos direitos humanos e, pela sua natureza, uma abordagem interseccional, foi com toda a relevância que este Instituto adotou o seu primeiro Plano para a Igualdade em 2021.

Com este Plano, o ACM, I.P., reforçou o seu investimento na promoção interna de políticas de igualdade e não-discriminação, para o melhoramento das condições de trabalho para as trabalhadoras e trabalhadores do ACM, I.P., bem como o melhoramento das respostas deste Instituto Público, de forma integrada.

A promoção do *mainstreaming* de género e a importância de uma abordagem interseccional são ferramentas fundamentais de trabalho na área dos direitos humanos e uma referência nas linhas orientadoras dos instrumentos internacionais, europeus e nacionais de referência. Assim, o ACM, I.P., pretende dar continuidade a estes Planos para a Igualdade internos, de forma a melhor responder à realidade do seu público-alvo.

As Nações Unidas defendem políticas e práticas com base numa abordagem interseccional de forma a criar oportunidade de identificar e ter impacto na vida daquelas pessoas que estão em situações de maior vulnerabilidade e que muitas vezes se tornam invisíveis.

O Comité para a Convenção de todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres das Nações Unidas incluiu na sua Recomendação n.º 28 (2010) a obrigação dos Estados Membros da proteção contra discriminação interseccional. Esta Recomendação sublinha que “a discriminação das mulheres com base no sexo e género está inextricavelmente ligada a outros factores que afetam as mulheres, como a raça e etnia, religião ou crença, saúde, estatuto, idade, classe, casta e orientação sexual e identidade de género. A discriminação com base no sexo e género pode afetar mulheres que pertencem a estes grupos de forma diferente ou de formas diferentes dos homens. Os Estados Membros devem reconhecer legalmente estas formas de discriminação interseccional, e o seu impacto negativo composto nas mulheres, e proibi-la.”

As questões de desigualdade e discriminação baseiam-se em noções heterogéneas e subjetivas de construção de um grupo. Estas noções mudam de pessoa para pessoa e de grupo em grupo, consoante a sociedade que nos rodeia, a cultura, localização geográfica e muitos outros fatores. A interseccionalidade é uma ferramenta de análise que permite tornar visíveis aquelas pessoas e as suas necessidades, que muitas vezes não são evidenciadas quando falamos no coletivo. A teoria da interseccionalidade sublinha o facto, bastante conhecido mas nem sempre identificado, de que todas as pessoas têm identidades múltiplas e podem ser incluídas em grupos distintos, e que nem todas as pessoas dentro destes grupos vivem as mesmas experiências.

O processo de elaboração, implementação e avaliação do primeiro Plano para a Igualdade permitiu ao ACM, I.P., ganhar maior conhecimento e experiência, não só na temática da

igualdade, mas também do processo inerente à implementação do Plano, como a criação de estratégias e ferramentas. Este conhecimento é uma enorme mais-valia para um trabalho futuro, mais sólido e eficaz. Dando continuidade ao seu trabalho transversal, no sentido de implementar políticas e medidas sensíveis ao género (para a integração de pessoas migrantes, refugiadas, requerentes de asilo e comunidades ciganas), o ACM, I.P., procura que este Plano para a Igualdade, a ser implementado em 2022 – 2033, reforce a sua abordagem interseccional através de medidas em prol da igualdade, da celebração da diversidade, e que incentive também o combate e a prevenção da discriminação com base em outras características.

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

DAIVD – Departamento de Apoio à Integração e Valorização da Diversidade

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

GLPt - Gabinete de Promoção da Aprendizagem da Língua Portuguesa

IG – Igualdade de Género

NA CI – 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

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

OIT – Organização Internacional do Trabalho

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

PNIPGM - Plano Nacional de Implementação do Pacto Global das Migrações

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

O primeiro Plano para a Igualdade do ACM, I.P., baseou-se nos materiais já disponíveis no âmbito da igualdade de género e seguiu 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. Internamente, no ACM, I.P., foi criado um Grupo de Trabalho para a Igualdade e o Plano foi elaborado com todas as Unidades Orgânicas e Equipas do Instituto, após a aplicação de um autodiagnóstico, e em estreita colaboração com a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

Para efeitos de monitorização, foi criado um instrumento (grelha de monitorização Excel), que foi sistematicamente atualizado pelas unidades orgânicas/equipas, com observações sobre o ponto de situação de cada medida, bem como do planeamento para a sua realização. Através deste instrumento, foi possível ir aferindo o ponto de situação da execução das medidas. Foram também realizadas reuniões gerais regularmente com os pontos focais do Grupo de Trabalho para Igualdade do ACM, I.P., para monitorização dos indicadores e partilha de informação relevante, como documentação e conferências/seminários nesta área, tanto a nível nacional como europeu e internacional. Foram também realizadas reuniões bilaterais (entre a EPDI e cada unidade orgânica/equipa) para um acompanhamento mais próximo, planeamento de cada medida e maior entreaajuda na implementação das mesmas.

No final da implementação do plano concretizou-se uma reflexão conjunta, feita com a contribuição de todas as unidades orgânicas/equipas e a CITE, sobre o balanço da execução das medidas para reflexão, e realização de uma avaliação SWOT (forças, fraquezas, oportunidades e ameaças).

Algumas das conclusões finais mais positivas incluíram: o reforço da articulação entre unidades orgânicas/equipas do ACM, I.P.; maior apropriação do conhecimento sobre a área da igualdade; *mainstreaming* de género em projetos; dar visibilidade ao trabalho já desenvolvido

de forma mais sistémica; ter um retrato mais global das atividades realizadas; e a harmonização de procedimentos. Em termos menos positivos, foi identificada, maioritariamente, a escassez de recursos humanos e o efeito da pandemia COVID-19 que teve um grave impacto a todos os níveis, tanto nos constrangimentos, no que diz respeito a planeamento, como na realização dos trabalhos e a sua forma.

O Plano para a Igualdade ACM, I.P. 2022 – 2023 contou, como não podia deixar de ser, com os contributos de todas as unidades orgânicas/equipas do ACM, I.P., e com a colaboração da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A estrutura do Plano segue o seguinte formato: uma breve caracterização do ACM, I.P., para melhor compreender o contexto interno e conforme o primeiro, a listagem das medidas internas e externas.

Temos um total de 60 medidas.

As 25 medidas internas, que se definem por ter como público-alvo o próprio ACM, I.P., procuram contribuir para melhorar condições de trabalho no contexto atual das suas funcionárias e funcionários, como por exemplo, na área da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

Eixos:

1. Estratégia, Missão, Valores
2. Comunicação
3. Monitorização
4. Capacitação e Formação
5. Proteção na Parentalidade e Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal
6. Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

As 35 medidas externas, definidas por ter como público-alvo outros/as que não o ACM, I.P., pretendem promover a sensibilização na área da igualdade, combater os estereótipos; e promover uma maior colaboração e parcerias com outras entidades públicas e da sociedade civil no âmbito da igualdade e não-discriminação.

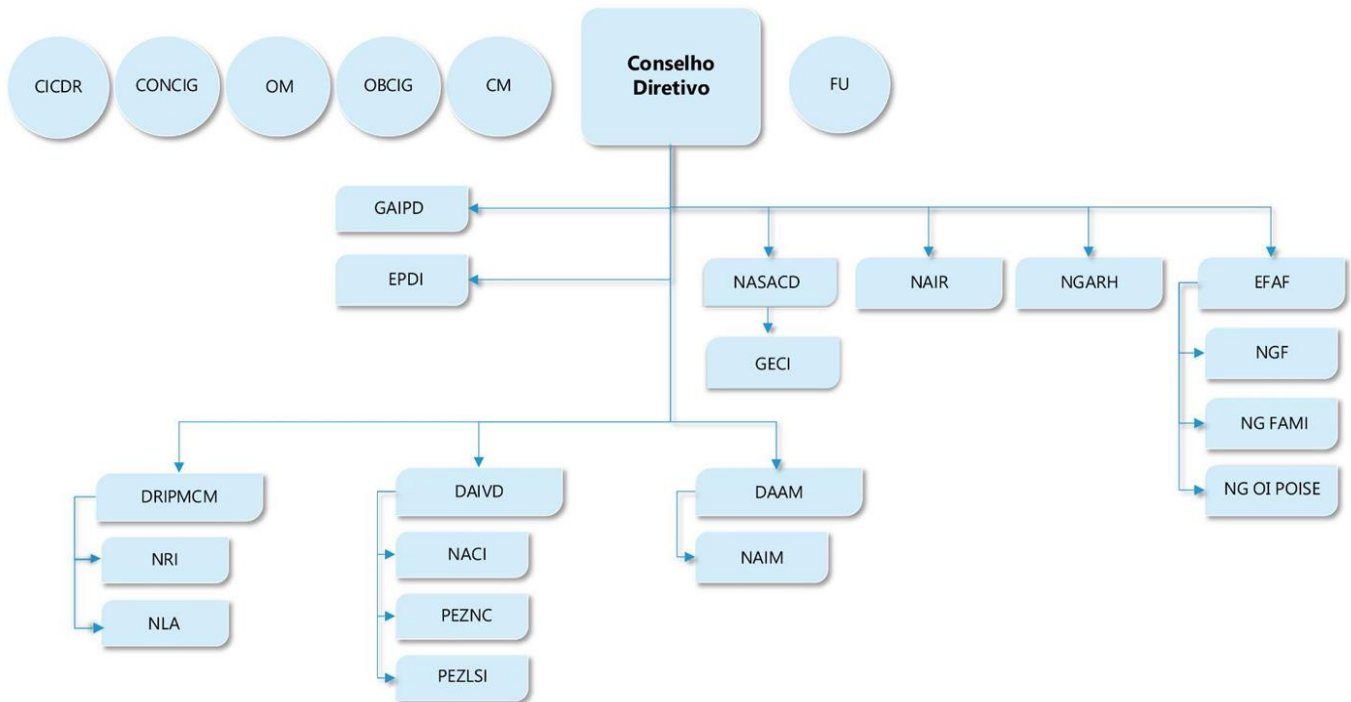
Eixos:

1. Estratégia
2. Comunicação

3. Monitorização
4. Capacitação e Formação
5. Promoção da Igualdade e Diversidade
6. Eventos, Campanhas e Publicações

IV. Caracterização do ACM, I.P.

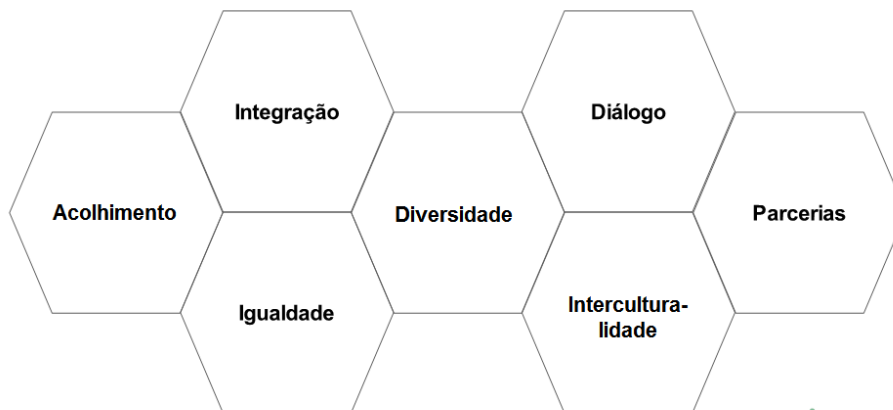
IV.i. Organograma



Legenda:

CICDR – Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial
 CM – Conselho para as Migrações
 CONCIG – Grupo Consultivo para a Integração das Comunidades Ciganas
 DAAM – Departamento de Apoio e Assistência Migratória
 DAIVD – Departamento de Apoio à Integração e Valorização da Diversidade
 DRIPMCM – Departamento de Relações Internacionais, Política Migratória e Captação de Migrantes
 EFAF – Equipa de Fundos e Apoio Financeiro
 EPDI – Equipa de Projeto sobre Desigualdades Interseccionais
 FU – Fiscal Único
 GAIPD – Gabinete de Auditoria Interna e Proteção de Dados
 GECI – Gabinete de Eventos, Comunicações e Informação
 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
 NGARH – Núcleo de Gestão Administrativa e dos Recursos Humanos
 NGF – Núcleo de Gestão Financeira
 NG FAMI – Núcleo de Gestão do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração (FAMI)
 NG OI POISE – Núcleo de Gestão para o Organismo Intermédio do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE)
 NLA – Núcleo de Ligação às Associações
 NRI – Núcleo de Relações Internacionais
 OBCIG – Observatório das Comunidades Ciganas
 OM – Observatório das Migrações
 PEZNC – Programa Escolhas, Zona Norte e Centro
 PEZLSI – Programa Escolhas, Zona de Lisboa, Sul e Ilhas

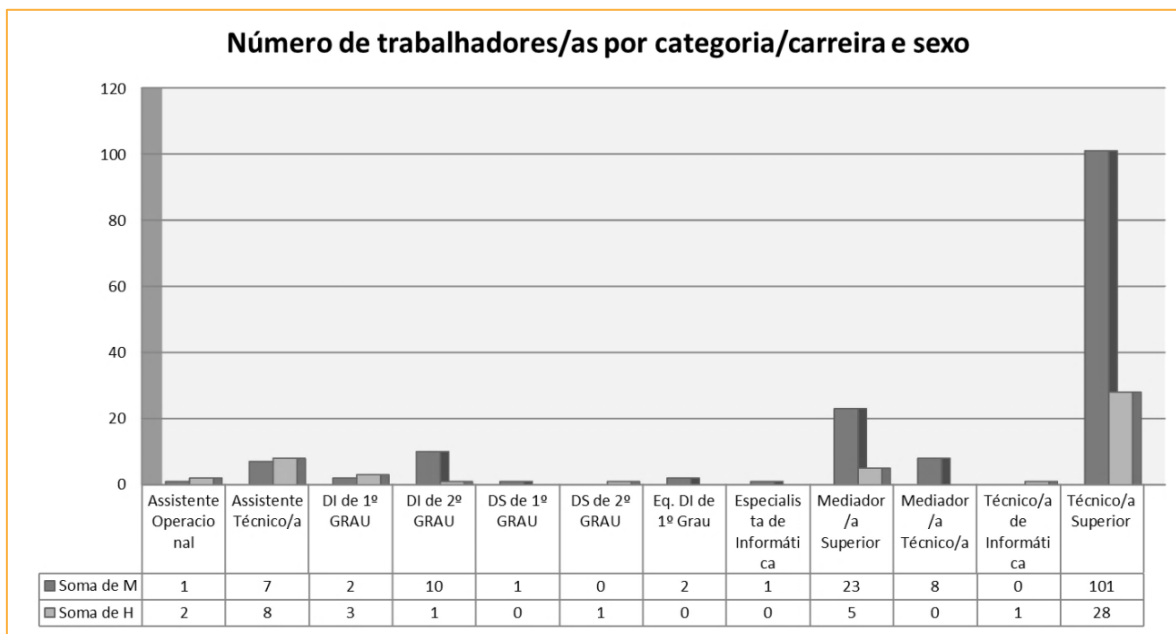


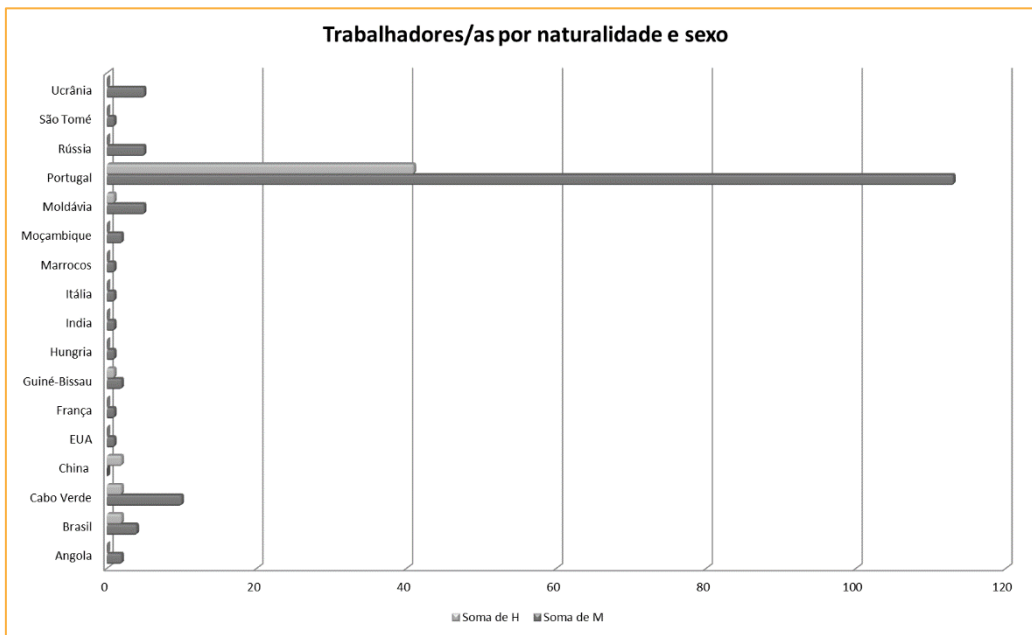
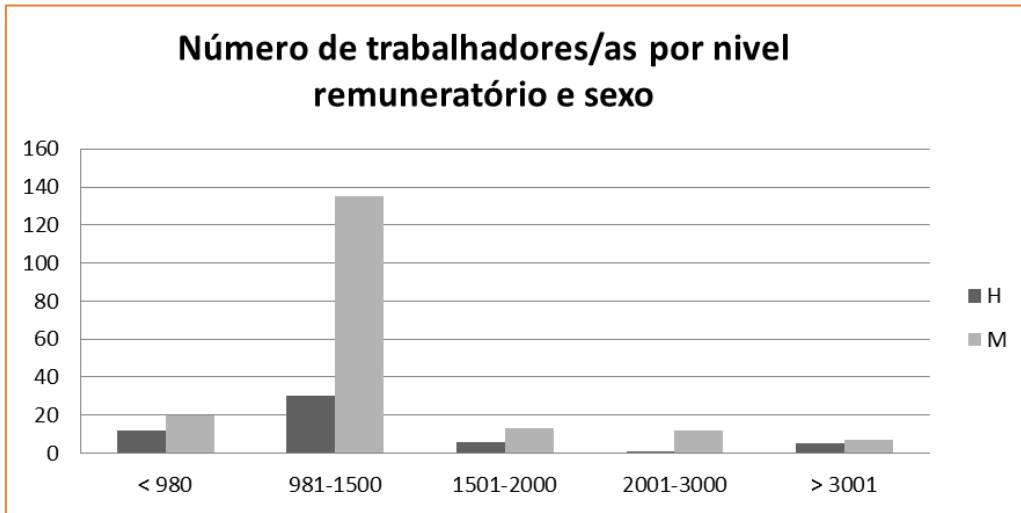
IV.ii. Recursos Humanos

A construção e implementação do Plano para a Igualdade, instrumento cuja abrangência se reflete na esfera externa e interna de atuação do ACM, I.P., obriga à observância da estrutura humana que compõe o Organismo. Assim, em janeiro de 2022, caracteriza-se o ACM, I.P., da seguinte forma:

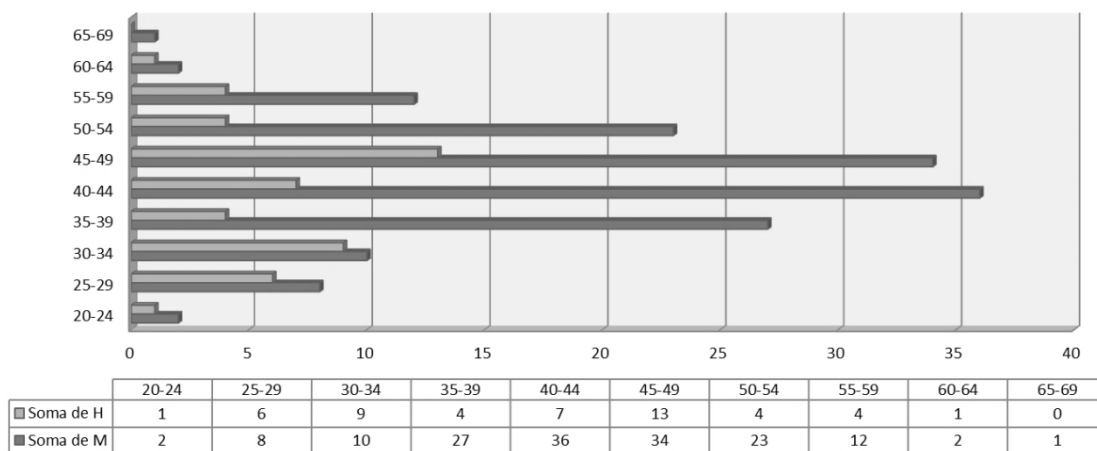
2022

Sexo	Nº
M	155
H	50
Total	205

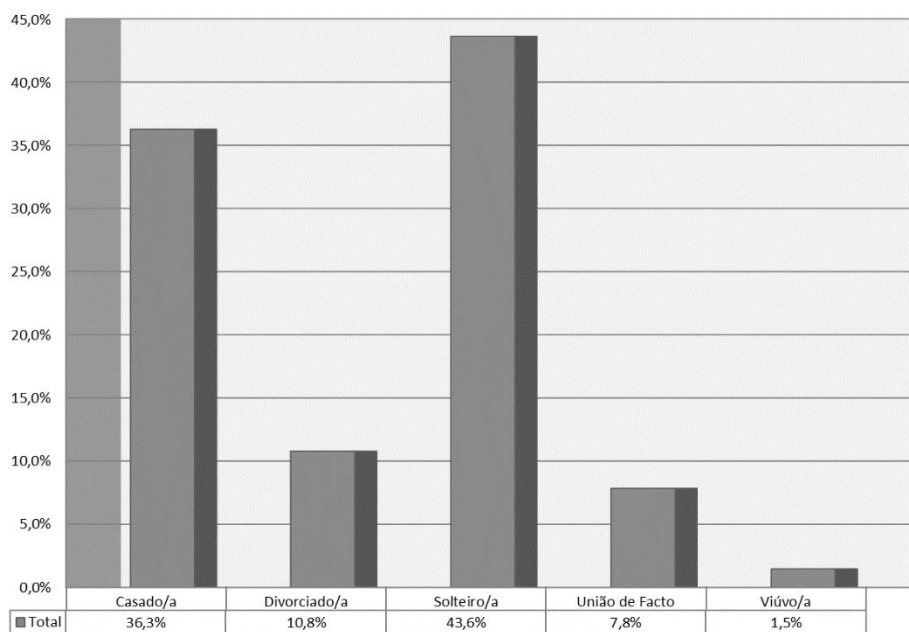




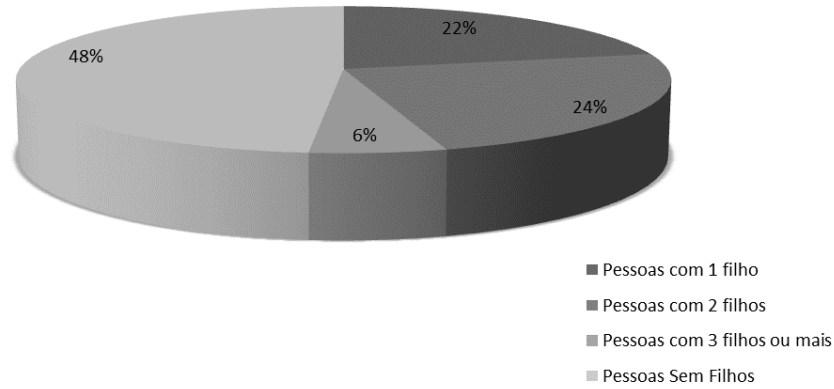
Número de trabalhadores/as por intervalo de idades e sexo



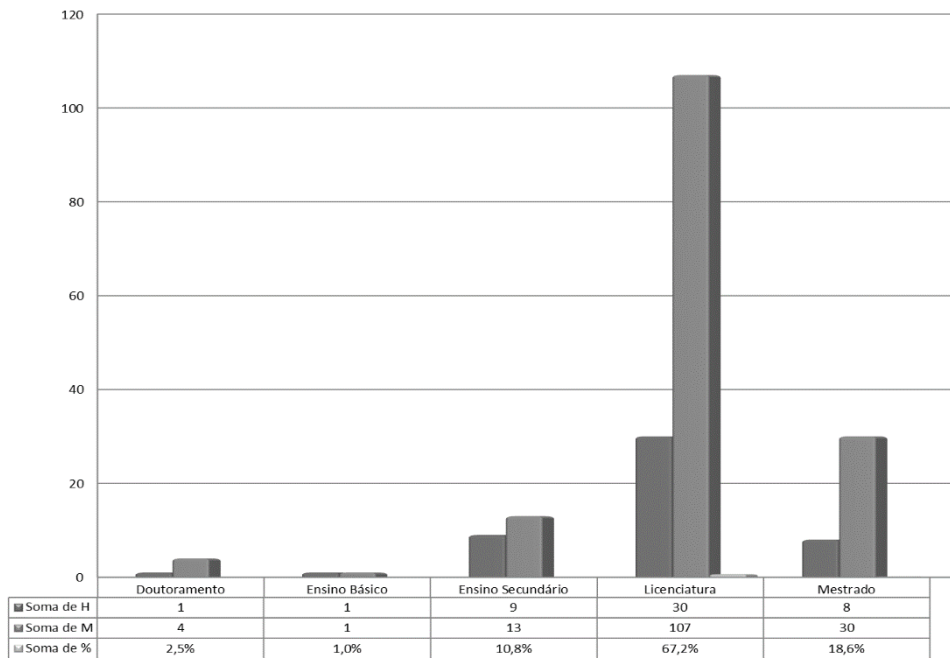
Percentagem de trabalhadores/as por estado civil



Percentagem de trabalhadores/as por número de filhos



Trabalhadores/as por habilitação académica



Com base num exercício de diagnóstico aos recursos humanos do Alto Comissariado para as Migrações, I.P., elaborado em janeiro de 2022, podemos constatar que o ACM, I.P., é uma Instituição com pessoas com idades compreendidas maioritariamente entre os 35 e os 49 anos, destacando-se o aumento de pessoas do sexo masculino no ACM, I.P. Contudo, mantém-se uma maior proporção de pessoas do sexo feminino (76% comparativamente aos 24% correspondentes ao sexo masculino).

Os resultados referentes ao número de pessoas nas diferentes carreiras (divididas pelo sexo masculino e feminino) ilustram que a grande maioria exerce funções na categoria de Técnico/a Superior e que, em termos de habilitações literárias, 67,2% tem Licenciatura, 18,6% Mestrado, 2,5% Doutoramento e 10,8% Ensino Secundário. É, ainda, notório o desequilíbrio no número de pessoas do sexo feminino na carreira de dirigente de 1.º grau, comparativamente ao número de pessoas do sexo masculino.

É, também, relevante constatar que 43,6% das colaboradoras e colaboradores do Instituto se identificam como solteiras/os e que houve um aumento na percentagem de pessoas sem filhos/as (passando de 39% para 48%).

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.

V. MEDIDAS PLANO PARA A IGUALDADE ACM, I.P., 2022-2023

V.I Medidas Internas

1. Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/ Equipa	Recursos	Público-Alvo
Garantir o compromisso institucional com as questões da igualdade de género e a interseccionalidade	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 actual	CD	N/A	N/A
	2. Inclusão da perspetiva da igualdade em todos os Planos estratégicos desenvolvidos pelo ACM: PNIPGM e ENICC	Nova redação do PNIPGM Nova redação da ENICC	100%	2023	EPDI DRIPMCM NACI	RH 3	Pessoas Migrantes e Comunidade Cigana
Disseminar a nível externo e interno, o Plano para a Igualdade do ACM, I.P.	3. Publicação do Plano para a Igualdade do ACM, I.P. no sítio eletrónico do Instituto e respetiva 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	RH 2	N/A
Prevenir e combater a violência de género, incluindo a violência doméstica	4. Abertura de Gabinete de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica e Práticas Tradicionais Nefastas no CNAIM Beja	N.º de Gabinetes	1	2.º Semestre de 2023	NAIM	RH 1	Pessoas Migrantes

2. Comunicação

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/ Equipa	Recursos	Público-Alvo
Promover a Comunicação Interna no âmbito da Igualdade de Género e Interseccionalidade	5. 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%	2.º Semestre	EPDI GECI	RH 2	Trabalhadores /as
	6. 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	RH 3	Trabalhadores /as
	7. Incentivar trabalhadores/as a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre Mulheres e Homens, conciliação e profissional e a proteção da	Aplicação de questionários de auscultação	2	Setembro 2022 Junho 2023	NGARH EPDI	RH 1	Trabalhadores /as

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/ Equipa	Recursos	Público-Alvo
	maternidade e paternidade						
	8. Inclusão rotativa de 1 colaborador/a, a convite, nas reuniões QUAR	Inclusão rotativa de 1 colaborador/a de unidades orgânicas distintas, a convite, em reuniões QUAR	4	Anual	NGARH	RH 1	Trabalhadores /as
	9. Elaboração de uma primeira versão do Manual de Procedimentos do ACM, I.P.	Apresentação da primeira versão do Manual de Procedimentos	1	Setembro de 2023	NGARH GECI NASACD EFAF	RH 1	Trabalhadores /as

3. Monitorização

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/ Equipa	Recursos	Público-Alvo
Recolher e monitorizar dados desagregados por sexo nas atividades do ACM, I.P.	10. 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	N/A
	11. 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	N/A
	12. 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	RH 1	N/A
	13. Recolha de dados desagregados por sexo no âmbito de atendimentos do Gabinete de Promoção da Aprendizagem da Língua Portuguesa	Dados desagregados por sexo nos relatórios disponibilizados	100%	Contínuo	NAIM GLPt	RH 1	N/A
	14. Recolha de dados desagregados por sexo relativamente aos/às utilizadores/as da Plataforma de Português Online	Dados desagregados por sexo nos relatórios disponibilizados	100%	Contínuo	NAIM GLPt	RH 1	N/A
	15. Recolha de dados desagregados por sexo no âmbito dos cursos de PLA (articulação com a ANQEP)	Dados desagregados por sexo nos relatórios disponibilizados	100%	Contínuo	NAIM GLPt	RH 1	N/A
	16. Garantir a desagregação dos dados dos projetos Escolhas por sexo feminino e masculino	Dados dos projetos do Programa Escolhas desagregados por sexo masculino e feminino	100%	2022/2023	Projetos Escolhas	Equipa central PE	N/A
	17. Garantir a desagregação dos dados de Requerentes e Beneficiários/as de Proteção Internacional acompanhados, no GASI (<i>phasing out</i>), em Programas de Acolhimento por sexo	Dados desagregados por sexo nos relatórios dos Programas de Acolhimento do ACM, I.P.	2	1.º Semestre 2.º Semestre	NAIR	RH 1	N/A

4. Capacitação e Formação

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/ Equipa	Recursos	Público-Alvo
Sensibilizar para a interseccionalidade, Igualdade de Género e integração	18. Realização de ações de sensibilização na área da interseccionalidade, Igualdade de Género e integração (dinamizada <i>online</i> , para Lisboa/Porto Beja e Faro)	N.º de ações realizadas	4	1.º Semestre	EPDI NAIM	RH 2	Trabalhadores /as CNAIM
	19. 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	RH 2	Trabalhadores /as da Rede CLAIM e PMIM
	20. Realização de ações de sensibilização na área da interseccionalidade e deficiência	N.º de ações realizadas	2	2023	EPDI NAIM	RH 2	Trabalhadores /as
	21. Realização de ações de formação em matéria de Igualdade de Género para os/as trabalhadores/as do ACM, I.P.	N.º de ações realizadas	3	Junho 2022 Março 2023 Outubro 2023	NGARH EPDI	RH 2 RF: 3000,00€	Trabalhadores /as

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

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/ Equipa	Recursos	Público-Alvo
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	22. 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, I.P., 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	30%	Anual	NGARH	RH 1	Trabalhadores /as

6. Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/ Equipa	Recursos	Público-Alvo
Prevenir a prática de assédio no trabalho	23. 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%	Outubro 2022	NGARH	RH 2	Trabalhadores /as
	24. Disseminação do procedimento interno de combate e prevenção ao assédio no trabalho por todos/as trabalhadores/as do Instituto	N.º de sessões sobre do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	4	4 sessões <i>online</i> Janeiro 2023	NGARH GECI NASACD	RH 2	Trabalhadores /as
	25. Formação sobre "Combate e prevenção ao assédio moral e sexual no local de trabalho" em	N.º de ações realizadas	3	Abril 2023 Junho 2023 Outubro 2023	NGARH EPDI	RH 2	Trabalhadores /as

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/ Equipa	Recursos	Público-Alvo
	articulação com entidades parceiras (CITE)						

V.II Medidas Externas

1. Estratégia

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/ Equipa	Recursos	Público-Alvo
Conhecer os problemas e necessidades no âmbito das questões de género em cada contexto de atuação do ACM, I.P.	26. 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	1.º Semestre 2023	NAIR NLA EPDI	RH 3	Entidades de Acolhimento Associações de pessoas refugiadas Associações de Migrantes Mulheres refugiadas Mulheres migrantes
	27. 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 2023	NACI NLA EPDI	RH 3	Associações comunidade cigana Mulheres Ciganas

2. Comunicação

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/ Equipa	Recursos	Público-Alvo
Promover a Comunicação Externa no âmbito da Igualdade de Género e Interseccionalidade	28. 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	RH 2	Geral
	29. 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	RH 1	Geral
	30. Garantir a existência de uma linguagem inclusiva, bem como contemplar a igualdade como um dos princípios basilares da intervenção dos projetos, no	Garantir uma linguagem inclusiva na concretização do Regulamento do Programa Escolhas		100%	2022	PE	Equipa central do PE

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/ Equipa	Recursos	Público-Alvo
	âmbito da elaboração do Regulamento para a próxima geração do Programa Escolhas						
	31. Melhorar a acessibilidade no sítio eletrónico do Instituto	Garantir a conformidade do sítio eletrónico em linha com as normas europeias em matéria de acessibilidade	100%	Contínuo	GECI EPDI	RH 2	Geral

3. Monitorização

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/ Equipa	Recursos	Público-Alvo
Garantir uma análise das questões de género na implementação de políticas públicas coordenadas pelo ACM, I.P.	32. 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 de cada ano	NACI	Equipa NACI	Comunidades ciganas
	33. Desagregação de dados por sexo no âmbito dos Planos Locais para a Integração das Comunidades Ciganas	Reporte de indicadores com dados desagregados por sexo	100%	1.º semestre do ano de 2023	NACI	Equipa 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%	Contínuo	DRIPMCM	RH 1	Migrantes
	35. Desagregação de dados por sexo no âmbito das atividades da Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial	Reporte de indicadores com dados desagregados por sexo	100%	Contínuo	CICDR	RH 1	Sociedade em geral

4. Capacitação e Formação

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/ Equipa	Recursos	Público-Alvo
Sensibilizar para a interseccionalidade e Igualdade de Género	36. 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	2	2.º Semestre 2022 e 2023	NACI EPDI	Equipa NACI e EPDI	Associações ciganas e outras entidades que desenvolvem projetos junto das comunidades ciganas
	37. 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	Equipa NACI e AMUCIP (ou outra entidade protocolada) RF: NACI	Raparigas e mulheres ciganas
	38. Realização de encontros inter-	Nº de encontros	2	2.º Semestre do	NACI	Equipa	Raparigas e

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/ Equipa	Recursos	Público-Alvo
	regionais de mulheres ciganas com vista à replicação das aprendizagens junto das respetivas comunidades	realizados		ano 2023	EPDI	NACI	mulheres ciganas
	39. 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	RH 2	Associações de imigrantes, com especial enfoque na população feminina
	40. 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	RH 2	Novos/as conselheiros/as para as Migrações
	41. 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	RH 2	Equipas Técnicas das Entidades de Acolhimento de Pessoas Refugiadas/requerentes de proteção internacional/MENA
	42. 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%	2022/2023	PE	- Equipa Central PE - RH entidades parceiras	Coordenadores/as dos projetos Escolhas
	43. Elaboração de módulo sobre Igualdade de Género/Mulheres Migrantes, com vista a integrar a oferta formativa da Formação ACM	Módulo de formação	100%	1.º Semestre 2023	DAIVD EPDI	RH 3	Sociedade em geral, profissionais e entidades que estejam ligados às questões das Migrações
	44. Revisão dos módulos de formação que integram atualmente a Formação ACM (Bolsa de Formadores/as) à luz da Igualdade de Género	N.º de módulos de formação revistos	11	1.º Semestre	DAIVD EPDI	RH 3	Sociedade em geral, profissionais e entidades que estejam ligados às questões das Migrações

5. Promoção da Igualdade e Diversidade

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/ Equipa	Recursos	Público-Alvo
Promover o	45. Promoção, no âmbito do PAAI,	Tipologia e/ou uma	100%	2.º Semestre	NLA	RH 1	Associações

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/ Equipa	Recursos	Público-Alvo
Mainstreaming de género nas atividades e serviços do ACM, I.P.	do apoio a ações que incluem a Igualdade de Género	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					de imigrantes
	46. 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 para apoio a iniciativas centradas na promoção da igualdade entre mulheres e homens N.º de iniciativas apoiadas Inclusão de um critério de avaliação da dimensão da Igualdade de Género, na Grelha de Análise	100% N/A 100%	2022	NACI	Equipa NACI	Comunidades ciganas
	47. 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 de cada ano	NACI	Equipa NACI	Comunidades ciganas
	48. 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	RH 1	N/A
	49. 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	RH 1	N/A
	50. 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 entre Homens e Mulheres	75	Contínuo	PE EPDI	Equipa central PE - compilação de dados fornecidos pelos projetos	Programa Escolhas
	51. Promoção junto das equipas técnicas dos projetos Escolhas de um maior equilíbrio entre Mulheres e Homens	N.º de projetos com pelo menos 1 mulher e 1 homem nas suas equipas técnicas	85	1.º Semestre	PE	Equipa central PE	Programa Escolhas
	52. Garantir que na totalidade dos projetos financiados haja uma participação equilibrada dos/as participantes entre ambos os sexos	N.º de participantes nas atividades dos projetos	45%	2022/2023	PE	Equipa central PE	Programa Escolhas
	53. Conhecer melhor a realidade	N.º de reuniões com	4	Contínuo	EPDI	RH 3	Pessoas

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/ Equipa	Recursos	Público-Alvo
	européia no âmbito do acolhimento de migrantes LGBTQI+ e boas práticas existentes. Criação de um GT com o objetivo da implementação de espaços seguros nos CNAIM	entidades externas N.º de reuniões internas Proposta de trabalho a desenvolver	4 1		DAAM		migrantes
Promover o apoio especializado e sensível à igualdade de género no acompanhamento a requerentes e beneficiários de proteção internacional	54. Promoção da igualdade de género no âmbito do acolhimento, integração inicial e promoção da autonomização, de requerentes e beneficiária/os 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	RH 3	Entidades de acolhimento de beneficiários no âmbito da proteção internacional
	55. Promoção de acompanhamento técnico ajustado às condições específicas das famílias monoparentais, especialmente as que são chefiadas por mulheres, requerentes/beneficiárias de proteção social	N.º de ações de capacitação/sensibilização em questões de igualdade de género e proteção específica para famílias monoparentais para entidades de acolhimento deste perfil de requerentes/beneficiários de proteção internacional	3	1.º Semestre	NAIR	RH 2	Entidades de acolhimento no âmbito da proteção internacional
	56. 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	RH 3	Pessoas requerentes e beneficiárias de proteção internacional
	57. 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	RH 3	Pessoas refugiadas beneficiárias de atividades desenvolvidas em território nacional

6. Eventos, Campanhas e Publicações

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Unidade Orgânica/ Equipa	Recursos	Público-Alvo
Promover e disseminar informação sobre Igualdade de Género, dentro das atribuições do ACM, I.P.	58. 2.º Encontro sobre empreendedorismo/ empregabilidade no feminino.	Realização da iniciativa	1	2.º Semestre	NAIM GAIPESQ EPDI NLA GECI	RH 2	Empreendedores/as migrantes, mulheres refugiadas e público em geral Associações de Imigrantes e Parceiros institucionais
	59. Conferência Internacional sobre Interseccionalidade	Realização da iniciativa	1	2.º Semestre 2023	EPDI NLA GECI	RH 3	Mulheres refugiadas Entidades da sociedade civil Público em geral
Promover a Década Internacional das Nações Unidas de Afrodescendentes 2014-2025	60. Dar a conhecer os objetivos da Década Internacional das Nações Unidas de Afrodescendentes	Disseminação de Cartões informativos para as redes sociais assinalando o Dia Internacional de Afrodescendentes	1	2.º Semestre 2022	EPDI GECI	RH 3	Entidades parceiras e sociedade em geral
		Poster, com informação sobre as mulheres	500	1.º Semestre 2023			

WWW.ACM.GOV.PT