

2025

PLANO DE ATIVIDADES

**PLANO DE AÇÃO CCDR LVT,
I.P.: IGUALDADE E A NÃO
DISCRIMINAÇÃO 2024-2026**

Relatório de Execução 2025

**COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E
DESENVOLVIMENTO REGIONAL DE
LISBOA E VALE DO TEJO, I.P.**

CCDR LVT

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento
Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I.P.

Título: **PLANO DE AÇÃO CCDR LVT, I.P.: IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2024-2026**

Relatório de Execução 2025

Edição: Comissão de Coordenação Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo. I.P. (CCDR LVT, I.P.)

Coordenação: UGAFRH

Elaboração: CCDR LVT, I.P.

Data de elaboração: 12 de dezembro 2025

Morada: Rua Alexandre Herculano, 37, 1250-009 Lisboa

Telefone: 21 383 71 00

Fax: 21 383 71 92

Endereço Internet: www.ccdr-lvt.pt

Índice

I.	ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO (ENIND) - PORTUGAL + IGUAL - 2018-2030	4
II.	AVALIAÇÃO DO PLANO DE AÇÃO CCDR LVT, I.P.: IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2024-2026.....	6
1.	2025	6
2.	2024	11
III.	ANTECEDENTES	12
1.	Plano de ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e Não Discriminação 2023	12
2.	Plano de Ação CCDR LVT: Igualdade e Não Discriminação 2022	14
3.	Plano de ação CCDR LVT: Igualdade e Não Discriminação 2018-2021	16
4.	Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 (V PNI) Plano de Ação CCDR LVT Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação (IGCN-d) 2015-2017.....	17
5.	Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação, 2011-2013 Plano de Igualdade de Género CCDR LVT 2013 (e 2014)	17
IV.	AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO: IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO E CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR	18
1.	Avaliação da Satisfação Interna: Igualdade e Não Discriminação	18
2.	Avaliação da Satisfação Interna: Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	20
3.	Avaliação da Satisfação Externa.....	21
V.	PRÓXIMOS PASSOS	22
VI.	ANEXOS	25
1.	ANEXO I - Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, que aprova os “Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual, para o período de 2023-2026”	25
2.	ANEXO II - “Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026”: Concretização de 2024 e 2025 e previsão de 2026.....	25

I. ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO (ENIND) - PORTUGAL + IGUAL - 2018-2030

Em 21 de maio de 2018, foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/PCM/2018 que aprovou a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual 2018-2030 que se concretizou, numa primeira fase, na execução de 3 Planos nacionais de ação com medidas a 4 anos (2018-2021):

- a) Plano nacional de ação para a igualdade entre mulheres e homens (2018/2021) – PNAIMH
- b) Plano nacional de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (2018/2021) – PNAVMVD
- c) Plano nacional de ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (2018/2021) – PNAOIC

Sob este enquadramento, a então CCDR elaborou, em 2018, o Plano de Ação CCDR LVT: Igualdade e Não-discriminação 2018-2021 (ações internas). Findo o período de execução do plano acima mencionado, foi elaborado o Relatório final 2018-2021 do Plano de Ação CCDR LVT: Igualdade e Não Discriminação 2018-2021, então destacado na Intranet institucional, bem como agora na página Igualdade e Não Discriminação dos conteúdos do Acompanhar / Instrumentos de Gestão Operacionais, no site deste organismo e, ainda, integrando o Relatório de Atividades / Autoavaliação 2021 da então CCDR.

Terminado o primeiro período de vigência dos Planos Nacionais de Ação (2018-2021), acima mencionados, procedeu-se à sua revisão para o período 2022-2025, “*com base em prioridades assentes nas metas da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual 2018-2030, que consolidem os progressos alcançados e que tenham em conta o diagnóstico entretanto realizado bem como os impactos da crise pandémica no acentuar de desigualdades de género, e os novos instrumentos de programação e de financiamento de que o país disporá*”, CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).

A revisão dos Planos Nacionais de Ação esteve em consulta pública, entre 17/01/2022 e 7/02/2022; a então CCDR solicitou, em 15/09/2022, um ponto de situação sobre a sua revisão à CIG, ao que esse organismo respondeu, nessa mesma data, que os referidos Planos de Ação para o ano de 2022-2025

seriam publicados, muito em breve, e disponibilizados no respetivo site, assim que possível. A questão foi reiterada em 24/04/2023 e respondida em 2/05/2023, nos mesmos termos.

Sob esse enquadramento de indefinição foram, para 2022 e 2023, concebidos e implementados os respetivos Planos Anuais de Igualdade e Não Discriminação e consequentes Relatórios de Execução Anuais (um em 2022 e outro em 2023 – ambos disponibilizados na Intranet e site deste instituto).

Em 14/08/2023, foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023 que aprova os Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual, para o período de 2023-2026 (ANEXO I), nomeadamente, os:

- a. Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens
- b. Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica
- c. Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.



Aprovados Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (2023-2026)

2023/08/14



Como previsto, foi promovido um momento de avaliação on-line ou formativa dos planos de ação que esteve a cargo do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG), na qualidade de entidade externa independente, escolhida para o efeito na sequência de procedimento de contratação pública. Foi igualmente elaborado um relatório final, pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), de execução dos planos de ação, no final da vigência do primeiro período de execução de 4 anos. Tendo em conta que 2020 foi um ano particularmente difícil para a execução de grande parte das medidas previstas, o que se relacionou com o período mais intenso da pandemia da doença COVID-19, que determinou sucessivos períodos de confinamento obrigatório, que numa primeira fase afetaram o desenvolvimento regular da atividade de vários setores relevantes para a ENIND, dos quais se destacam, nomeadamente a educação, a saúde ou a justiça, optou-se por se fazer a avaliação final no ano de 2022 e não em 2021, como originalmente previsto, visando-se desta forma potenciar a execução plena das medidas previstas nos planos de ação.

A avaliação realizada, sem prejuízo da manutenção em vigor de várias medidas e ações que ainda se encontravam a ser executadas ou que são de execução contínua, permitiu fazer um balanço quantitativo e qualitativo sobre a adequação das soluções propostas para o período 2018-2021, que muito se alicerçou na experiência adquirida nos últimos anos, sem esquecer várias mudanças e novas necessidades que a pandemia da doença COVID-19 nos trouxe, nomeadamente a explosão da revolução digital, que possibilitou perspetivar propostas de melhoria e de ajuste para o próximo período de execução dos novos planos, assentes na natureza holística da própria ENIND.

Considerando que da avaliação realizada se conclui que o ciclo de políticas ocorrido entre 2018 e 2021 configurou um salto paradigmático nas políticas de igualdade de género e não discriminação, seja nos desafios e direções seguidas, seja nos modos como foram concretizadas as ações para os cumprir, salientando-se a aposta ganha numa política de transversalidade e de interseccionalidade, importa dar continuidade a esta estratégia e investimento aperfeiçoando os mecanismos de reporte, reestruturando e racionalizando a forma de governação, nomeadamente deixando de se prever a Comissão de Acompanhamento da ENIND, cuja extensão do elenco de membros se revelou de gestão difícil, e reforçando as Comissões Técnicas de Acompanhamento dos planos de ação, tornando-as mais eficientes e operantes.

Neste contexto, os novos planos dão continuidade à consolidação dos progressos atingidos e perspetivam o futuro, 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 elaboração dos planos de ação para o novo ciclo 2023-2026 baseou-se em duas consultas públicas ocorridas durante 2022, e foram ainda consideradas as recomendações das avaliações interna e externa independente e, ainda, a aprendizagem decorrente dos anteriores planos nacionais.

II. AVALIAÇÃO DO PLANO DE AÇÃO CCDR LVT, I.P.: IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2024-2026

No seguimento da publicação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, em 14/08/2023, e baseado nos objetivos estratégicos / específicos / medidas / ações dos planos acima mencionados, previu-se, no Plano de Atividades de 2025 a elaboração do “Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026” (ANEXO I) que considera a possibilidade de realização de 36 ações em 2024, 2025 e 2026 (a ação 4 e 15 são repetidas – só se contabiliza uma, na execução). Nota: Já após a aprovação, foram integradas as ações “35. N.º de ações de divulgação de informação sobre a temática” e “36. Outras iniciativas destacadas no âmbito da temática dos 3 Planos”. Quanto à monitorização e avaliação do “Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026”, propôs-se, então, elaborar:

- Relatório Periódico de Execução 2024, elaborado em 23/12/2024 e aprovado em 26/12/2024.
- Relatório Periódico de Execução 2025, a apresentar até final de 2025 - que consubstancia o presente relatório.
- Relatório de Avaliação 2024-2026, a apresentar até final de 2026.

Estes instrumentos são disponibilizados no site desta CCDR e na Intranet, nos menus Acompanhar / Instrumentos operacionais / Igualdade e Não discriminação.

1. 2025

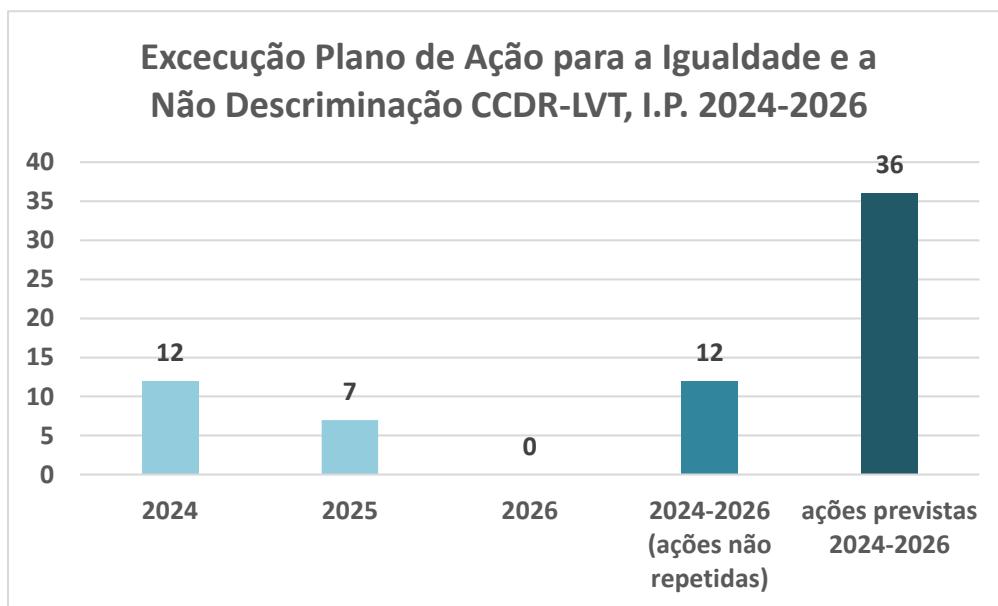
Para 2025, foi, então, previsto:

701 Promover a Igualdade e a Não-discriminação													PESO:	2,50%
	Indicadores	Realizado 2022	Realizado 2023	Realizado 2024	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.7011	Implementar o Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026			Novo	3	1	5	50,00%	UGAFRH	N.º de ações implementadas	0	0,00%	Não atingiu	-100,00%
Ind.7012	Elaborar o Relatório “Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar” (2025).	212	206	0	196	9	206	30,00%	UGAFRH	Nº de dias úteis para a elaboração do relatório	0	0,00%	Não atingiu	-100,00%
Ind.7013	Elaborar o Relatório Periódico de Execução 2024 do Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026			Novo em 2024	239	20	164	20,00%	UGAFRH	Nº de dias úteis para a elaboração do relatório	0	0,00%	Não atingiu	-100,00%
													Taxa de Realização	0,00%

Quanto a esses indicadores, foram atingidos os seguintes resultados:

- a) 7.0.1 Implementar o Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026 (ano de 2025). Meta do indicador superada (7 ações implementadas).
- b) 7.0.2 Elaborar o Relatório “Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar” (2025). Meta do indicador superada (elaboração em 26/09/2025 - 186 dias úteis). Indicador que integra o QUAR 2025 no Objetivo operacional “16. Promover a Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar”.
- c) 7.0.3 Elaborar o Relatório Periódico de Execução 2025 do Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026. Meta do indicador atingida (concretização a 12/12/2025, com a elaboração do presente Relatório - 239 dias úteis).

No ANEXO II faz-se presente a concretização das ações de 2024 e 2025 e as previsões para 2026 (prevêem-se, ainda, 19 medidas com potencial de execução no próximo ano, se existirem os recursos e os meios). Assim, desde a aprovação do Plano em apreço e até à presente data, foram executadas 33% do total de ações previstas (não repetidas), nos 3 anos três anos:



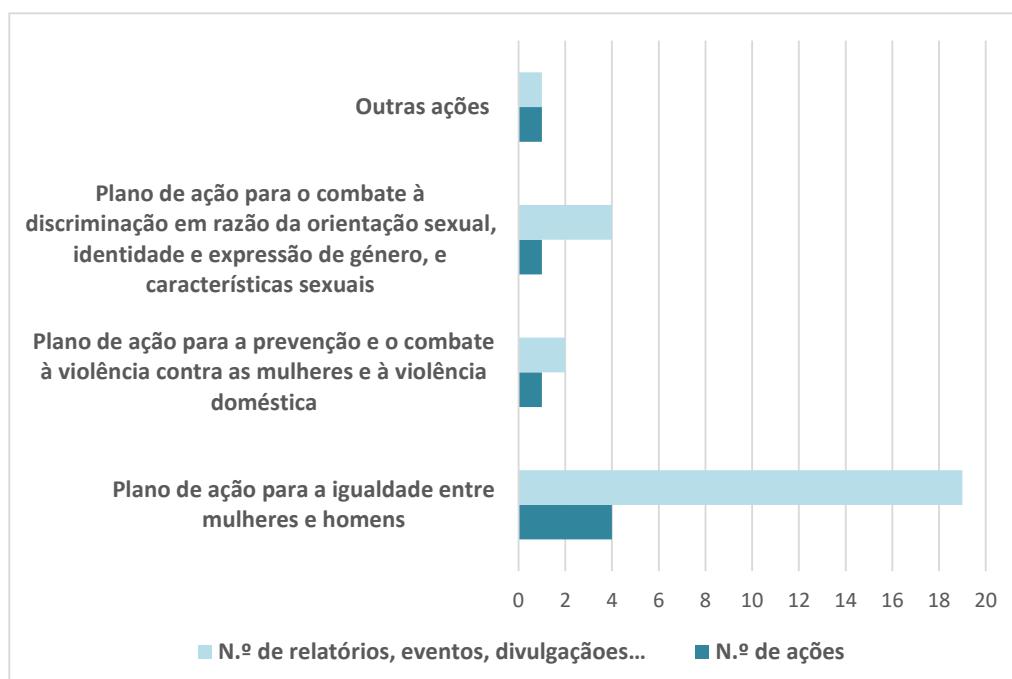
Considerando o acima exposto, a concretização no ano de 2025 do “Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026”, até à data, foi de 7 ações nas seguintes áreas:

- a) Integração da perspetiva de género na preparação do Orçamento da CCDR LVT, I.P. para 2025 (1 integração).
- b) N.º de ações de divulgação de informação sobre a temática: Igualdade entre mulheres e homens (divulgadas 16 notícias/eventos).
- c) Contabilizar, anualmente, o N.º de trabalhadores/as em teletrabalho (1 relatório).

- d) Produção dos Relatórios anuais “Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar” (1 relatório).
- e) Divulgação de campanhas na Intranet sobre a temática: Prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (divulgadas 2 notícias/eventos).
- f) Divulgação, na Intranet, dos eventos/produtos, quando públicos sobre a temática: Combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (divulgadas 4 notícias/eventos).
- g) Preenchimento de eventuais *Check-Lists* sobre Igualdade do POR2030, à semelhança dos anos anteriores, e/ou outros programas (1 contributo para UOT, no âmbito do projeto Systemic Integration of Nature and Digital Solutions for Effective and Sustainable Restoration of Coastal and Riparian zones across EU Regions: the OCEANUS ApproachA / "Part_A_Partner_Data_CCDRLVT_IGUALDADE").

Pode-se, então, constatar que é o subtema da igualdade entre mulheres e homens que mais é divulgado, face à sua pertinência de divulgação em local de trabalho, mas, também, por ser a mais divulgada pelas diversas fontes. Segue-se o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais; a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica têm uma menor expressão de divulgação, mas, espera-se que a divulgação de informação possa chegar, de alguma forma, a quem dela necessita.

O apoio a todas os serviços da CCDR LVT, I.P., no âmbito de prestação de informação da temática em apreço, é prestado, sempre que solicitado (em 2025, existiu 1 pedido/1 contributo).



De uma forma discriminada passa-se, então, a elencar as ações realizadas, em 2025:

Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual, para o período de 2023-2026	Plano de Ação para a Igualdade e a Não Descriminação CCDR-LVT, I.P. 2024-2026	
Planos de Ação da ENIND	Ações a desenvolver em 2024, 2025 e 2026	Execução 2025
	7. Participação em ações de capacitação no âmbito da elaboração de orçamentos com perspetiva de género.	Integração da perspetiva de género na preparação do Orçamento da CCDR LVT, I.P. para 2025.
	35. N.º de ações de divulgação de informação sobre a temática	Divulgou-se na Intranet: a) 21/03 - Dia Internacional para Eliminação da Discriminação Racial, ONU https://news.un.org/pt/story/2025/03/1846461 b) Arranque Oficial do Projeto Carers For a Day, CITE https://cite.gov.pt/noticias/-/asset_publisher/VicSbftyF7X/content/arranque-oficial-do-projeto-carers-for-a-day b) "Mostras para a Igualdade na Vida Local" apresenta boas práticas autárquicas, CIG https://www.cig.gov.pt/2025/03/mostras-para-a-igualdade-na-vida-local-apresenta-boas-praticas-autarquicas/ c) 03/2025 - Dia Internacional da Mulher 2025 Mensagem ONU https://www.youtube.com/watch?v=ePzSmr32yFw d) Conferência 30 Anos da Declaração e da Plataforma de Ação de Pequim https://www.cig.gov.pt/2025/02/conheca-o-programa-da-conferencia-30-anos-da-declaracao-e-da-plataforma-de-acao-de-pequim/ e) Seminário - A integração da perspetiva de género nas políticas públicas e nos orçamentos: realizações e desafios https://www.cig.gov.pt/2025/03/seminario-a-integracao-da-perspetiva-de-genero-nas-politicas-publicas-e-nos-orcamientos-realizacoes-e-desafios/ f) Dia Internacional de Mulheres e Meninas na Ciência 11 de fevereiro https://www.cig.gov.pt/2025/02/dia-internacional-de-mulheres-e-meninas-na-ciencia-11-de-fevereiro/ g) Equal PAY Transparency: Promoção da Transparência Salarial https://cite.gov.pt/noticias/-/asset_publisher/VicSbftyF7X/content/equal-pay-transparency-promocao-da-transparencia-salarial . h) Ciclo de Webinares Igualdade e Não Discriminação https://www.cig.gov.pt/2025/10/ciclo-de-webinares-igualdade-e-nao-discriminacao i) A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Instituto da Mobilidade e dos Transportes promovem, no dia 29 de outubro de 2025, o webinar “Género, Mobilidade e Transportes”. https://www.cig.gov.pt/2025/10/webinar-genero-mobilidade-e-transportes-29-de-outubro-de-2025/ j) Promoção da igualdade e da não discriminação por organismos de igualdade na utilização da inteligência artificial nas administrações públicas https://www.coe.int/en/web/inclusion-and-antidiscrimination/upholding-equality-and-non-discrimination-by-equality-bodies-regarding-the-use-of-artificial-intelligence-ai-in-public-administrations , l) C. OE2026: Novo plano de conciliação entre trabalho e vida pessoal em consulta pública até 14/11/2025 https://www.cig.gov.pt/2025/11/oe2026-novo-plano-de-conciliacao-entre-trabalho-e-vida-pessoal-vai-hoje-para-consulta-publica/ Referencial para a Conciliação como Fator Competitivo – Trabalho mais Igual https://participa.gov.pt/base/initiatives/IAWBRWEpZI/description . m) Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres, 25/11 https://www.cig.gov.pt/2025/11/dia-internacional-para-a-eliminacao-da-violencia-contras-as-mulheres/ n) OE2026: Novo plano de conciliação entre trabalho e vida pessoal em consulta pública até amanhã https://www.cig.gov.pt/2025/11/oe2026-novo-plano-de-conciliacao-entre-trabalho-e-vida-pessoal-vai-hoje-para-consulta-publica/ o) Referencial para a Conciliação como Fator Competitivo – Trabalho mais Igual https://participa.gov.pt/base/initiatives/IAWBRWEpZI/description p) Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres, 25/11 https://www.cig.gov.pt/2025/11/dia-internacional-para-a-eliminacao-da-violencia-contras-as-mulheres/
	10. Contabilizar, anualmente, o N.º de trabalhadores/as em teletrabalho.	No âmbito dos Relatórios anuais “Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar”, contabiliza-se, por género, os/as trabalhadores/as em teletrabalho.
	11. Produção dos Relatórios anuais “Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar”.	Elaborou-se o Relatório anual “Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar” - Objetivo do QUAR 2025.

Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual, para o período de 2023-2026	Plano de Ação para a Igualdade e a Não Descriminação CCDR-LVT, I.P. 2024-2026	
Planos de Ação da ENIND	Ações a desenvolver em 2024, 2025 e 2026	Execução 2025
Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica	17. Divulgação de campanhas na Intranet .	Divulgou-se na Intranet: a) Campanha PSP "Sem Consentimento" para alertar contra partilha de conteúdos íntimos e assédio https://executivedigest.sapo.pt/noticias/psp-lanca-campanha-sem-consentimento-para-alertar-contra-partilha-de-conteudos-intimos-e-assedio/ b) "Namorar com Fair Play": IPDJ promove ação de voluntariado jovem https://www.cig.gov.pt/2025/02/namorar-com-fair-play-ipdj-promove-acao-de-voluntariado-jovem/
Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.	27. Divulgação, na Intranet, dos eventos/produtos, quando públicos	Divulgou-se: a) Proibição das práticas de conversão na União Europeia https://citizens-initiative.europa.eu/initiatives/details/2024/000001_pt b) EuroPride 2025, 14 - 22 junho 2025 https://europride2025.pt/pt/inicio/ . c) Dia Internacional Contra a Homofobia, Bifobia, Transfobia e Interfobia (17 de maio) Fórum IDAHOT 2025 https://www.cig.gov.pt/2025/05/forum-idahot-2025-programa/ . d) Conselho da Europa adota Recomendação histórica sobre Direitos Iguais para Pessoas Intersexo Dia da Visibilidade Intersexo, 26 de outubro https://www.cig.gov.pt/2025/10/conselho-da-europa-adota-recomendacao-historica-sobre-direitos-iguais-para-pessoas-intersexo/ .
	34. Preenchimento de eventuais Check-Lists sobre Igualdade do POR2030, à semelhança dos anos anteriores, e outros programas..	Deu-se informação no âmbito da igualdade e não discriminação ao projeto Systemic Integration of Nature and Digital Solutions for Effective and Sustainable Restoration of Coastal and Riparian zones across EU Regions: the OCEANUS ApproachA pedido da UOT/DOT e no âmbito do ficheiro "Part_A_Partner_Data_CCDRLVT_IGUALDADE", foram prestadas as respostas quanto ao "Gender", em 22/07/2025. Informou-se, também, que esta CCDR tem em curso a implementação do "Plano de Ação para a Igualdade e a Não Descriminação CCDR-LVT, I.P. 2024-2026", tendo sido elaborado, em 2024, o Relatório de informação disponibilizada na página da intranet Igualdade e Não-Discriminação. Também integrados nos Planos plurianuais/anuais são elaborados os Relatórios "Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar" anuais, que analisa a informação por género (neste ano, o relatório 2025 é objetivo do QUAR 2025 – em 2024, não foi elaborado face à reestruturação deste instituto); também se encontram disponibilizados na página da Intranet Igualdade e Não-Discriminação.

Total de ações previstas 2024-2025-2026	Total de ações executadas 2025	Total de ações executadas em 2024-2025-2026 não repetidas, a 12/12/2025
36	7	12
	19%	33%

2. 2024

Para 2024, foram integradas no respetivo Plano de Atividades as seguintes ações:

Objetivo Operacional (OP) 6.1. Promover a Igualdade e a Não-discriminação											Período de concretização	Contributo para o OE 6
N.º	Indicador de desempenho	Meta	Tolerância	Concretização de 2023 ou "novo"	Forma de cálculo	Polaridade	Início de medição	Fim de medição	Frequência de medição	Fonte de verificação	Área de intervenção	Contributo para o OP
6.1.1	Elaborar o novo Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026	30/set	20 dias	2023	Prazo	negativa	1/abr	31/dez	trimestral	Filedoc / Intranet	Planeamento, Avaliação e Melhoria de Serviços	50%
6.1.2	Elaborar o Relatório "Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar" (2024).	30/nov	20 dias	2023	Prazo	negativa	1/abr	31/dez	trimestral	Filedoc / Intranet	Planeamento, Avaliação e Melhoria de Serviços	30%
6.1.3	Elaborar o Relatório Periódico de Execução 2024 do Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026	31/dez	20 dias	2023	Prazo	negativa	1/set	31/dez	trimestral	Filedoc / Intranet	Planeamento, Avaliação e Melhoria de Serviços	20%

Quanto a esses indicadores, foram atingidos os seguintes resultados:

- a) 6.1.1 Elaboração do “Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026”
– Meta 30/09/2024, Tolerância 20 dias. Concretização da elaboração a 11/06/2024 (aprovado a 20/06/2024);
- b) 6.1.2 Elaborar o Relatório “Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar” (2024). – 30/11/2024, Tolerância 20 dias. Não realizado; aguardaram-se os dados retificados da DARH para poder concluir o relatório (Documento Nº I31432-202411-UGAFRH).
- c) 6.1.3 Elaborar o Relatório Periódico de Execução 2024 do Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026 – Meta 31/12/2024. Tolerância 20 dias. Concretização a 23/12/2024, com a elaboração do presente Relatório. Meta do indicador atingida.

Considerando o acima exposto, a concretização, no ano de 2024, do “Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026” consta, também, do ANEXO II.

III. ANTECEDENTES

1. Plano de ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e Não Discriminação 2023

Considerando o previsto em Plano de Atividades de 2023, no âmbito da temática da Igualdade e não Discriminação, no âmbito da temática da Igualdade e Não Discriminação, foi elaborado e aprovado, em 6/09/2023, o Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e Não Discriminação, para o ano de 2023; as ações concretizadas, em 2023, conforme o respetivo Relatório de Execução, aprovado em 28/12/2023, foram:

Proposta de Plano de Ação IND, para o ano de 2023	Ações realizadas até 19/12/2023	Intenções de ações para realizar em 2024
1. Assim que publicada a revisão os Planos Nacionais de Ação 2022-2025, proceder à sua apreciação e iniciar a elaboração do Plano de Ação IND da CCDR LVT para o período 2022 (2023)-2025.	<ol style="list-style-type: none">1. Solicitou-se informação à CIG quanto à publicação da revisão dos Planos Nacionais e rececionou-se a respetiva resposta.2. Em 14/08/2023, foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023 que aprova os Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual, para o período de 2023-2026 (em anexo): i) o diploma foi disponibilizado na intranet; ii) foi iniciada a análise do diploma.3. Considerando o acima exposto e o previsto em Plano de Atividades 2023, no âmbito da temática da Igualdade e não Discriminação, nomeadamente, “6.11.1Elaborar o novo Plano de Ação CCDR LVT: Igualdade e Não-discriminação 2023-2025”, foi elaborado o Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e Não Discriminação 2023, aprovado em 6/09/2021.	Propõe-se a integração do objetivo operacional “Elaboração do Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026” no Plano de Atividades para 2024.
2. Aprofundamento da temática “Orçamentos sensíveis ao Género”, através de participação em ação de formação, se possível.	<ol style="list-style-type: none">1. As dirigentes da DSCGAF e da DARH participaram no Webinar «Orçamentar com perspetiva de género - Anexo IX-A», em 11 de agosto 2023.2. No âmbito da proposta para o Orçamento de Estado 2024, foi preparado o documento “Anexo IX-A Elemento complementar à memória justificativa do PO — Orçamento com Perspetiva de Género”, tendo sido presentes duas intervenções de âmbito interno e, nomeadamente, com os impactos ora referidos: a) Conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar: promoção de horários adaptados/jornadas contínuas. Impacto: Promover o equilíbrio entre os beneficiários da medida.b) Formação com conteúdo direcionado para a promoção de igualdade entre homens e mulheres: sensibilização para a igualdade de género (com uma proposta de orçamento de 2.000€). Impacto: Sensibilizar para a igualdade.	Se oportuno, prosseguir o aprofundamento da temática “Orçamentos sensíveis ao Género”, sob formato a definir, integrando o “Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e Não Discriminação 2024-2026”.

Proposta de Plano de Ação IND, para o ano de 2023	Ações realizadas até 19/12/2023	Intenções de ações para realizar em 2024
3. Participação em eventos alusivos à temática “Igualdade e Não Discriminação”.	<p>Participaram no curso: INA "CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR", e-learning, 6 e 7/11: 1 Dirigente intermédio de 1º grau, 1 Técnica superior e 1 Assistente técnica (todas do género feminino).</p>	<p>Dar continuidade à participação de trabalhadores/dirigentes em eventos alusivos à temática “Igualdade e Não Discriminação” e “Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar”, se pertinente, integrando o “Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026”.</p>
4. Divulgação de informação quanto à temática da “Igualdade e Não Discriminação”.	<p>Foi divulgada na Intranet, em destaque, nas “Iniciativas Externas de interesse” a seguinte informação:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Campanha de combate ao Assédio Sexual no Espaço Público, CIG 2. Mulheres continuam sub-representadas nas áreas da agricultura, transportes, finanças e desenvolvimento regional Relatório, Instituto Europeu da Igualdade de Género 3. Dados Oficiais relativos à Violência Doméstica em Portugal 3º trimestre de 2023, CIG 4. III Fórum Nacional Contra a Violência Doméstica, CIG, 23 e 24 novembro 2023 5. 10 de outubro - Dia Mundial da Saúde Mental, SNS, Federação Mundial de Saúde Mental, OMS 6. Não Há Desculpas para a Violência Doméstica - mote da campanha de prevenção e combate à Violência Doméstica 2023, CIG 7. Estudo “Como Comemos o que Comemos: um Retrato do Consumo de Refeições em Portugal”, Fundação Francisco Manuel dos Santos 8. 17 de maio - Dia Internacional contra a Homofobia, Transfobia, Bifobia e Interfobia 9. “23 março Seminário internacional Programa Conciliação e Igualdade de Género” 10. Em 8/03/2023 “Dia Internacional da Mulher 2023 11. Em 14/02/2023, “Apresentação do Estudo Nacional sobre Violência no Namoro 2023” 12. Em 6/02/2023 “6/02 - Dia Internacional da Tolerância Zero à Mutilação Genital Feminina (MGF) - apoio a organizações que atuam junto de comunidades afetadas pela MGF, CIG 	<p>Dar continuidade à divulgação da informação disponibilizada pela CIG e por outras entidades no âmbito da temática da “Igualdade e Não Discriminação”, integrando o “Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026”.</p>
5. Produção da informação para as Check List do PORL e OADRL, à semelhança dos anos anteriores.	<p>Nota: Foram solicitadas e produzidas, em 7/12/2022, 2 Check List, 1 do PORL e 1 do OADRL; à data de elaboração do “Relatório de execução 2022” do “Plano de Ação CCDR LVT: Igualdade e Não Discriminação 2022”, esses 2 documentos ainda não tinham sido solicitados pelo PORL e OADRL, pelo que ora se referenciam.</p>	<p>Dar resposta aos pedidos de informação para as Check List do PORL e OADRL.</p>
6. Elaboração do relatório anual “Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar”.	<p>1. Divulgou-se e disponibilizou-se na Intranet o Relatório da “Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar” 2023, aprovado em 30/10/2023.</p>	<p>Dar continuidade a esta ação, elaborando o relatório anual Relatório “Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar” (2024) e promover outras ações, neste âmbito, integrando o “Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026”.</p>
7. Elaboração de relatório de execução quanto ao ora proposto “Plano de Ação IND - 2023”.	<p>1. O presente Relatório consubstancia o “Relatório de execução 2023” do “Plano de Ação CCDR LVT: Igualdade e a Não Discriminação 2023”.</p>	<p>Elaborar, no 4.º trimestre de 2024, o Relatório Intercalar de Execução do “Plano de ação IND da CCDR LVT para o período 2024-2026”.¹³</p>

2. Plano de Ação CCDR LVT: Igualdade e Não Discriminação 2022

Considerando o previsto em Plano de Atividades de 2022, no âmbito da temática da Igualdade e não Discriminação, foi elaborado e aprovado, em 7/09/2022, o Plano de Ação IND, para 2022, integrando as ações concretizadas desde o início de 2022 e até à data da sua avaliação. Em 30/11/2023 foi aprovado superiormente o Relatório de Execução 2022, sendo que as ações executadas foram:

Proposta de Plano de Ação IND, para o ano de 2022	Ações realizadas até 28/11/2022	Proposta de ações a realizar em 2023 (ordenadas)
<p>1. Elaboração do Plano de Ação IND da CCDR LVT para o período 2022 (2023)-2025, assim que publicada a revisão dos Planos Nacionais de Ação 2022-2025., proceder à sua apreciação e iniciar a .</p>	<p>1. Leitura do documento "PORTUGAL + IGUAL : ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 - Revisão dos Planos de Ação para 2022-2025 - Consulta pública - Janeiro de 2022". <i>Nota: A proposta de Objetivos Estratégicos e de Medidas dos Planos de Ação para o período 2022-2025 estão presentes da página 13 à página 20 do documento supra identificado e em anexo.</i></p> <p>2. Em 7/09/2022, foi elaborado e aprovado o "Plano de Ação CCDR LVT: Igualdade e Não Discriminação 2022".</p> <p>3. Em 15/09/2022, questionou-se a CIG (por email) quanto à publicação da revisão dos Planos de Ação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual, que, em resposta, nessa mesma data, comunicou eu a sua publicação estaria para breve e seria divulgado no repsetivo site.</p>	<p>1. Assim que publicados (em D.R.) os novos Planos Nacionais de Ação 2022-2025: i) disponibilizar o diploma na Intranet na página "Igualdade e Não Discriminação" dos conteúdos do "Acompanhar / Instrumentos de Gestão Operacional", dando-lhe destaque; ii) elaborar o "Plano de ação IND da CCDR LVT para o período 2023-2025".</p>
<p>2. Aprofundamento da temática “Orçamentos sensíveis ao Género”, através de participação em ação de formação, se possível.</p>	<p>1. Foi proposta a participação de trabalhadora na ação de formação “Orçamentos Sensíveis ao Género”, do INA, a qual não teve seguimento.</p>	<p>2. Ponderar uma nova proposta de trabalhador/a ou dirigente, na ação de formação “Orçamentos Sensíveis ao Género”, do INA, em 2023.</p>
<p>3. Participação em eventos alusivos à temática “Igualdade e Não Discriminação”.</p>	<p>1. Uma trabalhadora da DSCGAF participou, em representação da CCDR LVT, no evento “Estudo nacional sobre as necessidades das pessoas LGBTI e sobre a discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais”.</p>  <p>2. Uma trabalhadora da DSCGAF participou, em representação da CCDR LVT, no evento "Dia Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial webINAr Desconstruir Estereótipos e Promover uma Cultural de Igualdade Racial - Lutas e Desafios", 21 de março, 15h-16h.</p> 	<p>3. Dar continuidade à participação de trabalhadores/dirigentes em eventos alusivos à temática “Igualdade e Não Discriminação”, se pertinente.</p>

Proposta de Plano de Ação IND, para o ano de 2022	Ações realizadas até 28/11/2022	Proposta de ações a realizar em 2023 (ordenadas)
<p>4. Divulgação de informação quanto à temática da “Igualdade e Não Discriminação”.</p>	<p>Foi divulgada na Intranet, em destaque, nas “Iniciativas Externas de interesse” a seguinte informação:</p> <p><u>1. Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as Mulheres, 24 de novembro</u></p> <p><u>2. Prémio Municipal Maria Barroso - Igualdade, Género e Cidadania Candidaturas até 30 novembro</u></p> <p><u>3. Dia Municipal para a Igualdade, 24 de outubro</u></p> <p><u>4. Queixa por discriminação em razão do sexo, da orientação sexual e da identidade de género</u> Nota: a informação ficou disponível na página de “IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO” da Intranet.</p> <p><u>5. Serviço de Informação Jurídica e Apoio, CIG</u> Nota: a informação ficou disponível na página de “IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO” da Intranet.</p> <p><u>6. Planos Nacionais de Igualdade e Não Discriminação: dados provisórios de execução, CIG</u></p> <p><u>7. Global Gender Gap Report 2022 Dados sobre Portugal</u> <u>Distribuição AR e Governo</u></p> <p><u>8. As Três Marias – Concurso Literário sobre Igualdade de Género 2022.</u></p> <p><u>9. Prémio da UE para Mulheres Inovadoras 2022 Candidaturas abertas.</u></p> <p><u>10. Portal da Violência Doméstica.</u></p> <p><u>11. Glossário da Igualdade.</u></p> <p><u>12. "17 de maio - Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia Apresentação do Estudo Nacional sobre as necessidades das pessoas LGBTI e sobre a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais".</u></p> <p><u>13. Foi divulgado na Intranet o “Estudo Nacional sobre a Violência no Namoro no Ensino Superior: Crenças e Práticas – 2020/2021”.</u></p> <p>14. "8 de março – Dia Internacional das Mulheres".</p> <p><u>15. "Dia Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial webINAr Desconstruir Estereótipos e Promover uma Cultural de Igualdade Racial - Lutas e Desafios".</u></p>	<p>No âmbito da informação disponibilizada pela CIG e por outras entidades:</p> <p>4. Dar seguimento à divulgação de informação quanto à temática da “Igualdade e Não Discriminação”.</p>
<p>5. Produção da informação para as Check List do PORL e OADRL, à semelhança dos anos anteriores.</p>	<p>1. Foram solicitadas e produzidas 2 Check List, 1 do PORL e 1 do OADRL. Nota: À data de elaboração do “Relatório de execução 2022” do “Plano de Ação CCDR LVT: Igualdade e Não Discriminação 2022”, esses 2 documentos ainda não tinham sido solicitados pelo PORL e OADRL.</p>	<p>5. Dar resposta apos pedidos de informação para as Check List do PORL e OADRL.</p>
<p>6. Elaboração do relatório anual “Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar”.</p>	<p>1. Foi elaborado e submetido à aprovação superior em 3/11/2022 o Relatório “Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar” (2022); após aprovação será divulgado na Intranet desta CCDR e disponibilizado na página “Igualdade e Não discriminação”.</p>	<p>6. Dar continuidade a esta ação, elaborando o relatório anual Relatório “Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar” (2023).</p>
<p>7. Elaboração de relatório de execução quanto ao ora proposto “Plano de Ação IND - 2022”.</p>	<p>1. O presente Relatório consubstancia o “Relatório de execução 2022” do “Plano de Ação CCDR LVT: Igualdade e Não Discriminação 2022”.</p>	<p>7. Elaborar, no 4.º trimestre de 2023, o relatório intercalar de execução do “Plano de ação IND da CCDR LVT para o período 2023-2025”.</p>

3. Plano de ação CCDR LVT: Igualdade e Não Discriminação 2018-2021

Enquadradadas na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual 2018-2030 foram aprovadas, para operacionalização entre 2018 e 2021, as ações formuladas no Plano de Ação CCDR LVT: Igualdade e Não Discriminação 2018-2021. O horizonte temporal deste plano acompanhou a vigência dos 3 Planos de ação PNAIMH, PNAVMVD e PNAOIC;

O Plano de Ação CCDR LVT: Igualdade e Não Discriminação 2018-2021 integrou 18 ações: 11 de iniciativa externa e 7 interna; as primeiras referem-se àquelas que foram da iniciativa de outros organismos e que poderiam envolver a então CCDR e as internas foram as da iniciativa autónoma deste organismo. As 18 ações foram calendarizadas da seguinte forma:

Ações planeadas		
Ano	Iniciativa externa	Iniciativa interna
Para 2018 (inclui a repetição de ações anuais)	6	5
Para 2019 (inclui a repetição de ações anuais)	9	6
Para 2020 (inclui a repetição de ações anuais)	8	7
Para 2021 (inclui a repetição de ações anuais)	8	5
Total para 2018, 2019 e 2020 e 2021 (não inclui ações repetidas)	11	7
Para 2018, 2019 e 2020 e 2021 (total de iniciativas externas e internas)	<u>18</u>	

Durante o período de vigência do Plano de Ação CCDR LVT: Igualdade e Não-discriminação 2018-2021, foi produzido um relatório de monitorização e o Relatório Final. Quanto às ações internas, foram executadas:

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual – 2018-2030				Plano de Ação CCDR LVT: Igualdade e Não-discriminação 2018-2021			
Planos Nacionais de Ação	Objetivos estratégicos	Objetivos específicos	Medidas	Ações com potencial de concretização		Iniciativa	Ano(s) de execução
				Ações previstas implementar			
Plano nacional de ação para a igualdade entre mulheres e homens (2018/2021) - PNAIMH	1. Garantir uma governança que integre a IMH nas políticas e nas ações	1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a Administração Pública	Utilização de linguagem não discriminatória na Administração Pública nos formulários e sítios na internet, nas notícias publicadas, nas redes sociais	Nova revisão dos meios de comunicação para a utilização da linguagem não discriminatória	1	interna	2019
	2. Garantir as condições para a participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar* (incluída a publicitação de informação no âmbito de modalidades de horário de trabalho)	---	Dar continuidade à elaboração dos relatórios "Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar" (incluída a publicitação de informação no âmbito de modalidades de horário de trabalho)	1	interna	2018, 2019, 2020 e 2021
	Divulgação de informação na Intranet no âmbito da concretização do Plano nacional de ação para a igualdade entre mulheres e homens (2018/2021) - PNAIMH				1	interna	2018, 2019, 2020 e 2021
Plano nacional de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (2018/2021) - PNAVMVD	Divulgação de informação na Intranet no âmbito da concretização do Plano nacional de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (2018/2021) - PNAVMVD				1	interna	2018, 2019, 2020 e 2021
Plano nacional de ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (2018/2021) - PNAOIC	Divulgação de informação na Intranet no âmbito da concretização do Plano nacional de ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (2018/2021) - PNAOIC				1	interna	2018, 2019, 2020 e 2021

Da aprovação e implementação do Plano de Ação CCDR LVT: Igualdade e Não-discriminação 2018-2021 foi dada publicitação na Intranet para conhecimento de todos os trabalhadores e trabalhadoras; o Plano foi disponibilizado na página da Intranet Igualdade e Não Discriminação, bem como no site institucional da então CCDR (quanto às iniciativas internas).

4. Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 (V PNI) | Plano de Ação CCDR LVT Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação (IGCN-d) 2015-2017

Com a entrada em vigor do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação, 2014-2017 foi elaborado, aprovado, em 17/07/2015, e concluído o Plano de Ação CCDR LVT: Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação (IGCN-d) 2015 – 2017. Integradas neste Plano tiveram concretização 19 ações (de carácter anual ou plurianual) representando uma concretização global de 95%.

Plano de Ação CCDR LVT: Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação (IGCN-d) 2015 - 2017	Ações planeadas no Plano de Ação IGCN_d 2015-2017	Total de ações IGCN-d implementadas em 2015, 2016 e 2017	Execução global do PIGCN-d
	20	19	95%

Da monitorização foram elaborados relatórios de monitorização anuais e final que foram disponibilizados na então página da Intranet Igualdade de Género Cidadania e Não-discriminação; o Plano de Ação CCDR LVT: Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação (IGCN-d) 2015-2017 e o respetivo Relatório Final (2017) foram, também, disponibilizados no site da então CCDR LVT.

5. Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação, 2011-2013 | Plano de Igualdade de Género CCDR LVT 2013 (e 2014)

Com a entrada em vigor do IV Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação, 2014-2017 foi elaborado, aprovado, em 29/07/2013, e concluído, o Plano de Ação CCDR LVT 2013. Integradas neste Plano, entre 2013 e 2014, tiveram concretização 22 ações.

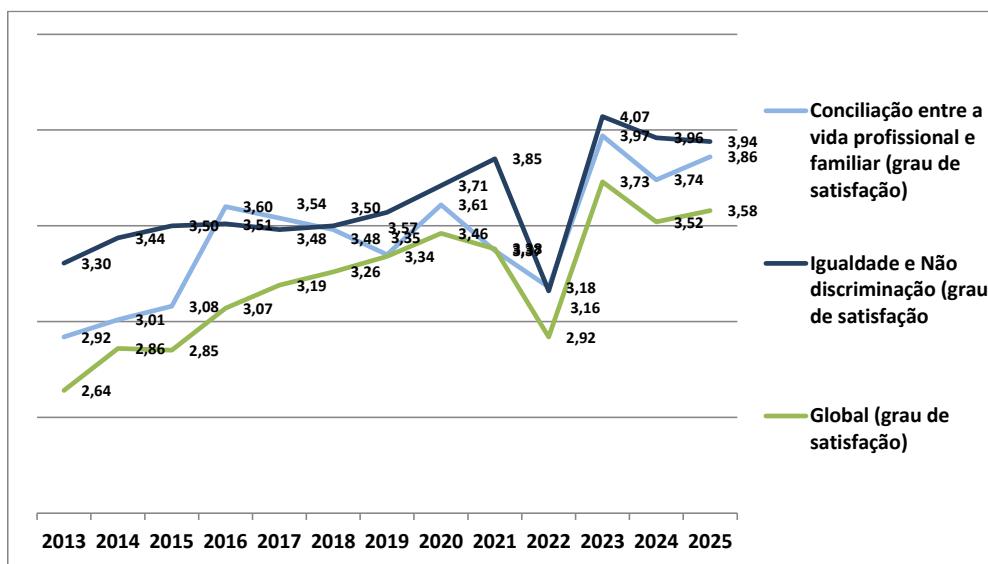
Da monitorização foram elaborados relatório de monitorização anual e relatório final que foram disponibilizados na então página da Intranet Igualdade de Género Cidadania e Não-discriminação; o Plano de Ação CCDR LVT 2013 e o respetivo Relatório Final (2014) foram também disponibilizados no site da então CCDR.

IV. AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO: IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO E CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR

De destacar, ainda, que a integração da perspetiva das temáticas da Igualdade e a Não Discriminação | Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação e Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar têm sido, na última década, asseguradas em capítulo próprio nos instrumentos operacionais Planos de Atividades e Relatórios de Atividade / Autoavaliação.

1. Avaliação da Satisfação Interna: Igualdade e Não Discriminação

Desde 2013, que a temática Igualdade de Género e Não-discriminação (desde 2018, designada Igualdade e Não Discriminação) integra os itens constantes da audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores/as – inquéritos de satisfação ao utilizador interno.



Nota: Escala de satisfação de 1 a 5.

Do tratamento da informação dos inquéritos de satisfação aplicados, de há mais de uma década, podemos verificar que a satisfação dos dirigentes intermédios e trabalhadores e trabalhadoras da então CCDR LVT, quanto à igualdade de género e não discriminação, teve uma tendência crescente desde 2013 e até 2021, sendo contrariada em 2022, com uma queda na satisfação, aliás a par da queda da satisfação global dos restantes itens em avaliação e, quiçá, decorrente do efeito pós-pandemia; o item Igualdade e Não Discriminação voltou a ter um acréscimo significativo em 2023, face a 2022, de 28%, sendo mesmo

o ano no qual este parâmetro apresentou um índice de satisfação mais elevado da última década (4,07). Em 2024 e 2025 a tendência é a estabilidade com ligeiras oscilações.

Em baixo, podemos ver que é o subitem “A não discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais” que atinge a maior expressão nos resultados, alcançando um grau de satisfação de 4,17.

Sendo que o subitem “A divulgação na Intranet de ações no âmbito da temática Igualdade e Não discriminação” é aquele que menor expressão tem, podemos inferir, desde já, que toda a divulgação efetuada, conforme os pontos acima (foram divulgadas, na Intranet, 22 iniciativas em 2025) terá de ser reforçada ou repensada ou quiçá o acesso à Intranet, periodicamente, não esteja a acontecer da forma esperada. Nesse ponto, foram sugeridas ideias, que serão levadas em conta, se pertinentes, no ano de 2026 ou seguintes.

6. Satisfação com as práticas organizacionais de igualdade de género e a não discriminação entre mulheres e homens

	Pontuação Média
O respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho	3,90
A participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão	4,01
A participação de homens e mulheres em funções/cargos/grupos onde estejam sub-representados/as	4,02
A igualdade no reconhecimento quanto às competências (habilitações literárias, formação profissional e outras competências adquiridas por via formal ou informal) dos trabalhadores e trabalhadoras	3,76
A participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade familiar (adaptabilidade do horário de trabalho: com flexibilidade, a tempo parcial, jornada contínua, meia jornada, teletrabalho integral, regime híbrido)	3,94
A não discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais	4,17
A divulgação na Intranet de ações no âmbito da temática "Igualdade e Não-discriminação"	3,77
PONTUAÇÃO TOTAL QUESTÃO 6	
3,94	

Itens com maior pontuação: A não discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (4,17).

Item com menor pontuação: A igualdade no reconhecimento quanto às competências (habilitações literárias, formação profissional e outras competências adquiridas por via formal ou informal) dos trabalhadores e trabalhadoras” (3,76).

2. Avaliação da Satisfação Interna: Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Quanto à satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras da então CCDR LVT com as práticas organizacionais de Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, que se institucionalizaram nesse organismo, essa cresceu de forma consistente até 2016; desde 2017 que a tendência é de alguma estabilidade, sofrendo, no geral, ligeiros decréscimos anualmente, mas sempre com valores acima do grau de satisfação global anual, à exceção de 2021. Em 2023 o item Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar apresentou um aumento de 24%, face ao ano 2022, atingindo a maior expressão desde 2013 (3,97 – vide gráfico acima). Em 2024 e 2025 a tendência é a estabilidade com ligeiras oscilações.

5. Satisfação com as práticas organizacionais de conciliação entre a vida profissional e familiar	Pontuação Média 2024	Pontuação Média 2025	Taxa de variação (%)
	4,33	4,21	
O exercício dos direitos da maternidade e paternidade por parte dos trabalhadores e trabalhadoras ser encarado de igual modo na Organização	3,63	3,76	3,58
As medidas de apoio adicionais aos trabalhadores e trabalhadoras com situações especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)	3,94	4,03	2,28
Outras medidas de apoio que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, nomeadamente no âmbito da Saúde Ocupacional (ginástica laboral, rastreios, eventos, palestras, manuais/informação de apoio...)	3,08	3,45	12,01
PONTUAÇÃO TOTAL QUESTÃO 5	3,74	3,86	3,28

Observações: Assiste-se a um acréscimo da pontuação média, exceto a variação negativa do item O exercício dos direitos da maternidade e paternidade por parte dos trabalhadores e trabalhadoras ser encarado de igual modo na Organização, que apesar da queda, mantém-se o item mais pontuado da Questão 5.

Apesar do maior incremento, o item Outras medidas de apoio que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, nomeadamente no âmbito da Saúde Ocupacional (ginástica laboral, rastreios, eventos, palestras, manuais/informação de apoio...) permanece o menos pontuado da presente questão.

O subitem que maior valor expressa é “O exercício dos direitos da maternidade e paternidade por parte dos trabalhadores e trabalhadoras ser encarado de igual modo na Organização”. Já o subtema “Outras medidas de apoio que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, nomeadamente no âmbito da Saúde Ocupacional (ginástica laboral, rastreios, eventos, palestras, manuais/informação de apoio...)” permanece o menos pontuado da presente questão. Efetivamente, a dinâmica existente nos anos pré-Covid passou a ser reduzida nos anos pós pandemia, sendo este um nicho de oportunidade para os próximos anos, promovendo ações presenciais e/ou remotamente.

3. Avaliação da Satisfação Externa

O subtema “Entidade que promove a igualdade de género e a não discriminação entre homens e mulheres” integra o item 1. Imagem da Organização nos inquéritos de satisfação ao cliente/utilizador externo.

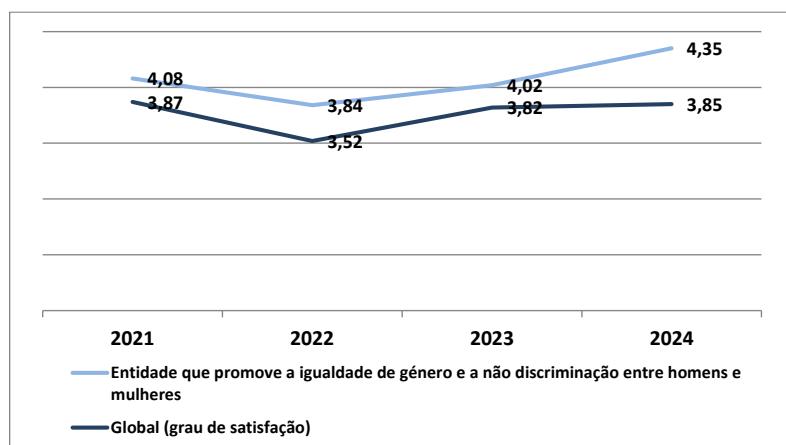
III. Análise dos resultados das respostas ao inquérito de satisfação por item de avaliação e pontos a destacar:

1. Imagem da Organização	Pontuação Média
Imagen que a Entidade transmite para o exterior	4,00
Entidade que corresponde às expectativas das/os utentes	3,77
Entidade que promove a igualdade de género e a não discriminação entre homens e mulheres	4,08
Entidade inovadora e virada para o futuro	3,92
PONTUAÇÃO TOTAL QUESTÃO 1	3,94

Item com maior pontuação: Entidade que promove a igualdade de género e a não discriminação entre homens e mulheres (4,08)

Itens com menor pontuação: Entidade que corresponde às expectativas das/os utentes (3,77)

O seu comportamento, desde 2021, na então CCDR LVT, e desde 2023, na atual CCDR LVT, I.P., tem tido um comportamento com tendência positiva, sendo que é sempre, nos 4 anos em análise, o subitem que maior expressão tem no item “1. Imagem da Organização”, impulsionando o seu resultado.



Podemos, pois, deduzir, que as práticas de igualdade e não discriminação efetuadas nos últimos anos têm tido os respetivos frutos para que o atual instituto seja visto, externamente e internamente, como uma entidade inclusiva e recomendável para se trabalhar, no âmbito da igualdade de género e a não discriminação entre homens e mulheres, bem assim, na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

V. PRÓXIMOS PASSOS

Dar continuidade, em 2026, à implementação do “Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026”, baseado na revisão dos Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual, para o período de 2023-2026 (documento enquadrador: Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual 2018-2030) e em outras eventuais necessidades, dentro da temática da Igualdade e Não discriminação / Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar, no seguimento do caminho já percorrido por esta CCDR LVT, I.P., desde 1/06/2023, e pela então CCDR LVT, desde 2013.

Para 2026, a proposta que integra o Plano de Atividades deste instituto é a seguinte:

701- Potenciar a Igualdade de Género e a Não Discriminação										Peso no OE 25%
Indicadores		Realizado 2023	Realizado 2024	Realizado a 30/09/2025	Meta 2026	Tolerância 2026	Valor Crítico 2026	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo
Ind.7011	Implementar o Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026, incluindo o Relatório “Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar” (2026).			6	8	1	8	30,00%	UGAFRH	N.º de ações implementadas
Ind.7012	Elaborar o Relatório Final de Execução do Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026, indicando os progressos e propondo melhorias			Novo	90%	100%	125%	70,00%	UGAFRH	Fases do projeto implementadas

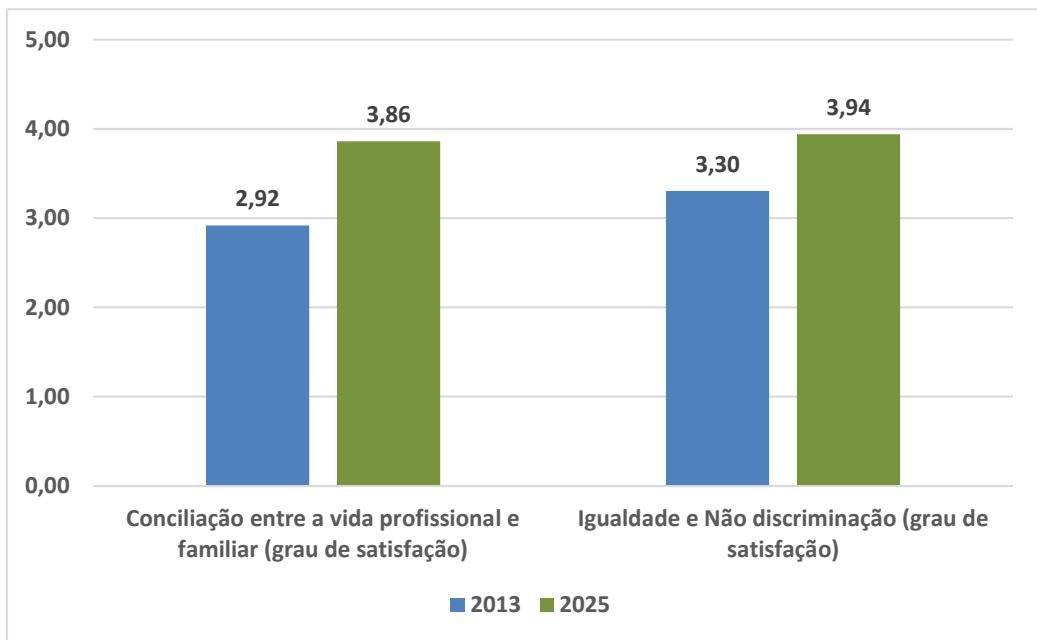
De destacar que o Objetivo Operacional “(OP) 7.0.1. Potenciar a Igualdade e a Não Discriminação”, integrado no “Objetivo Estratégico (OE) 7 - [CAPITAL HUMANO] Reforço da capacitação, motivação, envolvimento e satisfação dos colaboradores”, assume-se como um objetivo da proposta do QUAR 2026 desta CCDR, através do indicador “Elaborar o Relatório Final de Execução do Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026, indicando os progressos e propondo melhorias” (a azul), revelando, pois, o interesse institucional na manutenção de uma política interna inclusiva e favorável à igualdade e a não discriminação nas suas diversas vertentes.

Relembra-se que, em 2025, o indicador 7.0.2 “Elaborar o Relatório Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (2025)” foi um objetivo do QUAR 2025, com a meta superada.

No ANEXO 2, poderão ser, também, visualizadas as eventuais ações a concretizar em 2026 no âmbito do “Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026”, nomeadamente:

Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual, para o período de 2023-2026	Plano de Ação para a Igualdade e a Não Descriminação CCDR-LVT, I.P. 2024-2026	
Planos de Ação da ENIND	Ações a desenvolver em 2024, 2025 e 2026	Previsão Execução 2026
Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens	2. Divulgar, de novo, na Intranet, informação sobre a linguagem inclusiva.	Linguagem inclusiva.
	3. Alertar Núcleo de Documentação e Comunicação sobre a linguagem e comunicação inclusivas na Intranet, site, redes sociais, newsletters.	Comunicação inclusiva NDC.
	6. Levantamento da situação e eventual proposta de atuação.	Levantamento da situação quanto à UGAFRH.
	7. Participação em ações de capacitação no âmbito da elaboração de orçamentos com perspetiva de género.	Integração da perspetiva de género na preparação do Orçamento da CCDR LVT, I.P. para 2027.
	35. N.º de ações de divulgação de informação sobre a temática	Divulgar informação.
	8. Produção de um Relatório de avaliação e divulgação na Intranet.	Elaborar levantamento na CCDR LVT, I.P..
	9. Promoção de ações de informação, formação e divulgação de instrumentos e metodologias para prevenir e combater a violência e o assédio no local de trabalho.	Promoção de ações de informação, formação e divulgação de instrumentos e metodologias para prevenir e combater a violência e o assédio no local de trabalho.
	10. Contabilizar, anualmente, o N.º de trabalhadores/as em teletrabalho.	No âmbito dos Relatórios anuais "Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar", contabiliza-se, por género, os/as trabalhadores/as em teletrabalho.
	11. Produção dos Relatórios anuais "Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar".	Elaborou-se o Relatório anual "Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar" 2026.
	14. Participação em ação de formação/ sensibilização de profissional, desejavelmente, do Núcleo de Documentação e Comunicação.	Participação em ação de formação/ sensibilização de profissional, desejavelmente, do Núcleo de Documentação e Comunicação.
Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica	17. Divulgação de campanhas na Intranet .	Divulgação de informação.
	21. Participação em ação de formação / sensibilização de profissional, desejavelmente, do Núcleo de Documentação e Comunicação.	Participação em ação de formação / sensibilização de profissional, desejavelmente, do Núcleo de Documentação e Comunicação.
	23. Participação em 1 Fórum, se possível.	Participação em 1 Fórum, se possível.
Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.	27. Divulgação, na Intranet, dos eventos/produtos, quando públicos	Divulgar informação.
	28. Participação em ações de capacitação e formação.	Participar em ações sobre a temática.
	30. Participação de profissional do Centro Qualifica em ação de formação e de informação/sensibilização.	Participação de profissional do Centro Qualifica em ação de formação e de informação/sensibilização.
	34. Preenchimento de eventuais Check-Lists sobre Igualdade do POR2030, à semelhança dos anos anteriores, e outros programas..	Dar resposta ao solicitado.
	36. Outras iniciativas destacadas no âmbito da temática dos 3 Planos.	Divulgar informação.
	Total de ações previstas 2024-2025-2026	Total de possíveis ações a executar 2026
	36	19
		53%

A posição da então CCDR LVT e, consequentemente, da atual CCDR LVT, I.P., no âmbito das temáticas da Igualdade e a Não discriminação, tanto ao nível interno como externo, e da Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar, espelham, pois, de forma muito positiva, a mudança destas políticas no tempo, para as quais terão naturalmente contribuído as ações concretizadas no âmbito dos planos de igualdade institucionais.



Nota: Resultados das Audições de dirigentes intermédios e demais trabalhadores/as – inquéritos de satisfação ao utilizador interno 2013 e 2025 (escala de 1 a 5).

Espera-se, assim, que com o último ano de execução do “Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026” e com novos planos, a definir futuramente, se continue a reforçar estas medidas em prol de uma instituição inclusiva e promotora de uma maior satisfação dos seus trabalhadores e trabalhadoras, podendo, também, indiretamente, dar o seu contributo para uma mentalidade coletiva mais inclusiva e tolerante, da sociedade em geral.

VI. ANEXOS

- 1. ANEXO I - Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, que aprova os “Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual, para o período de 2023-2026”**

- 2. ANEXO II - “Plano de Ação CCDR LVT, I.P.: Igualdade e a Não Discriminação 2024-2026”: Concretização de 2024 e 2025 e previsão de 2026**