

# PLANO DE IGUALDADE

2022-2025



Ficha técnica:

Título:

Plano de Igualdade 2022-2025

Editor:

Núcleo de Acompanhamento e Controlo (NAC)

Instituto Nacional de Investigação Agrária e Veterinária, IP

Av. da República, Quinta do Marquês, 2780-505 Oeiras, PORTUGAL

Tel: (+351) 21 440 3500/3311 Fax: (+351) 21 441 6011

[www.inia.pt](http://www.inia.pt)

1.ª versão - Agosto de 2022

## Índice

Enquadramento.....	4
Legislação Nacional e Comunitária.....	4
Caracterização da entidade.....	7
Missão, Visão, Valores e Atribuições.....	7
Principais Indicadores de Igualdade .....	8
Indicadores de contexto 2021 .....	8
Evolução dos principais indicadores de Igualdade 2019-2021.....	11
Igualdade no Género e Idade.....	11
Igualdade no Acesso ao Emprego e Remuneração.....	11
Igualdade no Acesso à Formação Profissional.....	11
Conciliação da Atividade Profissional com a Vida Familiar e Pessoal.....	11
Promoção da Integração de pessoa com deficiência ou incapacidade .....	11
Resultados Globais.....	20
Plano de Ação .....	20
Medidas a Implementar 2022-2025 .....	21
Acompanhamento e Monitorização.....	20
Abreviaturas .....	23

## Enquadramento

### Legislação Nacional e Comunitária

O presente plano visa potenciar a consciencialização e implementação do tema da igualdade de género e igualdade de oportunidades e não discriminação no Instituto de Investigação Agrária e Veterinária, IP. (INIAV), reforçando o seu alinhamento para com os compromissos assumidos pelo governo nas referidas matérias, de modo a imprimir estas questões na cultura organizacional do Instituto.

Para uma maior compreensão destas temáticas importa explorar os principais conceitos associados, que foram definidos em diferentes documentos estratégicos.

Por princípio da igualdade de tratamento, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) compreende *a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta em razão da religião ou das convicções, da deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional*<sup>1</sup>. E, o princípio da Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens diz respeito à ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social<sup>2</sup>.

Por princípio dos direitos iguais e do tratamento igual de mulheres e de homens, a CIG entende, por um lado, *que todo o ser humano é livre de desenvolver as suas aptidões e de proceder às suas escolhas, independentemente das restrições impostas pelos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens são consideradas, valorizadas e promovidas em pé de igualdade.*

Para a consolidação destes conceitos, o governo delineou diferentes estratégias e assumiu compromissos nacionais e internacionais com vista à Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação, que se baseiam, entre outra legislação, nos principais documentos orientadores:

- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND);
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW);
- Estratégia Quadro para a Igualdade;
- Plano Estratégico para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres na CPLP;
- Estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade;
- Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública;
- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;
- Estratégia Nacional para o Portugal 2030;

<sup>1</sup> EUR-Lex - 32000L0078 - EN - EUR-Lex (europa.eu)

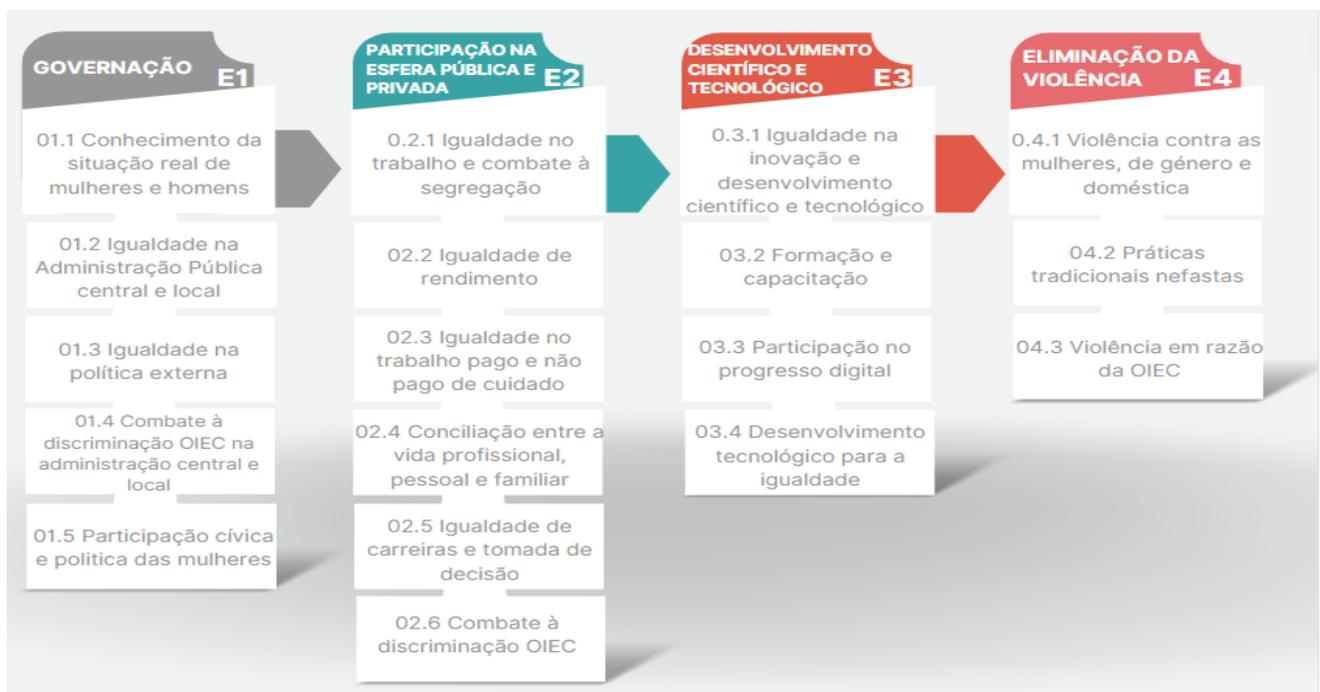
<sup>2</sup> Glossário - CIG

- Nova Agenda Urbana da ONU até 2036;
- Regulamento (UE) n.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro [Artigo 7.º];
- Regulamento (UE) n.º 1304/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro [Artigos 7.º e 8.º];
- Constituição da República Portuguesa; Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia [TÍTULO III – IGUALDADE - Artigos 20.º a 26.º];
- Declaração Universal dos Direitos Humanos [Artigo 7.º];
- Programa governamental 3 em linha - Programa para a conciliação da vida profissional pessoal e familiar 2018-2019;
- Manual sobre a Implementação Prática de uma Perspetiva de Género no Processo Orçamental.

O atual plano surge em cumprimento da ENIND, a qual está alinhada com a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável, e que se aporta em três Planos de Ação:

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

Para um melhor entendimento desta estratégia são resumidos na tabela que se segue os eixos e orientações até 2030:



Fonte: [ENIND 2022-2025 CONSULTA PÚBLICA VF.docx \(cig.gov.pt\)](#)

O plano de ação do Instituto nesta matéria pauta-se pelas orientações do PAIMH, designadamente:

- 1 — Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.
- 2 — Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.
- 3 — Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.
- 4 — Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico.
- 5 — Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.
- 6 — Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH.
- 7 — Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.

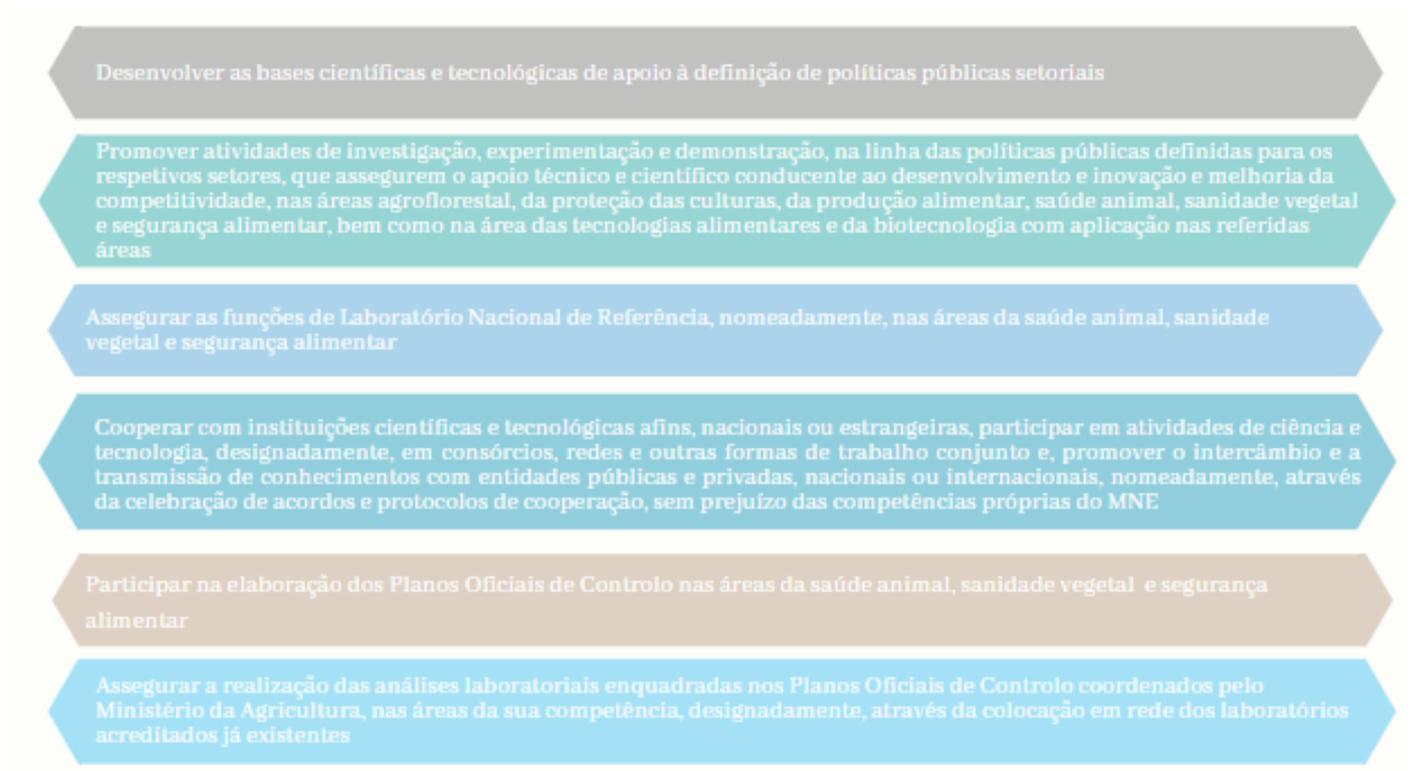
## Caracterização da entidade

### Missão, Visão, Valores e Atribuições

A missão, visão e valores com as quais o instituto está comprometido são:



E, as atribuições do instituto, de acordo com o n.º 2 do Art.º 3º do Decreto-Lei nº 69/2012, de 20 de março, são:



## Principais Indicadores de Igualdade

A monitorização dos indicadores de igualdade é um instrumento de gestão que visa aferir a concretização da implementação da estratégia de Igualdade de Género e Igualdade de Oportunidades e Não-discriminação na Instituição. E, tem por objetivo promover a transparência de informação relacionada com estas matérias e ajustar, sempre que necessário, aspetos críticos da gestão que possam estar a comprometer esta visão.

Os resultados dos indicadores que se seguem foram apurados tendo em conta os dados recolhidos do Sistema de Informação de Organização do Estado (SIOE) e pretendem caracterizar a realidade do universo dos colaboradores/as do Instituto, bem como, a gestão realizada durante o ano de 2021 e a evolução entre 2019-2021, dando linhas orientadoras para a tomada de decisão do novo ciclo nas matérias relativas à Igualdade entre Mulheres e Homens e à Igualdade de oportunidades e não discriminação.

A análise aqui apresentada é uma análise conjunta, que comporta o universo dos colaboradores/as de todos os Polos de Atividades que compõem o Instituto.

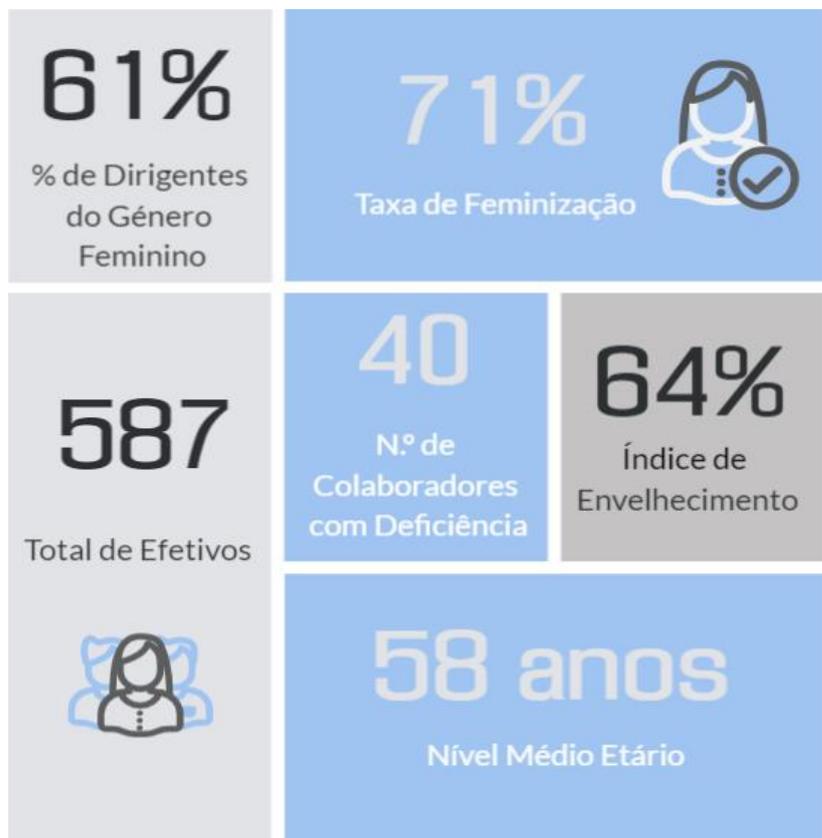
### Indicadores de contexto 2021

Os gráficos presentes neste documento refletem a distribuição dos colaboradores/as por idade, género e carreira a 31 de dezembro de 2021.

O INIAV dispunha de 587 colaboradores/as distribuídos de norte e o sul do País pelos diferentes polos de atividades.

Da análise dos dados disponíveis observa-se que as mulheres representam 71% do universo dos colaboradores/as e os homens 29%, estando ambos representados em todas as carreiras. O mesmo acontece com a carreira de dirigente, onde se

verifica que o universo dos/das dirigentes é constituído por 3% em relação ao total de colaboradores/as. Sendo que, tendo em conta o total de dirigentes, 61% eram mulheres (2% face ao universo de colaboradores/as) e 39% eram homens (1% face ao universo dos colaboradores/as).



O índice de envelhecimento dos colaboradores/as da Instituição é de 64%, sendo o nível médio etário dos colaboradores/as de 58 anos de idade.

O gráfico 1, reflete a estrutura etária dos colaboradores/as que constituem o universo do instituto, assim como os escalões etários mais predominantes na instituição, nomeadamente os escalões 60-64 e 55-59 anos, ambos os escalões com grande representação do género feminino.

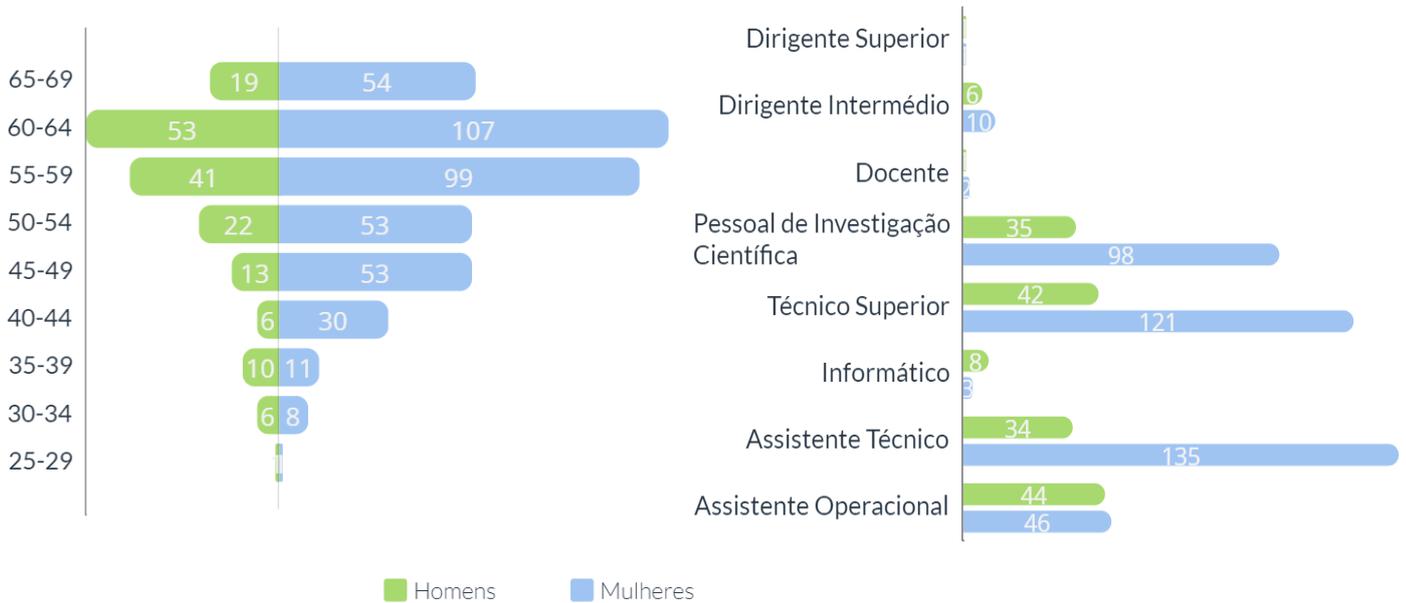


Gráfico 1 – Pirâmide etária em 2021

Gráfico 2 – N.º de colaboradores/as por carreira e género em 2021

A demonstração gráfica por carreira e género está espelhada no gráfico 2, onde se observa uma maior representação do género feminino em relação ao género masculino, exceto na carreira de informática onde esta tendência é contrária.

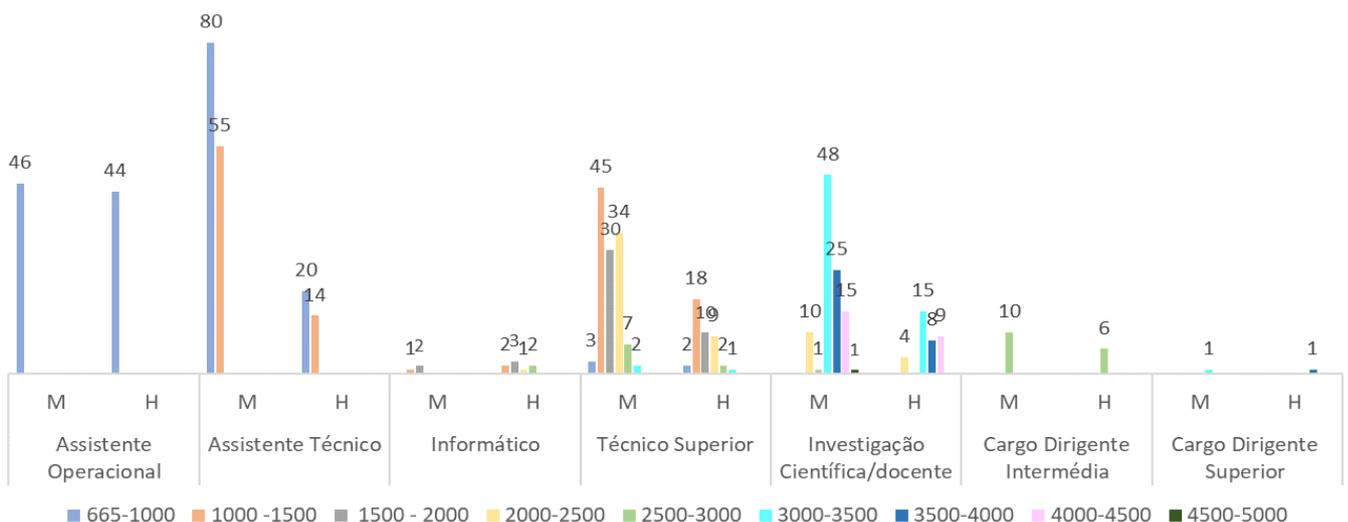


Gráfico 3 – N.º de colaboradores/as por tipo de remuneração, por género e carreira em 2021

Relativamente, à distribuição da remuneração por género e carreira (gráfico 3) verificou-se uma maior representação das mulheres em todos os escalões remuneratórios, reflexo do número de efetivos deste género ser superior, em especial nas carreiras de Assistente Técnico (23%), Técnico Superior (21%) e a carreira de Investigação Científica (17%). Os escalões remuneratórios com maior expressão são respetivamente, os escalões: 665-1000€ (33,2%), 1000 -1500€ (23%) e 3000-3500€ (11.4%).

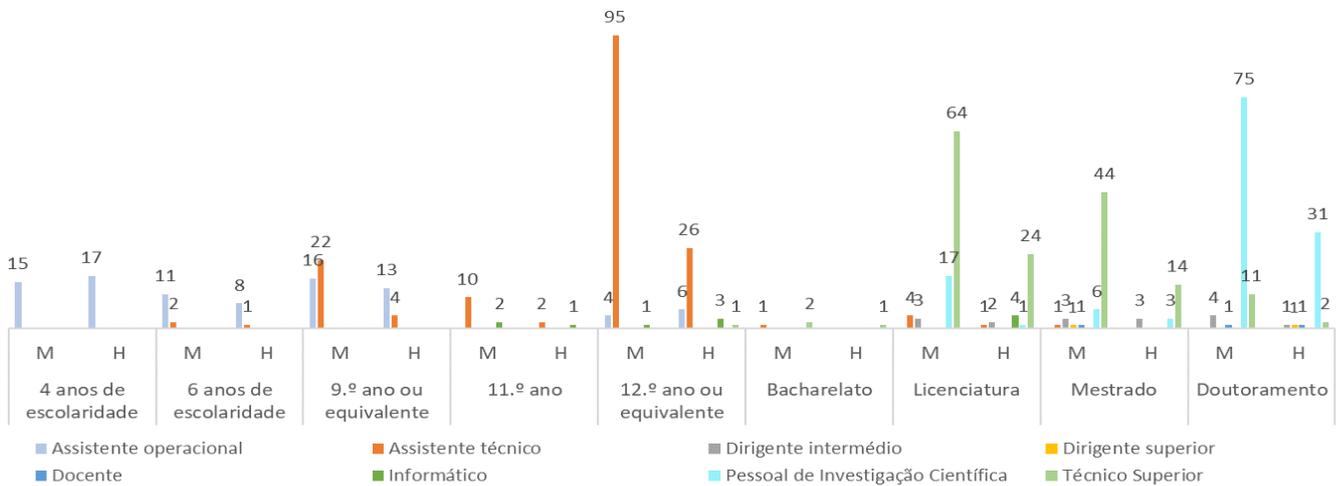


Gráfico 4 – N.º de colaboradores/as por habilitação literária e por género em 2021

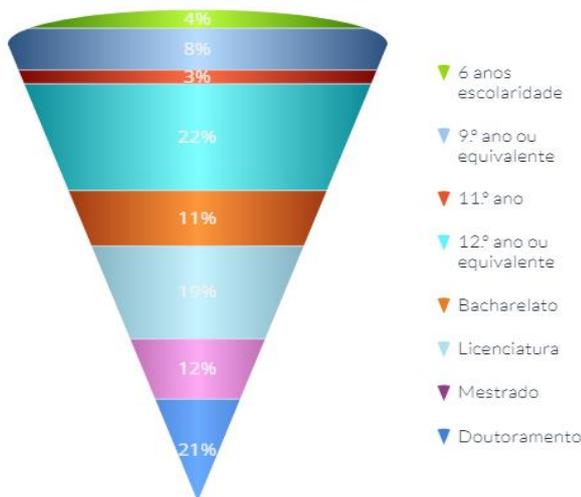


Gráfico 5 – % de colaboradores/as por grau de escolaridade em 2021

Da análise do universo dos colaboradores/as, tendo por referência o grau de escolaridade, salienta-se que, em 2021, 23% por colaboradores/as detinham o 12.º ano de escolaridade (17% de mulheres; 6% homens), 22% o doutoramento (16% de mulheres; 6% homens), 20% a licenciatura (15% de mulheres; 5% homens), 13% o mestrado (10% de mulheres; 3% homens).

Tendo em conta a análise dos colaboradores/as portadores de deficiência, em dezembro de 2021, constatou-se que 6.8% dos colaboradores/as são portadores de deficiência. Dos quais 72.5% são mulheres e 27.5% são homens.



Gráfico 6 – N.º de colaboradores/as portadores de deficiência por género em 2021

# Evolução dos principais indicadores de Igualdade 2019 - 2021

O diagnóstico que se apresentam reflete a evolução dos principais indicadores de igualdade ao longo de três anos no Instituto, nomeadamente: 2019, 2020 e 2021.

## IGUALDADE NO GÉNERO E IDADE

Relativamente, ao número de colaboradores/as observa-se uma flutuação decrescente, ao longo dos 3 anos em análise, em ambos os géneros, sendo que o número de mulheres tem sido substancialmente superior ao dos homens.

No que se refere à evolução do género e idade, verificou-se que o maior volume de colaboradores/as ocupa, respetivamente, o escalão etário dos 60-64 e 55-59 e anos, escalões esses, maioritariamente, ocupado por mulheres.

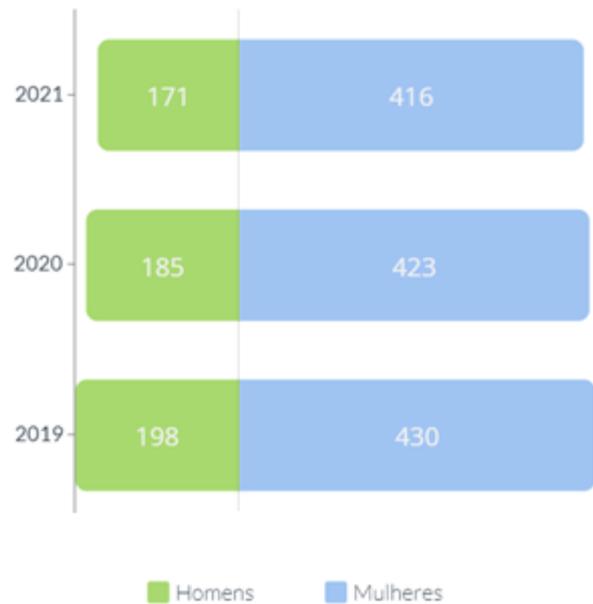


Gráfico 7 – Evolução do N.º de colaboradores/as por género de 2019 a 2021

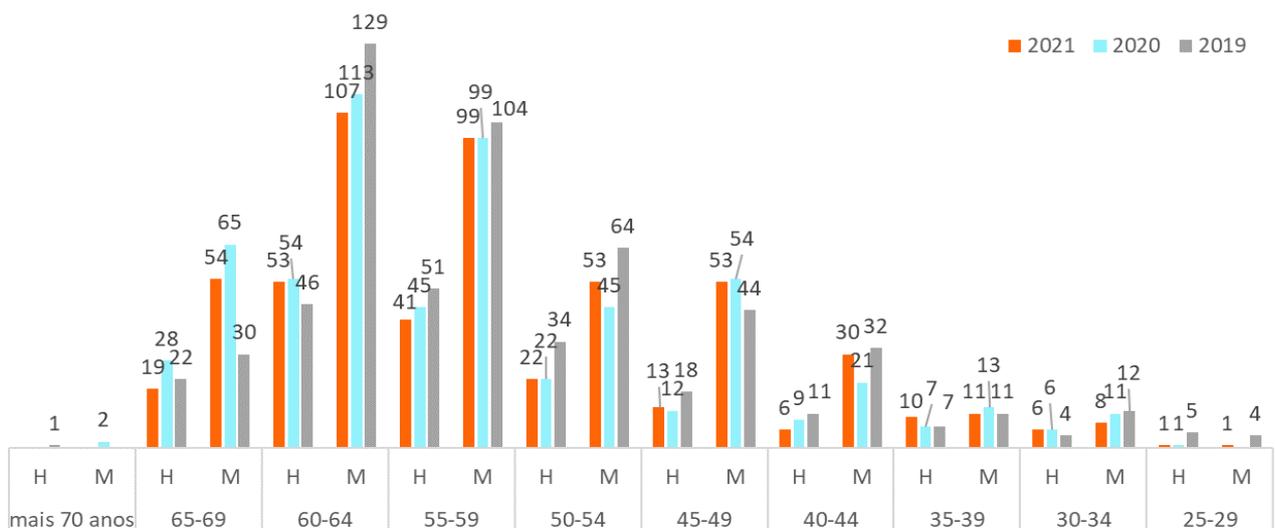
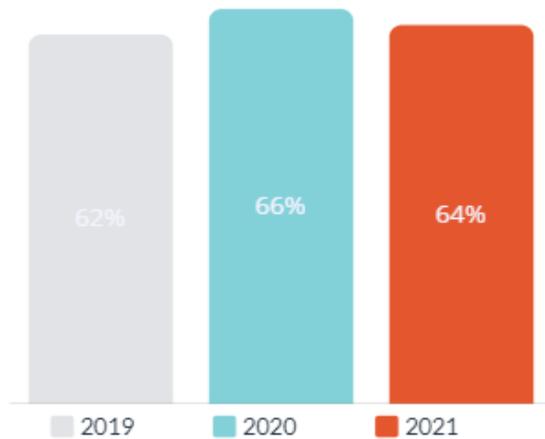


Gráfico 8 – Evolução do N.º de colaboradores/as por género e idade de 2019 a 2021



O índice de envelhecimento sofreu ligeiras flutuações ao longo destes 3 anos, estando situado entre os 62% e os 64%. Em 2021, a instituição abarcava cerca de 12% de colaboradores/as idosos, valor esse que, em 2022 e seguintes anos, se prevê que seja crescente devido ao grande número de colaboradores/as na faixa etária dos 60-64 anos, a qual representa 27% do universo dos colaboradores/as.

Gráfico 9 – Evolução do Índice de Envelhecimento dos colaboradores/as de 2019 a 2021

## IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO E REMUNERAÇÃO

No que se refere à igualdade no acesso ao emprego, verifica-se a equidade entre ambos os géneros. Da análise do gráfico 10, apura-se que ambos os géneros estão representados nas diferentes carreiras. O género com maior destaque na maior parte das carreiras é o feminino, sendo que aquelas onde se observa maior expressão feminina são: a carreira de Assistente Técnico, de Técnico Superior e do Pessoal de Investigação Científica. E, aquela em que o género feminino está sub-representado, nos 3 anos em análise, é a carreira de Informática.

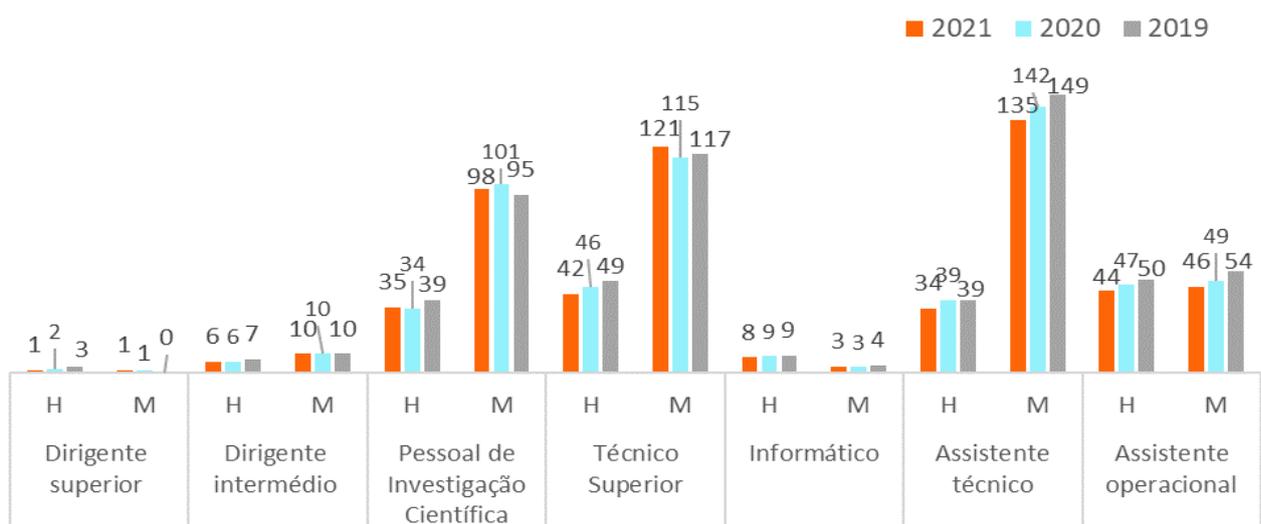


Gráfico 10 – Evolução do N.º de colaboradores/as por género e carreira de 2019 a 2021

Da análise dos gráficos 11 e 12, verifica-se a existência de paridade de género entre os/as dirigentes, dado que a representatividade entre homens e mulheres na carreira dirigentes é superior ou igual a 40%<sup>3</sup>.

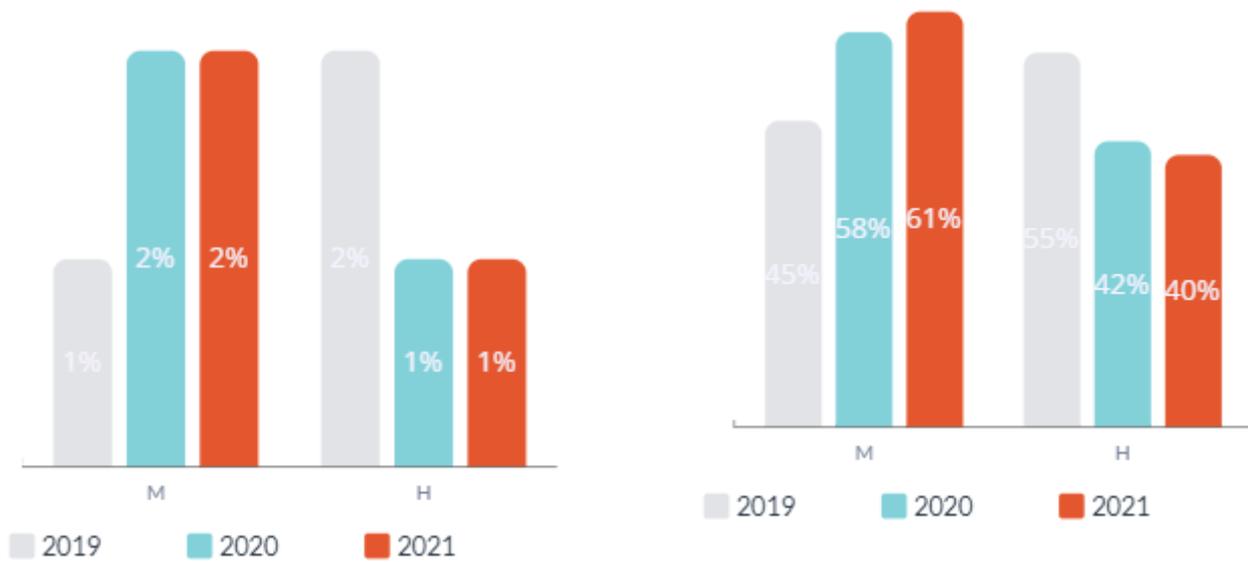


Gráfico 11 – Evolução da % de dirigentes por género em relação ao universo dos colaboradores/as de 2019 a 2021

Gráfico 12 – Evolução da % de dirigentes por género em relação ao universo dos dirigentes de 2019 a 2021

No que se refere à remuneração, as mulheres ocupam com grande expressão todos os escalões de vencimento. À exceção do ano 2019, em que em dois dos escalões mais elevados, designadamente, 4500-5000€ (0.2% dos homens) e 5000-5500€ (0.3% dos homens), se verificou que os homens auferiam montantes superiores na carreira de investigação. A partir de 2020, esta tendência é invertida verificando-se, em 2021, uma mulher da carreira de investigação a auferir 4500-5000€ e o escalão 5000-5500€ ficou desocupado.

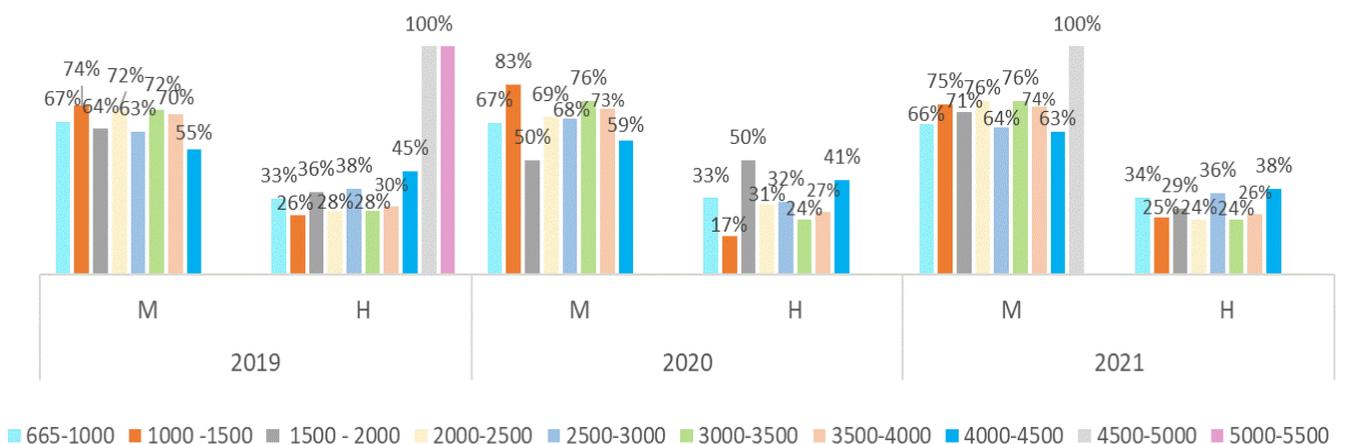


Gráfico 13 – Evolução da % de colaboradores/as por género e escalão de vencimento (€) de 2019 a 2021

<sup>3</sup> Artigo 13.º, da Lei n.º 62/2017 - Diário da República n.º 147/2017, Série I de 2017-08-01

Da análise dos gráficos 14, 15 e 16, é possível observar o número de colaboradores/as por escalão de vencimento, género e carreira. Desta conclui-se que tanto as mulheres como os homens estão representados em todos os escalões de vencimento e carreira, à exceção do ano 2019 em que a carreira de dirigente superior era apenas ocupada por homens e apenas estes auferiam 5000-5500€. As mulheres estão sub-representadas na carreira de informática e, dentro dos escalões desta carreira também são quem auferem rendimento inferior. No entanto, nas restantes carreiras tanto homens como mulheres estão representados/as de forma proporcional tendo em conta o universo dos colaboradores/as.

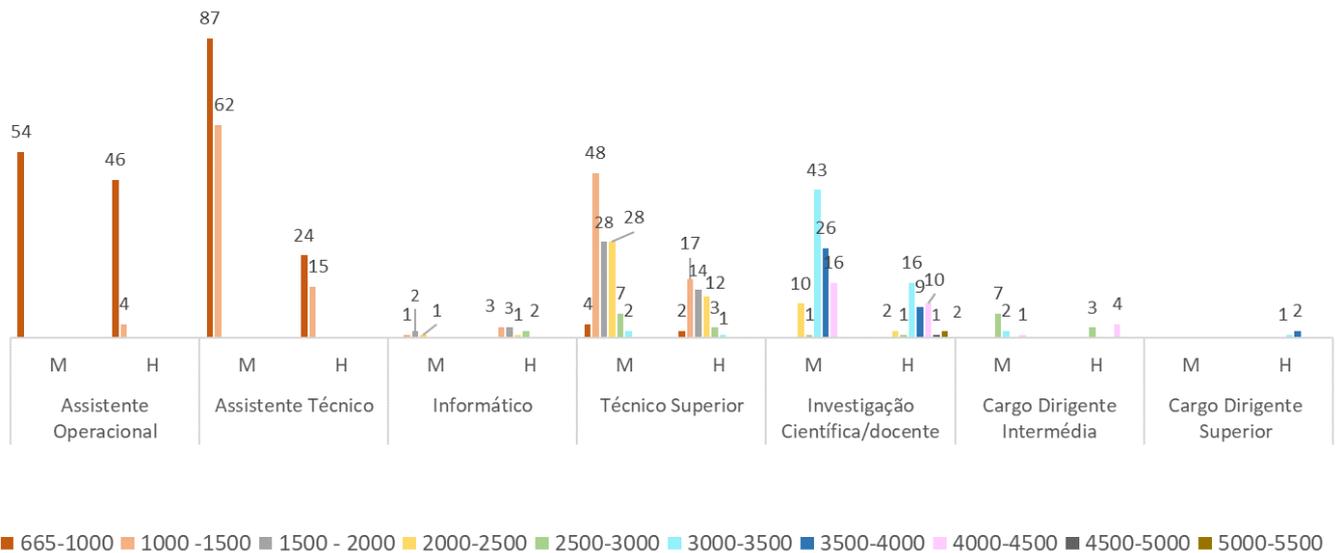


Gráfico 14 – Número de colaboradores/as por escalão de vencimento, género e carreira em 2019

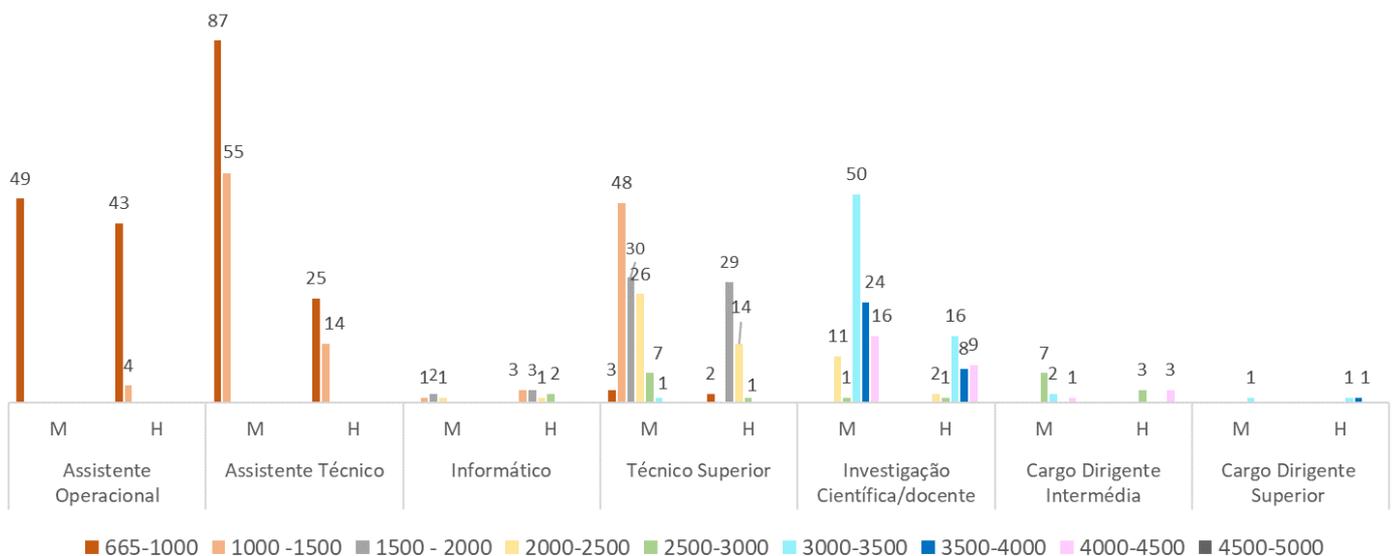


Gráfico 15 – Número de colaboradores/as por escalão de vencimento, género e carreira em 2020

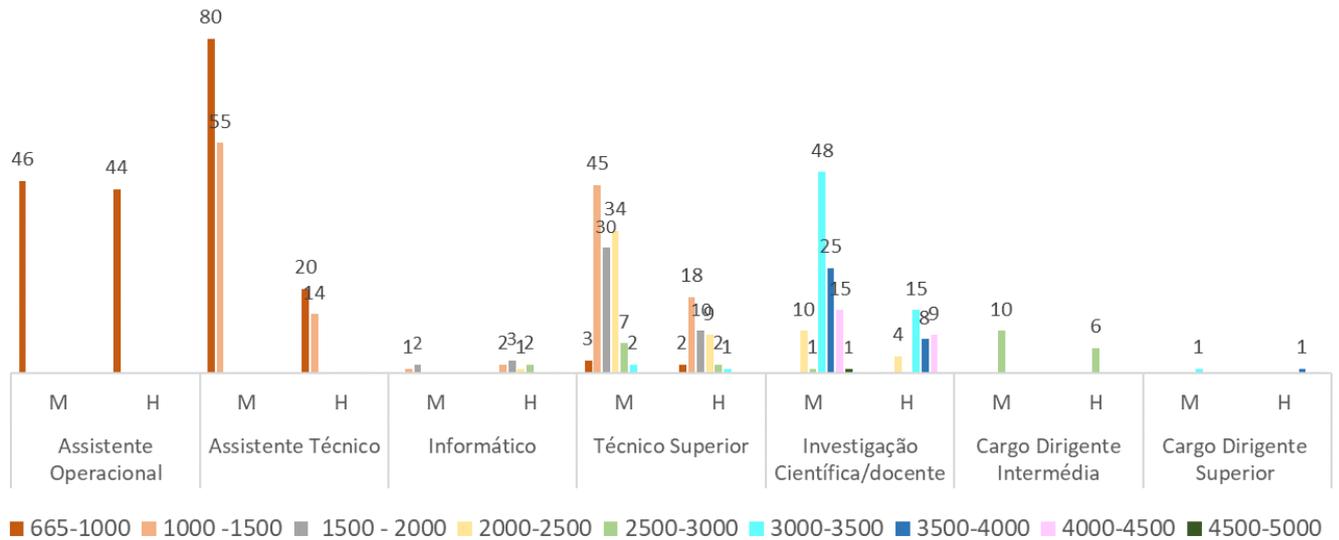


Gráfico 16 – Número de colaboradores/as por escalão de vencimento, género e carreira em 2021

## IGUALDADE NO ACESSO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Nos aspetos relacionados com o acesso à formação profissional, saliente-se que o procedimento interno habitual nesta matéria é a difusão das diferentes ações de formação por correio eletrónico para todos os colaboradores/as e as inscrições para as ações são realizadas pelo colaborador/a ou pela área da formação a pedido do/a colaborador/a, desde que aprovado pelo/a dirigente intermédio, sendo que é dada a mesma oportunidade a todos os colaboradores/as de todas as carreiras, idades ou género.

A taxa de formação profissional sofreu em 2020 uma quebra significativa devido à pandemia, a qual recuperou em 2021 com a adaptação das instituições à nova realidade social e profissional, designadamente através do uso das tecnologias de informação e comunicação, como p.e. a utilização de plataformas online para a realização das ações.

No que se refere à formação profissional por carreira e género, no período em análise, observou-se que, na maioria das carreiras as mulheres frequentam um maior número de horas de formação, à exceção das carreiras onde o

número de mulheres é reduzido ou inexistente, como é o caso da carreira de Docente e Informática.

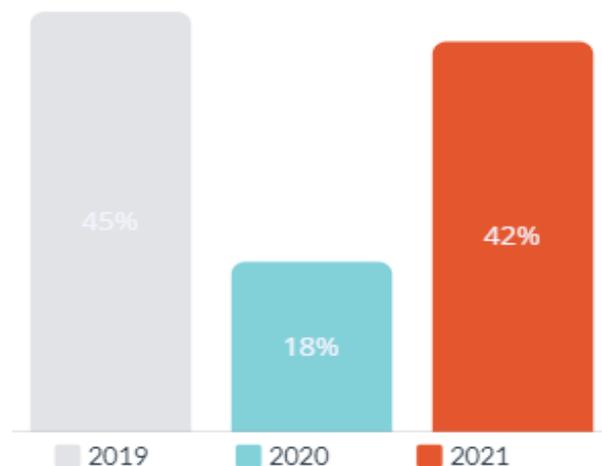


Gráfico 17 – Evolução percentual do N.º de horas de formação de 2019 a 2021

As carreiras onde se observa um maior número de horas de formação são as carreiras de técnico superior e do pessoal de investigação científica e a que revela menor número de horas de formação é a carreira de assistente operacional.

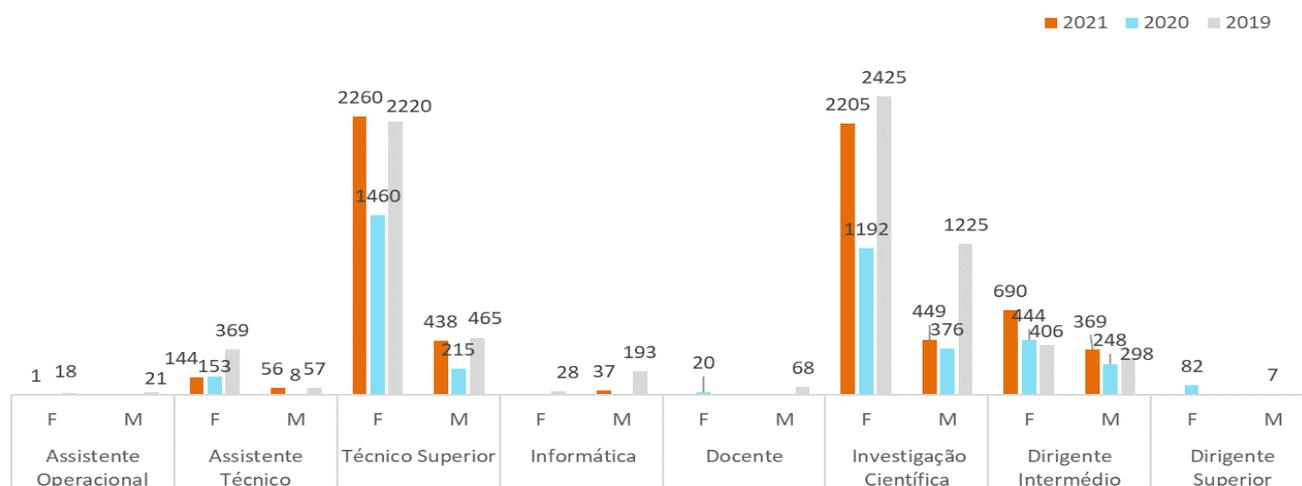


Gráfico 18 – Evolução do N.º de horas de formação por género e carreira de 2019 a 2021

## CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

A conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal é um ponto que tem merecido crescente atenção por parte da gestão. Aspetos como a alteração do Regulamento Interno dos Horários de Funcionamento, de Trabalho e de Atendimento ao Público do INIAV, para ser mais versátil e alinhado com as orientações do governo no que se refere à conciliação do funcionamento do Instituto com a vida familiar ou os interesses particulares dos/as colaboradores/as e com o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não -discriminação, viabilizaram a disponibilização de diferentes horários que permitem um melhor ajuste das necessidades

do colaborador/a às necessidades do serviço, passando a contemplar o teletrabalho, como uma modalidade de horário de trabalho.

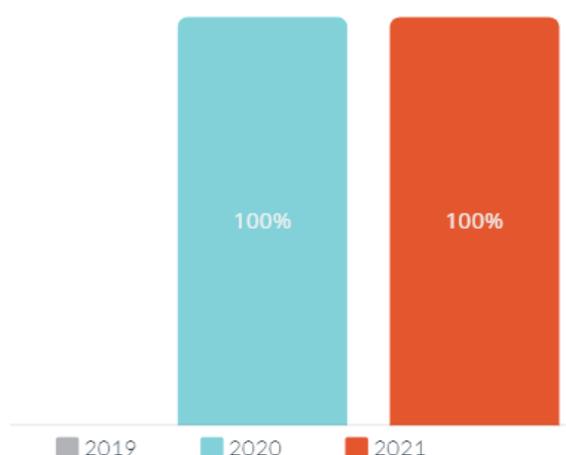


Gráfico 19 - Taxa de colaboradores/as com parecer favorável ao regime de teletrabalho<sup>4</sup>

<sup>4</sup>A monitorização deste indicador teve início em 2020.

Após a análise dos dados disponíveis relativos às modalidades de horário de trabalho verificou-se que em 2020 e 2021 todos os pedidos de teletrabalho foram aprovados.

Relativamente, à modalidade de trabalho em jornada contínua, ressalta-se o facto de, nos 3 anos em análise, existir uma taxa de pareceres favoráveis aos pedidos realizados pelos/as colaboradores/as entre os 90% e os 100%, refletido a vontade da gestão de topo em facilitar tanto quanto possível a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos seus/as colaboradores/as.

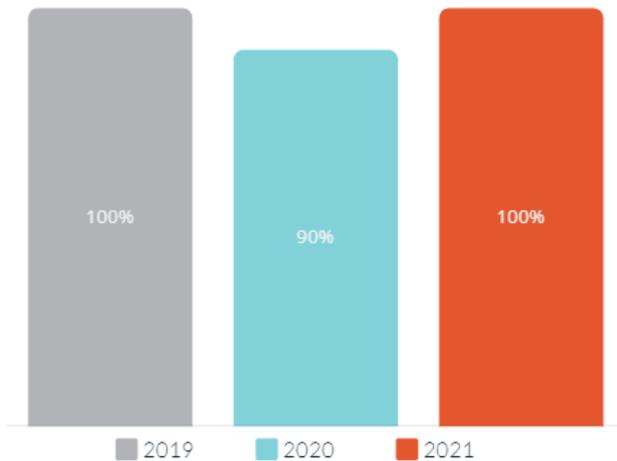


Gráfico 20 – Evolução da taxa de colaboradores/as com parecer favorável à solicitação de Jornada Contínua no período 2019-2021

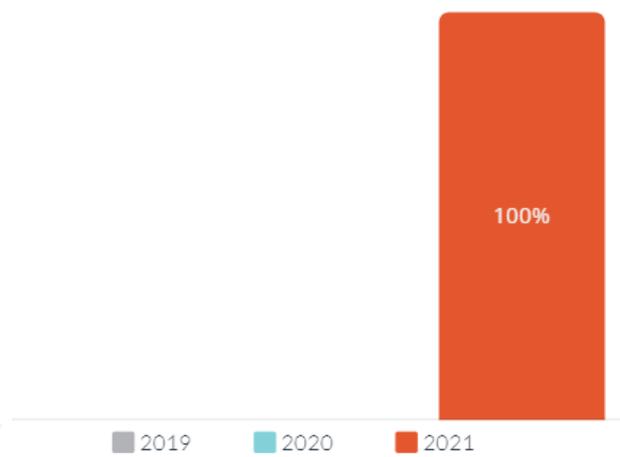


Gráfico 21 – Evolução da taxa de despachos favoráveis para a prática de modalidade de horário diferentes da modalidade de "Horário Flexível"

No que diz respeito, à evolução do número de colaboradores/as em licença parental constatou-se que 64% dos pedidos, realizados e autorizados, foi constituído por mulheres e 36% dos pedidos, realizados e autorizados, foi efetuado por homens. À exceção do ano 2019, em que se observou um número mais elevado de homens a realizar o pedido, ainda assim pouco expressivo dado o universo de colaboradores/as do Instituto. Note-se que, todos os pedidos de licença parental solicitados foram autorizados pela gestão de topo.

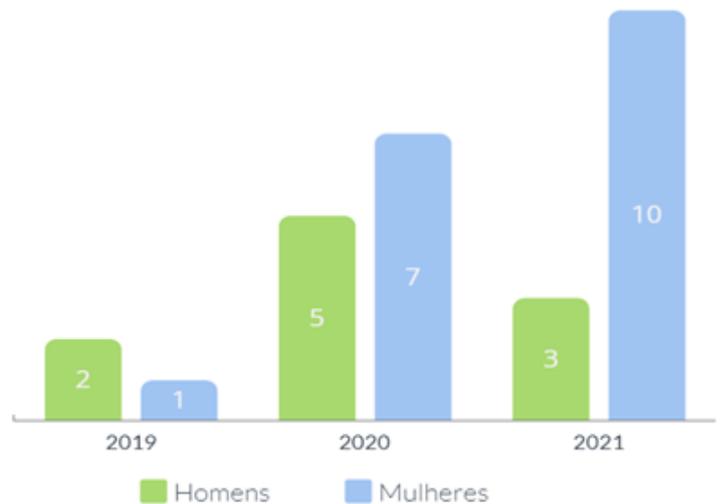


Gráfico 22 – Evolução do n.º de colaboradores/as em licença parental

Da análise dos gráficos 23, 24 e 25 é possível observar a evolução do número de colaboradores/as por carreira, género e modalidade de horário de trabalho entre os anos 2019-2021, verificando-se que o horário mais utilizado pelos colaboradores/as é o flexível.

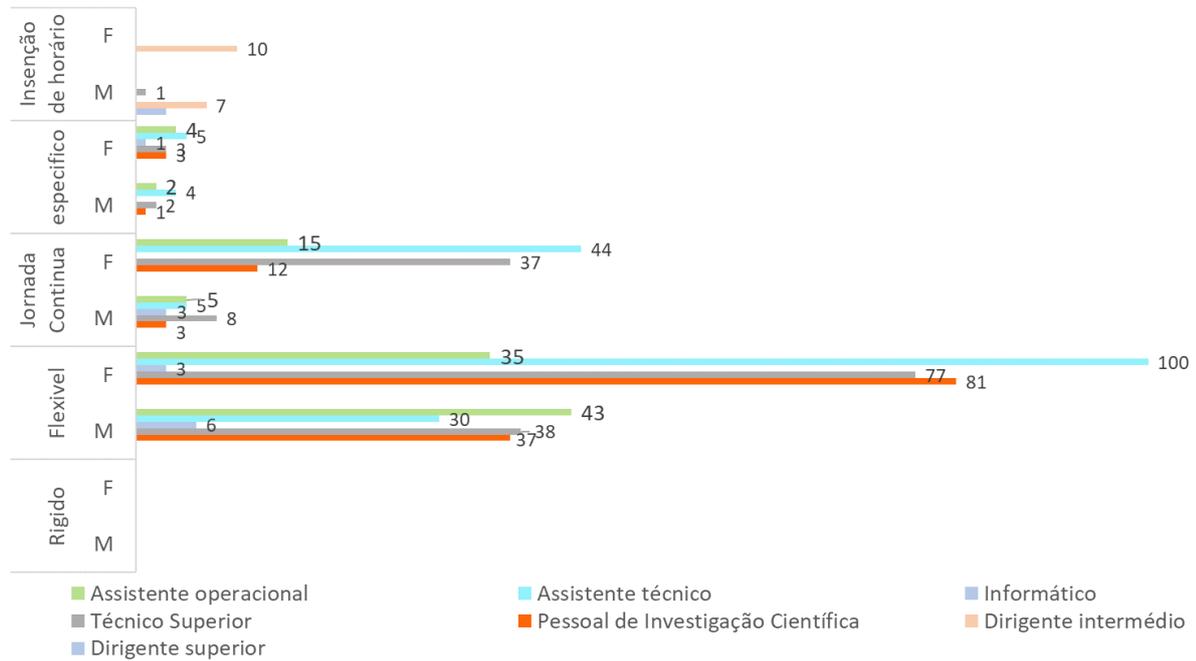


Gráfico 23 – N.º de colaboradores/as por carreira, género e por modalidade de horário em 2019

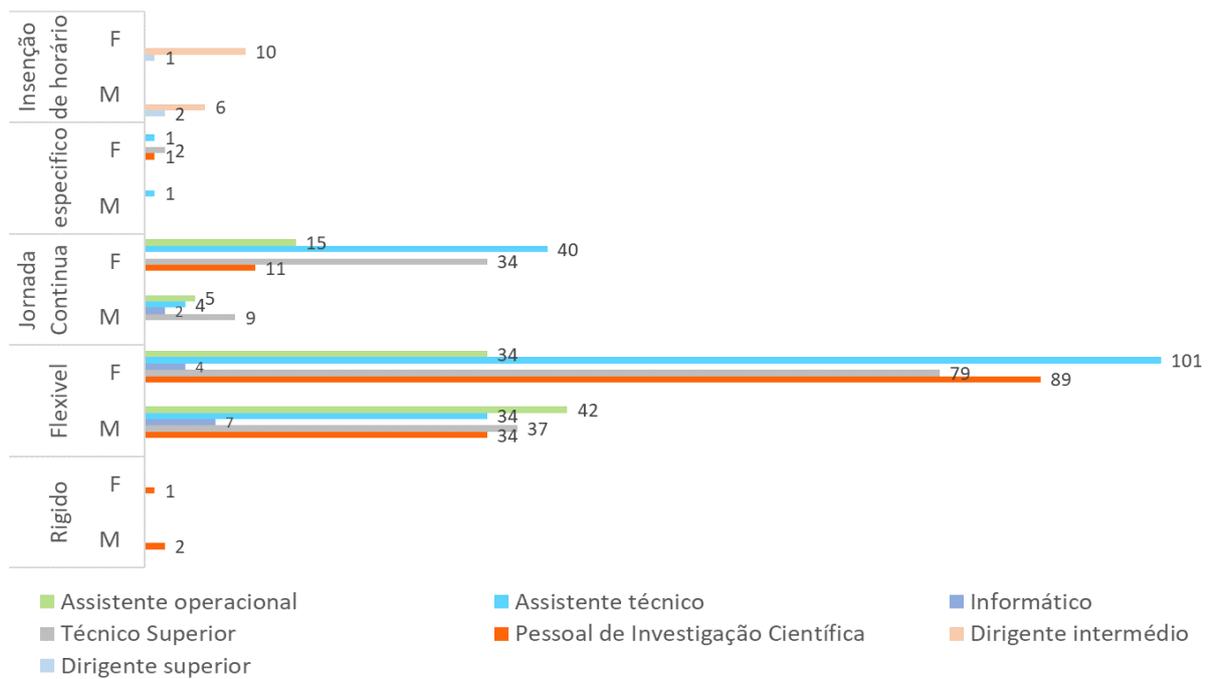


Gráfico 24 – N.º de colaboradores/as por carreira, género e por modalidade de horário em 2020

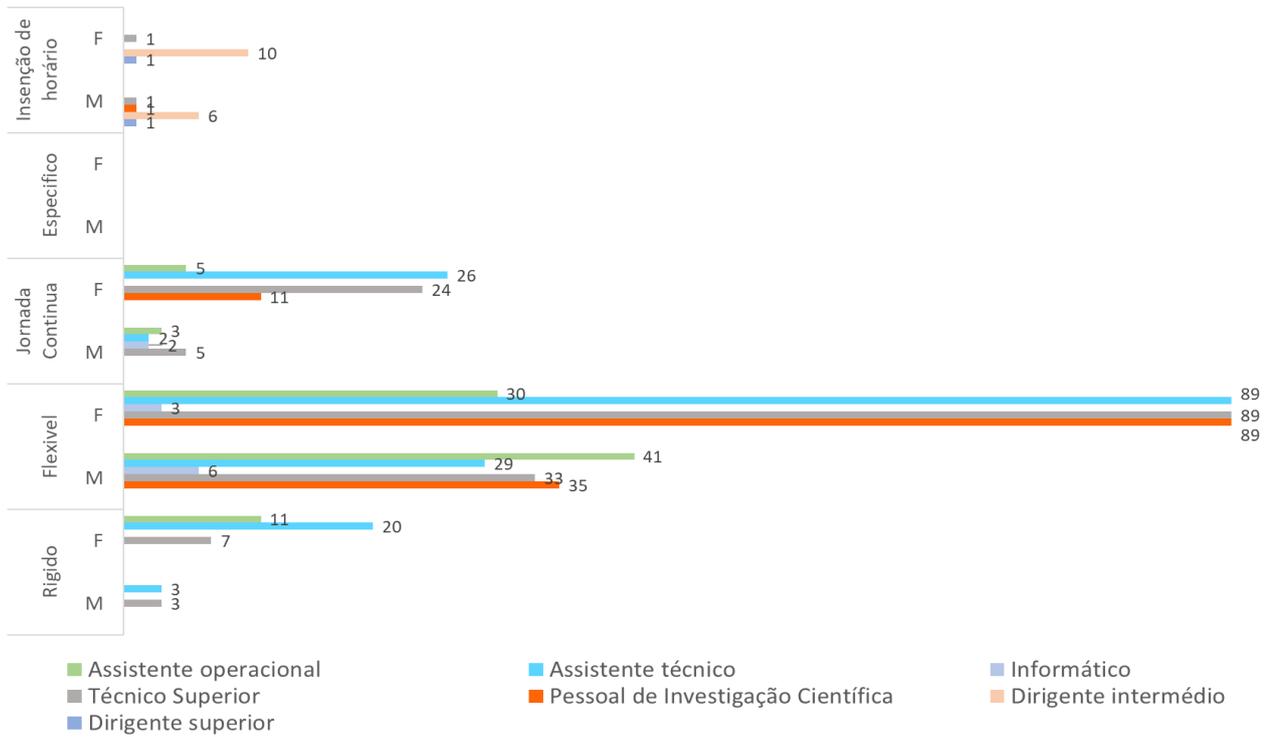


Gráfico 25 - N.º de colaboradores/as por carreira, género e por modalidade de horário em 2021

### Promoção da Integração de pessoa com deficiência ou incapacidade

Relativamente, à integração de pessoa com deficiência ou incapacidade, o instituto tem executado adaptações em alguns dos edifícios de modo a permitir a inclusão social das pessoas com deficiência, nomeadamente a reparação de elevadores, que permitem o acesso aos diferentes pisos, a adaptação das casas de banho e alguns dos edifícios já dispõem de rampas de acesso.

Está prevista a adaptação de outros edifícios cujos levantamentos já foram realizados.

O instituto dispunha nos anos 2019 a 2021, entre 6.4% e 6.8% colaboradores/as com deficiência.

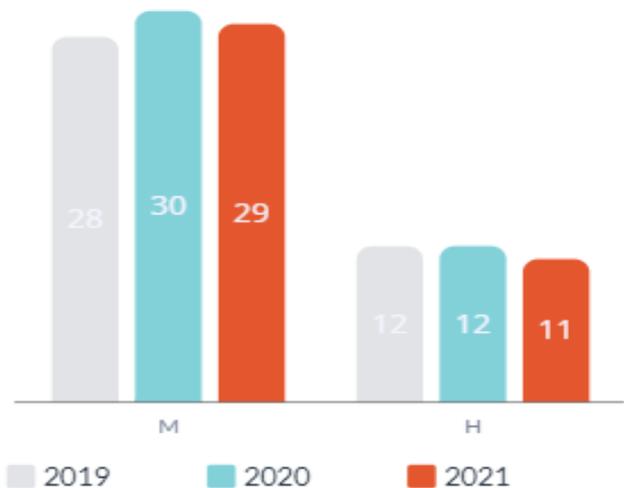


Gráfico 26 – Evolução do n.º de colaboradores/as por género com deficiência ou incapacidade nos anos 2019, 2020 e 2021

Comparativamente às modalidades de horário de trabalho, nos 3 anos em análise, destaca-se que a mais utilizada é a flexível. Refira-se que não está contemplada a modalidade de horário rígido, e é dada a oportunidade aos/às colaboradores/as de optarem pelo horário que mais se adapta às suas necessidades.

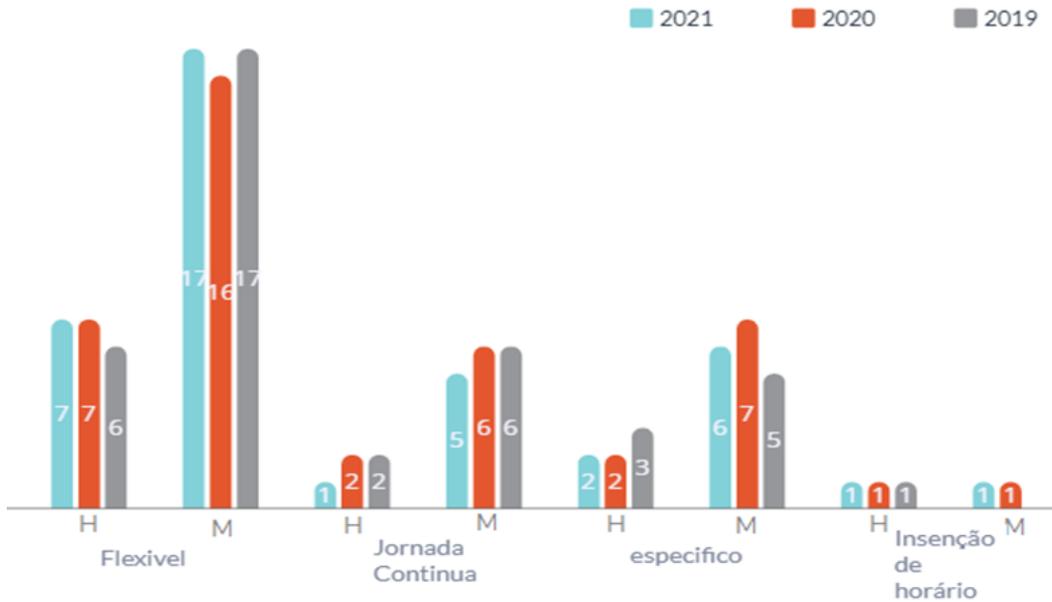


Gráfico 27 – Evolução do n.º de colaboradores/as por género com deficiência ou incapacidade, nas diferentes modalidades de horário de trabalho, nos anos 2019, 2020 e 2021

## Resultados Globais

O levantamento dos principais indicadores referentes à igualdade de género, igualdade de oportunidades e não discriminação revelaram um desequilíbrio entre homens e mulheres, dado que ao longo do período em análise as mulheres estão em número significativamente superior em relação aos homens.

Sobressaiu, ainda, da análise realizada que o Instituto tem poucos colaboradores/as dos escalões etários mais baixos, estando o índice de envelhecimento acima dos 60%.

No que se refere à formação profissional, os colaboradores/as das carreiras de Assistente Operacional e Assistente Técnico são quem frequenta menos ações de formação.

A instituição tem-se pautado pela promoção da política de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, através da materialização de diferentes modalidades de horário de trabalho, em especial do teletrabalho e da concessão das licenças parentais.

Relativamente à promoção da integração da pessoa com deficiência, tem-se assistido à adaptação de espaços e edifícios que permitem uma melhor integração destes/as colaboradores/as.

## Plano de Ação

# Medidas a Implementar 2022-2025

As medidas definidas neste plano estão alinhadas com as estratégias do Instituto, com as estratégias e medidas definidas pelo Governo nas matérias relativas à Igualdade de Género, Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação. A programação que se apresenta prevê a implementação de medidas que vão ao encontro da legislação nacional e internacional nestas matérias e, conta com a definição de objetivos e ações dentro de cada eixo de intervenção. Eixos esses que se apresentam abaixo:

Eixo 1 – Igualdade de género

Eixo 2 – Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Eixo 3 – Igualdade de oportunidades

Eixo 4 – Prevenção de Práticas discriminatórias

A realização das ações decorrerá entre 2022 e 2025, tendo em conta que, bianualmente, será realizado um relatório de monitorização das ações programadas com o seu grau de execução.

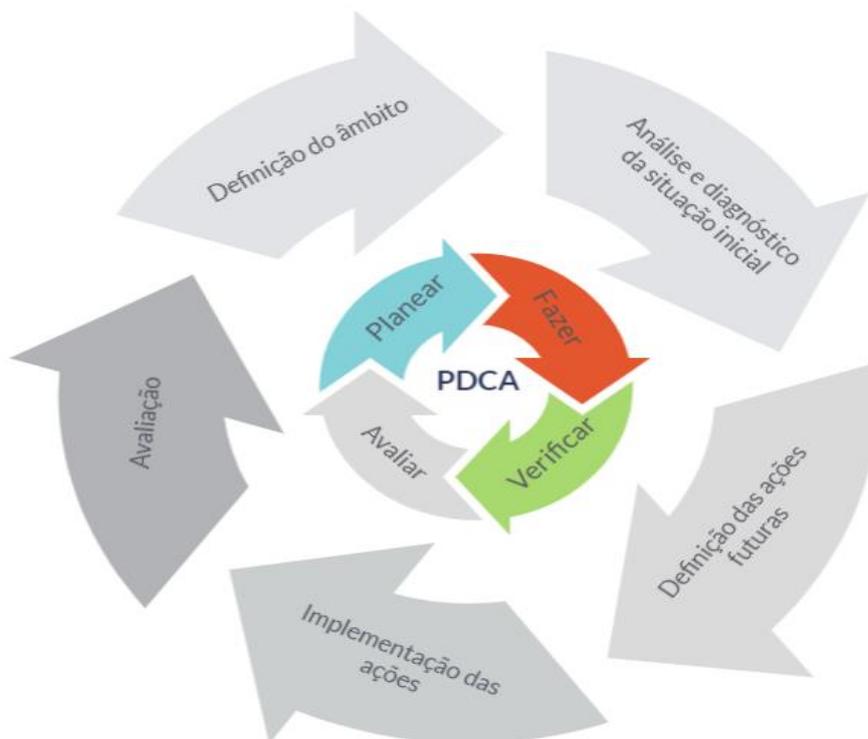


## Acompanhamento e Monitorização do Plano

O acompanhamento e monitorização do plano vão permitir aferir o grau de implementação das atividades programadas em cada eixo de intervenção, avaliando a necessidade de ajustar as mesmas ou incluir novas ações que venham a ser necessárias.

A monitorização será garantida pelos indicadores de igualdade de género e de oportunidades e não discriminação procurando refletir a concretização da implementação da estratégia na Instituição e o seu acompanhamento, com o objetivo de promover a transparência de informação relacionada com estas matérias por forma a contribuir para um reforço positivo destas na cultura organizacional.

A metodologia a adotar vai assentar no modelo PDCA (Planear (Plan), Executar (Do), Rever (Check) e Ajustar (Adjust)), seguindo o modelo de atuação da figura abaixo:



1. **Definição e âmbito:** Caracterização do INIAV, tendo em conta a sua missão, visão, valores e atribuições;
2. **Análise e diagnóstico da situação inicial:** Caracterização das matérias relacionadas com a igualdade de género, igualdade de oportunidades e não discriminação; diagnóstico e identificação de oportunidades de melhoria.
3. **Desenho do sistema futuro:** A partir do diagnóstico serão identificados aspetos alvo de implementação de melhorias o qual dará origem ao Plano de ação.
4. **Implementação das melhorias:** Implementação in loco das medidas aprovadas.
5. **Monitorização e avaliação:** Monitorização periódica, que visa demonstrar a evolução das métricas de desempenho das ações a implementar.

## Abreviaturas

<b>CEDAW</b>	Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
<b>CIG</b>	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
<b>CPLP</b>	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
<b>ENIND</b>	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual
<b>IMH</b>	Igualdade entre Mulheres e Homens
<b>INIAV</b>	Instituto Nacional de Investigação Agrária e Veterinária
<b>OIEC</b>	Discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais
<b>ONU</b>	Organização das Nações Unidas
<b>PAIMH</b>	Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens
<b>PAOIEC</b>	Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais
<b>PAVMVD</b>	Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica
<b>SIOE</b>	Sistema de Informação da Organização do Estado
<b>UE</b>	União Europeia
<b>VMVD</b>	Violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica