

Medidas	Entidades responsáveis pela execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultado
2. Revisão compreensiva do tipo penal do tráfico de pessoas e extensão da responsabilidade penal às pessoas colectivas neste âmbito.	MJ	Revisão do sistema legislativo e respectivas sanções relativamente ao tráfico;	Verificação da aplicação efectiva da lei: nº de processos do crime de tráfico de pessoas e molduras penais

#### Siglas usadas

ACIDI — Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural.

ACT — Autoridade para as Condições do Trabalho.

ANP — Associação Nacional de Professores.

ASAE — Autoridade para a Segurança Alimentar e Económica.

CIG — Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

CNPCJR — Comissão Nacional de Protecção de Crianças e Jovens em Risco.

CONFAP — Confederação Nacional das Associações de Pais.

FCT — Fundação para a Ciência e para a Tecnologia.

GMCS — Gabinete para os Meios de Comunicação Social.

ICS — Instituto da Comunicação Social.

INE — Instituto Nacional de Estatística.

MAI — Ministério da Administração Interna.

MC — Ministério da Cultura.

MCTES — Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior.

MDN — Ministério da Defesa Nacional.

ME — Ministério da Educação.

MEI — Ministério da Economia e da Inovação.

MJ — Ministério da Justiça.

MNE — Ministério dos Negócios Estrangeiros.

MOPTC — Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações.

MS — Ministério da Saúde.

MTSS — Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

OA — Ordem dos Advogados.

ONG — Organização Não Governamental.

PCM — Presidência do Conselho de Ministros.

PGR — Procuradoria-Geral da República.

SET — Secretaria de Estado do Turismo.

UMIC — Agência para a Sociedade do Conhecimento, I. P.

#### Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007

O III Plano Nacional para a Igualdade — Cidadania e Género (2007-2010) corresponde a uma fase de consolidação da política nacional no domínio da igualdade de género, dando cumprimento aos compromissos assumidos quer a nível nacional, nomeadamente no Programa do XVII Governo Constitucional e nas Grandes Opções do Plano (2005-2009), quer a nível internacional, designadamente no Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010) da Comissão Europeia.

A igualdade de género é um direito fundamental consagrado na Constituição da República Portuguesa e um direito humano essencial para o desenvolvimento da

sociedade e para a participação plena de homens e mulheres enquanto pessoas.

Integrada e transversalmente, o III Plano Nacional para a Igualdade — Cidadania e Género (2007-2010) pretende reforçar o combate à desigualdade de género em todos os domínios da vida social, política, económica e cultural.

Assim, numa perspectiva complementar, este Plano preconiza, por um lado, a integração da dimensão de género nas diversas áreas de política (*mainstreaming* de género) e, por outro, acções específicas para a promoção da igualdade de género, incluindo acções positivas.

O Plano assenta nas seguintes áreas estratégicas de intervenção:

I) Perspectiva de género nos diversos domínios de política enquanto requisito de boa governação;

II) Perspectiva de género nos domínios prioritários de política;

III) Cidadania e género;

IV) Violência de género;

V) Perspectiva de género na União Europeia, no Plano Internacional e na Cooperação para o Desenvolvimento.

A responsabilidade da implementação deste Plano é sobretudo do Governo e da Administração Pública. No entanto, é lançado um repto de participação à sociedade civil no seu todo, sem a qual não será possível atingir os objectivos nele inscritos.

O presente Plano foi submetido a consulta pública. Assim:

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

1 — Aprovar o III Plano Nacional para a Igualdade — Cidadania e Género (2007-2010), que consta do anexo à presente resolução e que dele faz parte integrante.

2 — Estabelecer que o III Plano Nacional para a Igualdade — Cidadania e Género (2007-2010) tem uma vigência de três anos a partir da data da sua publicação e durante a sua aplicação deverá ser coordenada com a de outras políticas sectoriais.

3 — Definir que cumpre à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) a dinamização, o acompanhamento e a execução das medidas constantes deste Plano, devendo a CIG garantir a estreita colaboração com os demais serviços e organismos directamente envolvidos na sua execução.

4 — Indicar aos vários Ministérios envolvidos na execução das medidas que integram o III Plano Nacional para a Igualdade — Cidadania e Género a inclusão, em futuros orçamentos anuais, dos encargos delas resultantes.

5 — Incumbir a CIG de apresentar anualmente à tutela relatório de progresso relativo à execução do

III Plano Nacional para a Igualdade — Cidadania e Género.

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

Presidência do Conselho de Ministros, 6 de Junho de 2007. — O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

### III PLANO NACIONAL PARA A IGUALDADE CIDADANIA E GÉNERO (2007-2010)

#### Sumário executivo

O III Plano Nacional para a Igualdade — Cidadania e Género (2007-2010) estrutura-se em 4 capítulos (Enquadramento, Áreas Estratégicas de Intervenção, Mecanismos de Concretização e Indicadores) definindo 5 Áreas Estratégicas de Intervenção concretizadas em 32 objectivos e 155 medidas, às quais se associam os respectivos indicadores de resultado e de processo, bem como as entidades responsáveis pela sua execução.

No capítulo I faz-se um enquadramento do percurso e da realidade da Igualdade entre Homens e Mulheres, dos instrumentos legais nacionais e internacionais que vinculam Portugal à promoção da Igualdade de Género, bem como uma introdução a cada uma das cinco Áreas Estratégicas de Intervenção.

O capítulo II desenvolve as 5 Áreas Estratégicas de Intervenção: Área 1 — *Perspectiva de Género em todos os Domínios de Política enquanto requisito de Boa Governação*; Área 2 — *Perspectiva de Género nos Domínios Prioritários de Política*; Área 3 — *Cidadania e Género*; Área 4 — *Violência de Género*; Área 5 — *Perspectiva de Género na União Europeia, no Plano Internacional e na Cooperação para o Desenvolvimento*.

A Área 1 — *Perspectiva de Género em todos os Domínios de Política enquanto requisito de Boa Governação* contempla 1 objectivo e 1 medida dirigidos à implementação de um Observatório da Igualdade de Género, e 5 objectivos e 21 medidas na área dos Poderes públicos, Administração Central e Local.

A Área 2 — *Perspectiva de Género nos Domínios Prioritários de Política* identifica 8 domínios prioritários de política, concretizando-se num total de 16 objectivos e 76 medidas: Educação, Investigação e Formação (4 objectivos, 13 medidas); Independência Económica (3 objectivos, 19 medidas); Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (2 objectivos, 9 medidas); Inclusão e Desenvolvimento Social (2 objectivos, 10 medidas); Saúde (2 objectivos, 7 medidas); Ambiente e Território (1 objectivo, 3 medidas); Actividade Física e Desporto (1 objectivo, 9 medidas); Cultura (1 objectivo, 6 medidas).

A Área 3 — *Cidadania e Género* contempla 6 objectivos e 28 medidas distribuídas em três sub-áreas: Estereótipos (3 objectivos, 13 medidas); Educação para a Cidadania (2 objectivos, 9 medidas); Apoio às Organizações Não Governamentais (1 Objectivo, 6 medidas).

A Área 4 — *Violência de Género* articula-se com o III Plano Nacional contra a Violência Doméstica (III PNCVD) concretizando-se em 7 medidas e 1 objectivo.

A Área 5 — *Perspectiva de Género na União Europeia, no Plano Internacional e na Cooperação para o Desenvolvimento* contempla 22 medidas e 3 objectivos, distribuídos por 3 sub-áreas: União Europeia (1 objectivo, 6 medidas); Plano Internacional (1 objectivo, 6 medidas); Cooperação para o Desenvolvimento (1 objectivo, 10 medidas).

O capítulo III identifica os Recursos, bem como as metodologias de Acompanhamento e de Avaliação que constituem os principais mecanismos de monitorização do Plano.

No capítulo IV são apresentadas todas as medidas e, relativamente a cada uma, os indicadores de realização e resultado, as entidades envolvidas na execução e a calendarização das mesmas.

O Plano integra, em anexo, um glossário das siglas utilizadas, bem como uma listagem de alguns dos instrumentos internacionais de referência no domínio da Igualdade de Género, de acordo com Organizações Internacionais, organizados por ordem cronológica desde 2000 até à actualidade.

#### I — Enquadramento

A Igualdade entre Mulheres e Homens é um princípio da Constituição da República Portuguesa e uma das tarefas fundamentais do Estado Português, que deve, não só garantir o direito à Igualdade, mas, também, assumir a sua promoção. Esta é, assim, uma responsabilidade inequívoca de todos os poderes públicos, em particular da Administração Central e Local e, consequentemente, de todas as pessoas que asseguram o serviço público.

A subalternização das mulheres em muitas esferas da sociedade continua a impedir que a Igualdade consagrada na lei tenha os necessários reflexos práticos.

Dados estatísticos recentes demonstraram a persistência de uma fraca representação feminina na tomada de decisão, bem como a intensificação de evidências de maus-tratos contra as mulheres, a sua maior vulnerabilidade à pobreza e exclusão social, a sua precariedade laboral e uma afectação não equitativa das responsabilidades familiares e domésticas. Este diagnóstico reforça a necessidade de uma intervenção estruturada em várias frentes e serve como «pano de fundo» à elaboração deste Plano.

Com efeito, se a participação de raparigas e de rapazes é igualitária em todos os graus de ensino, excepto no ensino superior, onde as raparigas constituem a maioria (65,9 % dos diplomados, em 2004), e se as portuguesas apresentam uma das mais elevadas taxas de actividade da União Europeia (68,1 % para as mulheres entre os 15 e os 64 anos, em 2005), continua, em contrapartida, a existir uma forte segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho, com repercussões na diferenciação salarial, que é da ordem dos 20 %. Na família, a desigualdade de repartição das responsabilidades familiares e domésticas traduz-se numa diferença de 3 horas que as mulheres gastam a mais, em relação aos homens, em trabalho doméstico e familiar. Outro indicador da desigualdade de poder na família é expresso pelo número de ocorrências de violência doméstica registadas nas diversas forças de segurança (20 595 em 2006), das quais cerca de 85 % são de violência conjugal.

Também os estereótipos de género continuam a ser determinantes na construção das desigualdades entre mulheres e homens, afectando todas as esferas da vida social, política, económica e cultural, condicionando os nossos valores, linguagem, expectativas, comportamentos e opções. Urge, assim, desenvolver um esforço concertado de combate aos estereótipos de género em todas as áreas e, em particular, na educação e formação, na saúde, no mercado de trabalho, no desporto e na cultura, na comunicação social, bem como em todos os domínios da vida política e pública, que embora estruturantes de uma cidadania activa e responsável, ainda tem uma diminuta expressividade, como é patente nos números de deputadas eleitas à Assembleia da República, apenas 21,3 % do total e, das presidentes de Câmaras Municipais, apenas 6,2 % do universo.

Por outro lado, as situações de discriminação múltipla exigem uma particular atenção atendendo às situações de desigualdade de oportunidades e discriminação que as mulheres enfrentam cumulativamente em função da raça, território de origem, religião, deficiência, idade ou orientação sexual.

O III PNI corresponde a uma fase de consolidação da política nacional no domínio da Igualdade de Género. Efectivamente, as políticas de Igualdade entre Homens e Mulheres tornam-se cada vez mais fundamentais para uma vivência plena de uma cidadania que integra os Direitos Humanos e contribui para o aprofundamento da democracia.

O actual Plano enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, entre os quais se destacam: a Carta das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e seu Protocolo Opcional (ONU, 1999); o Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra a Criminalidade Organizada Transnacional relativo à Prevenção, à Repressão e à Punição do Tráfico de Pessoas em Especial de Mulheres e Crianças; a Convenção Europeia dos Direitos Humanos (Conselho da Europa) e respectivos Protocolos; a Carta Social Europeia, revista em 1996 (Conselho da Europa); as directivas comunitárias relativas a esta temática, bem como os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio das Nações Unidas (ODM). O Plano observa, também, os compromissos decorrentes da Declaração e da Plataforma de Acção de Pequim, designadamente, os seus princípios, a saber, a centralidade da política para a igualdade de género na estrutura da governação e a sua transversalidade em todas as outras políticas.

Integra-se, ainda, num conjunto de orientações estratégicas e instrumentos que estabelecem normas e padrões pelos quais os Estados se devem reger, salientando-se, no âmbito da União Europeia, a Estratégia de Lisboa (2000), o Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010), bem como o Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2006), tendo ainda como referência as Recomendações e Resoluções adoptadas pelos vários órgãos das diferentes organizações internacionais de que Portugal faz parte.

Inscribe-se, por fim, nos compromissos assumidos, ao nível nacional, em matéria de Igualdade de Género, nomeadamente, no Programa do XVII Governo Constitucional e nas Grandes Opções do Plano (2005-2009).

No caminho percorrido desde a adopção do II PNI, deve sublinhar-se o persistente e consolidado trabalho realizado pela Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM) e pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). É, ainda, de destacar o papel desempenhado pelo QCA III na implementação da temática da Igualdade de Género, quer no plano transversal, quer através da Medida 4.4. do Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS), constituída como uma Acção Positiva. Os recursos disponibilizados permitiram que um número alargado de entidades e actores, em todo País, se envolvessem na construção da igualdade de género, tornando mais visível esta temática e possibilitando o reforço da sua inscrição nas preocupações e práticas, não só de instituições, mas também da sociedade civil.

Tendo em conta as experiências anteriores, o presente Plano mantém como principal linha orientadora, o aprofundamento da integração da perspectiva de género em todos os domínios da actividade política e da realidade social (*gender mainstreaming*).

A definição sobre esta matéria aqui adoptada foi a produzida pelo Conselho da Europa:

*«O mainstreaming de género consiste na (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, por forma a que a perspectiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos actores geralmente implicados na decisão política».*<sup>(1)</sup>

Refira-se que a integração da perspectiva de género, quer aos diferentes níveis do funcionamento da Administração Pública, quer nas práticas e rotinas das várias instituições e entidades que integram a sociedade Portuguesa, é um processo que implica um esforço adicional, bem como o empenho e envolvimento de todas e todos. Desta convergência depende o cumprimento dos objectivos traçados no III Plano Nacional para a Igualdade. Contribuir para a sua concretização é uma missão que deverá ser partilhada por todos os organismos e instituições públicas, privadas e associativas, incluindo a sociedade civil, com particular destaque para os organismos que se encontram sob a tutela do Governo, que, nesta matéria, deverá funcionar como modelo de referência.

Neste sentido, o reforço financeiro que o QREN disponibiliza para a área da Igualdade de Género no horizonte temporal de 2007-2013, constitui uma oportunidade acrescida, quer para a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), quer para todas as entidades que colaborem na execução do III PNI, no sentido de, definitivamente, se colocar no quotidiano das cidadãs e cidadãos, o real exercício da Igualdade entre Mulheres e Homens.

De facto, a estratégia do QREN permite identificar a promoção da Igualdade de Género entre os vectores fundamentais do desenvolvimento do país no ciclo temporal da sua concretização. Importa, deste modo, assegurar a plena compatibilização do disposto, tanto nos Programas Operacionais Temáticos, como nos Programas Operacionais Regionais, em matéria de promoção da Igualdade de Género com os objectivos fundamentais e as medidas constantes deste III PNI. Tal deve

evidenciar-se, em particular, nas preocupações relativas à agenda para o Programa Operacional Temático do Potencial Humano, com destaque para as dimensões da Qualificação Inicial, Adaptabilidade e Aprendizagem ao Longo da Vida, Gestão e Aperfeiçoamento Profissional, Formação Avançada, Apoio ao Empreendedorismo e à Transição para a Vida Activa, Cidadania, Inclusão e Desenvolvimento Social e, obviamente, objectivos de promoção específica da Igualdade de Género.

Assim, a Área I do III PNI «*Perspectiva de género em todos os domínios de política enquanto requisito de boa governação*» consubstancia os requisitos para a materialização sustentada deste grande objectivo.

Na Área II, «*Perspectiva de género em domínios prioritários de política*», o Plano prevê a adopção de medidas e acções destinadas a combater as desigualdades de género e a promover a igualdade entre mulheres e homens, nos vários domínios de política, considerados prioritários.

Estas linhas de orientação estão também inscritas nos desígnios do Quadro de Referência Estratégica (QREN), em particular no Programa Operacional do Potencial Humano (POPH) que consubstancia, nomeadamente, os seguintes objectivos: aumentar a eficiência dos instrumentos de política pública na promoção da igualdade de género e do seu sistema de governação; difundir os valores da igualdade de género através da educação e informação; promover a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, assumindo a prioridade de combater a segregação horizontal e vertical e a desigualdade salarial; promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dando prioridade à criação de condições de paridade na harmonização das responsabilidades profissionais e familiares.

A Área III, «*Cidadania e Género*», tem como principal objectivo promover uma participação activa, responsável e paritária, alicerçada numa cultura de responsabilidade que valorize a acção colectiva, como factor de crescimento pessoal e como mecanismo de inversão de trajectórias de exclusão social. Tal implica uma educação para e na cidadania, a valorização do papel de uma linguagem inclusiva que possa agir criticamente sobre os estereótipos de género, o fortalecimento do movimento associativo e da sociedade civil, com particular destaque para as Organizações Não Governamentais (ONG), bem como a responsabilização da comunicação social, enquanto instrumento de influência de comportamentos e atitudes sociais.

Assim, tal como é também reconhecido no Eixo 6 do Programa Operacional do Potencial Humano (POPH) do QREN, a promoção da cidadania e de uma cultura de responsabilidade constitui um contributo determinante para a sustentabilidade do investimento nos domínios da qualificação, do crescimento sustentado, da coesão social, da qualificação das cidades e do território, bem como da eficiência da governação.

Neste âmbito, reconhece-se que a participação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisão política e pública contribui para uma maior aproximação entre a vida política e social, bem como para a coesão social e solidariedade, traduzindo-se, a prazo, numa melhor qualidade de vida para todas as pessoas. A recente Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de Agosto, designada por «Lei da Paridade», vai, certamente, po-

tenciar mudanças relativamente ao funcionamento das instituições políticas, incluindo os partidos políticos, concorrendo para a concretização deste objectivo.

A violência de género, enquanto grave atentado, não só aos direitos humanos das mulheres mas, também, à sua dignidade e integridade, tem sido objecto de grandes esforços no sentido da sua eliminação. Torna-se agora premente actualizar os conhecimentos já existentes sobre esta realidade e implementar novos modelos e metodologias na abordagem à violência de género, encorajando o desenvolvimento de medidas específicas que colmatem as necessidades de prevenção da violência, de protecção e de assistência às suas vítimas, promovendo a igualdade, evitando a revitimização e desenvolvendo programas de controlo de agressores. Estas preocupações encontram-se traduzidas na *Área IV* do Plano «*Violência de Género*» que enuncia as políticas e respectivos objectivos que são desenvolvidos no III Plano Nacional contra a Violência Doméstica (III PNCVD).

A construção da Igualdade de Género deve ainda ter em conta os compromissos assumidos por Portugal na União Europeia, bem como nos organismos internacionais de que faz parte, inscrevendo-se e influenciando activamente as correntes estratégicas e de pensamento aí geradas. O relançamento da política de cooperação é, também, uma prioridade da política externa portuguesa, com a qual este plano se articula, garantindo aí uma integração sustentada da dimensão da igualdade de género. Surge, assim, a Área V do III PNI direccionada para a integração da «*Perspectiva de Género na União Europeia, no Plano Internacional e na Cooperação para o Desenvolvimento*».

O III PNI engloba, por fim, uma área de «*Acompanhamento e Avaliação*», visto que, a monitorização de todas as medidas intrínsecas a cada uma das suas áreas é essencial para o reajustamento e avaliação do impacto do Plano, com vista à concretização de uma verdadeira política de Igualdade de Género no nosso país.

Concluindo, o III PNI corresponde a um desafio que se lança a toda a sociedade portuguesa, com a convicção de que este esforço se traduzirá num investimento a longo prazo, pois dele decorrerão melhores condições de vida para cada cidadã e cidadão e uma sociedade mais justa e democrática.

## II — Áreas estratégicas de intervenção

### Área 1 — Perspectiva de Género em todos os Domínios de Política enquanto requisito de Boa Governação

A igualdade entre mulheres e homens é uma questão transversal que abrange todos os domínios de política. Muito embora continue a ser necessário adoptar e executar medidas específicas para a alteração das situações de desigualdade, torna-se indispensável, como condição para uma boa governação, a integração da perspectiva de género nos vários níveis e áreas da acção governativa.

Para o desenvolvimento de um sistema de governação que permita aumentar a eficiência na aplicação das políticas promotoras da igualdade de género é necessário contemplar, tal como previsto no Quadro de Referência Estratégica Nacional 2007-2013, a coordenação de instrumentos, o aprofundamento de parcerias e a criação de incentivos, de forma a capacitar os actores

intervenientes, tanto ao nível da Administração Central como Local. Esta capacitação exige um investimento na sensibilização e na formação de todos os intervenientes, nomeadamente especialistas nesta área, para que seja garantida a sustentabilidade da estratégia de *mainstreaming* de género.

#### 1.1 — Observatório de Género

O conhecimento objectivo das relações de género, das desigualdades e da situação comparada, em todos os domínios, entre homens e mulheres, é fundamental para a prossecução, acompanhamento e avaliação das políticas públicas que combatam os desequilíbrios e promovam a igualdade de género e a cidadania.

É necessário dispor de dados desagregados por sexo em todas as estatísticas relativas a indivíduos e de dados quantitativos e qualitativos sobre as realidades que afectam, de modo diferente, os homens e as mulheres, produzindo diagnósticos que possam servir de base à tomada de decisão política e permitam o acompanhamento e avaliação dos resultados.

Objectivo: Implementar o Observatório de Género

A — Assegurar as condições físicas e técnicas para a implementação do Observatório, tendo em conta as suas atribuições, a saber:

Promover o conhecimento da situação comparada entre mulheres e homens e das relações de género na vida política, social, económica e cultural;

Garantir o acompanhamento e a avaliação dos resultados das políticas adoptadas para combater as desigualdades entre mulheres e homens para promover a igualdade de género e a cidadania;

Informar a sociedade portuguesa sobre as desigualdades entre mulheres e homens e sensibilizá-la para a construção da igualdade de género, bem como os seus efeitos ao nível das discriminações múltiplas;

Elaborar recomendações e propostas indispensáveis à alteração das desigualdades entre mulheres e homens e para promover a igualdade de género tanto no sector público como no sector privado.

#### 1.2 — Poderes Públicos, Administração Central e Local

A integração sustentada da perspectiva de género em cada domínio de política prevê a existência de um conjunto de medidas de âmbito nacional e local, não só, na legislação, como também, nas grandes orientações de política nacional e na avaliação do seu impacto sobre cidadãos e cidadãs, compreendendo, para a sua prossecução, o envolvimento integrado de todos os Poderes Públicos.

Na Administração Central, cada Ministério, enquanto responsável pela execução deste Plano, deverá integrar a perspectiva de género nos seus processos de decisão, mediante a implementação de medidas transversais e específicas, consubstanciadas num Plano Sectorial para a Igualdade de Género.

Por outro lado, a sensibilização da Administração Local constitui-se como um factor imprescindível para a construção da Igualdade de Género pela sua posição privilegiada de proximidade, e pelo seu papel de facilitador e parceiro no estabelecimento de articulações e sinergias com os vários organismos e entidades que

operam no seu território, nomeadamente no quadro das Redes Sociais.

Objectivo: Garantir condições para o bom funcionamento das estruturas criadas em cada Ministério para integrar a perspectiva da Igualdade de Género em todos os níveis de decisão política

A — Dinamizar a figura da Conselheira e do Conselheiro para a Igualdade, bem como dos Membros das Equipas Interdepartamentais para a Igualdade, definindo os seus mandatos e garantindo que estes acompanham, não só o funcionamento dos Ministérios onde se inserem, mas ainda as respectivas áreas políticas de intervenção.

B — Promover, em cada Ministério, a elaboração do respectivo Plano Sectorial para a Igualdade.

C — Promover, a partir da CIG, o apoio à implementação do presente Plano, através da assessoria aos Ministérios para garantir a concretização e acompanhamento dos Planos Sectoriais para a Igualdade.

Objectivo: Criar condições para uma integração sustentada da dimensão da igualdade de género em todos os domínios e fases da decisão política

D — Integrar a perspectiva de género na legislação e nas grandes opções de política, nomeadamente nos Planos Nacionais, garantindo o parecer da CIG sobre estas matérias e promovendo a avaliação do impacto da sua concretização.

E — Integrar a perspectiva de género no Orçamento de Estado, bem como nos orçamentos de cada Ministério (*gender budgeting*).

F — Uniformizar os indicadores utilizados na área do género, promovendo a integração, no Perfil de Género do INE, dos adoptados pelo Conselho EPSCO — Emprego e Política Social da UE para o acompanhamento da execução da Plataforma de Acção de Pequim.

G — Garantir que todas as estatísticas que se referem a pessoas, produzidas na Administração Pública, integram a variável sexo, por forma a que a apresentação e o tratamento dos dados não reforce estereótipos discriminatórios.

H — Garantir que os subsídios, prémios, bem como outras distinções atribuídas ou apoiadas por entidades públicas ou por fundos públicos, nacionais ou comunitários, salvaguardem a perspectiva da Igualdade de Género.

I — Garantir que a dimensão de género está integrada nos objectivos, execução, avaliação e impacto das iniciativas e projectos financiados por fundos públicos, nacionais ou comunitários.

J — Promover a inclusão, na carta de missão dos dirigentes da Administração Pública, e sempre que a natureza das matérias o permita, o cumprimento de metas relativas à Igualdade de Género.

K — Garantir que os Planos e Relatórios de Actividade, bem como os respectivos Balanços Sociais dos Ministérios e Serviços identifiquem, quanto à gestão do pessoal, acções referentes a:

Representação equilibrada de mulheres e homens nas esferas de tomada de decisão;

Medidas tomadas para a alteração da segregação horizontal e vertical;

Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de homens e mulheres.

L — Incluir a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual, nomeadamente nos impressos, publicações, documentos e *sites* dos Ministérios e respectivos Serviços.

M — Elaborar estudos sobre o impacto, em homens e mulheres, das políticas e acções de cada Ministério, enquanto instrumentos de apoio à tomada de decisão.

N — Incluir uma orientação sobre a representação equilibrada entre mulheres e homens na composição dos júris de concurso e na nomeação para todos os níveis de decisão na Administração Pública Central.

Objectivo: Apoiar a integração da dimensão de género nas diferentes áreas de política da Administração Local

O — Sensibilizar as Autarquias para a criação e desenvolvimento de Planos Municipais para a Igualdade.

P — Preparar o enquadramento jurídico relativo ao Conselheiro ou Conselheira Local para a Igualdade visando a promoção da igualdade em todas as políticas locais, nomeadamente no quadro da Rede Social.

Q — Definir e elaborar recursos, instrumentais e materiais, de suporte ao trabalho das Autarquias e outros actores locais.

Objectivo: Promover um ambiente favorável à integração da Igualdade de Género no domínio da administração da Justiça

R — Promover, em articulação com o Centro de Estudos Judiciários (CEJ), a formação dos magistrados em Igualdade de Género, com destaque nas áreas do Direito da Família e Menores, do Direito do Trabalho e do Direito Penal.

S — Sensibilizar para a integração nos *curricula* de estágio de advocacia de módulos que abordem temáticas de relevo no âmbito da Igualdade de Género.

Objectivo: Promover a formação em Igualdade de Género na Administração Central e Local

T — Promover a formação em Igualdade de Género de dirigentes, chefias, funcionários, funcionárias e agentes da Administração Central e Local, bem como conselheiros e conselheiras para a igualdade e membros das equipas interdepartamentais.

U — Dinamizar Acções de Formação e Sensibilização, na área da igualdade de género para todos os intervenientes na gestão e no desenvolvimento do QREN, reforçando o trabalho desenvolvido pelo grupo temático em Igualdade de Oportunidades do QCA III.

## Área 2 — Perspectiva de Género em Domínios Prioritários de Política

A consolidação da igualdade implica um forte investimento na promoção do referido *mainstreaming* de género em domínios Prioritários de Política. Assim, a integração da perspectiva de género na Educação, na Investigação e Formação, na Saúde, no Ambiente e Território, na Inclusão e Desenvolvimento Sociais, bem como a Independência Económica e a Conciliação en-

tre a vida profissional, familiar e pessoal, na Actividade Física e Desporto e na Cultura, contribuem substancialmente para a construção de uma sociedade mais inclusiva, solidária e paritária.

Difundir os valores da igualdade de género através da educação, promover a igualdade de tratamento e de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, assumindo a prioridade de combater a segregação horizontal e vertical e a desigualdade salarial, bem como promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal através da criação de condições de paridade na harmonização das responsabilidades entre homens e mulheres, salvaguardando o respeito por todas as formas de organização familiar, e, garantindo, uma acção crítica sobre as construções sociais relativas às relações de género tradicionais, tornam-se elementos centrais para a consolidação da Igualdade de Género.

### 2.1 — Educação, Investigação e Formação

A Educação, sendo um eixo estruturante da construção das relações entre crianças e jovens de ambos os sexos e das competências e saberes próprios das esferas pública e privada, constitui-se como um elemento central no desenvolvimento das políticas para a igualdade de género, garantindo as alterações de perspectiva necessárias à sua consolidação.

A eliminação dos estereótipos de género, que continuam presentes nos *curricula*, nas práticas educativas, na formação de diversos agentes educativos, nos materiais pedagógicos, na cultura organizacional e nos circuitos comunicacionais escolares, é imprescindível, para que raparigas e rapazes possam ver-se como iguais, com as mesmas possibilidades e direitos, na escolha de projectos de vida e de percursos escolares e profissionais, quer nos contextos familiares, quer na participação económica, social e política.

Sendo inequívoco o aumento dos Estudos de Género e dos Estudos sobre as Mulheres, também é certo que a investigação neste domínio continua a revelar-se insuficiente em algumas áreas, bem como pouco divulgada. Assim, a investigação científica na área das representações de Género, das relações sociais entre os dois sexos, bem como estudos específicos sobre homens, é fundamental para a elaboração de diagnósticos que apoiem a tomada de decisão política.

O investimento na qualificação, inicial e ao longo da vida das pessoas, é um factor crucial de modernização e de desenvolvimento e exige a utilização das potencialidades, capacidades e saberes de todos os membros da sociedade consubstanciando-se, tanto através da via não formal, como da formal.

Sendo a formação inicial e contínua em Igualdade de Género uma questão transversal a todo o Plano, o investimento na sensibilização e numa formação de qualidade é essencial, para garantir o envolvimento sustentado dos vários intervenientes na implementação desta estratégia, nomeadamente os agentes educativos e outros actores sociais, alargando o leque de agentes habilitados a integrar sistematicamente a perspectiva de género. Assim, a existência de critérios de certificação neste domínio torna-se essencial.

Objectivo: Promover a integração da dimensão de género na formação e na qualificação profissional dos diversos agentes de educação e formação

A — Promover a integração da dimensão de género, quer na definição dos perfis de competência, quer nos perfis de formação de profissionais de educação, nomeadamente, docentes, educadores e educadoras de infância, auxiliares da acção educativa e responsáveis pelos serviços de orientação escolar e profissional.

B — Sensibilizar outros agentes educativos, como as famílias, nomeadamente através das Associações de pais e mães, e encarregados e encarregadas de educação para a integração da Igualdade de Género na educação.

Objectivo: Promover a integração da dimensão de género na educação formal e não formal

C — Operacionalizar a Lei n.º 47/2006, de 28 de Agosto, que define o regime de avaliação, certificação e adopção dos manuais escolares do ensino básico e secundário, no sentido de incluir a dimensão de género nos critérios de qualidade para a produção de materiais pedagógicos, escritos e multimédia, nomeadamente, através da sensibilização dos autores e autoras dos manuais escolares, bem como das respectivas editoras.

D — Promover uma orientação escolar e profissional sem estereótipos de género.

E — Reforçar a (re)qualificação e a certificação escolar e profissional, especialmente nas áreas tecnológicas, dirigidas a raparigas e a mulheres, bem como na área do cuidado e do Apoio Social, dirigidas a homens e rapazes.

F — Integrar a temática do Género como um eixo estruturante do Currículo Escolar, bem como nas diversas dimensões da Educação e Formação ao Longo da Vida, nomeadamente operacionalizando-a através da área de projecto e educação cívica.

G — Integrar, na organização e funcionamento das escolas e de outras instituições educativas e formativas, a perspectiva da igualdade de género, com vista a prevenir a discriminação e a violência, garantindo a interacção de ambos os sexos no quotidiano escolar.

Objectivo: Promover a integração dos Estudos de Género em todos os domínios.

H — Promover o reforço pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) à investigação em todos os domínios das relações de género e das políticas para a igualdade entre mulheres e homens.

I — Promover o apoio aos Centros de Investigação na área dos Estudos de Género, respectivas publicações e divulgação na área da Igualdade entre Mulheres e Homens, consolidando a formação pós licenciatura neste domínio.

J — Promover a realização de acções de sensibilização em Igualdade de Género junto das Instituições de Ensino Superior.

Objectivo: Qualificar a Formação em Igualdade de Género

K — Definir, em articulação com os organismos competentes, os perfis formativos e respectivos refe-

renciais de formação, bem como a elaboração dos instrumentos e materiais de suporte à formação em Igualdade de Género.

L — Promover, em colaboração com os organismos competentes, a Certificação de Aptidão Profissional de formadores e formadoras em Igualdade de Género.

M — Promover acções de sensibilização e formação em Igualdade de Género para públicos estratégicos.

## 2.2 — Independência Económica

A Estratégia de Lisboa recomenda medidas para melhorar a empregabilidade e o aumento do emprego das mulheres, o apoio ao seu empreendedorismo e a eliminação das desigualdades salariais, como elementos essenciais de uma independência económica que conduza ao exercício de uma cidadania livre e autónoma.

No programa do XVII Governo Constitucional, nas Grandes Opções do Plano 2005-2009, bem como no QREN 2007-2013, assume-se o compromisso de promover a igualdade entre mulheres e homens no emprego, nomeadamente, junto das entidades empregadoras e dos desempregados e desempregadas, desenvolvendo políticas não discriminatórias em função do sexo no recrutamento, selecção, acesso à formação contínua, progressão na carreira e a postos de chefia, remuneração e combate à precariedade do vínculo contratual, bem como o estímulo ao desenvolvimento de práticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Neste contexto, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, de 28 de Março, que aprova os princípios do bom governo das empresas do sector empresarial do Estado, vem criar incentivos para a adopção de Planos para a Igualdade, devendo estas práticas de responsabilidade social, constituir-se como modelos para todos os outros sectores do mercado de trabalho.

Objectivo: Desenvolver o empreendedorismo feminino

A — Incrementar o empreendedorismo feminino como elemento de mobilização das mulheres para a vida económica activa, promovendo o auto-emprego.

B — Estimular o estabelecimento de soluções inovadoras nos incentivos e no incremento do acesso aos instrumentos de apoio financeiro às actividades de empreendedorismo feminino que prossigam os objectivos económicos e sociais consistentes com a Igualdade de Género.

C — Desenvolver o empreendedorismo feminino qualificado como instrumento inovador e regenerador de tecidos económicos sectoriais, regionais ou urbanos.

D — Reforçar a informação e sensibilização sobre as vantagens e potencialidades do micro-crédito associado à criação de emprego e ao financiamento das PME, majorando as intervenções empresariais das mulheres.

E — Promover o Associativismo Empresarial de Mulheres, nomeadamente através do desenvolvimento de redes de produtos e serviços, utilizando as novas tecnologias como forma de criação de parcerias nacionais e internacionais, divulgação de práticas promissoras na área do empreendedorismo e divulgação de apoios.

F — Actualizar e divulgar estudos de diagnóstico sobre a evolução da presença de mulheres em cargos de gestão e membros de direcção de grandes e médias empresas.

Objectivo: Promover a integração de mulheres e homens em novos campos de actividade profissional

G — Diminuir a segregação horizontal no mercado de trabalho apoiando as entidades patronais a promover a criação activa de emprego para o sexo sub-representado em profissões marcadas por género.

H — Reforçar a realização de acções de formação ao longo da vida, nomeadamente em tecnologias de informação e comunicação (TIC's), para uma maior capacitação das mulheres face às condições do mercado de trabalho.

I — Sensibilizar os agentes dos serviços públicos e privados da área do Emprego e da Formação Profissional para a importância da oferta e divulgação de opções profissionais não discriminatórias em função do género.

Objectivo: Promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho

J — Reforçar junto das empresas públicas a divulgação dos mecanismos para adopção de Planos para a Igualdade, conforme Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, de 28 de Março, que aprova os princípios do bom governo para as empresas do sector empresarial do Estado.

K — Promover a responsabilidade social das empresas do sector privado através da divulgação dos mecanismos para a implementação de Planos para a Igualdade.

L — Divulgar boas práticas, nomeadamente através da atribuição de distinções como o Prémio «Igualdade é Qualidade» e outros benefícios.

M — Definir orientações no sentido da negociação das convenções colectivas de trabalho integrar o objectivo de elaboração e concretização de Planos para a Igualdade nas empresas.

N — Promover a realização ou actualização de estudos sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres.

O — Promover a execução eficaz do princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens no acesso ao emprego, progressão na carreira e acesso a lugares de decisão.

P — Promover o reforço dos mecanismos de fiscalização da Autoridade para as Condições de Trabalho na identificação de casos de discriminação em função do sexo, nomeadamente em sede de negociações e convenções colectivas de trabalho, e de formas de trabalho precário e paralelo.

Q — Promover a inclusão de um módulo sobre Igualdade de Género nas acções de formação profissional inicial e contínua.

R — Sensibilizar e motivar os parceiros sociais para as vantagens da integração da perspectiva de género na cultura empresarial como factor de desenvolvimento económico e social do mercado de trabalho.

S — Divulgar o disposto no n.º 3 do artigo 23.º do Código do Trabalho, como forma de reforçar o combate ao assédio moral e sexual no local de trabalho.

2.3 — Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

A conciliação entre a actividade profissional, a vida familiar e pessoal tem-se vindo a consolidar como um tema prioritário em toda a União Europeia. De facto, com a entrada das mulheres no mercado de trabalho e consequente impacto ao nível do desenvolvimento social e humano, tornou-se uma exigência conciliar as esferas privada e pública, para a prossecução de uma cultura de efectiva igualdade de género, de tratamento e de oportunidades. Tal é, também, fundamental para a promoção de um desenvolvimento sustentável, que inclui o crescimento económico, o incentivo da natalidade, em conformidade com o respeito pelas várias formas de organização familiar, bem como o desenvolvimento e autonomia pessoais.

Objectivo: Promover a conciliação entre a actividade profissional, vida familiar e pessoal

A — Dinamizar a realização de acções de sensibilização sobre os direitos relativos à licença de maternidade e paternidade dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como da licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado.

B — Rever as regras relativas às licenças de maternidade e de paternidade, reduzindo os impactos de género negativos do actual regime.

C — Promover actividades de sensibilização e disseminação de informação de práticas inovadoras sobre a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal junto dos empregadores públicos e privados e do público em geral.

D — Melhorar a quantidade, qualidade, flexibilidade e acessibilidade financeira das estruturas de apoio a dependentes através de: (i) formação adequada do pessoal; (ii) estimular a solidariedade inter-geracional e as redes de vizinhança; (iii) incentivo à introdução de horários flexíveis no comércio, serviços sociais de apoio e outros serviços de proximidade; (iv) reforçar os serviços de apoio ao domicílio para famílias com pessoas dependentes.

E — Articular as medidas dirigidas à conciliação entre a actividade profissional, vida familiar e pessoal com o Programa de alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES).

F — Desenvolver campanhas publicitárias integradas sobre repartição de responsabilidades domésticas.

Objectivo: Promover a maternidade e paternidade responsável

G — Desenvolver políticas de apoio a uma parentalidade responsável, em conformidade e respeito pelas diferentes formas de organização familiar.

H — Reforçar a formação parental tendo em consideração a partilha equitativa de tarefas e a diversidade de intervenientes significativos, para modificar atitudes e comportamentos estereotipados em função do género.

I — Sensibilizar e informar os intervenientes significativos ao nível técnico e político, bem como a opinião pública para o direito e o dever dos pais e mães ao exercício activo da parentalidade, nomeadamente em casos de regulação do poder paternal.

## 2.4 — Inclusão e Desenvolvimento Social

O fenómeno da pobreza e da exclusão social não é neutro, atingindo, particularmente, as mulheres. Esta realidade resulta, por um lado, destas terem uma menor protecção social, consequência da sua participação mais irregular na actividade económica, devido, não só à maternidade, mas também, e, por outro, porque tendo uma maior esperança de vida, os respectivos recursos económicos tornam-se menores, vivendo, muitas vezes, em situações de grande isolamento. Estas situações de pobreza e exclusão são ainda mais acentuadas nas mulheres que enfrentam discriminações múltiplas em função da raça, território de origem, religião, deficiência, idade ou orientação sexual. Também as famílias monoparentais são maioritariamente da responsabilidade das mulheres e constituem, em alguns contextos, um grupo particularmente vulnerável à pobreza e à exclusão social.

Por outro lado, a intensificação e consolidação dos fluxos migratórios, caracterizada por uma crescente diversificação dos países de proveniência, constitui um dos principais desafios de natureza social e económica com que se confronta a sociedade portuguesa, o que faz das políticas de acolhimento e integração das populações migrantes um vector de importância estratégica para a coesão social e o desenvolvimento do país.

Consequentemente, o aumento do número de mulheres migrantes em Portugal reforça a necessidade de assegurar que a perspectiva de género e de não discriminação em função do sexo, está presente em todas as políticas e serviços, nomeadamente na saúde, justiça e emprego.

Com a feminização da migração surgem situações específicas visto que, apesar das mulheres terem um papel fundamental no processo de integração social, defrontam-se, em termos de integração profissional, com dificuldades que lhes são próprias, às quais acrescem, por vezes, factores de exploração e discriminação por motivos sexuais, mesmo no âmbito das respectivas comunidades, o que as coloca numa situação de maior vulnerabilidade e risco.

A integração da perspectiva de género nas políticas de migração visa que sejam avaliados os respectivos efeitos em mulheres e homens, de modo a que as acções desenvolvidas possam resultar em benefício mútuo para ambos.

Objectivo: Diminuir a feminização da pobreza

A — Aperfeiçoar os mecanismos de apoio às famílias mono parentais monitorizando os respectivos itinerários de inclusão social e profissional.

B — Avaliar os mecanismos de cálculo das actuais reformas, nomeadamente quanto à integração de factores ligados a actividades não remuneradas.

C — Melhorar a qualidade de vida das mulheres idosas.

Objectivo: Promover a Igualdade de Género e a Cidadania de Mulheres e Homens migrantes e de minorias étnicas e culturais, facilitando a sua integração a todos os níveis

D — Divulgar, junto das mulheres e homens migrantes e de minorias étnicas e culturais, informação sobre

os seus direitos e deveres em matéria de cidadania e igualdade de género.

E — Promover programas de informação e formação em competências nos domínios da língua portuguesa e das tecnologias de informação e comunicação, bem como de português técnico e educação para a cidadania.

F — Sensibilizar e informar para o cumprimento da escolaridade obrigatória e da continuação do percurso educativo/ formativo, nomeadamente em modalidade de dupla certificação por parte de raparigas e rapazes migrantes e de minorias étnicas e culturais.

G — Apoiar o empreendedorismo das mulheres migrantes e de minorias étnicas.

H — Desenvolver medidas preventivas e de sinalização de práticas tradicionais que constituam violação dos Direitos Humanos.

I — Promover o envolvimento das mulheres migrantes e de minorias étnicas e culturais em movimentos associativos e na tomada de decisão, participando na vida política, económica e social.

J — Melhorar a participação e o acesso das mulheres e homens migrantes e de minorias étnicas e culturais na vida sócio-cultural e promover o seu envolvimento activo, designadamente através de apoios a associações de migrantes com fins sócio-culturais.

## 2.5 — Saúde

A Lei de Bases da Saúde define como objectivo fundamental que as pessoas tenham igual acesso aos cuidados de saúde, seja qual for a sua condição económica, garantindo a equidade na distribuição de recursos e na utilização de serviços.

Estudos recentes demonstram que a relação com a saúde por parte de ambos os sexos apresenta diferenças significativas. A percepção de aspectos como a incidência de doenças, o consumo de medicamentos, as atitudes em relação à saúde ou à doença, e mesmo o acesso aos cuidados de saúde, não são neutros sobretudo em função do género, mesmo quando associados a outros factores, como a idade ou a origem sócio-cultural.

Objectivo: Promover a Igualdade de atitudes, entre mulheres e homens, na procura, no acesso, no tratamento e no atendimento junto do Sistema Nacional de Saúde

A — Implementar o sistema de indicadores relevantes na área da saúde e do género, desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde.

B — Promover investigação que identifique as diferenças de atitudes e práticas entre homens e mulheres em relação à saúde.

C — Melhorar as condições de acesso à saúde, bem como reforçar os respectivos programas de prevenção, tendo em atenção os aspectos específicos de mulheres e homens ao longo do seu ciclo de vida.

D — Assegurar que os estágios curriculares e profissionais, desenvolvidos nas unidades de saúde, incluam a perspectiva de género.

Objectivo: Garantir a mulheres e homens o exercício dos seus direitos sexuais e reprodutivos

E — Reforçar, tendo em atenção os aspectos específicos de mulheres e homens, a reflexão, educação e sensibilização sobre saúde sexual e reprodutiva, nomeadamente no que se refere à prevenção de comportamentos de risco e violência na área da sexualidade.

F — Reforçar os serviços, cuidados e atendimento em matéria de saúde sexual e reprodutiva, para o exercício de uma sexualidade responsável em todas as etapas do ciclo de vida, nomeadamente junto dos jovens e das jovens adolescentes, diminuindo as taxas de gravidez na adolescência e procedendo à prevenção e tratamento das Infecções Sexualmente Transmitidas e violência sexual.

G — Acompanhar os efeitos da aplicação da Lei da Interrupção Voluntária de Gravidez.

#### 2.6 — Ambiente e Território

O planeamento do território não é neutro, devendo integrar os desafios inerentes a que cidades e territórios se constituam como espaços activos de cidadania, competitividade e qualidade de vida, mas onde se privilegie a respectiva vitalidade e identidade culturais. Assim, um desenvolvimento sustentável deve integrar a protecção do ambiente na sua articulação com as políticas de coesão social e integração do território.

Uma participação activa de todos e todas, capaz de contribuir para a valorização e conservação do património natural e cultural, assim como a boa qualidade de vida das populações deve respeitar a perspectiva da igualdade entre mulheres e homens, considerando as suas necessidades específicas.

Objectivo: Valorizar o contributo das mulheres e dos homens no domínio ambiental e na conservação do património

A — Integrar a dimensão de género nas políticas de planeamento urbano e desenvolvimento do território.

B — Estimular uma maior utilização, nomeadamente por parte das mulheres, dos incentivos ao desenvolvimento de actividades ligadas à conservação da natureza e da biodiversidade.

C — Reforçar as acessibilidades, a qualidade e adaptação dos transportes públicos às necessidades de homens e mulheres, assegurando trajectos que facilitem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

#### 2.7 — Actividade Física e Desporto

De acordo com o artigo 79.º da Constituição da República Portuguesa «Incumbe ao Estado, em colaboração com escolas e as associações e colectividades desportivas, promover, estimular, orientar e apoiar a prática e a difusão da cultura física e do desporto». A Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto, Lei n.º 5/2007, de 16 de Janeiro, refere o n.º 1 do artigo 2.º que «Todos têm direito à actividade física e desportiva, independentemente da sua ascendência, sexo, raça, etnia, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.»

O desporto assume um lugar de extrema importância na actual sociedade, não só pelo impacto que tem

no desenvolvimento das capacidades interpessoais como, também, na consolidação do bem-estar físico e mental. Permitir que mulheres e homens tenham acesso equitativo à prática desportiva é decisivo para um exercício pleno da cidadania, para a redução das assimetrias e para um desenvolvimento social mais equilibrado.

Objectivo: Fomentar a não discriminação em função do sexo nas políticas e práticas desportivas

A — Promover a integração da dimensão de género nas políticas e práticas desportivas, valorizando o sexo sub-representado.

B — Responsabilizar, através dos contratos-programas, os agentes desportivos, particularmente as federações desportivas, para a participação equilibrada e não discriminatória entre os dois sexos no desporto.

C — Sensibilizar os meios de comunicação social para a divulgação de programas sobre o papel das mulheres no desporto.

D — Diminuir o *gender gap* nos prémios desportivos.

E — Acompanhar a elaboração da Carta Desportiva Nacional e divulgar a informação relativa ao enquadramento humano, identificando a participação em função do sexo.

F — Incentivar a criação e adopção de cartas municipais do desporto que integrem a dimensão de género em todos os seus domínios.

G — Sensibilizar os patrocinadores e outros agentes desportivos para a sua responsabilidade no cumprimento do disposto no artigo 2.º da Lei n.º 5/2007, de 16 de Janeiro (Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto).

H — Promover uma participação equitativa em todos os órgãos de decisão do sector do desporto.

I — Combater o assédio e abuso sexual no desporto.

#### 2.8 — Cultura

O artigo 73.º da Lei Fundamental reconhece, a todas as pessoas, o direito à cultura. Sendo o género uma construção social e cultural, os papéis atribuídos a cada sexo não são estáticos, marcando, consequentemente, a configuração de uma identidade.

Uma produção cultural que dê equitativa visibilidade a mulheres e homens é fundamental para consolidar a igualdade de género como princípio estruturante da sociedade portuguesa. Permitir que pessoas de ambos os sexos tenham o mesmo acesso à produção e fruição cultural será um contributo decisivo para um exercício pleno da cidadania, para a redução das assimetrias, para o desenvolvimento social e para o reforço de um paradigma igualitário da identidade nacional no contexto de um mundo cada vez mais globalizado.

Objectivo: Promover uma visibilidade equitativa de mulheres e homens em todas as áreas de criação e produção cultural e fomentar a igualdade de oportunidades na fruição e no acesso à cultura

A — Garantir o equilíbrio na atribuição das bolsas e subsídios, majorando o sexo sub-representado.

B — Integrar nos critérios de atribuição de prémios culturais a representação equilibrada de homens e mulheres.

C — Integrar a perspectiva de género na formação dos agentes culturais.

D — Promover a visibilidade do contributo das mulheres nas várias esferas da vida, nomeadamente na Cultura, na História, na Economia, nas Ciências e na Política.

E — Sensibilizar para a importância de uma representação equitativa entre homens e mulheres nas coleções públicas.

F — Valorizar os trabalhos de escrita, de criação e produção cultural que defendam o respeito pelos direitos humanos de mulheres e de homens.

### Área 3 — Cidadania e Género

É fundamental promover uma cidadania activa e paritária, alicerçada numa cultura de responsabilidade social, que valorize a participação cívica como factor de desenvolvimento tanto pessoal como colectivo, e que potencie a inclusão e coesão sociais, bem como o aumento do sentimento de pertença das pessoas na sociedade, contribuindo, deste modo, para a inversão de trajectórias de exclusão social.

Para atingir este objectivo podem-se identificar duas dimensões que se têm constituído como obstáculos às práticas de cidadania.

Por um lado, a persistência de estereótipos sociais, nomeadamente relativos ao género, e a consequente perpetuação dos mecanismos de transformação das diferenças em desigualdade. Neste contexto, a dimensão da representação política paritária deverá constituir-se como modelo para toda a sociedade portuguesa, diminuindo potenciais situações de discriminação e exclusão sociais e de género, bem como contribuir para uma aproximação das instituições da república ao cidadão e à cidadã.

Por outro lado, a constatação de um enfraquecimento dos valores, atitudes e práticas de cidadania que configuram a vivência democrática, patentes em défices de cidadania que se traduzem na existência de uma concepção de cidadania passiva, potenciada, nomeadamente, por um conhecimento deficiente dos direitos constitucionalmente consagrados. Assim, a Educação para a Cidadania dirige-se ao reforço de uma cidadania participativa e ao pleno exercício dos direitos e deveres cívicos, constituindo-se como um factor de integração social e de promoção de uma cultura de responsabilidade social.

#### 3.1 — Estereótipos

Uma cidadania plena não se circunscreve ao acesso aos direitos formais, relacionando-se, antes, com o aprofundamento da qualidade da democracia, e, consequentemente, com a construção de uma sociedade que coloca as pessoas no centro das decisões e que elimina as discriminações baseadas em estereótipos e assimetrias económicas, sociais, culturais ou territoriais.

O direito a que mulheres e homens participem de forma paritária e igualitária em todas as esferas da vida, nomeadamente, na definição das prioridades que orientam a tomada de decisão política é, não só, um requisito de justiça, como ainda, parte integrante dos direitos fundamentais, tal como é sublinhado na Plataforma de Acção de Pequim (ONU, 1995) que Portugal subscreveu e, onde se considera que «sem a participação activa das mulheres e a incorporação das suas perspec-

tivas a todos os níveis da tomada de decisão, os objectivos da igualdade, do desenvolvimento e da paz não poderão ser alcançados».

Uma participação e uma representação equilibrada entre mulheres e homens na vida pública e política implica o empoderamento das mulheres na esfera pública, bem como o dos homens na esfera privada. Esta capacitação envolve uma acção crítica sobre os modelos relacionais entre homens e mulheres. Neste contexto, destaca-se o papel central da linguagem, enquanto elemento estruturante do pensamento e da acção.

De facto, a linguagem é fundamental na construção das identidades e na reprodução das representações sociais de género. A prevalência do masculino sobre o feminino, e, frequentemente, a invisibilidade deste último na linguagem, reflecte uma efectiva desigualdade de poder nas relações entre os sexos, constituindo um obstáculo à construção da igualdade de género, traduzindo-se em práticas discriminatórias e em desigualdades de facto.

A comunicação social e todos os seus agentes, pelo impacto da sua influência, podem ser agentes indirectos de mudança e de promoção de uma cultura baseada na Igualdade de Género, tal como recomendado em vários documentos comunitários sobre esta matéria que alertam para o seu papel na manutenção de estereótipos geradores de limitações à liberdade, quer de mulheres, quer de homens, nas várias dimensões e papéis ao longo da vida.

Assim, é indispensável sensibilizar a comunicação social para o seu papel na desconstrução de estereótipos de género, para a valorização da participação cívica como factor de crescimento individual e colectivo, e, consequentemente, para a sua responsabilidade na promoção de uma cidadania participativa e igualitária. Neste contexto, salienta-se o papel da Entidade Reguladora da Comunicação Social que se encontra estatutariamente obrigada a fazer garantir o respeito pelos direitos, liberdades e garantias de cidadãos e cidadãs (cf. alínea *d*) do artigo 8.º da Lei n.º 53/2005, de 8 de Novembro).

Objectivo: Promover a representação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisão

A — Acompanhar os efeitos da aplicação da Lei da Paridade e sensibilizar para as vantagens do seu alargamento a outras esferas do sector público e privado, nomeadamente no que concerne à partilha do processo de decisão.

B — Realizar acções de formação destinadas a mulheres para o desenvolvimento das suas capacidades de participação na vida pública e política.

C — Promover investigação comparada sobre as condições e impacto do exercício, por homens e mulheres, de cargos de Tomada de Decisão Política.

Objectivo: Promover a Igualdade de Género na Linguagem

D — Criar parcerias com instituições relevantes na área da linguística para promover formas de utilização da gramática portuguesa, a actualização dos conceitos de homem e mulher e identificar as possibilidades de uma nova gramática inclusiva do género.

E — Promover a actualização da classificação nacional de profissões e documentos relacionados sem recurso ao masculino universal, bem como documentos relacionados.

F — Actualizar e publicar um glossário sobre Igualdade de Género.

Objectivo: Sensibilizar a Comunicação Social para a igualdade de género e a sua responsabilidade na alteração de estereótipos e para a promoção da cidadania

G — Sensibilizar os profissionais da comunicação social e da publicidade para a sua responsabilidade na promoção da Igualdade de Género e da Cidadania.

H — Promover a investigação sobre estereótipos de género e desigualdade nas representações sociais de mulheres e homens na área dos *media* e da publicidade

I — Divulgar os trabalhos de publicidade e de reportagem que defendam o respeito pelos direitos humanos de mulheres e de homens, nomeadamente através da atribuição de prémios como o Prémio Paridade: Mulheres e Homens na Comunicação Social.

J — Promover junto dos órgãos de comunicação social e publicidade, nomeadamente os públicos, a aplicação das orientações da Comissão Europeia relativas à utilização de imagens respeitadores da dignidade e igualdade de homens e mulheres.

K — Monitorizar a aplicação do Código da Publicidade relativo à proibição da publicidade que utilize a imagem da mulher ou do homem com carácter discriminatório e da introdução de proibições de publicidade dirigida a menores que faça alusão ao sexo destinatário do produto em causa, sem que tal se justifique pelas suas características.

L — Desenvolver actividades para capacitar crianças e jovens para uma leitura crítica dos *media*.

M — Sensibilizar para a integração da temática dos Direitos Humanos e da Igualdade de Género na formação em Jornalismo, Comunicação Social e Marketing.

### 3.2 — Educação para a Cidadania

As aprendizagens em torno dos valores e das práticas de cidadania não têm sido estruturadas a partir do *aprender fazendo, participando e actuando*, de forma a promover atitudes e comportamentos sociais de autonomia e de responsabilidade. Neste contexto, importa considerar a existência de novos valores e de novas relações sociais e inter-subjectivas que é necessário compreender e integrar de forma a que cidadãos e cidadãs se revejam activamente na sociedade. É, ainda, de salientar a importância das culturas organizacionais que têm lugar nos diversos espaços sociais e da educação ao longo da vida, como formas de apropriação de valores e de competências de cidadania.

Existe também um desconhecimento, tanto das formas de participação na sociedade portuguesa a nível constitucional, como ao nível dos movimentos e associações cívicas e o trabalho que estes desenvolvem. Esta *iliteracia cívica* manifesta-se numa incapacidade para compreender questões que ultrapassem a esfera do privado, assistindo-se a uma tendência para a reivindicação de direitos particulares e individuais em detrimento de reivindicações de carácter geral e comunitário.

Objectivo: Promover a cidadania participativa

A — Elaborar um referencial de formação sobre competências de participação na vida pública, política e funções de liderança, particularmente destinado a jovens.

B — Elaborar e divulgar um guia sobre direitos e deveres dos cidadãos e das cidadãs, bem como o exercício de uma cidadania activa, paritária e responsável, valorizando as boas práticas neste domínio.

C — Consolidar a reflexão sobre a temática da Cidadania, nomeadamente em cooperação com os *fora* de Educação para a Cidadania.

D — Desenvolver mecanismos para reconhecimento formal das competências adquiridas no quadro de actividades associativas e/ou de voluntariado institucionalmente enquadradas.

E — Promover estudos sobre participação cívica, nomeadamente no que se refere a actos eleitorais, bem como a influência do género nas preferências eleitorais.

F — Criar um Prémio de Boas Práticas de Cidadania Activa, Paritária e Responsável.

G — Identificar e divulgar boas práticas de formação em cidadania que privilegiem o espírito crítico face aos estereótipos de género e sensibilizem para o desenvolvimento de competências próprias relativas às esferas pública e privada, como o cuidado, a liderança e a responsabilidade.

Objectivo: Dinamizar o envolvimento das Autarquias no reforço da cidadania.

H — Estimular o desenvolvimento de estratégias, ao nível local, promotoras do envolvimento da sociedade civil, nomeadamente, de associações locais.

I — Apoiar os mecanismos de proximidade entre o poder local e os cidadãos e as cidadãs, divulgando as boas práticas existentes neste domínio.

### 3.3 — Apoio às Organizações Não Governamentais (ONG)

Estudos apontam para a persistência de uma escassa motivação para a acção colectiva, mesmo quando organizada por mecanismos de auto-mobilização, o que indicia uma atitude passiva perante o Estado e um distanciamento perante o dever colectivo. Esta fraca propensão para a participação colectiva não se restringe à acção política, estendendo-se a toda a área social, desde o voluntariado cívico e humanitário, até à acção organizada com objectivos determinados nas esferas económica ou política.

No processo de inversão desta tendência destaca-se o movimento associativo enquanto catalizador da construção de uma consciência cívica e, conseqüentemente, a necessidade de promover o seu apoio e valorizar a sua acção.

Objectivo: Mobilizar a sociedade civil para uma participação responsável

A — Apoiar ONG's e outras Associações que promovam a Igualdade de Género e a Cidadania para o desenvolvimento de projectos nestes domínios.

B — Sensibilizar a comunidade e as respectivas instituições para a auto-organização da população e de grupos específicos, nomeadamente de jovens, de morado-

res e de grupos com interesses temáticos, bem como ONG's.

C — Encorajar as organizações, nomeadamente as de jovens, a desenvolver práticas organizacionais de cidadania activa, paritária e responsável.

D — Estimular dinâmicas organizacionais inovadoras, nomeadamente através da utilização do trabalho em rede e da utilização crítica de novas tecnologias de informação.

E — Rever o estatuto e o registo nacional das associações não governamentais de mulheres.

F — Analisar a necessidade de legislar no sentido de definir o registo nacional de ONG's cujo objecto estatutário se destine essencialmente à promoção dos valores de cidadania, da defesa dos direitos humanos, dos direitos das mulheres e da igualdade de género.

#### Área 4 — Violência de Género

A violência de género constitui um dos expoentes máximos da desigualdade histórica entre homens e mulheres. Trata-se de um fenómeno global, como foi reconhecido pelas Nações Unidas, e nos relatórios internacionais sobre direitos humanos.

Uma característica essencial desta violência é o facto de ser estrutural, integrando-se nos modelos de relações familiares e sociais, públicas e privadas, que se tem estabelecido entre homens e mulheres.

A violência contra as mulheres figura como uma das principais áreas críticas da Plataforma de Acção de Pequim, devendo os Governos assumir o compromisso de implementar medidas destinadas a prevenir e eliminar este tipo de violência.

Diversas declarações e recomendações internacionais, nomeadamente do Conselho da Europa e da União Europeia, têm colocado a violência de género como um atentado contra os direitos humanos, apelando à necessidade dos governos desenvolverem estratégias eficazes para a combater.

No seguimento do Conselho da Europa de 2006, em Varsóvia, foi lançada uma campanha para combater a Violência contra as Mulheres, cujo princípio orientador é a convicção que estas situações são o resultado de assimetrias de poder e uma violação clara de direitos humanos, constituindo-se como um enorme obstáculo para ultrapassar as desigualdades existentes entre mulheres e homens.

Ao nível da União Europeia é importante salientar o recente Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2006-2010, em que se apela à urgência dos Estados Membros de eliminar todas as formas de violência contra as mulheres, uma vez que se constitui como uma violação de vários direitos fundamentais.

Um dos objectivos centrais desta área é adoptar políticas e medidas que respondam às necessidades de protecção e de assistência das vítimas de violência de género, de eliminar estereótipos de género e promover uma cultura de cidadania.

Objectivo: Combater e prevenir a Violência que tenha origem em discriminações de Género

A — Assegurar a articulação entre o III Plano Nacional para a Igualdade e outros Planos, nomeadamente, o Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos, o Plano Nacional contra a Violência Doméstica, o Plano

Nacional de Acção para a Inclusão, o Plano Nacional de Emprego e o Plano de Integração de Imigrantes, de forma a promover o *mainstreaming* de género nas várias dimensões, bem como outro tipo de articulações.

B — Fomentar a responsabilidade social das empresas, públicas e privadas e parceiros sociais na promoção de iniciativas que combatam a Violência de Género.

C — Prevenir, combater e denunciar o assédio sexual e moral no local de trabalho e a violência de género nos espaços públicos e privados.

D — Promover o incentivo às vítimas de violência de género, com especiais problemas de inserção social, à requalificação profissional pelo acesso aos programas de novas oportunidades ou de empreendedorismo social, designadamente às modalidades de dupla certificação e/ou Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

E — Assegurar condições específicas de acesso ao direito das vítimas de violência de género, conforme definido no III PNCVD.

F — Promover o conhecimento sobre a temática da violência de género, nomeadamente sobre a problemática da Mutilação Genital Feminina e das intervenções existentes nesta área.

G — Dar continuidade à promoção de estudos sobre a Violência de Género, nomeadamente, através da articulação com Universidades e Centros de Investigação.

#### Área 5 — Perspectiva de Género na União Europeia, no Plano Internacional e na Cooperação para o Desenvolvimento

As políticas para a Igualdade de Género, no que diz respeito à União Europeia, ao Plano Internacional e à Cooperação para o Desenvolvimento, inserem-se nas prioridades do Programa do XVII Governo Constitucional.

No capítulo V, intitulado «Portugal na Europa e no Mundo», vem referida como primeira prioridade da política externa a participação activa nos centros de decisão da vida e das instituições mundiais, no sentido de afirmar a posição do país e o seu desempenho a nível internacional. Nesta prioridade podemos ler que «a matriz das relações internacionais (...) deve ser a que assenta na Carta das Nações Unidas, no reforço do papel do Conselho de Segurança e da credibilidade das demais instituições do sistema das Nações Unidas...».

A segunda prioridade da política externa prende-se com a participação de Portugal na Construção Europeia, tendo por base os seguintes objectivos: (i) consolidar o aprofundamento do projecto europeu e fortalecer a coesão europeia; (ii) aumentar o contributo da União a favor da segurança e da paz; (iii) assegurar condições adequadas para a modernização e afirmação de Portugal no mundo contemporâneo.

No quadro da União Europeia, e no que concerne às políticas para a Igualdade de Género, destacam-se três instrumentos fundamentais para a acção dos Estados Membros: a *Estratégia de Lisboa* na perspectiva de género; o *Pacto Europeu para a Igualdade de Género* (aprovado no Conselho da Primavera de Março de 2006); e o *Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres, 2006-2010* (da Comissão Europeia).

O relançamento da política de cooperação é, também, uma prioridade da política externa portuguesa que visa,

entre outros, os seguintes objectivos: (i) Promover a ajuda ao desenvolvimento de acordo com os princípios assumidos pela comunidade internacional e, nomeadamente, os «Objectivos do Desenvolvimento do Milénio»; (ii) Reforçar o nosso relacionamento político e diplomático, designadamente no espaço da CPLP.

Foi com base nas prioridades delineadas no Programa do XVII Governo Constitucional que veio a ser explicitada no documento «Uma Visão Estratégica para a Cooperação Portuguesa» (aprovada em RCM n.º 196/2005, de 22 de Dezembro), a qual tem como enquadramento, a nível da União Europeia, o «Consenso Europeu para o Desenvolvimento», sendo que a perspectiva da Igualdade de Género é uma questão central em ambos os documentos.

#### 5.1 — União Europeia

A Declaração «Towards Gender Equality in the European Union» assinada em Maio de 2007 pela Alemanha, Portugal e Eslovénia, no contexto do trabalho desenvolvido pelo Trio de Presidências da União Europeia, reafirma a Igualdade de Género como um princípio da União Europeia, inscrito no Tratado da CE, bem como um dos objectivos da EU.

A Declaração reconhece não só, que a Igualdade de Género é uma condição indispensável à concretização da *Estratégia de Lisboa para o Crescimento e Emprego*, como, ainda, que as políticas para a promoção da Igualdade de Género são instrumentos que contribuem activamente para a coesão social, o crescimento económico, a prosperidade e a competitividade.

A Declaração sublinha a centralidade da Igualdade de Género na resposta aos desafios e oportunidades colocados pelas actuais mudanças demográficas e consequentes implicações para o Estado, a sociedade, os homens e as mulheres, as famílias, e as pessoas idosas; considera, também, a sua importância para a resposta às necessidades do aumento da competitividade, do emprego, da coesão social e da manutenção de fortes sistemas de Segurança Social.

Objectivo: Contribuir para o desenvolvimento da perspectiva de género na União Europeia como factor decisivo no aprofundamento do projecto europeu e no fortalecimento da coesão europeia.

A — Aprofundar as políticas e posições nacionais a defender na União Europeia neste domínio, nomeadamente a defesa de uma directiva para a protecção da paternidade.

B — Estimular uma representação equilibrada de homens e mulheres nos organismos e instituições da União Europeia.

C — Apoiar a nomeação de mulheres em lugares chave na vida política, económica, cultural e educativa da União.

D — Proceder à divulgação regular, junto da Administração Pública, dos postos vagos em organismos da União Europeia.

E — Dar a conhecer os compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias da União Europeia, em matéria de Igualdade de Género.

F — Acompanhar, no plano legislativo, a transposição de Directivas na área da Igualdade de Género, nomeadamente a Directiva 2004/113/CE, de 13 de Dezem-

bro, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento.

#### 5.2 — Plano Internacional

A articulação com os organismos internacionais com os quais Portugal se relaciona, ao nível político, determinam e legitimam que a abordagem da Igualdade de Género no plano internacional seja indispensável.

Objectivo: Contribuir para o desenvolvimento das abordagens internacionais em matéria de Igualdade de Género.

A — Aprofundar as políticas e posições nacionais a defender nos organismos internacionais neste domínio.

B — Promover, nos diferentes organismos internacionais, uma representação equilibrada de homens e mulheres.

C — Proceder à divulgação regular, junto da Administração Pública, dos postos vagos em organismos internacionais.

D — Apoiar a nomeação de mulheres em lugares chave na vida política, económica, cultural e educativa internacional.

E — Promover a consagração na legislação nacional de recomendações e orientações estratégicas internacionais, em matéria de Igualdade de Género.

F — Dar a conhecer os compromissos assumidos por Portugal no Plano Internacional, bem como as orientações produzidas pelos organismos internacionais, em matéria de Igualdade de Género.

#### 5.3 — Cooperação para o Desenvolvimento

As posições políticas portuguesas para a Igualdade de Género na Cooperação para o Desenvolvimento afirmam-se, de acordo com o documento *Uma Visão Estratégica para a Cooperação*, através da articulação com programas de intervenção em áreas prioritárias, nomeadamente, da Boa Governança, do Desenvolvimento Sustentável e da Educação para o Desenvolvimento, seguindo a estratégia de *mainstreaming* de género e tendo como principal desígnio atingir os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio.

A prevalência da pobreza feminina nos países em desenvolvimento, tem conduzido a uma atenção especial sobre a forma como a cooperação para o desenvolvimento contribui, ou não, para uma melhoria da sua situação. Assim, a integração da perspectiva de género deve ser complementada por acções específicas para mulheres nos locais onde ainda persistam notáveis disparidades, bem como onde se reconheçam as suas vulnerabilidades específicas ou, ainda, onde o seu papel tradicional, nomeadamente como prestadoras de cuidados, justifique e potencie os resultados das acções.

Objectivo: Apoiar os programas da cooperação portuguesa que contemplem a perspectiva da Igualdade de Género

A — Sensibilizar para a importância de uma cidadania activa baseada na Igualdade de Género, como pré-requisito para um desenvolvimento sustentável.

B — Apoiar a integração da perspectiva de género como critério na elaboração, implementação, acompanhamento e avaliação dos programas e projectos integrados de cooperação.

C — Apoiar a formação em Igualdade de Género aos cooperantes e às cooperantes, bem como aos voluntários e às voluntárias.

D — Promover, nos programas de apoio à revisão de legislação em países terceiros, a inclusão da perspectiva de género como parte do processo de boa governação, contemplando, na eliminação desta discriminação, designadamente:

A existência de sistemas legais que garantam os direitos fundamentais das mulheres, nomeadamente, no que diz respeito às mulheres vítimas de todas as formas de violência, ou o direito à propriedade;

A participação das mulheres nos processos de decisão;

A elaboração de orçamentos governamentais que contemplem a perspectiva de género (*gender budget*).

E — Incentivar a realização de programas de cooperação que tenham como objectivo o empoderamento das redes sociais locais, nomeadamente, as organizações de mulheres e as secções de mulheres dos partidos políticos.

F — Sensibilizar para o papel das mulheres na construção e manutenção da paz e garantir a sua plena participação em todos os processos de reconstrução social nas situações pós-conflito.

G — Apoiar os programas de saúde que, nos países terceiros, privilegiem as mulheres e raparigas como população alvo em todas as acções que tenham como objectivo a melhoria da saúde pública.

H — Apoiar os programas de saúde que, nos países terceiros, se dirijam a jovens e a mulheres, nomeadamente, os relativos à prevenção do VIH/Sida, doenças endémicas, à saúde e direitos sexuais e reprodutivos.

I — Privilegiar as campanhas de promoção da educação formal e ao longo da vida dirigidas a mulheres, bem como aquelas que promovam uma participação equilibrada em todos os graus de ensino.

J — Promover nos programas de cooperação na área da economia o conhecimento do impacto de políticas macro-económicas sobre homens e mulheres, no sentido de facilitar o desenvolvimento de estratégias que fortaleçam o papel das mulheres na economia, nomeadamente o empreendedorismo.

### III — Mecanismos de concretização

#### 1 — Recursos

O III PNI assume como prioridade o desenvolvimento do potencial humano como elemento-chave da sua realização, ao nível do conhecimento e qualificação, de todas as pessoas que terão a responsabilidade da sua execução. Para que tal desiderato seja possível, torna-se necessário a capacitação dos recursos humanos como forma de potenciar a mudança das

vivências quotidianas, tanto individuais como colectivas. Esta capacitação passa pela atribuição dos recursos financeiros necessários e indispensáveis à concretização das metas elencadas neste III Plano passando o seu sucesso pelos recursos envolvidos para a sua execução.

A área da Igualdade de Género é cada vez mais uma prioridade no planeamento organizacional das estruturas públicas e privadas, como eixo condutor das suas próprias estratégias. É disso exemplo o Quadro de Referência Estratégico Nacional 2007-2013 (QREN), que faz da promoção da igualdade de género uma das pedras basilares estratégicas da sua execução, reconhecendo que ainda há muito para fazer nesta área, atribuindo-lhe dessa forma os recursos essenciais à sua concretização e operacionalização.

#### 2 — Acompanhamento e Avaliação

O acompanhamento e a avaliação de Projectos e Planos operacionais não constituem tarefas novas e a sua importância é há muito reconhecida como requisito fulcral para o sucesso do cumprimento de novas políticas.

A Concretização do III PNI contempla as áreas de Acompanhamento e Avaliação. O principal objectivo do Acompanhamento da implementação deste instrumento de acção é o de, a partir da observação do conjunto das dinâmicas implicadas no Plano, e da verificação em pormenor do modo como as medidas se estão a reflectir no terreno, fornecer as indicações práticas necessárias à sua efectiva implementação.

Deste modo, ao logo do plano apresentado, são referidos para cada medida indicadores de processo e de resultado que permitem aferir os dados em termos de desenvolvimento, de resultados e de impacto.

A Avaliação é uma forma de aprimorar o conhecimento sobre execução de um projecto ou actividade e contribuir para o planeamento de novas intervenções. Através de uma avaliação planeada e sistemática é possível identificar, de forma fiável, se os objectivos e metas estão a ser alcançados e se a realidade social está a sofrer alterações.

Assim, são contempladas neste Plano, uma avaliação periódica e uma avaliação final. A nível periódico serão entregues relatórios de progresso a serem submetidos à Assembleia da República pela Estrutura Orgânica, responsável pela dinamização do III PNI. No final, será feita uma avaliação por uma entidade externa à execução do Plano, de modo a garantir imparcialidade, assim como um estudo avaliativo do impacto do mesmo. São, desta forma, elementos essenciais para se perceber o impacto deste instrumento na construção efectiva da Igualdade de Género e Cidadania.

(<sup>1</sup>) (Definição do Conselho da Europa. *In A abordagem integrada da igualdade de género «mainstreaming»*. Relatório Final de Actividades do Grupo de Especialistas para uma Abordagem Integrada da Igualdade. (1999) Agenda Global N.º 3. Lisboa: Edição Conselho da Europa, CIDM, Gabinete da Ministra para a Igualdade, Presidência do Conselho de Ministros. pp. 25)

## Área 1 – Perspectiva de género em todos os domínios de política enquanto requisito de boa governação

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
1.1 – Observatório de género				
A – Assegurar as condições físicas e técnicas para a implementação do Observatório.	PCM/CIG, MTSS	Iniciar os procedimentos para a implementação do Observatório  Definir o mandato, composição, funcionamento e recursos do Observatório e sua adopção formal	Diagnósticos e estudos realizados e difundidos.  Actividades de informação/sensibilização executadas.  Avaliações produzidas.  Recomendações apresentadas ao Governo	2008  Durante a vigência do Plano.
1.2 – Poderes publicos, administração central e local				
A – Dinamizar a figura da Conselheira e do Conselheiro para a Igualdade, bem como dos Membros das Equipas Interdepartamentais para a Igualdade.	PCM/CIG	Elaborar a proposta de diploma	Diploma aprovado	2007/ Primeiro semestre de 2008.
B – Promover, em cada Ministério, a elaboração dos Planos Sectoriais para a Igualdade.	PCM/CIG	Elaborar a proposta de diploma	Diploma aprovado	2007/ Primeiro semestre de 2008.  50% dos Ministérios até ao final da vigência do Plano.
C – Promover, a partir da CIG, o apoio à implementação do presente Plano, através da assessoria aos Ministérios para garantir a concretização e acompanhamento dos Planos Sectoriais para a Igualdade.	PCM/CIG	Criar instrumentos que permitam avaliar anualmente o acompanhamento da execução desta medida	Verificar anualmente o nível de execução da medida.	Durante a vigência do Plano.
D – Integrar a perspectiva de género na legislação e nas grandes opções de política, nomeadamente nos Planos Nacionais, garantindo o parecer da CIG sobre estas matérias e promovendo a avaliação do impacto da sua concretização.	PCM/CIG e Todos os Ministérios	Apresentar sempre que aplicável diplomas e grandes opções de política à PCM/CIG para consulta	Contabilizar anualmente o número de diplomas e grandes opções de política onde foi integrada a dimensão da igualdade de género	Durante a vigência do Plano
E – Integrar a perspectiva de género no Orçamento de Estado, bem como nos orçamentos de cada Ministério ( <i>gender budgeting</i> ).	Todos os Ministérios	Criar os instrumentos de apoio ao <i>gender budgeting</i>  Dinamizar acções de formação e sensibilização sobre esta matéria dirigida aos departamentos de gestão financeira dos Ministérios  Analisar as verbas afectas a cada Ministério e respectivos serviços à concretização dos objectivos relacionados com a Igualdade de Género	Contabilizar anualmente o número de acções de formação e sensibilização  Contabilizar anualmente o número de serviços que aplicou a metodologia do <i>gender budgeting</i>	Todos os anos será enviado, por cada Ministérios, à PCM um relatório sobre o <i>gender budgeting</i>
F – Uniformizar os indicadores utilizados na área do género, promovendo a integração, no Perfil de Género do INE, dos adoptados pelo Conselho EPSCO – Emprego e Política Social da UE para o acompanhamento da execução da Plataforma de Acção de Pequim.	PCM/CIG/ INE e todos os Ministérios	Desenvolver indicadores e integrá-los no perfil de Género do INE  Actualizar e alargar a Base de dados do INE tendo em conta os indicadores de género da Plataforma de Acção de Pequim trabalhados no âmbito de cada Presidência da EU	Contabilizar anualmente: -Número de áreas críticas incluídas no Perfil de Género;  - Grau de actualização dos dados em cada uma das áreas críticas – Número de novas áreas criadas	Toda a vigência do Plano

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
G – Garantir que todas as estatísticas que se referem a pessoas, produzidas na Administração Pública integram a variável sexo, por forma a que a apresentação e o tratamento dos dados não reforce estereótipos discriminatórios.	PCM/ INE e Todos os Ministérios	Elaborar um diploma, sua adopção e regulamentação	Diploma adoptado e regulamentado	Primeiro semestre de 2008
H – Garantir que os subsídios, prémios, bem como outras distinções atribuídas ou apoiadas por entidades públicas ou por fundos públicos, nacionais ou comunitários salvaguardem a perspectiva da Igualdade de Género.	PCM, Todos os Ministérios	Integrar a perspectiva de género nos regulamentos	Contabilizar o n.º de regulamentos que adoptaram esta medida	Elaboração de Relatório anual por Ministério a enviar à PCM
I – Garantir que a dimensão de género está integrada nos objectivos, execução, avaliação e impacto das iniciativas e projectos financiados por fundos públicos, nacionais ou comunitários	PCM	Integrar a perspectiva de género nos regulamentos	Contabilizar o n.º de regulamentos que adoptaram esta medida	Elaboração de Relatório anual por Ministério a enviar à PCM
J – Promover a inclusão, na carta de missão dos dirigentes da Administração Pública, e sempre que a natureza das matérias o permita, o cumprimento de metas relativas à Igualdade de Género.	PCM; MFAP	Promover instrumentos para a adopção de metas relativas à Igualdade de Género	Contabilizar anualmente o n.º de Cartas de missão onde se integra a perspectiva de género	Elaboração de Relatório anual por Ministério a enviar à PCM
K – Garantir que os Planos e Relatórios de Actividades, bem como os respectivos balanços Sociais, dos Ministérios e Serviços identifiquem, quanto à gestão do pessoal, acções referentes a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Representação equilibrada de mulheres e homens nas esferas de tomada de decisão</li> <li>- Medidas tomadas para a alteração da segregação horizontal e vertical</li> <li>- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de homens e mulheres</li> </ul>	Todos os Ministérios	Monitorizar os Planos e Relatórios de Actividades de cada Ministério.	Identificar e contabilizar as medidas de acção positiva adoptadas e executadas por cada Ministério, seu impacto sobre os/as respectivos funcionários/as e sobre a cultura de género do Ministério	Elaboração de Relatório anual por Ministério a enviar à PCM
L – Incluir a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual, nomeadamente nos impressos, publicações, documentos e <i>sites</i> dos Ministérios e respectivos Serviços.	Todos os Ministérios	Aprovar códigos de boas práticas para a utilização de uma linguagem respeitadora da igualdade de género na linguagem pelos responsáveis políticos e pelos serviços públicos  Monitorizar os textos e imagens presentes nos documentos e publicações editadas ou a editar pelos poderes públicos, segundo uma perspectiva de género	Publicar um Guia de Boas Práticas para a utilização de uma linguagem respeitadora da Igualdade de Género  Contabilizar o número de documentos e publicações analisadas e revistas	2008  A aplicar progressivamente nos documentos e imagens que sejam elaborados de novo ou reeditados ao longo de toda a vigência do Plano
M – Elaborar estudos sobre o impacto, em homens e mulheres, das políticas e acções de cada Ministério, enquanto instrumentos de apoio à tomada de decisão.	Todos os Ministérios	Criar instrumentos para a elaboração de estudos de impacto  Elaborar diagnósticos de impacto de género	Listagem dos instrumentos criados  Relatórios de análise dos diagnósticos elaborados	2008  Durante toda a vigência do Plano

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
N – Incluir uma orientação sobre a representação equilibrada entre mulheres e homens na composição dos júris de concurso e na nomeação para todos os níveis de decisão na Administração Pública Central.		Criar um diploma legal que determine a representação equilibrada em todos os domínios de decisão do sector público	Diploma criado e aprovado	2008
O – Sensibilizar as Autarquias para a criação e desenvolvimento de Planos Municipais para a Igualdade.	PCM/CIG	Promover a realização de Protocolos	Contabilizar anualmente o número de Protocolos assinados	Toda a vigência do Plano
P – Preparar o enquadramento jurídico relativo ao Conselheiro ou Conselheira Local para a igualdade visando a promoção da igualdade em todas as políticas locais, nomeadamente no quadro da Rede Social.	PCM/ DGAL CIG	Definir o perfil de competências da/o Conselheira/o Local para a Igualdade	Contabilizar o número de Conselheiros/as para a Igualdade	Até ao final de 2008
Q – Definir e elaborar recursos, instrumentais e materiais, de suporte ao trabalho das Autarquias e outros actores locais.	PCM/CIG	Constituir equipa de trabalho para o desenvolvimento dos recursos a utilizar	Identificar anualmente e contabilizar o número de suportes criados e utilizados	Durante a vigência do Plano
R – Promover, em articulação com o CEJ, a formação dos magistrados em Igualdade de Género, com destaque nas áreas do Direito da Família e Menores, do Direito do Trabalho e do Direito Penal.	PCM/CIG, MTSS, MJ/CEJ	Estabelecer um protocolo com o CEJ	Contabilizar: - N.º de acções de formação - N.º de formandos	2007 Durante toda a vigência do Plano
S – Sensibilizar para a integração da inclusão nos <i>curricula</i> de estágio de advocacia de módulos que abordem temáticas de relevo no âmbito da Igualdade de Género.	PCM/CIG	Estabelecer um Protocolo com a Ordem dos Advogados	Contabilizar anualmente as acções de sensibilização em Igualdade de Género destinadas à Ordem dos Advogados.  Contabilizar anualmente o n.º de pessoas que frequentam o módulo	2007 Durante toda a vigência do Plano
T – Promover a formação em Igualdade de Género de dirigentes, chefias, funcionários, funcionárias e agentes da Administração Central e Local, bem como de conselheiros e conselheiras para a igualdade e membros das equipas interdepartamentais.	PCM/CIG/ CEFA, MFAP/INA, MTSS/IEFP	Estabelecer protocolos com o INA, CEFA e IIEFP para promover acções de formação em Igualdade de Género	Contabilizar anualmente: - N.º de acções de formação em Igualdade de Género (IG); - N.º de pessoas abrangidas por cada categoria profissional;	Primeiro semestre de 2008 Durante toda a vigência do Plano
U – Dinamizar Acções de Formação e Sensibilização, na área da igualdade de género para todos os intervenientes na gestão e no desenvolvimento do QREN.	PCM/ CIG, Todos os Ministérios	Promover acções de formação e de sensibilização para todos os intervenientes no QREN	Contabilizar n.º de acções e n.º de participantes	A iniciar em 2007

## Área 2 – Perspectiva de género em domínios prioritários de política

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
2.1 – Educação, Investigação e Formação				
A – Promover a integração da dimensão de género, quer na definição dos perfis de competências, quer nos perfis de formação de profissionais de educação.	PCM/CIG, ME/ CFAEs	Orientações do ME;  Estabelecer protocolos com as Universidades, Institutos Politécnicos e outras instituições de ensino  Desenvolver acções acreditadas que incluam módulos sobre género.	Contabilizar: - Nº de protocolos estabelecidos - Nº de acções acreditadas sobre igualdade de género realizados, por áreas disciplinares, temáticas e/ou de intervenção, por públicos profissionais destinatários, por graus/níveis educativos e por entidades formadoras; - Nº de pessoas que finalizam as acções de formação acreditadas, em função do sexo, por áreas disciplinares, temáticas e/ou de intervenção e por graus/níveis educativos;	Durante toda a vigência do Plano
B – Sensibilizar outros agentes educativos, como as famílias, nomeadamente através das Associações de pais e mães, para a integração da Igualdade de Género na educação.	PCM/CIG, ME	Estabelecer protocolos entre PCM/ CIG, ME, e outros agentes	Contabilizar anualmente nº de protocolos estabelecidos  Avaliar anualmente os resultados desses protocolos	Durante toda a Vigência do Plano
C – Operacionalizar a Lei nº 47/2006, de 28 de Agosto, que define o regime de avaliação, certificação e adopção dos manuais escolares do ensino básico e secundário, no sentido de incluir a dimensão de género nos critérios de qualidade para a produção de materiais pedagógicos, escritos e multimédia, nomeadamente, através da sensibilização dos autores e autoras dos manuais escolares, bem como das respectivas editoras	PCM/CIG, ME, e outros agentes	Elaborar e divulgar check-lists para avaliação dos materiais na óptica do género, destinada às Comissões de Avaliação e às Escolas;  Promover acções de sensibilização destinadas a autores e autoras dos manuais escolares e das respectivas editoras;	Contabilizar anualmente: - Nº de manuais escolares avaliados quanto à dimensão do género, por Comissão de Avaliação.  Contabilizar anualmente: - Nº de acções de sensibilização; - Nº de participantes;	A iniciar em 2008  Durante toda a vigência do Plano
D – Promover uma orientação escolar e profissional sem estereótipos de género.	PCM/CIG, MTSS/ IEF, ME	Orientações do ME  Desenvolver e divulgar materiais de apoio a uma orientação escolar e profissional promotora da igualdade de género;	Implementar a utilização dos materiais de apoio concebidos  Elaborar anualmente uma listagem com a descrição das iniciativas específicas promovidas pelas escolas e outras instituições educativas e formativas neste domínio	A iniciar no ano lectivo 2008/ 09  Durante toda a vigência do Plano
E – Reforçar a (re)qualificação e a certificação escolar e profissional, especialmente nas áreas tecnológicas, dirigidas a raparigas e a mulheres, bem como na área do cuidado e do Apoio Social, dirigidas a homens e rapazes.	ME, MTSS, e outros agentes	Diagnosticar a oferta profissional qualificante destinada a jovens de ambos os sexos, por estabelecimentos e por modalidade de ensino/formação; por região e por áreas profissionais,  Fomentar apoios às áreas mais carenciadas identificadas no relatório de diagnóstico;	Relatório de diagnóstico  Contabilizar anualmente nº de raparigas e rapazes que frequentam e finalizam as diversas modalidades de educação/formação qualificantes, por áreas profissionais e por região.  Contabilizar nº de apoios disponibilizados para essas áreas;	A iniciar no ano lectivo de 2008/ 09  Durante toda a vigência do Plano

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
F – Integrar a temática do Género como um eixo estruturante do Currículo Escolar, bem como nas diversas dimensões da Educação e Formação ao Longo da Vida, nomeadamente operacionalizando-a através da área de projecto e educação cívica.	ME, MTSS, e outros agentes	Dinamizar campanhas sobre a Igualdade que envolvam a comunidade escolar  Promover a continuação da inserção de módulos em Igualdade de Género nas acções de Formação ao Longo da Vida  Integrar no âmbito da Educação Cívica e da Área de Projecto um módulo sobre Igualdade de Oportunidades	Contabilizar anualmente: - N.º de escolas que promoveram campanhas - N.º de Cursos de formação ao Longo da Vida que incluíram módulos de Igualdade de Género - N.º de pessoas, desagregadas por sexo, que frequentaram estes módulos - N.º de acções de formação que integraram módulos em Igualdade de Género	A iniciar no ano lectivo de 2008 /09  Durante toda a vigência do Plano
G – Integrar, na organização e funcionamento das escolas e de outras instituições educativas e formativas, a perspectiva da igualdade de género, com vista a prevenir a discriminação e a violência e a garantir a interacção de ambos os sexos no quotidiano escolar.	PCM/CIG, ME, MTSS, e outros agentes	Orientações do ME	Identificar anualmente n.º de Cartas Educativas com preocupações específicas no domínio da igualdade entre os sexos, bem como o n.º de Regulamentos escolares com preocupações específicas neste domínio.	Durante toda a vigência do Plano
H – Promover o reforço pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) à investigação em todos os domínios das relações de género e das políticas para a igualdade entre mulheres e homens.	PCM/CIG, MCTES/FCT	Renovar periodicamente o protocolo de colaboração entre a PCM/CIG e a FCT para financiamento de projectos de investigação no domínio das relações sociais de género e das políticas para a igualdade entre mulheres e homens;	Contabilizar anualmente: - N.º de projectos candidatos e financiados pela FCT, por instituição, área científica; - Percentagem de investigadoras das equipas de investigação dos projectos financiados bem como a percentagem de investigadoras responsáveis por esses projectos - N.º de acções e de produtos de divulgação dos projectos de investigação financiados.	Durante toda a vigência do Plano
I – Promover o apoio aos Centros de Investigação na área dos Estudos de Género, respectivas publicações e divulgação na área da Igualdade entre Mulheres e Homens, consolidando a formação pós licenciatura neste domínio.	PCM/CIG, MCTES/ FCT	Identificar o tipo e os apoios disponibilizados aos Centros de Investigação	Contabilizar anualmente: -N.º de Centros de Investigação que receberam apoios da FCT, por tipo e por áreas científicas. - N.º de estudos realizados - N.º de publicações efectuadas e respectiva divulgação	Durante toda a vigência do Plano
J – Promover a realização de acções de sensibilização em Igualdade de Género junto das Instituições de Ensino Superior.	PCM/CIG	Desenvolver acções de sensibilização junto das Universidades e Institutos Politécnicos	Contabilizar anualmente o N.º de acções de sensibilização realizadas e n.º de participantes	Durante toda a vigência do Plano
K – Definir, em articulação com os organismos competentes, os perfis formativos e respectivos referenciais de formação, bem como a elaboração dos instrumentos e materiais de suporte à formação em Igualdade de Género.	PCM/CIG, ME, MTSS	Realizar um estudo com vista à avaliação dos referenciais de formação em vigor neste domínio e à produção de recomendações que orientem a elaboração de novos referenciais.  Definir e elaborar os instrumentos e materiais de suporte à formação em Igualdade de género  Promover a divulgação de referenciais de formação considerados pertinentes	Contabilizar: - N.º de perfis e Instrumentos e materiais de suporte elaborados - N.º de referenciais de formação divulgados e adoptados	A iniciar em 2008  A iniciar em 2009

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
L – Promover, em colaboração com os organismos competentes, a Certificação de Aptidão Profissional de formadores e formadoras em Igualdade de Género.	PCM/CIG, MTSS/ IEF, ME/ ANQ, e outros agentes	Elaborar e validar Certificação de Formação de Formadores/as neste domínio	Contabilizar anualmente - Nº de acções de formação de formadores em Igualdade de Género realizadas e certificadas - Nº de formadores e formadoras certificadas	A iniciar em 2008  Durante toda a vigência do Plano
M – Promover acções de sensibilização e de formação em Igualdade de Género para públicos estratégicos.	PCM/ CIG, MTSS	Desenvolver acções de sensibilização e de formação	Contabilizar anualmente o nº de acções realizadas (situação de partida 60)	Durante toda a vigência do Plano
<b>2.2 – Independência Económica</b>				
A – Incrementar o empreendedorismo feminino como elemento de mobilização das mulheres para a vida económica activa, promovendo o auto-emprego.	PCM/CIG, MTSS, MEI	Promover cursos de formação destinados a incentivar o empreendedorismo, nomeadamente em gestão  Publicitar casos sucesso de mulheres empreendedoras  Criar apoios ao nível do financiamento para projectos ligados ao empreendedorismo feminino.	Contabilizar anualmente o nº de acções de formação na área do empreendedorismo e nº de pessoas que frequentam estas acções  Nº de casos de sucesso publicitados  Contabilizar os números de mulheres que recorreram a estes apoios  Contabilizar anualmente o n.º de empresas geridas por mulheres	A iniciar em 2008
B – Estimular o estabelecimento de soluções inovadoras nos incentivos e no incremento do acesso aos instrumentos de apoio financeiro às actividades de empreendedorismo feminino, que prossigam os objectivos económicos e sociais consistentes com a Igualdade de Género.	PCM/CIG, MTSS, MEI, MAOTDR/CCDR	Divulgar incentivos ao empreendedorismo feminino	Contabilizar anualmente os Incentivos concedidos para empreendedorismo feminino	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano
C – Desenvolver o empreendedorismo feminino qualificado como instrumento inovador e regenerador de tecidos económicos sectoriais, regionais ou urbanos.	MEI, MAOTDR/CCDR	Publicitar casos sucesso de mulheres empreendedoras  Criar apoios ao nível do financiamento para projectos ligados ao empreendedorismo feminino qualificado	Contabilizar: - Nº de casos de sucesso publicitados - Nº de mulheres que recorreram a estes apoios  Contabilizar anualmente o n.º de empresas geridas por mulheres em áreas qualificadas	Durante toda a vigência do Plano
D – Reforçar a informação e sensibilização sobre as vantagens e potencialidades do micro-crédito associado à criação de emprego e ao financiamento das PME's, majorando as intervenções das mulheres	MEI, MTSS	Promover uma campanha de sensibilização nacional sobre os benefícios do micro crédito	Avaliar o impacto da campanha, contabilizando anualmente o número de mulheres que recorreram ao micro-crédito	A partir de 2008 e durante toda a vigência do Plano
E – Promover o Associativismo Empresarial de Mulheres, nomeadamente através do desenvolvimento de redes de produtos e serviços, utilizando as novas tecnologias como forma de criação de parcerias nacionais e internacionais, divulgação de práticas promissoras na área do empreendedorismo e divulgação de apoios.	PCM/CIG, MTSS, MEI, MAOTDR	Fomentar uma campanha de sensibilização sobre o associativismo empresarial dirigido às mulheres, nomeadamente sobre a importância da publicidade e marketing dos seus produtos e serviços	Recolher os testemunhos de mulheres empreendedoras, fazendo a sua publicação e divulgação na Internet e nos diversos meios de comunicação	A partir de 2008 e durante toda a vigência do Plano

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
F – Actualizar e divulgar estudos de diagnóstico sobre a evolução da presença de mulheres em cargos de gestão e membros de direcção de grandes e médias empresas.	PCM/INE, MTSS	Apoiar a realização do estudo de diagnóstico	Publicação do Estudo	2009
G – Diminuir a segregação horizontal no mercado de trabalho apoiando as entidades patronais a promover a criação activa de emprego para o sexo sub-representado em profissões marcadas por género	MF, MEI, MTSS	Apoiar as entidades patronais através de um sistema de incentivos que fomente a criação activa de emprego para o sexo sub representado  Proceder à actualização sistemática da Portaria 1212 de 2000, de 26 de Dezembro relativa às profissões significativamente marcadas por discriminação de género.	Contabilizar anualmente: - Nº entidades que recorreram a este sistema de incentivos - Nº de entrada de Homens em profissões marcadamente femininas e o nº de entrada de Mulheres em profissões maioritariamente masculinas  Publicar as listas de profissões em que o desequilíbrio entre homens e mulheres é mais acentuado	A Iniciar em 2008  Durante toda a vigência do Plano
H – Reforçar a realização de acções de formação ao longo da vida, nomeadamente em TIC's, para uma maior capacitação das mulheres face às condições do mercado de trabalho.	MTSS, MEI	Promover acções de formação como forma de capacitar as trabalhadoras para as novas formas de organização do mercado de trabalho.	Contabilizar anualmente: - Nº de empresas que realizam acções de formação para os seus funcionários, com dados desagregados por sexos - Nº de participantes nessas acções de formação	A iniciar em 2008  Durante toda a vigência do Plano.
I – Sensibilizar os agentes dos serviços públicos e privados na área do Emprego e da Formação Profissional para a importância de oferta e divulgação de opções profissionais não discriminatórias em função do género.	PCM/CIG; MTSS	Promover acções de sensibilização /formação em Igualdade de Género	Contabilizar anualmente nº de acções e nº de participantes.  Efectuar estudo de impacto	2008  A iniciar em 2008 e a apresentar em 2010
J – Reforçar junto das empresas públicas a divulgação dos mecanismos para adopção de Planos para a Igualdade, conforme RCM nº 49/2007, de 28 de Março, que aprova os princípios do bom governo para as empresas do sector empresarial do Estado.	PCM/CIG, MTSS, MEI	Criar referenciais para a elaboração e gestão dos Planos para a Igualdade nas empresas e respectivos instrumentos  Criar um guia de apoio à elaboração e gestão de Planos para a Igualdade	Contabilizar anualmente o nº de empresas públicas que adoptam Planos para a Igualdade  Avaliar a implementação dos Planos para a Igualdade	2008  2010
K – Promover a responsabilidade social das empresas do sector privado através da divulgação dos mecanismos para a implementação de Planos para a Igualdade	PCM/CIG, MTSS, MEI	Promover acções de sensibilização direccionadas às empresas  Criar um guia de apoio à elaboração e gestão de Planos para a Igualdade, bem como de divulgação dos benefícios da sua adopção.	Contabilizar anualmente: - Nº de acções de sensibilização - Nº de entidades com o Planos para a Igualdade  Publicar e distribuir o guia de apoio;	Durante toda a vigência do Plano  2008  Anualmente e durante toda a vigência do Plano
L – Divulgar boas práticas, nomeadamente através da atribuição de distinções como o Prémio "Igualdade é Qualidade", bem como outros benefícios.	PCM/CIG, MTSS/CITE	Organizar anualmente os procedimentos para a concretização do Prémio <i>Igualdade é Qualidade</i> .	Divulgar a empresa eleita como símbolo de boas práticas	Anualmente e durante toda a vigência do Plano
M – Definir orientações no sentido da negociação das convenções colectivas de trabalho integrar o objectivo de elaboração e concretização de Planos para a Igualdade nas empresas.	MTSS	Definir as orientações para a implementação dos Planos para a Igualdade nas negociações das convenções colectivas;	Publicar e divulgar as orientações	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
N – Promover a realização ou actualização de estudos sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres.	MTSS	Efectuar estudo por sector e por região, promovendo o aprofundamento do sistema de monitorização existente.	Publicar anualmente os estudos mais relevantes produzidos nesta área	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano
O – Promover a execução eficaz do princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens no acesso ao emprego, progressão na carreira e acesso a lugares de decisão	PCM/CIG, MTSS/CITE	Promover uma campanha de sensibilização a nível nacional que alerte para a importância do princípio da igualdade entre mulheres e homens no acesso ao emprego, progressão na carreira e acesso a lugares de decisão e que incentive à sinalização de situações discriminatórias baseadas em estereótipos de género.	Difundir a campanha pelos diversos meios de comunicação  Avaliar o impacto da campanha de sensibilização Levantamento comparativo de sinalizações de casos de discriminação em função do sexo.	A iniciar em 2008  2009
P – Promover o reforço dos mecanismos de fiscalização da Autoridade para as Condições de Trabalho na identificação de casos de discriminação em função do sexo, nomeadamente em sede de negociações e convenções colectivas de trabalho, e de formas de trabalho precário e paralelo.	MTSS	Formar e sensibilizar técnicos da Autoridade para as Condições de Trabalho para a identificação e penalização de casos de discriminação;	Contabilizar anualmente: - Nº de técnicos que frequentaram estas acções; - Progressão do nº de casos de discriminação identificados - Nº de processos levantados aos infractores - Nº de penalizações	Durante toda a vigência do Plano  2010
Q – Promover a inclusão de um módulo sobre igualdade de Género nas acções de formação profissional inicial e contínua.	PCM/CIG, MTSS/IEFP		Contabilizar anualmente nº de acções de formação em que foi incluído o módulo	Durante toda a vigência do Plano
R – Sensibilizar e motivar os parceiros sociais para as vantagens da integração da perspectiva de género na cultura empresarial como factor de desenvolvimento económico e social do mercado de trabalho.	PCM/CIG, MTSS/CITE	Sensibilizar, através de uma campanha, os parceiros sociais para as suas responsabilidades na promoção e implementação da perspectiva de género na cultura empresarial como factor de desenvolvimento económico e social.	Avaliar o impacto da campanha	A iniciar 2008
S – Divulgar o disposto no nº 3 do artigo 23º do Código do Trabalho, como forma de reforçar o combate ao assédio moral e sexual no local de trabalho.	MTSS, MEI	Elaborar e divulgar, junto dos parceiros sociais, folhetos informativos sobre a legislação referida.	Contabilizar anualmente o nº de folhetos distribuídos	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.

## 2.3 – Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

A – Dinamizar a realização de acções de sensibilização sobre os direitos relativos à licença de maternidade e paternidade dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como a licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado.	PCM/CIG, MTSS/CITE	Promover uma campanha de sensibilização a nível nacional de forma a sensibilizar a população para os direitos relativos ao gozo da licença de maternidade e paternidade	Avaliar o impacto da campanha	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano
B – Rever as regras relativas às licenças de maternidade e de paternidade reduzindo os impactos de género negativos do actual regime.	PCM/CIG, MTSS/CITE	Avaliar as regras relativas às licenças de maternidade e paternidade e propor alterações legislativas daí decorrentes.	Publicar estudo produzido  Contabilizar o nº de medidas legislativas alteradas e proceder à sua divulgação	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
C – Promover actividades de sensibilização e disseminação de informação de práticas inovadoras sobre a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal junto dos empregadores públicos e privados e do público em geral.	PCM/CIG, MTSS/CITE	Promover instrumentos legais de apoio à conciliação entre a vida familiar, pessoal e familiar  Desenvolver acções de formação e de sensibilização  Realizar periodicamente inquéritos aos usos do tempo utilizando a metodologia preconizada pelo EUROSTAT, de modo a permitir avaliar a evolução do tempo de trabalho não pago realizado por homens e mulheres	Contabilizar o n.º de medidas legislativas alteradas e proceder à sua divulgação  Contabilizar anualmente: - N.º de Acções realizadas - N.º de pessoas que frequentaram as acções - N.º de materiais produzidos/distribuídos  Produzir anualmente um relatório de análise sobre os usos do tempo	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano  A iniciar em 2008
D – Melhorar a quantidade, qualidade, flexibilidade e acessibilidade financeira das estruturas de apoio a dependentes através de: (i) formação adequada do pessoal; (ii) estimular a solidariedade intergeracional e as redes de vizinhança (iii) incentivo à introdução de horários flexíveis no comércio, serviços sociais de apoio e outros serviços de proximidade;(iv) reforçar os serviços de apoio ao domicílio para famílias com pessoas dependentes.	PCM/CIG, MTSS/CITE	Desenvolver acções de formação pluridisciplinar aos cuidadores formais e informais que valorize a dignidade dos utentes  Sensibilizar vários agentes para a flexibilização dos horários  Reforçar linhas de financiamento aos serviços de apoio ao domicílio  Divulgar o manual de Gestão da Qualidade das respostas Sociais e monitorizar a sua aplicação	Contabilizar anualmente: - N.º de acções realizadas - N.º de pessoas que frequentaram as acções  Analisar impacto dos financiamentos disponíveis  Verificar o aumento dos serviços de apoio ao domicílio	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano
E - Articular as medidas dirigidas à conciliação entre a actividade profissional, vida familiar e pessoal com o Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES).	PCM/CIG; MTSS	Divulgação do PARES	Contabilizar anualmente o n.º de projectos aprovados no âmbito do PARES dirigidos à conciliação entre a actividade profissional, vida familiar e pessoal	Até ao final da vigência do Plano
F – Desenvolver campanhas publicitárias integradas sobre repartição de responsabilidades domésticas.	PCM/CIG; MTSS; GMCS		Contabilizar N.º de campanhas realizadas e avaliar o respectivo impacto	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano
G – Desenvolver políticas de apoio a uma parentalidade responsável, em conformidade e respeito pelas diferentes formas de organização familiar.	PCM/CIG, MTSS/CITE, ME, e outros agentes	Aperfeiçoar o quadro legal de apoio a uma maternidade e paternidade responsáveis, nomeadamente no que diz respeito à integração da formação parental nos mecanismos de apoio à infância.	Instrumentos criados e aprovados	Início em 2008 e toda a vigência do Plano
H – Reforçar a formação parental tendo em consideração a partilha equitativa de tarefas e a diversidade de intervenientes significativos, para modificar atitudes e comportamentos estereotipados em função do género.	PCM/CIG, MTSS, ME, e outros agentes	Aprofundar referenciais para a educação parental.  Estabelecer protocolos com diferentes agentes da sociedade civil para desenvolvimento de acções de formação de educação parental.	Publicar e divulgar os referenciais  Contabilizar anualmente o n.º de protocolos estabelecidos e avaliar o seu impacto	Início em 2008 e toda a vigência do Plano
I – Sensibilizar e informar os intervenientes significativos ao nível técnico e político, bem como a opinião pública para o direito e o dever dos pais e mães ao exercício activo da parentalidade, nomeadamente em casos de regulação do poder paternal	PCM/CIG, MTSS, MJ	Desenvolver uma campanha de sensibilização de carácter nacional sobre o direito e o dever dos pais ao exercício activo da paternidade	Avaliar o impacto da campanha;	2008  2010

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
<b>2.4 – Inclusão e Desenvolvimento Social</b>				
A – Aperfeiçoar os mecanismos de apoio às famílias monoparentais monitorizando os respectivos itinerários de inclusão social e profissional.	MTSS	Integrar no processo de monitorização dos mecanismos de apoio às famílias monoparentais um indicador relativo à relação entre monoparentalidade, género e suas consequências.	Indicador Integrado	A iniciar em 2008
B – Avaliar os mecanismos de cálculo das actuais reformas, nomeadamente quanto à integração de factores ligados a actividades não remuneradas.	MTSS	Identificar os factores de majoração na atribuição de pensões e reformas referentes a certas actividades não remuneradas a serem, eventualmente, introduzidos no cálculo das pensões e reformas.	Relatório Avaliativo sobre a matéria	A iniciar em 2008 – até ao final da vigência do Plano
C – Melhorar a qualidade de vida das mulheres idosas.	MTSS e MS	Criar os mecanismos de apoio necessários à melhoria da qualidade de vida das mulheres idosas	Mecanismos criados e aprovados	Durante a vigência do Plano
D – Divulgar, junto das mulheres e homens migrantes e de minorias étnicas e culturais, informação sobre os seus direitos e deveres em matéria de cidadania e igualdade de género.	PCM/CIG/ACIDI, MAI/SEF e outros agentes	Estabelecer protocolos entre a PCM/CIG, o ACIDI, o SEF, e ONG's;  Criar folhetos informativos nas diversas línguas para distribuir pelas comunidades de imigrantes e minorias étnicas e culturais;  Organizar equipas de trabalho que se dirijam às comunidades com a informação sobre os direitos e deveres das mulheres e homens migrantes;	Contabilizar anualmente: - Nº de protocolos estabelecidos; - Nº de folhetos publicados e distribuídos, nas diversas línguas; - Nº de pessoas abrangidas pelas equipas de trabalho e avaliar o impacto da informação distribuída;	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano
E – Promover programas de informação e formação em competências nos domínios da língua portuguesa e das tecnologias de informação e comunicação bem como programas de português técnico e de educação para a cidadania	PCM/ACIDI, MTSS/IEFP, ME, e outros agentes	Aumentar o nº de cursos formativos de língua portuguesa e novas tecnologias, especificamente para as comunidades migrantes e minorias étnicas e culturais	Contabilizar anualmente nº de cursos disponíveis e nº de formandos/as	Iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano
F – Sensibilizar e informar para o cumprimento da escolaridade obrigatória e da continuação do percurso educativo/formativo.	PCM/ACIDI; MTSS/IEFP; ME e outros agentes	Promover campanhas de sensibilização junto das comunidades migrantes e minorias étnicas e culturais sobre a importância do cumprimento da escolaridade obrigatória;	Contabilizar anualmente nº de Campanhas/ População – alvo envolvida	Durante toda a vigência do Plano
G – Apoiar o empreendedorismo das mulheres migrantes e minorias étnicas	PCM/ACIDI; MTSS/IEFP	Criar os mecanismos específicos de apoio ao empreendedorismo das mulheres migrantes e de minorias étnicas	Contabilizar anualmente nº de mulheres abrangidas	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano
H – Desenvolver medidas preventivas e de sinalização de práticas tradicionais que constituam violação dos Direitos Humanos.	PCM/ACIDI/PCM/CIG, MS, e outros agentes	Promover campanhas de sensibilização sobre os Direitos Humanos e práticas culturais tradicionais que violam esses direitos, bem como os respectivos mecanismos de sinalização	Contabilizar anualmente nº de Campanhas/ População – alvo envolvida  Análise comparativa do nº de casos sinalizados antes e após a campanha de sensibilização	A iniciar em 2008 e durante a vigência do Plano  2010
I – Promover o envolvimento das mulheres migrantes e de minorias étnicas e culturais em movimentos associativos e na tomada de decisão, participando na vida política, económica e social.	PCM/ACIDI, PCM/CIG e outros agentes	Dinamizar junto das comunidades migrantes acções de sensibilização sobre a importância da participação pública activa e informar sobre meios de apoio	Contabilizar anualmente o nº de acções desenvolvidas e nº de participantes	Iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
J – Melhorar a participação e o acesso das mulheres e homens migrantes e de minorias étnicas e culturais na vida sócio-cultural e promover o seu envolvimento activo, designadamente através de apoios a associações de migrantes com fins sócio-culturais	PCM/ ACIDI, MC, ME	Promover iniciativas sócio- culturais que tenham em conta as diversas origens étnicas  Conceder apoios financeiros a associações de migrantes com fins sócio-culturais	Identificar anualmente o nº de associações e iniciativas apoiadas	Início em 2008 e toda a vigência do Plano
2.5 – Saúde				
A – Implementar o sistema de indicadores relevantes na área da saúde e do género, desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde.	MS, PCM/INE	Aplicar o sistema de indicadores na área de saúde e género (OMS)	Contabilizar anualmente o n.º de serviços que utiliza os indicadores	Início em 2008 e toda a vigência do Plano
B – Promover investigação que identifique as diferenças de atitudes e práticas entre homens e mulheres em relação à saúde.	MS	Apoiar a realização de estudos nesta área	Identificar e publicar os estudos mais relevantes	Início em 2008 e toda a vigência do Plano  Apresentação dos estudos em 2010
C – Melhorar as condições de acesso à saúde, bem como reforçar os respectivos programas de prevenção, tendo em atenção os aspectos específicos de mulheres e homens ao longo do seu ciclo de vida.	MS	Promover uma campanha de sensibilização destinada aos profissionais de saúde que foque os aspectos específicos da saúde da Mulher e do Homem	Identificar o impacto da campanha	A iniciar 2008 e apresentar os resultados em 2010  2010
D – Assegurar que os estágios curriculares e profissionais, desenvolvidos nas unidades de saúde, incluam a perspectiva de género.	MS, MCTES	Incluir módulos de género nos estágios curriculares e profissionais	Contabilizar anualmente o nº de pessoas que frequentaram estes estágios	Início em 2008 e toda a vigência do Plano
E – Reforçar, tendo em atenção os aspectos específicos de mulheres e homens, a reflexão, educação e sensibilização sobre saúde sexual e reprodutiva, nomeadamente no que se refere à prevenção de comportamentos de risco e violência na área da sexualidade.	PCM/CIG, MS, ME e outros agentes	Elaborar um Guia de Boas Práticas e Recursos sobre saúde sexual	Contabilizar anualmente nº de Guias publicados e distribuídos	Edição em 2008 e durante toda a vigência do Plano
F – Reforçar os serviços, cuidados e atendimento em matéria de saúde sexual e reprodutiva, para o exercício de uma sexualidade responsável em todas as etapas do ciclo de vida, nomeadamente junto dos jovens e das jovens adolescentes, diminuindo as taxas de gravidez na adolescência, e procedendo à prevenção e tratamento das infecções sexualmente transmissíveis e violência sexual	MS e outros agentes	Promover acções de sensibilização, sobre o exercício de uma sexualidade responsável em todas as etapas do ciclo de vida, a profissionais de saúde que prestam atendimento/esclarecimento sobre saúde sexual e reprodutiva	Contabilizar anualmente o nº de acções e nº de participantes discriminadas por idade e sexo	Iniciar em 2008 e toda a vigência do Plano

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
G – Acompanhar os efeitos da aplicação da lei da Interrupção Voluntária de Gravidez	MS e outros agentes		Contabilizar o n.º dos registos hospitalares sobre IVG efectuados segundo a legislação	A iniciar em 2007 e durante toda a vigência do Plano
2.6 – Ambiente e Território				
A – Integrar a dimensão de género nas políticas de planeamento urbano e desenvolvimento do território	MAOTDR/CCDR	Orientações emitidas nesta matéria Realizar estudos sobre a integração da dimensão de género no desenvolvimento do território	Publicar os estudos mais relevantes nesta área	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano
B – Estimular uma maior utilização, nomeadamente por parte das mulheres, dos incentivos ao desenvolvimento de actividades ligadas à conservação da natureza e da biodiversidade.	MAOTDR/CCDR, MEI	Divulgar os incentivos existentes	Monitorizar a divulgação dos incentivos.	Início em 2008 e durante a vigência do Plano
C – Reforçar as acessibilidades, a qualidade e adaptação dos transportes públicos às necessidades de homens e mulheres, assegurando trajectos que facilitem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	MOPTC; MAOTDR	Integrar nos protocolos de exploração das empresas de transportes públicos a dimensão de género	Avaliar o grau de melhoria das acessibilidades	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano
2.7 – Actividade física e desporto				
A – Promover a integração da dimensão de género nas políticas e práticas desportivas, valorizando o sexo sub-representado.	PCM/CIG/IND	Incentivar financeiramente as entidades que promovam uma participação equilibrada entre os dois sexos nas diversas práticas desportivas  Promover a criação e disseminação de práticas pedagógicas que integrem a dimensão de género	Avaliar o grau de participação de homens e mulheres em todas modalidades  Divulgar os instrumentos pedagógicos de apoio à prática desportiva que integrem a dimensão de género.  Verificar anualmente o aumento da participação de raparigas e mulheres na prática desportiva.	A Iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano
B – Responsabilizar, através dos contratos-programas, os agentes desportivos, particularmente as federações desportivas, para a participação equilibrada e não discriminatória entre os dois sexos no desporto.	PCM/IND	Monitorizar a inclusão nos contratos-programa a participação equilibrada entre ambos os sexos e durante todo o ciclo de vida.	Avaliar anualmente os contratos-programa  Contabilizar anualmente o aumento da participação de raparigas e mulheres na prática desportiva.	A Iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano
C – Sensibilizar os meios de comunicação social para a divulgação de programas sobre o papel das mulheres no desporto.	PCM/IND; GMCS		Contabilizar anualmente n.º de programas realizados neste âmbito	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano
D – Diminuir o <i>gender gap</i> nos prémios desportivos;	PCM/CIG/IDN	Criar instrumentos de identificação dos elementos estruturantes do <i>gender gap</i> e elaborar propostas para a sua alteração	Avaliar o grau de execução das propostas	A Iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano
E – Acompanhar a elaboração da Carta Desportiva Nacional e divulgar a informação relativa ao enquadramento humano, identificando a participação em função do sexo.	PCM/ IDN	Monitorizar a desagregação por sexo de todos os indicadores desportivos	Divulgar anualmente os indicadores e estatísticas nacionais	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
F – Incentivar a criação e adopção de cartas municipais do desporto que integrem a dimensão de género em todos os seus domínios.	PCM/IDN	Avaliar o impacto de género das políticas desportivas e utilização das infra-estruturas.	Publicar anualmente os dados desagregados por sexo	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano
G – Sensibilizar os patrocinadores e outros agentes desportivos para a sua responsabilidade no cumprimento do disposto no art. 2.º da Lei n.º 5/2007, de 16 de Janeiro (Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto).	PCM/IDN	Fomentar acções de sensibilização direccionadas a patrocinadores e outros agentes  Monitorizar a aplicação da Lei n.º 5/2007, de 16 de Janeiro (Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto).	Contabilizar anualmente nº de acções de sensibilização e nº de participantes  Contabilizar o nº de acções de fiscalização efectuadas (conforme artigo 7 da Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto)	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano
H – Promover uma participação equitativa em todos os órgãos de decisão do sector do desporto.	PCM/IDN	Fomentar acções de sensibilização direccionadas às federações desportivas e ao Comité Olímpico	Contabilizar o nº de representantes desagregados por sexo	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano
I – Combater o assédio e abuso sexual no desporto.	PCM/ IND	Sensibilizar os agentes desportivos para esta temática	Contabilizar anualmente o nº de acções de sensibilização e o nº de participantes	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano
<b>2.8 – Cultura</b>				
A – Garantir o equilíbrio na atribuição das bolsas e subsídios, majorando o sexo sub-representado	MC	Incluir no regulamento das bolsas e subsídios a perspectiva de género	Contabilizar anualmente o nº de bolsas atribuídas discriminadas por sexo	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano
B – Integrar nos critérios de atribuição de prémios culturais a representação equilibrada de homens e mulheres.	MC	Introduzir nas regras de atribuição de prémios um item para a representação equilibrada de homens e mulheres	Aprovar e divulgar as regras  Percentagem anual de prémios atribuídos a mulheres e a homens	Início de 2008 e toda a vigência do Plano
C – Integrar a perspectiva de género na formação dos agentes culturais.	PCM/ CIG; MC	Criar um referencial de formação em Igualdade de Género na Cultura  Sensibilizar os programadores culturais e outros agentes para integração da perspectiva de género na programação cultural	Contabilizar anualmente: - Nº de agentes culturais abrangidos - Nº de acções efectuadas	Início de 2008 e durante toda a vigência do Plano
D – Promover a visibilidade do contributo das mulheres nas várias esferas da vida, nomeadamente na Cultura, na História, na Economia, nas Ciências e na Política.	MC, bem como os restantes ministérios nas respectivas áreas de intervenção	Promover programas televisivos no canal público em que se dê visibilidade às mulheres nos vários domínios;	Contabilizar anualmente o n.º de programas apresentados	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
E – Sensibilizar para a importância de uma representação equitativa entre homens e mulheres nas colecções públicas.	MC	Identificar a produção cultural de homens e mulheres nas obras adquiridas	Divulgar listagem desagregada por sexo	A Iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano
F – Valorizar os trabalhos de escrita, de criação e produção cultural que defendam o respeito pelos direitos humanos de mulheres e de homens.	MC	Elaborar estudo sobre a produção cultural na área da defesa dos direitos humanos  Dinamizar um workshop sobre a cultura como possível forma de expressão pública da violência de género	Divulgar os resultados do referido Estudo e das obras versadas  Contabilizar o nº de participantes no Workshop	A iniciar em 2008 e a apresentar publicação em 2009

## Área 3 – Cidadania e género

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
3.1 – Estereótipos				
A – Acompanhar os efeitos da aplicação da Lei da Paridade e sensibilizar para as vantagens do seu alargamento a outras esferas do sector público e privado, nomeadamente no que concerne à partilha do processo de decisão.	PCM/CIG	Promover uma campanha nacional de sensibilização sobre as questões da paridade;  Realizar um estudo de impacto sobre a lei da paridade	Avaliar o impacto da campanha de sensibilização;  Divulgar o resultado dos estudos	Início em 2008 e divulgação em 2010  Início em 2008 e apresentação em 2010
B – Realizar ações de formação destinadas a mulheres para o desenvolvimento das suas capacidades de participação na vida pública e política.	PCM/CIG e outros agentes	Fomentar ações de formação, nomeadamente através do <i>mentoring</i>	Contabilizar anualmente n.º ações e número de formandas	Início de 2008 e durante toda a vigência do Plano
C – Promover investigação comparada sobre as condições e impacto do exercício, por homens e mulheres, de cargos de Tomada de Decisão política.	PCM/CIG	Fomentar estudos sobre a participação na Tomada de Decisão	Divulgar os resultados dos estudos elaborados	Início do estudo em 2008 e apresentação pública em 2010
D – Criar parcerias com instituições relevantes na área da linguística para promover formas de utilização da gramática portuguesa, a actualização dos conceitos de homem e mulher e identificar as possibilidades de uma nova gramática inclusiva do género.	PCM/CIG, ME, MCTES e outros agentes	Promover estudo sobre a utilização da gramática através de uma perspectiva de género  Actualizar nos dicionários e enciclopédias em português e sempre que se justifique as definições e conceitos de homem e mulher	Divulgar estudo elaborado  Definições actualizadas	Até final de 2010
E – Promover a actualização da Classificação Nacional de Profissões e documentos relacionados sem recurso ao masculino universal, bem como documentos relacionados.	MTSS/IEFP/CITE	Analisar e rever a Classificação Nacional de Profissões	Publicação da Classificação Nacional de Profissões e rever documentos relacionados, nomeadamente a Portaria n.º 1212/ 2000, de 26 de Dezembro.	Até 2009
F – Actualizar e divulgar um glossário sobre Igualdade de Género.	PCM/CIG		Publicar e divulgar o glossário sobre Igualdade de Género	2008
G – Sensibilizar os profissionais da comunicação social e da publicidade para a sua responsabilidade na promoção da Igualdade de Género e da Cidadania.	PCM/CIG; GMCS MTSS/CENJOR	Realizar seminários dirigidos aos profissionais da Comunicação Social  Estabelecer Protocolos com canais de televisão e estações de rádio, com vista à realização de debates sobre estas temáticas.  Desenvolver módulos de formação para profissionais da comunicação social	Contabilizar n.º de Seminário realizados anualmente  Contabilizar anualmente - N.º de debates realizados. - N.º de artigos escritos sobre esta temática.  Contabilizar anualmente o n.º de ações efectuadas	Início em 2008 e toda a vigência do Plano
H – Promover a investigação sobre estereótipos de género e desigualdade nas representações sociais de mulheres e homens na área dos <i>media</i> e da publicidade .	PCM/CIG, MCTES/ FCT;	Estabelecer parcerias com centros de investigação para realizar estudos sobre estereótipos de género e desigualdade nas representações sociais nos <i>media</i>	Divulgação e publicação dos estudos mais relevantes	A iniciar em 2008 e a ser apresentado/publicado em 2010

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
I – Divulgar os trabalhos de publicidade e de reportagem que defendam o respeito pelos direitos humanos de mulheres e de homens, nomeadamente através da atribuição de prémios como o Prémio <i>Paridade: Mulheres e Homens na Comunicação Social</i> .	PCM/CIG; GMCS		Divulgar anualmente as pessoas galardoadas com o prémio.	Toda a vigência do Plano
J – Promover junto dos órgãos de comunicação social e publicidade, nomeadamente os públicos, a aplicação das orientações da Comissão Europeia relativas à utilização de imagens respeitadores da dignidade e igualdade de homens e mulheres.	PCM/CIG	Fomentar acções de Sensibilização/formação sobre a utilização da imagem estereotipada  Elaborar um “manual de orientações sobre as atitudes a reforçar ou eliminar	Contabilizar: - Nº de acções realizadas e nº de participantes  Publicação e difusão do manual	Iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano  2008
K – Monitorizar a aplicação do Código da Publicidade relativo à proibição da publicidade que utilize a imagem da mulher ou do homem com carácter discriminatório e da introdução de proibições de publicidade dirigida a menores que faça alusão ao sexo destinatário do produto em causa, sem que tal se justifique pelas suas características.	MEI	Penalizar a não aplicação do código da publicidade	Contabilizar anualmente o nº de penalizações	A iniciar em 2007 e durante toda a vigência do Plano
L – Desenvolver actividades para capacitação de crianças e jovens como leitores críticos dos <i>media</i> .	ME, e outros agentes	Desenvolver acções de Sensibilização sobre a utilização dos <i>media</i>	Contabilizar anualmente número de acções realizadas	Toda a vigência do Plano
M – Sensibilizar para a integração da temática dos Direitos Humanos e da Igualdade de Género na formação em Jornalismo, Comunicação e Marketing	ME, MCTES, MTSS/CENJOR e outros agentes		Contabilizar o nº de disciplinas existentes nesta área	A iniciar no ano lectivo de 2007 /08 e durante a vigência do Plano

## 3.2 – Educação para a Cidadania

A – Elaborar um referencial de formação sobre competências de participação na vida pública, política e funções de liderança, particularmente destinado a jovens.	ME	Criar o referencial de formação e fazer um pré-teste para possíveis ajustamentos	Adoptar este referencial de formação por parte das diversas instituições	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano
B – Elaborar e divulgar um guia sobre direitos e deveres dos cidadãos e das cidadãs, bem como o exercício de uma cidadania activa, paritária e responsável, valorizando as boas práticas neste domínio.	PCM/CIG, Todos os Ministérios	Fazer um levantamento de boas práticas neste domínio, no plano nacional e internacional.  Elaborar um Guia sobre direitos e deveres	Elaborar e disseminar a publicação contendo boas práticas  Publicar e divulgar o referido Guia	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
C – Consolidar a reflexão sobre a temática da Cidadania, nomeadamente em cooperação com os <i>fora</i> de Educação para a Cidadania.	PCM/CIG, ME	Realizar <i>fora</i> de discussão para promover a reflexão sobre esta temática	Contabilizar número de <i>fora</i> realizados e o nº de participantes	Durante toda a vigência do Plano, com uma periodicidade semestral
D – Desenvolver os mecanismos para reconhecimento formal das competências adquiridas no quadro de actividades associativas e/ou de voluntariado institucionalmente enquadradas.	PCM/ CIG	Desenvolver instrumentos permitam o reconhecimento das competências adquiridas na participação associativa e/ou de voluntariado	Publicação e divulgação de instrumentos	2008
E – Promover estudos sobre participação cívica, nomeadamente no que se refere a actos eleitorais, bem como a influência do género nas preferências eleitorais	MAI/DGAI	Proceder à recolha e tratamento de dados, por sexo, para cada um destes indicadores e sua integração no site da DGAI	Disponibilizar as estatísticas, por sexo em cada acto eleitoral	A partir do primeiro acto eleitoral ocorrido durante a vigência deste Plano.
F – Criar um Prémio de Boas Práticas de Cidadania Activa, Paritária e Responsável.	PCM/CIG	Criar orientações legais reguladoras do prémio	Realizar anualmente a atribuição do prémio e divulgar as instituições galardoadas	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano
G – Identificar e divulgar boas práticas de formação em cidadania que privilegiem o espírito crítico face aos estereótipos de género e sensibilizem para o desenvolvimento de competências próprias relativas às esferas pública e privada, como o cuidado, a liderança e a responsabilidade.	PCM/CIG, ME, MCTES, e outros agentes	Identificar instrumentos de identificação de boas práticas	Divulgar boas práticas	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano
H – Estimular o desenvolvimento de estratégias, ao nível local, promotoras do envolvimento da sociedade civil, nomeadamente, associações locais.	PCM/CIG/DG AL; MAOTDR/CCDR	Realizar seminários sobre esta temática ao nível distrital,	Contabilizar o número de seminários realizados	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano
I – Apoiar os mecanismos de proximidade entre o poder local e os cidadãos e as cidadãs divulgando as boas práticas existentes neste domínio.	PCM/CIG/DG AL; MAOTDR/CCDR	Fazer o levantamento de boas práticas neste domínio, no plano nacional e internacional.	Elaborar e disseminar um Estudo sobre as boas práticas neste domínio.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano
<b>3.3 – Apoio às Organizações Não Governamentais (ONG)</b>				
A – Apoiar ONG's e outras associações que promovam a igualdade de género e a cidadania, para o desenvolvimento de projectos neste domínio.	PCM/CIG	Concretizar incentivos financeiros	Contabilizar anualmente o volume dos incentivos	A iniciar em 2007 e durante toda a vigência do Plano
B – Sensibilizar a comunidade e as respectivas instituições para a auto-organização da população e de grupos específicos, nomeadamente de jovens, de moradores e de grupos com interesses temáticos, bem como ONG's.	PCM/CIG	Fomentar acções de sensibilização para os grupos especificados	Contabilizar número de acções de sensibilização e número de participantes	Durante toda a vigência do Plano

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
C – Encorajar as organizações, nomeadamente as de jovens, a desenvolver práticas organizacionais de cidadania activa, paritária e responsável	PCM/CIG/IPJ	Promover acções de sensibilização na área da cidadania	Contabilizar anualmente o número de acções e número de participantes;	Iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano
D – Estimular dinâmicas organizacionais inovadoras, nomeadamente através da utilização do trabalho em rede e da utilização crítica de novas tecnologias de informação.	ME	Elaborar um Guia de apoio para uma utilização crítica das tecnologias da informação e da comunicação e sua disseminação.	Contabilizar número de Guias publicados/distribuídos	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano
E – Rever o estatuto e o registo nacional das associações não governamentais de mulheres.	PCM/CIG	Rever os diplomas legais que regulam o estatuto e o registo das associações não governamentais de mulheres.	Diplomas revistos e aprovados	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano
F- Analisar a necessidade de legislar no sentido de definir o registo nacional de ONG's cujo objecto estatutário se destine essencialmente à promoção dos valores de cidadania, da defesa dos direitos humanos, dos direitos das mulheres e da igualdade de género.	PCM/CIG	Analisar os diplomas legais que regulam o estatuto e o registo das associações não governamentais de mulheres, por forma a fazer a articulação com as ONG's ora referenciadas.	Instrumentos criados e aprovados	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano

#### Área 4 – Combate à Violência de Género

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
4.1 - Violência de Género				
A – Assegurar a articulação entre o III Plano Nacional para a Igualdade e outros Planos, nomeadamente, o Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos, o Plano Nacional contra a Violência Doméstica, o Plano Nacional de Acção para a Inclusão, o Plano Nacional de Emprego e o Plano de Integração de Imigrantes, de forma a promover o <i>mainstreaming</i> de género nas várias dimensões, bem como outro tipo de articulações.	PCM; MTSSS; MAI; MJ; MS	Dinamizar reuniões entre os coordenadores dos vários planos	Articulação entre os Planos	Durante toda a vigência do Plano e com periodicidade anual
B – Fomentar a responsabilidade social das empresas públicas, privadas e parceiros sociais na promoção de iniciativas que combatam a Violência de Género.	MTSS; MEI	Dinamizar acções de sensibilização sobre violência de género dirigida às empresas.	Contabilizar: - Nº de acções de sensibilização efectuadas - Nº de empresas que integram a violência de género como indicador de resultados	Início de 2008 e durante toda a vigência do Plano

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
C – Prevenir, combater e denunciar o assédio sexual e moral no local de trabalho e a violência de género nos espaços públicos e privados	MTSS/CITE/ACT; PCM/CIG, bem como os restantes ministérios nas suas áreas de intervenção.	Promover acções de Sensibilização/Informação sobre assédio sexual, suas especificidades e consequências em entidades públicas e privadas  Produzir e editar folhetos informativos sobre a questão do assédio sexual no trabalho	Contabilizar anualmente as denúncias de assédio sexual no local de trabalho Avaliar o grau de impacto das acções de sensibilização  Contabilizar do nº de folhetos divulgados e do nº de entidades que acederam aos mesmos	Durante toda a vigência do Plano
D – Promover os incentivos às vítimas de violência de género, com especiais problemas de inserção social, para requalificação profissional pelo acesso aos programas de novas oportunidades ou de empreendedorismo social, designadamente às modalidades de dupla certificação e/ou Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.	PCM/CIG/ACIDI MTSS	Proceder ao desenvolvimento dos incentivos direccionados à requalificação profissional	Contabilizar anualmente o nº de formandos integrados na formação por esta via	Início de 2008 e durante toda a vigência do Plano
E – Assegurar condições específicas de acesso ao direito das vítimas de violência de género, conforme definido no III PNCVD	PCM/MJ	Criar mecanismos que facilitem o acesso a condições específicas para além dos já existentes	Contabilizar anualmente o nº de pessoas que recorre às condições específicas de acesso ao Direito	Início de 2008 e durante toda a vigência do Plano
F – Promover o conhecimento sobre a temática da violência de género, nomeadamente sobre a problemática da mutilação genital feminina e das intervenções existentes nesta área	PCM/CIG, MTSS		Publicar e difundir Estudo sobre mutilação genital	Iniciar em 2008 e a apresentar em 2010
G – Dar continuidade à promoção de estudos na área da violência de género, nomeadamente, através da articulação com Universidades e Centros de Investigação.	PCM/CIG	Estabelecer protocolos com as Universidades e Centros de Investigação  Promover e acompanhar a realização de estudos nesta área;	Contabilizar: - Número de protocolos estabelecidos; - Número de estudos realizados e publicados	Durante toda a vigência do Plano

#### Área 5 – Perspectiva de Género na União europeia, no plano Internacional e na Cooperação para o Desenvolvimento

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
5.1 – União Europeia				
A – Aprofundar as políticas e posições nacionais a defender na União Europeia	MNE; PCM/CIG, Todos os Ministérios nas suas áreas de intervenção	Efectuar a divulgação das posições nacionais	Avaliar o grau de integração das posições nacionais nas posições europeias	Durante toda a vigência do plano
B – Estimular uma representação equilibrada de homens e mulheres nos organismos e instituições da União Europeia	Todos os Ministérios na respectiva área de intervenção	Promover campanha de sensibilização sobre a importância da representação equilibrada de Homens e Mulheres	Verificar a percentagem de aumento de representantes femininas nas organizações da União	Durante toda a vigência do Plano

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
C – Apoiar a nomeação de mulheres em lugares chave da vida política, económica, cultural e educativa da União.	MNE, e Todos os Ministérios na respectiva área de intervenção	Promover campanha de sensibilização no sentido de chamar a atenção da população para importância da presença feminina nas várias áreas da vida pública	Avaliar o impacto da campanha, tendo por base uma análise comparativa o nº de mulheres nomeadas	Durante toda a vigência do Plano
D – Proceder à divulgação regular, junto da Administração Pública, dos postos vagos em organismos da União Europeia.	Todos os Ministérios na respectiva área de intervenção	Divulgar nos meios de comunicação da Administração Pública os postos vagos nos diversos organismos da UE	Contabilizar nº de postos divulgados	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano
E – Dar a conhecer os compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias da União Europeia, em matéria de Igualdade de Género.	MNE		Divulgar os compromissos assumidos	Início de 2008 e durante toda a vigência do Plano
F – Acompanhar, no plano legislativo, a transposição de Directivas na área da Igualdade de Género, nomeadamente a Directiva 2004/113/CE, de 13 de Dezembro, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento	MNE, MJ		Contabilizar anualmente o n.º de Directivas Transpostas	Início de 2007 e durante toda a vigência do Plano
5.2 Plano Internacional				
A – Aprofundar as políticas e posições nacionais a defender nos organismos internacionais.	MNE, e Todos os Ministérios na respectiva área de intervenção	Proceder à divulgação das posições nacionais	Avaliar o grau de integração das posições nacionais nas posições europeias	Durante toda a vigência do plano
B – Promover, nos diferentes organismos internacionais, uma representação equilibrada de homens e mulheres	MNE, e Todos os Ministérios na respectiva área de intervenção	Promover campanha de sensibilização sobre a importância da representação equilibrada de Homens e Mulheres	Verificar a percentagem de aumento de representantes femininas nas organizações internacionais	Durante toda a vigência do Plano
C – Proceder à divulgação regular, junto da Administração Pública, dos postos vagos em organismos internacionais	MNE, e Todos os Ministérios na respectiva área de intervenção		Contabilizar nº de postos divulgados	Durante toda a vigência do Plano
D – Apoiar a nomeação de mulheres em lugares chave da vida pública, económica, cultural e educativa internacional.	MNE, e Todos os Ministérios na respectiva área de intervenção		Contabilizar nº de mulheres nomeadas	Durante toda a vigência do Plano
E - Promover a consagração na legislação nacional de recomendações e orientações estratégicas internacionais, em matéria de Igualdade de Género.	MNE, MJ		Contabilizar anualmente o nº de recomendações	Durante toda a vigência do Plano
F – Dar a conhecer os compromissos assumidos por Portugal no plano internacional, bem como as orientações produzidas pelos organismos internacionais, em matéria de Igualdade de Género.	MNE, e Todos os Ministérios na respectiva área de intervenção		Traduzir e editar os compromissos assumidos	Início de 2008 e durante toda a vigência do Plano

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
5.3. Cooperação para o desenvolvimento				
A – Sensibilizar para a importância de uma cidadania activa baseada na Igualdade de Género, como pré-requisito para um desenvolvimento sustentável.	MNE/IPAD	Promover uma campanha de sensibilização sobre a importância da cidadania activa na Igualdade de Género como forma de desenvolvimento sustentável	Avaliar o impacto da campanha <i>in loco</i> ;	2009
B – Apoiar a integração da perspectiva de género como critério na elaboração, implementação, acompanhamento e avaliação dos programas e projectos integrados de cooperação.	MNE/IPAD	Emitir orientações de forma a que a perspectiva de género seja um critério nos projectos de cooperação	Contabilizar anualmente nº de projectos de cooperação que contemplem a perspectiva de género	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano
C – Apoiar a formação em Igualdade de Género dos/as cooperantes, voluntários/as.	MNE/IPAD	Contribuir para a realização de acções de formação em Igualdade de Género destinadas aos cooperantes, voluntários e voluntárias.	Contabilizar anualmente nº de acções de formação e pessoas abrangidas	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano
D – Promover, nos programas de apoio à revisão de legislação, em países terceiros, a inclusão da perspectiva de género como parte do processo de boa governação	PCM/CIG; MNE/ IPAD; MJ	Desenvolver programas de formação em Igualdade de género junto dos/ as cooperantes na área da assessoria legislativa.	Contabilizar anualmente o nº de acções formações e nº de cooperantes abrangidos;	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano
E – Incentivar a realização de programas de cooperação que tenham como objectivo o empoderamento das redes sociais locais, nomeadamente, as organizações de mulheres e as secções de mulheres dos partidos políticos.	PCM/CIG; MNE/ IPAD	Desenvolver programas de formação em IG junto dos/as cooperantes e junto de ONGs que promovam parcerias com organizações de mulheres (institucionais ou cívicos) em países parceiros;  Apoiar projectos de ONGs que promovam parcerias com organizações de mulheres (institucionais ou cívicos) em países parceiros, como critério de elegibilidade preferencial	Contabilizar anualmente o nº de formações em IG junto dos cooperantes que fazem o levantamento de parcerias entre ONGs nacionais e europeias e ONGs de países parceiros;  Fazer o levantamento de parcerias formais e informais entre secções de mulheres de partidos políticos, deputadas e organizações institucionais de mulheres nacionais e de países parceiros.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano
F – Sensibilizar para o papel das mulheres na construção e manutenção da paz, e garantir a sua plena participação em todos os processos de reconstrução social nas situações pós-conflito	PCM/CIG; MNE/ IPAD; MDN	Promover o levantamento de dados relativos à presença de mulheres nas negociações e avaliação dos processos de paz;  Promover medidas para aumentar a presença de mulheres nas negociações e avaliação dos processos de paz.	Contabilizar anualmente nº de mulheres presentes em missões de paz e processos de negociação de paz  Elencar as medidas criadas	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano
G – Apoiar os programas de saúde que, nos países terceiros, privilegiem as mulheres e raparigas como população-alvo em todas as campanhas que tenham como objectivo a melhoria da saúde pública.	PCM/CIG; MNE/ IPAD; MS	Desenvolver programas de formação em IG junto dos e das cooperantes na área da saúde.	Contabilizar anualmente nº de acções formações e nº de cooperantes abrangidos;	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de processo	Indicadores de resultados	Calendarização
H – Apoiar programas de saúde que, nos países terceiros, se dirijam a jovens e a mulheres, nomeadamente, os relativos à prevenção do VIH/Sida e doenças endémicas, à saúde e direitos sexuais e reprodutivos.	PCM/CIG; MNE/ IPAD; MS	Constituir de um kit para formadores e formadoras com vários materiais para prevenção e tratamento do VIH/ Sida, especialmente dirigidos a mulheres;  Desenvolver programas de formação e acompanhamento em IG junto das/os cooperantes na área da saúde.  Desenvolver um trabalho conjunto com associações que trabalhem com públicos de risco	Contabilizar anualmente nº de kits realizados e nº cooperantes a utilizar o kit para prevenção e tratamento VIH/ Sida;  Contabilizar nº de formações em IG junto dos /as cooperantes na área da saúde e nº de cooperantes abrangidos.  Contabilizar protocolos estabelecidos com associações	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano
I – Privilegiar campanhas de promoção da educação formal e ao longo da vida, bem como a aquelas que promovam uma participação equilibrada em todos os graus de ensino.	PCM/ PCM/CIG; MNE/ IPAD; ME	Desenvolver medidas para incentivar a frequência escolar das raparigas e a valorização das competências ao longo da vida;	Levantamento estatístico desagregado por sexo e idade das pessoas que frequentam o ensino e formação.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano
J – Promover nos programas de cooperação na área da economia o conhecimento do impacto de políticas macro-económicas sobre homens e mulheres, no sentido de facilitar o desenvolvimento de estratégias que fortaleçam o papel das mulheres na economia, nomeadamente o empreendedorismo.	PCM/ PCM/CIG; MNE/ IPAD; MEI	Sensibilizar as entidades competentes para a importância da elaboração de diagnósticos sobre a participação das mulheres no sector formal e informal da economia;  Criar instrumentos de avaliação de impacto de género no sector da economia	Contabilizar anualmente o nº de estudos de impacto económico com dados estatísticos desagregados por sexo e idade	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano

## ANEXO

**Principais instrumentos internacionais na área da Igualdade de Género****União Europeia**

O Tratado de Amesterdão consagra a promoção da igualdade entre as mulheres e os homens como uma das missões da Comunidade (artigo 2.º), constituindo um objectivo transversal (artigo 3.º). O artigo 13.º atribui à Comissão o direito de tomar iniciativas tendo em vista combater todas as formas de discriminação, entre as quais as baseadas no sexo, constituindo o artigo 141.º a base legal para as medidas comunitárias a favor da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre mulheres e homens em matéria de emprego.

Também a Carta dos Direitos Fundamentais consagra a igualdade de mulheres e homens (artigo 23.º), bem como o direito à conciliação da vida familiar e profissional (artigo 33.º, 2).

Pacto Europeu para a Igualdade entre Mulheres e Homens, aprovado pelo Conselho Europeu de Bruxelas de 23 e 24 de Março de 2006.

**Regulamentos**

Regulamento (CE) n.º 1922/2006 — Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de Dezembro de 2006, que cria um Instituto Europeu para a Igualdade de Género.

Regulamento (CE) n.º 806/2004 — Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de Abril de 2004, relativo à promoção da igualdade entre homens e mulheres na cooperação para o desenvolvimento.

Regulamento n.º 1567/2003 — Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Julho de 2003, relativo à ajuda para políticas e acções em matéria de saúde reprodutiva e sexual e direitos conexos nos países em desenvolvimento.

**Directivas**

Directiva n.º 2004/113/CE — Directiva do Conselho, de 13 de Dezembro de 2004, que implementa o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento.

Directiva n.º 2004/81/CE — Directiva do Conselho, de 29 de Abril de 2004, relativa ao título de residência concedido aos nacionais de países terceiros que sejam vítimas do tráfico de seres humanos ou objecto de uma acção de auxílio à imigração ilegal, e que cooperem com as autoridades competentes.

Directiva n.º 2002/73/CE — Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva n.º 76/207/CEE do Conselho, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

Directiva n.º 2000/78/CE — Directiva do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.

#### Decisões

Decisão 1672/2006/CE — Decisão do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de Outubro de 2006, que estabelece um Programa Comunitário para o Emprego e a Solidariedade Social — PROGRESS. A secção 5 do Programa destina-se a apoiar a aplicação eficaz do princípio da igualdade entre homens e mulheres e a promover a sua integração em todas as políticas comunitárias.

Decisão 771/2006/CE — Decisão do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Maio de 2006, que institui o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007) — Para uma Sociedade Justa.

Decisão 600/2005/CE — Decisão do Conselho, de 12 de Julho de 2005, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros.

Decisão 803/2004/CE — Decisão do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de Abril de 2004, que adopta um programa de acção comunitário (2004-2008) de prevenção e de combate à violência exercida contra as crianças, os adolescentes e as mulheres e de protecção das vítimas e dos grupos de risco (Programa DAPNHE II).

Decisão 2003/209/CE — Decisão da Comissão, de 25 de Março de 2003, que cria um grupo consultivo denominado «Grupo de peritos sobre o tráfico de seres humanos».

Decisão-quadro 2002/629/JAI — Decisão-quadro do Conselho, de 19 de Julho de 2002, relativa à luta contra o tráfico de seres humanos.

Decisão 2000/407/CE — Decisão da Comissão, de 19 de Junho de 2000, relativa ao equilíbrio de género nos comités e grupos de peritos por si criados.

#### Comunicações

COM(2006)92 final — Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, de 1 de Março de 2006, que estabelece o *Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres (2006-2010)*.

2005/C 311/01 — Comunicação do Conselho, à Comissão e aos Estados-Membros que define o Plano da UE sobre as melhores práticas, normas e procedimentos para prevenir e combater o tráfico de seres humanos.

C(2000) 853 — Comunicação da Comissão aos Estados-Membros, de 14 de Abril de 2000, que estabelece as directrizes para a iniciativa comunitária EQUAL relativa à cooperação transnacional para a promoção de novas práticas de luta contra as discriminações e desigualdades de qualquer natureza relacionadas com o mercado do trabalho.

#### Resoluções

Resolução 2004/2220(INI) — Resolução do Parlamento Europeu, de 2 de Fevereiro de 2006, sobre a actual situação e eventuais futuras acções em matéria de combate à violência contra as mulheres.

Resolução 2004/2219(INI) — Resolução do Parlamento Europeu, de 19 de Janeiro de 2006, sobre o futuro da Estratégia de Lisboa, na perspectiva de género.

Resolução 2004/2216 (INI) — Resolução do Parlamento Europeu, de 17 de Janeiro de 2006, sobre estratégias de prevenção do tráfico de mulheres e crianças vulneráveis a exploração sexual.

Resolução 2004/2159 (INI) — Resolução do Parlamento Europeu, de 2 de Fevereiro de 2006, sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia.

Resolução 2004/2217 (INI) — Resolução do Parlamento Europeu, de 13 de Outubro de 2005, sobre as mulheres e a pobreza na União Europeia.

Resolução 2003/2129 (INI) — Resolução do Parlamento Europeu, de 9 de Março de 2004, sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada.

Resolução 2003/2165 (INI) — Resolução do Parlamento Europeu, de 11 de Fevereiro de 2004, sobre a organização do tempo de trabalho (Revisão da Directiva 93/104/CE)

Resolução 2000/2174 (INI) — Resolução do Parlamento Europeu, de 13 de Março de 2002, sobre as mulheres e o fundamentalismo.

Resolução 2000/C218/02 — Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, reunidos no seio do Conselho, de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar

Resolução C 1999/201/01 — Resolução do Conselho, de 20 de Maio de 1999, relativa às mulheres e a Ciência.

#### Conselho da Europa

##### Comité de Ministros

Carta Social Europeia, adoptada em 1961, revista em Maio de 1996. A Carta Social Europeia Revista entrou em vigor na ordem internacional a 1 de Julho de 1999. O Protocolo à Carta Social Europeia entrou em vigor em 1988, tendo este procedimento de reclamações colectivas entrado em vigor em Portugal em 1998.

«Convenção para a protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais», usualmente denominada «Convenção Europeia dos Direitos do Homem», (modificada nos termos das disposições do Protocolo n.º 11), adoptada em Roma, a 4 de Novembro de 1950 e entrada em vigor na ordem internacional a 3 de Setembro de 1953.

Convenção CETS n.º 197 sobre a Luta contra o Tráfico de Seres Humanos adoptada pelo Comité de Ministros em 3 de Maio de 2005 e aberta para assinatura em Varsóvia, em 16 de Maio de 2005, por ocasião da 3.ª Cimeira de Chefes de Estado e de Governo do Conselho da Europa. Portugal assinou esta Convenção no dia 16 de Maio de 2005.

Recomendação Rec (2003) 3 sobre participação equilibrada de mulheres e de homens na tomada de decisão política e pública (12 Março 2003).

Recomendação Rec (2002) 5 sobre protecção das mulheres contra a violência (30 Abril 2002).

Recomendação R (2000) 11 sobre luta contra o tráfico de seres humanos com o fim de exploração sexual (19 Maio 2000).

Recomendação R (98) sobre integração da dimensão do género (gender mainstreaming) (7 Outubro 1998).

Recomendação R (96) 5 sobre conciliação do trabalho com a vida familiar (19 Junho 1996).

Recomendação R (90) 4 sobre a eliminação do sexismo na linguagem (21 Fevereiro 1990).

Declaração sobre a Igualdade das Mulheres e dos Homens adoptada pelo Comité de Ministros (16 Novembro 1988).

Recomendação R (85) 4 sobre violência na família (26 Março 1985).

#### Conferências de Ministros Europeus responsáveis pela Igualdade (desde 2000)

Resolução «Alcançar a Igualdade de género: um desafio para os Direitos Humanos e um pré-requisito para o desenvolvimento económico», adoptada pela 6.ª Conferência Ministerial Europeia sobre a igualdade entre as mulheres e os homens (Estocolmo, 2006).

Plano de Acção «Alcançar a Igualdade de Género em todas as esferas da Sociedade», adoptado pela 6.ª Conferência Ministerial Europeia sobre a igualdade entre as mulheres e os homens (Estocolmo, 2006).

Resolução sobre o papel das mulheres e dos homens na prevenção dos conflitos, na consolidação da paz e nos processos democráticos pós-conflitos — uma perspectiva de género, adoptada pela 5.ª Conferência Ministerial Europeia sobre a igualdade entre as mulheres e os homens (Skopje, 2003).

Declaração e Programa de Acção sobre igualdade de género: uma questão central nas sociedades em mutação, adoptados pela 5.ª Conferência Ministerial Europeia sobre a igualdade entre as mulheres e os homens (Skopje, 2003).

Declaração sobre democracia e igualdade entre as mulheres e os homens como critério fundamental de democracia, adoptada pela 4.ª Conferência Ministerial Europeia sobre igualdade entre mulheres e homens (Isambul, 1997).

#### Congresso dos Poderes Locais e Regionais da Europa

Recomendação 148 (2004)E e Resolução 176 (2004)E sobre mainstreaming de género a nível local e regional: uma estratégia para promover a igualdade entre mulheres e homens nas cidades e regiões (27 Maio 2004).

Recomendação 111 (2002)E e Resolução 134 (2002)E sobre os direitos individuais de voto das mulheres: um requisito democrático (6 Junho 2002).

#### Organização das Nações Unidas

Declaração Universal dos Direitos Humanos, adoptada e proclamada pela Resolução 217A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 10 de Dezembro de 1948.

Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, de 18 de Dezembro de 1979, entrada em vigor a 3 de Dezembro de 1981. Esta Convenção é considerada como o instrumento fundamental para o desenvolvimento dos direitos das mulheres. Portugal assinou-a a 24 de Abril de 1980 e ratificou-a pela Lei n.º 23/80, de 26 de Julho. A Assembleia-geral das Nações Unidas adoptou um Protocolo Opcional à Convenção em 1999, através do qual se pretende dar um novo passo para intensificar os mecanismos de protecção e promoção dos direitos das

mulheres. Para avaliação do cumprimento desta Convenção foi criado o CEDAW (Comité sobre a Eliminação das Discriminações contra as Mulheres), ao qual os países que a ratificaram têm de apresentar periodicamente os seus relatórios.

Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional para Prevenir, Reprimir e Punir o Tráfico de Pessoas e em particular de Mulheres e Crianças (Protocolo de Palermo) de 2000, tendo entrado em vigor em 2003.

Convenção Contra a Discriminação na Educação adoptada pela UNESCO em 1960, tendo entrado em vigor em 1962.

Convenção sobre Consentimento para o Casamento, Idade Mínima para o Casamento e Registo dos Casamentos (1962).

Convenção sobre Discriminação no Emprego e Ocupação (1958).

Convenção sobre a nacionalidade das mulheres casadas (1957).

Convenção sobre Direitos Políticos das Mulheres (1952).

Convenção para a Supressão do Tráfico de Pessoas e da Exploração da Prostituição de Outrem (1949), ratificada por Portugal em 1991.

Declaração do Milénio das Nações Unidas, aprovada pela Resolução A/55/L.2 da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 18 de Setembro de 2000, que define os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio.

Documentos Programáticos (aprovados nas conferências dedicadas especificamente aos direitos das mulheres e à igualdade ou noutras conferências em que as questões dos direitos das mulheres têm sido incluídas como questões prioritárias):

Iniciativas e Acções Futuras para implementação da Declaração e Plataforma de Acção de Pequim. Trata-se de uma actualização da Plataforma de Acção, que resultou da Sessão Especial da Assembleia Geral das Nações Unidas, realizada em Junho de 2000, destinada a proceder a uma avaliação do cumprimento da Plataforma (processo geralmente conhecido como Pequim+5). Foi ainda adoptada pelos Estados Membros uma nova Declaração de princípios confirmando e consolidando adquiridos anteriores. Em 2005 foi ainda adoptada a Declaração de Pequim +10, Solidariedade para Igualdade de Género, Desenvolvimento e Paz.

Plataforma para a Acção aprovada na 4.ª Conferência Mundial sobre as Mulheres (Pequim, 1995).

Declaração e Programa de Acção aprovados na Cimeira para o Desenvolvimento Social (Compromisso V) (Copenhaga, 1995).

Programa de Acção aprovado na Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (Cairo, 1994), cujo capítulo 4.º se centra na igualdade para as mulheres e para os homens e na promoção do estatuto das mulheres.

Programa de Acção Agenda 21 (Capítulo 24) aprovado na Conferência Mundial sobre Ambiente e Desenvolvimento (Rio de Janeiro, 1992).

Programa Estratégias para o progresso das Mulheres até ao ano 2000 (Nairobi, 1985).

Têm ainda vindo a ser adoptadas todos os anos, em diferentes instâncias das Nações Unidas, embora com particular relevo para a Comissão sobre a Condição das Mulheres (CSW) e pela Assembleia Geral das Nações

Unidas, inúmeras Resoluções relativas à igualdade entre mulheres e homens e aos direitos das mulheres no âmbito do emprego, da saúde, da educação, da situação das mulheres migrantes, da violência contra as mulheres, da prostituição, do desenvolvimento, do ambiente, da promoção da mulher e direitos humanos, da mutilação genital feminina, dos casamentos forçados e precoces, do HIV/SIDA, dos crimes de honra cometidos contra as mulheres, do papel das mulheres na prevenção e resolução de conflitos e a construção da paz (em particular a Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas, aprovada a 31 de Outubro de 2000), entre outros.

Convenções da Organização Internacional do Trabalho:

- N.º 183 — sobre protecção da maternidade (2000).
- N.º 177 — sobre trabalho no domicílio (1996).
- N.º 175 — sobre trabalho a tempo parcial (1994).
- N.º 171 — sobre o Trabalho Nocturno (1990).
- N.º 156 — sobre a Igualdade de Oportunidades e Tratamento para os Trabalhadores de Ambos os Sexos: Trabalhadores com responsabilidades Familiares (1981).
- N.º 118 — sobre igualdade de tratamento (segurança social) (1962).
- N.º 111 — sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (1958).
- N.º 103 — sobre a Protecção da Maternidade (1952).
- N.º 100 — sobre a Igualdade de Remuneração de Mulheres e Homens Trabalhadores para trabalho de valor igual (1951).
- N.º 89 — sobre Trabalho nocturno das Mulheres (1948).
- N.º 45 — sobre o Trabalho Subterrâneo das Mulheres (1935).

#### Siglas utilizadas

- ACIDI — Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural.
- ACT — Autoridade para as Condições do Trabalho.
- ANQ — Agência Nacional para a Qualificação — IP.
- CCDR — Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional.
- CEDAW — Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres.
- CEFA — Centro de Estudos e Formação Autárquica.
- CEJ — Centro de Estudos Judiciários.
- CENJOR — Centro Protocolar de Formação Profissional para Jornalistas.
- CFAE — Centro de Formação da Associação de Escolas.
- CIG — Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- CITE — Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego.
- CPLP — Comunidade dos Países de Língua Portuguesa.
- DGAI — Direcção Geral da Administração Interna.
- DGAL — Direcção Geral das Autarquias Locais.
- FCT — Fundação para a Ciência e para a Tecnologia.
- GMCS — Gabinete para os Meios de Comunicação Social.
- IEFP — Instituto do Emprego e Formação Profissional.

- INA — Instituto nacional de Administração.
- IND — Instituto Nacional do Desporto.
- INE — Instituto Nacional de Estatística.
- IPAD — Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento.
- IPJ — Instituto Português da Juventude.
- MAI — Ministério da Administração Interna.
- MAOTDR — Ministério do Ambiente, do Ordenamento do território e do Desenvolvimento Regional.
- MC — Ministério da Cultura.
- MCTES — Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior.
- MDN — Ministério da Defesa Nacional.
- ME — Ministério da Educação.
- MEI — Ministério da Economia e da Inovação.
- MFAP — Ministério das Finanças e Administração Pública.
- MJ — Ministério da Justiça.
- MNE — Ministério dos Negócios Estrangeiros.
- MOPTC — Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações.
- MS — Ministério da Saúde.
- MTSS — Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- ODM — Objectivos de Desenvolvimento do Milénio.
- ONG — Organização Não Governamental.
- ONU — Organização das Nações Unidas.
- PCM — Presidência do Conselho de Ministros.
- PME — Pequenas e Médias Empresas.
- PNCVD — Plano Nacional Contra a Violência Doméstica.
- POEFDS — Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social.
- POPH — Programa Operacional do Potencial Humano.
- QCA III — Quadro Comunitário de Apoio.
- QREN — Quadro de Referência Estratégico Nacional.
- RCM — Resolução do Conselho de Ministros.
- SEF — Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.
- TIC — Tecnologias de Informação e Comunicação.
- UE — União Europeia.

#### Resolução do Conselho de Ministros n.º 83/2007

O combate ao problema da violência doméstica tem vindo a merecer um novo enfoque na sociedade portuguesa, incontornável para todos quantos positivamente insistem em colocar e em fazer manter na ordem do dia a temática da igualdade de género como um referencial de cultura democrática.

O III Plano Nacional Contra a Violência Doméstica (2007-2010), surge do Programa do XVII Governo Constitucional, que aponta claramente para a consolidação de uma política de prevenção e combate à violência doméstica implicando uma compreensão transversal das respostas a conferir a esta problemática, através da promoção de uma cultura para a cidadania e para a igualdade, do reforço de campanhas de informação e de formação e do apoio e acolhimento das vítimas numa lógica de reinserção e autonomia.

A violência doméstica identifica vários sub-universos de pessoas-vítimas, coabitantes ou não, sejam estas adultas ou crianças, do sexo masculino ou feminino.

Contudo, apesar da violência doméstica atingir igualmente as crianças, os idosos, pessoas dependentes e