

Resolução do Conselho de Ministros n.º

O XIX Governo Constitucional assumiu no seu Programa o compromisso com a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção da igualdade de género, designadamente através da execução dos Planos Nacionais.

Também nas Grandes Opções do Plano o Governo tem vindo a reafirmar os seus compromissos relativamente à execução das políticas públicas de igualdade, sublinhando a transversalidade da dimensão de género nas políticas da administração central e local, o investimento na área da educação e a intervenção na área da igualdade no emprego.

O presente Plano enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, designadamente no âmbito da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa. Destacam-se, pela sua relevância, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), a Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2010-2015 e a Estratégia Europa 2020.

Visando o reforço da promoção da igualdade de género em todas as áreas de governação, o V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 inclui uma forte componente de transversalização da dimensão de género na atividade de todos os ministérios, constituindo um importante meio para a coordenação intersectorial da política de igualdade de género e de não-discriminação em função do sexo e da orientação sexual.

O novo Plano pretende reforçar a intervenção nos domínios da educação, saúde e mercado de trabalho, por se considerar que estas áreas são merecedoras de um maior investimento no sentido do alargamento e aprofundamento das respetivas medidas.

Pretende-se, ainda, garantir a articulação entre o V Plano Nacional para a Igualdade e os planos e programas nacionais existentes no âmbito de políticas sectoriais ou transversais

relevantes para a construção e aprofundamento da igualdade de género e da não-discriminação em função do sexo e da orientação sexual, bem como assegurar que também estas dimensões se encontram integradas nesses instrumentos estratégicos.

O IV Plano Nacional para a Igualdade, que agora finda, foi objeto de avaliação externa e independente, cujas recomendações foram devidamente consideradas na elaboração do novo Plano.

O 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 V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017, doravante designado Plano, que consta do anexo à presente resolução e que dela faz parte integrante, para vigorar nos anos de 2014 a 2017.

2 – Determinar a articulação da execução das medidas constantes do Plano com outras políticas sectoriais que se revelem pertinentes.

3 – Designar a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) como entidade coordenadora do Plano.

4 – Determinar que compete à CIG, enquanto entidade coordenadora, designadamente:

- a) Elaborar anualmente o plano de atividades para execução do Plano de acordo com as planificações anuais apresentadas por cada ministério;
- b) Orientar e acompanhar as entidades responsáveis pela implementação das medidas constantes do Plano, solicitando, sempre que necessário, informações sobre o respetivo processo de execução;
- c) Garantir a monitorização da implementação do Plano conjuntamente com a secção interministerial do conselho consultivo da CIG, nos termos do respetivo regulamento;

- d) Assegurar o funcionamento regular do grupo de trabalho de apoio à entidade coordenadora, com o objetivo de garantir uma execução contínua e eficaz do Plano;
- e) Elaborar anualmente um relatório intercalar sobre a execução das medidas do Plano, no qual seja feita também a avaliação do cumprimento do plano anual de atividades, a entregar ao membro do Governo de que depende até 15 de março de cada ano;
- f) Elaborar um relatório final de execução do Plano até ao final do primeiro trimestre seguinte ao termo da respetiva vigência, dele dando conhecimento ao membro do Governo de que depende.

5 – Estabelecer que as entidades identificadas no Plano como entidades responsáveis deverão desencadear, por sua iniciativa, as diligências necessárias à concretização das medidas pelas quais são responsáveis, nos termos do planeamento anualmente definido e em estreita articulação com a CIG.

6 – Determinar que a assunção de compromissos para a execução das medidas do Plano depende da existência de fundos disponíveis por parte das entidades públicas competentes.

V PLANO NACIONAL PARA A IGUALDADE, GÉNERO, CIDADANIA E NÃO-DISCRIMINAÇÃO

2014-2017

I – Introdução

É tarefa fundamental do Estado promover a igualdade entre mulheres e homens, sendo impedida pela Constituição da República Portuguesa qualquer discriminação em função do sexo e da orientação sexual.

O V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 (V PNI) é o instrumento de execução das políticas públicas que visam a promoção da igualdade de género e o combate às discriminações em função do sexo e da orientação sexual.

A igualdade entre mulheres e homens é um objetivo social em si mesmo, essencial a uma vivência plena da cidadania, constituindo um pré-requisito para se alcançar uma sociedade mais moderna, justa e equitativa.

A prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens é um dever inequívoco de qualquer governo e uma obrigação de todos aqueles e aquelas que asseguram o serviço público em geral. A dimensão da igualdade de género deve, por isso, ser tida em consideração em todos os aspetos da tomada de decisão pública e política.

O XIX Governo Constitucional reafirma o seu compromisso na promoção da igualdade de género em todas as áreas de governação. Por isso, o V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 inclui uma forte componente de transversalização da perspetiva de género em todos os ministérios. Os vários ministérios devem, assim, continuar a integrar a perspetiva de género no planeamento das suas atividades com implicações relevantes para a igualdade, para o

que este Plano constituirá um importante instrumento de apoio à coordenação intersectorial da política de igualdade.

Tendo em vista um conhecimento da situação de facto das mulheres e dos homens e das relações de género, é indispensável dispor não só de dados desagregados por sexo como de dados sobre realidades que afetam de modo diferente, em vários domínios, os homens e as mulheres. Assim sendo, pretende-se que os dados estatísticos recolhidos sejam desagregados por sexo e que seja garantida a sua elaboração e disseminação regulares.

A linguagem que utilizamos reproduz, como é sabido, as representações sociais de género predominantes num determinado contexto histórico e cultural, refletindo-se depois, muitas vezes, em verdadeiras práticas discriminatórias. Desta forma, deverá garantir-se que desde logo a administração pública adote uma linguagem escrita ou visual que dê igual estatuto e visibilidade ao feminino e ao masculino nos documentos produzidos, editados e distribuídos.

Conforme já referido, a transversalização da dimensão da igualdade de género requer um conjunto de medidas estruturantes que passam pela sua efetiva integração nos objetivos de cada ministério, bem como nos planos de atividades e relatórios de cada organismo.

A atividade das conselheiras e conselheiros para a igualdade e membros das equipas interdepartamentais é decisiva para a execução do V PNI e, em particular, para a execução das medidas que envolvem os respetivos ministérios.

Enquanto principais responsáveis pela execução do Plano e tendo em vista a consolidação da igualdade entre mulheres e homens nos seus domínios específicos de atuação, cada ministério integrará a dimensão da igualdade de género nos seus processos de decisão através da execução das medidas reputadas necessárias para contrariar as desigualdades de género que subsistam. Estas medidas específicas e aquelas que comprometem os seus ministérios no âmbito do V PNI serão consubstanciadas em planos sectoriais para a igualdade de género.

Ainda que o V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017, tal como os seus antecessores, seja o instrumento por

excelência de concretização das políticas públicas de promoção da igualdade de género e de combate à não-discriminação em função do sexo e da orientação sexual, nele não se esgota a totalidade da ação dos poderes públicos neste domínio.

Na verdade, a administração local constitui-se como um elemento imprescindível para a construção da igualdade de género. Assim, prevê-se o reforço da cooperação com os municípios, enquanto agentes privilegiados para a descentralização das políticas públicas no domínio da igualdade de género.

Continuará a privilegiar-se, também no âmbito autárquico, a territorialização da dimensão da igualdade de género através da elaboração e desenvolvimento de planos municipais para a igualdade, que têm constituído um dos domínios centrais da cooperação entre a administração central e as autarquias locais e que, por isso, importa intensificar no quadro deste novo Plano.

O novo Plano pretende reforçar a intervenção no domínio da educação, designadamente com a integração da temática da igualdade de género como um dos eixos estruturantes das orientações para a educação pré-escolar, ensino básico e secundário, e no domínio do mercado de trabalho, concretamente através da monitorização da aplicação do regime jurídico do sector empresarial do Estado na implementação de planos para a igualdade.

O presente Plano enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, entre os quais se destacam a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), a Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais (Conselho da Europa, 1953), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (ONU, 1979) e seu Protocolo Opcional (ONU, 1999) e a Carta Social Europeia Revista (Conselho da Europa, 1999).

O Plano observa também os compromissos decorrentes da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (ONU, 1995), designadamente os seus princípios dominantes, a saber, o empoderamento das mulheres e a centralidade da política para a igualdade entre mulheres e homens na estrutura da governação e a sua transversalidade em todas as outras políticas. Acompanha igualmente os compromissos decorrentes da Declaração

Política aprovada na 23.^a Sessão Especial da Assembleia Geral das Nações Unidas em 2000 (e as revisões subsequentes) e, ainda, os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM) (ONU, 2000), em especial o Objetivo 3 “Promover a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres”, quer enquanto objetivo específico, quer enquanto objetivo transversal e requisito para o cumprimento de todos os outros ODM.

Enquanto Estado-membro da União Europeia, Portugal assume um conjunto de compromissos em matéria de igualdade entre mulheres e homens e de não-discriminação, princípios que a nossa ordem constitucional naturalmente identifica como estruturantes do Estado de direito democrático e social.

O V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 inscreve-se ainda nos compromissos presentes no Tratado de Lisboa, nomeadamente no que se refere aos seus artigos 2.º, 3.º e 6.º, bem como aos artigos 8.º, 153.º e 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, que reforça o princípio da igualdade entre mulheres e homens, incluindo-o nos valores e objetivos da União e promovendo a integração da perspetiva de género em todas as suas políticas, e nas diretivas da União Europeia pertinentes para esta temática.

Tem também em linha de conta a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que reúne, num único texto, os direitos civis e políticos clássicos, bem como os direitos económicos e sociais. Realça-se o artigo 21.º, que instaura a proibição de toda e qualquer discriminação com base no sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual, e o artigo 23.º, que estabelece a regra segundo a qual a igualdade entre homens e mulheres deve ser garantida em todos os domínios.

Acompanha igualmente as prioridades definidas na Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2010 - 2015), que constitui o programa de trabalho da Comissão Europeia no domínio da igualdade entre mulheres e homens e que tem como objetivo promover progressos nos Estados-membros.

Por fim, pretende dar cumprimento ao Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), aprovado pelo Conselho de Ministros dos Assuntos Sociais da

União Europeia em 7 de março de 2011, que realça a necessidade de um "novo impulso", e o documento "Europa 2020: a estratégia da União Europeia para o emprego e um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo".

Atende-se também à matéria da discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género, com referência aos principais instrumentos internacionais nesta sede, nomeadamente a Recomendação (2010) 5 do Comité de Ministros do Conselho da Europa, de 31 de março de 2010, sobre medidas para combater a discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género, e a Resolução n.º 17/19 sobre "Direitos Humanos, orientação sexual e identidade de género", aprovada pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas em 14 de junho de 2011.

Pretende-se ainda garantir a articulação entre a implementação do V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 e os restantes planos nacionais existentes em domínios de políticas sectoriais ou transversais relevantes para a construção da igualdade, bem como assegurar que a dimensão da igualdade de género se encontra integrada em todos os planos e programas estratégicos.

Importa referir que o IV Plano Nacional para a Igualdade, que agora finda, beneficiou de uma monitorização e avaliação interna e externa, cujos resultados encontram expressão, em forma e conteúdo, no novo Plano.

O V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 prevê a adoção de 68 medidas estruturadas em torno de 7 áreas estratégicas, no que representa um esforço de maior sistematização relativamente aos planos anteriores. Simultaneamente atribui-se, a cada medida, uma entidade responsável pela sua execução, assim como os objetivos a atingir, indicadores de resultado e calendarização das medidas.

Estas inovações traduzir-se-ão certamente numa mais clara identificação dos resultados e impactos esperados, contribuindo ainda para agilizar, de uma forma geral, a operacionalização do Plano, em consonância com as recomendações decorrentes da avaliação externa ao IV Plano Nacional.

O V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 estrutura-se em torno das seguintes áreas estratégicas:

- 1) Integração da Perspetiva de Género na Administração Pública Central e Local;
- 2) Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas:
 - 2.1 - Educação, Ciência e Cultura;
 - 2.2 - Saúde;
 - 2.3 - Juventude e Desporto;
 - 2.4 - Inclusão Social e Envelhecimento;
- 3) Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal;
- 4) Orientação Sexual e Identidade de Género;
- 5) Organizações não-governamentais;
- 6) Comunicação Social;
- 7) Cooperação.

A este propósito refira-se que, tendo sido assumida e amplamente consagrada a matéria da violência de género no V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017, entendeu-se não se justificar uma inclusão meramente sinalizadora, sem conteúdo substantivo, da mesma matéria no âmbito deste Plano. Tal opção não significa, no entanto, qualquer desvalorização do tema da violência contra as mulheres. Antes pelo contrário, pretende-se que a violência de género tenha um tratamento mais completo e mais amplo, o que sucederá no âmbito do V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017.

II – Metodologia de implementação

Para a prossecução dos objetivos do V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 e tendo em vista a concretização das medidas previstas nas diferentes áreas serão privilegiadas as estratégias adotadas internacionalmente para a efetivação das políticas de igualdade, concretamente a transversalização da dimensão de género nas políticas sectoriais e intersectoriais, a abordagem dos fenómenos de discriminação múltipla e a adoção de medidas de carácter

positivo sempre que o recurso às mesmas se revelar como o meio adequado à superação de situações de desequilíbrio mais acentuado entre mulheres e homens.

À Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) caberá a coordenação e monitorização do V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017, no que será coadjuvada por um grupo de trabalho composto pelos/as conselheiros/as dos ministérios com maior número de medidas a cargo, bem como por representantes da Associação Nacional de Municípios Portugueses e das organizações não-governamentais que integram o conselho consultivo da CIG, parceiros estratégicos da CIG na execução do Plano.

O grupo de trabalho de apoio à entidade coordenadora tem a seguinte composição:

- a) Conselheiro/a da Presidência do Conselho de Ministros;
- b) Conselheiro/a do Ministério das Finanças;
- c) Conselheiro/a do Ministério dos Negócios Estrangeiros;
- d) Conselheiro/a do Ministério da Economia;
- e) Conselheiro/a do Ministério da Saúde;
- f) Conselheiro/a do Ministério da Educação e Ciência;
- g) Conselheiro/a do Ministério da Solidariedade, do Emprego e Segurança Social;
- h) Representante da Associação Nacional de Municípios Portugueses;
- i) Três representantes da secção das organizações não-governamentais do conselho consultivo da CIG, escolhidas de entre os respetivos membros.

Os membros do grupo de trabalho de apoio à entidade coordenadora não auferem qualquer remuneração, incluindo senhas de presença, nem ajudas de custo.

A execução deste V Plano Nacional implicará ainda uma articulação direta e permanente entre a CIG e a secção interministerial do conselho consultivo.

A monitorização de todas as medidas intrínsecas a cada área estratégica é essencial para uma efetiva concretização prática deste instrumento. Também uma avaliação, quer periódica, quer final, é fulcral para se analisar o impacto do Plano na realidade e se corrigirem os eventuais bloqueios, tendo em vista o fim último da construção de uma verdadeira igualdade entre mulheres e homens.

Para além da monitorização e avaliações intercalares, o V Plano deverá ser, no final do seu período de vigência, objeto de uma avaliação externa e independente.

Ao nível da coordenação do V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 caberá à CIG, designadamente:

- a) Elaborar anualmente o plano de atividades para execução do Plano de acordo com as planificações anuais apresentadas por cada ministério;
- b) Orientar e acompanhar as entidades responsáveis pela implementação das medidas constantes do Plano, solicitando, sempre que necessário, informações sobre o respetivo processo de execução;
- c) Garantir a monitorização da implementação do Plano conjuntamente com a secção interministerial do conselho consultivo da CIG, nos termos do respetivo regulamento;
- d) Assegurar o funcionamento regular do grupo de trabalho com o objetivo de garantir uma execução contínua e eficaz do Plano;
- e) Elaborar anualmente um relatório intercalar sobre a execução das medidas do Plano, no qual seja feita também a avaliação do cumprimento do plano anual de atividades, a entregar ao membro do Governo de que depende até 15 de março de cada ano;
- f) Elaborar um relatório final de execução do Plano até ao final do primeiro trimestre seguinte ao termo da respetiva vigência, dele dando conhecimento ao membro do Governo de que depende.

Caberá ainda às conselheiras e aos conselheiros ministeriais, no âmbito das suas responsabilidades na execução do V Plano:

- a) Apresentar à CIG, até 31 de janeiro, o relatório de atividades de implementação do Plano relativo ao ano anterior, depois de validado pelo respetivo membro do Governo;
- b) Apresentar à CIG, até 31 de janeiro, o plano de atividades de implementação do Plano relativo ao ano seguinte, depois de validado pelo respetivo membro do Governo;

- c) Colaborar com a CIG na monitorização e na avaliação dos processos e dos resultados de implementação do Plano, designadamente nas reuniões da secção interministerial e nas reuniões plenárias do conselho consultivo;
- d) Proceder ao planeamento, monitorização e avaliação dos respetivos planos sectoriais ao nível do respetivo ministério e da respetiva equipa intergovernamental;
- e) Apresentar à CIG, até 15 de fevereiro do ano seguinte ao termo de vigência do Plano, o relatório final de execução das medidas da responsabilidade do respetivo ministério.

V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação

Medidas

Área Estratégica 1 - Integração da Perspetiva de Género na Administração Pública Central e Local

Esta área estratégica visa integrar a dimensão da igualdade de género a todos os níveis, em todas as áreas da ação governativa e em todas as fases do processo de decisão política. Por isso, a integração da dimensão da igualdade de género deve tornar-se um reflexo automático e permanente de todas as pessoas que trabalham na administração pública e influenciar todas as suas decisões e práticas.

A formação inicial e contínua de agentes da administração pública assume uma particular relevância, pois só um investimento na sensibilização e na formação garantirá a implementação deste Plano. Concretamente, o Plano prevê a realização de ações de formação para os juristas responsáveis pelo processo legislativo, tendo designadamente em vista a introdução da dimensão de género e a avaliação do impacto de género nas iniciativas legislativas.

Para um conhecimento efetivo da situação de facto das mulheres e dos homens e das relações de género, é indispensável dispor de dados desagregados por sexo. Assim sendo, este Plano pretende que sejam desenvolvidos esforços para que os dados estatísticos recolhidos sejam desagregados por sexo e o seu tratamento e disseminação sejam efetuados de forma regular.

A territorialização da dimensão da igualdade de género nas diferentes áreas de política da administração local tem sido consubstanciada através de planos municipais para a igualdade e tem constituído um dos domínios centrais da cooperação entre a administração central e as autarquias locais, que importa intensificar no quadro do presente Plano.

A área estratégica 1 é composta por **13 medidas** e tem os seguintes **objetivos estratégicos**:

- Garantir a centralidade das políticas para a igualdade de género na estrutura da governação;
- Promover a transversalidade das políticas para a igualdade de género em todas as outras políticas;
- Capacitar os/as agentes da administração pública central e local, através de formação inicial e contínua;
- Recolher e tratar dados estatísticos, desagregados por sexo, e assegurar a sua disseminação regular;
- Reforçar a cooperação com as autarquias.

Área Estratégica 1 - Integração da Perspetiva de Género na Administração Pública Central e Local					
Medidas V Plano	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Calendarização
1) Promover a implementação, em cada ministério, de um plano para a igualdade, tendo em vista integrar a dimensão da igualdade de género na estrutura interna e na ação externa.	PCM/CIG	Todos os Ministérios	Planos de Ação Sectorial para a Igualdade aprovados em todos os Ministérios. 1 Relatório anual a	Número de Ministérios com Planos de Ação Sectorial para a Igualdade aprovados. Número de	2014 Anualmente, durante a vigência

			apresentar até 31 de janeiro. 1 Relatório final de execução do Plano.	Ministérios que apresentaram à tutela da Igualdade um relatório intercalar e um relatório final de execução do Plano. Atualização dos conteúdos do Portal para a Igualdade.	do Plano. 31 de dezembro de 2017. Anualmente, durante a vigência do Plano.
2) Formação de dirigentes, agentes da Administração Pública, conselheiros/as ministeriais para a igualdade e equipas interdepartamentais.	PCM/CIG	Todos os Ministérios	1 ação de formação inicial. 3 ações de formação contínua em matéria de igualdade de género, cidadania e não-discriminação.	Número de ações de formação realizadas. Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo e categoria profissional.	2014 2015-2017
3) Promover ações de formação em igualdade e impacto de género das iniciativas legislativas aos juristas responsáveis pelo processo legislativo.	PCM/CEJUR	Todos os Ministérios	Introdução da dimensão de género e avaliação do impacto de género nas iniciativas legislativas. 1 ação por ano.	Número de ações de formação realizadas. Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo.	Durante toda a vigência do Plano.

4) Promover iniciativas de orçamentos sensíveis ao género.	MF	Todos os Ministérios	1 iniciativa de orçamento sensível ao género.	Número de iniciativas de orçamento sensíveis ao género.	2015-2017
5) Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística, relativa aos recursos humanos da Administração Pública, desagregada por sexo.	PCM/INE MF/DGAEP	Todos os Ministérios	Atualização periódica de dados.	Relatórios elaborados pela DGAEP.	Anualmente, durante a vigência do Plano.
6) Assegurar a recolha, tratamento e divulgação de informação estatística, desagregada por sexo, relativa à execução de todas as políticas públicas.	PCM/INE	Todos os Ministérios	Atualização periódica de dados.	Número de serviços da Administração Pública que asseguraram a recolha, o tratamento e a divulgação da informação estatística desagregada por sexo.	Durante a vigência do Plano.
7) Assegurar, a nível institucional, a adoção de uma política comunicacional não discriminatória em função do sexo e promotora da igualdade de género, em todos os organismos públicos.	PCM/CIG	Todos os Ministérios	Utilização de formas de comunicação não discriminatórias. 1 Estudo de Avaliação.	Número de modelos de documentos da Administração Pública que passaram a utilizar linguagem respeitadora da igualdade de género. Estudo de avaliação da utilização da linguagem inclusiva pela Administração Pública.	Anualmente, durante a vigência do Plano. 2015

8) Promover a implementação de Planos Municipais para a Igualdade.	PCM/CIG	PCM Municípios	25 Planos por ano.	Número de autarquias que implementaram Planos Municipais para a Igualdade.	Anualmente, durante a vigência do Plano.
9) Promover a nomeação de conselheiras ou conselheiros locais para a igualdade.	PCM/CIG	PCM Municípios	25 conselheiras/os locais por ano.	Número de Autarquias que nomearam Conselheiras ou Conselheiros Locais no final de cada ano de vigência deste Plano.	Anualmente, durante a vigência do Plano.
10) Promover a formação em igualdade de género, cidadania e não-discriminação para as conselheiras e conselheiros locais para a igualdade, bem como para dirigentes e restante pessoal autárquico.	PCM/CIG	PCM Municípios	3 ações por ano.	Número de ações de formação realizadas. Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo. Número de Municípios participantes.	Anualmente, durante a vigência do Plano.

<p>11) Promover ações de sensibilização destinadas à integração da perspectiva de género nas organizações e nas políticas locais.</p>	<p>PCM/CIG</p>	<p>PCM Municípios ANMP ANAFRE</p>	<p>4 ações por ano.</p>	<p>Número de ações de sensibilização realizadas. Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo. Identificação dos Municípios participantes.</p>	<p>Anualmente, durante a vigência do Plano.</p>
<p>12) Atribuir o prémio bienal para Municípios «Viver em igualdade».</p>	<p>PCM/CIG</p>	<p>PCM Municípios</p>	<p>Divulgação de boas práticas municipais em igualdade de género. 2 Prémios atribuídos durante a vigência do Plano.</p>	<p>Número de Municípios que apresentam candidatura ao prémio. Número de prémios atribuídos.</p>	<p>2014 e 2016</p>
<p>13) Assinalar o «Dia Municipal para a Igualdade».</p>	<p>Municípios</p>	<p>PCM PCM/CIG</p>	<p>Promoção da igualdade de género a nível local.</p>	<p>Levantamento do número de Municípios que comemoram o dia Municipal para a Igualdade.</p>	<p>Anualmente, durante a vigência do Plano.</p>

Área Estratégica 2 – Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas

O presente Plano prevê a adoção de um conjunto de medidas e ações destinadas a combater as desigualdades de género e a promover a construção da igualdade entre mulheres e homens em vários domínios de políticas públicas, considerados prioritários.

Desde logo, serão privilegiadas ações na área da educação enquanto pilar das políticas para a igualdade. Será concluído o processo de elaboração dos guiões de Educação, Género e Cidadania destinados ao ensino secundário e será introduzida a temática da igualdade de género na formação inicial e contínua dos profissionais de educação. Prevê-se, ainda, que a igualdade de género constitua um eixo estruturante das orientações a produzir para a educação pré-escolar e para o ensino básico e secundário.

Segundo a Organização Mundial de Saúde, as desigualdades entre grupos sociais em todas as áreas, especialmente em matéria de saúde, são “política, social e economicamente inaceitáveis”.

Na área da saúde afigura-se essencial o reforço da sensibilização e da formação dos profissionais, e assume-se o compromisso de produzir referenciais técnicos sobre igualdade de género em saúde, e integrar essa mesma perspetiva nos principais programas desta área.

Também neste domínio se mostra crucial a desagregação por sexo dos dados produzidos e o seu estudo numa perspetiva de género, que avalie devidamente as especificidades de mulheres e de homens.

Também a atividade desportiva pode constituir-se como uma aposta de elevado valor estratégico para a construção de uma sociedade pluralista, participativa e igualitária, capaz de usar as diferenças como alavancas de desenvolvimento. Se é verdade que as práticas desportivas continuam a ser um terreno onde os estereótipos de género se reproduzem, não é menos verdade que é também um campo de oportunidade onde se podem ultrapassar os modelos dominantes,

desenvolvendo uma sociedade globalmente mais equilibrada e não-discriminatória. A discriminação das mulheres na atividade desportiva, a qual, em muitas ocasiões, se traduz na diferenciação existente em matéria de prémios monetários ou outro tipo de apoios ou, ainda, na reduzida participação feminina nos lugares de decisão do universo desportivo, justifica o lançamento de medidas tendentes à redução destas assimetrias, quer ao nível das políticas, quer ao nível das práticas desportivas.

Este Plano prevê, igualmente, o desenvolvimento de medidas dirigidas à juventude, com o intuito de sensibilizar para as questões da igualdade de género, quer implicando as associações juvenis, quer através do envolvimento da população jovem.

O género afigura-se como o primeiro e o mais estruturante fator de desigualdade. Sempre que se colocam em evidência as várias situações e privações que configuram uma situação de exclusão social, e os grupos a esta associados, verifica-se que, neles, as mulheres se encontram em particular desvantagem. Nesse sentido, os estudos socioeconómicos apresentam, invariavelmente, as mulheres na base da pirâmide social e em situação de discriminações múltiplas, como seja o caso das mulheres em situação de pobreza, das mulheres rurais, das mulheres imigrantes, das mulheres idosas, das mulheres com deficiência e das mulheres sós com descendentes a cargo.

A exclusão social e a pobreza, bem como a desigualdade de género, são multidimensionais e intercomunicantes. A integração da dimensão da igualdade de género nas políticas de inclusão pode contribuir para melhorar a situação das mulheres em situação de maior vulnerabilidade socioeconómica, concorrendo para aumentar o seu acesso aos recursos, para melhorar o seu estatuto social e económico e a sua capacitação, bem como para reduzir os riscos de exploração e a sua vulnerabilidade face ao gozo dos direitos fundamentais.

Pela diversidade de sectores, esta área estratégica divide-se em **4 subáreas**, num total de **25 medidas**, com os seguintes **objetivos estratégicos**:

- Conceber, implementar e monitorizar políticas públicas integrando a dimensão de género;
- Promover e difundir a investigação científica realizada nesta área;

- Estruturar o planeamento e a formulação das políticas públicas e avaliar o seu impacto na perspetiva da igualdade de género;
- Reduzir as assimetrias de género em todas as áreas sectoriais através do aumento da eficácia e da eficiência das políticas públicas;
- Contribuir para a compreensão da exclusão social e da desigualdade de género enquanto fenómenos intercomunicantes;
- Sensibilizar os diferentes profissionais que trabalham no domínio da inclusão social e junto de populações vulneráveis, para a integração da dimensão de género nas suas práticas;
- Promover competências de base necessárias à construção e desenvolvimento de projetos de vida inclusivos junto de grupos específicos de mulheres em situação de maior vulnerabilidade, designadamente mulheres rurais, mulheres imigrantes e mulheres idosas;
- Contribuir para a prevenção dos múltiplos fatores que estão na origem da condição de maior vulnerabilidade da população idosa em vários domínios.

Área Estratégica 2 – Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas

.1 – Educação, Ciência e Cultura

Medidas V Plano	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Calendarização
14) Elaborar guiões de Educação, Género e Cidadania para o ensino secundário.	MEC/DGE	PCM/CIG	Produção do Guião.	Publicação do Guião. Número de materiais pedagógicos produzidos e adotados pelos estabelecimentos de ensino que integram a perspetiva da igualdade de género.	2014-2015 Anualmente, durante a vigência do Plano.
15) Promover a divulgação e a aplicação dos materiais pedagógicos produzidos.	MEC/DGE	PCM/CIG Escolas do pré-escolar, ensino básico	Incremento da utilização de materiais pedagógicos em cidadania e	Número de iniciativas de divulgação e acompanhamento realizadas.	

		e secundário Instituições de ensino superior Municípios	igualdade de género em todos os níveis de ensino. 10 iniciativas por ano. 15 agrupamentos por ano.	Número de agrupamentos escolares que adotam e utilizam os materiais pedagógicos.	Anualmente, durante a vigência do Plano.
16) Integrar a temática da igualdade de género como um dos eixos estruturantes das orientações para a educação pré-escolar, ensino básico e secundário.	MEC/DGE	Universidades, Escolas Superiores de Educação Escolas do ensino básico e secundário	Inserção da temática da igualdade de género nas orientações curriculares.	Número de orientações que integram a temática da igualdade de género por nível de educação e ensino. Número de instituições que integram as orientações por nível de educação e ensino.	2015 e durante a vigência do Plano.
17) Incentivar a introdução da temática da igualdade de género na formação pedagógica inicial e contínua de profissionais de educação.	MEC	Instituições de ensino superior	Presença da temática nos planos de formação.	Percentagem de cursos que satisfazem o requisito.	Durante a vigência do Plano.

18) Integrar a dimensão da igualdade entre mulheres e homens na organização e funcionamento escolar, e de outras instituições educativas e formativas.	MEC	MSESS/IEFP	Produção de orientações sobre a integração da igualdade de género destinadas aos estabelecimentos de ensino.	Número de orientações do MEC e do MSESS. Número e tipo de instituições abrangidas, por área geográfica.	2014
19) Introduzir a categoria de Estudos de Género nas linhas de financiamento da FCT, I.P., de apoio à investigação em Portugal.	MEC/FCT,I.P.	Centros de Investigação e Instituições de Ensino Superior	Integração da categoria de Estudos de Género nas linhas de financiamento da FCT, I.P., de apoio à investigação em Portugal.	Relatório de atividade.	Durante a vigência do Plano.
20) Elaborar um estudo sobre a participação das mulheres nos cursos na área das TIC.	MEC PCM/CIG		1 Estudo.	Realização e disseminação de um estudo sobre as mulheres e as TIC.	2015
21) Atribuir a distinção «Mulheres criadoras de cultura».	PCM/GEPAC	PCM/CIG	1 Distinção por ano.	Número de mulheres criadoras selecionadas e distinções atribuídas.	Anualmente, durante a vigência do Plano.
22) Atualizar os conteúdos do Blogue <i>Em Cada Rosto Igualdade</i> e monitorizar a sua utilização.	PCM/DGArtes		Partilha de informação e reflexão no espaço público em torno da igualdade.	Número de atualizações.	Anualmente, durante a vigência do Plano.

			1 Relatório anual.		
2.2 – Saúde					
Medidas V Plano	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Calendarização
23) Realizar ações de sensibilização e de formação sobre igualdade de género em saúde.	MS/DGS	MS/ARS/Equipas de Saúde MEC PCM/CIG	Reforço do conhecimento da igualdade de género na área da saúde.	Número de ações de formação / sensibilização. Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo.	Anualmente, durante a vigência do Plano.
24) Produzir referenciais técnicos sobre igualdade de género em saúde, em matéria de perfis de saúde das mulheres e de saúde dos homens, e de acesso não discriminatório aos cuidados de saúde.	MS/DGS	MS/ARS/Equipas de Saúde	Produção de referenciais técnicos.	Número de referenciais aprovados e difundidos.	2015
25) Promover a integração da perspetiva de género no desenvolvimento dos principais programas de saúde no domínio das Doenças Transmissíveis, Doenças não Transmissíveis, Saúde Sexual e Reprodutiva e Violência ao Longo do Ciclo de Vida.	MS/DGS	MS/ARS/Equipas de Saúde PCM/CIG	Integração da perspetiva de género nos programas de saúde.	Número de programas que incluem a perspetiva de género.	Anualmente, durante a vigência do Plano.
26) Assegurar a desagregação por sexo e a análise, sob a perspetiva de género, da informação estatística sobre saúde e dos dados epidemiológicos acerca da população residente em Portugal.	MS/DGS	MS/ACSS MS//SPMS/ MS/ARS/Equipas de Saúde	Produção de relatórios de informação estatística sobre saúde, com dados desagregados por	Número de relatórios publicados com os dados desagregados por sexo e análise dos mesmos.	Durante a vigência do Plano.

		PCM/CIG PCM/INE	sexo.		
2.3 – Juventude e Desporto					
Medidas V Plano	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Calendarização
27) Promover ações de sensibilização/formação para a igualdade de género e não-discriminação, destinadas a jovens.	PCM/IPDJ	PCM/CIG	Reforço do conhecimento da igualdade de género na juventude.	Número de ações de formação. Número de jovens abrangidos/as, desagregado por sexo e por região.	Anualmente, durante a vigência do Plano.
28) Fomentar nos programas de voluntariado jovem o desempenho de atividades que contrariem os papéis tradicionalmente atribuídos a raparigas e rapazes.	PCM/IPDJ		Eliminação da segregação de género nas atividades de voluntariado.	Número de jovens abrangidos/as pelos programas/projetos, desagregado por sexo. Número de programas/projetos de voluntariado.	Anualmente, durante a vigência do Plano.
29) Atribuir o Prémio “Jovens pela Igualdade”.	PCM/IPDJ	PCM/CIG	Distinção e divulgação de boas práticas de igualdade de género no associativismo	Número de associações/ organizações candidatas ao prémio e distinguidas.	2014 e 2016

			juvenil. Distinção bienal.	Divulgação das melhores práticas.	
30) Promover a participação equilibrada e não discriminatória de mulheres e homens nas modalidades desportivas tradicionalmente praticadas por um dos sexos.	PCM/IPDJ	PCM	Eliminação da segregação de género na prática das modalidades desportivas.	Número de participantes em modalidades desportivas, desagregado por sexo.	2015 e durante a vigência do Plano.
2.4 – Inclusão Social e Envelhecimento					
Medidas V Plano	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Calendarização
31) Monitorizar as prestações sociais do subsistema da solidariedade na perspetiva de género.	MSESS/ISS,IP		Avaliação do impacto de género nas prestações sociais do subsistema de solidariedade. 2 Relatórios de avaliação.	Relatório de execução.	2014 e 2016
32) Monitorizar a situação das famílias monoparentais que beneficiem de abono de família, em especial as constituídas por mulheres.	MSESS/ISS,IP		Avaliação da situação das famílias monoparentais que beneficiam de abono	Número de Relatórios de execução de medidas dirigidas às famílias	2015 e 2017

			de família. 2 Relatórios de avaliação.	monoparentais.	
33) Monitorizar e acompanhar a situação de raparigas e mulheres com deficiência, no sentido de prevenir formas de discriminação.	MSESS/INR,IP/ISS,IP	MSESS/IEFP,IP, MEC/DGE MS/DGS	Avaliação da situação de raparigas e mulheres com deficiência. 2 Relatórios.	Número de Relatórios sobre a situação de raparigas e mulheres com deficiência.	2015 e 2017
34) Desenvolver ações de sensibilização e formação que integrem a dimensão de género dirigidas a profissionais que trabalham com populações vulneráveis.	PCM/CIG	PCM/ACIDI MJ/DGRSP MSESS/ISS,IP Municípios	Melhoria dos níveis de sensibilização e formação em igualdade de género das pessoas que trabalham com populações vulneráveis. 4 ações por ano.	Número de ações de sensibilização / formação realizadas. Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo.	Anualmente, durante a vigência do Plano.

35) Promoção da alfabetização e da capacitação das mulheres migrantes.	PCM/ACIDI	MEC	Aumento da alfabetização e da capacitação das mulheres migrantes.	Número de mulheres migrantes abrangidas por ações de alfabetização.	Anualmente, durante a vigência do Plano.
36) Promover o acesso à informação e ao conhecimento por parte das mulheres idosas.	MEC	PCM Estabelecimentos de ensino Municípios	Melhoria dos níveis de escolaridade e de literacia funcional da população idosa. Desenvolvimento de um programa de alfabetização de mulheres (sobretudo idosas), nas zonas identificadas como apresentando maiores carências neste domínio.	Programa de alfabetização de mulheres (sobretudo idosas) criado. Número de iniciativas de alfabetização promovidas. Número de iniciativas de alfabetização digital promovidas. Número de mulheres idosas que frequentaram o programa.	1º semestre de 2014. 2º semestre de 2014 e durante a vigência do Plano.
37) Promover ações de formação de profissionais das forças de segurança e da segurança social para as questões de género e envelhecimento.	PCM/CIG MAI	MSESS Municípios IPSS	Melhoria do nível de conhecimento dos profissionais em matéria de género e envelhecimento. 5 ações de formação por ano.	Número de ações de formação realizadas. Número de	2014-2015

				profissionais abrangidos/as, desagregado por sexo.	
38) Promover e monitorizar ações de sensibilização e aconselhamento realizadas pelas Forças de Segurança, dirigidas às pessoas idosas enquanto potenciais vítimas de crime, nomeadamente no que se refere à prevenção de burlas e outros tipos de crime, com particular atenção à vulnerabilidade das mulheres, designadamente as residentes em meio rural.	MAI/DGAI MAI/GNR/PSP	PCM/CIG	Reforço da proteção das pessoas mais vulneráveis, particularmente das mulheres idosas.	Número de ações de sensibilização realizadas. Número de pessoas abrangidas, por sexo. Relatório de monitorização.	Durante a vigência do Plano. 1º trimestre de 2015 a 2017.

Área Estratégica 3 - Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

A independência económica e a organização da vida profissional, familiar e pessoal são pré-requisitos essenciais à consolidação da igualdade entre mulheres e homens.

As responsabilidades familiares, que ainda recaem maioritariamente sobre as mulheres, funcionam em detrimento da participação e do estatuto alcançado pelas mulheres no mercado de trabalho, do seu nível salarial, das suas perspetivas de carreira e do seu acesso à formação ou ao lazer.

Esta área estratégica procura promover as condições favoráveis à igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho, na conciliação entre a esfera profissional e a vida familiar e pessoal, bem como à promoção do empreendedorismo feminino. É imperiosa a promoção da não-discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego.

O empreendedorismo é um motor de inovação, competitividade e crescimento. É, por isso, necessário criar condições que assegurem um apoio adequado e eficaz ao empreendedorismo e autoemprego das mulheres ao longo de todo o processo de criação e desenvolvimento das suas iniciativas de criação de empresas, bem como dar visibilidade e valorizar estas iniciativas.

Esta área estratégica tem **9 medidas** e os seguintes **objetivos estratégicos**:

- Reduzir as diferenças que persistem entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente ao nível salarial;
- Promover o empreendedorismo feminino, como elemento de mobilização das mulheres para a vida económica ativa, e divulgar boas práticas;

- Incentivar a implementação de planos para a igualdade nas empresas privadas e monitorizar o cumprimento das normas relativas à implementação desses planos no sector empresarial do Estado;
- Reforçar os mecanismos de acesso das mulheres a lugares de decisão económica.

Área Estratégica 3 - Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal					
Medidas	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Calendarização
39) Reforçar junto das empresas do sector privado a implementação de planos de igualdade.	ME	Empresas do sector privado	<p>Aumento do número de empresas do sector privado que adotaram planos para a igualdade.</p> <p>Realização de inquérito às empresas do sector privado destinado ao apuramento do número de planos empresarias para a igualdade implementados.</p>	Número de empresas com planos para a igualdade implementados.	Anualmente, durante a vigência do Plano.

<p>40) Monitorizar a aplicação do regime jurídico do sector empresarial do Estado, no que se refere à implementação de planos para a igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração.</p>	<p>MF</p>	<p>Empresas do sector empresarial do Estado</p>	<p>Avaliação do cumprimento do regime jurídico no que toca à implementação de planos para a igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração.</p> <p>Elaboração de um relatório anual sobre o cumprimento do regime jurídico do sector empresarial do Estado.</p>	<p>Número de empresas do sector empresarial do Estado com planos para a igualdade.</p> <p>Representação de mulheres nos conselhos de administração das empresas do sector empresarial do Estado.</p> <p>Número de relatórios produzidos.</p>	<p>Anualmente, durante a vigência do Plano.</p>
<p>41) Considerar como critério de desempate na seleção de projetos de empresas concorrentes a fundos da política de coesão a representatividade de mulheres nos conselhos de administração dessas empresas.</p>	<p>MADR ME</p>	<p>Agência para o Desenvolvimento e Coesão</p> <p>Autoridades de Gestão dos Programas Operacionais Regionais e Temáticos</p> <p>Organismos Intermédios</p>	<p>Valorização das empresas que incorporam mulheres nos seus conselhos de administração.</p>	<p>Consagração deste critério nos regulamentos nacionais específicos.</p>	<p>2014</p>
<p>42) Promover o empreendedorismo feminino, incluindo o qualificado, nomeadamente através dos incentivos à criação de empresas, de outros instrumentos financeiros e de ações coletivas.</p>	<p>ME MADR</p>	<p>Agência para o Desenvolvimento e Coesão</p> <p>Autoridades de Gestão dos Programas Operacionais Regionais e Temáticos</p> <p>Organismos Intermédios</p>	<p>Reforço do empreendedorismo feminino.</p>	<p>Linhas especialmente dedicadas ao fomento do empreendedorismo feminino.</p> <p>Número de projetos de empreendedorismo feminino apoiados e financiados.</p>	<p>Anualmente, durante a vigência do Plano.</p>

		PCM/CIG CASES			
43) Promover o associativismo e o empreendedorismo das mulheres agricultoras.	MAM	ONG	Melhoria da situação das mulheres agricultoras.	Número de mulheres agricultoras associadas. Número de mulheres agricultoras empresárias.	Durante a vigência do Plano
44) Avaliar a evolução das diferenciações salariais entre mulheres e homens em Portugal, por ramos de atividade.	MSESS	CIG, CITE, GEP	1 Relatório de avaliação por ano.	Número de Relatórios produzidos.	Anualmente, durante a vigência do Plano.
45) Promover ações de sensibilização e divulgação da dimensão da igualdade de género, no sentido da sua integração nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT).	MSESS	CITE	Elaboração de documento técnico de apoio à preparação dos IRCT e sua atualização. 10 ações de sensibilização por ano.	Edição do documento técnico. Número de ações de sensibilização. Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo.	1º semestre de 2014 2014 e durante a vigência do Plano
46) Divulgar os instrumentos de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.	MSESS	CIG CITE	Melhoria das condições de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.		Durante a vigência do Plano.

			Promoção de campanhas de âmbito nacional, junto das empresas e do público em geral, com divulgação nos meios de comunicação social, espaços públicos e outros meios adequados.	2 campanhas sobre a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar. Número de ações de sensibilização. Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo	2015 e 2017
47) Distinguir boas práticas no âmbito da responsabilidade social das empresas.	MSESS	MSESS/CITE PCM/CIG	Incentivo à adoção de boas práticas no âmbito da responsabilidade social das empresas. Elaboração e divulgação de Relatório anual de boas práticas no âmbito da responsabilidade social das empresas. Atribuição do Prémio Igualdade é Qualidade.	Número de Relatórios anuais publicados. Número de entidades que se candidatam ao Prémio Igualdade é Qualidade.	Durante a vigência do Plano. 2014 e 2016

Área Estratégica 4 - Orientação Sexual e Identidade de Género

Tradicionalmente, a sociedade portuguesa tem revelado alguma permissividade face às discriminações, no que diz respeito à orientação sexual e à identidade de género, que deve ser combatida.

Será dada especial atenção à formação inicial e contínua de profissionais de sectores particularmente envolvidos, nomeadamente a saúde, o ensino, a segurança social, a comunicação social, bem como as forças de segurança, as forças armadas e as magistraturas.

Esta área estratégica tem **5 medidas** e os seguintes **objetivos estratégicos**:

- Prevenir e combater todas as formas de discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género;
- Promover a sensibilização de toda a sociedade portuguesa para esta problemática;
- Garantir a implementação e monitorização dos compromissos internacionais, aos quais Portugal está vinculado, em matéria de não-discriminação em razão da orientação sexual e da identidade de género.

Área Estratégica 4 - Orientação Sexual e Identidade de Género

Medidas V Plano	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Calendarização
48) Sensibilizar a população para a não-discriminação em função da orientação sexual e identidade de género.	PCM/CIG	PCM/IPDJ ONG	Aumento da sensibilidade da população para o imperativo da não-discriminação. Realização de ações.	Número de ações realizadas. Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo e idade.	Anualmente, durante a vigência do Plano.
49) Realizar campanhas de sensibilização contra a discriminação em função da orientação sexual e identidade de género.	PCM/CIG		Realização de duas campanhas.	Número de campanhas.	2015 e 2017
50) Sensibilizar profissionais e especialistas de áreas estratégicas para as questões da orientação sexual e identidade de género.	PCM/CIG	PCM MS MEC MAI	5 ações por ano.	Número de ações realizadas, por áreas de intervenção: centros de saúde, hospitais, escolas, forças de segurança, forças armadas,	Anualmente, durante a vigência

		MDN MJ MSESS MF ONG		tribunais, segurança social, finanças e comunicação social. Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo.	do Plano.
51) Promover a recolha, tratamento e divulgação de dados estatísticos sobre crimes de ódio motivados por questões de orientação sexual e identidade de género.	MJ/DGPJ		Conhecimento estatístico sobre a dimensão dos crimes de ódio. 1 Relatório anual.	Divulgação do Relatório anual.	2015-2017
52) Implementar e monitorizar as orientações internacionais às quais os Estado português se encontra vinculado, em matéria de combate à discriminação em razão da Orientação Sexual e da Identidade de Género.	MNE	PCM/CIG Todos os Ministérios	Garantia de cumprimento das orientações internacionais às quais os Estado português se encontra vinculado, em matéria de combate à discriminação em razão da Orientação Sexual e da Identidade de Género. 1 Relatório anual.	Número de Relatórios de monitorização de documentos internacionais.	Anualmente, durante a vigência do Plano.

Área Estratégica 5 – Organizações não-governamentais

Num Estado de direito democrático, as organizações não-governamentais desenvolvem atividades fundamentais ao exercício da cidadania e essenciais em tarefas centrais da vida coletiva.

Para a prossecução destas tarefas, o Estado deve promover e apoiar os movimentos associativos, nomeadamente os que se referem aos direitos das mulheres e que concorram para a realização das políticas de cidadania e igualdade de género, bem como incentivar a realização de projetos e de ações desenvolvidas no mesmo sentido.

A inclusão das ONG pela primeira vez no grupo de trabalho responsável pela implementação deste Plano é o sinal da importância que se atribui ao seu trabalho e do reconhecimento do seu papel na implementação de políticas promotoras da igualdade e da não-discriminação.

Esta área estratégica prevê **3 medidas** e o seguinte **objetivo estratégico**:

- Reforçar a cooperação com as ONG na promoção da igualdade de género, cidadania e não-discriminação.

Área Estratégica 5 – Organizações não-governamentais

Medidas V Plano	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Calendarização
53) Apoiar as Organizações não-governamentais na realização de projetos e de ações de formação específicas que promovam a igualdade de género, a cidadania e a não-discriminação.	PCM/CIG	Entidades públicas de diversas áreas ONG	Contribuição para a ação das ONG na promoção da igualdade de género.	Número de ações de formação e projetos desenvolvidos pelas ONG apoiados por entidades públicas.	Durante a vigência do Plano.
54) Cooperar com as Organizações não-governamentais na promoção da igualdade de género, cidadania e não-discriminação.	PCM/CIG	Entidades públicas de diversas áreas ONG	Constituição de parcerias com as ONG.	Número de projetos promovidos por ONG em parceria com entidades públicas.	Anualmente, durante a vigência do Plano.
55) Promover a utilização de materiais produzidos no âmbito de projetos desenvolvidos pelas Organizações não-governamentais, promotores de igualdade de género.	PCM/CIG	Entidades públicas de diversas áreas ONG	Rentabilização de recursos criados por ONG no âmbito de projetos desenvolvidos.	Número de materiais utilizados.	Anualmente, durante a vigência do Plano.

- **Área Estratégica 6 - Comunicação Social**

Os meios de comunicação social ocupam um lugar preponderante nas sociedades contemporâneas e influenciam decisivamente os comportamentos, de forma positiva ou negativa.

As mensagens por eles veiculadas tendem a refletir e a reproduzir a realidade social mas também os estereótipos que nela persistem, que frequentemente reforçam, quando, e em geral com objetivos predominantemente comerciais, os utilizam como facilitadores de comunicação.

Tal verifica-se, com particular incidência, nos conteúdos relacionados com o entretenimento ou publicidade, não deixando os conteúdos informativos, e não tão raramente quanto isso, de transmitir mensagens e imagens estereotipadas do ponto de vista das relações e dos papéis de género. Simultaneamente, os meios de comunicação social poderiam contribuir para revelar um conjunto de realidades relacionadas com a desigualdade entre mulheres e homens e assim cumprir uma importante função social, concorrendo para uma sociedade mais igualitária.

Esta área estratégica consubstancia-se em **4 medidas** e tem os seguintes **objetivos estratégicos**:

- Capacitar os profissionais de comunicação, em particular jornalistas, para a introdução da dimensão de género nos conteúdos por si produzidos e ou editados;
- Criar mecanismos de sinalização de conteúdos jornalísticos e publicitários sexistas e estereotipados do ponto de vista do género;
- Promover a sensibilização do público em geral sobre as questões da igualdade de género e não-discriminação, com recurso ao meio de comunicação privilegiado, que é a televisão.

Área Estratégica 6 - Comunicação Social

Medidas V Plano	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Calendarização
56) Sensibilizar os profissionais e estudantes de comunicação social para a importância da produção jornalística sobre o tema da igualdade de género e não discriminação.	PCM/CIG	CENJOR Instituições do ensino superior	Aumento do grau de sensibilização de profissionais e estudantes de comunicação social para a igualdade de género e não-discriminação. 2 ações de sensibilização por ano. Atribuição do Prémio “Paridade: Mulheres e Homens na Comunicação Social”.	Número de ações de sensibilização realizadas junto de profissionais e estudantes de comunicação social. Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo. Número de edições do Prémio e de distinções atribuídas.	Anualmente, durante a vigência do Plano. 2015 e 2017

<p>57) Monitorizar, de forma permanente e sistemática, os conteúdos mediáticos (jornalísticos e publicitários) identificando mensagens sexistas e estereotipadas.</p>	<p>PCM/GMCS</p>	<p>APAN – Associação Portuguesa de Anunciantes</p> <p>Instituto do Consumidor</p> <p>APAP – Associação Portuguesa de Agências de Publicidade</p>	<p>Avaliação dos conteúdos jornalísticos e publicitários segundo uma perspetiva de género.</p> <p>1 Relatório bienal.</p>	<p>Número de relatórios produzidos.</p>	<p>2015-2017</p>
<p>58) Criar, em parceria com empresas de comunicação social, o conteúdo de um programa televisivo sobre igualdade de género e não discriminação.</p>	<p>PCM/CIG</p>	<p>MADR</p> <p>Estações de televisão</p> <p>Empresas produtoras de produtos televisivos</p>	<p>Estabelecimento da parceria.</p> <p>Criação e divulgação do programa.</p>	<p>Produção do conteúdo do programa.</p>	<p>2014</p> <p>2015</p>
<p>59) Celebrar protocolos com instituições de ensino superior que ministram cursos de ciências da comunicação e de jornalismo.</p>	<p>PCM/CIG</p>	<p>Instituições de ensino superior</p>	<p>Introduzir a temática da igualdade de género e não discriminação nos cursos de ciências da comunicação e de jornalismo.</p>	<p>Número de instituições de ensino superior aderentes.</p>	<p>Durante a vigência do Plano.</p>

Área Estratégica 7 – Cooperação

Nesta área estratégica figuram as medidas destinadas a garantir o cumprimento dos compromissos assumidos por Portugal no plano internacional e a integração das suas políticas nas correntes estratégicas geradas neste domínio, nomeadamente mediante a sua participação e envolvimento ativo nos diferentes organismos e instâncias internacionais, onde se encontra representado.

Figuram ainda as medidas que consubstanciam os compromissos assumidos por Portugal no que toca à cooperação para o desenvolvimento, com destaque para a cooperação com os países da Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP).

A igualdade de género apresenta particular relevância para o sucesso das políticas de desenvolvimento, pelo que importa reforçar a transversalização da dimensão da igualdade de género nas políticas de cooperação sectoriais. Tal passa por aumentar o impacto da cooperação portuguesa nesta área e por contribuir para observar os compromissos internacionalmente assumidos por Portugal nesta matéria, nomeadamente através da promoção da igualdade de género nos países parceiros da cooperação portuguesa. Estes compromissos deverão igualmente refletir-se na implementação da Estratégia da Cooperação Portuguesa para a Igualdade de Género.

Igualmente pretende-se consolidar o trabalho já iniciado no que respeita à implementação das Resoluções do Conselho de Segurança das Nações Unidas sobre “Mulheres, Paz e Segurança”.

Por fim, este Plano continuará a privilegiar o trabalho junto das comunidades portuguesas e com os países de residência e trabalho de nacionais, com o objetivo de promover a igualdade de género junto das nossas comunidades.

Esta área estratégica subdivide-se em **2 subáreas** e consubstancia-se em **9 medidas**, com os seguintes **objetivos estratégicos**:

- Participar ativamente nos principais *fora* internacionais em matéria de igualdade de género;
- Disseminar, implementar e monitorizar as orientações internacionais às quais Portugal se encontra vinculado, em matéria de igualdade de género;
- Promover a transversalização da igualdade de género em todas as políticas de cooperação internacional;
- Multiplicar as medidas de promoção da igualdade de género nas comunidades portuguesas.

Área Estratégica 7 - Cooperação					
8.1 – Relações Internacionais – Cooperação bilateral e multilateral					
Medidas V Plano	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Calendarização
60) Contribuir para a consolidação das políticas de igualdade da União Europeia e das adotadas noutras organizações internacionais.	MNE	Todos os Ministérios	Intervenção nas políticas de igualdade da União Europeia e de outras organizações internacionais.	Número de participações em reuniões promovidas por organismos internacionais com incidência direta na área da igualdade entre mulheres e homens, por Ministério.	Anualmente, durante a vigência do Plano.

61) Dar a conhecer os compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, bem como as orientações produzidas pelos organismos internacionais em matéria de igualdade de género.	MNE	<p>CIG</p> <p>CITE</p> <p>Todos os Ministérios na respetiva área de intervenção.</p>	Divulgação dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado português relevantes em matéria de igualdade de género.	Número de documentos de compromisso divulgados.	Anualmente, durante a vigência do Plano.
62) Aprovar o II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do CSNU 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança.	MNE	<p>PCM</p> <p>MDN</p> <p>MJ</p> <p>MAI</p> <p>Outras entidades</p>	Elaboração do Plano de Ação.	Aprovação do Plano.	2º semestre de 2014.
63) Estabelecer Protocolos bilaterais de cooperação e programas de intercâmbio profissional no âmbito das políticas de igualdade de género, com países terceiros.	MNE	<p>CIG</p> <p>Ministérios que têm cooperação internacional</p>	Fortalecimento da cooperação em matéria de igualdade de género.	<p>Número de protocolos.</p> <p>Número de programas de intercâmbio profissional.</p>	Anualmente, durante a vigência do Plano.
64) Assegurar uma efetiva implementação das orientações constantes da Estratégia da Cooperação Portuguesa para a Igualdade de Género.	MNE	Ministérios envolvidos na execução dos Eixos constantes da Estratégia.	<p>Avaliação da implementação das orientações.</p> <p>1 Reunião anual.</p>	Número de Reuniões interministeriais para monitorização da Estratégia.	Anualmente, durante a vigência do Plano.

			Relatórios bienais sobre a implementação da Estratégia.	Número de Relatórios.	2015 e 2017
65) Consolidar a cooperação com os Estados membros da Comunidade de Países de Língua Portuguesa.	MNE	PCM/CIG Ministérios que têm cooperação com a CPLP	Aprofundamento das relações com os países da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa. 2 atividades por ano.	Número de atividades realizadas.	Anualmente, durante a vigência do Plano.
66) Realizar a transversalização da dimensão da igualdade de género em todas as políticas sectoriais de cooperação para o desenvolvimento.	MNE	PCM/CIG Ministérios que têm cooperação internacional	Integração da dimensão da igualdade de género nas políticas sectoriais de cooperação para o desenvolvimento.	Número de projetos que integram a dimensão da igualdade de género, por políticas sectoriais.	Anualmente, durante a vigência do Plano.
8.2 – Comunidades Portuguesas					
Medidas V Plano	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	
67) Reforçar a promoção da igualdade de género nas comunidades portuguesas.	MNE	CIG	Divulgação junto das comunidades portuguesas sobre as políticas de igualdade de género prosseguidas por	Número de ações desenvolvidas junto das comunidades portuguesas.	Anualmente, durante a vigência do Plano.

			Portugal.		
68) Incluir a dimensão da igualdade de género nas relações com os países de residência e trabalho de nacionais.	MNE		Integração da perspetiva de género no relacionamento com países de residência e de trabalho de nacionais.	Número de ações desenvolvidas.	Anualmente, durante a vigência do Plano.

SIGLAS E ABREVIATURAS UTILIZADAS

- ACIDI - Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I.P.
- ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho
- ACSS - Administração Central do Sistema de Saúde, IP
- AG - Autoridades de Gestão
- ANMP - Associação Nacional de Municípios Portugueses
- ANAFRE - Associação Nacional de Freguesias
- APAN - Associação Portuguesa de Anunciantes
- APDC - Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P.
- APAP - Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação
- ARS - Administração Regional de Saúde
- CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social
- CEJUR - Centro Jurídico da Presidência do Conselho de Ministros
- CENJOR - Centro Protocolar de Formação Profissional para Jornalistas
- CICL - Camões-Instituto da Cooperação e da Língua
- CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
- CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
- DGAI - Direção Geral da Administração Interna
- DGAL - Direção Geral das Autarquias Locais
- DGADR - Direção Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural
- DGACCP - Direção Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas
- DGAEP - Direção Geral da Administração e do Emprego Público
- DGC - Direção Geral do Consumidor
- DGE - Direção Geral da Educação

- DGPJ - Direcção-Geral da Política de Justiça
- DGRSP - Direcção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais
- DGS - Direcção Geral da Saúde
- ERC - Entidade Reguladora para a Comunicação Social
- FCT - Fundação para a Ciência e a Tecnologia, IP
- GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento
- GMCS - Gabinete para os Meios de Comunicação Social
- GNR - Guarda Nacional Republicana
- IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP
- INA - Direcção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas
- INE - Instituto Nacional de Estatística, IP
- INR - Instituto Nacional para a Reabilitação, IP
- IPDJ - Instituto Português do Desporto e Juventude, IP
- IPSS - Instituições Particulares de Solidariedade Social
- ISS - Instituto de Segurança Social, IP
- MADR - Ministro-Adjunto e do Desenvolvimento Regional
- MAI - Ministério da Administração Interna
- MAM - Ministério da Agricultura e do Mar
- MAOTE - Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia
- MDN - Ministério da Defesa Nacional
- ME - Ministério da Economia
- MEC - Ministério da Educação e Ciência
- MF - Ministério das Finanças
- MJ - Ministério da Justiça
- MNE - Ministério dos Negócios Estrangeiros
- MS - Ministério da Saúde
- MSESS - Ministério da Solidariedade, do Emprego e Segurança Social

- OI - Organismos Intermédios
- ONG - Organizações não-governamentais
- PCM - Presidência do Conselho de Ministros
- PSP - Polícia de Segurança Pública
- PDS - Plataforma de Dados de Saúde
- SPMS - Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, EPE