

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011

A igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação constituem princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa e do Tratado que institui a União Europeia — Tratado de Lisboa.

Nas Grandes Opções do Plano e no Programa do Governo, em matéria de igualdade de género, o XVIII Governo Constitucional propõe consolidar as medidas promotoras da igualdade de género já postas em prática, aprofundar a transversalidade da perspectiva de género nas políticas públicas e fortalecer os mecanismos e estruturas que promovam uma igualdade efectiva entre mulheres e homens.

Com o III Plano para a Igualdade — Cidadania e Género (2007-2010) procurou-se um reforço da política nacional no domínio da igualdade de género, dando cumprimento aos compromissos assumidos quer a nível nacional, quer a nível internacional, designadamente o Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010) da Comissão Europeia, através da integração da dimensão de género nas diversas áreas de política e de acções específicas para a promoção da igualdade de género, incluindo acções positivas.

O IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011-2013, é o instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade e enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais e europeias, com destaque para a Organização das Nações Unidas, o Conselho da Europa e a União Europeia, designadamente a Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres, 2010-2015 e a Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento — Europa 2020, de 2010, que consagra a nova estratégia da União Europeia para o emprego e o crescimento sustentável e inclusivo, e ainda a imprescindibilidade da adopção do *mainstreaming* de género que deverá encontrar a sua tradução nos programas nacionais de reforma elaborados por cada Estado membro.

O Plano pretende afirmar a igualdade como factor de competitividade e desenvolvimento, numa tripla abordagem. Por um lado, o reforço da transversalização da dimensão de género, como requisito de boa governação, de modo a garantir a sua integração em todos os domínios de actividade política e da realidade social, para se construir uma cidadania plena nas esferas pública e privada. Por outro, a conjugação desta estratégia com acções específicas, incluindo acções positivas, destinadas a ultrapassar as desigualdades que afectam as mulheres em particular. E ainda, a introdução da perspectiva de género em todas as áreas de discriminação, prestando um olhar particular aos diferentes impactos desta junto dos homens e das mulheres.

A rede de municípios que promovem a igualdade de género e a cidadania bem como a sociedade civil organizada constituir-se-ão como parceiros estratégicos na implementação das políticas públicas de igualdade e não discriminação. Esta estratégia de territorialização e integração da perspectiva de género em todos os domínios de acção política nacional, regional e local permitir-nos-á, no âmbito deste Plano, fazer a passagem da igualdade *de jure* para a igualdade *de facto*.

O Plano prevê a adopção de um conjunto de 97 medidas estruturadas em torno de 14 áreas estratégicas:

- 1) Integração da Dimensão de Género na Administração Pública, Central e Local, como Requisito de Boa Governação;
- 2) Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização DA Vida Profissional, Familiar e Pessoal;
- 3) Educação e Ensino Superior e Formação ao Longo da Vida;
- 4) Saúde;
- 5) Ambiente e Organização do Território;
- 6) Investigação e Sociedade do Conhecimento;
- 7) Desporto e Cultura;
- 8) Média, Publicidade e Marketing;
- 9) Violência de Género;
- 10) Inclusão Social;
- 11) Orientação Sexual e Identidade de Género;
- 12) Juventude;
- 13) Organizações da Sociedade Civil;
- 14) Relações Internacionais, Cooperação e Comunidades Portuguesas.

De entre as 97 medidas a adoptar, destacam-se as seguintes:

- i) Integrar a perspectiva de género em todos os domínios de acção política;
- ii) Implementar em cada ministério um plano para a igualdade;
- iii) Determinar o impacto das despesas efectuadas pelos ministérios na promoção da igualdade de género — *gender budgeting*;
- iv) Promover a implementação de planos municipais para a igualdade nas autarquias;
- v) Promover a implementação de planos para a igualdade nas empresas do sector empresarial do Estado;
- vi) Apoiar o empreendedorismo feminino, nomeadamente através do recurso ao microcrédito;
- vii) Implementar guiões para a igualdade e cidadania em todos os níveis de ensino;
- viii) Combater a feminização do VIH/sida;
- ix) Criar um prémio anual para os municípios, designado «Viver em igualdade»;
- x) Atribuir a distinção «Mulheres criadoras de cultura»;
- xi) Promover o prémio «Mulheres e homens na comunicação social»;
- xii) Prevenir e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho;
- xiii) Combater as assimetrias salariais no mercado de trabalho;
- xiv) Promover a emancipação e empoderamento de jovens mulheres para a participação e cidadania activa;
- xv) Garantir a transversalização do género na política internacional.

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 IV Plano Nacional para a Igualdade — Género, Cidadania e não Discriminação, 2011-2013, doravante designado Plano, que consta do anexo à presente resolução e que dela faz parte integrante.

2 — Estabelecer que as medidas do Plano, durante a sua aplicação, deverão ser coordenadas com as demais políticas sectoriais pertinentes.

3 — Designar a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) como entidade coordenadora do Plano, a quem compete designadamente:

a) Definir um planeamento anual das actividades a desenvolver no âmbito do Plano;

b) Acompanhar as medidas constantes do Plano e solicitar às entidades responsáveis informações sobre o grau de execução das mesmas;

c) Garantir a estreita colaboração com os demais serviços e organismos directamente envolvidos na sua execução;

d) Pronunciar-se, quando solicitada, sobre medidas legislativas relativas à igualdade de género, cidadania e não discriminação;

e) Pronunciar-se, quando solicitada, sobre matérias relativas à igualdade de género, cidadania e não discriminação;

f) Elaborar relatórios intercalares anuais sobre o grau de execução das medidas, deles dando conhecimento ao membro do Governo de que depende;

g) Elaborar um relatório final de execução do Plano, dele dando conhecimento ao membro do Governo de que depende.

4 — Determinar que a CIG, na sua acção enquanto entidade coordenadora, é apoiada pelas conselheiras e conselheiros para a igualdade que integram a secção interministerial do conselho consultivo da CIG.

5 — Determinar que os encargos orçamentais decorrentes da aplicação da presente resolução são suportados por dotações provenientes do orçamento da CIG, sem prejuízo de as medidas a cargo das outras entidades identificadas no Plano serem suportadas pelos respectivos orçamentos.

Presidência do Conselho de Ministros, 15 de Dezembro de 2010. — O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

ANEXO

IV PLANO NACIONAL PARA A IGUALDADE — GÉNERO, CIDADANIA E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Sumário executivo

O presente Plano estrutura-se em três capítulos. O capítulo I («Enquadramento geral») contextualiza a temática no plano internacional e nacional. O capítulo II («Metodologia de operacionalização») apresenta a metodologia de operacionalização e de monitorização do Plano. O capítulo III («Áreas estratégicas») explicita as 14 áreas estratégicas que compõem o Plano, bem como os objectivos que se visam com cada uma das áreas, incluindo as grelhas que sistematizam as medidas propostas, as entidades envolvidas na execução das medidas, o público alvo, bem como os indicadores de resultado.

Por sua vez, cada área estratégica integra um determinado número de medidas conducentes à obtenção dos objectivos a alcançar:

Área estratégica n.º 1 — Integração da Dimensão de Género na Administração Pública, Central e Local, como

Requisito de Boa Governação, composta por 19 medidas;

Área estratégica n.º 2 — Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal, constituída por 10 medidas;

Área estratégica n.º 3 — Educação e Ensino Superior e Formação ao Longo da Vida, integra cinco medidas;

Área estratégica n.º 4 — Saúde, composta por seis medidas;

Área estratégica n.º 5 — Ambiente e Organização do Território, integra quatro medidas;

Área estratégica n.º 6 — Investigação e Sociedade do Conhecimento, constituída por três medidas;

Área estratégica n.º 7 — Desporto e Cultura, composta por cinco medidas;

Área estratégica n.º 8 — Media, Publicidade e Marketing, integra três medidas;

Área estratégica n.º 9 — Violência de Género, composta por cinco medidas;

Área estratégica n.º 10 — Inclusão Social, integra quatro medidas;

Área estratégica n.º 11 — Orientação Sexual e Identidade de Género, constituída por quatro medidas;

Área estratégica n.º 12 — Juventude, composta por sete medidas;

Área estratégica n.º 13 — Organizações da Sociedade Civil, constituída por cinco medidas;

Área estratégica n.º 14 — Relações Internacionais, Cooperação e Comunidades Portuguesas, integra 17 medidas.

CAPÍTULO I

Enquadramento geral

A igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação constituem princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa e do Tratado que institui a União Europeia — Tratado de Lisboa.

O IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011-2013, é o instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade e enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais e europeias, com destaque para a Organização das Nações Unidas (ONU), o Conselho da Europa (CoE) e a União Europeia (UE). Em qualquer destas organizações a estratégia de integração da dimensão de género em todas as políticas e programas, *mainstreaming* de género, é um princípio fundamental de boa governação.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948, enuncia que «todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos», e que devem ter a «capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição».

No quadro das Nações Unidas, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) foi adoptada em 1979 e ratificada sem reservas por Portugal em 1980. Os Estados Parte assumem o compromisso de incluir nas suas respectivas legislações o princípio da igualdade entre mulheres e homens; de eliminar todas as formas de discriminação, legais ou outras, contra as mulheres; de garantir o seu total desenvolvimento em todas as áreas, principalmente política, civil, econó-

mica, social e cultural, de modo a assegurar o exercício dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, tendo acordado ainda promover por todos os meios e de forma célere uma política para a concretização da igualdade de facto entre mulheres e homens. O Protocolo Opcional desta Convenção, de 1999, aumenta a eficácia deste instrumento, permitindo a apresentação de queixas por alegadas violações dos direitos estabelecidos na Convenção.

Este Plano observa também os compromissos decorrentes da Plataforma de Acção de Pequim (PAP) relativamente às 12 áreas críticas, designadamente, o empoderamento das mulheres, a centralidade da política para a igualdade entre mulheres e homens na estrutura da governação e a sua transversalidade em todas as outras políticas.

Observa ainda os compromissos decorrentes das Declarações Políticas de Pequim + 5, Pequim + 10 e Pequim + 15, nos quais as questões relativas às mulheres e à igualdade de género são encaradas no âmbito das grandes questões mundiais. Entre elas figuram, nomeadamente, a globalização económica e comunicacional, as alterações demográficas e os fluxos migratórios ligados a conflitos armados, o flagelo da VIH/sida, violações específicas de direitos fundamentais, como o tráfico de pessoas e diferentes formas de violência em função do sexo.

Tem ainda em consideração os compromissos decorrentes dos documentos adoptados noutras grandes conferências e cimeiras mundiais das Nações Unidas, nas quais o enfoque da igualdade de género esteve presente. A Conferência do Rio de Janeiro sobre as Questões de Ambiente e Desenvolvimento (1992); a Conferência de Viena sobre os Direitos Humanos (1993); a Conferência do Cairo sobre População e Desenvolvimento (1994); a Conferência de Copenhaga sobre o Desenvolvimento Social (1995), e a Conferência de Istambul sobre a Situação das Mulheres e do Habitat (1996).

Enquadra-se nos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio (ONU, 2000), em especial o objectivo n.º 3 «Promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres», quer enquanto objectivo específico, quer enquanto objectivo transversal e requisito para o cumprimento de todos os outros ODM.

Portugal juntou-se também ao grupo de países que adoptaram um plano de acção para a implementação da Resolução n.º 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas, sobre mulheres, paz e segurança, que tem em linha de conta as Resoluções n.ºs 1820, 1888 e 1889, as quais representam um passo fundamental sobre o papel das mulheres em situação de conflitos, nos processos de paz e na luta contra a violência das quais são as principais vítimas.

Segue também as orientações contidas na Declaração sobre Direitos Humanos, Orientação Sexual e Identidade de Género, de 2008, assinada pelo Estado Português e apresentada em paralelo com a realização da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, em Nova Iorque.

O IV PNI desenvolver-se-á ainda no quadro da recente criação da Entidade para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres, *UN Women*, onde se reafirma o compromisso e a vontade das Nações Unidas em acelerar o seu trabalho no empoderamento das mulheres e o reforço desta agenda no seio da própria ONU, ao conferir o cargo de subsecretária-geral à liderança desta nova entidade.

Ao nível do Conselho da Europa, a Declaração sobre a Igualdade das Mulheres e dos Homens, adoptada em 1988 pelo Comité de Ministros, afirma claramente que este é um

princípio que decorre dos direitos da pessoa humana e que as discriminações com base no sexo constituem entraves ao reconhecimento, ao gozo e ao exercício dos direitos humanos e das liberdades fundamentais. Em 2009, adoptou a Declaração «Tornar a igualdade uma realidade», assumindo o compromisso com a realização de uma igualdade *de facto* entre mulheres e homens.

Ao nível da União Europeia, a Carta dos Direitos Fundamentais consagra a igualdade entre todas as pessoas perante a lei e a proibição da discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou crença, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual, bem como a obrigação de garantir a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios.

O Plano enquadra-se ainda em orientações estratégicas como a Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens, 2010-2015, o Pacto Europeu para a Igualdade de Género, 2006, e a Carta das Mulheres, 2010. A Estratégia para a Igualdade fixa seis grandes domínios prioritários para a acção comunitária, nomeadamente a igualdade na independência económica, a igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, a igualdade na tomada de decisão, promover a dignidade e a integridade e pôr fim à violência de género, a igualdade entre mulheres e homens na acção externa e as questões horizontais. Estes domínios integram os papéis desempenhados por homens e mulheres, a legislação, a governação e os instrumentos no domínio da igualdade de género.

A Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento — Europa 2020, de 2010, consagra a nova estratégia da União Europeia para o emprego e um crescimento inteligente, duradouro e inclusivo, considerando que um dos objectivos gerais das políticas de emprego deverá ser o de elevar para 75% a taxa de emprego das mulheres e homens com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos até ao ano 2020.

Estas orientações consagram ainda a imprescindibilidade da adopção do *mainstreaming* de género na implementação da Estratégia 2020, as quais deverão encontrar a sua tradução nos programas nacionais de reforma elaborados por cada Estado membro.

O IV PNI enquadra-se nos compromissos assumidos nas directivas da União Europeia pertinentes para esta temática e observa as conclusões do Conselho Emprego, Saúde, Política Social e Consumo (EPSCO), em particular no que se refere aos indicadores definidos ao nível da UE com vista ao acompanhamento das áreas críticas da Plataforma de Acção de Pequim.

Ainda no quadro da UE destaca-se a implementação do Instituto Europeu para a Igualdade de Género, onde Portugal participa quer ao nível do conselho de administração, quer do grupo de peritos e peritas, permitindo uma harmonização das políticas e indicadores europeus com a estratégia nacional. De igual modo, a representação de Portugal na Agência Europeia dos Direitos Fundamentais concorre também para o intercâmbio ao nível das políticas e de não discriminação.

No âmbito destes compromissos, o Estado Português está vinculado a apresentar relatórios periódicos ao Comité CEDAW, ao Conselho dos Direitos Humanos das Nações Unidas (UPR) e ao Conselho Económico e Social das Nações Unidas (ECOSOC). Em 2008, discutiu os VI e VII relatórios no Comité CEDAW sobre as áreas críticas da

PAP; em 2009 apresentou no UPR o relatório da revisão periódica universal sobre o cumprimento dos Tratados de Direitos Humanos; e em 2010 apresentou o relatório voluntário ao ECOSOC sobre políticas nacionais de igualdade e cooperação para o desenvolvimento.

As recomendações dirigidas a Portugal decorrentes destes mecanismos estão integradas neste Plano.

Os recentes avanços alcançados relativamente à promoção da igualdade de género foram bastante significativos, traduzidos no reconhecimento internacional através do Global Gender Gap Report — 2010, do Fórum Económico Mundial, com a subida de Portugal do 46.º para o 32.º lugar, entre 134 países.

A criação da Secretaria de Estado da Igualdade, no quadro do XVIII Governo Constitucional, representa o reconhecimento e o compromisso político para com uma área que, além de garantir sustentabilidade ao desenvolvimento do país, promove uma maior justiça social para todas as pessoas.

As conquistas no domínio legislativo dos últimos anos, onde se destaca a Lei da Paridade, traduzem não só a importância que as políticas de igualdade assumiram no nosso país, bem como a consolidação do sistema democrático português.

Em 2009, com a aplicação desta lei pela primeira vez aos três actos eleitorais, registou-se um aumento significativo de uma representação equilibrada de mulheres e homens no Parlamento Europeu, na Assembleia da República e nos municípios, o que, para além de qualificar a democracia, constituiu ainda a concretização de um dos mais elementares princípios de justiça social.

O III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género (2007-2010), que agora finda, promoveu o desenvolvimento de um quadro de consolidação das políticas públicas no domínio da igualdade de género e da cidadania, contribuindo para a redução do fosso existente entre o papel atribuído às mulheres no desenvolvimento do país e a possibilidade efectiva que lhes é dada para tomarem parte nas decisões que as afectam e que afectam toda a sociedade.

A Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM) deu lugar à CIG, cuja Lei Orgânica procurou responder às profundas alterações sociais e políticas da sociedade em matéria de igualdade de género. Correspondeu a um novo paradigma no olhar sobre a igualdade entre mulheres e homens, evoluindo da esfera dos direitos das mulheres para a da cidadania plena assente na igualdade de género, convocando mulheres e homens para a sua efectivação.

Neste novo quadro, a CIG integrou a Estrutura de Missão contra a Violência Doméstica, reforçando o combate à violência de género, bem como as atribuições da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego.

Em Portugal, a coincidência do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos — 2007 com a Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia potenciou a integração, nas políticas da igualdade de género, dos valores da não discriminação e valorização da diversidade enquanto princípios estruturantes de coesão nacional.

O Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) e respectivos programas operacionais temáticos são hoje instrumentos essenciais para concretização dos principais programas governamentais de natureza estratégica e ope-

racional, dos quais se destacam, pela sua transversalidade, a execução do Plano Nacional de Emprego, o Programa de Reorganização da Administração Central do Estado, o Plano Tecnológico, o Programa Simplex, o Programa Nacional da Política de Ordenamento do Território e o Plano Nacional para a Igualdade.

Neste contexto o Programa Operacional do Potencial Humano (POPH) integrou um eixo temático que promove a igualdade de género implicando um reforço financeiro com o objectivo de potenciar o desenvolvimento de políticas públicas integradas de igualdade e cidadania como requisito de justiça social e condição essencial para um desenvolvimento sustentável.

O envolvimento dos municípios, de associações empresariais, parceiros sociais, organizações da sociedade civil e de vários sectores da Administração Pública proporcionou uma dinâmica de promoção da igualdade e combate a todo o tipo de discriminações baseadas no género, com vista à construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

A promoção de Planos para a Igualdade na Administração Pública, Central e Local, sustentada pela aprovação dos respectivos estatutos das conselheiras e conselheiros para a igualdade, bem como nas empresas, públicas e privadas, e noutras organizações em geral, visa modernizar a cultura das organizações, colocando as pessoas no centro da sua acção. Estes Planos contribuem ainda para uma efectiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, para a eliminação da segregação horizontal e vertical e promoção da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. Constituem-se, assim, como instrumentos alicerçados em práticas inovadoras de responsabilidade social.

Fortes inovações foram ainda introduzidas pela revisão do Código do Trabalho em matéria de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, ao promover a licença de parentalidade enquanto incentivo à partilha das responsabilidades familiares entre mulheres e homens. A licença de parentalidade inicial passou a poder ser de cinco meses remunerados a 100% ou seis meses a 83% quando pelo menos um dos meses for gozado de forma exclusiva por cada um dos progenitores.

Ao nível do combate à violência doméstica e de género, a Lei n.º 112/2009, de 16 de Setembro, representa um marco importante ao consolidar o sistema de protecção das vítimas e o combate à violência doméstica, promovendo a adopção de medidas estratégicas em relação à prevenção, às situações de risco, à qualificação de profissionais e à intervenção em rede. A lei promove, deste modo, a articulação entre as medidas de apoio judicial, de encaminhamento social e laboral e de acesso aos cuidados de saúde, numa lógica de proximidade, envolvendo municípios, parceiros sociais e organizações da sociedade civil.

A revisão do Código Penal, de Setembro de 2007, representa também um novo progresso no combate à violência doméstica, definindo um novo tipo legal de crime (artigo 152.º). De igual modo foi alargado o conceito de tráfico de seres humanos à exploração sexual, laboral e extracção de órgãos, bem como criminalizada a retenção, ocultação e dano de documentos.

Ao nível do regime jurídico que regula a entrada, permanência, saída e afastamento de cidadãos e estrangeiros de território nacional, Lei n.º 23/2007, de 4 de Julho, as vítimas do crime de tráfico passaram a merecer protecção especial, criando-se, para o efeito, um regime especial de concessão de autorização de residência.

Na linha do combate à discriminação em função da orientação sexual e identidade de género foi ainda aprovada a Lei n.º 9/2010, de 31 de Maio, que permite o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo, constituindo um passo significativo na proclamação dos princípios da igualdade e da não discriminação e da dignificação da pessoa humana.

Ao nível da saúde sexual e reprodutiva, destacam-se a Lei n.º 16/2007, de 17 de Abril, que despenaliza a interrupção voluntária da gravidez nas primeiras 10 semanas assegurada por serviços públicos, e a Lei n.º 32/2006, de 26 de Julho, que regula a utilização de técnicas de procriação medicamente assistida, bem como a integração no Serviço Nacional de Saúde da vacina contra o cancro do colo do útero e do preservativo feminino.

Ainda durante o III PNI foi forte a aposta feita no aprofundamento do conhecimento para apoiar a tomada de decisão por parte do poder central, regional e local na definição de políticas e intervenção na área da igualdade. A criação do Observatório de Género, dinamizado pela CIG, constitui um sistema integrado de informação e conhecimento nos vários domínios de acção política.

Promoveu-se um estudo sobre «Género e pobreza», focado na análise da pobreza no feminino em Portugal e na definição de indicadores capazes de apreender a multidimensionalidade e a complexidade do fenómeno.

O estudo sobre «Mulheres imigrantes empreendedoras» veio colmatar uma lacuna na produção de conhecimento sobre o empreendedorismo e a imigração, incidindo sobre as estratégias empresariais e de autonomia económica protagonizadas pelas mulheres que escolheram Portugal como país de acolhimento.

O estudo sobre o «Tráfico de mulheres para fins de exploração sexual» contribuiu para a compreensão das dinâmicas e tendências actuais de fenómeno, a identificação de áreas, instrumentos e agentes, de modo a possibilitar uma melhor intervenção preventiva, a protecção das vítimas e a repressão do crime.

O estudo sobre «Violência de género» permitiu perceber, pela primeira vez, as especificidades da violência contra as mulheres e da violência contra os homens e compreender as condicionantes estruturais da violência de género.

O estudo «Género, ambiente e território» traçou o estado da arte sobre as relações de género nos domínios do ambiente e território, tendo criado um conjunto de indicadores e um guia para a implementação de uma estratégia de territorialização do *mainstreaming* de género.

O estudo na área «Orientação sexual e identidade de género» resultou de uma investigação inovadora que, pela primeira vez, analisou a evolução institucional e científica do fenómeno, assim como os percursos e padrões de discriminação.

Os avanços ao nível legislativo, o aumento do conhecimento, a articulação estruturada das intervenções, a territorialização das acções e a cooperação entre os três sectores da sociedade proporcionam-nos um quadro de afirmação das políticas de igualdade e não discriminação em Portugal que o IV PNI procurará reforçar e consolidar.

O IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação surge num momento de grande crise económica e financeira ao nível nacional e internacional e pretende afirmar a igualdade como factor de competitividade e desenvolvimento.

Este Plano visa garantir sustentabilidade às políticas definidas e intensificar o carácter inovador das acções,

reforçando a articulação com os planos e programas nacionais sectoriais, nomeadamente o Plano para a Integração de Imigrantes (PII), o Plano Nacional de Acção para a Inclusão (PNAI), o Plano Tecnológico, o Plano Nacional de Saúde (PNS), o Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade (PAIPDI), o Plano Nacional de Leitura (PNL), o Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES), o Programa de Apoio ao Desenvolvimento da Economia Social (PADES), o Programa Nacional de Reformas (PNR), o Programa Nacional de Política de Ordenamento do Território (PNOPT), além do QREN, 2007-2013, e todos os seus programas operacionais temáticos.

O IV PNI assenta numa tripla abordagem. Por um lado, o reforço da transversalização da dimensão de género, *mainstreaming* de género, de modo a garantir a sua integração em todos os domínios de actividade política e da realidade social, para se construir uma cidadania plena nas esferas pública e privada, integradora da dimensão da igualdade de género e da não discriminação como requisitos para a boa governação. Por outro, a conjugação desta estratégia com acções específicas, incluindo acções positivas, destinadas a ultrapassar as desigualdades que afectam as mulheres em particular. E ainda, a introdução da perspectiva de género em todas as áreas de discriminação, prestando um olhar particular aos diferentes impactos desta junto dos homens e das mulheres.

O alargamento e a consolidação da rede de municípios, que promovem a igualdade de género, a cidadania e a não discriminação, contribuirão para a revitalização do tecido social, o reforço da competitividade e a promoção do desenvolvimento. A sociedade civil organizada constituir-se-á também como uma parceira estratégica na implementação das políticas públicas de igualdade e não discriminação. Esta estratégia de territorialização e integração da perspectiva de género em todos os domínios da acção política nacional, regional e local permitir-nos-á, no âmbito deste IV PNI, fazer a passagem da igualdade *de jure* para a igualdade *de facto*.

O IV PNI prevê a adopção de um conjunto de 97 medidas estruturadas em torno de 14 áreas estratégicas:

- 1) Integração da Dimensão de Género na Administração Pública, Central e Local, como Requisito de Boa Governação;
- 2) Independência Económica, Mercado de Trabalho, e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal;
- 3) Educação e Ensino Superior e Formação ao Longo da Vida;
- 4) Saúde;
- 5) Ambiente e Organização do Território;
- 6) Investigação e Sociedade do Conhecimento;
- 7) Desporto e Cultura;
- 8) Media, Publicidade e Marketing;
- 9) Violência de Género;
- 10) Inclusão Social;
- 11) Orientação Sexual e Identidade de Género;
- 12) Juventude;
- 13) Organizações da Sociedade Civil;
- 14) Relações Internacionais, Cooperação e Comunidades Portuguesas.

CAPÍTULO II

Metodologia de operacionalização

Este Plano integra as diversas orientações políticas, científicas e técnicas disponíveis nos planos nacional e internacional, as quais foram devidamente ajustadas à realidade observada, aos recursos disponíveis e ao período de tempo definido para a sua execução e reflecte uma articulação muito estreita com o IV PNCVD e com o II PNCTSH. De modo a potenciar a coerência das políticas públicas no domínio da igualdade, os objectivos e as medidas constantes deste IV PNI incluem uma abordagem de intersecção com outros planos e programas nacionais de política sectorial.

O Plano apresenta uma estrutura que permite desagregar as áreas de intervenção segundo os objectivos e medidas que as constituem, as diferentes entidades responsáveis pela sua execução, o público alvo e os respectivos indicadores de resultado. As áreas estratégicas, os seus objectivos e as respectivas medidas constituem um conjunto integrado que permite a monitorização permanente da intervenção. Pretende-se que a monitorização permanente favoreça a optimização de recursos e permita a obtenção de resultados significativos.

A coordenação deste Plano é da responsabilidade da CIG, mas a execução das acções depende da participação dos diversos parceiros envolvidos. Com efeito, embora seja atribuída à CIG a coordenação geral da sua execução, trata-se de uma intervenção partilhada entre vários parceiros e orientada para objectivos comuns.

Os organismos da Administração Pública envolvidos têm de enviar à CIG, nos primeiros três meses de cada ano de vigência do Plano, as planificações sectoriais anuais devidamente caracterizadas, bem como identificar os responsáveis pela sua execução.

A execução do presente Plano pressupõe uma cooperação estratégica entre todos os parceiros na implementação das diferentes medidas, a que se sucederão os processos de monitorização e avaliação. É produzido obrigatoriamente um relatório anual de execução. Será também produzido um relatório final de avaliação por entidade externa, cientificamente legitimada nesta área.

CAPÍTULO III

Áreas estratégicas**Área estratégica n.º 1 — Integração da Dimensão de Género na Administração Pública, Central e Local, como Requisito de Boa Governação**

A transversalização da perspectiva de género é um requisito de modernidade e boa governação, constituindo por isso um objectivo de carácter estrutural que implica um processo contínuo de mudança em todos os sectores da administração pública, central e local.

Requer todo um conjunto de medidas estruturantes que passam pela implementação de planos para a igualdade em cada área da acção governativa, ou seja, em cada ministério. Esse Plano deverá integrar a dimensão de género nos processos de decisão, ou seja, a promoção da igualdade no funcionamento de cada ministério, designadamente medidas tendo em vista a eliminação da segregação horizontal e vertical, uma representação equilibrada de mulheres e homens nas esferas de tomada de decisão, apoio à conciliação da

vida profissional, familiar e pessoal e o combate às assimetrias salariais.

Pretende-se que estas medidas contribuam para a definição de uma nova cultura organizacional, reforçando a sua qualificação e modernizando o quadro dos seus valores.

As conselheiras e os conselheiros para a igualdade e membros das equipas interdepartamentais são figuras decisivas para execução dos planos para a igualdade. A Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de Outubro, define o estatuto, o perfil e as competências das conselheiras e dos conselheiros ministeriais para a igualdade e das equipas interdepartamentais, conferindo o estatuto e o apoio político para o cabal cumprimento das suas funções.

De igual modo, as conselheiras e os conselheiros locais para a igualdade, cujo estatuto está definido na Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de Maio, são figuras centrais para a eliminação dos estereótipos de género e a promoção da cidadania através da elaboração e desenvolvimento de planos municipais para a igualdade, em linha com a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, subscrita por diversos municípios portugueses e enquadrada nas actividades do Conselho dos Municípios e Regiões da Europa.

Não menos importantes que os recursos humanos, os recursos financeiros representam uma dimensão decisiva para a construção da igualdade de género. O modo como os recursos públicos são gerados, geridos e distribuídos não é neutro em função do género. Com efeito, os orçamentos têm várias funções económicas e sociais, que se vão reflectir de forma diferente sobre os homens e sobre as mulheres, dados os diferentes papéis que desempenham na sociedade.

Torna-se assim necessário integrar a dimensão da igualdade de género na gestão dos recursos públicos, analisar os orçamentos numa perspectiva de género e proceder à definição de critérios que permitam determinar a relevância das despesas realizadas em termos de construção dessa igualdade — *gender budgeting*.

Continuar-se-ão a enviar esforços para reforçar o conhecimento da forma como mulheres e homens participam na sociedade e partilham a esfera pública e privada, incluindo a recolha de dados estatísticos desagregados por sexo, de modo a termos um conhecimento mais pormenorizado e realista das práticas de mulheres e homens em todos os domínios da vida.

A Administração Pública deverá adoptar, de forma progressiva, uma linguagem inclusiva nos diversos documentos produzidos, editados e distribuídos, conforme Recomendação do Conselho da Europa — CM/Rec (2007) e orientações contidas no Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Homens e Mulheres na Administração Pública.

O Portal para a Igualdade afirma-se como a plataforma digital de disseminação destas práticas, sendo, também por isso, uma ferramenta de excelência na operacionalização do *mainstreaming* de género.

Esta área estratégica integra 19 medidas.

Objectivo:

Integração da dimensão da igualdade de género na Administração Pública Central como requisito de boa governação.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
1	Implementar em cada ministério um plano para a igualdade tendo em vista integrar a dimensão da igualdade de género no organismo.	PCM GSEI CIG Todos os ministérios e organismos públicos	Decisores(as) políticos(as) e dirigentes da Administração Pública. Conselheiras e conselheiros para a igualdade. Equipas interdepartamentais de cada ministério.	Ministérios com planos para a igualdade. Ministérios que apresentaram à tutela da igualdade um relatório intercalar e um relatório final de execução do Plano. Relatório de avaliação dos planos para a igualdade por ministério.
2	Garantir a integração da perspectiva de género nos programas e acções, sempre que se justifique, na área da modernização da administração pública central.	MFAP PCM GSEMA GSEI CIG	Decisores(as) políticos(as) e dirigentes da Administração Pública.	Programas que integram a perspectiva de género.
3	Integrar a dimensão da igualdade de género, cidadania e não discriminação nos objectivos de cada ministério e na carta de missão dos(as) dirigentes da Administração Pública, bem como nos planos de actividades e relatórios de cada organismo no âmbito dos planos para a igualdade.	PCM GSEI CIG	Conselheiras e conselheiros para a igualdade. Equipas interdepartamentais de cada ministério.	Diploma legislativo. Ministérios que integram a dimensão da igualdade de género, cidadania e não discriminação nos seus objectivos. Lista de dirigentes em cuja carta de missão são integrados como objectivos os compromissos assumidos pelo ministério no âmbito dos planos para a igualdade. Lista de organismos que integram a dimensão da igualdade de género, cidadania e não discriminação nos seus planos de actividades e relatórios.
4	Reforçar a figura e as funções dos(as) conselheiros(as) para a igualdade e das equipas interdepartamentais.	PCM GSEI CIG	Decisores(as) políticos(as) e dirigentes de todos os ministérios.	Relatório de avaliação de desempenho do exercício da função de conselheiro(a) para a igualdade e das equipas interdepartamentais de cada ministério.
5	Promover a formação em igualdade de género, cidadania e não discriminação no âmbito dos cursos para dirigentes da Administração Pública, através da inclusão de um módulo sobre esta matéria na sua formação inicial e contínua.	PCM GSEI GSEAP CIG INA	Dirigentes da Administração Pública.	Número de acções de formação para dirigentes em que o módulo foi integrado relativamente ao número total de acções de formação inicial e contínua. Número de dirigentes que concluíram a formação e dados desagregados por sexo.
6	Integrar a dimensão da igualdade de género de forma transversal em toda a oferta de formação disponibilizada pelo INA.	PCM GSEI CIG GSEAP INA	Funcionários(as) e agentes da Administração Pública.	Medida administrativa adoptada. Número de acções de formação do INA que integram a dimensão da igualdade de género em função do número total de acções disponibilizadas.
7	Promover a formação em igualdade de género, cidadania e não discriminação das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade e ou membros das equipas interdepartamentais da Administração Pública.	PCM GSEI GSEAP INA CIG	Conselheiras e conselheiros para a igualdade e ou membros das equipas interdepartamentais da administração pública central.	Número total de acções de formação realizadas. Número de conselheiras(os) para a igualdade e ou membros das equipas interdepartamentais da administração central que concluíram a formação.
8	Assegurar a realização de acções de formação inicial e contínua em matéria de igualdade de género, cidadania e não discriminação solicitadas por cada ministério.	PCM GSEI CIG Todos os ministérios	Funcionários(as) e agentes da Administração Pública.	Número de acções de formação inicial e contínua em matéria de igualdade de género, cidadania e não discriminação realizadas. Número de pessoas que concluíram as acções de formação por ministério, desagregado por sexo.
9	Elaborar e acompanhar a implementação de instrumentos de gestão sensíveis ao género para utilização das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade e ou membros das equipas interdepartamentais da administração central.	PCM GSEI GSEAP CIG INA	Conselheiras e conselheiros para a igualdade e ou membros das equipas interdepartamentais da administração pública central.	Número de instrumentos de gestão sensíveis ao género elaborados e implementados.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
10	Processo legislativo: a) Promover acções de formação em igualdade de género a juristas responsáveis pelo processo legislativo, incluindo a avaliação do impacto. b) Avaliar o impacto de género nas iniciativas legislativas.	PCM GSEI CIG CEJUR Todos os ministérios	Juristas responsáveis pelo processo legislativo.	Número de acções de formação. Número de participantes por ministério desagregado por sexo. Número de diplomas que integram a análise do impacto de género em função do número total de diplomas.
11	Construir e implementar um instrumento para determinar o impacto das despesas realizadas pelos ministérios e serviços da Administração Pública na promoção da igualdade de género, tendo em vista o desenvolvimento de iniciativas de orçamento sensíveis ao género — <i>gender budgeting</i> .	PCM GSEI MFAP CIG GPEARI INA	Decisores(as) e dirigentes do Ministério das Finanças e da Administração Pública.	Número de iniciativas de orçamento sensíveis ao género realizadas com base no instrumento criado. Relatório de avaliação do impacto de género das iniciativas realizadas.
12	Criar instrumento legal que garanta a integração da variável «sexo» nas estatísticas da Administração Pública que reportem a pessoas.	PCM GSEI GSEAP CIG INE	Todos os ministérios	Instrumento legal aprovado e regulamentado. Número de serviços da Administração Pública que apresentam estatísticas que reportem a pessoas desagregadas por sexo.
13	Promover a recolha de dados desagregados por sexo das diferentes categorias de dirigentes e chefias na Administração Pública e no sector empresarial do Estado pela DGAEP.	PCM GSEI GSEAP CIG INE	Todos os ministérios	Dados disponibilizados pela DGAEP.
14	Promover a integração no <i>dossier</i> de género do INE dos indicadores adoptados pelo Conselho EPSCO para monitorizar a implementação das medidas contidas nas áreas críticas da Plataforma de Acção de Pequim.	PCM GSEI GSEAP CIG INE	Todos os serviços com responsabilidade de produção estatística da AP.	Áreas críticas da Plataforma de Acção de Pequim incluídas no <i>dossier</i> de género do INE. Lista de novos indicadores, adoptados pelo Conselho EPSCO para o acompanhamento da Plataforma de Acção de Pequim integrados no <i>dossier</i> de género do INE. Relatórios do INE que incluem os indicadores das áreas críticas da Plataforma de Acção de Pequim.
15	Actualizar os conteúdos do Portal para a Igualdade e monitorizar a sua utilização.	PCM GSEI CIG Todos os ministérios	Decisores(as) políticos(as), dirigentes e funcionários(as) da Administração Pública. Público em geral	Número dos(as) utilizadores(as) do Portal para a Igualdade. Número e caracterização das áreas presentes no Portal para a Igualdade.
16	Fomentar a implementação de práticas não discriminatórias da linguagem na Administração Pública e na comunicação institucional, de acordo com a Resolução do Conselho do Ministros n.º 161/2008, de 22 de Outubro.	PCM GSEAP GSEPCM CIG DGAEP	Organismos da administração central.	Organismos da Administração Pública que utilizam linguagem não discriminatória nos documentos produzidos e sítios de Internet.

Objectivo:

Integração da dimensão da igualdade de género e das práticas de cidadania na administração pública local como requisito de boa governação.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
17	Promover a elaboração e a aprovação de planos municipais para a igualdade, nomeadamente através de financiamentos da tipologia 7.2 do eixo n.º 7 do POPH.	PCM GSEI GSEAL CIG Municípios	Decisores(as) políticos(as) autárquicos(as). Funcionários(as) da administração local. Conselheiras e conselheiros locais para a igualdade.	Municípios com planos municipais para a igualdade.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
18	Promover a nomeação de conselheiras ou conselheiros locais para a igualdade, de acordo com o estatuto aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de Maio.	GSEI GSEAL CIG Municípios	Decisores(as) políticos(as) autárquicos(as).	Municípios com conselheiras ou conselheiros locais para a igualdade. Número de municípios que apresentam relatório das iniciativas no âmbito da RCM n.º 39/2010, de 25 de Maio.
19	Promover a formação em igualdade de género, cidadania e não discriminação para as conselheiras e conselheiros locais para a igualdade.	PCM GSEI GSEAL CIG CEFA	Conselheiras e conselheiros locais para a igualdade.	Número total de acções de formação realizadas para a administração local. Número de conselheiras e conselheiros locais para a igualdade que concluíram a formação.

Área estratégica n.º 2 — Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

A área da independência económica é assumida como um pré-requisito essencial para que mulheres e homens possam fazer escolhas genuínas e livres, exercendo o controlo sobre as suas próprias vidas, como consta na Estratégia Europeia para a Igualdade entre Mulheres e Homens, 2010-2015. Neste contexto, o IV PNI procura promover as condições objectivas e subjectivas favoráveis à igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho, na conciliação entre a esfera profissional, a vida familiar e pessoal, bem como no domínio dos usos do tempo.

O sector empresarial representa uma parte importante da vida económica nacional, tendo o bom governo das empresas um valor económico e social fundamental, quer para as próprias empresas, quer para a economia em que se inserem. A adopção de planos para a igualdade, conforme definido nas Resoluções do Conselho de Ministros n.ºs 49/2007, de 28 de Março, e 70/2008, de 22 de Abril, tende a promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres e a eliminar as discriminações e a permitir a conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal. As empresas detidas pelo Estado devem cumprir a missão e os objectivos que lhes tenham sido determinados, de forma económica, financeira, social e ambientalmente eficiente, atendendo aos parâmetros exigentes de qualidade, procurando salvaguardar e expandir a sua competitividade com respeito pelos princípios de serviço público, satisfação das necessidades da colectividade, responsabilidade social e desenvolvimento sustentável.

Diversos são os estudos e relatórios internacionais, McKinsey entre outros, que revelam uma boa relação entre a diversidade de género e o bom desempenho financeiro das empresas contempladas, demonstrando ainda que as empresas com três ou mais mulheres nos conselhos de administração foram aquelas que obtiveram melhores resultados e estão em melhores condições para introduzir novos estilos de liderança, ao nível do desenvolvimento do pessoal, da gestão de expectativas e da partilha de papéis e práticas exemplares.

A implementação e disseminação de planos para a igualdade nas empresas e a promoção de boas práticas de igualdade, como se tem vindo a fazer através do Prémio «Igualdade é qualidade» constituiu um objectivo central desta área estratégica no sentido de se promover uma representação equilibrada de homens e mulheres nos diversos níveis hierárquicos da decisão, bem como a promoção de políticas de conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal para mulheres e homens, e ainda a redução das

assimetrias salariais. Reforçar a igualdade no plano empresarial traduzir-se-á em ganhos significativos ao nível da satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e da própria competitividade da empresa.

A promoção do empreendedorismo feminino tem constituído outro dos objectivos da política em curso, com o intuito de incentivar o auto-emprego e as iniciativas empresariais por parte das mulheres. Promover a sua formação profissional na área da gestão, através de financiamento específico e recurso ao microcrédito, tal como previsto no programa PADES, assim como promover o associativismo empresarial de mulheres, nomeadamente através da criação de redes de produtos e serviços, utilizando as novas tecnologias como forma de divulgação de práticas promissoras na área do empreendedorismo, são estratégias que este IV PNI deve reforçar.

Na Agenda da Competitividade do QREN, o empreendedorismo feminino surge pelo reconhecimento do contributo positivo que aporta a um conceito mais moderno e abrangente de produtividade e de competitividade, sendo encarado como factor de inovação do tecido empresarial nacional.

Na Agenda Operacional do Potencial Humano do QREN, o apoio ao empreendedorismo, associativismo e criação de redes empresariais de actividades económicas geridas por mulheres reforçou a agenda da igualdade, ao promover a cidadania, incentivar a responsabilidade social, promover o conhecimento científico e estimular a criação e qualidade do emprego, bem como a promoção activa e sustentada da igualdade de oportunidades. Trata-se de uma aposta decisiva na sustentabilidade dos projectos de negócio. As mulheres e o empreendedorismo feminino devem estar no centro da procura de soluções para a crise económica que atravessamos.

De igual modo, o programa Novas Oportunidades constitui-se como instrumento privilegiado de capacitação e reconhecimento de competências de homens e mulheres. Mais qualificação torna acessíveis a todos e a todas as mesmas oportunidades de conhecimento.

Apesar dos progressos a que temos vindo a assistir, em que se constata uma tendência geral de redução das desigualdades entre homens e mulheres no emprego, mesmo que de forma tímida, as dificuldades com que as mulheres tradicionalmente se deparam na conciliação das suas responsabilidades familiares e laborais e os entraves estereotipados à participação masculina na esfera doméstica continuam a representar um dos maiores obstáculos à igualdade de género.

O combate às desigualdades de género no mercado de trabalho e na conciliação da vida pessoal, profissional e

familiar é uma responsabilidade que tem de ser assumida de forma tripartida — Estado, sindicatos e entidades patronais, quer de forma individual, quer através da concertação social ao nível da Comissão Permanente de Concertação Social.

É através de compromissos negociados e firmados pelos parceiros sociais, mas também através de políticas públicas de apoio às famílias, que o caminho da igualdade neste contexto se constrói de forma consolidada e eficaz.

As políticas sociais continuam a assumir-se como um dos eixos de intervenção mais directo das políticas públicas, enquanto factor de coesão social e de igualdade entre os portugueses e as portuguesas. A aposta no PARES, um dos principais pilares na promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, permitiu promover a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Destaca-se ainda a importância da paternidade próxima e da co-parentalidade, consentâneas com a promoção das novas masculinidades e feminilidades. A consolidação de

novos papéis de género afigura-se como um vector central da cidadania activa e plena, passando pela valorização e vivência dos afectos e do cuidar no espaço privado, no caso dos homens, e pela concretização da autonomia económica e participação efectiva na vida profissional e pública, em geral, no que diz respeito às mulheres.

A promoção da igualdade, enquanto factor de desenvolvimento e competitividade, passa pela continuidade e reforço da qualificação profissional de homens e mulheres, empreendedorismo feminino e políticas de conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal.

Esta área estratégica integra 10 medidas.

Objectivos:

Promover o empreendedorismo feminino;

Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal para mulheres e homens;

Reduzir as assimetrias salariais;

Promover planos para a igualdade nas empresas.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
20	Promover a implementação de planos de igualdade nas empresas no âmbito das Resoluções do Conselho de Ministros n.ºs 49/2007, de 28 de Março, e 70/2008, de 22 de Abril.	MFAP PCM GSEI CIG	Decisores(as) e dirigentes das empresas do sector público.	Diploma legislativo. Relatório de monitorização da implementação de planos para a igualdade nas empresas.
21	Promover o empreendedorismo feminino através de formação, consultoria e do apoio à constituição de redes de associativismo empresarial, nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.6 do eixo n.º 7 do POPH.	PCM GSEI CIG	Mulheres que queiram criar o seu próprio negócio. Entidades promotoras de empreendedorismo.	Número de mulheres beneficiárias da tipologia. Número de empresas criadas por mulheres no âmbito da tipologia. Número de entidades promotoras abrangidas.
22	Promover o empreendedorismo feminino qualificado, nomeadamente através de financiamentos no âmbito do POFC.	PCM GSEI MEID CIG	Mulheres qualificadas que queiram criar o seu próprio negócio.	Número de mulheres beneficiárias dos financiamentos do POFC. Número de empresas criadas por mulheres no âmbito do POFC.
23	Apoiar o empreendedorismo feminino através do estabelecimento de protocolos que facilitem o acesso ao crédito, designadamente ao microcrédito.	PCM GSEI MTSS MEID CIG CASES IAPMEI	Mulheres que queiram criar o seu próprio negócio.	Número de mulheres beneficiárias de microcrédito no âmbito do(s) protocolo(s). Número de empresas criadas por mulheres no âmbito do(s) protocolo(s).
24	Promover o emprego feminino no sector dos transportes em postos de trabalho tradicionalmente ocupados exclusivamente por homens.	MOPTC	Trabalhadores(as) do sector . . .	Percentagem de mulheres empregadas em cada domínio do sector dos transportes — marítimo, terrestre e aéreo.
25	Promover a implementação de planos para a igualdade nas organizações em geral, nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.2 do eixo n.º 7 do POPH.	PCM GSEI CIG	Decisores(as) e dirigentes das organizações em geral.	Número de planos para a igualdade implementados nas organizações em geral no âmbito da tipologia 7.2. Número de pessoas abrangidas pelos planos para a igualdade nas organizações em geral no âmbito da tipologia 7.2 (desagregado por sexo).
26	Promover boas práticas em igualdade de género, nomeadamente as que promovem a redução das assimetrias salariais, nas empresas do sector público e privado, bem como nas organizações em geral, através da utilização dos referenciais existentes, da atribuição de distinções, designadamente o Prémio «Igualdade é qualidade», e de campanhas de sensibilização.	PCM GSEI MTSS CIG CITE	Decisores(as) e dirigentes das empresas do sector público e privado e das organizações em geral.	Número de empresas (sector público e privado) e outras organizações seleccionadas para a atribuição do prémio. Relatório de avaliação do impacto das campanhas de sensibilização junto do sector empresarial (sector público e privado) e outras organizações.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
27	Promover a utilização da licença parental por parte dos homens.	PCM GSEI MTSS CIG CITE	Público em geral	Avaliação da evolução do número de homens que utiliza a licença parental (nas suas várias vertentes).
28	Conferir visibilidade ao valor do trabalho não remunerado de apoio à vida familiar, através da realização de um inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres.	PCM GSEI GSEAP CIG INE CITE	Decisores(as) políticos(as) e económicos. Dirigentes da administração pública central e local. Público em geral	Avaliação comparativa da evolução dos resultados do inquérito face ao anterior.
29	Promover mecanismos de informação sobre a parentalidade, utilizando, nomeadamente, medidas SIMPLEX.	PCM GSEI GSEMA MFAP MJ MTSS MS CIG AMA DGCI DGAEP IRN ISS ACT CITE DGS	Público em geral	Acções de informação realizadas. Mulheres e homens abrangidos pelas acções de informação.

Área estratégica n.º 3 — Educação, Ensino Superior e Formação ao Longo da Vida

O investimento na qualificação dos recursos humanos é um factor crucial de modernização e de desenvolvimento, exigindo a utilização das potencialidades, capacidades e saberes de todos os membros da sociedade. A educação constitui o sustentáculo das políticas para a igualdade e a garantia de continuidade das alterações que ainda são necessárias à vida que mulheres e homens compartilham.

A incorporação da diversidade nas escolas deve ser entendida como evidência da realidade humana, onde a igualdade de género deve definir o eixo estruturante da construção das relações entre crianças e jovens de ambos os sexos. Tais relações exigem uma educação que valorize, de forma inequívoca, as dimensões pública e privada da vida humana e o desenvolvimento de competências e de saberes individuais necessários a cada uma dessas dimensões. Para isso, a educação deverá alicerçar-se no combate aos estereótipos de género que continuam a enformar os currículos, as práticas educativas e pedagógicas, a formação dos diversos agentes educativos, os diversos tipos de materiais didácticos e pedagógicos, bem como a cultura organizacional e os circuitos comunicacionais das escolas.

A eliminação de estereótipos de género deve constituir, portanto, uma prioridade da educação e da formação, para que raparigas e rapazes possam ter iguais possibilidades e direitos de escolha ao longo do seu percurso escolar e profissional, na construção dos seus projectos de vida ou nas respectivas participações, a todos os níveis, na vida económica, social e política.

O trabalho realizado na área da educação enquadra-se nas alterações do sistema educativo, nomeadamente no que se refere à importância conferida, quer à educação para a cidadania nos ensinos básico e secundária, quer às alterna-

tivas escolares consubstanciadas nos cursos de educação e formação (CEF) e nos cursos profissionais.

Conferiu-se, assim, uma atenção especial à educação para a cidadania no desenvolvimento da estratégia do *mainstreaming* de género, visando as práticas educativas e as dinâmicas escolares, a incorporação da temática da igualdade entre mulheres e homens nos currículos e nos conteúdos programáticos, bem como nos projectos educativos.

A concepção e a produção de publicações e de outro tipo de materiais visaram a divulgação científica dos estudos de género e dos estudos sobre as mulheres e o apoio à prática docente, em áreas como o desporto escolar, a saúde, as tecnologias de informação e comunicação (TIC), a educação para os *media* e a orientação vocacional. Simultaneamente, na sequência da Lei n.º 47/2006, de 28 de Agosto, produziram-se recomendações para a avaliação e a concepção, na perspectiva de género, de produtos educativos e, em especial, de manuais escolares. Neste âmbito, salienta-se a produção, publicação, divulgação *online* e distribuição de dois guíões de educação «Género e cidadania», destinados à educação pré-escolar e ao 3.º ciclo, projecto desenvolvido em colaboração com a Direcção-Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular (DGIDC), do Ministério da Educação. O POPH permitiu consolidar e reforçar esta estratégia de intervenção na educação.

No quadro das parcerias com a DGIDC foi possível a concretização da primeira publicação do Ministério da Educação sobre a dimensão de género em educação, na área específica do *software* educativo, bem como o acompanhamento de escolas piloto traduzido no estabelecimento de diversos protocolos.

A importância estratégica de uma educação que vise a igualdade entre raparigas e rapazes está igualmente patente nos Objectivos Estratégicos e Recomendações para um

Plano de Acção de Educação para a Cidadania Global, que resultou do Fórum Educação para a Cidadania, promovido pela Ministra da Educação e pelo Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros, entre 2006 e 2008.

No contexto da educação não formal, salienta-se a ampla divulgação de um guia destinado às famílias sobre as estratégias de promoção da igualdade de género, produzido em

parceria com a Universidade de Coimbra, destinado a mães e pais, cursos do ensino superior em Ciências da Educação e Estudos de Género e Estudos sobre as Mulheres.

Esta área estratégica integra cinco medidas.

Objectivos:

Promover medidas específicas para a integração da igualdade de género no sector da educação, em todos os níveis de ensino e formação ao longo da vida.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
30	Promover acções de formação sobre igualdade de género, incluindo as questões da violência de género e do tráfico de seres humanos, nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.4 do eixo n.º 7 do POPH.	PCM GSEI CIG OSC	Profissionais de educação dos vários níveis educativos e comunidades educativas. Outros públicos estratégicos, tais como forças de segurança, magistrados/as, juristas, advogados/as, profissionais de saúde, técnicos(as) de serviço social, entre outros.	Número de acções de formação acreditadas realizadas. Percentagem de formandas(os) que finalizam as acções de formação por área profissional (desagregado por sexo).
31	Realizar o aperfeiçoamento, certificação e aplicação de referenciais de formação de formadores(as) e de formação inicial e contínua em igualdade de género, bem como a certificação de aptidão profissional de formadores(as) em igualdade de género.	PCM GSEI MTSS CIG IEFP ANQ	Entidades formadoras acreditadas.	Número de formadores(as) que possuem o certificado de aptidão profissional em igualdade de género (desagregado por sexo).
32	Criar uma bolsa de formadoras(es) e peritos(as) em igualdade de género e não discriminação que possam apoiar na formação de públicos estratégicos bem como no desenvolvimento, implementação e avaliação de programas e projectos neste âmbito.	PCM GSEI CIG	Organismos da administração pública, central e local, parceiros sociais e organizações da sociedade civil.	Existência de uma bolsa de formadores(as) e de peritos(as). Entidades que beneficiaram de formação e apoio dado por membros da bolsa.
33	Produzir, divulgar e acompanhar a aplicação de instrumentos que promovam a igualdade de género e a cidadania junto dos(as) alunos(as): a) Implementar os guídes para igualdade no pré-escolar e 3.º ciclo; b) Elaborar e implementar os guídes para os 1.º e 2.º ciclo.	PCM GSEI ME MCTES CIG	Instituições educativas, editoras, autoras(es), associações de editoras, associações de docentes e instituições de ensino superior.	Tipo e número de instrumentos produzidos. Tipo e número de iniciativas de divulgação e de acompanhamento realizadas. Número de materiais pedagógicos produzidos e adoptados por instituições de ensino que integram a perspectiva da igualdade de género.
34	Fomentar a incorporação do conhecimento científico produzido nos domínios dos estudos de género e dos estudos sobre as mulheres nos currículos dos cursos de graduação e de pós-graduação do ensino superior, no actual quadro do Acordo de Bolonha.	PCM GSEI ME MCTES CIG	Decisores(as) e dirigentes de entidades educativas do ensino superior.	Número de cursos de graduação e de pós-graduação do ensino superior que integram conhecimento científico neste domínio. Número de estudantes abrangidos (dados desagregados por sexo).

Área estratégica n.º 4 — Saúde

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), as desigualdades entre grupos sociais em todas as áreas e especialmente em matéria de saúde são «política, social e economicamente inaceitáveis».

As desigualdades em saúde não são uma inevitabilidade se integrarmos a perspectiva de género na definição das políticas de saúde ao nível do acesso e da prestação de cuidados.

As desigualdades sócio-económicas, a maior vulnerabilidade das mulheres a situações de pobreza, o acesso ao emprego, os horários prolongados, as dificuldades de conciliação e a ausência de tempos de lazer têm de ser tidos em consideração na definição de uma política de saúde que integre a perspectiva de género. O género é

determinante em saúde e o impacto de género não é apenas consequência das condições sócio-económicas, mas das desigualdades de género.

Ao nível da saúde sexual e reprodutiva, destaca-se a entrada em vigor da lei da interrupção voluntária da gravidez (Lei n.º 16/2007, de 17 de Abril), que despenalizou «a interrupção da gravidez efectuada por médico, ou sob a sua direcção, em estabelecimento de saúde oficial ou oficialmente reconhecido e com o consentimento da mulher grávida». A ordem jurídica reconheceu, assim, a plena autonomia da vontade da mulher no que diz respeito à procriação.

Também na área da procriação medicamente assistida se têm prosseguido esforços. Através da Lei n.º 32/2006, de 26 de Julho, é regulada a utilização de técnicas de procriação medicamente assistida, criando-se o Conselho Nacio-

nal de Procriação Medicamente Assistida (CNPMA), que funciona no âmbito da Assembleia da República.

Salienta-se, igualmente, a integração no Serviço Nacional de Saúde (SNS) da vacinação contra infeções por vírus do papiloma humano. Este programa garante que o acesso de todas as jovens à vacina contra o cancro do colo do útero não depende das condições económicas das respectivas famílias. Esta é uma importante medida que responde aos problemas e às assimetrias sociais que, infelizmente, ainda persistem no nosso país, garantindo, ao mesmo tempo, a igualdade de oportunidades para todas as jovens portuguesas. Os benefícios de introduzir esta vacina no sistema de vacinação nacional irão incidir sobre as mulheres e as suas famílias durante várias gerações.

Para prevenir a violência doméstica salienta-se o lançamento de uma experiência piloto na área da saúde e que diz respeito à implementação no âmbito de cada administração regional de saúde de uma rede de serviços multidisciplinares de detecção, encaminhamento e intervenção adequada que promove uma abordagem integrada das diversas problemáticas associadas à violência doméstica. O SNS já assegura, ainda, a prestação de assistência directa à vítima de violência doméstica com isenção do pagamento de taxas moderadoras, mas prevê-se, agora, a existência de gabinetes de atendimento e tratamento clínico com vista à prevenção do fenómeno da violência doméstica.

Ainda no quadro da violência de género foi dado especial enfoque à mutilação genital feminina (MGF) através do Programa para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina. Um dos resultados deste programa traduziu-se na publicação de um manual de boas práticas para profissionais de saúde.

A formação de profissionais de saúde em igualdade de género e não discriminação afigura-se como uma condição fundamental para que se diminuam as desigualdades em saúde.

Destacam-se ainda, nos programas da cooperação para o desenvolvimento o combate ao VIH/sida, através do lançamento de uma campanha nacional para o incentivo do uso do preservativo feminino, bem como a Campanha «Nenhuma mulher deve morrer por dar vida», que visa contribuir para o objectivo n.º 5 — Melhorar a saúde materna dos objectivos de desenvolvimento do milénio, que é aquele que apresenta menores progressos.

Será ainda de realçar os protocolos que têm sido estabelecidos entre a CIG, a Comissão de Coordenação para a Saúde Mental e a Comissão Nacional de Protecção a Crianças e Jovens e com a saúde (ARS e DGS), que visam a integração da perspectiva de género nas diversas intervenções que se pretendem efectuar.

Por último o reforço da articulação deste Plano com o Plano Nacional de Saúde implica que neste último se reforce a integração da perspectiva de género no acesso e prestação de cuidados, bem como na educação sexual e saúde sexual e reprodutiva, para que se aumentem os ganhos em saúde.

Esta área estratégica integra seis medidas.

Objectivos:

Promover as igualdades em saúde;

Promover a saúde sexual e reprodutiva;

Combater a feminização do VIH/sida;

Acompanhar a implementação da lei da interrupção voluntária da gravidez.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
35	Promover acções de sensibilização sobre saúde e género no âmbito da saúde sexual e reprodutiva centrada nos seguintes temas: a) Eliminação dos estereótipos de género; b) Planeamento familiar, contraceção e interrupção voluntária da gravidez; c) Atendimento não discriminatório (igualdade de género, orientação sexual e identidade de género).	PCM GSEI GSEJD MS ME CIG IPJ Agrupamentos de centros de saúde OSC	Profissionais de saúde Profissionais de educação dos vários níveis educativos. Dirigentes e funcionários(as) da administração pública central e local da área da saúde. Organizações da sociedade civil Público em geral	Número de acções de sensibilização realizadas. Número de pessoas abrangidas (desagregado por sexo). Número e tipo de entidades abrangidas pelas acções de sensibilização e formação.
36	Promover acções de sensibilização sobre saúde e género tendo em conta as especificidades de género no acesso e tipos de cuidados de saúde.	PCM GSEI MS CIG Agrupamentos de centros de saúde OSC	Profissionais de saúde Dirigentes e funcionários(as) da administração pública central e local da área da saúde. Organizações da sociedade civil	Número de acções de sensibilização realizadas. Número de pessoas abrangidas (desagregado por sexo). Número e tipo de entidades abrangidas pelas acções de sensibilização e formação.
37	Promover acções de sensibilização sobre saúde e género no âmbito dos cuidados a prestar em situações de: a) Violência de género, nomeadamente mutilação genital feminina; b) Violência doméstica.	PCM GSEI MS CIG Agrupamentos de centros de saúde OSC	Profissionais de saúde Dirigentes e funcionários(as) da administração pública central e local da área da saúde. Organizações da sociedade civil	Número de acções de sensibilização realizadas. Número de pessoas abrangidas (desagregado por sexo). Número e tipo de entidades abrangidas pelas acções de sensibilização e formação.
38	Acompanhar a aplicação da lei da interrupção voluntária da gravidez.	PCM GSEI MS CIG	Dirigentes e funcionários(as) da administração pública central da área da saúde.	Contabilizar o número dos registos hospitalares sobre IVG efectuados anualmente.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
39	Promover o desenvolvimento de abordagens preventivas, multisectoriais e integradas de combate à feminização do VIH/sida, designadamente, através da disseminação da utilização do preservativo feminino.	PCM GSEI GSEJD MS ME CIG IPJ Agrupamentos de centros de saúde OSC	Profissionais de saúde Profissionais de educação dos vários níveis educativos. Dirigentes e funcionários(as) da administração pública central e local da área da saúde. Organizações da sociedade civil Público em geral	Lista de entidades envolvidas neste âmbito.
40	Promover a desagregação por sexo dos dados epidemiológicos relacionados com o perfil de saúde.	PCM GSEI MS INE CIG	Dirigentes e funcionários(as) da administração pública central e local da área da saúde.	Produção de estatísticas relacionadas com o perfil de saúde desagregadas por sexo.

Área estratégica n.º 5 — Ambiente e Organização do Território

Pela sua dimensão identitária e estruturante do espaço onde ocorrem as vivências quotidianas, o ambiente e a organização do território são aspectos particularmente importantes na qualidade de vida das populações. Até hoje, a organização do território e o urbanismo têm sido entendidos como neutros na perspectiva de género. Só uma concepção de espaço e de ambiente que integre a perspectiva e género pode servir de igual modo homens e mulheres que o habitam.

Com esta preocupação, várias organizações internacionais têm vindo a prestar uma atenção crescente à área de intervenção sobre género e ambiente, sendo particularmente relevante o estudo desenvolvido e publicado pela OCDE, em 2008, sobre «Género e desenvolvimento sustentável — Para uma maximização do papel económico, social e ambiental das mulheres». De acordo com este estudo, e no que se refere, por exemplo, às alterações climáticas, cujos impactos não são apenas físicos e económicos, mas também sociais e culturais, mulheres e homens não são afectados da mesma forma e com a mesma dimensão. E isto porque as mulheres se encontram entre os grupos mais vulneráveis, porque têm menos acesso a recursos financeiros, tecnológicos e informativos, necessários a uma melhor adaptação àqueles impactos. O aumento dos custos da energia, dos transportes, dos cuidados de saúde e dos bens alimentares causado, em parte, por efeito das alterações climáticas, afecta mais as mulheres, nomeadamente as mais pobres, quer nos países menos desenvolvidos, quer nos mais desenvolvidos. O mesmo estudo presta igualmente uma especial atenção às questões do consumo sustentável, realçando

que mulheres e homens apresentam diferentes padrões de consumo, que reflectem, não só, as diferenças de acesso aos recursos financeiros, mas também as suas diferentes atitudes e papéis. As diferenças de género nos padrões de consumo justificariam, assim, medidas específicas orientadas no sentido do consumo sustentável.

Tendo presentes estas preocupações, também a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género promoveu a realização de um «Estudo de diagnóstico e criação de indicadores de género e construção de um guia para o *mainstreaming* de género na área de ambiente e território», no sentido de melhor compreender as implicações da integração da dimensão da igualdade de género nos domínios do ambiente e território. O estudo traçou o estado da arte sobre as relações de género nos domínios que se articulam mais estreitamente com o ambiente e o território, recomenda a utilização de um conjunto de indicadores que permitirão conhecer a situação específica da igualdade de género em Portugal nos referidos domínios e produzir os elementos necessários à construção de um guia para o *mainstreaming* de género nestes domínios.

O desenvolvimento sustentável do território deve, assim, assentar na mudança de paradigma ao nível do seu ordenamento, tendo também em linha de conta a conservação da natureza e a protecção da biodiversidade, às quais não devem ser alheias a interacção entre mulheres e homens no contexto das suas relações sociais.

Esta área estratégica integra quatro medidas.

Objectivos:

Integrar a perspectiva de género no sector do ambiente e organização do território.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
41	Promover acções de sensibilização dirigidas a públicos estratégicos a nível local para a integração da perspectiva de igualdade de género na estratégia organizacional e nas políticas locais.	PCM GSEI GSEAL CIG Municípios CCDR	Decisores(as) políticos(as) e dirigentes da administração pública local. Redes sociais locais e contratos locais de desenvolvimento social.	Número de acções realizadas. Lista de entidades abrangidas.
42	Criar um prémio anual para municípios «Viver em igualdade» destinado a premiar acções dirigidas à promoção da igualdade, cidadania e não discriminação.	PCM GSEI GSEAL CIG Municípios CCDR	Decisores(as) políticos(as) e dirigentes da administração pública local.	Lista dos municípios seleccionados.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
43	Instituir e divulgar o «Dia municipal para a igualdade».	PCM GSEI GSEAL CIG Municípios CCDR	Decisores(as) políticos(as) e dirigentes da administração pública local.	Lista de municípios que instituíram o «Dia municipal para a igualdade». Lista de municípios que desenvolveram iniciativas no «Dia municipal para a igualdade».
44	Reforçar as acessibilidades, a qualidade e adaptação dos transportes públicos às necessidades de homens e mulheres, assegurando serviços que facilitem a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.	PCM GSEI CIG MOPTC	Utentes dos transportes públicos	Monitorização dos inquéritos à mobilidade integrando a perspectiva de género.

Área estratégica n.º 6 — Investigação e Sociedade do Conhecimento

A investigação científica na área das representações de género e das relações sociais entre mulheres e homens é indispensável para o conhecimento da sociedade portuguesa e para a elaboração de diagnósticos rigorosos que permitam a definição das políticas para igualdade e que apoiem a tomada de decisão ao nível político. Deste modo, permanece como prioritária a elaboração e difusão de estudos tendo em vista aprofundar o conhecimento sobre as relações de género, a situação comparada de homens e mulheres e a operacionalização das políticas para a igualdade, a nível nacional e a nível sectorial, numa lógica de entrosamento dos três Planos Nacionais para a Igualdade, contra a Violência Doméstica e contra o Tráfico de Seres Humanos.

O recurso ao financiamento do Programa Operacional do Potencial Humano tornou possível efectuar diversos estudos em áreas como o empreendedorismo feminino, a imigração feminina, a dimensão de género no fenómeno da pobreza, a discriminação em função da orientação sexual, aplicação da lei da maternidade e da paternidade. A definição de referenciais e a produção de guídes para a elaboração de planos para a igualdade constituíram outra vertente da produção de materiais de apoio à concepção, à implementação e à avaliação de políticas de igualdade destinados à administração pública central e local e ao sector privado empresarial. De referir ainda a criação do Sistema Integrado de Informação e Conhecimento (SIIC) na área da igualdade de género e não discriminação.

O desenvolvimento dos estudos de género e dos estudos sobre as mulheres, sobretudo a partir dos anos 90, tem combatido a invisibilidade das questões de género na investigação e na produção científica. A investigação neste domínio continua a revelar-se insuficiente, lacunar

em algumas áreas científicas e pouco divulgada, sobretudo em sectores da sociedade portuguesa que constituem pólos de intervenção decisivos para a concretização das políticas para a igualdade.

O protocolo de cooperação entre a CIG e a FCT muito tem contribuído para o alargamento de domínios de investigação no quadro das relações sociais de género e da violência de género, contribuindo para uma maior divulgação e visibilidade destes estudos.

A integração da dimensão de género na formação científica e profissionalizante assegurada pelo ensino superior, visando a qualificação de recursos humanos que garantam um desenvolvimento humano sustentável, é indispensável para a eliminação dos estereótipos de género que continuam a perpetuar desigualdades e a legitimar formas de discriminação entre mulheres e homens.

As mulheres estão presentes em quase todas as áreas científicas e Portugal ocupa um lugar cimeiro no que diz respeito à percentagem de mulheres com formação académica nas áreas da Ciências Experimentais e na Matemática. Permanece, todavia, preocupante a situação das mulheres nos cursos de Tecnologias da Informação e da Comunicação, cuja diminuta percentagem tem vindo a diminuir nos últimos anos. Esta área de formação constitui, por excelência, uma área estratégica de desenvolvimento. Importa, pois, compreender este fenómeno e definir estratégias de intervenção que conduzam a uma participação mais equilibrada de mulheres e de homens no desenvolvimento tecnológico, que é hoje um dos alicerces do desenvolvimento humano.

Esta área estratégica integra três medidas.

Objectivo:

Promover medidas específicas para a integração da perspectiva de género na área da investigação e sociedade do conhecimento.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
45	Consolidar o papel do Observatório de Género (SIIC) a nível da recolha de dados que permitam uma avaliação das políticas sectoriais na perspectiva de género, bem como na identificação das áreas críticas para informar a tomada de decisão política.	PCM GSEI CIG Observatório de Género	Decisores(as) políticos(as) e dirigentes da Administração Pública.	Relatórios produzidos. Fichas de dados harmonizados. Monitorização das políticas sectoriais.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
46	Consolidar a implementação do protocolo entre a CIG e a FCT para a promoção de estudos de investigação na área de igualdade de género e não discriminação.	PCM GSEI MCTES CIG FCT	Instituições do ensino superior e centros de investigação. Investigadoras(es)	Lista de instituições do ensino superior e centros de investigação que promovem estudos nesta área. Lista de projectos de investigação desenvolvidos por tema.
47	Monitorizar a evolução do quadro de investigadoras(es) por áreas científicas, desagregado por sexo.	PCM GSEI MCTES CIG FCT	Instituições do ensino superior e centros de investigação.	Avaliação da evolução do quadro de investigadoras(es) por áreas científicas, desagregado por sexo.

Área estratégica n.º 7 — Desporto e Cultura

A actividade 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 actividade 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 as-

simetrias, quer ao nível das políticas, quer ao nível das práticas desportivas.

No que se refere à produção cultural importa garantir uma visibilidade equilibrada entre mulheres e homens, isenta de estereótipos ou fomentadora de preconceitos. Permitir que pessoas de ambos os sexos tenham igualdade de oportunidades face à produção e fruição culturais constitui um contributo de elevada relevância para o exercício da cidadania plena, para a redução das assimetrias de todo o tipo, para o desenvolvimento social ou para o reforço de um paradigma igualitário da identidade nacional no contexto de um mundo cada vez mais globalizado.

Esta área estratégica integra cinco medidas.

Objectivo:

Promover medidas específicas para a integração da perspectiva de género nos sectores do desporto e da cultura.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
48	Promover a participação equilibrada e não discriminatória de mulheres e homens no desporto através dos contratos-programa desportivos, particularmente os estabelecidos com as federações desportivas.	PCM GSEI GSEJD CIG IDP OSC	Agentes desportivos	Relatório anual de avaliação das assimetrias de género no desporto.
49	Criar e implementar instrumentos para a efectiva igualdade nos prémios desportivos, pecuniários e outros, atribuídos em provas realizadas a nível nacional, regional e municipal.	PCM GSEJD GSEI CIG IDP Municípios	Decisores(as) políticos(as) . . . Agentes desportivos	Iniciativas desportivas com prémios iguais para mulheres e homens.
50	Promover a realização, em articulação com os municípios, de actividades culturais descentralizadas que integrem a perspectiva da igualdade de género.	PCM GSEI GSEAL MC CIG DGARTES Municípios	Público em geral	Número de actividades culturais realizadas.
51	Atribuir a distinção «Mulheres criadoras de cultura» com o objectivo de dar visibilidade às mulheres que se notabilizam na produção cultural.	PCM GSEI MC CIG DGARTES	Mulheres artistas	Lista de mulheres criadoras seleccionadas e distinções atribuídas.
52	Promover a visibilidade da criação artística por parte das mulheres.	PCM GSEI MC CIG DGARTES	Decisores(as) políticos(as) . . . Programadores(as) dos circuitos de cultura do Estado.	Lista das programações anuais.

Área estratégica n.º 8 — Media, Publicidade e Marketing

A questão da representação de homens e mulheres nos *media* esteve sempre presente nas preocupações de quem se interessa pela construção de um mundo mais paritário. Os meios de comunicação são, sem dúvida, um dos lugares sociais e políticos de construção das identidades. Por eles perpassam as definições e ideologias de diferentes grupos etários, étnicos, de classe, de cultura e de sexo. A esses processos e aos seus produtos, de uma forma geral, designamos representações, que não existem apenas nos textos mediáticos, mas numa confluência de produtos culturais, audiências, instituições mediáticas e da própria sociedade. É preciso, ainda, ter em consideração que a masculinidade e a feminilidade não são categorias fixas. Mudam com o tempo, e com elas mudam as representações mediáticas.

As mensagens mediáticas veiculadas pelos meios de comunicação social no âmbito dos conteúdos informativos, através do entretenimento ou através da publicidade, devem obedecer a princípios de legitimidade cívica, deontológica e ética, aliás, em conformidade com as orientações políticas e jurídicas reguladoras deste sector, salientando-se o papel da Entidade Reguladora da Comunicação Social (ERC) que se encontra estatutariamente obrigada a fazer garantir o respeito pelos direitos, liberdades e garantias de cidadãos e cidadãs [alínea *d*] do artigo 8.º dos Estatutos da ERC, publicados em anexo à Lei n.º 53/2005, de 8 de Novembro].

Não obstante os *media* serem ou viverem como reflexo da realidade social, preponderantemente com objectivos comerciais, importa que obedeam a princípios éticos e estéticos favoráveis à promoção de uma sociedade inclusiva. Com efeito, reconhece-se-lhes, não raras vezes, algum alheamento face a questões de relevante importância social, económica, política ou cultural, nomeadamente as que se podem relacionar com a (des)igualdade entre mulheres e homens, quer por via estereotipada das mensagens, quer, inclusivamente, pela simples omissão das realidades.

Assim, é indispensável sensibilizar a comunicação social para o papel que deverá ter na desconstrução de estereótipos de género, na valorização da participação cívica como factor de crescimento individual e colectivo e, consequentemente, na responsabilidade de promoção de uma cidadania plena e global, das quais se destaca a promoção da formação em igualdade de género para profissionais da comunicação social e publicidade, a divulgação de trabalhos de publicidade e de reportagem que defendam o respeito pelos direitos humanos de mulheres e homens, bem como a integração da temática dos direitos humanos e da igualdade de género na formação em jornalismo e comunicação.

O Prémio «Paridade: Mulheres e homens na comunicação social», atribuído pela CIG desde 2005, têm como objectivo estratégico criar um ambiente propício à igualdade de género, fomentando uma imagem equilibrada e não estereotipada das mulheres e dos homens nos meios de comunicação social, dando visibilidade e expressão às questões políticas, sociais, económicas e culturais, com que homens e mulheres se deparam.

Assim sendo esta área deverá ser facilitadora para a promoção de imagens equilibradas e diversificadas de homens e mulheres; para o estímulo a uma maior participação de mulheres na produção e tomada de decisão; para a produção e divulgação de materiais sobre mulheres em posições de liderança; bem como para a divulgação de informações no sentido de aumentar a consciência do público em geral sobre os direitos humanos das mulheres, e para o fomento da emergência de especialistas na área de género, com aptidão para fazer análises sociais, económicas, culturais e políticas que incluam a perspectiva de género.

Esta área estratégica integra três medidas.

Objectivo:

Promover medidas específicas para a integração da perspectiva de género na área dos *media*.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
53	Realizar acções de sensibilização/formação dirigidas a profissionais dos <i>media</i> sobre a eliminação dos estereótipos de género nas mensagens jornalísticas e publicitárias, nomeadamente através de financiamentos da tipologia 7.4 do eixo n.º 7 do POPH.	PCM GSEI GMAP CIG ERC GMCS CENJOR OSC	Profissionais dos <i>media</i>	Número de acções de formação/sensibilização. Número de pessoas abrangidas (desagregado por sexo).
54	Sensibilizar os profissionais dos <i>media</i> para a importância da produção jornalística sobre o tema da igualdade de género e não discriminação, nomeadamente através da atribuição do Prémio «Paridade — Mulheres e homens na comunicação social».	PCM GMAP GSEI CIG ERC GMCS CENJOR	Profissionais dos <i>media</i>	Lista de produções jornalísticas sobre o tema seleccionadas e premiadas.
55	Criar e atribuir anualmente uma distinção específica dirigida às empresas de <i>marketing</i> e publicidade promotoras de conteúdos não discriminatórios.	PCM GMAP GSEI CIG GMCS ERC	Empresas e profissionais de <i>marketing</i> e publicidade.	Criação da distinção e respectivo regulamento. Número de edições realizadas. Número de distinções atribuídas.

Área estratégica n.º 9 — Violência de Género

A violência de género é um obstáculo à concretização dos objectivos da igualdade, desenvolvimento e paz e

viola, dificulta ou anula o gozo dos direitos humanos e das liberdades fundamentais.

A violência de género está associada a estereótipos, assimetrias de poder e representações sociais que condicionam

atitudes e identidades de masculinidade e feminilidade e conduzem à reprodução das desigualdades. Está relacionada com as desigualdades de género e intimamente ligada aos processos de socialização.

Importa apostar no desenvolvimento de políticas e medidas que combatam a violência de género em todas as suas dimensões, promovendo a eliminação dos estereótipos de género e uma cultura de não violência.

Este domínio exige uma particular articulação entre este Plano, o IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica e o II Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos.

Igual destaque merece o Programa de Acção para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina, como parte

integrante deste Plano, onde se destaca que, do ponto de vista dos direitos humanos, esta prática reflecte uma desigualdade entre sexos profundamente enraizada e constitui uma forma extrema de discriminação contra as mulheres, violando o direito à saúde, à segurança e integridade física da pessoa, bem como o direito de estar livre de tortura, tratamento cruel, desumano ou degradante, e o direito à vida, quando daí resulta a morte.

Esta área estratégica integra cinco medidas.

Objectivos:

Promover medidas específicas para o combate à violência de género.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
56	Assegurar a articulação entre o IV PNI e o IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica.	PCM GSEI MTSS MAI MJ MS CIG	Equipas interministeriais dos organismos responsáveis pela implementação dos planos.	Relatório de avaliação da implementação das medidas.
57	Assegurar a articulação entre o IV PNI e o II PNCTSH.	PCM GSEI MAI MJ MTSS MS CIG	Equipas interministeriais dos organismos responsáveis pela implementação dos planos.	Relatório de avaliação da implementação das medidas.
58	Adoptar no âmbito do IV PNI o Programa de Acção para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina e promover todas as suas acções.	PCM GSEI MNE ME MTSS MAI MJ MS CIG ACIDI	Equipas interministeriais dos organismos responsáveis pela implementação dos planos.	Relatório de avaliação da implementação das medidas.
59	Promover iniciativas que combatam a violência de género e a violência doméstica no quadro da responsabilidade social das empresas.	PCM GSEI MTSS MEID	Empresas do sector público e privado e organizações em geral.	Número e tipo de iniciativas promovidas.
60	Prevenir e combater o assédio sexual e moral no local de trabalho através da promoção de acções de sensibilização e informação.	PCM GSEI MTSS CIG CITE ACT	Empresas do sector público e privado e organizações em geral. Organismos da administração pública central e local.	Avaliação da evolução do número de denúncias de assédio sexual e moral no local de trabalho. Número de acções realizadas. Número de entidades abrangidas.

Área estratégica n.º 10 — Inclusão Social

A inclusão social constitui parte integrante dos objectivos em matéria de crescimento e emprego, quer no plano nacional quer no contexto da União Europeia ou outros *fora* internacionais em que Portugal participa.

A promoção de um desenvolvimento sustentável, que vincula de forma interdependente a política económica, a política de emprego e a política social, exige uma adequada e permanente intervenção de todos os mecanismos de coordenação, não só à escala da própria União Europeia, mas, especialmente, no âmbito de cada Estado membro.

A globalização da economia, as mutações registadas no mercado de trabalho, o envelhecimento da população, os

fluxos migratórios e as alterações na composição e papel das famílias tornam mais complexa a problemática da inclusão social.

Como se sabe, o fenómeno da exclusão social continua a atingir de forma mais agravada as mulheres, em particular as mulheres idosas, imigrantes ou pertencentes a uma minoria étnica, com deficiência, e aquelas que se encontram em situação de pobreza.

A agenda para o potencial humano concretiza-se no POPH que, ao colocar as pessoas no centro das suas preocupações, aposta tanto no estímulo à criação de empresas como no fomento do auto-emprego, numa lógica que potencia, simultaneamente, a capacidade empresarial das mulheres e os complexos processos de inclusão social.

A disseminação do complemento solidário para idosos inscreve-se no subsistema de solidariedade para pensionistas com 65 e mais anos e visa apoiar idosos(as) de baixos recursos.

A Rede de Cuidados Continuados Integrados que se constitui na criação de um conjunto de serviços e equipas dirigidos a pessoas em situação de dependência, através de uma intervenção integrada e articulada entre o sector da saúde e a segurança social, permite intervir ao nível de satisfação dos(as) idosos(as) e das suas famílias, assim como das suas necessidades com impacto na melhoria efectiva do bem-estar do idoso.

A iniciativa Novas Oportunidades cujo objectivo final é o aumento das competências e qualificação dos Portugueses permite uma melhor integração no mercado de

trabalho e também um aumento da competitividade do nosso país.

A participação é um acto de cidadania, assim sendo esta área procura através de uma estratégia de inclusão social com acções/projectos/iniciativas que se garanta a mobilização de todos(as) para a construção de uma sociedade mais justa e mais inclusiva, através de um olhar de género.

Esta área estratégica assenta numa articulação forte com o Plano de Integração de Imigrantes e com a agenda nacional para a inclusão social.

Esta área estratégica integra quatro medidas.

Objectivo:

Promover medidas específicas para a integração da perspectiva de género na área da inclusão social.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
61	Conceber e divulgar informação em suportes de comunicação de acesso universal sobre oportunidades de educação, formação profissional, emprego e auto-emprego para grupos com especial vulnerabilidade.	PCM GSEI MTSS CIG IEFP ACIDI INR CCDR Municípios	Mães sós, mulheres rurais, ciganas, refugiadas ou que requerem asilo, imigrantes, com deficiência, prostitutas e transexuais.	Número de materiais elaborados e distribuídos, tendo em conta cada grupo específico. Grupos específicos abrangidos.
62	Sensibilizar os organismos competentes para a necessidade de monitorizar a situação das raparigas e mulheres pertencentes a grupos especialmente vulneráveis e ou propensos a discriminações múltiplas, bem como de implementar mecanismos que visem reduzir situações de desigualdade de género, designadamente nas seguintes áreas: <i>a) Escolaridade obrigatória ou formação profissional equivalente;</i> <i>b) Autonomia e capacitação económica;</i> <i>c) Cuidados de saúde, habitação e outros apoios sociais.</i>	PCM GSEI ME MTSS CIG Todos os ministérios Municípios	IEFP ACIDI INR DGERT ANQ DRE IHRU CCDR Municípios	Número de acções de sensibilização realizadas por área. Número de pessoas abrangidas, com dados desagregados por sexo.
63	Avaliar o rendimento social de inserção (RSI) na perspectiva de género.	PCM GSEI MTSS GSESS	Beneficiários(as) de RSI	Relatório de avaliação do RSI com perspectiva de género incluída.
64	Avaliar o complemento solidário para idosos (CSI) na perspectiva de género.	PCM GSEI MTSS GSESS	Beneficiários(as) de CSI	Relatório de avaliação do CSI com perspectiva de género incluída.

Área estratégica n.º 11 — Orientação Sexual e Identidade de Género

O Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos — 2007 foi um marco no avanço das políticas públicas de igualdade e não discriminação, incluindo a área da orientação sexual e igualdade de género.

Na conferência de encerramento deste AEIOT, realizada em Lisboa em 2007, mais de 700 participantes de toda a Europa, representantes de instituições europeias, governos, parceiros sociais, associações empresariais e organizações da sociedade civil, representativas de todas as áreas de discriminação do artigo 19.º do Tratado de Lisboa, afirmaram o legado deste ano europeu.

Em Portugal, este legado traduziu-se em inúmeros avanços no combate à discriminação das pessoas LGBT.

Nomeadamente a CIG passou a integrar a área da orientação sexual e identidade de género nas suas atribuições. A secção de ONG do conselho consultivo desta Comissão integrou, pela primeira vez, duas organizações representativas de pessoas LGBT. Também pela primeira vez foi atribuído financiamento público a projectos de intervenção nesta área, implementados por ONG LGBT.

Com o objectivo de aprofundar o conhecimento sobre as condições de vida e a discriminação das pessoas LGBT em Portugal, foi promovido o primeiro estudo de iniciativa pública, cujas recomendações este Plano procura integrar.

Já no quadro do XVIII Governo Constitucional, foi aprovada e publicada a lei que permite o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo, Lei n.º 9/2010, de 31 de Maio, e foram discutidas e aprovadas em sede da As-

sembleia da República duas iniciativas legislativas que procuram regular o procedimento de mudança de sexo no registo civil por parte das pessoas transgénero, transexuais e intersexuais.

Esta área procura, deste modo, consolidar as políticas públicas de promoção da igualdade e combate à discriminação das pessoas LGBT, sensibilizar a população em

geral para a não discriminação e capacitar a organizações da sociedade civil representativas de pessoas LGBT.

Esta área estratégica integra quatro medidas.

Objectivo:

Promover medidas específicas para a integração da perspectiva de género e não discriminação em função da orientação sexual e identidade de género.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
65	Promover uma campanha para a não discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género.	PCM GSEI CIG Municípios	População em geral	Número e tipo de acções realizadas. Relatório de avaliação de impacto da campanha.
66	Sensibilizar profissionais de áreas estratégicas para as questões da orientação sexual e identidade de género, designadamente através das tipologias 7.3 e 7.4 do POPH.	PCM GSEI ME MS MTSS MAI CIG CFAE	Decisores(as) políticos(as) . . . Dirigentes e técnicos(as) da Administração Pública. Profissionais de saúde, área social, educação, segurança e defesa, justiça, comunicação social e organizações da sociedade civil.	Acções de sensibilização desenvolvidas. Módulos sobre orientação sexual e identidade de género incluídos nas formações na área da igualdade, educação para a cidadania e educação sexual.
67	Promover a sensibilização de públicos juvenis para as questões de orientação sexual e identidade de género, designadamente através das tipologias 7.3 e 7.4 do POPH.	PCM GSEI GSEJD ME CIG IPJ	Associações juvenis e escolas	Número e tipo de acções de sensibilização realizadas. Relatório de avaliação do impacto das acções.
68	Promover a dotação das redes bibliotecárias municipais e escolares de uma oferta diversificada e inclusiva na área da orientação sexual e identidade de género.	PCM GSEI MC CIG Municípios	Mecenas Autarcas Técnicos(as) bibliotecários(as) municipais.	Número de bibliotecas que disponibilizam esta oferta. Mecenas (entidades públicas, empresas e indivíduos privados) que patrocinam a dotação das bibliotecas.

Área estratégica n.º 12 — Juventude

A aposta na juventude é determinante para o desenvolvimento do País, sendo também por isso uma área estratégica nova neste IV PNI.

A Resolução do Conselho Europeu de Novembro de 2009 criou o Quadro Renovado de Cooperação Europeia em Matéria de Juventude, o qual integra a dimensão da igualdade de género e combate a todas as formas de discriminação, assim como a conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal de jovens como pilares de intervenção.

A melhoria das condições de vida, a participação cívica e política, a igualdade de oportunidades e a emancipação de jovens raparigas e rapazes integram-se no programa do XVIII Governo Constitucional. Estes objectivos exigem uma estratégia de intervenção pluridimensional assente na articulação das várias políticas sectoriais, muito em particular na articulação entre as políticas de igualdade e não discriminação com as políticas de juventude.

Na afirmação do legado do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos — 2007, a secção de ONG do conselho consultivo da CIG passou a integrar organizações

representativas de jovens. Ainda neste sentido, concedeu-se apoio financeiro a projectos que, por um lado, transversalizam as questões de género e não discriminação na cultura organizacional das associações juvenis e organizações de juventude e, por outro, promovem o derrube de estereótipos de género junto de jovens raparigas e rapazes.

Recentemente a CIG estabeleceu um Protocolo de Cooperação com o Conselho Nacional da Juventude de Portugal, apontando para um reforço da integração das matérias da igualdade e não discriminação no associativismo juvenil de base nacional, no quadro do diálogo estruturado com as organizações representativas de jovens.

Esta área preconiza a promoção de uma mudança cultural junto de jovens, alicerçada no *mainstreaming* de género e da não discriminação nas associações juvenis e organizações de juventude, bem como junto de jovens raparigas e rapazes, em geral.

Esta área integra sete medidas.

Objectivo:

Promover medidas específicas para a integração da perspectiva de género nas políticas de juventude.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
69	Promover acções de sensibilização/formação para a igualdade de género e não discriminação, designadamente através da tipologia 7.4 do POPH e do Programa Formar.	PCM GSEI GSEJD CIG IPJ Todos os ministérios	Educadores(as) e animadores(as) juvenis. Dirigentes associativos e estudantes. Organizações da sociedade civil.	Número de acções. Número e tipos de materiais disseminados. Número de associações juvenis e de estudantes abrangidas.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
70	Disseminação de referenciais de formação na área da igualdade de género e não discriminação e elaboração e disseminação de materiais e jogos didácticos digitais sobre igualdade de género.	PCM GSEI GSEJD CIG IPJ DGIDC	Educadores(as) e animadores(as) juvenis. Dirigentes associativos e estu- dantis.	Número de materiais publicados e disse- minados.
71	Promover a emancipação das jovens mu- lheres em todos os domínios da socie- dade através do empoderamento para a participação e a cidadania activa.	PCM GSEI GSEJD IPJ CIG	Educadores(as) e animadores(as) juvenis. Dirigentes associativos e estu- dantis. Jovens mulheres	Número de iniciativas promovidas. Número de jovens mulheres abrangidas.
72	Fomentar nos programas de voluntariado jovem o desempenho de actividades ocupacionais/profissionais que contrari- em os papéis tradicionalmente atribuí- dos a raparigas e rapazes (actividade a incluir no âmbito do Ano Europeu do Voluntariado).	PCM GSEI GSEJD MTSS IPJ CIG	Educadores(as) e animadores(as) juvenis. Dirigentes associativos e estu- dantis. Jovens em geral	Número de jovens abrangidos(as) por esta iniciativa.
73	Atribuir anualmente uma distinção às as- sociações juvenis e ou organizações de juventude com boas práticas na integração das dimensões da igual- dade de género, da cidadania e da não discriminação quer no funcionamento da organização, quer nas actividades desenvolvidas, e disseminação das boas práticas.	PCM GSEI GSEJD CIG IPJ	Associações juvenis e estudantis	Lista de associações/organizações a con- curso.
74	Dinamizar os conteúdos de igualdade de género no Portal da Juventude e para a juventude no Portal da Igualdade, bem como integrar a área da igualdade de género nos conteúdos a introduzir na comunicação institucional nas redes sociais virtuais.	PCM GSEI GSEJD CIG IPJ	Jovens em geral	Número de visitantes dos portais e das redes sociais.
75	Desenvolver iniciativas de promoção de uma cultura de paz contra a violência, na perspectiva de género e da não dis- criminação.	PCM GSEI GSEJD ME CIG IPJ DGIDC	Jovens em geral	Número de iniciativas realizadas.

Área estratégica n.º 13 — Organizações da Sociedade Civil

É clara e muito positiva a relação de interdependência entre o Estado e as organizações da sociedade civil, as quais, pela sua proximidade com as populações, são parceiras estratégicas na territorialização das políticas públicas, através do desenvolvimento de projectos de intervenção e outras acções concertadas. A capacitação das organizações da sociedade civil portuguesa é, por isso, central.

O eixo n.º 7 — Igualdade de Género, do Programa Operacional Potencial Humano — QREN —, consagrou uma tipologia específica de apoio às organizações da sociedade civil para todo o quadro 2007-2013, que na actualidade já congrega cerca de 130 projectos em todo o território continental, com áreas de actuação diversas, desde a tomada de decisão, à conciliação, passando pela intervenção sobre a violência de género.

Em paralelo, o Fundo ONG, componente de intervenção social, do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico

Europeu, delegou na CIG a gestão do projecto «Direitos humanos — Igualdade de direitos. As organizações não governamentais pela promoção da cidadania e de novas oportunidades na comunidade», que visa promover a cidadania activa e aumentar o impacto das organizações da sociedade civil na comunidade, através do financiamento de pequenos projectos desenvolvidos por estas organizações, em todas as áreas de discriminação.

Esta área dirige-se, assim, para a capacitação das organizações da sociedade civil cuja acção se enquadra na promoção da igualdade de género, cidadania e não discriminação, prestando um olhar particular às organizações de mulheres.

Esta área estratégica integra cinco medidas.

Objectivo:

Promover medidas específicas para a capacitação da intervenção das organizações da sociedade civil.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
76	Promover a transversalização da perspectiva de género e não discriminação nas organizações da sociedade civil.	PCM CIG OSC	Dirigentes, técnicos(as) e associados(as) das OSC.	Número de organizações que integra de forma transversal a perspectiva de género.
77	Capacitar as organizações da sociedade civil, bem como apoiar a implementação de projectos de intervenção na área da igualdade de género, dinamizados por estas, nomeadamente através da tipologia 7.3 do POPH.	PCM GSEI CIG Municípios OSC	Dirigentes de OSC Técnicos(as) de OSC População em geral	Entidades e projectos apoiados financeiramente. Produtos resultantes dos projectos. Relatórios de avaliação de impacto dos projectos.
78	Fomentar o papel das organizações da sociedade civil no âmbito da realização de acções de formação específicas que promovam a igualdade de género, a cidadania e a não discriminação, nomeadamente através da tipologia 7.4 do POPH.	PCM GSEI CIG OSC Entidades públicas de diversas áreas	Decisores(as) políticos(as) . . . Autarcas Representantes de OSC	Acções de formação e projectos desenvolvidas pelas OSC e apoiados por entidades públicas. OSC apoiadas pelas entidades públicas em cujas actividades há recurso a especialistas no domínio dos estudos de género.
79	Promover o desenvolvimento de parcerias entre autarquias e organizações da sociedade civil para a implementação de políticas territorializadas que promovam a igualdade de género, designadamente através da tipologia 7.2 do POPH.	PCM GSEI GSEAL CIG OSC Municípios	Dirigentes da Administração Pública. Dirigentes de OSC	Planos para a igualdade elaborados. Acções desenvolvidas em parceria.
80	Criar o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade das ONG do conselho consultivo da CIG. Criar o registo das ONGM.	PCM GSEI CIG ONGM	ONGM	Diplomas legais.

Área estratégica n.º 14 — Relações Internacionais, Cooperação e Comunidades Portuguesas

No Programa do XVIII Governo Constitucional, no capítulo «Defesa Nacional, política externa, integração europeia e comunidades portuguesas» afirma-se, no que se refere à política externa, que Portugal deve ter um papel relevante no processo de reorganização do sistema internacional, através de uma participação activa nas instituições e organizações internacionais que integra. Pretende-se assim valorizar, cada vez mais, as relações históricas fora do espaço europeu, nomeadamente, dando um particular ênfase à reforma do Sistema das Nações Unidas e do Conselho de Segurança que Portugal agora integra como membro não permanente. Neste contexto, Portugal deverá continuar a assumir a sua quota nas operações de paz e de segurança internacionais e participar na definição de estratégias globais de desenvolvimento no contexto das várias organizações que integra.

Esta área, pelo seu âmbito de aplicação, transversaliza-se em todas as áreas anteriores deste Plano, conferindo uma perspectiva internacional a todos os objectivos estratégicos e medidas constantes do mesmo. Apresenta-se dividida em duas subáreas: relações internacionais e cooperação para o desenvolvimento.

No campo das relações internacionais, as medidas constantes apontam para a assumpção e disseminação dos compromissos aos quais Portugal se encontra vinculado e o reforço da participação activa nas instituições e organizações internacionais e europeias que integra, de modo a contribuir para consolidar as políticas para a igualdade de género e não discriminação nestes organismos. Pretende-se, ainda, promover uma representação equilibrada de mulheres e homens nesses organismos e capacitar dirigentes e restantes quadros do MNE nesta área.

O IV PNI introduz neste campo o reforço da cooperação bilateral com países parceiros, com o objectivo de promover trocas de boas práticas ao nível do desenho das políticas públi-

cas nacionais e globais, de legislação e de instrumentos de acção de promoção da igualdade de género e não discriminação.

O IV PNI aponta, ainda, para a necessidade de garantir a transversalização da dimensão da igualdade de género e da não discriminação nas políticas sectoriais de cooperação para o desenvolvimento, bem como de integrar simultaneamente acções específicas dirigidas às mulheres dentro dos programas, projectos e acções de cooperação para o desenvolvimento realizados nas áreas sectoriais.

Por outro lado, o estreitamento da cooperação com os Estados membros da Comunidade de Países de Língua Portuguesa assenta na própria Declaração Constitutiva desta Comunidade, a qual inclui como um dos seus grandes objectivos «promover a implementação de projectos de cooperação específicos com vista a reforçar a condição social da mulher, com o reconhecimento do seu papel imprescindível para o bem-estar e desenvolvimento das sociedades». Nesta linha, o Plano sustenta-se na Resolução de Lisboa, adoptada na II Conferência de Ministros(as) Responsáveis pelas Políticas para a Igualdade de Género da CPLP, em 2010, e orienta-se para a concretização das medidas constantes do Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres (PECIGEM/CPLP), adoptado na VIII Conferência de Chefes de Estado e de Governo dos Estados membros da CPLP.

Este Plano pretende ainda estender a sua esfera de acção junto das comunidades portuguesas em todo o mundo, através do fortalecimento das relações com os países de residência e trabalho de cidadãos e cidadãs nacionais.

Esta área estratégica integra 17 medidas.

Objectivo:

Consolidar e aprofundar as políticas para a igualdade de género nos organismos internacionais, incluindo na União Europeia.

	Medidas	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
81	Contribuir para a consolidação das políticas de igualdade da União Europeia e adoptadas nos <i>fora</i> internacionais.	PCM GSEI MNE Todos os ministérios e entidades envolvidas na política internacional portuguesa	Decisores(as) políticos(as) e dirigentes da Administração Pública, magistrados(as), juizes(as), advogados(as), juristas, organizações de direitos humanos e dos direitos das mulheres, entre outras.	Processos internacionais onde se incluem a perspectiva de género na óptica deste plano. Impacto das áreas estratégicas deste plano nos documentos e fóruns internacionais.
82	Traduzir e disseminar os documentos de compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, bem como as orientações produzidas pelos organismos internacionais em matéria de igualdade de género e de cidadania inclusiva.	PCM GSEI MNE Todos os ministérios na respectiva área de intervenção	Decisores(as) políticos(as) e dirigentes da Administração Pública, magistrados(as), juizes(as), advogados(as), juristas, organizações de direitos humanos e dos direitos das mulheres, entre outras.	Número de documentos traduzidos. Número de exemplares publicados (formato papel ou electrónico). Número estimado de pessoas que acederam aos documentos.
83	Fazer acções de sensibilização/formação para públicos-alvo estratégicos, dando a tónica, nomeadamente, em documentos como a CEDAW — Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, Plataforma de Acção de Pequim, Objectivos de Desenvolvimento do Milénio, entre outros.	PCM GSEI MNE Todos os ministérios na respectiva área de intervenção	Decisores(as) políticos(as) e dirigentes da Administração Pública, magistrados(as), juizes(as), advogados(as), juristas, organizações de direitos humanos e dos direitos das mulheres, entre outras.	Número de acções de sensibilização/formação realizadas para cada público alvo estratégico. Número de pessoas formadas por público alvo estratégico (desagregado por sexo).
84	Introduzir um módulo de igualdade de género nos cursos de formação inicial, complementar ou de actualização desenvolvidos pela Administração Pública.	PCM GSEI MNE Todos os ministérios na respectiva área de intervenção	Funcionários(as) do MNE, incluindo da carreira diplomática e representantes nas missões de Portugal junto das organizações internacionais. Funcionários da Administração Pública com funções de representação internacional.	Número de acções de formação em que o módulo de IG é integrado. Número de participantes nas acções por sexo e por função.
85	Incentivar a participação de representantes interministeriais em reuniões promovidas por organismos internacionais cujos temas se relacionem com a sua área de intervenção sectorial na perspectiva de género.	PCM GSEI MNE Todos os ministérios na respectiva área de intervenção	Representantes interministeriais.	Número de participações e participantes por ministério.
86	Garantir a execução do Plano Nacional Acção para a Implementação da Resolução do CSNU 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança.	PCM GSEI MNE MAI MDN MJ Todos os ministérios na respectiva área de intervenção		Número de medidas implementadas por objectivo estratégico do PNA 1325.
87	Estabelecer protocolos bilaterais de cooperação com países parceiros no âmbito de políticas de igualdade de género. Desenvolvimento de programas de intercâmbio profissional com países parceiros para reforço das competências mútuas.	PCM GSEI CIG	Profissionais da Administração Pública da área da igualdade de género e não discriminação.	Numero de protocolos e programas estabelecidos.

Objectivo:

Consolidar e aprofundar as políticas para a igualdade de género na cooperação para o desenvolvimento.

	Medida	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
88	Incluir a dimensão da igualdade de género no contexto da cooperação com os países parceiros através das orientações constantes no Documento de Estratégia Portuguesa sobre Igualdade de Género na Cooperação para o Desenvolvimento.	PCM GSEI MNE CIG Todos os ministérios sectoriais envolvidos na cooperação para o desenvolvimento	Intervenientes na cooperação portuguesa.	Número de programas indicativos da cooperação (PIC) que integram a dimensão da igualdade de género de uma forma sistemática.

	Medida	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
89	Consolidar a cooperação com os Estados membros da Comunidade de Países de Língua Portuguesa (cooperação bilateral e multilateral), nomeadamente através das medidas previstas no Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres.	MNE PCM GSEI CIG Todos os ministérios sectoriais envolvidos na cooperação para o desenvolvimento	Actores e parceiros da cooperação portuguesa no contexto da CPLP.	Número de medidas do Plano implementadas.
90	Estabelecer protocolos bilaterais de cooperação para o desenvolvimento no âmbito de políticas de igualdade de género. Desenvolvimento de programas de intercâmbio profissional com países parceiros para reforço das competências mútuas.	PCM GSEI MNE CIG	Intervenientes na Cooperação Portuguesa. Profissionais da administração pública da área da igualdade de género e não discriminação.	Número de protocolos e programas estabelecidos.
91	Integrar informação sobre igualdade de género, com dados desagregados por sexo, nos relatórios anuais de Portugal sobre a Coerência das Políticas para o Desenvolvimento, incluindo as políticas sectoriais.	MNE PCM GSEI CIG Todos os ministérios sectoriais envolvidos na cooperação para o desenvolvimento	IPAD	Avaliação dos relatórios anuais sobre coerência de políticas de cooperação para o desenvolvimento.
92	Assegurar a participação da CIG nos fóruns de coordenação da cooperação portuguesa.	MNE PCM GSEI CIG	Dirigentes e técnicos(as) superiores.	Número de participações da CIG nestes <i>fora</i> .
93	Definir e ou incorporar instrumentos e critérios técnicos de análise, monitorização e avaliação da inclusão da dimensão da igualdade de género nos projectos/programas de cooperação e desenvolvimento.	MNE PCM GSEI CIG	IPAD ONGD ONGM Empresas (responsabilidade social).	Número de instrumentos criados. Número de orientações técnicas produzidas e difundidas. Número de projectos/programas avaliados com dados desagregados por sexo.
94	Integrar acções específicas dirigidas às mulheres dentro dos programas, projectos e acções de cooperação para o desenvolvimento realizados nas áreas sectoriais.	MNE PCM GSEI CIG	IPAD ONGD ONGM Empresas (responsabilidade social).	Número de projectos e acções de cooperação para o desenvolvimento realizados em cada área sectorial e número de projectos e acções de cooperação para o desenvolvimento que integram acções específicas dirigidas às mulheres. Recolha das acções específicas dirigidas às mulheres e do seu respectivo impacto.
95	Elaborar e implementar um programa de sensibilização/formação em igualdade de género em contexto de cooperação para o desenvolvimento, com módulos nas áreas da saúde, educação, paz, segurança, entre outros.	PCM GSEI MNE CIG Todos os ministérios sectoriais envolvidos na cooperação para o desenvolvimento	Dirigentes e decisores, pessoal técnico, membros de equipas que seleccionam, acompanham e avaliam os programas integrados de cooperação, entidades executoras de programas e projectos de desenvolvimento, agentes e pessoas voluntárias, pessoal afecto às ONG.	Número de acções de sensibilização e formação realizadas. Número de pessoas abrangidas.

Objectivo:

Consolidar e aprofundar as políticas para a igualdade de género nas comunidades portuguesas.

	Medida	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
96	Reforçar a promoção da igualdade nas comunidades portuguesas.	MNE GSECP PCM GSEI CIG	Nacionais residentes no estrangeiro.	Acções que integram a dimensão da igualdade de género.

	Medida	Entidades envolvidas na execução da medida	Público alvo	Indicadores
97	Incluir a dimensão da igualdade de género no contexto das relações com os países de residência e trabalho de nacionais.	MNE GSECP PCM GSEI CIG	Nacionais residentes no estrangeiro.	Inclusão da temática da igualdade de género nas agendas de trabalho com esses países.

Siglas e abreviaturas:

ACIDI — Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I. P.

ACT — Autoridade para as Condições de Trabalho.

AEIOT — Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos.

ANQ — Agência Nacional para a Qualificação.

CCDR — Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional.

CEDAW — Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

CEFA — Centro de Estudos de Formação Autárquica.

CENJOR — Centro Protocolar de Formação Profissional para Jornalistas.

CIDM — Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

CIG — Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

CoE — Conselho da Europa.

CPLP — Comunidade dos Países de Língua Portuguesa.

CSNU — Conselho de Segurança das Nações Unidas.

DGAEP — Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.

DGARTES — Direcção-Geral das Artes.

DGERT — Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

DGIDC — Direcção-Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular.

DRE — Direcção Regional de Educação.

ECOSOC — Conselho Económico e Social das Nações Unidas.

EPSCO — Conselho de Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores.

ERC — Entidade Reguladora para a Comunicação Social.

FCT — Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

GMAP — Gabinete do Ministro dos Assuntos Parlamentares.

GMCS — Gabinete para os Meios da Comunicação Social.

GPEARI — Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais.

GSEAL — Gabinete do Secretário de Estado da Administração Local.

GSEAP — Gabinete do Secretário de Estado da Administração Pública.

GSECP — Gabinete do Secretário de Estado das Comunidades Portuguesas.

GSEI — Gabinete da Secretária de Estado da Igualdade.

GSEJD — Gabinete do Secretário de Estado da Juventude e do Desporto.

GSEMA — Gabinete da Secretária de Estado da Modernização Administrativa.

GSEPCM — Gabinete do Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros.

GSESS — Gabinete do Secretário de Estado da Segurança Social.

IAPMEI — Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação.

IDP — Instituto do Desporto de Portugal, I. P.

IEFP — Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P.

IG — igualdade de género.

IHRU — Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P.

INA — Instituto Nacional de Administração, I. P.

INE — Instituto Nacional de Estatística, I. P.

INR — Instituto Nacional para a Reabilitação, I. P.

IPAD — Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento, I. P.

IPJ — Instituto Português da Juventude, I. P.

ISS — Instituto da Segurança Social, I. P.

IVG — interrupção voluntária da gravidez.

LGBT — lésbicas, gays, bissexuais e transgéneros.

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.

MEID — Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento.

MFAP — Ministério das Finanças e da Administração Pública.

MGF — mutilação genital feminina.

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.

OMS — Organização Mundial de Saúde.

ONG — organizações não governamentais.

ONGD — organizações não governamentais de desenvolvimento.

ONGM — organizações não governamentais de mulheres.

ONU — Organização das Nações Unidas.

OSC — organizações da sociedade civil.

PCM — Presidência do Conselho de Ministros.

PAIPDI — Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade.

PAP — Plataforma de Acção de Pequim.

PARES — Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais.

PECIGEM — Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres.

PIC — Programa Indicativo de Cooperação.

PII — Plano para a Integração de Imigrantes.

PNA 1325 — Plano Nacional de Acção para implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança.

PNAI — Plano Nacional de Acção para a Inclusão.

PNCTSH — Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos.

PNCVD — Plano Nacional contra a Violência Doméstica.

PNI — Plano Nacional para a Igualdade — Género, Cidadania e não Discriminação.

PNL — Plano Nacional de Leitura.

PNOPT — Programa Nacional de Política de Ordenamento do Território.

PNR — Programa Nacional de Reformas.

PNS — Plano Nacional de Saúde.

POFC — Programa Operacional dos Factores de Competitividade.

POPH — Programa Operacional do Potencial Humano.

QREN — Quadro de Referência Estratégico Nacional.

RCM — resolução do Conselho de Ministros.

TIC — tecnologias de informação e comunicação.

UE — União Europeia

UPR — revisão periódica universal do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 6/2011

Nos termos do n.º 1 do artigo 57.º da Lei da Liberdade Religiosa, aprovada pela Lei n.º 16/2001, de 22 de Junho, e do n.º 1 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 308/2003, de 10 de Dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 204/2007, de 28 de Maio, cabe ao Conselho de Ministros designar o presidente da Comissão da Liberdade Religiosa.

Assim:

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

1 — Renovar a designação do Dr. Mário Alberto Nobre Lopes Soares para o cargo de presidente da Comissão da Liberdade Religiosa, nos termos do n.º 1 do artigo 5.º e do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 308/2003, de 10 de Dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 204/2007, de 28 de Maio.

2 — A presente resolução produz efeitos a partir da data da sua aprovação.

Presidência do Conselho de Ministros, 30 de Dezembro de 2010. — O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

MINISTÉRIO DAS OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTES E COMUNICAÇÕES

Decreto-Lei n.º 9/2011

de 18 de Janeiro

O presente decreto-lei altera o Decreto-Lei n.º 191/98, de 10 de Julho, que estabelece o regime jurídico aplicável aos meios de salvação de embarcações nacionais, e introduz modificações ao Regulamento dos Meios de Salvação.

As alterações introduzidas pelo presente decreto-lei têm como objectivo reforçar a segurança a bordo das embarcações, através da adopção de medidas urgentes que possibilitem a redução, a muito curto prazo, do número de acidentes no mar.

Em especial, analisados os acidentes que têm vindo a registar-se no País, constata-se que grande parte dos

mesmos ocorreu em embarcações da pesca. A insuficiente preparação dos trabalhadores do mar na área da prevenção e segurança e a inadequada utilização de equipamentos de segurança e de meios de salvação é uma das causas geradoras de um número significativo dos acidentes mortais verificados nesta actividade.

Importa, pois, criar e desenvolver uma cultura de prevenção e segurança entre os trabalhadores da pesca, extensível também a outro tipo de embarcações (de comércio, de carga, de passageiros e rebocadores), capaz de fazer diminuir a ocorrência de acidentes no mar.

Assim, em primeiro lugar, altera-se o regime legal em vigor, no sentido de modificar os requisitos actualmente existentes quanto aos meios de salvação individuais que cada tipo de embarcação deve possuir. Prevêem-se novos requisitos quanto ao número e tipo de bóias de salvação, coletes de salvação, e fatos hipotérmicos que devem existir nas embarcações.

Em segundo lugar, visando o reforço da segurança das pessoas a bordo, estabelecem-se requisitos operacionais para situações de emergência aplicáveis a todas as embarcações de passageiros, e a embarcações equipadas com propulsão e de arqueação bruta igual ou superior a 100, e impõe-se a necessidade de serem divulgadas instruções de segurança claras e adequadas aos passageiros, antes ou imediatamente após o início da viagem.

Em terceiro lugar, retira-se do texto do Decreto-Lei n.º 191/98, de 10 de Julho, a possibilidade de substituição das embarcações de sobrevivência por balsas rígidas em embarcações de passageiros por razões que se prendem com a segurança dos mesmos. Estabelece-se, no entanto, um período de transição, até 31 de Dezembro de 2015, de modo a permitir-se uma adaptação gradual e progressiva a esta alteração.

Em quarto lugar, actualiza-se o regime jurídico em vigor no sentido de prever que a competência para aprovar os meios de salvação individuais (bóias de salvação, coletes de salvação, fatos hipotérmicos, embarcações salva-vidas, entre outros) e, bem assim, a competência para assegurar o cumprimento do diploma é, agora, do Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos, I. P.

Por último, converte-se a unidade monetária para euros e actualizam-se os valores das coimas previstas para o não cumprimento dos requisitos mencionados no presente decreto-lei.

Por razões que se prendem com a importância e a extensão das alterações introduzidas, é republicado em anexo ao presente decreto-lei o seu texto integral.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 191/98, de 10 de Julho

Os artigos 2.º, 3.º, 4.º, 5.º, 6.º, 12.º, 15.º, 16.º, 18.º, 19.º e 20.º do Decreto-Lei n.º 191/98, de 10 de Julho, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 271/2001, de 13 de Outubro, e 138/2002, de 16 de Maio, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 2.º

[...]

1 —

a)

b) Convenção — a Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar, de 1974, bem como as respectivas alterações, na sua actual redacção;