

V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e

Não-Discriminação (2014-2017)

Relatório de execução final

Junho de 2018



Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros



ANOS | CIG
ATÉ À IGUALDADE

Índice

Introdução	3
Área Estratégica 1 – Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local	5
Área Estratégica 2 – Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas	13
Área Estratégica 3 - Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal	29
Área Estratégica 4 - Orientação Sexual e Identidade de Género	37
Área Estratégica 5 – Organizações não-governamentais	41
Área Estratégica 6 - Comunicação Social	43
Área Estratégica 7 – Cooperação	47
Grau de execução do Plano: Síntese avaliativa final	59
Taxa de execução final	60

Dando cumprimento ao estipulado na alínea f) do nº 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), enquanto entidade coordenadora do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação (2014-2017) - adiante designado de V PNI – procedeu à avaliação relativa aos anos de execução 2014-2017.

O presente relatório final de execução do V PNI pretende reportar o trabalho realizado durante os seus anos de vigência pelas várias entidades públicas, da administração central, regional e local, e as organizações da sociedade civil envolvidas na execução do V PNI.

Assim e tendo por referência as sete áreas estratégicas de intervenção:

Área Estratégica 1 – Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local;

Área Estratégica 2 – Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas; Área Estratégica 3 – Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal;

Área Estratégica 4 – Orientação Sexual e Identidade de Género; Área Estratégica 5 – Organizações não – governamentais;

Área Estratégica 6 – Comunicação Social, e;

Área Estratégica 7 – Cooperação e as respetivas medidas que as integram.

No final deste relatório, será apresentada a síntese avaliativa que reflete a taxa de execução final do V PNI.

Para a análise qualitativa e quantitativa da execução do V PNI, faz-se uma abordagem sequencial, medida a medida, em grupos correspondentes às áreas estratégicas. Pelo facto, já exposto, deste relatório incidir sobre o seu período total de vigência, a abordagem sequencial das medidas de política abrange a totalidade das 70 medidas constantes do V PNI.

Conforme previsto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, esteve em pleno funcionamento o grupo de apoio à entidade coordenadora do Plano, que integrou representantes das seguintes instituições:

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

Este grupo de trabalho reuniu ordinariamente três vezes por ano no período de vigência do Plano. Os dados constantes deste relatório foram coligidos pela CIG, a partir dos contributos recebidos de todos os Ministérios e ONG com representação no Conselho Consultivo da CIG.

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

Medida 1 - Promover a implementação, em cada ministério, de um plano para a igualdade, tendo em vista integrar a dimensão da igualdade de género e da não-discriminação na estrutura interna e na ação externa.

A medida foi integralmente cumprida, apesar da circunstância excecional decorrente das eleições legislativas de 2015 que determinaram a tomada de posse de um novo Governo e consequentes alterações e remodelações governamentais. Estas alterações de tutela trouxeram mudanças ao nível dos ministérios, havendo por isso a necessidade de serem feitas novas nomeações de conselheiros/as ministeriais e respetivas equipas interdepartamentais.

Assim a medida 1, promoveu, num primeiro momento, a elaboração e aprovação dos Planos de Ação Setoriais para a Igualdade em todos os Ministérios, cujo objetivo foi o de facilitar a integração da perspetiva de género nas políticas, no planeamento, nas rotinas e nas práticas de toda a Administração Pública.

Atualmente todos os ministérios têm conselheiro/a e encontram-se coadjuvados pelas respetivas equipas, à exceção do Ministério do Planeamento e Infraestruturas e da Presidência do Conselho de Ministros.

Durante os anos de vigência do V PNI apresentaram relatórios anuais de execução, dos respetivos Planos Setoriais, os ministérios seguintes:

Presidência do Conselho de Ministros

Secretaria de Estado da Cultura

Ministério das Finanças

Ministério dos Negócios Estrangeiros

Ministério da Defesa Nacional

Ministério da Administração Interna

Ministério da Justiça

Ministério da Economia

Ministério da Agricultura e do Mar

Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia

Ministério da Saúde

Ministério da Educação e Ciência

Ministério da Solidariedade, Emprego e da Segurança Social

<https://www.cig.gov.pt/planos-nacionais-areas/cidadania-e-igualdade-de-genero/>

Medida 2 – Formação de dirigentes, agentes da Administração Pública, conselheiros/as ministeriais para a igualdade e equipas interdepartamentais.

Durante a vigência do Plano a CIG assegurou formação para os diversos agentes da Administração Pública bem como conselheiros/as ministeriais para a igualdade e restantes equipas interdepartamentais, que abaixo se descreve.

A CIG, em parceria com o CEJUR, realizou ações de formação anualmente. Estas ações tiveram como principais objetivos fornecer informação sobre o contexto nacional e internacional das políticas públicas de igualdade entre mulheres e homens, bem como sobre os conceitos básicos em matéria de igualdade entre mulheres e homens e a associação desses conceitos à utilização de uma linguagem e comunicação inclusiva nas instituições.

Por outro lado, as referidas formações visaram não só trabalhar os aspetos associados à linguagem normativa - fornecendo ferramentas que permitam a redação sem estereótipos de género – como facilitar a compreensão do impacto de género dos atos normativos e de como pode o mesmo ser avaliado *ex ante*.

Também de referir o impacto desta medida através do trabalho realizado pelo CEJ, em colaboração com a CIG, tendo publicado, no âmbito da coleção Formação Inicial, um caderno

sobre “Assédio no Trabalho”, que integra a importância da questão do género na análise do assédio moral. A Coleção Formação Inicial publica materiais trabalhados e desenvolvidos por Docentes do Centro de Estudos Judiciários na preparação das sessões com Auditores/as de Justiça do 1º ciclo de Formação dos Cursos de Acesso à Magistratura Judicial e à do Ministério Público. Sendo estes/as os/as primeiros/as destinatários/as, visa também constituir um instrumento de trabalho relevante quer para juizes/as e magistrados/as do Ministério Público em funções, quer para a restante comunidade jurídica. A análise, discussão e soluções são sempre orientadas para uma perspetiva de aplicação da legislação interna interpretada de harmonia com as convenções internacionais a que Portugal se vinculou, e demais orientações - recomendações e pareceres - emanados dos diversos organismos de que Portugal faz parte, nomeadamente UE, ONU e Conselho da Europa.

Ao longo da vigência do Plano foram formados/as um total de 880 técnicas/os superiores da Administração Pública Central, dos quais 550 mulheres e 258 homens.

Medida 3 – Promover ações de formação em igualdade, impacto de género das iniciativas legislativas e orçamentos sensíveis ao género para juristas responsáveis pelo processo legislativo.

Também no âmbito da execução da medida anterior, o CEJUR ministrou ações subordinadas à temática dos “Orçamentos sensíveis ao género”. Uma inicial em 2014, outra em 2016 e 2 em 2017.

Abrangendo um total de 242 técnicas/os superiores da Administração Pública Central, dos quais 39 homens e 203 mulheres.

Medida 4 - Promover iniciativas de orçamentos sensíveis ao género.

Ao longo da execução do plano foram implementadas duas medidas legislativas, a saber:

1ª Medida em 2016: a Lei n.º 7-A/2016¹, de 30 de março (Orçamento do Estado para 2016), que determinou, no seu artigo 17.º, que “cada ministério deve inscrever no respetivo orçamento as verbas referentes à política de prevenção da violência doméstica, proteção e assistência das suas

¹ Lei orgânica da Presidência do Conselho Ministros, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 167-A/2013, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 31/2014 de 27 de fevereiro, e pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 6 de fevereiro.

vítimas, dando conhecimento das mesmas, bem como da sua execução, ao membro do Governo responsável pela área da igualdade”.

O decreto-lei de execução orçamental para 2016 (Decreto-Lei n.º 18/2016, de 13 de abril), veio complementar a disposição anterior, determinando que a compilação da informação prevista no artigo 17.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, caberia à secretária-geral de cada ministério, bem como a sua remessa à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e à Direção-Geral do Orçamento (DGO).

2ª Medida em 2017: a Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (Orçamento do Estado para 2018), que introduziu no seu artigo 17º:

“Orçamentos com impacto de género

1 - Até ao final do 2.º trimestre de 2018, os departamentos governamentais enviam ao membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade um relatório estratégico referente à análise de género nas respetivas políticas públicas setoriais e a sua tradução na construção de orçamentos com impacto de género.

2 - Os relatórios referidos no número anterior constituem a base para a elaboração, até ao final do 3.º trimestre de 2018, de um relatório geral pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, nos termos a fixar por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da cidadania e igualdade.

3 - Até ao final de 2018, o Governo apresenta à Assembleia da República uma proposta de lei que institui um relatório anual sobre a implementação de orçamentos com impacto de género.

Medida 5 – Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística relativa aos recursos humanos da Administração Pública, desagregada por sexo.

O Ministério das Finanças, entre 2014- 2017, (relatório anual 2017), reportou que deu cumprimento ao regime jurídico do setor empresarial do Estado, e que a Síntese Estatística do Emprego Público (SIEP) e o Boletim Estatístico do Emprego Público – BOEP, tiveram um entendimento estatístico dando relevância à desagregação de dados por sexo, permitindo e alargando cada vez mais a importância de uma leitura do impacto das políticas permitindo a comparação de dados entre mulheres e homens.

Medida 6 – Assegurar a recolha, tratamento e divulgação de informação estatística, desagregada por sexo, relativa à execução de todas as políticas públicas.

Esta medida foi executada no âmbito de um protocolo **CIG/INE** através do envio de dados estatísticos para o índice de género do INE. Esta informação foi recolhida com a colaboração de todos os ministérios. O INE, I.P., entidade responsável pela execução da medida, estabeleceu contacto com todos/as conselheiros/as, identificados/as pela CIG, no sentido de ser garantida a implementação da medida em causa, bem como o envio anual a esse instituto do “Indicador de resultados” definido no V PNI - “n.º de Serviços da Administração Pública que asseguram a recolha, tratamento e divulgação de informação estatística, desagregada por sexo, originada no exercício das competências que lhes estão atribuídas”, durante a primeira quinzena de cada ano.

Medida 7 – Assegurar, a nível institucional, a adoção de uma política comunicacional não-discriminatória em função do sexo e promotora da igualdade de género, em todos os organismos públicos.

Como referido na Medida 2, durante a vigência do Plano, a CIG realizou ações de sensibilização em todos os ministérios e nos cursos do CEJUR, com recurso ao guia para a linguagem inclusiva na administração pública. Este também foi distribuído a todos os ministérios e autarquias municipais.

Na informação reportada, as diferentes Entidades, nomeadamente Ministérios, informaram que a respetiva documentação institucional adota uma política comunicacional não-discriminatória em função do sexo e promotora da igualdade de género.

Medida 8 – Promover a implementação de Planos Municipais para a Igualdade.

Com o objetivo de promover a implementação de Planos Municipais para a Igualdade e decorrendo da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime Jurídico das Autarquias Locais, a CIG realizou ações de formação com o objetivo de capacitar os recursos humanos dos municípios para a realização de Planos Municipais para a Igualdade.

Ao longo da vigência deste Plano e, dando continuidade ao trabalho realizado nos Planos anteriores, a CIG apoiou tecnicamente a implementação de um total de 100 Planos Municipais para a Igualdade em municípios do Território Nacional e nas Regiões Autónomas.

Medida 9 – Promover a nomeação de conselheiros/as locais para a igualdade.

Esta medida está 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 atividades do Conselho dos Municípios e Regiões da Europa.

Ao longo da vigência deste plano, a CIG investiu no apoio à nomeação de Conselheiras/os Locais para a Igualdade, dando assim cumprimento à Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, que aprova o quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade. A figura das conselheiras ou conselheiros locais para a igualdade enquadra-se, neste contexto de integração progressiva da dimensão de género, nas políticas e ações desenvolvidas e promovidas pelas autarquias locais.

O trabalho das conselheiras é reforçado pela CIG, incentivando-se os municípios a promoverem a nomeação destes/as conselheiras e conselheiros, como elementos dinamizadores/as das políticas locais para a igualdade, e por sua vez estas/estes têm um papel fundamental no acompanhamento, dinamização e implementação das medidas previstas nas estratégias locais de promoção da igualdade, nomeadamente o Plano Municipal para a Igualdade, e de prevenção da violência doméstica e outras formas de discriminação.

Assim, e como resultado deste trabalho até ao final de 2017 estavam nomeadas 172 Conselheiros/as Locais para a Igualdade.

Medida 10 – Promover a formação em igualdade de género, cidadania e não-discriminação para os/as conselheiros/as locais para a igualdade, bem como para dirigentes e restante pessoal autárquico.

Esta medida teve um novo impulso a partir de 2016 em que houve um forte reforço no trabalho direto junto dos municípios e comunidades intermunicipais, tendo sido possível intervir diretamente, sobretudo através da capacitação das equipas internas dos municípios/comunidades

intermunicipais, em cerca de 48 Municípios. Assim, e ao longo desta estratégia foram relatadas através dos relatórios intercalares todas as ações que decorreram nos diversos municípios, através de ações de formação e sensibilização realizadas no território.

Durante o ano de 2017 e para a promoção desta medida a CIG ministrou um conjunto de ações de formação sobre “Igualdade de género, cidadania e não-discriminação” para conselheiras e conselheiros e equipas das autarquias locais tal como apresentado:

- Nos Municípios Almada, Silves, Portimão, Coruche, Belmonte, Tomar, Alto Alentejo (15 Municípios + NAVVD Este + NAVVD Oeste – Residencial) - 8 ações de sensibilização/formação Número de participantes: 57 H/100 M
- No Município Coruche, para os membros dos Executivo, Conselheiras e Equipas Locais (5 mulheres).
- No Município Funchal, formação ministrada a 28, 29 e 30 de novembro para os Membros dos Executivos e Conselheiras, bem como a Equipa Local para a Igualdade da RA Madeira, (11 mulheres, 3 homens);
- Por fim para o Município Lisboa a 5 e 6 de Dezembro (25 mulheres, 1 homem).

Importa ainda sinalizar enquanto instrumento prática de mainstreaming, o Projeto "Local Gender Equality", promovido pelo Centro de Estudos Sociais (CES) da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, financiado pelo mecanismo financeiro EEA Grants 2009-2014 e desenvolvido em parceria com os Municípios de Ferreira do Alentejo, Lagoa, Mangualde, Pombal e Póvoa do Lanhoso, que desenvolveu 8 Guiões para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género².

Medida 11 – Promover ações de sensibilização destinadas à integração da perspetiva de género nas organizações e nas políticas locais.

Tal como decorre das medidas anteriores a CIG desenvolveu um trabalho de territorialização das políticas públicas de igualdade, que se traduziu na formação para a realização dos Planos Locais para a Igualdade de Género (a formação das/dos conselheiras/os e equipas e formação já mencionada na medida 10).

² Para mais informação consulte micro-site EEA Grants: <https://eeagrants.cig.gov.pt/>

Toda esta ação no terreno envolveu também as ONG locais, bem como as redes sociais locais, num trabalho de parceria que visou promover uma efetiva transversalização das políticas de igualdade.

Ao longo do quadriénio do V PNI foram realizadas 128 ações de sensibilização, envolvendo um total de 1920 pessoas, sendo 1536 mulheres e 384 homens.

Medida 12 – Atribuir o prémio bienal para Municípios «Viver em Igualdade»

O Prémio Viver em Igualdade, que visa distinguir Municípios, Comunidades Intermunicipais ou Juntas de Freguesia, decorreu nos anos de 2014 (2ª Edição) e 2016 (3ª Edição). Este Prémio destina-se a distinguir Municípios com boas práticas na integração da dimensão da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, quer na sua organização ou funcionamento, quer nas atividades por si desenvolvidas.

É um prémio não pecuniário, que consiste na atribuição de um certificado de mérito, destinado a ser usado na comunicação da autarquia, onde se atesta que o município referido é reconhecido como um dos melhores locais para viver em igualdade. Na 3ª Edição foi criada uma placa simbólica alusiva a Município de Excelência para Viver em Igualdade, associada a um conjunto de etiquetas digitais, para que o Município premiado possa afixar num dos seus edifícios.

2ª edição, 2014:

O júri distinguiu com o “Prémio Viver em Igualdade” (por ordem alfabética): Abrantes, Cascais, Odivelas, Santa Maria da Feira, Seixal, Valongo. O júri entendeu igualmente atribuir Menção Honrosa aos seguintes municípios (por ordem alfabética): Águeda, Angra do Heroísmo, Funchal, Lousã. A Sessão Pública de entrega dos certificados de mérito decorreu no dia 24 de outubro, «Dia Municipal para a Igualdade», que decorreu no Museu da Cidade.

3ª edição, 2016:

O júri distinguiu com o “Prémio Viver em Igualdade” (por ordem alfabética): Município de Abrantes, Município de Alfândega da Fé, Município de Cascais, Município de Lagoa (Algarve), Município de Lisboa, Município de Odivelas, Município de Oliveira de Azeméis, Município da

Povoa de Lanhoso; O júri entendeu igualmente atribuir Menção Honrosa aos seguintes municípios (por ordem alfabética): Município de Amadora, Município de Fafe, Município da Figueira da Foz, Município da Horta (Açores), Município de Mirandela, Município da Madalena (Açores), Município de Câmara de Lobos (Madeira), Município de Santarém, Município de Sever do Vouga, Município de Vila Franca de Xira, Município de Vila do Conde, Município de Vila do Porto (Açores), Município de Vila Verde, Município de Vila do Conde, Município de Vila do Porto (Açores), Município de Vila Verde. A Sessão Pública de entrega dos certificados de mérito decorreu no dia 24 de outubro, «Dia Municipal para a Igualdade», no Teatro da Trindade em Lisboa.

Medida 13 – Assinalar o «Dia Municipal para a Igualdade».

Esta medida tem sido aprofundada a cada ano da estratégia. As comemorações nacionais do “Dia Municipal para a Igualdade” são cada vez mais implementadas pelos diversos municípios do país, de forma crescente e variada: projeção de filmes e debates, exposições, tertúlias, ações de sensibilização, atividades de divulgação, largadas de balões, atividades desportivas nas escolas, sessões de esclarecimento à população em geral, apresentação de livros subordinados ao tema, elaboração de materiais de divulgação, *ateliers* de pintura, atividades intergeracionais, espetáculos de teatro, música e dança, entrega de prémios, campanhas, são os diversos exemplos das atividades propostas pelos municípios e de algumas entidades da sociedade civil.

A CIG assinalou sempre este dia, quer através de iniciativas próprias ou do envolvimento nas iniciativas dos municípios, sendo que nos anos em que foi atribuído “Prémio Viver em Igualdade”, foram realizadas cerimónias no dia 24 de outubro, para celebrar este dia.

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

2.1 – Educação, Ciência e Cultura

Medida 14 – Produzir materiais pedagógicos, em todos os suportes, promotores da igualdade de género e da cidadania:

Esta medida foi implementada em várias fases ao longo da vigência da estratégia, assim:

a) Elaborar o Guião de Educação, Género e Cidadania para o ensino secundário

O Guião de Educação, Género e Cidadania, da responsabilidade da CIG, foi concebido pela Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres em junho de 2015, mediante contratação efetuada pela CIG, tendo sido elaborados guiões para o pré-escolar, para o 1º ciclo e 3º ciclo. Para a validação do documento do ponto de vista curricular, a DGE emitiu pareceres, tendo em consideração os documentos curriculares em vigor. O processo de validação pela DGE, iniciado em junho de 2015, prolongou-se pelo ano de 2016, tendo já sido efetuadas pela APEM atualizações nos textos em causa. Em 2017, publicou-se em suporte digital o Guião de Educação “Conhecimento, Género e Cidadania no ensino secundário”.

b) Elaborar um Referencial de Educação para a Igualdade de Género

Depois de uma 1ª fase de trabalho do Grupo de Trabalho criado pela DGE em 2014 para a produção do Referencial de Educação para a Igualdade de Género (integrando para além da DGE, a CIG e a PpDM), foi apresentada pela CIG e pela PpDM em 2015 uma proposta dos conteúdos relativos à temática da Igualdade de Género. A dimensão pedagógica e a adaptação dos conteúdos a cada ciclo continuaram a ser trabalhadas internamente pela DGE durante o início de 2016, realizando reuniões de trabalho até maio. Os objetivos do novo referencial bem como da oficina cedida pela DGE continuam a ser a divulgação e aplicação dos Guiões de Educação Género e Cidadania, já publicados pela CIG e validados pela DGE, e a promoção do *mainstreaming* de género no sistema educativo.

Medida 15 – Promover a divulgação e a aplicação dos materiais pedagógicos produzidos.

Para a promoção desta medida e no decorrer da vigência do V PNI foram promovidas diversas ações de formação, financiadas e acreditadas para profissionais de educação do pré-escolar ao ensino secundário. Na área da educação a CIG realizou 75 ações de formação contínua acreditadas para docentes de todos os níveis de ensino, realizadas entre setembro de 2013 e dezembro de 2017, coordenadas e/ou realizadas com ou pela CIG, num total de 2.708 horas de formação e abrangendo 1210 docentes (83% mulheres e 17% homens), do continente e das duas regiões autónomas. Foram promovidas, no seu conjunto, por 3 Centros de Formação de Professores em parceria com as respetivas autarquias (Figueira da Foz, Palmela e Vila Nova de

Poiães), a Dir. Geral de Educação do ME e por 10 instituições de ensino superior. Foram abrangidos 348 Agrupamentos de Escolas e Escolas Secundárias (43% do total nacional) onde foram aplicados e usados os Guiões de Educação Género e Cidadania.

Também a APEM dinamizou a Rede de Investigador@s emergentes na área dos Estudos de Género, Estudos sobre as Mulheres e Estudos Feministas, tendo realizado iniciativas e-APEM sobre a problemática dos Estudos de Género no Ensino Superior.

Medida 16 - Integrar a temática da igualdade de género como um dos eixos estruturantes das orientações para a educação pré-escolar, ensino básico e secundário.

A CIG realizou esta medida ao longo da vigência do Plano, quer através da produção de materiais pedagógicos (Guiões Educação, Género e Cidadania), quer através da sua divulgação junto dos docentes dos vários ciclos de ensino.

A CIG apoiou também, técnica e financeiramente, inúmeras ações realizadas por ONGM e outras organizações nesta área.

De destacar a Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC), lançada em 2017 numa articulação entre a Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade e a Secretaria de Estado da Educação, e que determina a implementação da componente curricular (disciplina) de Cidadania e Desenvolvimento em todos os níveis de educação e ensino.

A ENEC foi lançada como projeto piloto, em 235 escolas públicas e privadas que integram o Projeto de Autonomia e Flexibilidade Curricular, através da componente de Cidadania e Desenvolvimento (anos iniciais de ciclo).

A componente Cidadania e Desenvolvimento é desenvolvida:

- No básico: como área transdisciplinar no 1.º ciclo e disciplina autónoma nos 2.º e 3.º ciclos.
- No secundário: como componente transversal do currículo.

Os domínios são organizados em três grupos:

1º. Obrigatório para todos os níveis e ciclos: Direitos Humanos; Igualdade de Género; Interculturalidade; Desenvolvimento Sustentável; Educação Ambiental; Saúde

2º. Em pelo menos dois ciclos do ensino básico: Media; Instituições e Participação Democrática; Literacia Financeira e Educação para o Consumo; Sexualidade; Segurança Rodoviária

3º. Opcional em qualquer ano de escolaridade: Empreendedorismo; Mundo do Trabalho; Risco; Segurança, Defesa e Paz; Bem-estar animal; Voluntariado; Outros.

Medida 17 – Incentivar a introdução da temática da igualdade de género na formação pedagógica inicial e contínua de profissionais de educação.

Durante a vigência do plano a CIG promoveu diversas ações de formação creditadas para aplicação dos guiões de educação. Desde 2014 e durante o período de vigência do plano cumpriu-se a realização de 75 ações de formação acreditadas, para docentes de todos os níveis de ensino, realizadas entre setembro de 2013 e dezembro de 2017, com a coordenação ou com a participação da CIG, promovidas por 3 autarquias e 3 Centros de Formação de Professores, a Dir. Geral de Educação do ME e 10 instituições de ensino superior, abrangeram 1210 docentes de todos os níveis de ensino (83% mulheres e 17% homens).

A APEM publicou, em dezembro de 2017, o nº 36 da Revista *ex æquo*, com um dossiê temático sobre “Género, educação e cidadania: conhecimento, ausências e (in)visibilidades”, o qual foi organizado por Cristina C. Vieira (FPCE.UC), Teresa Alvarez (CIG/CEMRI) e Joanna Ostrouch-Kaminska (U. de Warmia e Mazury em Olzstyn, Polónia). Este dossier temático procurou “convocar diferentes abordagens sobre as relações entre as questões de género, as diferentes modalidades de educação e as variadas formas de experienciar e exercer direitos e deveres subjacentes a uma conceção plural de cidadania, que implique dimensões individuais, relacionais e sociais, numa visão sistémica e interdependente da pessoa humana com os princípios da alteridade”. Para além do dossiê, este número da *ex æquo* tem dois artigos não temáticos e cumpre a sua função de dar visibilidade a publicações nas áreas dos estudos feministas, sobre as mulheres e de género, apresentando cinco resenhas críticas de obras publicadas em 2015 e em 2017.

Medida 18 – Integrar a dimensão da igualdade entre mulheres e homens na organização e funcionamento escolar.

Medida prevista exclusivamente para o ano de 2014 e executada nesse ano.

Assim a UMAR – Universidade Feminista e a UMAR Coimbra e *Gender Workshops* – CES (Centro de Estudos Sociais) de Coimbra, organizaram sessões de sensibilização e reflexão sobre o sexismo, as violências e representações de género reproduzidas na praxe académica, na Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra, no dia 25 de setembro.

A UMAR realizou 14 *Workshops* sobre: Igualdade de Género e não discriminação; Sexualidades e DSR; Género e ambiente; Orientações sexuais; História dos Direitos das Mulheres; Prevenção da Violência no namoro; MGF (2 *Workshops* por cada tema). Estes incluíam atividades de apoio individual e de grupo para estudantes, com utilização de materiais existentes no seu Centro de Documentação.

Medida 19 – Introduzir a categoria de Estudos de Género nas linhas de financiamento da FCT, I.P., de apoio à investigação em Portugal.

Esta medida não foi executada.

Medida 20 - Elaborar um estudo sobre a participação das mulheres nos cursos na área das TIC.

Esta medida não foi executada.

Medida 21 - Atribuir a distinção «Mulheres criadoras de cultura».

A distinção Mulheres Criadoras de Cultura tem por objetivo dar visibilidade às mulheres que se notabilizam na produção cultural e é uma iniciativa conjunta da CIG e da área da Cultura.

Esta iniciativa surge no âmbito do IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação (2011-2013), (IV PNI), e a sua atribuição deu cumprimento à medida 51. A segunda e terceira edições têm como enquadramento o V PNI.

A Distinção Mulheres Criadoras de Cultura, para além de ser uma forma de reconhecimento pelo trabalho realizado, pretende valorizar e destacar mulheres que desenvolvem a sua atividade em áreas da cultura, garantindo uma visibilidade equilibrada entre mulheres e homens, isenta de estereótipos ou de preconceitos. A igualdade de oportunidades na 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.

Na segunda edição, ocorrida a 18 de dezembro de 2014, a Distinção Mulheres Criadoras de Cultura foi atribuída a:

- Alexandra Moura na categoria de Design de Moda;
- Danuta Wojciechowska na categoria Ilustração;
- Glória de Mattos na categoria Teatro;
- Graça Morais na categoria Artes Plásticas;
- Teresa Villaverde na categoria Cinema.

Na terceira edição, cuja cerimónia decorreu em 21 de dezembro de 2015, as distinguidas foram:

- Ângela Ferreira na categoria Artes Plásticas/Fotografia;
- Bárbara Bulhosa na categoria Livro/Edição;
- Madalena Vitorino na categoria Teatro/Dança;
- Maria João na categoria Música;
- Maria João Mayer na categoria Cinema.

Na quarta edição, que passou a designar-se “Distinção Maria Isabel Barreno” como forma de distinguir essa figura incontornável da cultura portuguesa, cuja cerimónia decorreu em 10 de outubro de 2017, as distinguidas foram:

- Cristina Paiva na categoria Livro;
- Diana Andringa na categoria Cinema.
- Elisabete Matos na categoria Música;
- Mónica Calle na categoria Teatro;
- Paula Rego na categoria Artes Plásticas;

Medida 22 – Divulgar informação relativa à promoção da igualdade de género na cultura.

O *Blog* “EM CADA ROSTO IGUALDADE” nasceu na Direção Geral das Artes e, desde logo, se afirmou como um instrumento promotor da transversalização da questão da igualdade de género, cidadania e não discriminação, pelos serviços, e com vista a envolver cada trabalhador/as nesta causa, e assim contribuir para dar seguimento às orientações nacionais e internacionais que vão nesse sentido. Começou como uma iniciativa interna, mas o desejo foi alargá-lo às demais organizações que integram a área da Cultura na PCM. Mais ainda, torná-lo extensivo a todas as que fazem o setor da Cultura e Artes e às pessoas que nelas trabalham.

Também a **APEM** deu o seu contributo para esta medida da seguinte forma:

Iniciou a preparação do dossiê temático sobre "A 'ideologia de Género' e a Religião ", sob coordenação de Teresa Toldy (U. Fernando Pessoa) e Fernanda Henriques (U. Évora), procurando cruzar criticamente as questões de “género” com os discursos religiosos e apresentar criticamente políticas ou iniciativas existentes atualmente para uma “despolitização das escolas”, focada na erradicação da chamada “ideologia de género” (do apelo a contributos).

Realizou a Conferência Internacional “*Positioning Women in the Word’s Fairs 1876-1937*”, no dia 14 de dezembro de 2017, no Salão Nobre do Palácio Ceia, que resultou de uma parceria com o Grupo de Investigação Estudos sobre as Mulheres, Género, Sociedades e Culturas (CEMRI-UAb). Nela participou Myriam Boussahba, da *Université Paris Diderot – Paris 7* (LARCA UMR 8225).

Organizou, em parceria com o CES, o Seminário Internacional “Mulheres, Representações Iconográficas e Conhecimento” no dia 10 de julho de 2017, nas instalações do CES, em Lisboa. Este evento procurou divulgar o conhecimento produzido no âmbito dos Estudos sobre as Mulheres, de Género e Feministas no domínio das artes. Contou com a participação de Antónia Fernandez – Universidade Complutense de Madrid; Teresa Joaquim e Ana Pinheiro, Teresa Pinto, Teresa Alvarez e Anabela Diogo – CEMRI | Universidade Aberta e Paula Sequeiros do CES, Universidade de Coimbra.

2.2 – Saúde

Medida 23 – Realizar ações de sensibilização e de formação sobre igualdade de género em saúde.

Esta medida foi integralmente cumprida. Desde 2014 que a CIG e o Ministério da Saúde, em parceria, implementaram diversas ações que concorreram para a execução desta medida.

Na sequência de protocolo entre a CIG, DGS, APF e a Escola Superior de Enfermagem de Lisboa (ESEL), realizou-se, em 2015, o 2º curso de pós-graduação especializada em Mutilação Genital Feminina, em Lisboa, intitulado “Saúde da Mulher – A Mutilação Genital Feminina”. Na sequência de protocolo assinado entre a CIG, DGS, APF e a Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Setúbal (ESS/IPS), teve lugar também em 2015 a 1ª edição do mesmo curso em Setúbal. Os cursos tiveram uma duração de 162 horas, e decorreram entre janeiro e junho de 2015, incluindo módulos dedicados às temáticas da igualdade de género e da violência de género. No total, frequentaram estes cursos 64 profissionais de saúde, médicos/as e enfermeiros/as (60 mulheres e 4 homens) em atividade nalguns dos equipamentos de saúde da área da Grande Lisboa e do distrito de Setúbal, em particular nas áreas geográficas de maior risco de MGF. No 1º Semestre de 2017 realizou-se uma 2ª edição do curso promovido pela Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Setúbal (ESS/IPS). Frequentaram este curso de pós-graduação, 29 mulheres e 1 homem.

No total 94 pessoas (89 M/ 5 H), frequentaram estas pós-graduações no quadriénio 2014-2017.

Medida 24 – Produzir referenciais técnicos sobre igualdade de género em saúde, em matéria de perfis de saúde das mulheres e de saúde dos homens, e de acesso não-discriminatório aos cuidados de saúde.

Esta medida, da responsabilidade do Ministério da Saúde, foi cumprida ao longo da execução do Plano através de referenciais produzidos pela Direção Geral da Saúde e que foram difundidos junto dos/as profissionais de saúde.

Medida 25 – Promover a integração da perspetiva de género no desenvolvimento dos principais programas de saúde no domínio das Doenças Transmissíveis, Doenças não Transmissíveis, Saúde Sexual e Reprodutiva e Violência ao Longo do Ciclo de Vida.

O Ministério da Saúde integrou a perspetiva de género nos seguintes programas de saúde:

Programa Nacional de Saúde Infantil e Juvenil; Ação de Saúde para jovens e crianças em risco; Ação de Saúde sobre género, violência e ciclo de vida; Fórum Nacional Álcool e Saúde e Programa Nacional para a infeção VIH/SIDA.

Medida 26 – Assegurar a desagregação por sexo e a análise, sob a perspetiva de género, da informação estatística sobre saúde e dos dados epidemiológicos acerca da população residente em Portugal.

Esta medida foi executada em 2015, vindo aprovados 2 diplomas, pelo Ministério da Saúde, a saber:

- Despacho n.º 9/2015, de 23 de março, do Secretário de Estado Adjunto do Ministro da Saúde, sobre desagregação de dados por sexo e emprego de linguagem inclusiva.
- Despacho Interno n.º 04/2015, de 12 de junho, do Diretor-Geral da Saúde sobre a aplicação do Despacho n.º 9/2015, de 23 de março, do Secretário de Estado Adjunto do Ministro da Saúde.

Na multiplicidade de documentos de informação estatística e epidemiológica publicadas anualmente no âmbito do Ministério da Saúde, constata-se a utilização crescente da desagregação e análise de dados por sexo.

2.3 – Juventude e Desporto

Medida 27 – Promover ações de sensibilização/formação para a igualdade de género e não-discriminação, destinadas a jovens.

Esta medida começou por ser implementada através dos financiamentos do Eixo 7, do POPH, tendo sido abrangidos/as, por ações de sensibilização/formação para a igualdade de género e não discriminação, 17.393 jovens. Por Regiões: Lisboa – 225 do sexo masculino, 344 do sexo feminino; Algarve - 373 do sexo masculino, 458 do sexo feminino; Alentejo – 1.479 do sexo masculino, 1.397 do sexo feminino; Norte - 3.423 do sexo masculino, 3.302 do sexo feminino; Centro - 3.126 do sexo masculino, 3.266 do sexo feminino.

Destaca-se ainda a formação de 40 divulgadores/as, do Ministério da Defesa Nacional, em igualdade de género, que decorreu no Porto, dos quais 10 eram do sexo feminino e 30 do sexo masculino. Durante 2014, participaram 97.230 jovens no Dia da Defesa Nacional, dos/as quais 46.670 eram do sexo feminino e 50.560 do sexo masculino. Foram ainda realizadas 6 palestras a 214 formandos, pela Marinha.

No âmbito do programa CUIDA-TE, do Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P., cujo principal objetivo é trabalhar na área da saúde juvenil e na promoção de estilos de vida saudável, destinado a jovens entre os 12 e os 25 anos, docentes, pais/mães, dirigentes associativos, profissionais de saúde e outros que desenvolvem atividades nesta área dirigidas aos jovens, a APF desenvolveu 39 Ações. Foram abrangidos/as 154 jovens do sexo masculino e 198 jovens do sexo feminino.

A APF Alentejo desenvolveu igualmente, um conjunto de ações para jovens: Dia da Defesa Nacional – 39 ações, abrangendo 635 jovens do sexo masculino e 620 do sexo feminino; Programa Cuida-te – 20 ações, abrangendo 184 jovens do sexo masculino e 145 do sexo feminino; “Outras” – 9 ações, abrangendo 159 jovens.

A APF Nacional promoveu a formação de jovens voluntários contra as práticas tradicionais nefastas, no âmbito do projeto *Create Youth*, Lisboa, num total de 21h, e abrangendo 15 jovens, 12 dos quais do sexo feminino e 3 do sexo masculino. Estas ações versaram sobre a temática da mutilação genital feminina.

A UMAR promoveu sessões formativas com turmas de 30 agrupamentos escolares sobre igualdade de género, junto dos/as jovens, 2 ações de sensibilização para a igualdade e não discriminação, e a realização de duas *live painting performances* em escolas, sob os temas Mulheres e Igualdade e Mulheres e o 25 de Abril, durante as jornadas de abril do Art'themis e em colaboração com o artista plástico Francesco Zavattari. Foram abrangidos/as, em Braga, 66 jovens (24 rapazes e 42 raparigas) e, em Coimbra, 62 (23 rapazes e 39 raparigas).

O projeto «Encontros em Igualdade de Género» (UMAR) promoveu ações de sensibilização, dirigidas a grupos de diferentes faixas etárias (e, no caso das escolas, de níveis de escolaridade diferenciados, do pré-escolar ao 12º ano). As temáticas desenvolvidas incidiram sobre identidade de género e desconstrução de estereótipos (para as/os mais novas/os). A partir da adolescência, as temáticas mais solicitadas foram: violência no namoro, violência de género.

Foram desenvolvidas 110 ações de sensibilização, com 2.382 jovens abrangidos/as; ações desenvolvidas em escolas, associações e coletividades da região da Grande Lisboa e 20 ações de sensibilização na região de Leiria (505 alunos e 656 alunas). 490 jovens participaram em ações de sensibilização em sala, dos quais 231 rapazes e 259 raparigas. Foram distribuídas, nas escolas, 500 folhas para tabuleiros de refeições com a campanha contra a violência no namoro.

A APEM realizou *workshops* com a duração de meio-dia em diversas Escolas Superiores de Economia e Gestão na Universidade do Algarve, Universidade da Beira Interior, Universidade do Minho, Universidade de Coimbra e Universidade de Lisboa (Instituto Superior de Economia e Gestão) com o objetivo de empoderar as jovens estudantes destas áreas de estudo, ao reforçar a sua consciência acerca das relações sociais de género que presidem às normas, regras e valores em vigor no campo profissional para o qual se preparam. Para todas as *workshops*, foi convidada uma ex-estudante da respetiva escola onde a ação tinha lugar, com o intuito de aproximar imaginários e situações.

Medida 28 - Fomentar nos programas de voluntariado jovem o desempenho de atividades que contrariem os papéis tradicionalmente atribuídos a raparigas e rapazes.

O IPDJ desenvolveu 22 ações de voluntariado (curta e longa duração) nas quais participaram 1.897 jovens voluntários/as, 980 das quais mulheres e 917 homens.

A APF Lisboa acompanha anualmente dois grupos de jovens voluntários/as na temática de Direitos Sexuais e Saúde Reprodutiva (DSSR) e Igualdade de Género.

Medida 29 – Atribuir o Prémio «Jovens pela Igualdade».

O Prémio “**Jovens pela Igualdade**” promovido pelo IPDJ em parceria com a CIG, tem como objetivo distinguir Associações Juvenis inscritas no Registo Nacional do Associativismo Jovem (RNAJ), com boas práticas na integração da dimensão da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, quer na sua organização ou funcionamento, quer nas atividades por si

desenvolvidas, estando aberto a candidaturas durante os meses de fevereiro e março³. Os objetivos do Prémio Jovens pela Igualdade são os seguintes:

- a) Promover a sensibilização dos membros das organizações de juventude, com vista à integração da dimensão de género no seu funcionamento e nas suas iniciativas;
- b) Encarar o associativismo juvenil como fator de desenvolvimento pessoal que assume um papel fundamental como escola de cidadania e participação democrática, igualitária e respeitadora dos direitos humanos;
- c) Promover o debate entre as e os jovens sobre as questões da igualdade de género e da cidadania, que questione a divisão tradicional dos papéis femininos e masculinos, alerte para os direitos e responsabilidades que incumbem às cidadãs e aos cidadãos tanto na esfera pública, como na privada, evidenciando a mais-valia da participação a nível pessoal e social;
- d) Estimular a participação equilibrada de raparigas e rapazes em todos os tipos de atividades, com particular no envolvimento na tomada de decisão;
- e) Promover a representação equilibrada de raparigas e rapazes nos órgãos diretivos e no sistema de representação de associações de qualquer natureza, bem como em comissões ou quaisquer estruturas.

Medida 30 – Promover a participação equilibrada e não-discriminatória de mulheres e homens nas modalidades desportivas tradicionalmente praticadas por um dos sexos.

Esta medida consubstanciou-se numa estreita colaboração da CIG com o INE, garantindo-se estatísticas desagregadas por sexo sobre a participação desportiva, nas várias modalidades federadas.

2.4 – Inclusão Social e Envelhecimento

³ Disponível em <http://juventude.gov.pt/eventos/concursospassatempos/paginas/atribuicao-premio-jovens-pela-igualdade.aspx>

Medida 31 – Monitorizar as prestações sociais do subsistema da solidariedade na perspetiva de género.

Na execução desta medida, foi definida, pelo atual MTSSS, a estrutura base de indicadores a acompanhar e as prestações sociais a incluir no relatório, desagregadas por sexo, a saber: Prestações de desemprego; Prestações familiares; Prestações de doença; Prestações de parentalidade; Rendimento Social de Inserção; Complemento Solidário para Idosos e Pensões de invalidez, velhice e sobrevivência.

Medida 32 – Monitorizar a situação das famílias monoparentais que beneficiem de abono de família, em especial as constituídas por mulheres.

Na execução desta medida, foi reportado pelo ISS que, relativamente às famílias monoparentais e em todas as fases da análise dos processos é tida em conta a perspetiva de género. Assim, e desde a fase de recolha da informação à construção de critérios, a situação das famílias monoparentais que beneficiam de abono de família é monitorizada, em especial as constituídas por mulheres.

Medida 33 – Promover ações de prevenção do fenómeno da discriminação de raparigas e mulheres com deficiência.

Ao longo da vigência do Plano destacamos as seguintes ações:

Foi criada pela Segurança Social uma Rede de Balcões da Inclusão – implementada em 2 fases - Atendimento sobre deficiência e/ou incapacidade – é um projeto desenvolvido em parceria com o INR e encontra-se já disponível nos 18 Centros Distritais, um posto em cada sede de distrito.

O Balcão da Inclusão pretende informar e esclarecer o público sobre os temas relativos à deficiência. Este Balcão constitui também uma medida do SIMPLEX+2016, dada a importância do objetivo desta iniciativa: evitar a dispersão e inacessibilidade de Informações.

Este posto de atendimento em permanência permite atender não só as pessoas ou entidades, com marcação prévia (realizada através do preenchimento do formulário disponível no Portal da

Segurança Social em Sou Cidadão>Deficiência>Atendimento para pessoas com necessidades especiais) como também a procura espontânea.

Foi atualizado o Guia para Atendimento para Pessoas com Necessidades Especiais, disponível na intranet nos Guias para atendimento ao/à cidadão/ã.

O Magazine Consigo emitido aos sábados às 11 horas, na RTP2, resultante de uma parceria com o INR, e aquela estação de televisão, aborda semanalmente temáticas relativas à inclusão e boas práticas na área da deficiência e reabilitação, encontrando-se a preocupação com as questões da Igualdade de Género, Cidadania e Não discriminação, transversalmente contempladas.

Foram também realizadas inúmeras ações de sensibilização e informação tendo como público alvo as/os funcionárias/os públicos que fazem atendimento e trabalham diretamente com população com necessidades especiais.

Medida 34 – Desenvolver ações de sensibilização e formação que integrem a dimensão de género dirigidas a profissionais que trabalham com populações vulneráveis.

A CIG continuou a divulgação do Guião “Género e envelhecimento – o futuro começa agora”. Tendo promovido a realização de inúmeras sessões com recurso a esta ferramenta produzida pela CIG. A publicação contém um referencial de formação, que tem sido utilizado por várias entidades públicas e privadas, na formação contínua dos/as profissionais que trabalham diretamente com este público-alvo.

Medida 35 – Promover a alfabetização e a capacitação das mulheres imigrantes e das mulheres das comunidades ciganas.

A CIG em parceria com o ACM e diversas ONG de migrantes e de mulheres ciganas desenvolveram inúmeras ações de sensibilização dirigidas a mulheres imigrantes e ciganas.

A CIG fez formação para o pessoal dos Centros Nacionais e Locais de Apoio ao Imigrante do ACM, com o objetivo de que estes/as profissionais pudessem contribuir para a capacitação destas mulheres a partir de uma perspetiva de género.

No âmbito da Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC), a CIG e o ACM colaboraram com a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa no Projeto ROMI dirigido a mulheres ciganas. O projeto tinha vários módulos de intervenção: Educação para a Saúde, Educação Ambiental, Comunicação, Comportamento e Relações Interpessoais, Profissões e Escolaridades, Família e Sociedade, Oficina de leitura, Introdução às Tecnologias e Educação do Consumidor. No âmbito desse mesmo projeto, realizou-se uma ação de formação para mulheres ciganas com vista ao desenvolvimento de competências pessoais, sociais e parentais. No total, participaram nestas ações 27 mulheres ciganas.

A CIG colaborou com a AMUCIP na elaboração de um Kit Pedagógico intitulado "Romano Atmo", no âmbito do FAPE 2016 - Fundo de Apoio à ENICC, promovido pelo ACM, com o apoio da Secretaria de Estado da Cidadania e Igualdade. Trata-se de uma ferramenta com conteúdos e materiais pedagógicos destinados a sensibilizar crianças e jovens das comunidades ciganas, assim como as suas famílias, para a necessidade da escolaridade obrigatória e para a valorização e divulgação da cultura cigana.

Medida 37 – Promover ações de formação de profissionais das forças de segurança e de serviços de ação social para as questões de género e envelhecimento.

No início da vigência do V Plano, a partir da publicação “Mulheres, Homens e Envelhecimento – Um guia para forças de segurança” e da publicação “Mulheres, Homens e Envelhecimento – Um guia para serviços de ação social”, editadas pela CIG, e no âmbito do projeto “Género e Envelhecimento – planear o futuro começa agora!”, foram realizadas 5 ações de formação com a participação da equipa daquele projeto. Estas ações foram dirigidas a agentes da Polícia de Segurança Pública e da Guarda Nacional Republicana.

A partir desta experiência a CIG promoveu, ao longo do quadriénio 2014-2017, várias ações de carácter formativo/informativo em “Género, Envelhecimento e Violência”, dirigidas às forças de segurança (GNR e PSP).

2.5. Ambiente, ordenamento do território e energia

Medida 38 – Criar condições de financiamento orientadas para as mulheres nos programas de apoio na área do ambiente, ordenamento do território, urbanismo e energia, e promover uma maior utilização dos incentivos por parte das mulheres.

No âmbito dos Programas Operacionais Inclusão Social e Emprego e Competitividade e Internacionalização, bem como dos respetivos regulamentos, foram previstos apoios ao empreendedorismo feminino, quer através do financiamento para a criação do próprio emprego ou empresa, quer através da majoração no apoio a projetos de empreendedorismo qualificado e criativo quando estes projetos resultaram de empreendedorismo feminino.

O Ministério do Ambiente reportou que as questões de género são determinantes para o pilar da "demografia urbana" no âmbito da Nova Agenda Urbana, aprovada na recente Habitat III. Nesta, consta uma secção específica para abordar as questões de género nas políticas de ambiente, e em particular a mobilidade.

Medida 39 – Promover estudos sobre a relação género-energia e género-ambiente, em particular nas temáticas das alterações climáticas e gestão eficiente dos recursos.

A CIG promoveu, em parceria com o IGOT, o projeto “GENMOB – Mobilidade de género: desigualdade espaço-temporal” concebido para responder ao PT07 (2º *Open Call*), sob o Mecanismo Financeiro do *European Economic Area* (EEA) para apoiar as políticas portuguesas de igualdade de género, promover a conciliação entre o trabalho e a vida privada, e aumentar a taxa de emprego como definido na Estratégia Europa.

A pesquisa desenvolvida no âmbito do GenMob centrou-se no cruzamento dos temas dos transportes/mobilidade, usos do tempo e igualdade de género, num contexto em que o discurso sobre a smart city ganha crescente atenção no planeamento urbano e mobiliza diversos atores económicos e políticos. <http://genmob.ceg.ulisboa.pt/news/>

Medida 40 – Promover o *mainstreaming* da igualdade de género nas políticas, planos e programas de ambiente, ordenamento do território e energia promovidos pelo MAOTE, identificando oportunidades e as medidas *win-win* que promovam a igualdade de género e de oportunidades, a proteção do ambiente e o crescimento económico.

De uma forma geral esta medida tem vindo a ser implementada nos vários documentos estratégicos de definição das políticas do MAOTE, tal como informou o Ministério do Ambiente. Numa outra vertente, foi igualmente desenvolvida uma iniciativa de disseminação de boas práticas associadas à obtenção de dados estatísticos de suporte à definição das políticas do MAOTE, bem como a sensibilização para a necessidade de, na divulgação de documentos oficiais, ser tida em conta a desagregação de indicadores por sexo.

No âmbito da legislação enquadradora e reguladora das áreas de política do MAOTE, destaca-se a participação do Ministério na Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto, que aprova a Lei-quadro das entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos setores privado, público e cooperativo, com aplicação nas áreas do ambiente e da energia, através da Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e dos Resíduos e da Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos. Esta Lei estabelece, no n.º 8 do art.º 17.º, que o provimento do presidente do conselho de administração deve garantir a alternância entre os sexos e o provimento dos vogais deve assegurar a representação mínima de 33 % de cada sexo.

Outro regime legal na área do MAOTE que contribui para a igualdade de oportunidades das mulheres e de homens, em situação de vulnerabilidade associada geralmente ao sexo, é o regime de renda apoiada, aprovado pelo Governo através da Lei n.º 81/2014 de 19 de dezembro. Este regime prevê, no artigo 11.º, critérios preferenciais que promovem o privilégio de famílias monoparentais e vítimas de violência doméstica, e, no art.º 14.º, um regime excecional na atribuição de habitação a pessoas vítimas de violência doméstica.

Também foi promovida a tradução e síntese num documento único da informação disponível no portal *Mainstreaming* de Género, no âmbito das políticas de ambiente (transporte e alterações climáticas), sendo a mesma disponibilizada a todos os pontos focais e estando acessível na página da Igualdade do *site* da Secretaria-Geral (<http://www.sg.mamb.gov.pt/igualdade-de-genero>).

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

Medida 41 – Reforçar junto das empresas do setor privado a implementação de planos de igualdade.

A CIG, em parceria com a CITE, tem continuado a trabalhar com o iGen – Fórum Organizações para a Igualdade, criado em 2013, composto por 67 organizações, nacionais e multinacionais, dos setores público, privado e da economia social, que operam em Portugal e representam, no seu conjunto, cerca de 2% do PIB português. Os membros do iGen – Fórum Organizações para a Igualdade assumiram o compromisso de reforçar e evidenciar a sua cultura organizacional de responsabilidade social incorporando, nas suas estratégias e nos seus modelos de gestão, os princípios da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego. Os membros do fórum iGen têm-se comprometido com a implementação de planos para a igualdade nas suas organizações.

A CIG, como operadora do programa PT07 Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada (*EEA Grants* - Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2009-2014), aprovou uma candidatura específica para o desenvolvimento de instrumentos e métodos promotores de igualdade de género nas empresas, o projeto “*Break Even*”, liderado pelo ISEG - Instituto Superior de Economia e Gestão-ULisboa, em parceria com o Cesis - Centro de Estudos para a Intervenção Social, CIEG (Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, do ISCSP - Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, ULisboa), e o Centro de Investigação em Género (*Centre for Gender Research*), da Universidade de Oslo.

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto (estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, tornou obrigatório para as empresas cotadas em bolsa a adoção de planos para a igualdade anuais, respetiva publicitação no sítio na internet, e envio para a CIG e a CITE, para recomendações, se aplicável.

Medida 42 – Monitorizar a aplicação do regime jurídico do sector empresarial do Estado, no que se refere à implementação de planos para a igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração.

No âmbito desta medida, foi aprovado no início de 2015 o Plano para a Igualdade do Ministério das Finanças 2014-2017, integrando uma medida (Medida 5), também prevista no V PNI (Medida 42), que visa avaliar o cumprimento do regime jurídico do Setor Empresarial do Estado (SEE), no que se refere i) à implementação de planos para a igualdade e ii) à representação de mulheres

nos conselhos de administração das empresas deste setor. A medida prevê, ainda, a apresentação anual de relatórios de monitorização, a cargo do GPEARI, a DGTF e a DGAEP.

Assim, com referência a 31.12.2017, foram analisados os dados resultantes da aplicação do inquérito às empresas do SEE, tendo em vista apurar o grau de implementação e adoção de planos de igualdade, e foi recolhida informação do SIOE sobre a presença de mulheres nos conselhos de administração.

A análise realizada permite concluir que:

A determinação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que refere a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do SEE, de planos para a igualdade, ainda está longe de ser uma realidade, existindo, a 31 de dezembro de 2017, apenas 51 empresas com plano para a igualdade, de um universo elegível de 176 empresas com recursos humanos próprios (embora apenas 169 tenham respondido ao inquérito);

O número de empresas com plano de igualdade em 2017 representa uma melhoria face ao apurado em 2016, ano em que 41 empresas tinham plano para a igualdade, de um universo elegível de 239 empresas com recursos humanos próprios e 166 respostas ao inquérito. Refira-se que a principal justificação para a diferença de resultados entre 2016 e 2017 é o aumento do número de empresas que não tinham plano em 2016 mas passaram a ter em 2017 (13 empresas);

Dos planos para a igualdade existentes (51), a maioria foi elaborado em 2014 (29%), mas em 2017 também houve uma grande percentagem de planos elaborados ou revistos (24%). Apesar da percentagem de implementação dos planos ter vindo a melhorar ligeiramente desde o primeiro inquérito (81% em 2016, 78% em 2015, 74% em 2014) apenas 84% estão implementados;

Como impactos decorrentes da implementação dos seus Planos para a Igualdade, o mais referido pelas empresas continua a ser a redução das desigualdades de género (referido por 51%), seguido pelo maior equilíbrio na distribuição do número de recursos humanos por género;

Os motivos mais evocados pelas empresas para a não existência de Planos para a Igualdade são a escassez de recursos humanos (48 respostas), a falta de atribuição de prioridade ao tema (24 respostas) e a existência de uma cultura de igualdade (13 respostas).

Em relação à representação de mulheres nos conselhos de administração das empresas do setor empresarial do Estado, a análise da composição por sexo dos conselhos de administração

continua a mostrar uma predominância masculina nos cargos de direção superior, apresentando contudo uma ligeira melhoria na taxa de feminização, que evoluiu de 25,2% em 2014 para 26,8% em 2015, 27% em 2016 e finalmente 31% em 2017.

Ainda neste âmbito, importa salientar que foi publicada a Lei nº 62/2017, de 1 de agosto de 2017, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. Neste contexto e em resposta às solicitações da CIG, tem vindo a ser recolhida informação estatística relevante, estando o processo de monitorização a ser objeto de desenvolvimentos em 2018.

Medida 43 – Considerar como critério de desempate na seleção de projetos de empresas concorrentes a fundos da política de coesão a representatividade de mulheres nos conselhos de administração dessas empresas.

Esta medida foi implementada com a consagração no n.º 3 do artigo 17º do Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, o qual estabelece as regras gerais dos FEEI (fundos europeus estruturais e de investimento), e onde se prevê que “A maior representatividade de mulheres nos órgãos de direção, de administração e de gestão e a maior igualdade salarial entre mulheres e homens que desempenham as mesmas ou idênticas funções, na entidade candidata, são ponderadas para efeitos de desempate entre candidaturas aos fundos da política de coesão, quando aplicável.”

Medida 44 – Promover o empreendedorismo feminino, incluindo o qualificado, nomeadamente através dos incentivos à criação de empresas, de outros instrumentos financeiros e de ações coletivas.

Na execução desta medida, destaca-se a realização de diversas ações sobre Empreendedorismo Feminino para que os Serviços de Atendimento da Segurança Social possam informar os/as clientes- cidadãos/ãs desta medida de política ativa de emprego, dirigida às mulheres.

Ainda e no que respeita ao acompanhamento do Programa Nacional de Microcrédito, em 2014, foram validados, pela CASES, 167 projetos submetidos a entidades bancárias (BES e Montepio Geral), representando um investimento global superior a 3.216.077,00 euros, permitindo criar 374 novos postos de trabalho (investimento médio por posto de trabalho criado no valor de 8.599 euros). Foram abrangidas 80 mulheres (47,9%) que beneficiaram de microcrédito, no âmbito do protocolo entre a CIG e a CASES. Foram criadas 80 empresas por mulheres, nos seguintes setores de atividade: comércio por grosso e a retalho, atividades administrativas e de consultoria, saúde humana e serviços, agricultura, produção animal, pesca e indústrias extrativas, alojamento e restauração.

Também entidades da sociedade civil envolveram-se para dar cumprimento a esta medida, nomeadamente a UMAR que organizou a 2ª edição do curso *b-learning* Empreendedorismo e Organização Empresarial.

Medida 45 – Promover o associativismo e o empreendedorismo das mulheres agricultoras.

Para a execução desta medida, o MAM articulou com a Confederação de Agricultores de Portugal (CAP); a Confederação Nacional de Agricultura (CNA), a Confederação Nacional de Cooperativas Agrícolas de Portugal (CONFAGRI) e a Associação dos Jovens Agricultores de Portugal (AJAP), no sentido do desenvolvimento de ações por parte destas entidades que conduzam ao levantamento da situação das mulheres agricultoras e de ações de divulgação/sensibilização com vista à melhoria da situação destas mulheres.

Medida 46 – Avaliar a evolução das diferenciações salariais entre mulheres e homens em Portugal, por ramos de atividade.

A CIG e a CITE procederam à elaboração do Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade. O objetivo consistiu em efetuar o levantamento e a análise das diferenças remuneratórias existentes no país entre mulheres e homens nas diferentes áreas de atividade económica.

A CIG e a CITE foram monitorizando, anualmente e ao longo da vigência deste Plano, a evolução destes diferenciais.

Também assim, os dados estatísticos recolhidos e tratados pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do MTSSS são fonte fundamental para o acompanhamento longitudinal da evolução da disparidade salarial entre mulheres e homens, designadamente os Quadros de Pessoal baseado nas informações prestadas pelas próprias entidades empregadoras no Relatório Único.

Importa, neste ponto, referir a Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas, apresentada ao Governo em 2015 aos parceiros sociais e que tem sido desenvolvida desde então, em cinco áreas prioritárias:

1. a segregação sexual das profissões
2. a disparidades salarial
3. a tomada de decisão
4. a parentalidade
5. a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

No âmbito do segundo ponto, de referir a aprovação, em Conselho de Ministros de 2 de novembro de 2017, da Proposta de Lei n.º 106/XIII que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. Esta Proposta de Lei, em discussão na Assembleia da República, propõe a criação de medidas de natureza informativa e medidas que pugnam pela avaliação das diferenças remuneratórias e correção das discriminações remuneratórias, efetivando o princípio do salário igual para trabalho igual ou de igual valor, e a proibição da discriminação do Código do Trabalho.

Destacam-se as seguintes medidas:

- O GEP/MTSSS passa a disponibilizar anualmente informação estatística com o intuito de identificar diferenças remuneratórias a nível nacional e por setor (barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens) e por empresa (balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens), fortalecendo os mecanismos de transparência salarial será desenvolvida sem qualquer custo ou encargo administrativo para as empresas, uma vez que baseada na informação prestada no Relatório Único. A informação é enviada à ACT, permitindo sinalizar as empresas que necessitem de um acompanhamento regular.
- A obrigação de as empresas assegurarem a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres (nos termos do artigo 31.º do Código do Trabalho).

- Nas situações de alegação de remuneração discriminatória, a entidade empregadora pode provar que a diferença não assenta em qualquer fator de discriminação se demonstrar qual a política de remunerações assente em avaliação objetiva que utilizou para definir os salários, nomeadamente no que respeita ao salário de quem alega estar a ser discriminado/a e ao salário daquele/a face a quem, comparativamente, o/a primeiro/a se sente em situação de discriminação.
- Em função do diagnóstico que resultar do balanço das diferenças de remuneração existentes, as empresas passam a poder ser notificadas pela ACT no sentido de apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias. O plano tem a duração de 2 anos, findos os quais a empresa deverá demonstrar as diferenças remuneratórias justificadas e as discriminações remuneratórias corrigidas. Esta medida será de implementação faseada, sendo nos primeiros dois anos aplicável apenas às empresas com mais de 250 pessoas ao serviço e, posteriormente, alargada às empresas com mais de 100 pessoas ao serviço.
- Os/as trabalhadores/as passam a poder requerer à CITE que emita um parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo, sendo dada às entidades empregadoras a possibilidade de demonstrarem o contrário.
- No relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional que o Governo envia anualmente à Assembleia da República passará a constar informação sobre a implementação da presente lei.

Também em 2017, o Governo negociou o programa Work-Life Balance and Gender Equality do novo mecanismo financeiro EEAGrants 2014-2021 (com uma alocação financeira de 6 milhões de euros), a lançar em 2018, e no âmbito do qual o combate à discriminação salarial, num trabalho próximo com os parceiros sociais e empresas, será uma área prioritária.

Medida 47 – Promover ações de sensibilização e divulgação da dimensão da igualdade de género, no sentido da sua integração nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

- Disponibilização de informação no Portal da ACT – em [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Paginas/default.aspx) - de perguntas frequentes, guias informativos específicos sobre igualdade e não discriminação, assédio, listas de verificação, e de um modelo de denúncia específico para as situações de assédio.

Quanto a procedimentos inspetivos adotados no âmbito das intervenções da ACT, foram realizadas visitas inspetivas específicas com o objetivo de desenvolver estratégias de prevenção e controlo para promover políticas e práticas de igualdade e não discriminação no acesso ao emprego e nas condições de trabalho.

Medida 48 – Divulgar os instrumentos de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Conforme referido na medida 46, a Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas, apresentada pelo Governo em 2015 incluiu como umas das suas áreas prioritárias a promoção da parentalidade e da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Neste contexto, e no âmbito do programa Simplex 2.0, foi decidido criar uma medida simplex designada por Portugal Concilia. A medida consiste na disponibilização *online* do mapeamento de serviços de apoio à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal junto da população em geral. Esta medida visa apoiar a população de cada concelho, tendo em conta os diferentes tipos de famílias na procura de soluções e de respostas às necessidades das pessoas, disponibilizando informação de forma acessível, comparativa e rápida, tais como: equipamentos sociais, infraestruturas de apoio a crianças e de outros dependentes; serviços de proximidade; serviços de mobilidade/transportes e serviços de assistência no domicílio a pessoas doentes, a deficientes e/ou pessoas idosas, entre outros, que permitam a mulheres e homens conciliar melhor as suas vidas, obtendo a informação sem se deslocar.

<https://www.simplex.gov.pt/medidas/ddba357cd4aab705c482>

Em dezembro de 2016, o Instituto Português da Qualidade publicou a Norma Portuguesa 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal – Requisitos, elaborada pela Comissão Técnica 179 no seio da Associação Portuguesa de Ética Empresarial, Organismo de Normalização Setorial em Portugal para a Ética, Responsabilidade Social e Sustentabilidade.

Com a publicação da NP 4552:2016 as Organizações Portuguesas dispõem de um instrumento que permite implementar, manter e gerir um Sistema de Gestão da Conciliação, com vista à certificação das suas políticas e práticas de Conciliação. É o caso de empresas, autarquias, organismos públicos e demais organizações, dos setores público e privado, com e sem fins lucrativos.

Esta NP foi antecedida pela publicação, em 2014, da Norma Portuguesa NP 4522: “Norma para Organizações Familiarmente Responsáveis”, que tem como objetivo disponibilizar orientações às organizações que pretendam incorporar, implementar e disseminar políticas e práticas através de ações coerentes em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, assim como avaliar a eficácia das políticas, procedimentos e práticas adotadas nesta matéria.

Medida 49 - Distinguir boas práticas no âmbito da responsabilidade social das empresas.

Um dos principais indicadores de resultado para a execução desta medida era o nº de entidades que se candidataram e foram distinguidas no âmbito do Prémio Igualdade é Qualidade.

O Prémio Igualdade é Qualidade (PIQ) é uma distinção de prestígio que tem como objetivo estratégico combater a discriminação e promover a igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

No quadriénio 2014-2017 foram distinguidas as seguintes entidades

Menção honrosa:

- Categoria setor público: GEBALIS - Gestão do Arrendamento Social em Bairros Municipais de Lisboa, E.M., S.A
- Categoria Setor Privado: AUCHAN Portugal Hipermercados, S.A.
- Categoria Setor Economia Social: Associação DIANOVA Portugal – Intervenção em Toxicodependências e Desenvolvimento Social

Área Estratégica 4 - Orientação Sexual e Identidade de Género

Medida 50 – Sensibilizar a população para a não-discriminação em função da orientação sexual e identidade de género.

Ao longo da vigência do V PNI a CIG organizou eventos para assinalar o Dia Internacional de Luta

contra a Homofobia e Transfobia. Em 2015, foi organizado um evento subordinado ao tema “Crimes de Ódio contra pessoas LGBT”, no Espaço Atmosfera M.

No âmbito do Projeto *Artways*, a UMAR e a ILGA Portugal realizaram 3 ações em escolas para sensibilizar jovens para a não discriminação em função da orientação sexual e identidade de género, tendo sido abrangidas 80 pessoas.

No decorrer de 2016, todas as ações de sensibilização realizadas pela CIG tiveram um módulo sobre as questões LGBTI.

Para a celebração do Dia Internacional de Luta contra a Homofobia e Transfobia e do Dia Nacional contra a Homofobia e Transfobia, ancorada na retirada da homossexualidade da “Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde”, da Organização Mundial da Saúde (OMS), em 17 de maio de 1990, a CIG, em 2017, promoveu a campanha dos “Atacadores Arco-Íris”, uma iniciativa que contou com o apoio de várias Federações desportivas. Estes atacadores foram distribuídos aos atletas de várias modalidades e utilizados nas competições que tiveram lugar nos dois fins de semana subsequentes desta data.

Também durante este mês, e para a comemoração deste dia, a CIG instalou uma faixa arco-íris na fachada do edifício da sede, símbolo do movimento LGBTI.

Medida 51 – Realizar campanhas de sensibilização contra a discriminação em função da orientação sexual e identidade de género.

No âmbito desta medida, a CIG realizou as seguintes campanhas:

A campanha **“dislike bullying homofóbico”** cujo grande objetivo é a promoção da mudança de mentalidades, sensibilizando a população para os efeitos nefastos que o *bullying* homofóbico provoca sobre as suas vítimas. Com esta campanha pretende-se a erradicação da violência homofóbica e transfóbica da sociedade portuguesa, diminuindo os custos sociais e eliminando o sofrimento de quem seja vítima desta violência, bem como de familiares e amigos/as. Esta campanha foi continuamente divulgada ao longo da vigência do Plano.

Em 2016 a campanha **“Não lhes feches a porta”** dirigida aos jovens LGBTI. Esta campanha foi lançada no dia 9 de julho de 2015, na Praia da Torre, em Oeiras. Teve por objetivo sensibilizar a população em geral e, particularmente as famílias, para a violência que é exercida sobre muitas

pessoas jovens, em muitos casos dentro de um círculo muito próximo, em virtude da sua orientação sexual ou identidade de género.

Medida 52 – Sensibilizar profissionais e especialistas de áreas estratégicas para as questões da orientação sexual e identidade de género.

A CIG incentiva o uso das campanhas enunciadas na medida 51, para melhor disseminação da mensagem dos direitos das pessoas LGBTI, e reporta-se que no âmbito da sua atividade, as campanhas são utilizadas em ações de formação e divulgação, como material pedagógico, e ainda nas ações de promoção de outras entidades, em especial parceiras da CIG.

Todas as ações de sensibilização realizadas pela CIG, tiveram nos seus planos de formação um módulo sobre a temática LGBTI na formação das Conselheiras e Conselheiros e membros das Equipas Interdepartamentais para a Igualdade.

De evidenciar novamente que foi concluído o Guia de Boas Práticas no Apoio a Vítimas LGBT, para Profissionais de Estruturas de Apoio a Vítimas, e o Referencial de Formação sobre Violência Doméstica entre pessoas do mesmo sexo, destinada aos profissionais que intervêm junto desta população.

Medida 53 - Promover a elaboração de um estudo sobre crimes de ódio motivados

Esta medida consubstanciou-se durante a vigência do plano através da Agência de Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA) que criou um grupo de trabalho destinado exclusivamente ao combate aos crimes de ódio, em especial no que diz respeito: ao registo e análise estatística dos crimes de ódio; ao levantamento de boas práticas policiais, judiciárias, ONG e outras; à recolha de contributos para uma eventual e futura definição comum do crime de ódio.

Assim, Portugal esteve representado na primeira reunião desse grupo de trabalho (em novembro de 2014), pelo ponto nacional de contacto na Agência Europeia de Direitos Fundamentais. Em março de 2015, teve lugar um *workshop*, promovido pelo Reino Unido, para a partilha de boas práticas, tendo a segunda reunião deste grupo, realizada em Riga, no dia 30 de março, contado já com a participação da DGPI. Nos dias 23 e 24 de novembro de 2015, teve ainda lugar uma reunião no Luxemburgo, na qual foram estabilizadas as 3 principais áreas no domínio do reporte e registo

de dados. Verificando-se que o referido grupo de trabalho tem uma natureza predominantemente técnica e multidisciplinar, houve necessidade de criar um grupo de trabalho interno, composto por representantes dos serviços/Ministérios com intervenção neste domínio, com vista a preparar as reuniões do GT “*Hate Crime*” e a preparar respostas a questionários e outros contributos, no âmbito da formação policial e do fornecimento de dados estatísticos sobre este tipo de crime. Fazem parte deste grupo um representante da PJ, um representante da GNR e outro da PSP, um elemento do ACM (Alto Comissariado para as Migrações), dois representantes da DGPJ, um representante da PGR, além do ponto de contacto da FRA em Portugal. Na primeira reunião do GT interno, a coordenação dos trabalhos passou para a esfera do Ministério da Justiça, a pedido do ponto de contacto da FRA em Portugal, e com a concordância de todos/as os/as participantes, dada a sua natureza predominantemente técnica no domínio do direito penal e levantamento estatístico

Medida 54 – Implementar e monitorizar a aplicação das orientações internacionais em matéria de combate à discriminação em razão da orientação sexual e da identidade de género.

Através das Embaixadas em países fora da UE, Portugal acompanhou e participou na aplicação das Diretrizes de Ação Externa da UE em defesa dos Direitos das Pessoas LGBTI.

De igual modo, durante a vigência do Plano em apreço, Portugal enviou vários contributos/relatórios para organizações internacionais dando conta do respetivo cumprimento das orientações internacionais em matéria de combate à discriminação em razão da orientação sexual e identidade de género. Foram enviados ao Gabinete do Alto Comissário para os Direitos Humanos elementos de resposta a vários questionários que incidiam sobre estas matérias. A título de exemplo, em 2015 foi enviado ao Gabinete do Alto Comissário para os Direitos Humanos um relatório sobre a aplicação da resolução do Conselho de Direitos Humanos 27/32 “*Human rights, sexual orientation and gender identity*” e um relatório ao Secretariado Geral das NU relativo à aplicação da Resolução 69/158 da Assembleia Geral das NU. Portugal respondeu ainda a dois questionários neste domínio levados a cabo pela Agência dos Direitos Fundamentais da EU.

No âmbito da OMS, Portugal tem vindo a apoiar os esforços para que a temática da orientação sexual e da identidade de género seja abordada nesta Organização, numa perspetiva de não

discriminação no acesso à saúde e de direitos humanos (tendo Portugal participado na tentativa de introduzir o tema na agenda do Conselho Executivo), tendo o nosso país sido ainda o único a mencionar a necessidade de se incluírem referências aos direitos das pessoas LGBTI no *General Programme of Work for 2019-2023* (GPW-13) da Organização.

Foram acompanhados os trabalhos do Grupo das Questões Sociais, no quadro da vertente EPSCO do Conselho da UE, com participação ativa, a nível técnico e político, das autoridades nacionais nas atividades legislativas e não-legislativas desenvolvidas no âmbito do combate à discriminação e promoção da igualdade de género.

Área Estratégica 5 – Organizações não-governamentais

Medida 55 – Apoiar as ONG na realização de projetos e de ações de formação específicas que promovam a igualdade de género, a cidadania e a não-discriminação.

Esta medida foi cumprida nos termos do Decreto-Lei n.º 246/98, de 11 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 37/99, de 26 de maio, que estabelece que compete ao Estado prestar apoio técnico e financeiro às Associações Não-Governamentais de Mulheres – ONGM (90.000€/ano).

Por despacho do membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade, foi igualmente atribuído um financiamento de 30.000€/ano para a execução de projetos das ONG da área LGBTI.

Medida 56 – Cooperar com as ONG na promoção da igualdade de género, cidadania e não-discriminação.

A CIG, e com recurso às verbas dos Jogos Sociais, e por forma a dar resposta às zonas do país que tinham ficado, no âmbito do QREN/POPH sem cobertura, em termos de capacitação de Técnicos/as de Apoio à Vítima, contratualizou, com ONG e deu um conjunto de ações de formação que já se encontram reportadas nos relatórios intercalares desta estratégia.

A APEM continuou a representar as Organizações não-governamentais de Mulheres (ONGM) com assento no Conselho Consultivo (CC) da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) – do qual é membro efetivo – no Conselho Nacional de Educação (CNE) e no Grupo de Trabalho (GT) de Acompanhamento do V Plano Nacional para a Igualdade, Género Cidadania e não-Discriminação (V PNI) (2014-2017), participando assiduamente nas respetivas reuniões.

Medida 57 – Promover a utilização de materiais produzidos no âmbito de projetos desenvolvidos pelas ONG, promotores de igualdade de género.

A CIG em todas as suas atividades tem vindo a ter um papel na divulgação de materiais formativos e informativos produzidos pelas ONG ou em parceria com as mesmas. Assim e para dar cumprimento a esta medida o Centro de Informação e Documentação da CIG criou uma coleção especial (acessível através do Repositório Igualdade de Género e na Biblioteca Madalena Barbosa) que reúne, preserva e disponibiliza recursos de informação promotores da igualdade produzidos por ONG portuguesas.

Também por iniciativa da APEM e o CES, no dia 20 de junho de 2017, e como parte da preparação de um *e-book*, foram transcritas as comunicações apresentadas no Colóquio Internacional sobre “Media e Violência Sexual – da Investigação à Comunicação”. Também a preparação de 2 Dossiês Temáticos: Um sobre “Perspetivas Interdisciplinares sobre o Femicídio” e um outro sobre “Interseccionalidade, Comunicação e Cultura: (Entre)Cruzamentos de Matrizes de Opressão e Privilégio”; o que implicou a elaboração e difusão dos convites à submissão de artigos em quatro línguas.

Ainda o *website* da APEM foi atualizado e procede-se diariamente à sua manutenção em Português e Inglês; difunde-se, através do *website*, notícias, relatórios e outras publicações na área dos EMGF e das políticas públicas com relevância para as problemáticas relevantes para a promoção da igualdade de género em todos os domínios.

Foi concluída a disponibilização de todos os números publicados pela *ex æquo* no *website* da APEM. Podem agora ser consultados aqui: <http://exaequo.apem-estudos.org/page/numeros-publicados?lingua=pt>

A área subordinada à publicação, no *website* da APEM, de textos científicos de referência foi atualizada entre setembro de 2016 e junho de 2017. Procedeu-se à atualização dos respetivos

índices temáticos, com recurso ao hipertexto (entre setembro de 2016 e julho de 2017).

Área Estratégica 6 - Comunicação Social

Medida 58 – Sensibilizar os (as) profissionais e estudantes de ciências da comunicação para a importância da produção de conteúdos mediáticos sobre o tema da igualdade de género e não-discriminação.

No âmbito de um protocolo estabelecido com a Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Setúbal, a CIG promoveu uma sessão formativa dirigida a estudantes do 3º ano da licenciatura de Comunicação Social no dia 27 de novembro de 2014, inserida na Unidade Curricular de Ética e Deontologia Profissional daquele curso. A sessão designou-se por “*The Dark Side of the Human Kind*” e contou com a presença de 26 estudantes (18 do sexo feminino e 8 do sexo masculino).

No âmbito do mesmo protocolo, inscreveu-se a temática das representações de género nos *media*, nas unidades curriculares de Ética e Deontologia Profissional e Retórica e Argumentação, que foram frequentadas cada uma por 40 estudantes (2 horas).

A CIG associou-se ainda à «4ª edição da Semana da Comunicação Social», da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Setúbal, que decorreu entre os dias 4 e 8 de abril, onde estiveram presentes 565 pessoas. No âmbito dessa iniciativa dirigida a docentes e discentes daquela escola, em particular dos cursos de licenciatura em comunicação social, teve lugar no dia 7 de abril, uma conferência intitulada “Mulheres e Media”, onde estudantes da licenciatura de comunicação social apresentaram trabalhos curriculares sobre estereótipos de género na comunicação social, e que contou com 57 participantes.

Em dezembro de 2015, foi atribuído o Prémio Paridade: Homens e Mulheres na Comunicação Social à jornalista Susana Bento Ramos, pela reportagem «Emma Watson», apresentada na TVI, no Jornal das 20h, no dia 2 de outubro de 2014.

A CIG iniciou em 2016 a promoção de seminários formativos dirigidos a estudantes e profissionais de comunicação, em parceria com o CENJOR e diversas instituições de ensino superior que

possuem cursos nas áreas da comunicação com a qual a CIG estabeleceu protocolos de cooperação com vista à introdução da dimensão de género nas suas práticas e curricula.

Nos dias 12 e 13 de dezembro teve lugar o primeiro conjunto desses seminários formativos (com o total de 8 horas e sob o tema "A informação tem Género?") na Universidade do Minho, no âmbito do protocolo estabelecido com o Instituto de Ciências Sociais e o Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade da Universidade do Minho. Frequentaram estes seminários, 43 pessoas, maioritariamente estudantes e docentes e investigadores/as. 7 Jornalistas daquela região estiveram também presentes.

Realizou-se nos dias 20 e 21 de março de 2017, uma ação de formação intitulada "Comunicação, media e questões de género", promovida pela CIG, em parceria com o CENJOR, dirigida a estudantes de comunicação da Escola Superior de Comunicação Social de Lisboa, jornalistas e técnicos da ERC. Participaram 46 pessoas, 38 mulheres e 8 homens.

Realizou-se nos dias 2 e 3 de maio de 2017 uma ação de formação intitulada "Comunicação, media e questões de género", promovida pela CIG, em parceria com o CENJOR, dirigida a estudantes de comunicação da Universidade da Beira Interior e jornalistas. Frequentaram esta ação, 33 mulheres e 13 homens.

Medida 59 - Monitorizar, de forma permanente e sistemática, os conteúdos mediáticos (jornalísticos e publicitários) identificando mensagens sexistas e estereotipadas

A ERC produziu um relatório, no qual faz constar informação obtida através de análise: 1) da informação diária televisiva em 2014 (dos blocos informativos de horário nobre dos operadores público e privados que emitem em sinal aberto; 2) da informação televisiva diária e não diária de um conjunto de canais televisivos (programas de informação, debate, entrevista e comentário político), bem como ainda 3) das queixas que deram entrada na ERC no mesmo ano.

A CIG deu contributos para a definição de indicadores, que servirão de base a um estudo sobre a mediatização da violência doméstica e de género na informação diária televisiva, a iniciar em breve pela ERC, o qual produzirá resultados que enriquecerão o relatório seguinte. Neste contexto, a CIG convidou a UMAR/Observatório das Mulheres Assassinadas a colaborar com a ERC, contribuindo para o debate e definição de indicadores.

À data da produção do presente relatório de execução, a ERC encontrava-se a elaborar relatórios

de monitorização de conteúdos jornalísticos mediáticos, nos mesmos termos do anterior (relativo a 2014).

A ERC apresentará à CIG no 1º semestre de 2018 relatórios referentes a 2015/2016, bem como 2017.

Medida 60 – Criar, em parceria com empresas de comunicação social, o conteúdo de um programa televisivo sobre igualdade de género e não-discriminação.

A partir de 2015 foram pedidos contributos à CIG para temas e conteúdos para o magazine "Sociedade Civil", com emissão diária de 2ª a 6ª feira na RTP2 e RTP Internacional, tendo a CIG indicado regularmente temas e pessoas para este programa.

Refere-se ainda a participação de duas técnicas do Projeto *Artways* (UMAR), falando sobre igualdade de género e violência no namoro, no programa "Queridas Manhãs", da SIC.

Medida 61 - Celebrar protocolos com instituições de ensino superior que ministram cursos de ciências da comunicação e de jornalismo.

Celebrou-se protocolo com a Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Setúbal (ESE/IPS), prevendo especificamente o desenvolvimento de intervenções relacionadas com a problemática do género e não-discriminação no curso de ciências da comunicação. Este protocolo foi assinado a 25 de julho de 2014.

Dando cumprimento a esse protocolo, a ESE/IPS tem vindo a integrar questões de género em 3 cadeiras do curso de comunicação social (Ética e Deontologia Profissional e Retórica e Argumentação), designadamente, conteúdos sobre a composição das redações (homens/mulheres), as chefias (sub-representação das mulheres), a imagem das mulheres nos media (no jornalismo e publicidade); a escassez de mulheres como fontes e como líderes de opinião e comentadores, a qualidade em que as mulheres surgem nos media (em situação de pobreza, como vítimas, e as questões deontológicas a respeitar), e também as questões éticas da publicidade sexualizada.

Celebrou-se um protocolo entre a CIG e a Universidade da Beira Interior (UBI), prevendo especificamente o desenvolvimento de intervenções relacionadas com a problemática do género e não-discriminação no curso de Comunicação, Jornalismo e *Marketing*, dirigidas a alunos/as e docentes dos referidos cursos, bem como ainda a profissionais de comunicação da UBI. Este protocolo foi assinado a 30 de setembro de 2015.

Dando cumprimento a esse protocolo a UBI desenvolveu um conjunto de iniciativas de entre as quais se destacam as seguintes:

- Organização de seminário sobre o tema “Empreendedorismo no Feminino” em 20 abril de 2016;
- Organização do evento “Tecendo igualdades” em 8 março 2016;
- Organização de duas Oficinas de formação Género, Igualdade e Educação para docentes do ensino pré-escolar, básico e secundário da Beira Interior;
- Organização de 2 cursos de formação de pares Violência no namoro para estudantes da UBI no âmbito do UBigual, maio de 2014 e maio de 2015;
- Elaboração de candidatura nº POISE-03-4436-FSE-000837 de oito ações de formação para públicos estratégicos no âmbito da Igualdade de Género (candidatura aprovada com projeto atualmente em execução);
- Elaboração de relatórios anuais de igualdade de género da UBI.

Celebrou-se protocolo com o Instituto de Ciências Sociais e o Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade da Universidade do Minho, prevendo especificamente o desenvolvimento de intervenções relacionadas com a problemática do género e não-discriminação nos cursos de licenciatura, mestrado e doutoramento em Ciências da Comunicação. Este protocolo foi assinado a 12 de fevereiro de 2016.

Celebrou-se protocolo com a Escola Superior de Comunicação Social do Instituto Politécnico de Lisboa, prevendo especificamente o desenvolvimento de intervenções relacionadas com a problemática do género e não-discriminação nos cursos de Ciências da Comunicação. Na sequência deste protocolo a ESCS/IPS reforçou junto dos/as discentes o estímulo ao desenvolvimento e teses de dissertação sobre questões de género, tendo sido 4 as teses de mestrado elaboradas nesse âmbito.

Área Estratégica 7 – Cooperação

7.1 – Relações Internacionais – Cooperação bilateral e multilateral

Medida 62 – Contribuir para a consolidação das políticas de igualdade da União Europeia e das adotadas noutras organizações internacionais.

Nações Unidas:

Portugal defendeu no dia 28 de outubro de 2015, no âmbito da 62ª sessão do Comité CEDAW, os 8º e 9º Relatórios sobre a Convenção das NU sobre a Eliminação da Discriminação contra Mulheres, que foram entregues a 1 de julho de 2013. Já em 2017, e no seguimento das Observações Finais do Comité, enviou informação adicional sobre algumas das recomendações apresentadas.

Portugal participou ativamente nas várias sessões da CSW, procurando dar destaque à promoção da igualdade de género e ao combate à violência contra as mulheres, incluindo a violência doméstica, bem como a matérias relacionadas com o desenvolvimento e mulheres, nomeadamente a Agenda 2030. Esta participação traduziu-se, designadamente:

- Na participação ao nível de Secretária de Estado no debate geral destas sessões, em língua portuguesa, bem como em várias mesas redondas;
- Na participação ao nível de Secretária de Estado em diálogos ministeriais interativos com a sociedade civil.
- Na participação da delegação nacional em vários eventos paralelos a estas sessões, que incluíram temáticas como Mulheres, Paz e Segurança; Mutilação Genital Feminina; Saúde; entre muitas outras.
- No envolvimento ativo de Portugal nas negociações das declarações proferidas em nome da UE nas várias sessões;

- Na negociação, em nome da UE, de partes das Conclusões Acordadas, de que cumpre destacar, em 2016, dos parágrafos sobre educação, água, saneamento e higiene, violência contra as mulheres e reconhecimento do papel crucial da sociedade civil (que inclui, pela primeira vez, referências a grupos feministas e defensoras dos direitos das mulheres).

Sublinha-se em 2017, a organização, por Portugal, de um evento paralelo, no dia 16 de março, com o copatrocinio do Burkina Faso, Itália, Guiné, Gambia, Comissão Europeia, Reino Unido, Noruega e apoiado pelo Fundo das Nações Unidas para a População (FNUAP) e pela UNICEF, intitulado “*Let’s be the generation that eliminates FGM once and for all. A Global response to eliminate FGM to achieve Agenda 2030 for Sustainable Development*”.

Conselho da Europa:

A CIG continuou a participar nas atividades da Comissão da Igualdade de Género (*Gender Equality Commission*), do Conselho da Europa.

A Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI) visitou Portugal entre os dias 13 e 17 de novembro de 2017, tendo em vista a preparação do seu 5º relatório sobre o nosso país.

O Ministério dos Negócios Estrangeiros coordenou a elaboração de um programa que incluiu encontros com diversas entidades nacionais e visitas a dois Municípios (Amadora e Loures), tendo por objetivo dar resposta a uma lista de 91 questões previamente enviada pela ECRI. Tiveram ainda lugar reuniões com a Sociedade civil, as quais foram organizadas pela ECRI.

Portugal entregou em 8 de setembro de 2017, junto do Conselho da Europa, o documento de resposta ao questionário do Grupo de Peritos para o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (GREVIO), relativo à implementação, pelo nosso país, da Convenção de Istambul.

União Europeia:

Também na União Europeia foi assegurada a representação nacional através da CIG nos seguintes *Fora*: Grupo de Alto Nível para o *Mainstreaming* de Género (2 por ano); Grupo de Alto Nível para a Não discriminação, Igualdade e Diversidade; Comité Consultivo para a igualdade entre mulheres e homens; Conselho de Administração do EIGE; Conferências Ministeriais, Seminários, entre outros.

CPLP:

Durante a vigência do Plano, realizaram-se 3 reuniões Ministeriais da Igualdade de Género, da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP) (2014, 2016, 2017). A CIG participou enquanto ponto Focal para a Igualdade.

União para o Mediterrâneo:

Entre 2014 e 2017, a CIG assegurou a presença nas reuniões do Grupo Ad hoc *Senior Officials* para a igualdade, da União para o Mediterrâneo.

De destacar a presença na 4.^a Conferência Ministerial da União para o Mediterrâneo sobre o reforço do papel das mulheres na sociedade, que teve lugar no dia 27 de novembro de 2017, no Cairo.

UNSCR 1325:

Formada em 2016, a rede de pontos focais nacionais sobre mulheres, paz e segurança é um fórum regional de Estados com diversas origens e de organizações internacionais e regionais, destinada a proporcionar um espaço para partilhar e trocar lições aprendidas e melhores práticas para fazer avançar a implementação de todas as resoluções sobre mulheres, paz e segurança, do Conselho de Segurança das Nações Unidas, incluindo sobre como desenvolver e rever as estratégias nacionais com maior impacto; sobre como integrar a análise de género em todas as avaliações de segurança e abordagens na prevenção; sobre como reforçar a participação das mulheres no sector da segurança, nos processos de paz e nos esforços de mediação; e sobre a forma de abordar a violência sexual e a violência de género em situações de conflito.

A primeira reunião desta rede teve lugar em Alicante a 26 e 27 de abril 2017.

EEA Grants:

Durante a vigência do Plano, a CIG foi Operadora de Programa PT07 – A Integração da Igualdade de Género e a Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada, no âmbito do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu, através do *EEA Grants*.

Para o período 2014-2021, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) foi designada Operadora do Programa *Work-Life Balance and Gender Equality*, com uma alocação financeira de 6 milhões de euros, nos termos do Memorando de Entendimento (*EEA Grants 2014-2021*), assinado em Lisboa no dia 22 de maio de 2017.

De acordo com o previsto no Regulamento de Implementação do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (EEA 2014-2021) tiveram lugar em Lisboa, de 3 a 5 de julho, três importantes reuniões, através das quais a CIG teve o primeiro contacto com o Parceiro de Programa, *Equality and Anti-discrimination Ombud – LDO*. No dia 5 de julho reuniu o *1st Cooperation Committee Meeting* para desenhar a operacionalização do futuro Programa, ficando agendado que a próxima reunião deste comité seria organizada pelo parceiro norueguês, em Oslo.

Realizaram-se três reuniões de trabalho, entre 25 e 27 de outubro de 2017, com o objetivo de discutir a *Concept Note* do programa, fortalecer as relações bilaterais entre os países, conhecer possíveis parceiros de projeto e realizar o *2nd Cooperation Committee Meeting*, no qual esteve presente o *National Focal Point* e o *Financial Mechanism Office*.

O **Ministério dos Negócios Estrangeiros** acompanhou de forma ativa, entre 2014 e 2017, o aprofundamento das políticas de igualdade, nas seguintes áreas:

União Europeia:

1 – GRUPO DAS QUESTÕES SOCIAIS

- i) ao nível técnico, no Grupo Questões Sociais; e
- ii) ao nível político, no Conselho Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores (EPSCO).

Quanto às atividades não-legislativas, importa relevar a adoção de um conjunto de projetos de conclusões nesta área, como por exemplo sobre: o compromisso estratégico para a igualdade de género e a lista de ações para promover a igualdade das pessoas LGBTI; as mulheres e a pobreza; a promoção da igualdade de oportunidades de obtenção de rendimentos entre homens e mulheres; a melhoria das competências dos homens e das mulheres no mercado de trabalho da UE.

Em termos de atividades legislativas, foi acompanhada a negociação de diversos dossiês nesta área, com particular destaque para a Proposta de diretiva do Conselho que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre as pessoas, independentemente da sua religião, crença, deficiência, idade ou orientação sexual (Diretiva Antidiscriminação) e a Proposta de Diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador de empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas (Diretiva Quotas. Contudo sem avanços significativos em nenhuma destas propostas.

De referir ainda o acordo no Conselho conseguido relativamente à Proposta de Diretiva relativa à aproximação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas dos Estados-membros no que respeita aos requisitos de acessibilidade dos produtos e serviços (Diretiva Acessibilidade).

Relativamente às questões da paternidade e conciliação da vida profissional com a vida familiar importa mencionar o lançamento em 2017 de uma nova Proposta por parte da Comissão que se encontra agora em negociação no Conselho.

Ainda no âmbito UE, e no contexto da cooperação para o desenvolvimento, Portugal participou no Grupo de Peritos de Género da Comissão Europeia que definiu e preparou o novo Plano de Ação de Género 2016-2020, acompanhando a implementação do mesmo e o alinhamento das políticas de cooperação dos EM com o ODS 5 e com a transversalidade das questões de género

2 - No quadro do Grupo de Trabalho do Conselho para os Direitos Humanos da Ação Externa da UE (COHOM), Portugal defendeu, entre 2014 e 2017, e no seguimento do que havia vindo a fazer anteriormente, que fosse dada prioridade a todas as iniciativas relativas à promoção da igualdade de género e ao combate a todas as formas de violência contra as mulheres, com destaque para a violência doméstica. Os direitos das mulheres, a igualdade de género e a Agenda “Mulheres, Paz e Segurança” constituíram, paralelamente, temáticas prioritárias da Ação Externa da UE nos *fora* internacionais de direitos humanos, bem como a luta contra todas as formas de violência contra as mulheres, incluindo violência sexual em situações de conflito, erradicação da mutilação genital feminina e casamentos de crianças, precoces e forçados.

De igual modo, Portugal contribuiu ativamente para várias Conclusões do Conselho, adotadas durante a vigência do presente Plano Nacional, sobre matérias relacionadas com Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres.

No âmbito da UE, e no âmbito da cooperação para o desenvolvimento, Portugal participou no Grupo de Peritos de Género da Comissão Europeia que definiu e preparou o novo Plano de Ação de Género 2016-2020, acompanhando a implementação do mesmo e o alinhamento das políticas de cooperação dos EM com o ODS 5 e com a transversalidade das questões de género.

Nações Unidas:

1- CONSELHO DE DIREITOS HUMANOS (CDH)

Entre 2014 e 2017, nas sessões de março, junho e setembro, Portugal (MNE em estreita articulação com a CIG) apoiou todas as iniciativas relativas à promoção da igualdade de género e ao combate à violência contra as mulheres, incluindo a violência doméstica no âmbito do CDH, de que foi membro entre 2015 e 2017.

Cumprido, assim, destacar que Portugal copatrocinou múltiplas resoluções durante a vigência deste plano, incluindo sobre as seguintes temáticas:

- Eliminação da discriminação contra as mulheres;
- Tráfico de pessoas, especialmente mulheres e crianças;
- Direito à Nacionalidade – direitos iguais à nacionalidade para mulheres na lei e na prática;
- O impacto de formas múltiplas e interativas de discriminação e violência no contexto de racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância relativa a todos os direitos humanos das mulheres e raparigas;
- A aceleração de esforços para eliminar a violência contra as mulheres: eliminação da violência contra as mulheres indígenas;
- A realização do direito à educação por todas as raparigas;
- A eliminação da mutilação genital feminina.

Cumprido destacar também, em específico, as seguintes resoluções:

- Resolução sobre proteção contra a violência e discriminação com base na orientação sexual e identidade de género (A/HRC/RES/32/2), apresentada por um grupo de países do GRULAC, adotada com o voto favorável de Portugal, que também a copatrocinou. Esta resolução criou o mandato do Perito Independente sobre proteção contra a violência e discriminação com base na orientação sexual e identidade de género.

Portugal também subscreveu várias Declarações Conjuntas relacionadas com igualdade de género, como, por exemplo, as declarações sobre o Dia Internacional da Mulher, apresentada pelo Canadá na 31ª sessão (março de 2016).

No âmbito das múltiplas sessões do Exame Periódico Universal (UPR) no CDH, Portugal privilegiou a apresentação de recomendações aos países examinados sobre as questões referentes à

igualdade de género, prevenção e eliminação da violência contra mulheres, à criação de Planos Nacionais de Ação sobre Mulheres, Paz e Segurança, segundo a Resolução do Conselho de Segurança n.º 1325 e à ratificação, sem reservas, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e do respetivo Protocolo Opcional.

2 - ASSEMBLEIA GERAL (AGNU)

Nos eventos que marcaram a semana de Alto-Nível das várias sessões da AGNU que decorreram durante a vigência deste Plano, Portugal pugnou, constantemente, pelos direitos das mulheres e raparigas, destacando-se a Reunião de Alto Nível sobre Refugiados e Migrantes e a Cimeira do presidente Obama sobre Refugiados, migrantes e refugiadas, que decorreu em setembro de 2016 durante a 71ª AGNU. Em 2015, cumpre destacar o contributo nacional para os Compromissos da União Europeia para a Reunião de Líderes Globais sobre Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres, que teve lugar no dia 27 de setembro de 2015, durante a 70ª AGNU.

Na 3.ª Comissão (outubro-novembro), Portugal apoiou, à semelhança do ocorrido no Conselho de Direitos Humanos, as iniciativas relativas à promoção da igualdade de género e do combate à violência contra as mulheres, incluindo a violência doméstica.

Também no quadro da 3ª Comissão, Portugal participou em Diálogos Interativos com a Relatora Especial das NU para a violência contra as mulheres.

3 – CONSELHO DE SEGURANÇA

Portugal participou ativamente e interveio nos vários eventos sobre a temática em apreço que decorreram no Conselho de Segurança, com especial destaque para os relacionados com a implementação da Agenda Mulheres, Paz e Segurança e da RCSNU 1325.

A título de exemplo:

- Em 2015, por ocasião do 15º aniversário da aprovação da RCSNU 1325, Portugal participou no Debate do CSNU sobre Mulheres, Paz e Segurança;
- Em 2016, Portugal participou no debate aberto sobre o Papel das Mulheres na Resolução de Conflitos em África, e no debate aberto sobre violência sexual em conflito;
- Em 2017, no debate aberto sobre mulheres paz e segurança, que contou com a participação da presidente da ONU-Mulheres.

4 – COP 13

No âmbito das Nações Unidas, a COP13 da Convenção das Nações Unidas sobre Desertificação (Ordos, 11-12 de setembro de 2017) aprovou o Quadro Estratégico 2018-2030, onde foi reforçada a necessidade de se acutelarem as questões de género, posição veiculada por PT na reunião de coordenação UE, que foi aceite pelos parceiros europeus e adotada na COP.

OSCE:

Destaca-se a seguinte participação de Portugal em iniciativas da OSCE no âmbito da Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação (3ª Dimensão) no período em apreço:

- Participação de Portugal (Embaixada em Varsóvia) no Seminário da Dimensão Humana, Varsóvia, Polónia, 21 a 23 de novembro de 2016;
- Envio do questionário do ODIHR sobre participação de pessoas Roma e Sinti, incluindo mulheres e jovens, na vida política e pública;
- Participação da DGPDN no *workshop* sobre mediação no Mediterrâneo no contexto da agenda sobre mulheres, paz e segurança, Viena, 7 e 8 de novembro de 2017;
- Participação e apresentação pela CIG do relatório voluntário de Portugal na reunião do Comité da Dimensão Humana da OSCE sobre “Género e Democracia: participação política e pública das mulheres”, realizado em Viena, 2 de maio de 2017;

OMS:

No quadro da OMS, Portugal tem vindo sistematicamente a advogar (seja nas nossas intervenções em reuniões plenárias, nas negociações informais de resoluções ou decisões, bem como por intermédio dos eventos paralelos que copatrocinamos) que a Organização, na sua atuação, tenha sempre em consideração a saúde e os direitos das mulheres e das raparigas, a promoção da igualdade de género, o combate à violência baseada no género e, ainda, que promova a saúde e os direitos sexuais e reprodutivos (SRHR). Exemplos deste nosso envolvimento é o apoio de Portugal à "*Global Strategy for Women's, Children's and Adolescent's Health*", a principal estratégia da OMS nesta área, que copatrocinámos, bem como as intervenções nacionais no Conselho Executivo, como é o caso daquela que realizámos a respeito da discussão do *General Programme of Work for 2019-2023*, solicitando que este incluía os SRHR.

OUTROS:

Participação Nacional no Fórum Ministerial da 4ª Conferência *Global Women Deliver*, que decorreu em Copenhaga entre 16 e 19 de maio de 2016, tendo estado presente S. Exa. a Secretária de Estado dos Negócios Estrangeiros e Cooperação.

Acresce que participou, em 2016, na IV Conferência Mundial sobre os Direitos das Pessoas LGBTI, em Montevideo, onde foi um dos signatários da Declaração Constitutiva da Coligação de Países para a eliminação da Discriminação de Pessoas LGBTI (13 a 15 de julho), da qual nos tornamos membros.

Medida 63 – Dar a conhecer os compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, bem como as orientações produzidas pelos organismos internacionais em matéria de igualdade de género.

A CIG divulga os compromissos assumidos por Portugal na várias instâncias internacionais e orientações das entidades internacionais, tais como legislação, publicações, estudos e/ou outros textos de interesse geral, em matéria de igualdade de género.

O Ministério dos Negócios Estrangeiros, ao longo da vigência do Plano, divulgou, através da Rede de Contactos da Comissão Nacional para os Direitos Humanos, os compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, bem como as orientações produzidas pelos organismos internacionais em matéria de igualdade de género. Esta divulgação é feita, também, através das redes sociais, nomeadamente o *Facebook*.

Medida 64 – Elaborar o II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do CSNU 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança.

Esta medida consubstanciou-se no “II Plano Nacional de Ação para a Aplicação da Resolução do CSNU 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança”, adotado através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 50/2014 e publicada em DR a 26 de agosto de 2014.

O MNE, MDN, MAI e MJ participaram ativamente na redação do primeiro *draft* e trabalharam, em estreita articulação com a CIG e com o Gabinete SEAPI, nesta matéria. Depois de consolidado, o

projeto de Resolução do Conselho de Ministros foi aprovado para consulta pública, em reunião de Secretários de Estado, no dia 21 de julho.

O MNE divulgou o Plano junto de todas as suas Embaixadas e Missões no Estrangeiro.

Medida 65 – Estabelecer Protocolos bilaterais de cooperação e programas de intercâmbio profissional no âmbito das políticas de igualdade de género, com países terceiros.

No âmbito do Protocolo de Cooperação assinado entre Portugal e Timor-Leste, a CIG acolheu 2 Técnicas da Secretaria de Estado para o Apoio e Promoção socioeconómica da Mulher de Timor-Leste, entre os dias 1 e 30 de setembro, no âmbito do programa de intercâmbio profissional no âmbito das políticas de igualdade de género.

Medida 66 – Assegurar uma efetiva implementação das orientações constantes da Estratégia da Cooperação Portuguesa para a Igualdade de Género.

Atendendo ao desconhecimento por parte dos vários organismos da vigência desta Estratégia, em 2016 o CICL e a CIG iniciaram um processo de avaliação da implementação da mesma, cujos resultados serão conhecidos durante o 2º semestre de 2018.

Medida 67 – Consolidar a cooperação com os Estados membros da Comunidade de Países de Língua Portuguesa.

Por iniciativa própria, contando sempre com o apoio da CIG, o MNE promoveu a inserção de um parágrafo na “Declaração Final da Cimeira de Díli”, a propósito da realização da “Campanha sobre a Eliminação de Violência contra as Mulheres”, lançada no espaço da CPLP, no final de 2013, por iniciativa de Portugal.

Em 2015, Portugal assinou o Programa Estratégico da Cooperação com a Guiné-Bissau 2015-2020, o qual reflete o objetivo de promover a igualdade de género e muito especificamente a

eliminação de todas as práticas nefastas de que são alvo as meninas e as mulheres, designadamente a mutilação genital feminina. Neste contexto foi, ainda, cofinanciado com o FNUAP um projeto específico na Guiné-Bissau que permitiu também fomentar a cooperação com a CPLP.

No ano de 2016, Portugal assinou o Programa Estratégico de Cooperação (PEC) com São Tomé e Príncipe 2016-2020, e em 2017 os PEC com Moçambique e Cabo Verde 2017-2021. Todos os PEC refletem o objetivo de promover a igualdade de género como objetivo transversal das áreas de intervenção prioritárias.

Portugal tem vindo a colaborar com o FNUAP por via do apoio a alguns projetos específicos nos países membros da CPLP. Na sequência do apoio concedido em 2015 para um projeto do FNUAP na Guiné-Bissau de luta contra os casamentos precoces (€50 mil) para o *“Supplies Fund”* e €47 mil para os recursos e € 47 mil para os recursos regulares do Fundo para projetos de luta contra a Fístula obstétrica em Moçambique. Foi ainda efetuada uma contribuição extraordinária de €50 mil para construção e equipamento bloco operatório do Hospital de Bubaque na Guiné-Bissau/Bijagós, no âmbito do projeto do FNUAP *“Acelerar a redução da mortalidade materna e neonatal: consolidar resultados, capitalizar os ganhos alcançados”*.

Medida 68 – Realizar a transversalização da dimensão da igualdade de género em todas as políticas sectoriais de cooperação para o desenvolvimento.

A Igualdade de Género constituiu um princípio orientador em todas as políticas setoriais de cooperação para o desenvolvimento.

Não obstante não constituir a temática principal, a Estratégia Nacional de Educação para o Desenvolvimento (ENED) e alguns projetos de Educação para o Desenvolvimento abrangem a temática da igualdade de género.

Em 2015, foram realizados 99 projetos de cooperação para o desenvolvimento que se encontram classificados com o marcador Igualdade do Género de acordo com as regras de notificação estatística do CAD/OCDE, que identificam os projetos que tenham como objetivo principal ou significativo promover a igualdade do género e a capacitação das mulheres ou reduzir a discriminação e desigualdades baseadas no sexo. Dos 99 projetos, 19 foram classificados como estando maioritariamente orientados para o marcador Igualdade de Género (Principal) e 80 como Significativo, envolvendo um volume total de financiamento, contabilizado com Ajuda Pública ao

Desenvolvimento de 27.896.418€, dos quais 824.742€ associados a projetos classificados como Principal e 27.071.676€ como Significativo.

O valor global da APD portuguesa que concorre para a Promoção da Igualdade de Género correspondeu, em 2016, a cerca de 31 milhões de euros. Concorrem para este valor os projetos classificados com o Marcador Igualdade de Género, de acordo com as regras de notificação estatística do CAD/OCDE, que identifica os projetos que tenham como objetivo principal ou significativo promover a igualdade do género e a capacitação das mulheres ou reduzir a discriminação e desigualdades baseadas no sexo.

7.2 – Comunidades Portuguesas

Medida 69 – Reforçar a promoção da igualdade de género nas comunidades portuguesas.

No dia 27 de Outubro de 2016, a Presidente da CIG deslocou-se a Paris para um encontro com as Comunidades Portuguesas. Este teve como finalidade reforçar as questões da igualdade de género e da prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, incluindo a violência doméstica.

A Associação Mulher Migrante na Venezuela organizou um conjunto alargado de iniciativas que versavam temáticas relacionadas com a defesa da igualdade de género, bem como encontros para as mulheres migrantes residentes naquele país. Estas iniciativas contaram com o apoio financeiro do MNE.

Medida 70 – Incluir a dimensão da igualdade de género nas relações com os países de residência e trabalho de nacionais.

O Ministério dos Negócios Estrangeiros reportou que esta medida foi cumprida através da medida 69, já descrita em cima.

Grau de execução do Plano: Síntese avaliativa final

O Relatório final de execução do V PNI, elaborado pela CIG em cumprimento das suas competências de coordenação e monitorização do Plano através de uma articulação e diálogo permanentes com todos os organismos envolvidos, tem como base as respostas recebidas por parte das entidades responsáveis pela respetiva execução. Foi, ainda, tomado em consideração, um conjunto de dados conhecidos através das atividades de monitorização e controlo, e reportes intercalares, quando foi caso disso.

Ainda no âmbito do reporte por parte dos Ministérios à CIG é de salientar que a CIG não recebeu qualquer reporte final sobre a execução do PNI, por parte dos Ministérios da Saúde e da Educação, sendo que, ambos fazem parte do Grupo de Trabalho de coordenação do PNI, tal como consta da Resolução do Conselho de Ministros nº 103/2013, de 31 de dezembro.

Em termos globais, poderá considerar-se que a execução foi bastante positiva, correspondendo a um total de 97,14 executado (como se poderá constatar no Quadro-resumo), respeitando estes valores à execução global do Plano.

Na elaboração deste Relatório, foram tidas em atenção atividades reportadas que, não correspondendo aos indicadores de desempenho, se considerou poderem contribuir para os objetivos das várias medidas.

Igualmente, foram apenas reportadas, no texto principal do Relatório, as atividades das ONG, do Conselho Consultivo da CIG, realizadas em parceria com entidades públicas ou com financiamento público.

Taxa de execução final

Áreas estratégicas	N.º total de medidas	Nº de medidas previstas e cumpridas durante toda a Vigência do Plano
1	13	13
2	27	25
3	9	9
4	5	5
5	3	3
6	4	4
7	9	9
Total	70	68

SIGLAS UTILIZADAS

ACM – Alto Comissariado para as Migrações, I.P.
AEP – Associação Empresarial de Portugal
AIP – Associação Industrial Portuguesa
AGNU – Assembleia Geral das Nações Unidas
ANMP – Associação Nacional de Municípios Portugueses
APA, I.P. – Agência Portuguesa do Ambiente, I.P.
APDC, I.P. – Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P.
APEM – Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres
APF – Associação para o Planeamento da Família
ARS, I.P. - Administração Regional de Saúde, I.P.
CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social
CDH – Conselho de Direitos Humanos
CEJ – Centro de Estudos Judiciários
CEJUR - Centro Jurídico da Presidência do Conselho de Ministros
CENJOR – Centro Protocolar de Formação Profissional para Jornalistas
CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
CIG/DRN - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género/Delegação Regional do Norte
CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CPLP- Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
DCGC – Departamento de Comunicação e Gestão do Cliente
DGArtes - Direção-Geral das Artes
DGE – Direção-Geral da Educação
DGPDN – Direção-Geral Políticas de Defesa Nacional
DGPRM – Direção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar
CLAII - Centro Local de Apoio à Integração de Imigrantes
CNAI – Centro Nacional de Apoio ao Imigrante
CNPCJR – Comissão Nacional de Proteção de Crianças e Jovens em risco
CPCJ – Comissão Proteção de Crianças e Jovens
DGAE – Direção-Geral das Atividades Económicas
DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
DGAI – Direção-Geral de Administração Interna
DGE – Direção-Geral de Educação
DGES – Direção-Geral do Ensino Superior
DGPJ – Direção-Geral de Políticas de Justiça
DGRSP - Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais
DGS – Direção-Geral de Saúde
EIGE – Instituto Europeu para a Igualdade de Género
EQUINET - European Network of Equality Bodies
FCT – Fundação para a Ciência e Tecnologia
FPCE-UP – Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto
FRA – Agência para os Direitos Fundamentais

FS – Forças de Segurança
GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento
GEPAC - Gabinete de Estratégia, Planeamento e Avaliação Culturais
GMCS - Gabinete para os Meios de Comunicação Social
GNR – Guarda Nacional Republicana
IEFP, I.P. - Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.
ILGA – Intervenção Lésbica, Gay e Transgénero
INA - Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas
INE, I.P. - Instituto Nacional de Estatística, I.P.
INML – Instituto Nacional de Medicina Legal
INR, I.P. - Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.
IPDJ, I.P. - Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P.
IPSS - Instituições Particulares de Solidariedade Social
ISS, I.P. - Instituto da Segurança Social, I.P.
LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgénero
MADR - Ministro Adjunto e do Desenvolvimento Regional
MAI - Ministério da Administração Interna
MAM - Ministério da Agricultura e do Mar
MAOTE - Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia
MDN - Ministério da Defesa Nacional
ME - Ministério da Economia
MEC - Ministério da Educação e Ciência
MF - Ministério das Finanças
MJ - Ministério da Justiça
MNE - Ministério dos Negócios Estrangeiros
MS - Ministério da Saúde
MSESS - Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social
ONG – Organizações Não Governamentais
PCM - Presidência do Conselho de Ministros
PGR – Procuradoria-Geral da República
PJ – Polícia Judiciária
PME – Pequenas e Médias Empresas
POPH – Programa Operacional Potencial Humano
PSP – Polícia de Segurança Pública
QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional
RCM – Resolução do Conselho de Ministros
RCSNU – Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas
SCML – Santa Casa da Misericórdia de Lisboa
SEAPI – Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade
SGNU – Secretário-geral das Nações Unidas
UMAR - União de Mulheres Alternativa e Resposta