



**PORTUGAL + IGUAL**

**ESTRAT\u00c9GIA NACIONAL PARA A  
IGUALDADE E A N\u00c3O DISCRIMINA\u00c7\u00c3O**

**2018-2030**

**Revis\u00e3o dos Planos de A\u00e7\u00e3o para 2022-2025**

**Consulta p\u00fablica**

**Janeiro de 2022**

## 1. Visão

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) assenta numa visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos, alicerçada no compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar. Esta abordagem integrada potencia a colaboração e coordenação de esforços, valorizando uma visão comum que simultaneamente tenha um efeito mais estruturante e sustentável no futuro que se pretende construir.

Aprovada em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, a ENIND marcou um novo ciclo programático que se iniciou em 2018, alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Apoiar-se em três Planos de Ação em matéria de não discriminação em razão do sexo e de igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC), renováveis a cada 4 anos.

Terminado o primeiro período de vigência dos Planos de Ação (2018-2021), importa proceder à sua revisão para o período 2022-2025. Neste contexto, a revisão dos Planos de Ação estará em consulta pública entre 17 de janeiro e 7 de fevereiro de 2022, de modo a poder beneficiar de novos contributos da sociedade civil. Na sua versão final, as medidas a constar nos Planos de Ação estarão ainda associadas a metas próprias e a calendários de desenvolvimento autónomos, enquadrados no âmbito geral da execução dos mesmos até 2025.

A ENIND assume como central a eliminação dos estereótipos de género enquanto fatores que estão na origem das discriminações diretas e indiretas em razão do sexo que impedem a igualdade substantiva que deve ser garantida às mulheres e aos homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos e estruturais. Constituem ideias preconcebidas e generalizadas sobre os atributos e características que devem ou não ser possuídos por mulheres e por homens, sobre os comportamentos considerados socialmente adequados e sobre os papéis que mulheres e homens devem desempenhar em função do seu sexo. São tanto o resultado como a causa de discriminações, manifestando-se ao nível das desigualdades na participação e estatuto no mercado de trabalho, na segregação sexual horizontal e vertical, nos rendimentos, na feminização da precariedade e da pobreza, nos processos de tomada de decisão, na participação cívica e política, nas opções educativas e profissionais, na violência contra as mulheres na esfera pública e privada, na maior exposição das mulheres ao tráfico para fins de exploração sexual bem como a práticas tradicionais nefastas, no exercício de responsabilidades familiares, do cuidado e domésticas, nos constrangimentos ao exercício de uma paternidade ativa e cuidadora, nas taxas de insucesso e abandono escolar dos rapazes, no estado de saúde dos homens, no acesso à saúde e à justiça, entre outras.

Refletindo-se na natureza multidimensional da desvantagem, os estereótipos na base da discriminação

em razão do sexo cruzam com estereótipos na base de outros fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a nacionalidade e a naturalidade, a idade, a deficiência ou a religião. Esta interseção revela como as experiências de discriminação não podem ser assumidas como homogêneas, exigindo a capacidade de construir respostas que reconheçam as necessidades específicas de mulheres ciganas, afrodescendentes, crianças, jovens, idosas, com deficiência, migrantes, refugiadas, entre outras.

Também assim, a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais assenta em estereótipos e práticas homofóbicas, bifóbicas, transfóbicas e interfóbicas. Esta discriminação cruza com a discriminação em razão de outros fatores e manifesta-se em formas de violência, exclusão social e marginalização, tais como o discurso de ódio, a privação da liberdade de associação e de expressão, o desrespeito pela vida privada e familiar, a discriminação no mercado de trabalho, no acesso a bens e serviços, na saúde, na educação e no desporto.

Neste sentido, o objetivo da eliminação dos estereótipos não pode deixar de ser assumido como central e orientador da ENIND e das medidas inscritas nos três planos que dela decorrem.

Por outro lado, sob o lema "Ninguém pode ficar para trás", a Agenda 2030 constitui uma referência e um roteiro de ação e possui um carácter profundamente transformador. Esta Agenda visa eliminar todos os obstáculos estruturais que se colocam à igualdade entre mulheres e homens, ao empoderamento e ao gozo pleno dos direitos de mulheres e raparigas, tanto no plano interno, como no plano da cooperação para o desenvolvimento.

O ano de 2020 marcou uma viragem inestimável no curso de desenvolvimento empreendido à escala internacional e nacional, por efeito da pandemia da doença COVID-19 com efeitos profundamente disruptivos. Depois de esforços de recuperação dos efeitos da crise austeritária de anos anteriores, a crise sanitária que continuamos a vivenciar impõe efeitos profundos nas assimetrias já existentes e no (re)surgimento de novas dimensões de desigualdade e desafios. A resposta exigida em termos de medidas de contingência sanitária e de mitigação imediata dos efeitos económicos e sociais da COVID-19 tem enformado todos os instrumentos de planeamento com vista à emergência, estabilização e recuperação daquela que tem sido considerada uma das piores crises sociais e económicas conhecidas.

Neste contexto, por solicitação da Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia 2021, o Instituto Europeu para a Igualdade de Género produziu um estudo sobre os impactos socioeconómicos da COVID-19 na igualdade de género na União Europeia durante a 1ª vaga da pandemia, confirmando as consequências destas assimetrias, designadamente:

- Estando sobre representadas em setores fortemente afetados pela crise (são entre 76% e 95% na saúde, prestação de cuidados, educação, limpeza e assistência doméstica), as mulheres sofreram maior risco de contrair COVID-19, níveis de stress, carga de trabalho e horários mais longos, sendo muitas destas profissões mal remuneradas e precárias.

- Também os postos de trabalho perdidos no setor retalhista, alojamento, cuidados residenciais, trabalho doméstico e vestuário representaram 40% da perda de emprego das mulheres.
- As mulheres foram mais afetadas pela diminuição dos níveis salariais, segundo a Organização Internacional do Trabalho, com um risco de agravamento da pobreza na velhice.
- As disparidades nas competências digitais limitaram as oportunidades e a capacidade individual das mulheres para responderem às exigências presentes e futuras da digitalização, designadamente no âmbito do teletrabalho. Este fosso afeta em particular as mulheres acima dos 54 anos, sobretudo nas competências acima do nível básico.
- Sobre as mulheres recaiu o aumento das horas por semana dedicadas aos cuidados e educação de menores (12,6 horas, contra 7,8 nos homens) e aos cuidados a familiares idosos ou com deficiência (4,5 horas, contra 2,8 nos homens), bem como a cozinhar e a realizar tarefas domésticas (18,4 horas, contra 12,1 nos homens). As trabalhadoras reportaram maiores dificuldades de conciliação e pressão, tanto em contexto de teletrabalho como de serviços essenciais, com impactos particulares nas famílias monoparentais. O recurso a licenças para assistência à família durante a pandemia nalguns países, incluindo Portugal, também foi superior entre as mulheres.
- Na pandemia, e sobretudo nos períodos de confinamento, viu-se agravado o risco de violência contra as mulheres e violência doméstica.

Perante os graves impactos da pandemia nas economias europeias, foi criado um instrumento comunitário estratégico de mitigação do impacto económico e social da crise, capaz de promover a convergência económica e a resiliência das economias da União, contribuindo para assegurar o crescimento sustentável de longo prazo e para responder aos desafios da dupla transição, para uma sociedade mais ecológica e digital. Foi neste contexto que o Conselho Europeu criou o *Next Generation EU*, um instrumento temporário de recuperação, a partir do qual se desenvolve o Mecanismo de Recuperação e Resiliência, onde se enquadra o Plano de Recuperação e Resiliência (PRR). Neste contexto, refere a Comissão Europeia que “a igualdade de género deve estar no cerne da recuperação após a pandemia. O Regulamento do Mecanismo de Recuperação e Resiliência prevê que a igualdade de género e a igualdade de oportunidades devem ser tidas em conta e promovidas aquando da preparação e execução dos planos nacionais de recuperação e resiliência.”

A **Estratégia Portugal 2030**, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 98/2020, de 13 de novembro, é o enquadramento estratégico de desenvolvimento e transformação que enforma todos os documentos de planeamento estratégico transversais, territoriais ou setoriais do país. Ela estabelece quatro agendas temáticas decisivas e convergentes com a seguinte visão: «*Recuperar a economia e proteger o emprego, e fazer da próxima década um período de recuperação e convergência de Portugal com a UE, assegurando maior resiliência e coesão, social e territorial*» e organiza-se em torno de quatro agendas temáticas

*centrais para o desenvolvimento da economia, da sociedade e do território de Portugal no horizonte de 2030.»*

A ENIND, consolidando as principais prioridades em matéria de promoção da igualdade entre mulheres e homens, de combate à violência contra as mulheres e violência doméstica, e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, adequa também as suas ambições a este quadro estratégico nacional, nas suas quatro agendas temáticas e respetivos fundos e programas operacionais mobilizadores:

- Agenda temática 1 - As Pessoas Primeiro: Um melhor equilíbrio demográfico, maior inclusão, menos desigualdade.
- Agenda temática 2 - Digitalização, Inovação e Qualificações como Motores do Desenvolvimento.
- Agenda temática 3 - Transição Climática e Sustentabilidade dos Recursos.
- Agenda temática 4 - Um País Competitivo Externamente e Coeso Internamente.

Estas quatro grandes agendas beneficiarão e estruturarão a maior oportunidade de financiamento europeu a Portugal das últimas décadas, que acontecerá nos próximos anos, congregando cerca de 40 mil milhões de euros – 24 mil milhões de euros de Fundos Europeus, no âmbito do Acordo de Parceria (PT2030) e 16,7 mil milhões de euros do Plano de Recuperação e Resiliência, complementados por outros financiamentos e instrumentos de gestão centralizada a nível europeu (e.g. Mecanismo Interligar Europa, Horizonte Europa, Programa LIFE) e pelo orçamento nacional.

O combate às desigualdades e a promoção da igualdade e não discriminação são objetivos transversais e específicos presentes nestas Estratégia e programas de financiamento, assim como na legislação associada.

Atendendo aos objetivos estratégicos definidos até 2030, bem como àqueles que foram os impactos da crise pandémica no acentuar de desigualdades de género e aos novos instrumentos de programação e de financiamento, identificam-se as seguintes prioridades de intervenção no período de vigência dos novos Planos de Ação (2022-2025), que devem ser materializadas através de medidas e compromissos concretos e monitorizáveis:

1. Intensificação do combate às raízes estruturais das desigualdades de género, em concreto os estereótipos de género e práticas neles baseados que conduzem à segregação e limitação de papéis de mulheres e homens na vida privada, pública e profissional. O combate à segregação nas áreas de estudo, formação, nas profissões e emprego nos vários setores de atividade deverá ser tido como elemento central de uma mudança que se pretende com impactos duradouros e estratégicos em dimensões como a da desigualdade nos rendimentos e nas pensões, a feminização da pobreza, a sub-representação das raparigas e mulheres em setores com maior valor económico, e desvalorização global de setores ligados aos cuidados, entre outros efeitos.

2. Aposta na recuperação do emprego, na promoção da empregabilidade e nos processos de qualificação e requalificação da população, de aprendizagem ao longo da vida designadamente entre mulheres jovens ou com níveis de escolaridade mais baixos, bem como no empreendedorismo, incluindo em áreas emergentes e com grande potencial na criação de valor acrescentado, e em competências para a inovação e renovação industrial.
3. Promoção de condições efetivas de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, e de garantia de que as novas soluções de organização dos tempos e modalidades de prestação de trabalho, e decorrentes de medidas de apoio às pessoas e famílias não agudizam as assimetrias de género preexistentes.
4. Aposta na igualdade no digital, e na inovação e desenvolvimento.
5. Promoção da igualdade na educação, no ensino superior e na investigação, designadamente na inclusão de conteúdos previstos na ENIND na lecionação e investigação, e na promoção de condições para as mulheres nas carreiras académicas e de investigação e desenvolvimento (I&D).
6. Reforço do combate às formas de discriminação, de discurso de ódio e de violência nos novos meios.
7. Reforço da efetividade dos mecanismos de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica, e dos mecanismos de apoio e proteção das vítimas.
8. Expansão de modelos de intervenção e de programas integrados (intersectoriais, com especial enfoque nas áreas da saúde e da cidadania e igualdade) de combate às Práticas Tradicionais Nefastas, como a Mutilação Genital Feminina e os Casamentos Infantis, Precoces e Forçados.
9. Efetividade dos direitos das pessoas LGBTI em todos os domínios da vida.

Estes objetivos refletem-se também no reforço dos instrumentos de integração da perspetiva de género nas políticas públicas nacionais. Nesse sentido, desde 2021, o relatório do Orçamento do Estado integra um conjunto de indicadores em matéria de igualdade entre mulheres e homens, em cada um dos quatro desafios estratégicos do Programa do XXII Governo Constitucional, associados a objetivos e ações específicas, conforme o documento constante dos Elementos Informativos e Complementares — Orçamento com Perspetiva de Género. Este instrumento alicerça um processo de avaliação gradual dos progressos no âmbito da igualdade entre mulheres e homens, através do acompanhamento e da consolidação destes indicadores ao longo do tempo, revelando impactos assim como a necessidade de intervenção nas políticas públicas.

O Relatório do Orçamento do Estado para 2021 integrou os seguintes indicadores:

**DESAFIO ESTRATÉGICO:** Combater as alterações climáticas

- Produtores agrícolas singulares <40 anos: 25,1% mulheres e 74,9% homens (2016, INE)
- Vítimas mortais por acidente de viação: 20,6% mulheres e 79,4% homens (2018, INE)
- Deslocações/dia por transporte coletivo na AML: 60,4% mulheres e 39,6% homens (2017, INE)
- Deslocações/dia por transporte individual na AML: 50,5% mulheres e 49,5% homens (2017, INE)
- Deslocações/dia por transporte coletivo na AMP: 59,0% mulheres e 41,0% homens (2017, INE)
- Deslocações/dia por transporte individual na AMP: 49,3% mulheres e 50,7% homens (2017, INE)

**DESAFIO ESTRATÉGICO:** Responder ao desafio demográfico

- Homens que partilharam a licença de 120/150 dias: 41,9% (CITE, 2019)
- Homens que receberam subsídio por licença obrigatória do pai: 77,4% (CITE, 2019)
- Homens que receberam subsídio por licença facultativa do pai: 72,0% (CITE, 2019)
- Cobertura média no continente das respostas para a primeira infância (creche e ama): 48,4% (MTSSS/GEP, 2019)
- Cobertura média no continente das Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas, Centros de Dia e Serviços de Apoio Domiciliário para pessoas idosas: 12,5% (MTSSS/GEP, 2019)

**DESAFIO ESTRATÉGICO:** Construir a sociedade digital

- Mulheres especialistas em TIC em % do emprego feminino: 0,7% (Índice de Digitalidade da Economia e da Sociedade – Comissão Europeia, 2018)
- Novos alunos inscritos no ensino superior na área das TIC: 18,4% mulheres e 81,6% homens (DGEEC, 2018/2019)
- Alunos inscritos no ensino superior na área das TIC 17,2% mulheres e 82,8% homens (DGEEC, 2018/2019)
- Diplomados no ensino superior na área das TIC 17,4% mulheres e 82,6% homens (DGEEC, 2018/2019)
- Serviços e organismos com dados desagregados por sexo publicitados - A recolher a partir de 2020

**DESAFIO ESTRATÉGICO:** reduzir as desigualdades

- Disparidade na remuneração base e ganho: 14,4% na base e 17,8% no ganho (MTSSS/GEP, 2018)
- Mulheres nos órgãos de administração das empresas cotadas 22% mulheres e 78% homens (CIG, 2019)
- Dirigentes superiores da Administração Pública: 40,8% mulheres e 59,2% homens (DGAEP, 2T 2020)
- Beneficiários do subsídio de desemprego: 57,6% mulheres e 42,4% homens (2020)
- Trabalhadores a receber RMMG: 50,6% mulheres e 49,4% homens (2020)
- Pensionistas com pensões até 1 IAS: 61,7% mulheres e 38,3% homens (2019)

- Ocorrências por violência doméstica registadas pelas forças de segurança: 29 498 ocorrências (RASI, 2019)
- Vítimas de violência doméstica registadas pelas forças de segurança: 76,1% mulheres e 23,9% homens (RASI, 2019)
- Pessoas acolhidas na RNAVVD 1982 mulheres, 18 homens e 1634 dependentes (CIG, 2019)

É neste quadro que importa garantir a renovação da ENIND e respetivos Planos de Ação enquanto instrumentos de planeamento e acompanhamento que promovem, coordenam e partilham os esforços, o envolvimento e os progressos de todos os setores da sociedade e que sejam fruto do máximo compromisso da administração pública central e local, do setor privado e da sociedade civil, na promoção da igualdade entre mulheres e homens, no combate a todas as formas de violência contra as mulheres e violência doméstica e no combate a todas as formas de discriminação até 2030.

## **2. Enquadramento**

O princípio da igualdade e da não discriminação mereceu reconhecimento a nível constitucional logo na versão original da Constituição da República Portuguesa de 1976 (artigo 13.º).

Portugal é Estado Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos em matéria de eliminação da discriminação contra as mulheres e de defesa e promoção dos seus direitos humanos, designadamente a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW) e a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência doméstica (Convenção de Istambul).

Assumi também, em particular no quadro da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da CPLP, outros numerosos compromissos políticos nestes domínios, nomeadamente decorrentes da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim e respetivos documentos de revisão, da Agenda 2030, da Recomendação CM/Rec(2010)5 do Comité de Ministros aos Estados-Membros do Conselho da Europa sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género, da Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025, da Estratégia para a igualdade das pessoas LGBTIQ 2020-2025 ou do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e respetivo Plano de Ação que estabelece a meta de reduzir para metade as disparidades entre homens e mulheres no emprego até 2030.

## **3. Abordagem dupla e complementar da ENIND**

A execução dos Planos de Ação da ENIND assenta na abordagem dupla e complementar que tem vindo a ser adotada nestes domínios:

- *Mainstreaming* do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da IMH, e introdução da temática do combate à discriminação em razão da OIEC

Pretende-se que o *mainstreaming* constitua o pano de fundo da ENIND. Esta Estratégia visa atuar de forma consistente contra os estereótipos de género, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos, que originam e perpetuam as discriminações e as desigualdades, a fim de produzir mudanças estruturais duradouras que permitam alcançar uma igualdade de facto.

Neste sentido, todas as políticas devem ter em conta, de maneira sistemática, e em todo o seu processo de planeamento, definição, execução, acompanhamento e avaliação, as especificidades das condições, situações e necessidades das mulheres e dos homens, e as relações hierarquizadas subjacentes. Pretende-se, assim, que a definição das políticas, planos ou programas de cada departamento governamental e autarquia integre a perspetiva do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da IMH, e do combate à discriminação em razão da OIEC em todas as fases.

O *mainstreaming* só é eficaz se se traduzir, de facto, na definição de medidas concretas que respondam às necessidades diagnosticadas, em toda a sua especificidade. É esta eficácia que a ENIND pretende garantir.

- Ações específicas/ações positivas

Não contrariando o carácter mais permanente e abrangente da abordagem do *mainstreaming*, a resposta à especificidade das necessidades diagnosticadas exige, de forma complementar e consequente, a definição e execução de ações específicas, de carácter transitório, que corrijam as desvantagens estruturais dos grupos discriminados, assim concretizando o princípio da igualdade e da não discriminação. Nesta linha, a adoção de ações específicas, ações positivas ou medidas especiais temporárias, como são frequentemente designadas, é preconizada no artigo 4.º da CEDAW com vista a acelerar a realização de uma igualdade de facto entre as mulheres e os homens.

#### **4. Linhas transversais na definição e execução da ENIND**

- Interseccionalidade

A perspetiva da interseccionalidade revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, sendo assumida na ENIND como premissa na definição de medidas dirigidas a desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais, a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, e as características sexuais.

Pretende-se, assim, que a ENIND reconheça, aprofunde e priorize, em todas as áreas, intervenções dirigidas a desvantagens interseccionais, tais como as sofridas por mulheres ciganas, migrantes, refugiadas, com deficiência, sós com descendentes a cargo, crianças, jovens e idosas. Esta premissa

implica também a articulação com outras estratégias, planos e programas nacionais existentes dirigidos a determinados segmentos da população como sejam o Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 – Portugal contra o racismo, o Plano Nacional de Implementação do Pacto Global das Migrações, a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência, a Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas, a Estratégia Nacional para os Direitos da Criança, o Plano Nacional para a Juventude, a Estratégia Nacional para a Integração das Pessoas em Situação de Sem-Abrigo, ou a Estratégia Nacional de Combate à Pobreza 2021-2030, entre outros.

- Territorialização

A ENIND assume a territorialização como prioridade. Estabelecem-se medidas que visam adequar as políticas públicas às características e necessidades territoriais do país, reforçar e potenciar o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade à população e o leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização. Assumem-se, assim, as autarquias locais e sua rede de parcerias como agentes estratégicos do *mainstreaming* do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da IMH, da prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e da introdução da temática do combate à discriminação em razão da OIEC. Os três Planos de Ação integram medidas que visam o desenvolvimento de respostas adequadas à realidade local e o reforço dos instrumentos de *mainstreaming* a nível local.

- Promoção de parcerias

Numa lógica de coresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes, privilegia-se o desenvolvimento de parcerias estratégicas, reconhecendo o papel e o contributo da academia, setor privado e sociedade civil. Pretende reforçar-se, em particular, o envolvimento das organizações da sociedade civil, tendo designadamente em conta a especial proximidade e conhecimento empírico que as organizações não-governamentais têm dos contextos territoriais de aplicação das medidas de política e respetivos públicos-alvo.

## 5. Eixos e Orientações da ENIND

Foram definidos até 2030 os Eixos (E) e Orientações (O) sobre os quais assenta toda a ENIND e para os quais convergem os Objetivos Estratégicos e Específicos das políticas orientadas para o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens, para a prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais. Por sua vez, e visando a operacionalização dos Objetivos Estratégicos e Específicos, cada Plano de Ação define, neste novo período de programação, as Medidas concretas a desenvolver até 2025.

Os Eixos (E) assumem-se como as quatro grandes metas de ação global e estrutural até 2030 para a consecução da igualdade e da não discriminação. As Orientações (O) apontam as vias instrumentais escolhidas para alcançar cada Eixo, da seguinte forma:

**E1** – Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens (ODS 5 – Metas 5.1, 5c), e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios:

- O 1.1 Conhecimento da situação real de mulheres e de homens.
- O 1.2 Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local.
- O 1.3 Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens na política externa, incluindo na cooperação, e integração dos compromissos assumidos por Portugal nesses domínios nas orientações e práticas da administração pública central e local.
- O 1.4 Introdução das vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais nas políticas da administração pública central e local e promoção dos direitos das pessoas LGBTI.
- O 1.5 Promoção do empoderamento das mulheres e da sua participação cívica e política.

**E2** – Participação plena e igualitária na esfera pública e privada (ODS 5 – Metas 5.1, 5.4, 5.5, 5.6, 5a, 5c):

- O 2.1 Promoção de uma participação plena, não segregada e igualitária no trabalho para mulheres e homens.
- O 2.2 Promoção da igualdade de rendimentos para mulheres e homens.
- O 2.3 Promoção da igualdade nos tempos afetos a trabalho pago e não pago de apoio à vida familiar desempenhado por mulheres e homens, e valorização do trabalho ligado ao cuidado.
- O 2.4 Promoção de condições de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, numa perspetiva intersetorial, que inclua designadamente questões como proteção na parentalidade, gestão dos tempos de trabalho, proteção de cuidadoras e cuidadores informais, equipamentos sociais, bem como questões de mobilidade e transportes, saúde, fiscais, entre outras.
- O 2.5 Promoção da igualdade em todas as carreiras e em todos os contextos de tomada de

decisão.

- O 2.6 Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

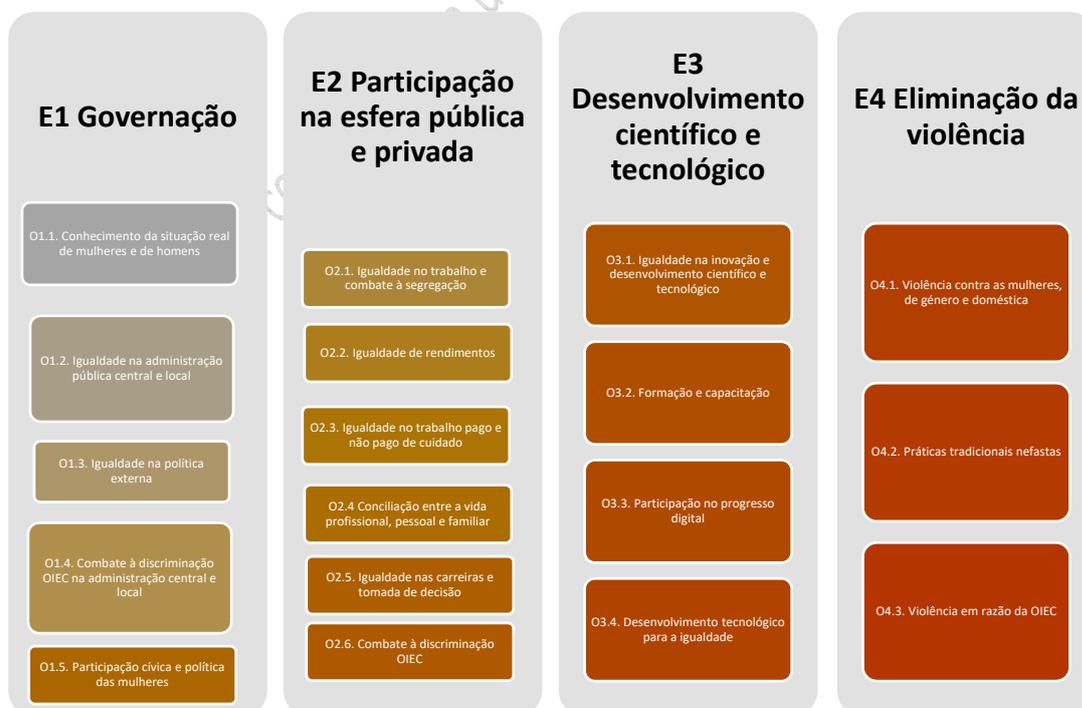
**E3 – Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro (ODS 5 – Metas 5.1, 5b, 5c):**

- O 3.1 Promoção da igualdade na inovação e no desenvolvimento científico e tecnológico.
- O 3.2 Formação e capacitação como ferramentas para a igualdade.
- O 3.3 Participação plena e igualitária no progresso digital.
- O 3.4 Potenciação do desenvolvimento tecnológico para a promoção da igualdade.

**E4 – Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (ODS 5 - Metas 5.1, 5.2 e 5.3, 5.6, 5c), e de violência exercida contra as pessoas LGBTI:**

- O 4.1 Combate à violência contra as mulheres, à violência de género e à violência doméstica.
- O 4.2 Combate às práticas tradicionais nefastas.
- O 4.3 Combate à violência exercida em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Estes Eixos e Orientações até 2030 podem sintetizar-se através da seguinte matriz:



## **6. Planos de Ação da ENIND**

A ENIND integra três Planos de Ação que definem os Objetivos Estratégicos e Específicos até 2030 bem como as Medidas concretas a prosseguir no âmbito desses objetivos, durante os vários períodos de implementação de quatro anos (1º período = 2018-2021; 2º período = 2022-2025). Estes Objetivos e Medidas são concretizados em indicadores, respetivas metas e entidades responsáveis e envolvidas.

Assim, os Planos de Ação para o período 2022-2025 são estruturados com base nos seguintes Objetivos Estratégicos e Medidas:

### **Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)**

#### **(OE) Área 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações**

- 1.1 Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na Administração Pública (AP), designadamente que estimulem e consolidem a perspetiva de género nas organizações públicas e nas políticas e atividade legislativa, e promovam e reconheçam a implementação de boas práticas nos serviços e organismos da AP, de forma transversal e nos organismos com competência específica em matéria de IMH.
- 1.2 Reforçar a formação e capacitação da AP de forma a garantir uma efetiva integração da perspetiva da igualdade entre mulheres e homens na AP, designadamente no âmbito dos programas de capacitação e módulos do Instituto Nacional de Administração, bem como no quadro de ações de formação setoriais, e promover a participação do sexo feminino na formação superior e avançada em gestão da AP tendo em vista a respetiva capacitação para a liderança.
- 1.3 Integrar a perspetiva da IMH na contratação pública, nos financiamentos, subvenções e linhas de apoio, incluindo fundos estruturais, através de medidas específicas dirigidas à promoção da igualdade entre mulheres e homens bem como de objetivos transversais no âmbito dos fundos europeus e em particular do Fundo Social Europeu Mais, em linha com a ENIND, e promovendo mais informação sobre os projetos financiados e respetivos resultados.
- 1.4 Efetivar a promoção da igualdade entre mulheres e homens na vida local, através da mobilização e partilha de conhecimento e de práticas no âmbito dos planos municipais para a igualdade e a não discriminação financiados, dos protocolos de cooperação com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e dos projetos locais apoiados, acompanhamento e apoio técnico da CIG, incluindo na consolidação dos modelos de governação para a igualdade na vida local e a aposta na divulgação de indicadores locais de (des)igualdade.
- 1.5 Garantir informação, incluindo dados estatísticos, de qualidade, através do objetivo de produção e publicação de dados administrativos desagregados por sexo, em linha com a Estratégia para a

Inovação e Modernização do Estado e da Administração Pública, da revisão da base de dados de género do Instituto Nacional de Estatística, de publicações de infografias da CIG e da produção de conhecimento sobre a situação das mulheres em determinados setores (e.g., turismo) e outros estudos em curso ou a promover.

- 1.6 Consolidar o processo dos orçamentos com perspetiva de género, assentando na aposta na produção sistemática de dados desagregados por sexo e monitorização dos indicadores do Orçamento do Estado, bem como no apoio técnico e formação específica aos serviços e organismos da AP neste âmbito.
- 1.7 Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional, incluindo ao nível da análise do quadro legal aplicável em matéria de proteção contra a discriminação e da capacitação técnica nesse âmbito, e do desenvolvimento de ações de intervenção especializada e medidas de apoio a grupos específicos, articulando a AP, setor privado e sociedade civil, bem como diferentes medidas de política setoriais, procurando também promover o associativismo e a produção de mais conhecimento neste contexto.
- 1.8 Fomentar o trabalho com a sociedade civil, designadamente através da capacitação técnica e financeira das organizações não-governamentais nas várias temáticas de intervenção da ENIND, e do desenvolvimento de projetos articulados, bem como da promoção de espaços e momentos de visibilização e apresentação de resultados e impactos desse trabalho.

**(OE) Área 2. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género**

- 2.1 Combater de forma ativa a segregação nas escolhas e opções educativas de raparigas e rapazes, através de projetos em parceria no sistema educativo, que garantam o seu contacto e experiência com áreas em que se verifique um desequilíbrio de género em termos de participação ao nível do ensino superior e no mercado de trabalho, mobilizando várias redes, incluindo no âmbito da Ciência Viva e da sociedade civil, e intervindo desde o pré-escolar.
- 2.2 Promover dinâmicas coletivas e organizacionais que garantam a vivência de relações de igualdade entre raparigas e rapazes nas escolas, incluindo no associativismo jovem, e noutras instituições educativas, designadamente através da formação a pessoal docente e não docente, incluindo no quadro dos Guiões de Educação, Género e Cidadania, e do desenvolvimento de instrumentos de apoio às escolas e comunidades educativas.
- 2.3 Incentivar práticas educativas, não formais e informais, promotoras de relações de igualdade entre raparigas e rapazes, através do desenvolvimento e apoio a projetos em articulação com as organizações da sociedade civil, e disponibilizar recursos pedagógicos que promovam uma educação para a igualdade e a não discriminação.

2.4 Estimular a integração da IMH no ensino superior, incluindo através da elaboração de recomendações e da formação de parcerias entre a CIG e as instituições do ensino superior (IES) em todo o país, tendo em vista o desenvolvimento de planos para a igualdade e a criação de uma rede de IES que promovam os objetivos da ENIND no ensino superior e na investigação, designadamente a integração de conteúdos previstos na lecionação e investigação, e a promoção de condições para as mulheres nas carreiras académicas e de I&D.

### **(OE) Área 3. I&D e mundo digital**

3.1 Acompanhar e alavancar as iniciativas e projetos no âmbito do PRR tendo em vista a promoção de competências digitais, incluindo as medidas promovidas pelas IES no âmbito do Programa Impulso Jovens STEAM e Programa Impulso Adultos, bem como no âmbito dos programas dirigidos à população ativa e no quadro da transformação digital da AP.

3.2 Integrar a perspetiva de género no conteúdo, atividade e carreiras de I&D, articulando com as instituições de I&D e centros de difusão e promoção de ciência, tecnologia e inovação, bem como em áreas tecnológicas emergentes designadamente através do desenvolvimento de códigos e soluções concretas que previnam e combatam o enviesamento de género e promovam a IMH nos e através dos sistemas de inteligência artificial (IA).

3.3 Alargar e consolidar o programa Engenheiras por 1 dia e respetivas parcerias institucionais, incluindo a respetiva inclusão nos eventos técnico-científicos do INCoDe.2030, a promoção de redes de mentorias e semanas dedicadas à visibilização das mulheres na ciência e nas tecnologias, e ações em áreas específicas como a IA.

3.4 Promover iniciativas e ações positivas com o objetivo de aumentar a participação das mulheres na área digital, no âmbito do INCoDe.2030, no sentido de uma participação equilibrada entre homens e mulheres, incluindo através da definição de metas mínimas de participação e estratégias de comunicação e mobilização.

### **(OE) Área 4. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho, na atividade profissional e nos rendimentos**

4.1 Combater a segregação sexual nas profissões, designadamente no âmbito dos programas de políticas ativas de emprego e de apoio às empresas, das iniciativas de desenvolvimento de competências e qualificações em linha com a inovação, desenvolvimento tecnológico e renovação industrial, e da promoção da dessegregação no âmbito do serviço público de emprego, e em articulação com os parceiros sociais.

- 4.2 Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens, no quadro da lei da igualdade remuneratória, bem como através da promoção do emprego sustentável e empregabilidade designadamente entre mulheres jovens, em situação de desemprego, inatividade e subemprego, ou com níveis de escolaridade mais baixos, do apoio à criação do próprio emprego por mulheres, e da formação ao longo da vida designadamente no âmbito de novas profissões ou da alteração de perfis profissionais no quadro da transição digital e promovendo o envelhecimento ativo.
- 4.3 Promover a representação equilibrada na tomada de decisão, no âmbito do quadro legal em vigor, bem como no âmbito de ações de capacitação para a liderança, e promovendo a maior participação cívica e política de raparigas e mulheres.
- 4.4 Promover junto das entidades empregadoras, públicas e privadas, e junto dos parceiros sociais, o desenvolvimento e implementação de políticas e práticas organizacionais de IMH, tendo em conta o ciclo de vida de trabalhadoras e trabalhadores e as várias dimensões de desigualdade, incluindo ao nível da progressão na carreira, formação, combate ao assédio, salários, tomada de decisão e conciliação.
- 4.5 Integrar a perspetiva de género na regulação das novas formas de trabalho associadas às transformações no trabalho e à economia digital.

**(OE) Área 5. Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, no quadro da revisão do Programa 3 em Linha e da promoção da IMH**

- 5.1 Garantir a proteção na parentalidade para mulheres e homens, aperfeiçoando o regime de licenças de parentalidade num quadro de promoção da IMH e de incentivos à partilha, e reforçar a proteção laboral de cuidadoras e cuidadores informais, promovendo a partilha igual de tarefas de cuidado entre mulheres e homens.
- 5.2 Melhorar as condições de conciliação na AP, através do acompanhamento, promoção e reconhecimento de práticas dos serviços e organismos, incluindo ao nível dos sistemas de gestão, bem como através da formação específica e produção de orientações tendo em vista a gestão orientada para os ciclos de vida de trabalhadoras e trabalhadores, assentes na promoção da IMH.
- 5.3 Promover a conciliação ao nível da melhoria da gestão dos tempos de trabalho e dos desafios das novas formas de trabalho na economia digital, designadamente no plano do diálogo social e da negociação coletiva, no quadro da Agenda do Trabalho Digno.
- 5.4 Promover, acompanhar e alavancar práticas organizacionais promotoras da conciliação e IMH, designadamente ao nível de redes de entidades empregadoras, públicas e privadas (e.g. Pacto para a Conciliação).

- 5.5 Promover equipamentos, serviços e incentivos para a conciliação, designadamente ao nível das prestações sociais, equipamentos e respostas sociais, e Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados, mobilidade sustentável, habitação e medidas de natureza fiscal.
- 5.6 Produzir dados e conhecimento em matéria de conciliação e promover a sua disseminação regular, no âmbito da realização de campanhas designadamente junto de entidades empregadoras.

**(OE) Área 6. Combate à pobreza e exclusão social e promoção do acesso à saúde**

- 6.1 Promover a proteção e capacitação de mulheres e de pessoas em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente famílias monoparentais, mulheres idosas, com deficiência, migrantes, refugiadas, de grupos discriminados em razão da origem racial e étnica, e crianças e jovens em risco, articulando com a Estratégia Nacional de Combate à Pobreza 2021-2030.
- 6.2 Reforçar os direitos, o controlo e o combate à informalidade em setores fortemente feminizados, como o setor do trabalho doméstico, na esmagadora maioria prestado por mulheres.
- 6.3 Produzir informação, instrumentos e diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade.
- 6.4 Promover e reforçar a perspetiva da IMH no desenho de políticas e medidas na área da saúde, designadamente no âmbito da saúde da mulher, incluindo a saúde sexual e reprodutiva.

**(OE) Área 7. Cultura e comunicação**

- 7.1 Capacitar os media e criar mecanismos de prevenção de conteúdos sexistas em todos os espaços públicos de comunicação formal e informal.
- 7.2 Promover a utilização de linguagem inclusiva e não discriminatória.
- 7.3 Promover a IMH e não discriminação na cultura.
- 7.4 Promover a informação e sensibilização de jovens para a IMH e não discriminação, incluindo no meio digital.

**Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD)**

**(OE) Área 1. Prevenir – erradicar a tolerância social às várias manifestações da violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD), conscientizar sobre os seus impactos e**

**promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação**

- 1.1 Transversalizar a temática da VMVD, designadamente ao nível da formação, do apoio a projetos e da promoção e desenvolvimento de campanhas e ações de sensibilização e informação regulares para públicos diversos e de disseminação ampla.
- 1.2 Qualificar os programas de prevenção, trabalhando com as entidades e profissionais, através da implementação do guia de requisitos mínimos para a elaboração e implementação de programas de prevenção primária e secundária e do guia para profissionais que intervêm junto de crianças e jovens, lançados em 2020.
- 1.3 Ampliar a Plataforma contra a Violência no Namoro, incluindo no acompanhamento e apoio a projetos concretos de prevenção, formação e reforço da intervenção em matéria de violência no namoro.

**(OE) Área 2. Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção**

- 2.1 Aprofundar a territorialização das respostas da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD), incluindo no apoio a estruturas de atendimento (para além dos já alcançados 95% do território de Portugal continental), acolhimento e apoio a vítimas, incluindo os Gabinetes de Apoio à Vítima junto dos Departamentos de Investigação e Ação Penal e as estruturas de apoio especializado (designadamente para vítimas idosas, crianças, entre outras).
- 2.2 Promover a qualidade e a eficácia dos serviços prestados às vítimas, designadamente no âmbito da supervisão técnica e dos processos de certificação e da gestão de informação da RNAVVD, e do trabalho com os municípios no quadro dos protocolos de territorialização.
- 2.3 Proteger e garantir a segurança das vítimas, incluindo no âmbito da revisão do modelo de avaliação e gestão do grau de risco da vítima bem como da articulação intersetorial desenvolvida no quadro da Resolução do Conselho de Ministros n.º 139/2019, de 19 de agosto, e através do apoio à autonomização e empoderamento das vítimas de VMVD, incluindo em matéria de habitação, emprego e formação profissional.

**(OE) Área 3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização**

- 3.1 Consolidar, alargar e avaliar a intervenção com pessoas agressoras, incluindo na articulação com os serviços de apoio às vítimas e na promoção do acesso aos serviços de saúde nas áreas das adições e saúde mental, e em respostas de base comunitária.

3.2 Avaliar a eficácia do impacto dos programas para agressores de violência doméstica e agressores sexuais.

**(OE) Área 4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção**

4.1 Capacitar, através de formação inicial e contínua, profissionais da AP, e promover a formação, inicial e contínua, para profissionais da RNAVVD, no quadro do Plano Anual de Formação Conjunta em Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica, e dos instrumentos produzidos nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 139/2019, de 19 de agosto, como o manual de procedimentos para as primeiras 72 horas, o novo modelo de auto de notícia/denúncia ou o guia para profissionais que intervêm junto de crianças e jovens.

4.2 Capacitar, através de formação inicial e contínua, as magistraturas, numa articulação entre o Centro de Estudos Judiciários, o Conselho Superior de Magistratura e o Conselho Superior do Ministério Público.

4.3 Apoiar a formação de públicos estratégicos.

**(OE) Área 5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas**

5.1 Harmonizar as estatísticas setoriais de acompanhamento da VMVD, no quadro do desenvolvimento da Base de Dados de Violência Contra as Mulheres e Violência Doméstica (BDVMVD).

5.2 Assegurar a publicação regular de dados oficiais, como os dados trimestrais no Portal do Governo e no Portal da Violência Doméstica da CIG.

5.3 Promover o conhecimento da problemática da VMVD a nível nacional.

**(OE) Área 6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados**

6.1 Reforçar o Programa Práticas Saudáveis, um modelo de intervenção e programa integrado (com especial enfoque nas áreas da saúde e cidadania e igualdade) de combate às práticas tradicionais nefastas (PTN).

6.2 Apoiar as organizações da sociedade civil que intervêm na matéria através de subvenção.

6.3 Aprofundar o conhecimento sobre os contextos socioculturais e as PTN em Portugal, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;

informar/sensibilizar para a prevenção e o combate às PTN, envolvendo as comunidades de risco e as redes locais multidisciplinares e multissetoriais de intervenção.

- 6.4 Qualificar a intervenção de públicos estratégicos para a prevenção e o combate às PTN, através de formação de públicos estratégicos e da realização do curso pós-graduado para profissionais.
- 6.5 Divulgar as conclusões e recomendação do Grupo de Trabalho para a Prevenção e Combate aos Casamentos Infantis, Precoces e Forçados.

### **Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC)**

#### **(OE) Área 1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC**

- 1.1 Apoiar a elaboração e divulgação de estudos acerca da situação das pessoas LGBTI e das temáticas da discriminação em razão da OIEC.
- 1.2 Produzir e disseminar informação e dados acerca da temática.

#### **(OE) Área 2. Garantir a transversalização das questões da OIEC**

- 2.1 Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC.
- 2.2 Apoiar as organizações da sociedade civil e suas iniciativas.
- 2.3 Promover a formação especializada e contínua para profissionais e recursos humanos da AP central e local, incluindo a perspetiva interseccional.

#### **(OE) Área 3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada**

- 3.1 Capacitar as entidades empregadoras, as trabalhadoras e trabalhadores, e os parceiros sociais em matéria de OIEC.
- 3.2 Promover a desconstrução dos estereótipos designadamente no sistema de educação, no desporto, na comunicação social e na publicidade.
- 3.3 Especializar e adequar serviços e respostas para a prevenção e o combate à discriminação em razão da OIEC e à violência contra as pessoas LGBTI.