



III PLANO NACIONAL

PARA A IGUALDADE  
CIDADANIA E GÉNERO

*English version inside*

2007 | 2010



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

**Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género**

Presidência do Conselho de Ministros

# **III Plano Nacional para a Igualdade Cidadania e Género**

**(2007-2010)**

O conteúdo deste Caderno pode ser reproduzido em parte  
ou no seu todo se for mencionada a fonte.  
Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

**Título:** III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010)

Resolução do Conselho de Ministros nº 82/2007 de 22 de Junho

**Revisão de provas:** Isabel de Castro

**Capa:** sersilito

**Impressão e acabamentos:**

 sersilito empresa gráfica, lda.

**ISBN:** 978-972-597-297-7

**Depósito Legal:** 275 042/08

**Exemplares:** 3.000

**Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género**

Av. República, 32-1º  
1050-193 Lisboa - Portugal  
Tel : (351) 217 983 000  
Fax: (351) 217 983 098  
e-mail: cig@cig.gov.pt

R. Ferreira Borges, 69-2ºC  
4050-253 Porto – Portugal  
Tel: (351) 22 207 4370  
Fax: (351) 22 207 4398  
E-mail:cignorte@cig.gov.pt

**[www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt)**

### III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010)

Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007 de 22 de Junho

**Sumário Executivo** ..... 9

#### I

**Enquadramento** ..... 11

#### II

**Áreas Estratégicas de Intervenção** ..... 19

    Área 1 – Perspectiva de Género em todos os Domínios de Política enquanto  
        requisito de Boa Governação ..... 21

    Área 2 – Perspectiva de Género em Domínios Prioritários de Política ..... 27

    Área 3 – Cidadania e Género ..... 41

    Área 4 – Violência de Género ..... 47

    Área 5 – Perspectiva de Género na União Europeia, no Plano Internacional  
        e na Cooperação para o Desenvolvimento ..... 49

#### III

**Mecanismos de Concretização** ..... 55

    1. Recursos ..... 57

    2. Acompanhamento e Avaliação ..... 57

#### Anexo

**Principais instrumentos internacionais  
na área da Igualdade de Género** ..... 89

    União Europeia ..... 91

    Conselho da Europa ..... 95

    Organização das Nações Unidas ..... 97

**Siglas utilizadas** ..... 101

# III National Plan for Equality – Citizenship and Gender (2007-2010)

## Resolution of the Council of Ministers n. 82/2007 22<sup>nd</sup> of June

<b>Executive Summary</b> .....	109
--------------------------------	-----

### I

<b>Framework</b> .....	111
------------------------	-----

### II

<b>Strategic Areas Of Intervention</b> .....	119
The First Area – The Gender Perspective in all Policy Domains as a requisite for Good Governance .....	121
The Second Area – The Gender Perspective in the Principal Domains of Policy.....	127
The Third Area – Citizenship and Gender.....	141
The Fourth Area – Gender-Based Violence.....	147
The Fifth Area – The Gender Perspective in the European Union, in the International Plan and in Development Cooperation ..	149

### III

<b>Implementation Mechanisms</b> .....	155
1. Resources.....	157
2. Follow-up and Evaluation .....	157

### Annexe

<b>Principal International Instruments in the Gender Equality Domain</b> .....	195
European Union .....	197
The European Council .....	201
The United Nations Organisation .....	203
<b>Acronyms</b> .....	207

# Resolução do Conselho de Ministros

## nº 82/2007 de 22 de Junho

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

A igualdade de género é um direito fundamental consagrado na Constituição da República Portuguesa e um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de Homens e Mulheres enquanto pessoas.

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

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

### O Plano assenta nas seguintes áreas estratégicas de intervenção:

- I – Perspectiva de género nos diversos domínios de política enquanto requisito de boa governação;
- II – Perspectiva de Género nos Domínios Prioritários de Política;
- III – Cidadania e Género;
- IV – Violência de Género;
- V – Perspectiva de Género na União Europeia, no Plano Internacional e na Cooperação para o Desenvolvimento.

A responsabilidade da implementação deste Plano é sobretudo do Governo e da Administração Pública. No entanto, é lançado um repto de

participação à sociedade civil no seu todo, sem a qual não será possível atingir os objectivos nele inscritos.

O Presente Plano foi submetido a consulta pública.

Assim:

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

- 1 - Aprovar o III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010), que consta do anexo à presente resolução e que dele faz parte integrante;
- 2 - Estabelecer que o III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010), tem uma vigência de três anos a partir da data da sua publicação e durante a sua aplicação deverá ser coordenado com a de outras políticas sectoriais;
- 3 - Definir que cumpre à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) a dinamização, o acompanhamento e a execução das medidas constantes deste Plano, devendo a CIG garantir a estreita colaboração com os demais serviços e organismos directamente envolvidos na sua execução;
- 4 - Indicar aos vários Ministérios envolvidos na execução das medidas que integram o III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género a inclusão, em futuros orçamentos anuais, dos encargos delas resultantes;
- 5 - Incumbir a CIG de apresentar anualmente à tutela relatório de progresso relativo à execução do III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género;
- 6 - Determinar que a presente resolução entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Presidência do Conselho de Ministros, 6 de Junho de 2007.

O Primeiro-Ministro,  
José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa.

**III Plano Nacional  
para a Igualdade  
– Cidadania e Género  
(2007-2010)**



# SUMÁRIO EXECUTIVO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# I

## ENQUADRAMENTO



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De facto, a estratégia do QREN permite identificar a promoção da Igualdade de Género entre os vectores fundamentais do desenvolvimento do país no ciclo temporal da sua concretização. Importa, deste modo, assegurar a plena compatibilização do disposto, tanto nos Programas Operacionais Temáticos, como nos Programas Operacionais Regionais, em matéria de promoção da Igualdade de Género com os objectivos fundamentais e as medidas constantes deste III PNI. Tal deve evidenciar-se, em particular, nas preocupações relativas à agenda para o Programa Operacional Temático do Potencial Humano, com destaque para as dimensões da Qualificação Inicial, Adaptabilidade e Aprendizagem ao Longo da Vida, Gestão e Aperfeiçoamento Profissional, Formação Avançada, Apoio ao Empreendedorismo e à Transição para a Vida Activa, Cidadania, Inclusão e Desenvolvimento Social e, obviamente, objectivos de promoção específica da Igualdade de Género.

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

Na Área II, *“Perspectiva de género em domínios prioritários de política”*, o Plano prevê a adopção de medidas e acções destinadas a combater

as desigualdades de género e a promover a igualdade entre mulheres e homens, nos vários domínios de política, considerados prioritários.

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

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

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

Neste âmbito, reconhece-se que a participação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisão política e pública contribui para uma maior aproximação entre a vida política e social, bem como para a coesão social e solidariedade, traduzindo-se, a prazo, numa melhor qualidade de vida para todas as pessoas. A recente Lei Orgânica nº 3/2006, de 21 de Agosto, designada por "*Lei da Paridade*", vai, certamente, potenciar mudanças relativamente ao funcionamento das instituições políticas, incluindo os partidos políticos, concorrendo para a concretização deste objectivo.

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

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

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

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

# II

## ÁREAS ESTRATÉGICAS DE INTERVENÇÃO



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

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

Para o desenvolvimento de um sistema de governação que permita aumentar a eficiência na aplicação das políticas promotoras da igualdade de género é necessário contemplar, tal como previsto no Quadro de Referência Estratégica Nacional 2007-2013, a coordenação de instrumentos, o aprofundamento de parcerias e a criação de incentivos, de forma a capacitar os actores intervenientes, tanto ao nível da Administração Central como Local. Esta capacitação exige um investimento na sensibilização e na formação de todos os intervenientes, nomeadamente especialistas nesta área, para que seja garantida a sustentabilidade da estratégia de *mainstreaming* de género.

### 1.1. Observatório de Género

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

É necessário dispor de dados desagregados por sexo em todas as estatísticas relativas a indivíduos e de dados quantitativos e qualitativos sobre as realidades que afectam, de modo diferente, os homens e as mulheres,

produzindo diagnósticos que possam servir de base à tomada de decisão política e permitam o acompanhamento e avaliação dos resultados.

### **Objectivo: Implementar o Observatório de Género**

- A** – Assegurar as condições físicas e técnicas para a implementação do Observatório, tendo em conta as suas atribuições, a saber:
- Promover o conhecimento da situação comparada entre mulheres e homens e das relações de género na vida política, social, económica e cultural;
  - Garantir o acompanhamento e a avaliação dos resultados das políticas adoptadas para combater as desigualdades entre mulheres e homens para promover a igualdade de género e a cidadania;
  - Informar a sociedade portuguesa sobre as desigualdades entre mulheres e homens e sensibilizá-la para a construção da igualdade de género, bem como os seus efeitos ao nível das discriminações múltiplas;
  - Elaborar recomendações e propostas indispensáveis à alteração das desigualdades entre mulheres e homens e para promover a igualdade de género tanto no sector público como no sector privado.

## **1.2. Poderes Públicos, Administração Central e Local**

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

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

Por outro lado, a sensibilização da Administração Local constitui-se como um factor imprescindível para a construção da Igualdade de Género pela sua posição privilegiada de proximidade, e pelo seu papel de facilitador

e parceiro no estabelecimento de articulações e sinergias com os vários organismos e entidades que operam no seu território, nomeadamente no quadro das Redes Sociais.

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

- A – Dinamizar a figura da Conselheira e do Conselheiro para a Igualdade, bem como dos Membros das Equipas Interdepartamentais para a Igualdade, definindo os seus mandatos e garantindo que estes acompanham, não só o funcionamento dos Ministérios onde se inserem, mas ainda as respectivas áreas políticas de intervenção.
- B – Promover, em cada Ministério, a elaboração do respectivo Plano Sectorial para a Igualdade.
- C – Promover, a partir da CIG, o apoio à implementação do presente Plano, através da assessoria aos Ministérios para garantir a concretização e acompanhamento dos Planos Sectoriais para a Igualdade.

**Objectivo: Criar condições para uma integração sustentada da dimensão da Igualdade de Género em todos os domínios e fases da decisão política**

- D – Integrar a perspectiva de género na legislação e nas grandes opções de política, nomeadamente nos Planos Nacionais, garantindo o parecer da CIG sobre estas matérias e promovendo a avaliação do impacto da sua concretização.
- E – Integrar a perspectiva de género no Orçamento de Estado, bem como nos orçamentos de cada Ministério (*gender budgeting*).
- F – Uniformizar os indicadores utilizados na área do género, promovendo a integração, no Perfil de Género do INE, dos adoptados pelo Conselho EPSCO – Emprego e Política Social da UE para o acompanhamento da execução da Plataforma de Acção de Pequim.
- G – Garantir que todas as estatísticas que se referem a pessoas, produzidas na Administração Pública, integram a variável sexo, por

forma a que a apresentação e o tratamento dos dados não reforce estereótipos discriminatórios.

- H – Garantir que os subsídios, prémios, bem como outras distinções atribuídas ou apoiadas por entidades públicas ou por fundos públicos, nacionais ou comunitários, salvaguardem a perspectiva da Igualdade de Género.
- I – Garantir que a dimensão de género está integrada nos objectivos, execução, avaliação e impacto das iniciativas e projectos financiados por fundos públicos, nacionais ou comunitários.
- J – Promover a inclusão, na carta de missão dos dirigentes da Administração Pública, e sempre que a natureza das matérias o permita, o cumprimento de metas relativas à Igualdade de Género.
- K – Garantir que os Planos e Relatórios de Actividade, bem como os respectivos Balanços Sociais dos Ministérios e Serviços identifiquem, quanto à gestão do pessoal, acções referentes a:
  - Representação equilibrada de mulheres e homens nas esferas de tomada de decisão;
  - Medidas tomadas para a alteração da segregação horizontal e vertical;
  - Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de homens e mulheres.
- L – Incluir a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual, nomeadamente nos impressos, publicações, documentos e *sites* dos Ministérios e respectivos Serviços.
- M – Elaborar estudos sobre o impacto, em homens e mulheres, das políticas e acções de cada Ministério, enquanto instrumentos de apoio à tomada de decisão.
- N – Incluir uma orientação sobre a representação equilibrada entre mulheres e homens na composição dos júris de concurso e na nomeação para todos os níveis de decisão na Administração Pública Central.

### **Objectivo: Apoiar a integração da dimensão de Género nas diferentes áreas de política da Administração Local**

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

- P – Preparar o enquadramento jurídico relativo ao Conselheiro ou Conselheira Local para a Igualdade visando a promoção da Igualdade em todas as políticas locais, nomeadamente no quadro da Rede Social.
- Q – Definir e elaborar recursos, instrumentais e materiais, de suporte ao trabalho das Autarquias e outros actores locais.

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

- R – Promover, em articulação com o Centro de Estudos Judiciários (CEJ), a formação dos magistrados em Igualdade de Género, com destaque nas áreas do Direito da Família e Menores, do Direito do Trabalho e do Direito Penal.
- S – Sensibilizar para a integração nos *curricula* de estágio de advocacia de módulos que abordem temáticas de relevo no âmbito da Igualdade de Género.

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

- T – Promover a formação em Igualdade de Género de dirigentes, chefias, funcionários, funcionárias e agentes da Administração Central e Local, bem como conselheiros e conselheiras para a Igualdade e membros das equipas interdepartamentais.
- U – Dinamizar Acções de Formação e Sensibilização, na área da Igualdade de Género para todos os intervenientes na gestão e no desenvolvimento do QREN, reforçando o trabalho desenvolvido pelo grupo temático em Igualdade de Oportunidades do QCA III.



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

A consolidação da igualdade implica um forte investimento na promoção do referido *mainstreaming* de género em domínios Prioritários de Política. Assim, a integração da perspectiva de género na Educação, na Investigação e Formação, na Saúde, no Ambiente e Território, na Inclusão e Desenvolvimento Sociais, bem como a Independência Económica e a Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, na Actividade Física e Desporto e na Cultura, contribuem substantivamente para a construção de uma sociedade mais inclusiva, solidária e paritária.

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

### 2.1. Educação, Investigação e Formação

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

A eliminação dos estereótipos de género, que continuam presentes nos *curricula*, nas práticas educativas, na formação de diversos agentes

educativos, nos materiais pedagógicos, na cultura organizacional e nos circuitos comunicacionais escolares, é imprescindível, para que raparigas e rapazes possam ver-se como iguais, com as mesmas possibilidades e direitos, na escolha de projectos de vida e de percursos escolares e profissionais, quer nos contextos familiares, quer na participação económica, social e política.

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

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

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

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

- A** – Promover a integração da dimensão de género, quer na definição dos perfis de competência, quer nos perfis de formação de profissionais de educação, nomeadamente, docentes, educadores e educadoras de infância, auxiliares da acção educativa e responsáveis pelos serviços de orientação escolar e profissional.
- B** – Sensibilizar outros agentes educativos, como as famílias, nomeadamente através das Associações de pais e mães, e encarregados

e encarregadas de educação para a integração da Igualdade de Género na educação.

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

- C** – Operacionalizar a Lei nº 47/2006, de 28 de Agosto, que define o regime de avaliação, certificação e adopção dos manuais escolares do ensino básico e secundário, no sentido de incluir a dimensão de género nos critérios de qualidade para a produção de materiais pedagógicos, escritos e multimédia, nomeadamente, através da sensibilização dos autores e autoras dos manuais escolares, bem como das respectivas editoras.
- D** – Promover uma orientação escolar e profissional sem estereótipos de género.
- E** – Reforçar a (re)qualificação e a certificação escolar e profissional, especialmente nas áreas tecnológicas, dirigidas a raparigas e a mulheres, bem como na área do Cuidado e do Apoio Social, dirigidas a homens e rapazes.
- F** – Integrar a temática do Género como um eixo estruturante do Currículo Escolar, bem como nas diversas dimensões da Educação e Formação ao Longo da Vida, nomeadamente operacionalizando-a através da área de projecto e educação cívica.
- G** – Integrar, na organização e funcionamento das escolas e de outras instituições educativas e formativas, a perspectiva da igualdade de género, com vista a prevenir a discriminação e a violência, garantindo a interacção de ambos os sexos no quotidiano escolar.

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

- H** – Promover o reforço pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) à investigação em todos os domínios das relações de género e das políticas para a igualdade entre mulheres e homens.
- I** – Promover o apoio aos Centros de Investigação na área dos Estudos de Género, respectivas publicações e divulgação na área da Igualdade entre Mulheres e Homens, consolidando a formação pós licenciatura neste domínio.

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

### **Objectivo: Qualificar a Formação em Igualdade de Género**

- K – Definir, em articulação com os organismos competentes, os perfis formativos e respectivos referenciais de formação, bem como a elaboração dos instrumentos e materiais de suporte à formação em Igualdade de Género.
- L – Promover, em colaboração com os organismos competentes, a Certificação de Aptidão Profissional de formadores e formadoras em Igualdade de Género.
- M – Promover acções de sensibilização e formação em Igualdade de Género para públicos estratégicos.

## **2.2. Independência Económica**

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

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

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

### **Objectivo: Desenvolver o empreendedorismo feminino**

- A** – Incrementar o empreendedorismo feminino como elemento de mobilização das mulheres para a vida económica activa, promovendo o auto-emprego.
- B** – Estimular o estabelecimento de soluções inovadoras nos incentivos e no incremento do acesso aos instrumentos de apoio financeiro às actividades de empreendedorismo feminino que prossigam os objectivos económicos e sociais consistentes com a Igualdade de Género.
- C** – Desenvolver o empreendedorismo feminino qualificado como instrumento inovador e regenerador de tecidos económicos sectoriais, regionais ou urbanos.
- D** – Reforçar a informação e sensibilização sobre as vantagens e potencialidades do micro-crédito associado à criação de emprego e ao financiamento das PME, majorando as intervenções empresariais das mulheres.
- E** – Promover o Associativismo Empresarial de Mulheres, nomeadamente através do desenvolvimento de redes de produtos e serviços, utilizando as novas tecnologias como forma de criação de parcerias nacionais e internacionais, divulgação de práticas promissoras na área do empreendedorismo e divulgação de apoios.
- F** – Actualizar e divulgar estudos de diagnóstico sobre a evolução da presença de mulheres em cargos de gestão e membros de direcção de grandes e médias empresas.

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

- G** – Diminuir a segregação horizontal no mercado de trabalho apoiando as entidades patronais a promover a criação activa de emprego para o sexo sub-representado em profissões marcadas por género.
- H** – Reforçar a realização de acções de formação ao longo da vida, nomeadamente em tecnologias de informação e comunicação (TIC's), para uma maior capacitação das mulheres face às condições do mercado de trabalho.
- I** – Sensibilizar os agentes dos serviços públicos e privados da área do Emprego e da Formação Profissional para a importância da oferta e divulgação de opções profissionais não discriminatórias em função do género.

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

- J** – Reforçar junto das empresas públicas a divulgação dos mecanismos para adopção de Planos para a Igualdade, conforme Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, de 28 de Março, que aprova os princípios do bom governo para as empresas do sector empresarial do Estado.
- K** – Promover a responsabilidade social das empresas do sector privado através da divulgação dos mecanismos para a implementação de Planos para a Igualdade.
- L** – Divulgar boas práticas, nomeadamente através da atribuição de distinções como o Prémio “Igualdade é Qualidade” e outros benefícios.
- M** – Definir orientações no sentido da negociação das convenções colectivas de trabalho integrar o objectivo de elaboração e concretização de Planos para a Igualdade nas empresas.
- N** – Promover a realização ou actualização de estudos sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres.
- O** – Promover a execução eficaz do princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens no acesso ao emprego, progressão na carreira e acesso a lugares de decisão.
- P** – Promover o reforço dos mecanismos de fiscalização da Autoridade para as Condições de Trabalho na identificação de casos de discriminação em função do sexo, nomeadamente em sede de negociações e convenções colectivas de trabalho, e de formas de trabalho precário e paralelo.
- Q** – Promover a inclusão de um módulo sobre Igualdade de Género nas acções de formação profissional inicial e contínua.
- R** – Sensibilizar e motivar os parceiros sociais para as vantagens da integração da perspectiva de género na cultura empresarial como factor de desenvolvimento económico e social do mercado de trabalho.
- S** – Divulgar o disposto no n.º 3 do artigo 23.º do Código do Trabalho, como forma de reforçar o combate ao assédio moral e sexual no local de trabalho.

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

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

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

- A** – Dinamizar a realização de acções de sensibilização sobre os direitos relativos à licença de maternidade e paternidade dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como da licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado.
- B** – Rever as regras relativas às licenças de maternidade e de paternidade, reduzindo os impactos de género negativos do actual regime.
- C** – Promover actividades de sensibilização e disseminação de informação de práticas inovadoras sobre a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal junto dos empregadores públicos e privados e do público em geral.
- D** – Melhorar a quantidade, qualidade, flexibilidade e acessibilidade financeira das estruturas de apoio a dependentes através de: (i) formação adequada do pessoal; (ii) estimular a solidariedade inter-geracional e as redes de vizinhança; (iii) incentivo à introdução de horários flexíveis no comércio, serviços sociais de apoio e outros serviços de proximidade; (iv) reforçar os serviços de apoio ao domicílio para famílias com pessoas dependentes.
- E** – Articular as medidas dirigidas à conciliação entre a actividade profissional, vida familiar e pessoal com o Programa de alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES).

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

### **Objectivo: Promover a maternidade e paternidade responsável**

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

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

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

## **2.4. Inclusão e Desenvolvimento Social**

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

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

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

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

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

### **Objectivo: Diminuir a feminização da pobreza**

- A** – Aperfeiçoar os mecanismos de apoio às famílias monoparentais monitorizando os respectivos itinerários de inclusão social e profissional.
- B** – Avaliar os mecanismos de cálculo das actuais reformas, nomeadamente quanto à integração de factores ligados a actividades não remuneradas.
- C** – Melhorar a qualidade de vida das mulheres idosas.

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

- D** – Divulgar, junto das mulheres e homens migrantes e de minorias étnicas e culturais, informação sobre os seus direitos e deveres em matéria de cidadania e igualdade de género.
- E** – Promover programas de informação e formação em competências nos domínios da língua portuguesa e das tecnologias de informação e comunicação, bem como de português técnico e educação para a cidadania.
- F** – Sensibilizar e informar para o cumprimento da escolaridade obrigatória e da continuação do percurso educativo / formativo, nomea-

damente em modalidade de dupla certificação por parte de raparigas e rapazes migrantes e de minorias étnicas e culturais.

- G – Apoiar o empreendedorismo das mulheres migrantes e de minorias étnicas.
- H – Desenvolver medidas preventivas e de sinalização de práticas tradicionais que constituam violação dos Direitos Humanos.
- I – Promover o envolvimento das mulheres migrantes e de minorias étnicas e culturais em movimentos associativos e na tomada de decisão, participando na vida política, económica e social.
- J – Melhorar a participação e o acesso das mulheres e homens migrantes e de minorias étnicas e culturais na vida sócio-cultural e promover o seu envolvimento activo, designadamente através de apoios a associações de migrantes com fins sócio-culturais.

## 2.5. Saúde

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

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

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

- A – Implementar o sistema de indicadores relevantes na área da saúde e do género, desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde.
- B – Promover investigação que identifique as diferenças de atitudes e práticas entre homens e mulheres em relação à saúde.
- C – Melhorar as condições de acesso à saúde, bem como reforçar os respectivos programas de prevenção, tendo em atenção os espec-

tos específicos de mulheres e homens ao longo do seu ciclo de vida.

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

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

- E – Reforçar, tendo em atenção os aspectos específicos de mulheres e homens, a reflexão, educação e sensibilização sobre saúde sexual e reprodutiva, nomeadamente no que se refere à prevenção de comportamentos de risco e violência na área da sexualidade.
- F – Reforçar os serviços, cuidados e atendimento em matéria de saúde sexual e reprodutiva, para o exercício de uma sexualidade responsável em todas as etapas do ciclo de vida, nomeadamente junto dos jovens e das jovens adolescentes, diminuindo as taxas de gravidez na adolescência e procedendo à prevenção e tratamento das Infecções Sexualmente Transmitidas e violência sexual.
- G – Acompanhar os efeitos da aplicação da Lei da Interrupção Voluntária de Gravidez.

## 2.6. Ambiente e Território

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

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

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

- A – Integrar a dimensão de género nas políticas de planeamento urbano e desenvolvimento do território.
- B – Estimular uma maior utilização, nomeadamente por parte das mulheres, dos incentivos ao desenvolvimento de actividades ligadas à conservação da natureza e da biodiversidade.
- C – Reforçar as acessibilidades, a qualidade e adaptação dos transportes públicos às necessidades de homens e mulheres, assegurando trajectos que facilitem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

## 2.7. Actividade Física e Desporto

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

O desporto assume um lugar de extrema importância na actual sociedade, não só pelo impacto que tem no desenvolvimento das capacidades interpessoais como, também, na consolidação do bem-estar físico e mental. Permitir que mulheres e homens tenham acesso equitativo à prática desportiva é decisivo para um exercício pleno da cidadania, para a redução das assimetrias e para um desenvolvimento social mais equilibrado.

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

- A – Promover a integração da dimensão de género nas políticas e práticas desportivas, valorizando o sexo sub-representado.
- B – Responsabilizar, através dos contratos-programas, os agentes desportivos, particularmente as federações desportivas, para a parti-

cipação equilibrada e não discriminatória entre os dois sexos no desporto.

- C – Sensibilizar os meios de comunicação social para a divulgação de programas sobre o papel das mulheres no desporto.
- D – Diminuir o *gender gap* nos prémios desportivos.
- E – Acompanhar a elaboração da Carta Desportiva Nacional e divulgar a informação relativa ao enquadramento humano, identificando a participação em função do sexo.
- F – Incentivar a criação e adopção de cartas municipais do desporto que integrem a dimensão de género em todos os seus domínios.
- G – Sensibilizar os patrocinadores e outros agentes desportivos para a sua responsabilidade no cumprimento do disposto no artigo 2.º da Lei n.º 5/2007, de 16 de Janeiro (Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto).
- H – Promover uma participação equitativa em todos os órgãos de decisão do sector do desporto.
- I – Combater o assédio e abuso sexual no desporto.

## 2.8. Cultura

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

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

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

- A – Garantir o equilíbrio na atribuição das bolsas e subsídios, majorando o sexo sub-representado.
- B – Integrar nos critérios de atribuição de prémios culturais a representação equilibrada de homens e mulheres.
- C – Integrar a perspectiva de género na formação dos agentes culturais.
- D – Promover a visibilidade do contributo das mulheres nas várias esferas da vida, nomeadamente na Cultura, na História, na Economia, nas Ciências e na Política.
- E – Sensibilizar para a importância de uma representação equitativa entre homens e mulheres nas colecções públicas.
- F – Valorizar os trabalhos de escrita, de criação e produção cultural que defendam o respeito pelos direitos humanos de mulheres e de homens.

## Área 3 – Cidadania e Género

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

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

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

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

### 3.1. Estereótipos

Uma cidadania plena não se circunscreve ao acesso aos direitos formais, relacionando-se, antes, com o aprofundamento da qualidade da democracia,

e, consequentemente, com a construção de uma sociedade que coloca as pessoas no centro das decisões e que elimina as discriminações baseadas em estereótipos e assimetrias económicas, sociais, culturais ou territoriais.

O direito a que mulheres e homens participem de forma paritária e igualitária em todas as esferas da vida, nomeadamente, na definição das prioridades que orientam a tomada de decisão política é, não só, um requisito de justiça, como ainda, parte integrante dos direitos fundamentais, tal como é sublinhado na Plataforma de Acção de Pequim (ONU, 1995) que Portugal subscreveu e, onde se considera que “sem a participação activa das mulheres e a incorporação das suas perspectivas a todos os níveis da tomada de decisão, os objectivos da igualdade, do desenvolvimento e da paz não poderão ser alcançados”.

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

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

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

Assim, é indispensável sensibilizar a comunicação social para o seu papel na desconstrução de estereótipos de género, para a valorização da participação cívica como factor de crescimento individual e colectivo, e, consequentemente, para a sua responsabilidade na promoção de uma cidadania participativa e igualitária. Neste contexto, salienta-se o papel da Entidade Reguladora da Comunicação Social que se encontra

estatutariamente obrigada a fazer garantir o respeito pelos direitos, liberdades e garantias de cidadãos e cidadãs (cf. alínea d) do artigo 8.º da Lei n.º 53/2005, de 8 de Novembro).

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

- A – Acompanhar os efeitos da aplicação da Lei da Paridade e sensibilizar para as vantagens do seu alargamento a outras esferas do sector público e privado, nomeadamente no que concerne à partilha do processo de decisão.
- B – Realizar acções de formação destinadas a mulheres para o desenvolvimento das suas capacidades de participação na vida pública e política.
- C – Promover investigação comparada sobre as condições e impacto do exercício, por homens e mulheres, de cargos de Tomada de Decisão Política.

**Objectivo: Promover a Igualdade de Género na Linguagem**

- D – Criar parcerias com instituições relevantes na área da linguística para promover formas de utilização da gramática portuguesa, a actualização dos conceitos de homem e mulher e identificar as possibilidades de uma nova gramática inclusiva do género.
- E – Promover a actualização da classificação nacional de profissões e documentos relacionados sem recurso ao masculino universal, bem como documentos relacionados.
- F – Actualizar e publicar um glossário sobre Igualdade de Género.

**Objectivo: Sensibilizar a Comunicação Social para a Igualdade de Género e a sua responsabilidade na alteração de estereótipos e para a promoção da cidadania**

- G – Sensibilizar os profissionais da comunicação social e da publicidade para a sua responsabilidade na promoção da Igualdade de Género e da Cidadania.
- H – Promover a investigação sobre estereótipos de género e desigualdade nas representações sociais de mulheres e homens na área dos *media* e da publicidade

- I – Divulgar os trabalhos de publicidade e de reportagem que defendam o respeito pelos direitos humanos de mulheres e de homens, nomeadamente através da atribuição de prémios como o Prémio Paridade: Mulheres e Homens na Comunicação Social.
- J – Promover junto dos órgãos de comunicação social e publicidade, nomeadamente os públicos, a aplicação das orientações da Comissão Europeia relativas à utilização de imagens respeitadores da dignidade e igualdade de homens e mulheres.
- K – Monitorizar a aplicação do Código da Publicidade relativo à proibição da publicidade que utilize a imagem da mulher ou do homem com carácter discriminatório e da introdução de proibições de publicidade dirigida a menores que faça alusão ao sexo destinatário do produto em causa, sem que tal se justifique pelas suas características.
- L – Desenvolver actividades para capacitar crianças e jovens para uma leitura crítica dos *media*.
- M – Sensibilizar para a integração da temática dos Direitos Humanos e da Igualdade de Género na formação em Jornalismo, Comunicação Social e Marketing.

### 3.2. Educação para a Cidadania

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

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

### **Objectivo: Promover a cidadania participativa**

- A** – Elaborar um referencial de formação sobre competências de participação na vida pública, política e funções de liderança, particularmente destinado a jovens.
- B** – Elaborar e divulgar um guia sobre direitos e deveres dos cidadãos e das cidadãs, bem como o exercício de uma cidadania activa, paritária e responsável, valorizando as boas práticas neste domínio.
- C** – Consolidar a reflexão sobre a temática da Cidadania, nomeadamente em cooperação com os *fora* de Educação para a Cidadania.
- D** – Desenvolver mecanismos para reconhecimento formal das competências adquiridas no quadro de actividades associativas e/ou de voluntariado institucionalmente enquadradas.
- E** – Promover estudos sobre participação cívica, nomeadamente no que se refere a actos eleitorais, bem como a influência do género nas preferências eleitorais.
- F** – Criar um Prémio de Boas Práticas de Cidadania Activa, Paritária e Responsável.
- G** – Identificar e divulgar boas práticas de formação em cidadania que privilegiem o espírito crítico face aos estereótipos de género e sensibilizem para o desenvolvimento de competências próprias relativas às esferas pública e privada, como o cuidado, a liderança e a responsabilidade.

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

- H** – Estimular o desenvolvimento de estratégias, ao nível local, promotoras do envolvimento da sociedade civil, nomeadamente, de associações locais.
- I** – Apoiar os mecanismos de proximidade entre o poder local e os cidadãos e as cidadãs, divulgando as boas práticas existentes neste domínio.

### **3.3. Apoio às Organizações Não Governamentais (ONG)**

Estudos apontam para a persistência de uma escassa motivação para a acção colectiva, mesmo quando organizada por mecanismos de auto-mobilização, o que indicia uma atitude passiva perante o Estado e

um distanciamento perante o dever colectivo. Esta fraca propensão para a participação colectiva não se restringe à acção política, estendendo-se a toda a área social, desde o voluntariado cívico e humanitário, até à acção organizada com objectivos determinados nas esferas económica ou política.

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

### **Objectivo: Mobilizar a sociedade civil para uma participação responsável**

- A** – Apoiar ONG’s e outras Associações que promovam a Igualdade de Género e a Cidadania para o desenvolvimento de projectos nestes domínios.
- B** – Sensibilizar a comunidade e as respectivas instituições para a auto-organização da população e de grupos específicos, nomeadamente de jovens, de moradores e de grupos com interesses temáticos, bem como ONG’s.
- C** – Encorajar as organizações, nomeadamente as de jovens, a desenvolver práticas organizacionais de cidadania activa, paritária e responsável.
- D** – Estimular dinâmicas organizacionais inovadoras, nomeadamente através da utilização do trabalho em rede e da utilização crítica de novas tecnologias de informação.
- E** – Rever o estatuto e o registo nacional das associações não governamentais de mulheres.
- F** – Analisar a necessidade de legislar no sentido de definir o registo nacional de ONG’s cujo objecto estatutário se destine essencialmente à promoção dos valores de cidadania, da defesa dos direitos humanos, dos direitos das mulheres e da igualdade de género.

## Área 4 – Violência de Género

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

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

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

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

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

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

Um dos objectivos centrais desta área é adoptar políticas e medidas que respondam às necessidades de protecção e de assistência das vítimas de

violência de género, de eliminar estereótipos de género e promover uma cultura de cidadania.

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

- A** – Assegurar a articulação entre o III Plano Nacional para a Igualdade e outros Planos, nomeadamente, o Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos, o Plano Nacional contra a Violência Doméstica, o Plano Nacional de Acção para a Inclusão, o Plano Nacional de Emprego e o Plano de Integração de Imigrantes, de forma a promover o *mainstreaming* de género nas várias dimensões, bem como outro tipo de articulações.
- B** – Fomentar a responsabilidade social das empresas, públicas e privadas e parceiros sociais na promoção de iniciativas que combatam a Violência de Género.
- C** – Prevenir, combater e denunciar o assédio sexual e moral no local de trabalho e a violência de género nos espaços públicos e privados.
- D** – Promover o incentivo às vítimas de violência de género, com especiais problemas de inserção social, à requalificação profissional pelo acesso aos programas de novas oportunidades ou de empreendedorismo social, designadamente às modalidades de dupla certificação e/ou Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.
- E** – Assegurar condições específicas de acesso ao direito das vítimas de violência de género, conforme definido no III PNCVD.
- F** – Promover o conhecimento sobre a temática da Violência de Género, nomeadamente sobre a problemática da Mutilação Genital Feminina e das intervenções existentes nesta área.
- G** – Dar continuidade à promoção de estudos sobre a Violência de Género, nomeadamente, através da articulação com Universidades e Centros de Investigação.

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

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

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

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

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

O relançamento da política de cooperação é, também, uma prioridade da política externa portuguesa que visa, entre outros, os seguintes objectivos:

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

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

## 5.1. União Europeia

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

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

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

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

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

- B** – Estimular uma representação equilibrada de homens e mulheres nos organismos e instituições da União Europeia.
- C** – Apoiar a nomeação de mulheres em lugares chave na vida política, económica, cultural e educativa da União.
- D** – Proceder à divulgação regular, junto da Administração Pública, dos postos vagos em organismos da União Europeia.
- E** – Dar a conhecer os compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias da União Europeia, em matéria de Igualdade de Género.
- F** – Acompanhar, no plano legislativo, a transposição de Directivas na área da Igualdade de Género, nomeadamente a Directiva 2004/113/CE, de 13 de Dezembro, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento.

## 5.2. Plano Internacional

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

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

- A** – Aprofundar as políticas e posições nacionais a defender nos organismos internacionais neste domínio.
- B** – Promover, nos diferentes organismos internacionais, uma representação equilibrada de homens e mulheres.
- C** – Proceder à divulgação regular, junto da Administração Pública, dos postos vagos em organismos internacionais.
- D** – Apoiar a nomeação de mulheres em lugares chave na vida política, económica, cultural e educativa internacional.
- E** – Promover a consagração na legislação nacional de recomendações e orientações estratégicas internacionais, em matéria de Igualdade de Género.
- F** – Dar a conhecer os compromissos assumidos por Portugal no Plano Internacional, bem como as orientações produzidas pelos organismos internacionais, em matéria de Igualdade de Género.

### 5.3. Cooperação para o Desenvolvimento

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

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

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

- A** – Sensibilizar para a importância de uma cidadania activa baseada na Igualdade de Género, como pré-requisito para um desenvolvimento sustentável.
- B** – Apoiar a integração da perspectiva de género como critério na elaboração, implementação, acompanhamento e avaliação dos programas e projectos integrados de cooperação.
- C** – Apoiar a formação em Igualdade de Género aos cooperantes e às cooperantes, bem como aos voluntários e às voluntárias.
- D** – Promover, nos programas de apoio à revisão de legislação em países terceiros, a inclusão da perspectiva de género como parte do processo de boa governança, contemplando, na eliminação desta discriminação, designadamente:
  - A existência de sistemas legais que garantam os direitos fundamentais das mulheres, nomeadamente, no que diz respeito às mulheres vítimas de todas as formas de violência, ou o direito à propriedade;
  - A participação das mulheres nos processos de decisão;

- A elaboração de orçamentos governamentais que contemplem a perspectiva de género (*gender budget*).
- E** – Incentivar a realização de programas de cooperação que tenham como objectivo o empoderamento das redes sociais locais, nomeadamente, as organizações de mulheres e as secções de mulheres dos partidos políticos.
- F** – Sensibilizar para o papel das mulheres na construção e manutenção da paz e garantir a sua plena participação em todos os processos de reconstrução social nas situações pós-conflito.
- G** – Apoiar os programas de saúde que, nos países terceiros, privilegiem as mulheres e raparigas como população alvo em todas as acções que tenham como objectivo a melhoria da saúde pública.
- H** – Apoiar os programas de saúde que, nos países terceiros, se dirijam a jovens e a mulheres, nomeadamente, os relativos à prevenção do VIH/Sida, doenças endémicas, à saúde e direitos sexuais e reprodutivos.
- I** – Privilegiar as campanhas de promoção da educação formal e ao longo da vida dirigidas a mulheres, bem como aquelas que promovam uma participação equilibrada em todos os graus de ensino.
- J** – Promover nos programas de cooperação na área da economia o conhecimento do impacto de políticas macro-económicas sobre homens e mulheres, no sentido de facilitar o desenvolvimento de estratégias que fortaleçam o papel das mulheres na economia, nomeadamente o empreendedorismo.



# III

## MECANISMOS DE CONCRETIZAÇÃO



## 1. Recursos

O III PNI assume como prioridade o desenvolvimento do potencial humano como elemento-chave da sua realização, ao nível do conhecimento e qualificação, de todas as pessoas que terão a responsabilidade da sua execução. Para que tal desiderato seja possível, torna-se necessário a capacitação dos recursos humanos como forma de potenciar a mudança das vivências quotidianas, tanto individuais como colectivas. Esta capacitação passa pela atribuição dos recursos financeiros necessários e indispensáveis à concretização das metas elencadas neste III Plano passando o seu sucesso pelos recursos envolvidos para a sua execução.

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

## 2. Acompanhamento e Avaliação

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

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

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

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

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

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

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>1.1 - Observatório de género</b>				
A - Assegurar as condições físicas e técnicas para a implementação do Observatório.	PCM/ CIG, MTSS	Iniciar os procedimentos para a implementação do Observatório; Definir o mandato, composição, funcionamento e recursos do Observatório e sua adopção formal.	Diagnósticos e estudos realizados e difundidos; Actividades de informação/sensibilização executadas; Avaliações produzidas; Recomendações apresentadas ao Governo.	2008 Durante a vigência do Plano.
<b>1.2 - Poderes públicos, administração central e local</b>				
A - Dinamizar a figura da Conselheira e do Conselheiro para a Igualdade, bem como dos Membros das Equipas Interdepartamentais para a Igualdade.	PCM/ CIG	Elaborar a proposta de diploma.	Diploma aprovado.	2007/ Primeiro semestre de 2008.
B - Promover, em cada Ministério, a elaboração dos Planos Sectoriais para a Igualdade.	PCM/ CIG	Elaborar a proposta de diploma.	Diploma aprovado.	2007/ Primeiro semestre de 2008. 50% dos Ministério até ao final da vigência do Plano.
C - Promover, a partir da CIG, o apoio à implementação do presente Plano, através da assessoria aos Ministérios para garantir a concretização e acompanhamento dos Planos Sectoriais para a Igualdade.	PCM/ CIG	Criar instrumentos que permitam avaliar anualmente o acompanhamento da execução desta medida.	Verificar anualmente o nível de execução da medida.	Durante a vigência do Plano.
D - Integrar a perspectiva de género na legislação e nas grandes opções de política, nomeadamente nos Planos Nacionais, garantindo o parecer da CIG sobre estas matérias e promovendo a avaliação do impacto da sua concretização.	PCM/ CIG e todos os Ministérios	Apresentar sempre que aplicável diplomas e grandes opções de política à PCM/CIG para consulta.	Contabilizar anualmente o número de diplomas e grandes opções de política onde foi integrada a dimensão da igualdade de género.	Durante a vigência do Plano.

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>E</b> - Integrar a perspectiva de género no Orçamento de Estado, bem como nos orçamentos de cada Ministério ( <i>gender budgeting</i> ).	Todos os Ministérios.	<p>Criar os instrumentos de apoio ao <i>gender budgeting</i>;</p> <p>Dinamizar acções de formação e sensibilização sobre esta matéria dirigida aos departamentos de gestão financeira dos Ministérios;</p> <p>Analisar as verbas afectas a cada Ministério e respectivos serviços à concretização dos objectivos relacionados com a Igualdade de Género.</p>	<p>Contabilizar anualmente o número de acções de formação e sensibilização;</p> <p>Contabilizar anualmente o número de serviços que aplicou a metodologia do <i>gender budgeting</i>.</p>	Todos os anos será enviado, por cada Ministério à PCM um relatório sobre o <i>gender budgeting</i> .
<b>F</b> - Uniformizar os indicadores utilizados na área do género, promovendo a integração, no Perfil de Género do INE, dos adoptados pelo Conselho EPSCO – Emprego e Política Social da UE para o acompanhamento da execução da Plataforma de Acção de Pequim.	PCM/CIG/INE e todos os Ministérios.	<p>Desenvolver indicadores e integrá-los no perfil de Género do INE;</p> <p>Actualizar e alargar a Base de Dados do INE tendo em conta os indicadores de género da Plataforma de Acção de Pequim trabalhados no âmbito de cada Presidência da EU.</p>	<p>Contabilizar anualmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de áreas críticas incluídas no Perfil de Género;</li> <li>- Grau de actualização dos dados em cada uma das áreas críticas - Número de novas áreas criadas.</li> </ul>	Toda a vigência do Plano.
<b>G</b> - Garantir que todas as estatísticas que se referem a pessoas, produzidas na Administração Pública integram a variável sexo, por forma a que a apresentação e o tratamento dos dados não reforce estereótipos discriminatórios.	PCM/INE e todos os Ministérios	Elaborar um diploma, sua adopção e regulamentação.	Diploma adoptado e regulamentado.	Primeiro semestre de 2008.
<b>H</b> - Garantir que os subsídios, prémios, bem como outras distinções atribuídas ou apoiadas por entidades públicas ou por fundos públicos, nacionais ou comunitários salvaguardem a perspectiva da Igualdade de Género.	PCM, todos os Ministérios.	Integrar a perspectiva de género nos regulamentos.	Contabilizar o n.º de regulamentos que adoptaram esta medida.	Elaboração de Relatório anual por Ministério a enviar à PCM.
<b>I</b> - Garantir que a dimensão de género está integrada nos objectivos, execução, avaliação e impacto das iniciativas e projectos financiados por fundos públicos, nacionais ou comunitários.	PCM	Integrar a perspectiva de género nos regulamentos.	Contabilizar o n.º de regulamentos que adoptaram esta medida.	Elaboração de Relatório anual por Ministério a enviar à PCM.

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
J - Promover a inclusão, na carta de missão dos dirigentes da Administração Pública, e sempre que a natureza das matérias o permita, o cumprimento de metas relativas à Igualdade de Género.	PCM; MFAP	Promover instrumentos para a adopção de metas relativas à Igualdade de Género.	Contabilizar anualmente o nº de Cartas de missão onde se integra a perspectiva de género.	Elaboração de Relatório anual por Ministério a enviar à PCM.
K - Garantir que os Planos e Relatórios de Actividades, bem como os respectivos balanços Sociais, dos Ministérios e Serviços identifiquem, quanto à gestão do pessoal, acções referentes a: - Representação equilibrada de mulheres e homens nas esferas de tomada de decisão; - Medidas tomadas para a alteração da segregação horizontal e vertical; - Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de homens e mulheres.	Todos os Ministérios.	Monitorizar os Planos e Relatórios de Actividades de cada Ministério.	Identificar e contabilizar as medidas de acção positiva adoptadas e executadas por cada Ministério, seu impacto sobre os/as respectivos funcionários/as e sobre a cultura de género do Ministério.	Elaboração de Relatório anual por Ministério a enviar à PCM.
L - Incluir a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual, nomeadamente nos impressos, publicações, documentos e sites dos Ministérios e respectivos Serviços.	Todos os Ministérios.	Aprovar códigos de boas práticas para a utilização de uma linguagem respeitadora da igualdade de género na linguagem pelos responsáveis políticos e pelos serviços públicos; Monitorizar os textos e imagens presentes nos documentos e publicações editadas ou a editar pelos poderes públicos, segundo uma perspectiva de género.	Publicar um Guia de Boas Práticas para a utilização de uma linguagem respeitadora da Igualdade de Género; Contabilizar o número de documentos e publicações analisadas e revistas.	2008 A aplicar progressivamente nos documentos e imagens que sejam elaborados de novo ou reeditados ao longo de toda a vigência do Plano.
M - Elaborar estudos sobre o impacto, em homens e mulheres, das políticas e acções de cada Ministério, enquanto instrumentos de apoio à tomada de decisão.	Todos os Ministérios.	Criar instrumentos para a elaboração de estudos de impacto; Elaborar diagnósticos de impacto de género.	Listagem dos instrumentos criados; Relatórios de análise dos diagnósticos elaborados.	2008 Durante toda a vigência do Plano.
N - Incluir uma orientação sobre a representação equilibrada entre mulheres e homens na composição dos júris de concurso e na nomeação para todos os níveis de decisão na Administração Pública Central.		Criar um diploma legal que determine a representação equilibrada em todos os domínios de decisão do sector público.	Diploma criado e aprovado.	2008

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

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

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>2.1 - Educação, Investigação e Formação</b>				
<b>A</b> - Promover a integração da dimensão de género, quer na definição dos perfis de competências, quer nos perfis de formação de profissionais de educação.	PCM/ CIG, ME/ CFAEs	Orientações do ME; Estabelecer protocolos com as Universidades, Institutos Politécnicos e outras instituições de ensino; Desenvolver acções acreditadas que incluam módulos sobre género.	Contabilizar: - N.º de protocolos estabelecidos; - N.º de acções acreditadas sobre igualdade de género realizados, por áreas disciplinares, temáticas e/ou de intervenção, por públicos profissionais destinatários, por graus/níveis educativos e por entidades formadoras; - N.º de pessoas que finalizam as acções de formação acreditadas, em função do sexo, por áreas disciplinares, temáticas e/ou de intervenção e por graus/níveis educativos.	Durante toda a vigência do Plano.
<b>B</b> - Sensibilizar outros agentes educativos, como as famílias, nomeadamente através das Associações de pais e mães, para a integração da Igualdade de Género na educação.	PCM/ CIG, ME	Estabelecer protocolos entre PCM/CIG, ME, e outros agentes.	Contabilizar anualmente n.º de protocolos estabelecidos; Avaliar anualmente os resultados desses protocolos.	Durante toda a Vigência do Plano.
<b>C</b> - Operacionalizar a Lei n.º 47/2006, de 28 de Agosto, que define o regime de avaliação, certificação e adopção dos manuais escolares do ensino básico e secundário, no sentido de incluir a dimensão de género nos critérios de qualidade para a produção de materiais pedagógicos, escritos e multimédia, nomeadamente, através da sensibilização dos autores e autoras dos manuais escolares, bem como das respectivas editoras	PCM/ CIG, ME, e outros agentes	Elaborar e divulgar check-lists para avaliação dos materiais na óptica do género, destinada às Comissões de Avaliação e às Escolas; Promover acções de sensibilização destinadas a autores e autoras dos manuais escolares e das respectivas editoras.	Contabilizar anualmente: - N.º de manuais escolares avaliados quanto à dimensão do género, por Comissão de Avaliação; Contabilizar anualmente: - N.º de acções de sensibilização; - N.º de participantes.	A iniciar em 2008; Durante toda a vigência do Plano.

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
D - Promover uma orientação escolar e profissional sem estereótipos de género.	PCM/ CIG, MTSS/ IEFP, ME	Orientações do ME; Desenvolver e divulgar materiais de apoio a uma orientação escolar e profissional promotora da igualdade de género.	Implementar a utilização dos materiais de apoio concebidos; Elaborar anualmente uma listagem com a descrição das iniciativas específicas promovidas pelas escolas e outras instituições educativas e formativas neste domínio.	A iniciar no ano lectivo 2008/09. Durante toda a vigência do Plano.
E - Reforçar a (re)qualificação e a certificação escolar e profissional, especialmente nas áreas tecnológicas, dirigidas a raparigas e a mulheres, bem como na área do cuidado e do Apoio Social, dirigidas a homens e rapazes.	ME, MTSS, e outros agentes	Diagnosticar a oferta profissional qualificante destinada a jovens de ambos os sexos, por estabelecimentos e por modalidade de ensino/formação; por região e por áreas profissionais; Fomentar apoios às áreas mais carenciadas identificadas no relatório de diagnóstico.	Relatório de diagnóstico; Contabilizar anualmente nº de raparigas e rapazes que frequentam e finalizam as diversas modalidades de educação/formação qualificantes, por áreas profissionais e por região; Contabilizar nº de apoios disponibilizados para essas áreas.	A iniciar no ano lectivo de 2008/09. Durante toda a vigência do Plano.
F - Integrar a temática do Género como um eixo estruturante do Currículo Escolar, bem como nas diversas dimensões da Educação e Formação ao Longo da Vida, nomeadamente operacionalizando-a através da área de projecto e educação cívica.	ME, MTSS, e outros agentes	Dinamizar campanhas sobre a Igualdade que envolvam a comunidade escolar; Promover a continuação da inserção de módulos em Igualdade de Género nas acções de Formação ao Longo da Vida; Integrar no âmbito da Educação Cívica e da Área de Projecto um módulo sobre Igualdade de Oportunidades.	Contabilizar anualmente: - Nº de escolas que promoveram campanhas; - Nº de Cursos de formação ao Longo da Vida que incluíram módulos de Igualdade de Género ; - Nº de pessoas, desagregadas por sexo, que frequentaram estes módulos; - Nº de acções de formação que integraram módulos em Igualdade de Género .	A iniciar no ano lectivo de 2008/09. Durante toda a vigência do Plano.

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>G</b> - Integrar, na organização e funcionamento das escolas e de outras instituições educativas e formativas, a perspectiva da igualdade de género, com vista a prevenir a discriminação e a violência e a garantir a interacção de ambos os sexos no quotidiano escolar.	PCM/ CIG, ME, MTSS, e outros agentes	Orientações do ME.	Identificar anualmente n.º de Cartas Educativas com preocupações específicas no domínio da igualdade entre os sexos, bem como o n.º de Regulamentos escolares com preocupações específicas neste domínio.	Durante toda a vigência do Plano.
<b>H</b> - Promover o reforço pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) à investigação em todos os domínios das relações de género e das políticas para a igualdade entre mulheres e homens.	PCM/ CIG, MCTES/ FCT	Renovar periodicamente o protocolo de colaboração entre a PCM/CIG e a FCT para financiamento de projectos de investigação no domínio das relações sociais de género e das políticas para a igualdade entre mulheres e homens.	Contabilizar anualmente: - N.º de projectos candidatos e financiados pela FCT, por instituição, área científica; - Percentagem de investigadoras das equipas de investigação dos projectos financiados bem como a percentagem de investigadoras responsáveis por esses projectos; - N.º de acções e de produtos de divulgação dos projectos de investigação financiados.	Durante toda a vigência do Plano.
<b>I</b> - Promover o apoio aos Centros de Investigação na área dos Estudos de Género, respectivas publicações e divulgação na área da Igualdade entre Mulheres e Homens, consolidando a formação pós licenciatura neste domínio.	PCM/ CIG, MCTES/ FCT	Identificar o tipo e os apoios disponibilizados aos Centros de Investigação.	Contabilizar anualmente: - N.º de Centros de Investigação que receberam apoios da FCT, por tipo e por áreas científicas; - N.º de estudos realizados; - N.º de publicações efectuadas e respectiva divulgação.	Durante toda a vigência do Plano.
<b>J</b> - Promover a realização de acções de sensibilização em Igualdade de Género junto das Instituições de Ensino Superior.	PCM/CIG	Desenvolver acções de sensibilização junto das Universidades e Institutos Politécnicos.	Contabilizar anualmente o N.º de acções de sensibilização realizadas e n.º de participantes.	Durante toda a vigência do Plano.

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>K</b> - Definir, em articulação com os organismos competentes, os perfis formativos e respectivos referenciais de formação, bem como a elaboração dos instrumentos e materiais de suporte à formação em Igualdade de Género.	PCM/ CIG, ME, MTSS	Realizar um estudo com vista à avaliação dos referenciais de formação em vigor neste domínio e à produção de recomendações que orientem a elaboração de novos referenciais; Definir e elaborar os instrumentos e materiais de suporte à formação em Igualdade de género; Promover a divulgação de referenciais de formação considerados pertinentes.	Contabilizar: - N.º de perfis e Instrumentos e materiais de suporte elaborados; - N.º de referenciais de formação divulgados e adoptados.	A iniciar em 2008. A iniciar em 2009.
<b>L</b> - Promover, em colaboração com os organismos competentes, a Certificação de Aptidão Profissional de formadores e formadoras em Igualdade de Género.	PCM/ CIG, MTSS/ IEFP, ME/ ANQ, e outros agentes	Elaborar e validar Certificação de Formação de Formadores/as neste domínio.	Contabilizar anualmente: - N.º de acções de formação de formadores em Igualdade de Género realizadas e certificadas; - N.º de formadores e formadoras certificadas.	A iniciar em 2008. Durante toda a vigência do Plano.
<b>M</b> - Promover acções de sensibilização e de formação em Igualdade de Género para públicos estratégicos.	PCM/ CIG, MTSS	Desenvolver acções de sensibilização e de formação.	Contabilizar anualmente o n.º de acções realizadas (situação de partida 60).	Durante toda a vigência do Plano.

## 2.2 - Independência Económica

<b>A</b> - Incrementar o empreendedorismo feminino como elemento de mobilização das mulheres para a vida económica activa, promovendo o auto-emprego.	PCM/ CIG, MTSS, MEI	Promover cursos de formação destinados a incentivar o empreendedorismo, nomeadamente em gestão; Publicitar casos sucesso de mulheres empreendedoras; Criar apoios ao nível do financiamento para projectos ligados ao empreendedorismo feminino.	Contabilizar anualmente o n.º de acções de formação na área do empreendedorismo e n.º de pessoas que frequentam estas acções; N.º de casos de sucesso publicitados; Contabilizar os números de mulheres que recorreram a estes apoios; Contabilizar anualmente o n.º de empresas geridas por mulheres.	A iniciar em 2008.
---	------------------------------	--	---	--------------------

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>B</b> - Estimular o estabelecimento de soluções inovadoras nos incentivos e no incremento do acesso aos instrumentos de apoio financeiro às actividades de empreendedorismo feminino, que prossigam os objectivos económicos e sociais consistentes com a Igualdade de Género.	PCM/ CIG, MTSS, MEI, MAO- TDR/ CCDR	Divulgar incentivos ao empreendedorismo feminino.	Contabilizar anualmente os Incentivos concedidos para empreendedorismo feminino.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>C</b> - Desenvolver o empreendedorismo feminino qualificado como instrumento inovador e regenerador de tecidos económicos sectoriais, regionais ou urbanos.	MEI, MAO- TDR/ CCDR	Publicitar casos sucesso de mulheres empreendedoras; Criar apoios ao nível do financiamento para projectos ligados ao empreendedorismo feminino qualificado.	Contabilizar: - Nº de casos de sucesso publicitados; - Nº de mulheres que recorreram a estes apoios. Contabilizar anualmente o n.º de empresas geridas por mulheres em áreas qualificadas.	Durante toda a vigência do Plano.
<b>D</b> - Reforçar a informação e sensibilização sobre as vantagens e potencialidades do micro-crédito associado à criação de emprego e ao financiamento das PME's, majorando as intervenções das mulheres.	MEI, MTSS	Promover uma campanha de sensibilização nacional sobre os benefícios do micro crédito.	Avaliar o impacto da campanha, contabilizando anualmente o número de mulheres que recorreram ao micro-crédito.	A partir de 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>E</b> - Promover o Associativismo Empresarial de Mulheres, nomeadamente através do desenvolvimento de redes de produtos e serviços, utilizando as novas tecnologias como forma de criação de parcerias nacionais e internacionais; divulgação de práticas promissoras na área do empreendedorismo e divulgação de apoios.	PCM/ CIG, MTSS, MEI, MAOTDR	Fomentar uma campanha de sensibilização sobre o associativismo empresarial dirigido às mulheres, nomeadamente sobre a importância da publicidade e marketing dos seus produtos e serviços.	Recolher os testemunhos de mulheres empreendedoras, fazendo a sua publicação e divulgação na Internet e nos diversos meios de comunicação.	A partir de 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>F</b> - Actualizar e divulgar estudos de diagnóstico sobre a evolução da presença de mulheres em cargos de gestão e membros de direcção de grandes e médias empresas.	PCM/ INE, MTSS	Apoiar a realização do estudo de diagnóstico.	Publicação do Estudo.	2009

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>G</b> - Diminuir a segregação horizontal no mercado de trabalho apoiando as entidades patronais a promover a criação activa de emprego para o sexo sub-representado em profissões marcadas por género.	MF, MEI, MTSS	Apoiar as entidades patronais através de um sistema de incentivos que fomente a criação activa de emprego para o sexo sub representado; Proceder à actualização sistemática da Portaria 1212 de 2000, de 26 de Dezembro relativa às profissões significativamente marcadas por discriminação de género.	Contabilizar anualmente: - Nº entidades que recorreram a este sistema de incentivos; - Nº de entrada de Homens em profissões marcadamente femininas e o nº de entrada de Mulheres em profissões maioritariamente masculinas; Publicar as listas de profissões em que o desequilíbrio entre homens e mulheres é mais acentuado.	A Iniciar em 2008. Durante toda a vigência do Plano.
<b>H</b> - Reforçar a realização de acções de formação ao longo da vida, nomeadamente em TIC's, para uma maior capacitação das mulheres face às condições do mercado de trabalho.	MTSS, MEI	Promover acções de formação como forma de capacitar as trabalhadoras para as novas formas de organização do mercado de trabalho.	Contabilizar anualmente: - Nº de empresas que realizam acções de formação para os seus funcionários, com dados desagregados por sexos; - Nº de participantes nessas acções de formação.	A iniciar em 2008. Durante toda a vigência do Plano.
<b>I</b> - Sensibilizar os agentes dos serviços públicos e privados na área do Emprego e da Formação Profissional para a importância de oferta e divulgação de opções profissionais não discriminatórias em função do género.	PCM/ CIG; MTSS	Promover acções de sensibilização/ formação em Igualdade de Género.	Contabilizar anualmente nº de acções e nº de participantes; Efectuar estudo de impacto.	2008. A iniciar em 2008 e a apresentar em 2010.
<b>J</b> - Reforçar junto das empresas públicas a divulgação dos mecanismos para adopção de Planos para a Igualdade, conforme RCM nº 49/2007, de 28 de Março, que aprova os princípios do bom governo para as empresas do sector empresarial do Estado.	PCM/ CIG, MTSS, MEI	Criar referenciais para a elaboração e gestão dos Planos para a Igualdade nas empresas e respectivos instrumentos; Criar um guia de apoio à elaboração e gestão de Planos para a Igualdade.	Contabilizar anualmente o nº de empresas públicas que adoptam Planos para a Igualdade; Avaliar a implementação dos Planos para a Igualdade.	2008 2010

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
K - Promover a responsabilidade social das empresas do sector privado através da divulgação dos mecanismos para a implementação de Planos para a Igualdade.	PCM/ CIG, MTSS, MEI	Promover acções de sensibilização direccionadas às empresas; Criar um guia de apoio à elaboração e gestão de Planos para a Igualdade, bem como de divulgação dos benefícios da sua adopção.	Contabilizar anualmente: - N° de acções de sensibilização; - N° de entidades com o Planos para a Igualdade; Publicar e distribuir o guia de apoio.	Durante toda a vigência do Plano. 2008. Anualmente e durante toda a vigência do Plano.
L - Divulgar boas práticas, nomeadamente através da atribuição de distinções como o Prémio "Igualdade é Qualidade", bem como outros benefícios.	PCM/ CIG, MTSS/ CITE	Organizar anualmente os procedimentos para a concretização do Prémio <i>Igualdade é Qualidade</i> .	Divulgar a empresa eleita como símbolo de boas práticas.	Anualmente e durante toda a vigência do Plano.
M - Definir orientações no sentido da negociação das convenções colectivas de trabalho integrar o objectivo de elaboração e concretização de Planos para a Igualdade nas empresas.	MTSS	Definir as orientações para a implementação dos Planos para a Igualdade nas negociações das convenções colectivas.	Publicar e divulgar as orientações.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
N - Promover a realização ou actualização de estudos sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres.	MTSS	Efectuar estudo por sector e por região, promovendo o aprofundamento do sistema de monitorização existente.	Publicar anualmente os estudos mais relevantes produzidos nesta área.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
O - Promover a execução eficaz do princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens no acesso ao emprego, progressão na carreira e acesso a lugares de decisão.	PCM/ CIG, MTSS/ CITE	Promover uma campanha de sensibilização a nível nacional que alerte para a importância do princípio da igualdade entre mulheres e homens no acesso ao emprego, progressão na carreira e acesso a lugares de decisão e que incentive à sinalização de situações discriminatórias baseadas em estereótipos de género.	Difundir a campanha pelos diversos meios de comunicação; Avaliar do impacto da campanha de sensibilização; Levantamento comparativo de sinalizações de casos de discriminação em função do sexo.	A iniciar em 2008. 2009

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>P</b> - Promover o reforço dos mecanismos de fiscalização da Autoridade para as Condições de Trabalho na identificação de casos de discriminação em função do sexo, nomeadamente em sede de negociações e convenções colectivas de trabalho, e de formas de trabalho precário e paralelo.	MTSS	Formar e sensibilizar técnicos da Autoridade para as Condições de Trabalho para a identificação e penalização de casos de discriminação.	Contabilizar anualmente: - N° de técnicos que frequentaram estas acções; - Progressão do n° de casos de discriminação identificados; - N° de processos levantados aos infractores; - N° de penalizações.	Durante toda a vigência do Plano. 2010.
<b>Q</b> - Promover a inclusão de um módulo sobre igualdade de Género nas acções de formação profissional inicial e contínua.	PCM/ CIG, MTSS/ IEFP		Contabilizar anualmente n° de acções de formação em que foi incluído o módulo.	Durante toda a vigência do Plano.
<b>R</b> - Sensibilizar e motivar os parceiros sociais para as vantagens da integração da perspectiva de género na cultura empresarial como factor de desenvolvimento económico e social do mercado de trabalho.	PCM/ CIG, MTSS/ CITE	Sensibilizar, através de uma campanha, os parceiros sociais para as suas responsabilidades na promoção e implementação da perspectiva de género na cultura empresarial como factor de desenvolvimento económico e social.	Avaliar o impacto da campanha.	A iniciar 2008.
<b>S</b> - Divulgar o disposto no n° 3 do artigo 23° do Código do Trabalho, como forma de reforçar o combate ao assédio moral e sexual no local de trabalho.	MTSS, MEI	Elaborar e divulgar, junto dos parceiros sociais, folhetos informativos sobre a legislação referida.	Contabilizar anualmente o n° de folhetos distribuídos.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.

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

<b>A</b> - Dinamizar a realização de acções de sensibilização sobre os direitos relativos à licença de maternidade e paternidade dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como a licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado.	PCM/ CIG, MTSS/ CITE	Promover uma campanha de sensibilização a nível nacional de forma a sensibilizar a população para os direitos relativos ao gozo da licença de maternidade e paternidade.	Avaliar o impacto da campanha.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>B</b> - Rever as regras relativas às licenças de maternidade e de paternidade reduzindo os impactos de género negativos do actual regime.	PCM/ CIG, MTSS/ CITE	Avaliar as regras relativas às licenças de maternidade e paternidade e propor alterações legislativas daí decorrentes.	Publicar estudo produzido; Contabilizar o n° de medidas legislativas alteradas e proceder à sua divulgação.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>C</b> - Promover actividades de sensibilização e disseminação de informação de práticas inovadoras sobre a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal junto dos empregadores públicos e privados e do público em geral.	PCM/ CIG, MTSS/ CITE	Promover instrumentos legais de apoio à conciliação entre a vida familiar, pessoal e familiar; Desenvolver acções de formação e de sensibilização; Realizar periodicamente inquéritos aos usos do tempo utilizando a metodologia preconizada pelo EUROSTAT, de modo a permitir avaliar a evolução do tempo de trabalho não pago realizado por homens e mulheres.	Contabilizar o nº de medidas legislativas alteradas e proceder à sua divulgação; Contabilizar anualmente: - N.º de Acções realizadas; - N.º de pessoas que frequentaram as acções; - N.º de materiais produzidos/ distribuídos; Produzir anualmente um relatório de análise sobre os usos do tempo.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano. A iniciar em 2008.
<b>D</b> - Melhorar a quantidade, qualidade, flexibilidade e acessibilidade financeira das estruturas de apoio a dependentes através de: (i) formação adequada do pessoal; (ii) estimular a solidariedade inter-geracional e as redes de vizinhança (iii) incentivo à introdução de horários flexíveis no comércio, serviços sociais de apoio e outros serviços de proximidade;(iv) reforçar os serviços de apoio ao domicílio para famílias com pessoas dependentes.	PCM/ CIG, MTSS/ CITE	Desenvolver acções de formação pluridisciplinar aos cuidadores formais e informais que valorize a dignidade dos utentes; Sensibilizar vários agentes para a flexibilização dos horários; Reforçar linhas de financiamento aos serviços de apoio ao domicílio; Divulgar o manual de Gestão da Qualidade das respostas Sociais e monitorizar a sua aplicação.	Contabilizar anualmente: - N.º de acções realizadas; - N.º de pessoas que frequentaram as acções; Analisar impacto dos financiamentos disponíveis; Verificar o aumento dos serviços de apoio ao domicílio.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>E</b> - Articular as medidas dirigidas à conciliação entre a actividade profissional, vida familiar e pessoal com o Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES).	PCM/ CIG; MTSS	Divulgação do PARES.	Contabilizar anualmente o N.º de projectos aprovados no âmbito do PARES dirigidos à conciliação entre a actividade profissional, vida familiar e pessoal.	Até ao final da vigência do Plano.
<b>F</b> - Desenvolver campanhas publicitárias integradas sobre repartição de responsabilidades domésticas.	PCM/ CIG; MTSS; GMCS		Contabilizar N.º de campanhas realizadas e avaliar o respectivo impacto.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>G</b> - Desenvolver políticas de apoio a uma parentalidade responsável, em conformidade e respeito pelas diferentes formas de organização familiar.	PCM/ CIG, MTSS/ CITE, ME, e outros agentes	Aperfeiçoar o quadro legal de apoio a uma maternidade e paternidade responsáveis, nomeadamente no que diz respeito à integração da formação parental nos mecanismos de apoio à infância.	Instrumentos criados e aprovados.	Início em 2008 e toda a vigência do Plano.
<b>H</b> - Reforçar a formação parental tendo em consideração a partilha equitativa de tarefas e a diversidade de intervenientes significativos, para modificar atitudes e comportamentos estereotipados em função do género.	PCM/ CIG, MTSS, ME, e outros agentes	Aprofundar referenciais para a educação parental; Estabelecer protocolos com diferentes agentes da sociedade civil para desenvolvimento de acções de formação de educação parental.	Publicar e divulgar os referenciais; Contabilizar anualmente o nº de protocolos estabelecidos e avaliar o seu impacto.	Início em 2008 e toda a vigência do Plano.
<b>I</b> - Sensibilizar e informar os intervenientes significativos ao nível técnico e político, bem como a opinião pública para o direito e o dever dos pais e mães ao exercício activo da parentalidade, nomeadamente em casos de regulação do poder paternal.	PCM/ CIG, MTSS, MJ	Desenvolver uma campanha de sensibilização de carácter nacional sobre o direito e o dever dos pais ao exercício activo da paternidade.	Avaliar o impacto da campanha.	2008 2010
<b>2.4 - Inclusão e Desenvolvimento Social</b>				
<b>A</b> - Aperfeiçoar os mecanismos de apoio às famílias monoparentais monitorizando os respectivos itinerários de inclusão social e profissional.	MTSS	Integrar no processo de monitorização dos mecanismos de apoio às famílias monoparentais um indicador relativo à relação entre monoparentalidade, género e suas consequências.	Indicador Integrado.	A iniciar em 2008.
<b>B</b> - Avaliar os mecanismos de cálculo das actuais reformas, nomeadamente quanto à integração de factores ligados a actividades não remuneradas.	MTSS	Identificar os factores de majoração na atribuição de pensões e reformas referentes a certas actividades não remuneradas a serem, eventualmente, introduzidos no cálculo das pensões e reformas.	Relatório Avaliativo sobre a matéria.	A iniciar em 2008 - até ao final da vigência do Plano.
<b>C</b> - Melhorar a qualidade de vida das mulheres idosas.	MTSS e MS	Criar os mecanismos de apoio necessários à melhoria da qualidade de vida das mulheres idosas.	Mecanismos criados e aprovados.	Durante a vigência do Plano.

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>D</b> - Divulgar, junto das mulheres e homens migrantes e de minorias étnicas e culturais, informação sobre os seus direitos e deveres em matéria de cidadania e igualdade de género.	PCM/ CIG/ ACIDI, MAI/SEF e outros agentes	Estabelecer protocolos entre a PCM/CIG, o ACIDI, o SEF, e ONG'S; Criar folhetos informativos nas diversas línguas para distribuir pelas comunidades de imigrantes e minorias étnicas e culturais; Organizar equipas de trabalho que se dirijam às comunidades com a informação sobre os direitos e deveres das mulheres e homens migrantes.	Contabilizar anualmente: - N° de protocolos estabelecidos; - N° de folhetos publicados e distribuídos, nas diversas línguas; - N° de pessoas abrangidas pelas equipas de trabalho e avaliar o impacto da informação distribuída.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>E</b> - Promover programas de informação e formação em competências nos domínios da língua portuguesa e das tecnologias de informação e comunicação bem como programas de português técnico e de educação para a cidadania	PCM/ ACIDI, MTSS/ IEFP, ME, e outros agentes	Aumentar o n° de cursos formativos de língua portuguesa e novas tecnologias, especificamente para as comunidades migrantes e minorias étnicas e culturais.	Contabilizar anualmente n° de cursos disponíveis e n° de formandos/as.	Iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>F</b> - Sensibilizar e informar para o cumprimento da escolaridade obrigatória e da continuação do percurso educativo/formativo.	PCM/ ACIDI; MTSS/ IEFP; ME e outros agentes	Promover campanhas de sensibilização junto das comunidades migrantes e minorias étnicas e culturais sobre a importância do cumprimento da escolaridade obrigatória.	Contabilizar anualmente n° de Campanhas/População - alvo envolvida.	Durante toda a vigência do Plano.
<b>G</b> - Apoiar o empreendedorismo das mulheres migrantes e minorias étnicas	PCM/ ACIDI; MTSS/ IEFP	Criar os mecanismos específicos de apoio ao empreendedorismo das mulheres migrantes e de minorias étnicas.	Contabilizar anualmente n° de mulheres abrangidas.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>H</b> - Desenvolver medidas preventivas e de sinalização de práticas tradicionais que constituam violação dos Direitos Humanos.	PCM/ ACIDI/ PCM/ CIG, MS, e outros agentes	Promover campanhas de sensibilização sobre os Direitos Humanos e práticas culturais tradicionais que violam esses direitos, bem como os respectivos mecanismos de sinalização.	Contabilizar anualmente n° de Campanhas/População - alvo envolvida; Análise comparativa do n° de casos sinalizados antes e após a campanha de sensibilização.	A iniciar em 2008 e durante a vigência do Plano. 2010

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
I - Promover o envolvimento das mulheres migrantes e de minorias étnicas e culturais em movimentos associativos e na tomada de decisão, participando na vida política, económica e social.	PCM/ ACIDI, PCM/CIG e outros agentes	Dinamizar junto das comunidades migrantes ações de sensibilização sobre a importância da participação pública activa e informar sobre meios de apoio.	Contabilizar anualmente o n.º de acções desenvolvidas e n.º de participantes.	Iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
J - Melhorar a participação e o acesso das mulheres e homens migrantes e de minorias étnicas e culturais na vida sócio-cultural e promover o seu envolvimento activo, designadamente através de apoios a associações de migrantes com fins sócio-culturais	PCM/ ACIDI, MC, ME	Promover iniciativas sócio-culturais que tenham em conta as diversas origens étnicas; Conceder apoios financeiros a associações de migrantes com fins sócio-culturais.	Identificar anualmente o n.º de associações e iniciativas apoiadas.	Início em 2008 e toda a vigência do Plano.

### 2.5 - Saúde

A - Implementar o sistema de indicadores relevantes na área da saúde e do género, desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde.	MS, PCM/ INE	Aplicar o sistema de indicadores na área de saúde e género (OMS).	Contabilizar anualmente o n.º de serviços que utiliza os indicadores.	Início em 2008 e toda a vigência do Plano.
B - Promover investigação que identifique as diferenças de atitudes e práticas entre homens e mulheres em relação à saúde.	MS	Apoiar a realização de estudos nesta área.	Identificar e publicar os estudos mais relevantes.	Início em 2008 e toda a vigência do Plano; Apresentação dos estudos em 2010.
C - Melhorar as condições de acesso à saúde, bem como reforçar os respectivos programas de prevenção, tendo em atenção os aspectos específicos de mulheres e homens ao longo do seu ciclo de vida.	MS	Promover uma campanha de sensibilização destinada aos profissionais de saúde que foque os aspectos específicos da saúde da Mulher e do Homem.	Identificar o impacto da campanha.	A iniciar 2008 e apresentar os resultados em 2010.
D - Assegurar que os estágios curriculares e profissionais, desenvolvidos nas unidades de saúde, incluam a perspectiva de género.	MS, MCTES	Incluir módulos de género nos estágios curriculares e profissionais.	Contabilizar anualmente o n.º de pessoas que frequentaram estes estágios.	Início em 2008 e toda a vigência do Plano.
E - Reforçar, tendo em atenção os aspectos específicos de mulheres e homens, a reflexão, educação e sensibilização sobre saúde sexual e reprodutiva, nomeadamente no que se refere à prevenção de comportamentos de risco e violência na área da sexualidade.	PCM/ CIG, MS, ME e outros agentes	Elaborar um Guia de Boas Práticas e Recursos sobre saúde sexual.	Contabilizar anualmente n.º de Guias publicados e distribuídos.	Edição em 2008 e durante toda a vigência do Plano.

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>F</b> - Reforçar os serviços, cuidados e atendimento em matéria de saúde sexual e reprodutiva, para o exercício de uma sexualidade responsável em todas as etapas do ciclo de vida, nomeadamente junto dos jovens e das jovens adolescentes, diminuindo as taxas de gravidez na adolescência, e procedendo à prevenção e tratamento das infeções sexualmente transmissíveis e violência sexual.	MS e outros agentes	Promover acções de sensibilização, sobre o exercício de uma sexualidade responsável em todas as etapas do ciclo de vida, a profissionais de saúde que prestam atendimento/esclarecimento sobre saúde sexual e reprodutiva.	Contabilizar anualmente o n.º de acções e n.º de participantes discriminadas por idade e sexo.	Iniciar em 2008 e toda a vigência do Plano.
<b>G</b> - Acompanhar os efeitos da aplicação da lei da Interrupção Voluntária de Gravidez.	MS e outros agentes		Contabilizar o n.º dos registos hospitalares sobre IVG efectuados segundo a legislação.	A iniciar em 2007 e durante toda a vigência do Plano.

## 2.6 - Ambiente e Território

<b>A</b> - Integrar a dimensão de género nas políticas de planeamento urbano e desenvolvimento do território.	MAO TDR/ CCDR	Orientações emitidas nesta matéria; Realizar estudos sobre a integração da dimensão de género no desenvolvimento do território.	Publicar os estudos mais relevantes nesta área.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>B</b> - Estimular uma maior utilização, nomeadamente por parte das mulheres, dos incentivos ao desenvolvimento de actividades ligadas à conservação da natureza e da biodiversidade.	MAO TDR/ CCDR, MEI	Divulgar os incentivos existentes.	Monitorizar a divulgação dos incentivos.	Início em 2008 e durante a vigência do Plano.
<b>C</b> - Reforçar as acessibilidades, a qualidade e adaptação dos transportes públicos às necessidades de homens e mulheres, assegurando trajectos que facilitem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	MOPTC; MAOTDR	Integrar nos protocolos de exploração das empresas de transportes públicos a dimensão de género.	Avaliar o grau de melhoria das acessibilidades.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>2.7 - Actividade física e desporto</b>				
<b>A</b> - Promover a integração da dimensão de género nas políticas e práticas desportivas, valorizando o sexo sub-representado.	PCM/ CIG/IDP	Incentivar financeiramente as entidades que promovam uma participação equilibrada entre os dois sexos nas diversas práticas desportivas:  Promover a criação e disseminação de práticas pedagógicas que integrem a dimensão de género.	Avaliar o grau de participação de homens e mulheres em todas modalidades;  Divulgar os instrumentos pedagógicos de apoio à prática desportiva que integrem a dimensão de género;  Verificar anualmente o aumento da participação de raparigas e mulheres na prática desportiva.	A Iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>B</b> - Responsabilizar, através dos contratos-programas, os agentes desportivos, particularmente as federações desportivas, para a participação equilibrada e não discriminatória entre os dois sexos no desporto.	PCM/IDP	Monitorizar a inclusão nos contratos-programa a participação equilibrada entre ambos os sexos e durante todo o ciclo de vida.	Avaliar anualmente os contratos-programa;  Contabilizar anualmente o aumento da participação de raparigas e mulheres na prática desportiva.	A Iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>C</b> - Sensibilizar os meios de comunicação social para a divulgação de programas sobre o papel das mulheres no desporto.	PCM/ IDP; GMCS		Contabilizar anualmente n° de programas realizados neste âmbito.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>D</b> - Diminuir o <i>gender gap</i> nos prémios desportivos.	PCM/ CIG/IDP	Criar instrumentos de identificação dos elementos estruturantes do <i>gender gap</i> e elaborar propostas para a sua alteração.	Avaliar o grau de execução das propostas.	A Iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>E</b> - Acompanhar a elaboração da Carta Desportiva Nacional e divulgar a informação relativa ao enquadramento humano, identificando a participação em função do sexo.	PCM/IDP	Monitorizar a desagregação por sexo de todos os indicadores desportivos.	Divulgar anualmente os indicadores e estatísticas nacionais.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>F</b> - Incentivar a criação e adopção de cartas municipais do desporto que integrem a dimensão de género em todos os seus domínios.	PCM/IDP	Avaliar o impacto de género das políticas desportivas e utilização das infra-estruturas.	Publicar anualmente os dados desagregados por sexo.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>G</b> - Sensibilizar os patrocinadores e outros agentes desportivos para a sua responsabilidade no cumprimento do disposto no art. 2.º da Lei n.º 5/2007, de 16 de Janeiro (Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto).	PCM/IDP	Fomentar acções de sensibilização direccionadas a patrocinadores e outros agentes; Monitorizar a aplicação da Lei n.º 5/2007, de 16 de Janeiro (Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto).	Contabilizar anualmente n.º de acções de sensibilização e n.º de participantes; Contabilizar o n.º de acções de fiscalização efectuadas (conforme artigo 7 da Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto).	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>H</b> - Promover uma participação equitativa em todos os órgãos de decisão do sector do desporto.	PCM/IDP	Fomentar acções de sensibilização direccionadas às federações desportivas e ao Comité Olímpico.	Contabilizar o n.º de representantes designados por sexo.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>I</b> - Combater o assédio e abuso sexual no desporto.	PCM/IDP	Sensibilizar os agentes desportivos para esta temática.	Contabilizar anualmente o n.º de acções de sensibilização e o n.º de participantes.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.

## 2.8 - Cultura

<b>A</b> - Garantir o equilíbrio na atribuição das bolsas e subsídios, majorando o sexo sub-representado.	MC	Incluir no regulamento das bolsas e subsídios a perspectiva de género.	Contabilizar anualmente o n.º de bolsas atribuídas discriminadas por sexo.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>B</b> - Integrar nos critérios de atribuição de prémios culturais a representação equilibrada de homens e mulheres.	MC	Introduzir nas regras de atribuição de prémios um item para a representação equilibrada de homens e mulheres.	Aprovar e divulgar as regras; Porcentagem anual de prémios atribuídos a mulheres e a homens.	Início de 2008 e toda a vigência do Plano.
<b>C</b> - Integrar a perspectiva de género na formação dos agentes culturais.	PCM/ CIG; MC	Criar um referencial de formação em Igualdade de Género na Cultura; Sensibilizar os programadores culturais e outros agentes para integração da perspectiva de género na programação cultural.	Contabilizar anualmente: - N.º de agentes culturais abrangidos; - N.º de acções efectuadas.	Início de 2008 e durante toda a vigência do Plano.

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
D - Promover a visibilidade do contributo das mulheres nas várias esferas da vida, nomeadamente na Cultura, na História, na Economia, nas Ciências e na Política.	MC, bem como os restantes ministérios nas respectivas áreas de intervenção.	Promover programas televisivos no canal público em que se dê visibilidade às mulheres nos vários domínios.	Contabilizar anualmente o n.º de programas apresentados.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
E - Sensibilizar para a importância de uma representação equitativa entre homens e mulheres nas colecções públicas.	MC	Identificar a produção cultural de homens e mulheres nas obras adquiridas.	Divulgar listagem desagregada por sexo.	A Iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
F - Valorizar os trabalhos de escrita, de criação e produção cultural que defendam o respeito pelos direitos humanos de mulheres e de homens.	MC	Elaborar estudo sobre a produção cultural na área da defesa dos direitos humanos; Dinamizar um workshop sobre a cultura como possível forma de expressão pública da violência de género.	Divulgar os resultados do referido Estudo e das obras versadas; Contabilizar o n.º de participantes no Workshop.	A iniciar em 2008 e a apresentar publicação em 2009. 2009

## Área 3 – Cidadania e Género

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>3.1 - Estereótipos</b>				
<b>A</b> - Acompanhar os efeitos da aplicação da Lei da Paridade e sensibilizar para as vantagens do seu alargamento a outras esferas do sector público e privado, nomeadamente no que concerne à partilha do processo de decisão.	PCM/CIG	Promover uma campanha nacional de sensibilização sobre as questões da paridade; Realizar um estudo de impacto sobre a lei da paridade.	Avaliar o impacto da campanha de sensibilização; Divulgar o resultado dos estudos.	Início em 2008 e divulgação em 2010. Início em 2008 e apresentação em 2010.
<b>B</b> - Realizar acções de formação destinadas a mulheres para o desenvolvimento das suas capacidades de participação na vida pública e política.	PCM/CIG e outros agentes	Fomentar acções de formação, nomeadamente através do <i>mentoring</i> .	Contabilizar anualmente n.º acções e número de formandas.	Início de 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>C</b> - Promover investigação comparada sobre as condições e impacto do exercício, por homens e mulheres, de cargos de Tomada de Decisão política.	PCM/CIG	Fomentar estudos sobre a participação na Tomada de Decisão.	Divulgar os resultados dos estudos elaborados.	Início do estudo em 2008 e apresentação publica em 2010.
<b>D</b> - Criar parcerias com instituições relevantes na área da linguística para promover formas de utilização da gramática portuguesa, a actualização dos conceitos de homem e mulher e identificar as possibilidades de uma nova gramática inclusiva do género.	PCM/CIG, ME, MCTES e outros agentes	Promover estudo sobre a utilização da gramática através de uma perspectiva de género; Actualizar nos dicionários e enciclopédias em português e sempre que se justifique as definições e conceitos de homem e mulher.	Divulgar estudo elaborado; Definições actualizadas.	Até final de 2010.
<b>E</b> - Promover a actualização da Classificação Nacional de Profissões e documentos relacionados sem recurso ao masculino universal, bem como documentos relacionados.	MTSS/IEFP/CITE	Analisar e rever a Classificação Nacional de Profissões.	Publicação da Classificação Nacional de Profissões e rever documentos relacionados, nomeadamente a Portaria n.º 1212/2000, de 26 de Dezembro.	Até 2009.
<b>F</b> - Actualizar e divulgar um glossário sobre Igualdade de Género.	PCM/CIG		Publicar e divulgar o glossário sobre Igualdade de Género.	2008

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
G - Sensibilizar os profissionais da comunicação social e da publicidade para a sua responsabilidade na promoção da Igualdade de Género e da Cidadania.	PCM/ CIG; GMCS MTSS/ CENJOR	Realizar seminários dirigidos aos profissionais da Comunicação Social; Estabelecer Protocolos com canais de televisão e estações de rádio, com vista à realização de debates sobre estas temáticas; Desenvolver módulos de formação para profissionais da comunicação social.	Contabilizar n.º de Seminário realizados anualmente Contabilizar anualmente: - N.º de debates realizados; - N.º de artigos escritos sobre esta temática; Contabilizar anualmente o n.º de acções efectuadas.	Início em 2008 e toda a vigência do Plano.
H - Promover a investigação sobre estereótipos de género e desigualdade nas representações sociais de mulheres e homens na área dos <i>media</i> e da publicidade.	PCM/ CIG, MCTES/ FCT.	Estabelecer parcerias com centros de investigação para realizar estudos sobre estereótipos de género e desigualdade nas representações sociais nos <i>media</i> .	Divulgação e publicação dos estudos mais relevantes.	A iniciar em 2008 e a ser apresentado/publicado em 2010.
I - Divulgar os trabalhos de publicidade e de reportagem que defendam o respeito pelos direitos humanos de mulheres e de homens, nomeadamente através da atribuição de prémios como o Prémio <i>Paridade: Mulheres e Homens na Comunicação Social</i> .	PCM/ CIG; GMCS		Divulgar anualmente as pessoas galardoadas com o prémio.	Toda a vigência do Plano.
J - Promover junto dos órgãos de comunicação social e publicidade, nomeadamente os públicos, a aplicação das orientações da Comissão Europeia relativas à utilização de imagens respeitadoras da dignidade e igualdade de homens e mulheres.	PCM/CIG	Fomentar acções de Sensibilização / formação sobre a utilização da imagem estereotipada; Elaborar um “manual” de orientações sobre as atitudes a reforçar ou eliminar.	Contabilizar: - N.º de acções realizadas e n.º de participantes; Publicação e difusão do manual.	Iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano a 2008.
K - Monitorizar a aplicação do Código da Publicidade relativo à proibição da publicidade que utilize a imagem da mulher ou do homem com carácter discriminatório e da introdução de proibições de publicidade dirigida a menores que faça alusão ao sexo destinatário do produto em causa, sem que tal se justifique pelas suas características.	MEI	Penalizar a não aplicação do código da publicidade.	Contabilizar anualmente o n.º de penalizações.	A iniciar em 2007 e durante toda a vigência do Plano.
L - Desenvolver actividades para capacitação de crianças e jovens como leitores críticos dos <i>media</i> .	ME, e outros agentes	Desenvolver acções de Sensibilização sobre a utilização dos <i>media</i> .	Contabilizar anualmente número de acções realizadas.	Toda a vigência do Plano.

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
M - Sensibilizar para a integração da temática dos Direitos Humanos e da Igualdade de Género na formação em Jornalismo, Comunicação e Marketing.	ME, MCTES, MTSS/ CENJOR e outros agentes		Contabilizar o nº de disciplinas existentes nesta área.	A iniciar no ano lectivo de 2007/08 e durante a vigência do Plano.
<b>3.2 - Educação para a Cidadania</b>				
A - Elaborar um referencial de formação sobre competências de participação na vida pública, política e funções de liderança, particularmente destinado a jovens.	ME	Criar o referencial de formação e fazer um pré-teste para possíveis ajustamentos.	Adoptar este referencial de formação por parte das diversas instituições.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
B - Elaborar e divulgar um guia sobre direitos e deveres dos cidadãos e das cidadãs, bem como o exercício de uma cidadania activa, paritária e responsável, valorizando as boas práticas neste domínio.	PCM/ CIG, Todos os Ministérios	Fazer um levantamento de boas práticas neste domínio, no plano nacional e internacional; Elaborar um Guia sobre direitos e deveres.	Elaborar e disseminar a publicação contendo boas práticas; Publicar e divulgar o referido Guia.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
C - Consolidar a reflexão sobre a temática da Cidadania, nomeadamente em cooperação com os <i>fora</i> de Educação para a Cidadania.	PCM/ CIG, ME	Realizar <i>fora</i> de discussão para promover a reflexão sobre esta temática.	Contabilizar número de <i>fora</i> realizados e o nº de participantes.	Durante toda a vigência do Plano, com uma periodicidade semestral.
D - Desenvolver os mecanismos para reconhecimento formal das competências adquiridas no quadro de actividades associativas e/ou de voluntariado institucionalmente enquadradas.	PCM/CIG	Desenvolver instrumentos que permitam o reconhecimento das competências adquiridas na participação associativa e/ou de voluntariado.	Publicação e divulgação de instrumentos.	2008
E - Promover estudos sobre participação cívica, nomeadamente no que se refere a actos eleitorais, bem como a influência do género nas preferências eleitorais.	MAI/ DGAI	Proceder à recolha e tratamento de dados, por sexo, para cada um destes indicadores e sua integração no site da DGAI.	Disponibilizar as estatísticas, por sexo em cada acto eleitoral.	A partir do primeiro acto eleitoral ocorrido durante a vigência deste Plano.
F - Criar um Prémio de Boas Práticas de Cidadania Activa, Paritária e Responsável.	PCM/CIG	Criar orientações legais reguladoras do prémio.	Realizar anualmente a atribuição do prémio e divulgar as instituições galardoadas.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
G - Identificar e divulgar boas práticas de formação em cidadania que privilegiem o espírito crítico face aos estereótipos de género e sensibilizem para o desenvolvimento de competências próprias relativas às esferas pública e privada, como o cuidado, a liderança e a responsabilidade.	PCM/ CIG, ME, MCTES, e outros agentes	Identificar instrumentos de identificação de boas práticas.	Divulgar boas práticas.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>H</b> - Estimular o desenvolvimento de estratégias, ao nível local, promotoras do envolvimento da sociedade civil, nomeadamente, associações locais.	PCM/ CIG/ DGAL; MAO TDR/ CCDR	Realizar seminários sobre esta temática ao nível distrital.	Contabilizar o número de seminários realizados.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>I</b> - Apoiar os mecanismos de proximidade entre o poder local e os cidadãos e as cidadãs divulgando as boas práticas existentes neste domínio.	PCM/ CIG/ DGAL; MAO TDR/ CCDR	Fazer o levantamento de boas práticas neste domínio, no plano nacional e internacional.	Elaborar e disseminar um Estudo sobre as boas práticas neste domínio.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.

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

<b>A</b> - Apoiar ONG's e outras associações que promovam a igualdade de género e a cidadania, para o desenvolvimento de projectos neste domínio.	PCM/CIG	Concretizar incentivos financeiros.	Contabilizar anualmente o volume dos incentivos.	A iniciar em 2007 e durante toda a vigência do Plano.
<b>B</b> - Sensibilizar a comunidade e as respectivas instituições para a auto-organização da população e de grupos específicos, nomeadamente de jovens, de moradores e de grupos com interesses temáticos, bem como ONG's .	PCM/CIG	Fomentar acções de sensibilização para os grupos especificados.	Contabilizar número de acções de sensibilização e número de participantes.	Durante toda a vigência do Plano.
<b>C</b> - Encorajar as organizações, nomeadamente as de jovens, a desenvolver práticas organizacionais de cidadania activa, paritária e responsável	PCM/ CIG/IPJ	Promover acções de sensibilização na área da cidadania.	Contabilizar anualmente o número de acções e número de participantes.	Iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>D</b> - Estimular dinâmicas organizacionais inovadoras, nomeadamente através da utilização do trabalho em rede e da utilização crítica de novas tecnologias de informação.	ME	Elaborar um Guia de apoio para uma utilização crítica das tecnologias da informação e da comunicação e sua disseminação.	Contabilizar número de Guias publicados/ distribuídos.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>E</b> - Rever o estatuto e o registo nacional das associações não governamentais de mulheres.	PCM/CIG	Rever os diplomas legais que regulam o estatuto e o registo das associações não governamentais de mulheres.	Diplomas revistos e aprovados.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>F</b> - Analisar a necessidade de legislar no sentido de definir o registo nacional de ONG's cujo objecto estatutário se destine essencialmente à promoção dos valores de cidadania, da defesa dos direitos humanos, dos direitos das mulheres e da igualdade de género.	PCM/CIG	Analisar os diplomas legais que regulam o estatuto e o registo das associações não governamentais de mulheres, por forma a fazer a articulação com as ONG's ora referenciadas.	Instrumentos criados e aprovados.	A iniciar em 2008 e durante toda a vigência do Plano.

## Área 4 - Combate à Violência de Género

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>4.1 - Violência de Género</b>				
<b>A</b> - Assegurar a articulação entre o III Plano Nacional para a Igualdade e outros Planos, nomeadamente, o Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos, o Plano Nacional contra a Violência Doméstica, o Plano Nacional de Acção para a Inclusão, o Plano Nacional de Emprego e o Plano de Integração de Imigrantes, de forma a promover o <i>mainstreaming</i> de género nas várias dimensões, bem como outro tipo de articulações.	PCM; MTSSS; MAI; MJ; MS	Dinamizar reuniões entre os coordenadores dos vários planos.	Articulação entre os Planos.	Durante toda a vigência do Plano e com periodicidade anual.
<b>B</b> - Fomentar a responsabilidade social das empresas públicas, privadas e parceiros sociais na promoção de iniciativas que combatam a Violência de Género.	MTSS; MEI	Dinamizar acções de sensibilização sobre violência de género dirigida às empresas.	Contabilizar: - N° de acções de sensibilização efectuadas; - N° de empresas que integram a violência de género como indicador de resultados.	Início de 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>C</b> - Prevenir, combater e denunciar o assédio sexual e moral no local de trabalho e a violência de género nos espaços públicos e privados.	MTSS/ CITE/ ACT; PCM/ CIG, bem como os restantes ministérios nas suas áreas de intervenção.	Promover acções de Sensibilização/Informação sobre assédio sexual, suas especificidades e consequências em entidades públicas e privadas; Produzir e editar folhetos informativos sobre a questão do assédio sexual no trabalho.	Contabilizar anualmente as denúncias de assédio sexual no local de trabalho; Avaliar o grau de impacto das acções de sensibilização; Contabilizar do n° de folhetos divulgados e do n° de entidades que acederam aos mesmos.	Durante toda a vigência do Plano.
<b>D</b> - Promover os incentivos às vítimas de violência de género, com especiais problemas de inserção social, para requalificação profissional pelo acesso aos programas de novas oportunidades ou de empreendedorismo social, designadamente às modalidades de dupla certificação e/ou Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.	PCM/ CIG/ ACIDI MTSS	Proceder ao desenvolvimento dos incentivos direccionados à requalificação profissional.	Contabilizar anualmente o n° de formandos integrados na formação por esta via.	Início de 2008 e durante toda a vigência do Plano.

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>E</b> - Assegurar condições específicas de acesso ao direito das vítimas de violência de género, conforme definido no III PNCVD	PCM/MJ	Criar mecanismos que facilitem o acesso a condições específicas para além dos já existentes.	Contabilizar anualmente o nº de pessoas que recorre às condições específicas de acesso ao Direito.	Início de 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>F</b> - Promover o conhecimento sobre a temática da violência de género, nomeadamente sobre a problemática da mutilação genital feminina e das intervenções existentes nesta área	PCM/CIG, MTSS		Publicar e difundir Estudo sobre mutilação genital.	Iniciar em 2008 e a apresentar em 2010.
<b>G</b> -Dar continuidade à promoção de estudos na área da violência de género, nomeadamente, através da articulação com Universidades e Centros de Investigação.	PCM/CIG	Estabelecer protocolos com as Universidades e Centros de Investigação; Promover e acompanhar a realização de estudos nesta área.	Contabilizar: - Número de protocolos estabelecidos; - Número de estudos realizados e publicados.	Durante toda a vigência do Plano.

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

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>5.1 - União Europeia</b>				
<b>A</b> - Aprofundar as políticas e posições nacionais a defender na União Europeia.	MNE; PCM/CIG, Todos os Ministérios nas suas áreas de intervenção.	Efectuar a divulgação das posições nacionais.	Avaliar o grau de integração das posições nacionais nas posições europeias.	Durante toda a vigência do Plano.
<b>B</b> - Estimular uma representação equilibrada de homens e mulheres nos organismos e instituições da União Europeia.	Todos os Ministérios na respectiva área de intervenção.	Promover campanha de sensibilização sobre a importância da representação equilibrada de Homens e Mulheres.	Verificar a percentagem de aumento de representantes femininas nas organizações da União.	Durante toda a vigência do Plano.
<b>C</b> - Apoiar a nomeação de mulheres em lugares chave da vida política, económica, cultural e educativa da União.	MNE, e Todos os Ministérios na respectiva área de intervenção.	Promover campanha de sensibilização no sentido de chamar a atenção da população para importância da presença feminina nas várias áreas da vida pública.	Avaliar o impacto da campanha, tendo por base uma análise comparativa o n.º de mulheres nomeadas.	Durante toda a vigência do Plano.
<b>D</b> - Proceder à divulgação regular, junto da Administração Pública, dos postos vagos em organismos da União Europeia.	Todos os Ministérios na respectiva área de intervenção.	Divulgar nos meios de comunicação da Administração Pública os postos vagos nos diversos organismos da UE.	Contabilizar n.º de postos divulgados.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>E</b> - Dar a conhecer os compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias da União Europeia, em matéria de Igualdade de Género.	MNE		Divulgar os compromissos assumidos.	Início de 2008 e durante toda a vigência do Plano.
<b>F</b> - Acompanhar, no plano legislativo, a transposição de Directivas na área da Igualdade de Género, nomeadamente a Directiva 2004/113/CE, de 13 de Dezembro, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento.	MNE, MJ		Contabilizar anualmente o n.º de Directivas Transpostas.	Início de 2007 e durante toda a vigência do Plano.

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>5.2 Plano Internacional</b>				
<b>A</b> - Aprofundar as políticas e posições nacionais a defender nos organismos internacionais.	MNE, e Todos os Ministérios na respectiva área de intervenção	Proceder à divulgação das posições nacionais.	Avaliar o grau de integração das posições nacionais nas posições europeias.	Durante toda a vigência do plano.
<b>B</b> - Promover, nos diferentes organismos internacionais, uma representação equilibrada de homens e mulheres.	MNE, e Todos os Ministérios na respectiva área de intervenção.	Promover campanha de sensibilização sobre a importância da representação equilibrada de Homens e Mulheres.	Verificar a percentagem de aumento de representantes femininas nas organizações internacionais.	Durante toda a vigência do Plano.
<b>C</b> - Proceder à divulgação regular, junto da Administração Pública, dos postos vagos em organismos internacionais.	MNE, e Todos os Ministérios na respectiva área de intervenção.		Contabilizar n.º de postos divulgados.	Durante toda a vigência do Plano.
<b>D</b> - Apoiar a nomeação de mulheres em lugares chave da vida pública, económica, cultural e educativa internacional.	MNE, e Todos os Ministérios na respectiva área de intervenção.		Contabilizar n.º de mulheres nomeadas.	Durante toda a vigência do Plano.
<b>E</b> - Promover a consagração na legislação nacional de recomendações e orientações estratégicas internacionais, em matéria de Igualdade de Género.	MNE, MJ		Contabilizar anualmente o n.º de recomendações.	Durante toda a vigência do Plano.
<b>F</b> - Dar a conhecer os compromissos assumidos por Portugal no plano internacional, bem como as orientações produzidas pelos organismos internacionais, em matéria de Igualdade de Género.	MNE, e Todos os Ministérios na respectiva área de intervenção.		Traduzir e editar os compromissos assumidos.	Início de 2008 e durante toda a vigência do Plano.

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
<b>5.3. Cooperação para o desenvolvimento</b>				
A - Sensibilizar para a importância de uma cidadania activa baseada na Igualdade de Género, como pré-requisito para um desenvolvimento sustentável.	MNE/ IPAD	Promover uma campanha de sensibilização sobre a importância da cidadania activa na Igualdade de Género como forma de desenvolvimento sustentável.	Avaliar o impacto da campanha <i>in loco</i> .	2009
B - Apoiar a integração da perspectiva de género como critério na elaboração, implementação, acompanhamento e avaliação dos programas e projectos integrados de cooperação.	MNE/ IPAD	Emitir orientações de forma a que a perspectiva de género seja um critério nos projectos de cooperação.	Contabilizar anualmente n° de projectos de cooperação que contemplem a perspectiva de género.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
C - Apoiar a formação em Igualdade de Género dos/as cooperantes, voluntários/as.	MNE/ IPAD	Contribuir para a realização de acções de formação em Igualdade de Género destinadas aos cooperantes, voluntários e voluntárias.	Contabilizar anualmente n° de acções de formação e pessoas abrangidas.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
D - Promover, nos programas de apoio à revisão de legislação, em países terceiros, a inclusão da perspectiva de género como parte do processo de boa governação	PCM/ CIG; MNE/ IPAD; MJ	Desenvolver programas de formação em Igualdade de género junto dos/as cooperantes na área da assessoria legislativa.	Contabilizar anualmente o n° de acções formações e n° de cooperantes abrangidos.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
E - Incentivar a realização de programas de cooperação que tenham como objectivo o empoderamento das redes sociais locais, nomeadamente, as organizações de mulheres e as secções de mulheres dos partidos políticos.	PCM/ CIG; MNE/ IPAD	Desenvolver programas de formação em IG junto dos/as cooperantes e junto de ONGs que promovam parcerias com organizações de mulheres (institucionais ou cívicos) em países parceiros; Apoiar projectos de ONGs que promovam parcerias com organizações de mulheres (institucionais ou cívicos) em países parceiros, como critério de elegibilidade preferencial.	Contabilizar anualmente o n° de formações em IG junto dos cooperantes que fazem o levantamento de parcerias entre ONGs nacionais e europeias e ONGs de países parceiros; Fazer o levantamento de parcerias formais e informais entre secções de mulheres de partidos políticos, deputadas e organizações institucionais de mulheres nacionais e de países parceiros.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.

Medidas	Entidades envolvidas na execução	Indicadores de Processo	Indicadores de Resultados	Calendarização
F - Sensibilizar para o papel das mulheres na construção e manutenção da paz, e garantir a sua plena participação em todos os processos de reconstrução social nas situações pós-conflito.	PCM/ CIG; MNE/ IPAD; MDN	Promover o levantamento de dados relativos à presença de mulheres nas negociações e avaliação dos processos de paz; Promover medidas para aumentar a presença de mulheres nas negociações e avaliação dos processos de paz.	Contabilizar anualmente n° de mulheres presentes em missões de paz e processos de negociação de paz; Elencar as medidas criadas.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
G - Apoiar os programas de saúde que, nos países terceiros, privilegiem as mulheres e raparigas como população-alvo em todas as campanhas que tenham como objectivo a melhoria da saúde pública.	PCM/ CIG; MNE/ IPAD; MS	Desenvolver programas de formação em IG junto dos e das cooperantes na área da saúde.	Contabilizar anualmente n° de acções formações e n° de cooperantes abrangidos.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
H - Apoiar programas de saúde que, nos países terceiros, se dirijam a jovens e a mulheres, nomeadamente, os relativos à prevenção do VIH/Sida e doenças endémicas, à saúde e direitos sexuais e reprodutivos.	PCM/ CIG; MNE/ IPAD; MS	Constituir um kit para formadores e formadoras com vários materiais para prevenção e tratamento do VIH/Sida, especialmente dirigidos a mulheres; Desenvolver programas de formação e acompanhamento em IG junto das/os cooperantes na área da saúde; Desenvolver um trabalho conjunto com associações que trabalhem com públicos de risco.	Contabilizar anualmente n° de kits realizados e n° de cooperantes a utilizar o kit para prevenção e tratamento VIH/Sida; Contabilizar n° de formações em IG junto dos/as cooperantes na área da saúde e n° de cooperantes abrangidos; Contabilizar protocolos estabelecidos com associações.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
I - Privilegiar campanhas de promoção da educação formal e ao longo da vida, bem como a aquelas que promovam uma participação equilibrada em todos os graus de ensino.	PCM/ CIG; MNE/ IPAD; ME	Desenvolver medidas para incentivar a frequência escolar das raparigas e a valorização das competências ao longo da vida.	Levantamento estatístico desagregado por sexo e idade das pessoas que frequentam o ensino e formação.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.
J - Promover nos programas de cooperação na área da economia o conhecimento do impacto de políticas macro-económicas sobre homens e mulheres, no sentido de facilitar o desenvolvimento de estratégias que fortaleçam o papel das mulheres na economia, nomeadamente o empreendedorismo.	PCM/ PCM/ CIG; MNE/ IPAD; MEI	Sensibilizar as entidades competentes para a importância da elaboração de diagnósticos sobre a participação das mulheres no sector formal e informal da economia; Criar instrumentos de avaliação de impacto de género no sector da economia.	Contabilizar anualmente o n° de estudos de impacto económico com dados estatísticos desagregados por sexo e idade.	Início em 2008 e durante toda a vigência do Plano.

# Anexo

## **PRINCIPAIS INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS NA ÁREA DA IGUALDADE DE GÉNERO**



## União Europeia

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

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

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

### Regulamentos

#### **Regulamento (CE) n° 1922/2006**

Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de Dezembro de 2006, que cria um *Instituto Europeu para a Igualdade de Género*.

#### **Regulamento (CE) n° 806/2004**

Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de Abril de 2004, relativo à *promoção da igualdade entre homens e mulheres na cooperação para o desenvolvimento*.

#### **Regulamento n° 1567/2003**

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

## Directivas

### **Directiva n.º 2004/113/CE**

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

### **Directiva n.º 2004/81/CE**

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

### **Directiva n.º 2002/73/CE**

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

### **Directiva n.º 2000/78/CE**

Directiva do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um *quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional*.

## Decisões

### **Decisão 1672/2006/CE**

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

### **Decisão 771/2006/CE**

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

**Decisão 600/2005/CE**

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

**Decisão 803/2004/CE**

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

**Decisão 2003/209/CE**

Decisão da Comissão, de 25 de Março de 2003, que cria um grupo consultivo denominado *Grupo de peritos sobre o tráfico de seres humanos*.

**Decisão-quadro 2002/629/JAI**

Decisão-quadro do Conselho, de 19 de Julho de 2002, *relativa à luta contra o tráfico de seres humanos*.

**Decisão 2000/407/CE**

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

**Comunicações****COM(2006)92 final**

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

**2005/C 311/01**

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

**C(2000) 853**

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

## Resoluções

### **Resolução 2004/2220(INI)**

Resolução do Parlamento Europeu, de 2 de Fevereiro de 2006, sobre a *actual situação e eventuais futuras acções em matéria de combate à violência contra as mulheres.*

### **Resolução 2004/2219(INI)**

Resolução do Parlamento Europeu, de 19 de Janeiro de 2006, sobre o *futuro da Estratégia de Lisboa, na perspectiva de género.*

### **Resolução 2004/2216 (INI)**

Resolução do Parlamento Europeu, de 17 de Janeiro de 2006, sobre *estratégias de prevenção do tráfico de mulheres e crianças vulneráveis a exploração sexual.*

### **Resolução 2004/2159 (INI)**

Resolução do Parlamento Europeu, de 2 de Fevereiro de 2006, sobre a *igualdade entre mulheres e homens na União Europeia.*

### **Resolução 2004/2217 (INI)**

Resolução do Parlamento Europeu, de 13 de Outubro de 2005, sobre as *mulheres e a pobreza na União Europeia.*

### **Resolução 2003/2129 (INI)**

Resolução do Parlamento Europeu, de 9 de Março de 2004, sobre a *conciliação entre vida profissional, familiar e privada.*

### **Resolução 2003/2165 (INI)**

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

### **Resolução 2000/2174 (INI)**

Resolução do Parlamento Europeu, de 13 de Março de 2002, sobre as *mulheres e o fundamentalismo.*

### **Resolução 2000/C218/02**

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

### **Resolução C 1999/201/01**

Resolução do Conselho, de 20 de Maio de 1999, relativa às *mulheres e a Ciência.*

## Conselho da Europa

### Comité de Ministros:

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

“Convenção para a protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais”, usualmente denominada “Convenção Europeia dos Direitos do Homem”, (modificada nos termos das disposições do Protocolo nº 11), adoptada em Roma, a 4 de Novembro de 1950 e entrada em vigor na ordem internacional a 3 de Setembro de 1953.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Congresso dos Poderes Locais e Regionais da Europa

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

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

## Organização das Nações Unidas

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

Convenção sobre a *Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres*, de 18 de Dezembro de 1979, entrada em vigor a 3 de Dezembro de 1981. Esta Convenção é considerada como o instrumento fundamental para o desenvolvimento dos direitos das mulheres. Portugal assinou-a a 24 de Abril de 1980 e ratificou-a pela Lei n.º 23/80, de 26 de Julho. A Assembleia-Geral das Nações Unidas adoptou um *Protocolo Opcional* à Convenção em 1999, através do qual se pretende dar um novo passo para intensificar os mecanismos de protecção e promoção dos direitos das mulheres. Para avaliação do cumprimento desta Convenção foi criado o CEDAW (Comité sobre a Eliminação das Discriminações contra as Mulheres), ao qual os países que a ratificaram têm de apresentar periodicamente os seus relatórios.

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

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

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

Convenção sobre *Discriminação no Emprego e Ocupação* (1958).

Convenção sobre a *Nacionalidade das mulheres casadas* (1957).

Convenção sobre *Direitos Políticos das Mulheres* (1952).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Têm ainda vindo a ser adoptadas todos os anos, em diferentes instâncias das Nações Unidas, embora com particular relevo para a Comissão sobre a Condição das Mulheres (CSW) e pela Assembleia Geral das Nações Unidas, inúmeras Resoluções relativas à igualdade entre mulheres e homens e aos direitos das mulheres no âmbito do emprego, da saúde, da educação, da situação das mulheres migrantes, da violência contra as mulheres, da prostituição, do desenvolvimento, do ambiente, da promoção da mulher e direitos humanos, da mutilação genital feminina, dos casamentos forçados e precoces, do HIV/SIDA, dos crimes de honra cometidos contra as mulheres, do papel das mulheres na prevenção e

resolução de conflitos e a construção da paz (em particular a Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas, aprovada a 31 de Outubro de 2000), entre outros.

Convenções da Organização Internacional do Trabalho:

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



## SIGLAS UTILIZADAS

- ACIDI – Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural
- ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho
- ANQ – Agencia Nacional para a Qualificação – IP
- CCDR – Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional
- CEDAW – Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
- CEFA – Centro de Estudos e Formação Autárquica
- CEJ – Centro de Estudos Judiciários
- CENJOR – Centro Protocolar de Formação Profissional para Jornalistas
- CFAE – Centro de Formação da Associação de Escolas
- CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
- CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- CPLP – Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
- DGAI – Direcção Geral da Administração Interna
- DGAL – Direcção Geral das Autarquias Locais
- FCT – Fundação para a Ciência e para a Tecnologia
- GMCS – Gabinete para os Meios de Comunicação Social
- IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional
- INA – Instituto Nacional de Administração
- IDP – Instituto do Desporto de Portugal
- INE – Instituto Nacional de Estatística
- IPAD – Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento
- IPJ – Instituto Português da Juventude
- MAI – Ministério da Administração Interna
- MAOTDR – Ministério do Ambiente, do Ordenamento do Território e do Desenvolvimento Regional
- MC – Ministério da Cultura
- MCTES – Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior
- MDN – Ministério da Defesa Nacional
- ME – Ministério da Educação
- MEI – Ministério da Economia e da Inovação
- MFAP – Ministério das Finanças e Administração Pública
- MJ – Ministério da Justiça
- MNE – Ministério dos Negócios Estrangeiros
- MOPTC – Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações
- MS – Ministério da Saúde
- MTSS – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
- ODM – Objectivos de Desenvolvimento do Milénio
- ONG – Organização Não Governamental

- ONU – Organização das Nações Unidas
- PCM – Presidência do Conselho de Ministros
- PME – Pequenas e Médias Empresas
- PNCVD – Plano Nacional Contra a Violência Doméstica
- POEFDS – Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social
- POPH – Programa Operacional do Potencial Humano
- QCA III – Quadro Comunitário de Apoio
- QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional
- RCM – Resolução do Conselho de Ministros
- SEF – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
- TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação
- UE – União Europeia





# Resolution of the Council of Ministers

## n. 82/2007 22<sup>nd</sup> of June

The III National Action Plan for Equality – Citizenship and Gender (2007-2010) corresponds to a consolidation phase of the national policy in the domain of Gender Equality, complying with commitments assumed both at a national level, namely with respect to the XVII Constitutional Government Programme and the Major Planning Options (2005-2009), and at an international level, principally with regards to the European Commission's Roadmap for Equality between Women and Men (2006-2010).

Gender equality is a fundamental right set forth in the Constitution of the Portuguese Republic, as well as being a human right that is essential for the development of society with the full participation of both Men and Women as people.

In an integrated manner and transversely, the III National Action Plan for Equality – Citizenship and Gender (2007-2010) seeks to reinforce the fight against gender inequality in all domains of social, political, economical and cultural life.

Thus, in a complementary perspective, this Plan, on the one hand, advocates the integration of the gender dimension in diverse policy areas (gender *mainstreaming*), and on the other, it advocates specific actions for the promotion of gender equality, including positive actions.

**The Plan is based on the following strategic intervention areas:**

I – The Gender Perspective in Diverse Policy Domains as a Requirement for Good Governance;

II – The Gender Perspective in the Principal Domains of Policy;

III – Citizenship and Gender;

IV – Gender-Based Violence;

V – The Gender Perspective in the European Union, in the International Action Plan and in Development Cooperation.

It is mainly the responsibility of the Government and of Public Administration to implement this Plan. However, a call has been launched

for the participation of civil society as a whole, without which it will not be possible to attain the objectives outlined in the Plan.

The present Plan has been submitted for public consultation.

Therefore:

Under the terms of Article 199, paragraph g) of the Constitution, the Council of Ministers has resolved:

- 1 – To approve the III National Action Plan for Equality – Citizenship and Gender (2007-2010), which is contained in the Annexe of the present resolution, forming an integral part thereof;
- 2 – To establish that the III National Plan for Equality – Citizenship and Gender (2007-2010), shall remain in force during a three year period, to be calculated from the first day of its publication; and additionally, during its application, it shall be coordinated with other sectorial policies;
- 3 – To specify that the Commission for Citizenship and Gender Equality (CIG) will be responsible for carrying out the development, the follow-up and the execution of the measures outlined in this Plan, as the CIG ought to guarantee a strict collaboration with all services and organisations directly involved in the application of these measures;
- 4 – To point out to the various Ministries, involved in the execution of the measures which integrate the III National Plan for Equality – Citizenship and Gender, the inclusion in future annual budgets of all resulting expenses;
- 5 – To appoint the CIG with the responsibility of annually presenting a progress report to the government with reference to the execution of the III National Action Plan for Equality – Citizenship and Gender;
- 6 – To establish that the present resolution comes into effect on the day following its publication date.

Presidency of the Council of Ministers,  
6<sup>th</sup> of June, 2007.  
The Prime Minister,  
José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa

# **III National Plan for Equality – Citizenship and Gender (2007-2010)**



## EXECUTIVE SUMMARY

The III National Action Plan for Equality – Citizenship and Gender (2007-2010) is subdivided into 4 chapters (Framework, Strategic Areas of Intervention, Implementation Mechanisms and Indicators), as it defines 5 Strategic Intervention Areas to be implemented as 32 objectives and 155 measures, to which are linked the respective result and process indicators as well as the entities responsible for their execution.

Throughout the first chapter, a framework is provided, concerning the history and reality of Equality between Men and Women, the legal, national and international instruments which link Portugal to the promotion of Gender Equality; and additionally, an introduction to each one of the five Strategic Areas of Intervention.

Chapter II sets forth the 5 Strategic Intervention Areas: the first area – *The Gender Perspective in all Policy Domains as a requirement for Good Governance*; the second area – *The Gender Perspective in the Principal Domains of Policy*; the third area - *Citizenship and Gender*; the fourth area- *Gender-Based Violence*; the fifth area- *The Gender Perspective in the European Union, in the International Action Plan and in Development Cooperation*.

The first area – *The Gender Perspective in all Policy Domains as a requirement for Good Governance*, contemplates 1 objective and 1 measure oriented towards the implementation of a Gender Equality Observatory, as well as 5 objectives and 21 measures related with the Public Authorities and the Central and Local Administration.

The second area – *The Gender Perspective in the Principal Domains of Policy*, identifies 8 major policy domains to be carried out in a total of 16 objectives and 76 measures: Education, Research and Training (4 objectives, 13 measures); Financial Independence (3 objectives, 19 measures); Reconciling professional, family and personal lives (2 objectives, 9 measures); Inclusion and Social Development (2 objectives, 10 measures); Health (2 objectives, 7 measures); Land-Use and the Environment (1 objective, 3 measures); Physical Activity and Sport (1 objective, 9 measures); Culture (1 objective, 6 measures).

The third area – *Citizenship and Gender* contemplates 6 objectives and 28 measures divided into three subsections: Stereotypes (3 objectives, 13 measures); Education for Citizens (2 objectives, 9 measures); and Support provided to Non-Governmental Organisations (1 Objective, 6 measures).

The fourth area – *Gender-Based Violence*, pertains to the III National Plan against Domestic Violence (III PNCVD) to be implemented by means of 7 measures and 1 objective.

The fifth area– *The Gender Perspective in the European Union, in the International Action Plan and in Development Cooperation*, analyses 22 measures and 3 objectives, divided into 3 subsections: The European Union(1 objective, 6 measures); The International Action Plan (1 objective, 6 measures); and Development Cooperation (1 objective, 10 measures).

Chapter III identifies the resources as well as the follow-up and evaluation methodologies which constitute the Plan’s principal monitoring mechanisms.

In chapter IV, all measures are set forth, and relative to each one of these, the performance and result indicators, the entities involved and an implementation timetable.

The Plan includes an Annexe, which provides a glossary outlining all acronyms mentioned, as well as a list of some of the international instruments of reference used in the Gender Equality domain, in accordance with International Organisations and organised in chronological order from 2000 to the present day.

# I

## FRAMEWORK



Equality between Women and Men is a principle of the Portuguese Republic's Constitution and one of the Portuguese Government's fundamental tasks, since the Government should guarantee the right to Equality and equally assume its promotion. In this manner, this is the unequivocal responsibility of all public authorities; most particularly, Central and Local Administration, and as a consequence, all those who ensure public service.

The subaltern status of Women, present in many spheres of society, continues to impede Equality, which is consecrated in the law, from having the necessary practical reflexes.

Recent, statistical data demonstrate the persistence of a weak, feminine representation in the decision-making process, as well as the intensification of evidence pointing to abuse against women, their greater vulnerability to poverty and social exclusion, job instability, as well as the unequal application and distribution of family and domestic responsibilities. This diagnosis reinforces the need for structured intervention in several areas, while equally serving as a "background" for the elaboration of this Plan.

In effect, if the participation of boys and girls is egalitarian throughout the different primary and secondary education levels, except in universities where women constitute the majority (65,9% of graduates in 2004); and additionally, if Portuguese women represent one of the highest activity rates within the European Union (68,1% for women aged between 15 and 64, in 2005), then in direct contrast, there continues to exist strong horizontal and vertical segregation of the job market with repercussions on salary differentiation, estimated to be around 20%. With respect to family life, the unfair distribution of family and domestic responsibilities may be translated into a three hour difference that Women spend in relation to men on family and domestic tasks. Another indicator of power inequality in family relations may be expressed by the number of domestic violence occurrences registered by diverse security forces (20 595 in 2006), of which approximately 85% are related to marital violence.

Also, gender stereotypes continue to be a determining factor in the build up of inequalities between women and men, influencing all spheres of social, political, economical and cultural life, determining our values, language, expectations, behaviours and options. In this manner, it is pressing to develop a concentrated effort in order to fight against gender stereotypes in all areas; most particularly, in education, training, health, the job market, sport, culture, the media and in all domains of public and political life, which although regarded as the framework for an active and responsible citizenship, their representative impact is still minor, as may be evidently demonstrated by the number of women deputies elected to the National Parliament, where women only represent 21,3% of the total number of deputies and women mayors, a mere 6,2%.

On the other hand, multiple, discriminatory situations require particular attention due to unequal opportunity occurrences and discriminatory practices which women are cumulatively faced with in response to their race, their country of origin, religion, disability, age or sexual orientation.

The III National Action Plan for Equality corresponds to the national policy's consolidation phase, within the domain of Gender Equality. Effectively, the policies of Equality between Men and Women have become increasingly fundamental in the full experience of Citizenship which integrates Human Rights and contributes to a deeper understanding of democracy.

The present Plan fits in with the commitments assumed by Portugal in response to several international requests, among which the following may be noted: The Charter of the United Nations, the Universal Declaration of Human Rights, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) and its Optional Protocol (UN, 1999); the Additional Protocol to the United Nations Convention against Transversal Organised Crime to Prevent, Suppress and Punish the Trafficking of Persons, Especially Women and Children; the European Convention on Human Rights (the Council of Europe) and respective Protocols; the European Social Charter, revised in 1996 (the Council of Europe); the communitarian directives relative to this particular theme, as well as the United Nations Millennium Development Goals (MDG). Also, the Plan honours the commitments resulting from the Beijing Declaration and Platform for Action, namely, its principles; and most particularly, a central focus on the policy on Gender Equality in government structures and their transversal passage into all other policies.

Moreover, the present Plan is part of a set of strategic guides and instruments which establish standards and norms with which the Member States should govern. Within the sphere of the European Union, the following are to be noted: the Lisbon Strategy (2000), the Roadmap for Equality between Women and Men (2006-2010), the European Pact for Gender Equality (2006), and as a final reference, Recommendations and Resolutions adapted by the various organs of different, international organisations to which Portugal belongs.

Lastly, the Plan subscribes to commitments assumed at a national level in matters of Gender Equality, namely regarding the Programme of the XVII Constitutional Government and the Major Planning Options for 2005 – 2009.

On the road travelled since the adoption of the II National Action Plan for Equality, the persistent and consolidated work carried out by the Commission for Equality and Women’s Rights (CIDM), and the Commission for Equality in Labour and Employment (CITE) is certainly worth mentioning. Additionally, the role played by the III Community Support Framework (QCA III) should also be noted, particularly with reference to the implementation of the Gender Equality theme, whether in the transversal Plan or by means of Measure 4.4 set forth in the Operational Programme for Employment, Training and Social Development (POEFDS), as it constitutes a Positive Action. The resources made available allowed a vast number of entities and participants, dispersed throughout the country, to be involved in the development of Gender Equality, while increasing the visibility of the theme and allowing the reinforcement of its presence in worries and practices not only in institutions but also in civil society.

Keeping in mind the previous statements, the present Plan maintains as its principle line of orientation, a deeper understanding of the integration of the gender perspective in all domains of political activity and social reality (*gender mainstreaming*).

The definition of *gender mainstreaming* which has been previously mentioned in this paper is equivalent to the one set forth by the Council of Europe:

*“Gender mainstreaming consists in the (re)organisation, improvement, development and evaluation of decision-making processes, so that the perspective*

*of gender equality may be incorporated in all policies, at all levels and in all phases by the players generally implicated in the political decision”.*<sup>1</sup>

It should be noted that the integration of the gender perspective, whether at different, Public Administration operational levels or in the practices and routines of the various institutions and entities which integrate Portuguese society, is a process which implies an additional effort as well as the interest and involvement of all persons. This convergence depends on the compliance with core objectives outlined in the III National Action Plan for Equality. Contributing to its execution is a mission to be shared by all organisations as well as public, private and associated institutions, including civil society; and most particularly, the organisms that find themselves under the guardianship of the Government which in turn should function as a reference model in this particular matter.

In this sense, the financial reinforcement that the National Strategic Reference Framework (QREN) will provide to Gender Equality throughout the 2007 – 2013 time period, constitutes an increased opportunity, not only for the Commission for Citizenship and Gender Equality (CIG), but also for the entities which may collaborate in the implementation of the III National Plan for Equality (PNI); in the sense that, most definitely, the true exercise of equality between women and men should be applied to the daily lives of citizens.

In fact, QREN’s strategy identifies the promotion of Gender Equality as one of the fundamental drivers behind the country’s development. It is important, in this manner, to ensure its full compatibility with the fundamental objectives and constant measures of this III National Plan (PNI), not only in the Thematic Operational Programmes but also in the Regional ones. This compatibility should equally be evident in the preoccupations relative to the working agenda of the Thematic Operational Programme for Human Potential, with special attention given to the extent of Initial Qualifications, Adaptability, Lifelong Learning, Management, Professional Upgrading, Advanced Training, Guidance for Entrepreneurs, the Transition to Professional Life, Citizenship, Inclusion, Social Development and obviously, specific promotional objectives related to Gender Equality.

---

<sup>1</sup> (Council of Europe’s Definition in: *An integrated approach to gender equality” mainstreaming”*. Final Activities Report of the group of specialists for an Integrated Approach to Equality (1999). Global Agenda, N. 3. Lisbon: Council of Europe Edition, CIDM, Ministry for Equality, Presidency of the Council of Ministers. Page 25)

Therefore, the first area of the III National Plan for Equality, *“The Gender perspective in all policy domains as a requisite for good governance”*, unites the requisites for the sustained execution of this main objective.

In the second area, *“The Gender Perspective in principal domains of policy”*, the Plan foresees the adoption of measures and actions destined to combat gender inequalities and the promotion of equality between women and men in the various policy domains considered to be priority.

These guidelines are also mentioned in the objectives of the National Strategic Reference Framework (QREN), particularly in the Operational Program for Human Potential (POPH) which primarily consubstantiates the following goals: to increase the efficiency of public policy instruments in the promotion of gender equality and its system of governance; to diffuse the values of gender equality by means of education and training; to promote equal opportunities ensuring participation and access to the job market, while equally assuming as a priority, the fight against horizontal and vertical segregation as well as unequal pay; to promote the conciliation between professional, family and private lives, giving priority to the creation of conditions of parity in view of reconciling professional and family responsibilities.

The III area, *“Citizenship and Gender”*, maintains as a principle objective, the promotion of an active, responsible and equal participation, founded on a culture of responsibility which values collective action as a personal growth factor and as a mechanism for the inversion of the trajectories of social exclusion. This implies education for and among all citizens, an appreciation of the role played by comprehensive language in the critical fight against gender stereotypes, the strengthening of associative movements and civil society, particularly emphasising Non Governmental Organisations (NGO), and holding the media accountable, as an instrument which may influence behaviours and social attitudes.

In this manner and as it is equally mentioned in point 6 of the Operational Program for Human Potential (POPH), comprised within the QREN, the promotion of citizenship and a responsible culture constitutes a decisive contribution to the sustainability of the investment applied in the following domains: professional qualifications, sustained growth, social cohesion, city and territory rankings as well as government efficiency.

In this particular context, it is acknowledged that the balanced participation of women and men in public and political decision-making processes contributes to social cohesion, to a greater reconciliation between

political and social life and to solidarity. Over time, this translates into a higher quality of life for all persons. The recent Organic Law n. 3/2006 of the 21st of August, designated as the “Parity Law”, will certainly maximise change relative to the running of political institutions, including the political parties which are competing for the execution of this objective.

Gender-based violence, as a serious assault not only on the human rights of women but also on their dignity and integrity, has been the object of great efforts in view of its elimination. Having said this, at present, it has become pressing to update the already existing knowledge regarding this reality, and to implement new models and methodologies related to an appropriate approach to Gender-Based Violence, encouraging the development of specific measures which may respond to the needs for violence prevention, protection and victim assistance, while equally promoting equality, avoiding revictimisation and developing self-control programs for the treatment of aggressors. These preoccupations may be found listed in the fourth area of the Plan “*Gender-Based Violence*” which sets forth the policies and respective objectives developed in the III National Plan against Domestic Violence (III PNCVD).

With reference to the development of Gender Equality, we should equally keep in mind the commitments assumed by Portugal before the European Union and other international organisations in which it has taken part, actively participating and influencing the strategic currents and thoughts therein generated. The relaunch of the cooperation policy is also a top priority in Portugal’s foreign policies, entirely supported by the present Plan, as it guarantees the sustained integration of the gender equality dimension. In this sense, the fifth area of the III National Plan for Equality (PNI) is oriented towards the integration of “*The Gender Perspective within the European Union, in the International Action Plan and in Development Cooperation*”.

Lastly, the III National Plan for Equality (PNI) encompasses a section on “*Follow-Up and Evaluation*”. In view of carrying out a true policy of Gender Equality in our country, evaluating and following-up on measures, intrinsic to each one of the strategic areas, is essential to the readjustment and evaluation of the Plan’s impact.

In conclusion, the III National Action Plan for Equality (PNI) corresponds to a challenge that is being launched to the entire Portuguese society with the conviction that this effort will translate into a long term investment, since due to its existence, better living conditions will flow into the lives of each citizen, resulting in an increasingly just and democratic society.

# II

## STRATEGIC AREAS OF INTERVENTION



## **The First Area – The Gender Perspective in all Policy Domains as a requisite for Good Governance**

Equality between women and men is a transversal issue encompassing all policy domains. Even though it continues to be necessary to foster and execute specific measures in order to alter situations of inequality, it has become important, as a condition for good governance, to integrate the Gender Perspective at several levels and areas of governmental action.

In order to develop a system of governance which allows for increased efficiency in the application of policies promoting gender equality, it is necessary to contemplate, as foreseen in the National Strategic Reference Framework 2007-2013 (QREN), the coordination of instruments, the strengthening of partnerships and the creation of incentives that enable the intervention of participants, not only at the central, administrative level but at the local level as well. This capability requires an investment in the knowledge, awareness and training of all of the intervening participants, namely the specialists in this area, so that the sustainability of the gender *mainstreaming* strategy may be guaranteed.

### **1.1. The Gender Observatory**

The objective knowledge of gender relations, the inequalities and the contrasting situations in all domains between men and women are fundamental in the pursuit, follow-up and evaluation of public policies which fight against inequalities and promote gender equality and citizenship.

It is necessary to dispose of data, broken down by sex, in all statistics relative to individuals, and quantitative and qualitative data concerning the realities affecting men and women in completely different ways, consequently producing diagnoses which may serve as the basis for political decision-making processes and the evaluation of results.

### **Objective: To implement a Gender Observatory**

- A – To ensure the physical and technical conditions needed to implement an Observatory, while equally keeping in mind its principal objectives, namely:
- To promote general awareness of the contrasting situations between women and men, as well as furthering gender relations in political, social, economical and cultural life;
  - In order to promote gender equality and citizenship, to guarantee the follow-up and evaluation of policy results, adopted in view of fighting against the inequalities between women and men;
  - To inform Portuguese society regarding the inequalities between women and men, making it aware of the development of gender equality and its effects on multiple discriminations;
  - To develop recommendations and proposals, essential for the purpose of altering inequalities between women and men, and to promote gender equality not only in the public sector but equally in the private one.

## **1.2. Public Powers & Central and Local Administration**

The sustained integration of the gender perspective in each policy domain foresees the existence of local and national measures, not only in the legislation but also in the principle guidelines of national policy and in the evaluation of its impact on citizens, encompassing in light of its continued purposes the integrated involvement of all Public Powers.

At the Central Administrative level, each Ministry, as it is responsible for the execution of this Plan, should integrate the gender perspective in its decision-making processes by carrying out transversal and specific measures, consubstantiated in a Sectorial Plan for Gender Equality.

Besides this, the knowledge and awareness of the Local Administration is considered to be a critical factor in the building of Gender Equality, due to its privileged position of proximity as well as its role as facilitator and partner in the development of ties and synergies with several organisations operating in its territory, namely by means of Social Networks.

**Objective: To guarantee conditions for the proper functioning of the structures created in each Ministry in view of integrating the Gender Equality perspective at all political decision-making levels.**

- A – To further develop female and male Councillor for Equality positions and those belonging to Members of Interdepartmental Teams for Equality, as they define their own mandates, ensure the overseeing of their own Ministry’s operations and follow up on their respective political areas of intervention.
- B – To promote the elaboration of a Sectorial Plan for Equality in each Ministry.
- C – To promote, by means of the Commission for Citizenship and Gender Equality (CIG), the support needed for the implementation of the present Plan, jointly with the assessors to the Ministries, in order to guarantee the execution and follow-up of the Sectorial Plans for Equality.

**Objective: To create conditions for a sustained integration of the Gender Equality dimension in all domains and phases of political decision-making processes.**

- D – To integrate the gender perspective in the legislation and in the principal political options, namely in the National Plans, guaranteeing the opinion and viewpoints of the Commission for Citizenship and Gender Equality (CIG) with regards to these matters, while equally promoting the evaluation of the impact of its implementation.
- E – To integrate the gender perspective in the government’s annual budget as well as in the respective budgets of each Ministry (*Gender budgeting*).
- F – To standardise the indicators used in the Gender area to those adopted by the European Union Employment and Social Policy Council, promoting their integration into the Gender Profile of the National Institute of Statistics (INE), in view of overseeing the execution of the Beijing Platform for Action.
- G – To ensure that all statistics presented by the government, which refer to persons, integrate variables according to sex, so that the presentation and the treatment of the data avoid the reinforcement of discriminatory stereotypes.

- H – To guarantee that all subsidies, prizes or other distinctions attributed or supported by public entities or public funds, national or communitarian, safeguard the perspective of Gender Equality.
- I – To assure that Gender dimension is included in the objectives, execution, evaluation and consequences of the initiatives and projects financed by public, national or communitarian funds.
- J – To promote the inclusion, in the mission letters of Public Administration executives and whenever matters of this nature allow it, the compliance with goals relative to Gender Equality.
- K – With reference to the management of human resources, to guarantee that the Plans, Activity Reports and Social Balances presented by Ministries and Services identify actions referring to:
  - The balanced representation of women and men in the decision-making process;
  - Measures taken in order to alter horizontal and vertical segregation;
  - The conciliation between professional, family and personal lives of men and women.
- L – To include the Gender Equality dimension in written and visual language, namely in printed papers, publications, documents and websites of Ministries and respective Services.
- M – To develop studies concerning the impact of policies and actions set forth by each Ministry on men and women, since they may be used as support tools to be applied in decision-making processes.
- N – To include guidelines regarding the equal representation of women and men in the composition of jury contests, as well as in nominations for decision-making positions at all levels of Public Central Administration.

**Objective: To support the integration of Gender dimension in the different policy areas of Local Administration**

- O – To spread awareness throughout the City Halls for the purpose of creating and developing Municipal Plans that promote Equality.
- P – To prepare the judicial framework relative to each Local Councillor for Equality, in view of furthering equal rights in all local policies, namely across Social Networks.

**Q** – To define and gather resources, instruments and materials that may support the work of City Halls and other local entities.

**Objective: Within the domain of the Administration of Justice, to promote an environment that is favourable to the integration of Gender Equality.**

**R** – To promote in articulation with the Centre for Judicial Studies (CEJ), the training of judges regarding Gender Equality, with special emphasis given to the areas of Family Law, Minor Law, Labour Law and Criminal Law.

**S** – With respect to legal apprenticeships, to diffuse awareness regarding the integration in the *curricula* of modules which deal with the principal themes related to Gender Equality.

**Objective: To promote training in Gender Equality at the Central and Local, Administrative levels.**

**T** – To promote the training of Gender Equality to executives, supervisors, employees and agents at the Central and Local Administration levels, as well as Councillors for Equality and members of interdepartmental teams.

**U** – To provide awareness and active training in the area of Gender Equality to all participants taking part in the management and development of the National Strategic Reference Framework (QREN), reinforcing the work developed by the thematic group for Equal Opportunities, which is part of the Qualifications and Curriculum Authority (QCAIII).



## The Second Area – The Gender Perspective in the Principal Domains of Policy

The consolidation of Equality implies a strong investment in the promotion of gender *mainstreaming* in the principal domains of policy. In this manner, the integration of the gender perspective in Education, Research, Training, Health, Land-Use and the Environment, Inclusion and Social Development, Financial Independence, the Conciliation between professional, family and personal life, as well as in physical Activities, Sport and Culture, contributes substantially to the development of an increasingly united, equal and embracing society.

To spread the values of gender equality by means of Education; to promote equal treatment and equal opportunities with regards to participation and access to the job market, while assuming the priority of fighting against horizontal and vertical segregation, as well as unequal pay; to promote the conciliation between professional, family and personal life by means of creating conditions of parity in the reconciliation of responsibilities between men and women; and to safeguard the respect for all forms of family organisation, guaranteeing critical action against social constructions relative to traditional, gender relations. All of the aforementioned points are critical elements in the consolidation of Gender Equality.

### 2.1. Education, Research and Training

Since it is the building block in the development of relations between children and youngsters of both sexes and the responsibility and competency of public and private sectors, education represents the central element in the development of policies in favour of Gender Equality, guaranteeing alterations in perspective which are necessary to its consolidation.

The elimination of Gender stereotypes, which continue to be present in the *curricula* of educational practices, in the training of diverse educational agents, in pedagogical materials, in the organisational culture and in educational communication circuits, remains critical so that both girls and boys may regard themselves as equals, having the same possibilities and rights as well as the ability to choose life projects and educational or professional pursuits, whether in family contexts or participating at financial, social and political levels.

While an increase in Gender and Women Studies seems unequivocal, in contrast, it is also quite clear that research in this domain continues to reveal itself as being insufficient in certain areas and scarcely divulged. In this sense, scientific research in the areas of Gender representation, social relations between both sexes and specific studies regarding men, is fundamental in the elaboration of diagnoses which may support political decisions.

Throughout a person's life, the investment in initial and long-term qualifications may be regarded as a critical developmental factor, requiring the potentialities, capacities and know-how of all members of society, united not only through formal means but informal ones as well.

Since initial and continuous training in Gender Equality is a transversal issue, investment in awareness and in high quality training is essential in order to ensure the sustained involvement of diverse participants in the implementation of this strategy, namely educational agents and other social professionals, while equally widening the variety of qualified agents who may systematically integrate the Gender perspective. In this manner, the existence of certification criteria becomes essential in this domain.

**Objective: To promote the integration of gender dimension in the training and professional qualifications of diverse educational and training agents.**

- A – To promote the integration of gender dimension not only in the specifications of competence profiles but equally in the training profiles of educational professionals, namely teachers, professors, primary school teachers, teachers' assistants and those responsible for educational and professional guidelines.
- B – To raise awareness to other educational agents, such as families, most particularly by means of Parent and Mother Associations as well as educational representatives responsible for the integration of Gender Equality in the educational system.

**Objective: Promote the integration of gender dimension in formal and informal educational practices.**

- C – Law n. 47/2006, of the 28th of August, which defines the evaluation system, certification procedures and the adoption of primary and secondary models, should become operational, in the sense

that it should include gender dimension in the quality criteria applied to the publication of pedagogical materials, both written and multimedia types, and this may be mainly achieved by sharing knowledge and awareness with the authors of school manuals and their respective editors.

- D** – To promote educational and professional guidelines without gender stereotypes.
- E** – To reinforce educational and professional (re)qualification and certification, especially in technological areas, particularly directed to girls and women, as well as family care and social support areas particularly directed towards men and boys.
- F** – To integrate the Gender theme as a structured, main goal in the School Curriculum as well as in the diverse dimensions of Education and lifelong Training, namely by applying it to projects and civic education.
- G** – To integrate in the organisation and functioning of schools and other educational and training institutions, the perspective of gender equality in order to prevent discrimination and violence as well as guaranteeing the interaction of both sexes in their daily school activities.

**Objective: To promote the integration of Gender Studies in all domains.**

- H** – By means of the Science and Technology Foundation (FCT), to promote the reinforcement of research in all domains of gender relations and equality policies between women and men.
- I** – To promote aid and support to Research Centres which are dedicated to Gender Studies, to publications related to the theme and to the disclosure of equal rights between men and women, while equally reinforcing post graduate training in this domain.
- J** – To promote Gender Equality awareness within Universities.

**Objective: To Qualify Training in Gender Equality**

- K** – To define in articulation with the competent organisations, training profiles and respective training references as well as develop-

ing support tools and materials needed in the training of Gender Equality.

- L – To promote, in collaboration with the competent organisations, the Certificate in Professional Aptitude for trainers in Gender Equality.
- M – To spread awareness and promote training in Gender Equality to a strategic public.

## 2.2. Financial Independence

The Lisbon Strategy recommends measures to improve and increase the employability and employment rate of women, to support their entrepreneurial opportunities and to eliminate salary inequalities, since they are the essential elements of financial independence that lead to the exercise of a free and autonomous citizenship.

In the program of the XVII Constitutional Government, in the Major Planning Options for 2005-2009, and in the National Strategic Reference Framework QREN 2007-2013, a commitment was made to promote Equality between women and men in the workplace, principally by working with contracting entities and the unemployed, by developing gender-based, non-discriminatory policies applied to recruitment and selection procedures, by providing access to continuous training, career promotions and progression to supervisory and management positions, by fighting against unstable, contractual positions and by reconciling professional, family and personal lives.

In this context, the Resolution of the Council of Ministers N. 49/2007, of the 28th of March, that approves the principles of good governance for companies operating within the Government sector, creates incentives for the adoption of Plans for Equality, as these practices of social responsibility act as models to be applied to all other sectors of the job market.

### **Objective: To develop entrepreneurship for women.**

- A – To develop entrepreneurship as a means of mobilising women towards active, economical lives, promoting self-employment.
- B – To stimulate the establishment of innovative solutions in incentives and in the increased access to instruments, which may financially support female, entrepreneurship activities that pursue economical and social objectives, consistent with Gender Equality.

- C – To develop qualified, female entrepreneurship as an innovative instrument and regenerator of regional and urban, economical and sectorial activity.
- D – To reinforce information and awareness regarding the advantages and potentialities of micro-credit associated with the creation of jobs and the financing of small and medium- sized companies, consequently boosting female entrepreneurial interventions.
- E – To promote Associations of Women Entrepreneurs, namely by means of developing service and product networks, using new technologies as a means of creating national and international partnerships, while equally sharing support and divulging promising, entrepreneurial practices.
- F – To upgrade and divulge diagnostic studies regarding the evolutionary presence of women in management positions or as directors of medium and large sized companies.

**Objective: To promote the integration of men and women in new fields of professional activity**

- G – To diminish horizontal segregation in the labour market by encouraging companies to promote the active creation of job opportunities for the underrepresented sex, particularly in gender marked professions.
- H – To reinforce the occurrence of lifelong training, namely in information and communication Technologies (TIC's), in view of increasing the capabilities of women with respect to labour market conditions.
- I – To spread knowledge and awareness to public and private, Employment and Professional Training agents, regarding the importance of offering and divulging professional, non-discriminatory options based on Gender.

**Objective: To promote equal treatment and opportunities for men and women in the labour market.**

- J – To reinforce jointly with public companies, the disclosure of the mechanisms required for the adoption of the Plans for Equality, in accordance with the Resolution of the Council of Ministers N. 49/2007, of the 28<sup>th</sup> of March, which approves the principles of

good governance for companies operating within the Government sector.

- K** – To promote the social responsibility of private sector companies by means of divulging the mechanisms needed for the implementation of the Plans for Equality.
- L** – To reveal best practices, namely through the attribution of distinctions, such as the Award “Equality is Quality” and other initiatives.
- M** – To define guidelines so that the negotiations of collective labour conventions may integrate the development and execution of “Plans for Equality” objectives in companies.
- N** – To promote the carrying out and upgrade of studies regarding salary disparities between men and women.
- O** – To promote the effective execution of the equal treatment principle between women and men in such areas as career progression, access to employment and in decision-making positions.
- P** – To promote the reinforcement of fiscal mechanisms, applied by the Authority for Working Conditions, in the identification of discriminatory cases based on sex, namely in negotiations and collective labour conventions as well as in forms of precarious and parallel labour.
- Q** – To promote the inclusion of a module concerning Gender Equality in initial and continuous, professional training courses.
- R** – To motivate and make social partners aware of the advantages of integrating the gender perspective in company culture, as a social and economical, development factor for the job market.
- S** – To divulge the contents of Article 23, N.3 of the Labour Code, as a way of reinforcing the fight against moral and sexual harassment in the workplace.

### 2.3. Reconciling professional, family and private lives

Reconciling professional, family and private lives has secured itself as a priority theme throughout the European Union. In fact, with the entry of women into the labour market and its consequent impact on social and personal development, it has become a requirement to reconcile the private and public spheres in view of pursuing a culture of gender-based equality, treatment and opportunities. This is equally fundamental for the promotion

of sustainable development, which includes economic growth and birth-rate incentives, in conformity with the respect for the various forms of family organisation, as well as personal and autonomous development.

**Objective: To promote the conciliation between a professional activity and a family and personal life.**

- A** – To promote awareness initiatives, regarding rights relative to an employee’s maternity or paternity leave, as well as to special and parental licenses when assisting a biological or adopted child.
- B** – To review the rules relative to maternity and paternity leaves, reducing the negative, gender impacts of the actual system.
- C** – To promote awareness and the dissemination of innovative practices to public and private employers as well as to the general public, concerning the reconciliation of professional, family and personal life.
- D** – To improve the quantity, quality, flexibility and financial access to support and dependent structures by means of: (i) the adequate training of people; (ii) stimulating inter-generational solidarity and neighbouring networks; (iii) development of incentives in order to introduce flexible working hours in retail sales, social and support services, and other similar services; (iv) the reinforcement of in-home supportive services for families with dependent persons.
- E** – To carry out the measures oriented towards the conciliation between professional, family and personal life by means of the Programme for the Extension of the Social Equipment Network (PARES).
- F** – To develop integrated, publicity campaigns regarding the sharing of domestic responsibilities.

**Objective: To promote a responsible maternity and paternity**

- G** – To develop policies that support responsible parenting, in conformity with and respect for the different forms of family organisation.
- H** – To reinforce parental training, keeping in mind the equal sharing of tasks and the diversity of important, intervening participants, in view of changing gender-based, stereotypical attitudes and behaviours.

- I – To diffuse awareness and to inform significant, intervening participants at technical and political levels, as well as the general public about the right and duty of parents and mothers to the active exercise of parenting, namely in regulation cases of paternal power.

## 2.4. Inclusion and Social Development

The phenomenon of poverty and social exclusion is not neutral, as it particularly attains women. This reality results from the fact that women have less access to social protection, as a consequence of their irregular participation in economic activities due not only to maternity reasons but equally to their higher life expectancy rate. As the respective financial resources become minor, they find themselves living in situations of great isolation. These situations of poverty and exclusion are even more accentuated in women who face multiple discriminations based on race, country of origin, religion, disability, age or sexual orientation. Additionally, single parent families are mainly the responsibility of women, and they constitute, in certain cases, a particularly vulnerable group to poverty and social exclusion.

Besides this, the intensification and consolidation of migratory fluxes, characterised by the growing diversification of native countries, constitutes one of the main social and economic challenges presently facing Portuguese society. This fact causes the integration policies of migrant populations to be vectors of strategic importance in the country's development and social cohesion.

Consequently, the increase in the number of migrant women in Portugal reinforces the need to ensure that gender and non-discriminatory perspectives based on sex are present in all policies and services, namely in health, justice and employment.

In the case of migrant women, specific situations have progressively surged. Despite the fact that women play a fundamental role in the social integration process, they often find themselves, in terms of professional integration, with their very own difficulties, to which are added at times, exploitation and discriminatory factors due to sexual motives, even within the ambit of their respective communities, placing them in situations of greater risk and vulnerability.

The integration of the gender perspective in migration policies aims at evaluating its respective effects on women and men, so that the result of developed actions may mutually benefit both.

**Objective: To diminish female poverty**

- A** – To perfect the mechanisms which support single parent families, monitoring the respective itineraries of professional and social inclusion.
- B** – To evaluate the calculation mechanisms applied to current pensions, namely with respect to the integration of factors linked to non-remunerated activities.
- C** – To improve the quality of life of elderly women.

**Objective: To promote Gender Equality and Citizenship of Women and Men migrants and of cultural and ethnic minorities, while equally facilitating their integration at all levels.**

- D** – To divulge to women and men migrants as well as to cultural and ethnic minorities, information regarding their rights and duties in matters of citizenship and gender equality.
- E** – To promote information and training programs in competencies within the domains of the Portuguese language, information and communication technologies as well as technical Portuguese courses and citizenship education.
- F** – To spread awareness and information regarding the full compliance with mandatory schooling and the continuation of lifelong educational and training courses, namely by means of double certification offered to migrant girls and boys and cultural and ethnic minorities.
- G** – To support the entrepreneurial opportunities of migrant women and ethnic minorities.
- H** – To develop warning and preventive measures, regarding traditional practices that constitute Human Rights violations.
- I** – To promote the involvement of migrant women and cultural and ethnic minorities in associative movements and in decision-making processes, participating in political, economical, and social life.

- J – To improve the participation and access of migrant men and women and cultural and ethnic minorities to socio-cultural life, and to promote their active involvement, namely by supporting migrant associations with socio-cultural ends.

## 2.5. Health

The Basic Health Law defines as a fundamental objective, the equal access to health care for all, regardless of financial situation, thus ensuring equity in the distribution of resources and in the use of services.

Recent studies demonstrate that in both sexes, their relation with health presents significant differences. The perception of aspects such as the incidence of illness, the consumption of medication, attitudes in relation to sickness and to health as well as access to health care are not neutral, even when gender-based and associated with other factors such as age and socio-cultural origin.

**Objective: With respect to the National Health System, to promote equal attitudes towards women and men, regarding access, demand, treatment and care.**

- A – To implement a system of indicators relevant to the health and gender areas, as developed by the World Health Organisation.
- B – To promote research that identifies the differences in attitudes and practices between Men and Women in relation to health.
- C – To improve the access conditions to health and to reinforce its respective prevention programmes, keeping in mind specific aspects related to men and women throughout their life cycles.
- D – To ensure that academic and professional internships, developed in health units, include the gender perspective.

**Objective: To guarantee to women and men the exercise of their sexual and reproductive rights.**

- E – Keeping in mind specific aspects related to women and men, to reinforce education, reflection and awareness regarding sexual and reproductive health, namely with reference to the prevention of risk behaviours and violence in the area of sexuality.

- F** – To reinforce services, caution and care in matters of sexual and reproductive health in view of promoting the practice safe sex throughout the various life cycles, namely with respect to adolescents, diminishing the adolescent pregnancy rate while equally proceeding to the treatment of Sexually Transmitted Diseases and sexual violence.
- G** – To follow-up on the effects of applying the Law on Voluntary Termination of Pregnancy.

## 2.6. Land-Use and the Environment

Land planning is not neutral, as it should integrate inherent challenges so that cities and territories may comprise active spaces of citizenship, competitiveness and quality of life; where their respective vitalities and cultural identities may be exercised and enjoyed. In this sense, sustainable development should integrate the environmental protection in its articulation with social cohesion and land integration policies.

An active participation involving all citizens, which is capable of contributing to the appreciation and conservation of natural and cultural heritages as well as providing the general population with a proper quality of life, should respect the equality perspective between women and men while equally considering their specific needs.

**Objective: To value the contribution of women and men to the environmental domain and to heritage conservation.**

- A** – To integrate the gender dimension in urban planning and land development policies.
- B** – Namely keeping women in mind, to stimulate the greater use of incentives for the development of activities linked to nature and biodiversity conservation.
- C** – To reinforce the accessibility, quality and adaptability of public transport to the needs of men and women, ensuring routes which facilitate the conciliation between professional, family and personal life.

## 2.7. Physical Activity and Sport

In accordance with Article 79 of the Constitution of the Portuguese Republic “It is the duty of the State, in conjunction with schools, sporting associations and groups to promote, stimulate, guide and support the practice and spread of physical education and sport”. The Basic Law on Physical Activity and Sport, Law n. 5/2007, of the 16th of January, sets forth in Article 2, number 1, that “All persons have the right to physical activity and sport, regardless of ancestry, sex, race, ethnic background, language, country of origin, religion, political or ideological convictions, academic history, financial situation, social condition or sexual orientation.”

In present society, sports hold a place of extreme importance, not only due to their impact on the development of interpersonal abilities but equally due to the link they create between physical and mental states of well-being. Allowing women and men to have equal access to the practice of sport is decisive for the full practice of Citizenship, the reduction of inequalities and an increasingly balanced social development.

### **Objective: To promote gender-based non-discrimination in the policies and practice of sport.**

- A** – To promote the integration of gender dimension in policies and sport practice, valuing the underrepresented sex.
- B** – By means of contract programs, sports agents and particularly sports federations should be held responsible for the equal and non-discriminatory participation of both sexes in the practice of sport.
- C** – To encourage the media to broadcast programs concerning the role of women in sport.
- D** – To reduce the *gender gap* in sports prizes.
- E** – To follow up on the elaboration of the National Sports Charter, and to spread information regarding the humanitarian dimension, identifying gender-based participation.
- F** – To encourage the creation and adoption of Municipal Sports Charters that may integrate the gender dimension in all sports domains.
- G** – To make sponsors and sports agents aware of their responsibility in complying with the requirements set forth in Article 2 of Law

n. 5/2007, of the 16<sup>th</sup> of January (The Basic Law on Physical Activity and Sport).

- H** – To promote equal participation in all decision-making organisations and institutions within the sports sector.
- I** – To fight against harassment and sexual abuse in sport.

## 2.8. Culture

Article 73 of the Fundamental Law acknowledges that all people have the right to culture. Since gender is a social and cultural construction, the roles attributed to each sex are by no means static, consequently marking the configuration of an identity.

Cultural production, which provides equal visibility to women and men, is fundamental in the consolidation of gender equality as an organising principle in Portuguese society. Allowing people of both sexes to have the same access to cultural production and fruition is a decisive contribution to the practice of a full citizenship, to the reduction of inequalities, to social development and to the strengthening of the national identity's egalitarian paradigm, in the context of a far more globalised world.

**Objective: To promote the equal visibility of women and men in all areas of cultural creation and production, and to foster equal opportunities in the fruition and access to culture.**

- A** – To guarantee a balance in the attribution of scholarships and subsidies, thereby boosting the representation of the underrepresented sex.
- B** – Concerning cultural prizes and awards, to integrate the equal representation of men and women in the attribution criteria.
- C** – To integrate the gender perspective in the training of cultural agents.
- D** – To further the visibility of women's contributions to the various spheres of life, namely to Culture, to History, to the Economy, to Science and Politics.
- E** – To increase awareness regarding the importance of equal representation between men and women in public, cultural collections.
- F** – To value cultural creation and production, as well as written works defending the respect for women's and men's Human Rights.



## The Third Area – Citizenship and Gender

Based on a culture of social responsibility, it is fundamental to promote an active and equal citizenship that values civic participation as a personal and collective factor of development, while equally maximising inclusion and social cohesion, developing people’s sense of social belonging and contributing to the inversion of the trajectories of social exclusion.

In order to reach this objective, it is possible to point out two decisive factors which have constituted obstacles in the practice of citizenship.

On the one hand, there is the persistence of socially gender-based stereotypes and the consequent perpetuation of transformation mechanisms relative to the differences in inequalities. In this sense, the extent of equal political representation should act as a model for Portuguese society, reducing the potential gender-based discrimination and social exclusion as well as reducing the gap between citizens and the Republic’s institutions.

On the other hand, the confirmation of weakening citizenship values, attitudes and practices which mould democratic life, evident in the lack of citizenship participation which translates into the existence of a passive citizenship, is namely maximised by the lack of knowledge regarding consecrated, constitutional rights. Keeping this in mind, citizenship education may be oriented towards the reinforcement of an active citizenship and the full exercise of civic rights and duties, constituting itself as a factor of social integration and of a socially, responsible culture.

### 3.1. Stereotypes

A full and active citizenship does not limit itself to solely having access to formal rights; rather, it relates to the deep understanding of the quality of the democracy, consequently building a society which places people at the core of decisions and eliminates discrimination based on stereotypes and economic, social, cultural or territorial differences.

The right of women and men to participate in an egalitarian manner in all spheres of life, namely in defining the priorities which orient political decision-making processes, is not only a requisite of justice, but equally an integral part of a person’s fundamental rights, as it is underlined in the Beijing Platform for Action (UN, 1995) which Portugal undersigned, and where it is considered that “without the active participation of women and

the incorporation of women's perspectives at all levels of decision-making, the goals of equality, development and peace cannot be achieved".

A balanced participation and representation of women and men in public and political lives implies the empowerment of women in the public sphere and the empowerment of men in the private one. This capacity involves critical action applied to relational models between men and women. In this context, language plays a central role as a structuring element of thought and action.

In fact, language is fundamental in the building of identities and in the reproduction of gender-based social representations. The prevalence of masculine over feminine and the frequent invisibility of women in language, reflect effective power inequalities in the relations between both sexes, constituting an obstacle to the development of gender equality that translates into discriminatory practices and inequalities.

The media and all of its agents, due to the impact of their influence, may be the indirect representatives of change and the drivers of cultures based on gender equality, as recommended in several community-documents concerning this matter that alert to the role the media may play in maintaining stereotypes that generate limitations on the freedoms of both women and men in several dimensions and roles played throughout their lives.

In this manner, it is critical to make the media aware of the role they may play in breaking down gender stereotypes, in view of valuing civic participation as a factor of individual and collective growth; and consequently, their responsibility in encouraging the existence of an active and equal citizenship. In this context, it is important to highlight the role of the Media Regulating Body which is statutorily obliged to ensure respect for the rights, freedoms and guarantees of citizens (Article 8, paragraph d, of Law n. 53/2005, of the 8<sup>th</sup> of November).

**Objective: To promote the equal and balanced representation of women and men in decision-making processes.**

- A – To follow-up on the effects of applying the Parity Law and to spread awareness regarding the advantages of its expansion into other spheres of the public and private sector, namely concerning the full sharing of the decision-making process.

- B** – To provide training directed at women in order to develop their participatory capabilities in public and political life.
- C** – To promote comparative research studies on the conditions and impact of men and women holding Political, Decision-Making positions.

**Objective: To promote Gender Equality in Language.**

- D** – To create partnerships with relevant institutions in the linguistics area in view of promoting the use of Portuguese grammar, updating female and male concepts and identifying the possibility of a new, gender-based grammar.
- E** – To promote the update of the National Classification of Professions and related documents, without resorting to the universal masculine and its related documentation.
- F** – To update and publish a glossary on Gender Equality.

**Objective: To make the media aware of gender equality as well as its responsibility in altering stereotypes and promoting citizenship.**

- G** – To make media and advertising professionals aware of their responsibility in the promotion of Gender Equality and Citizenship.
- H** – To promote research concerning gender stereotypes and inequalities, in the social representations of women and men in the *media* and in advertising.
- I** – To demonstrate advertising and reporting examples which defend the respect of women’s and men’s human rights, namely by the attribution of awards, such as the Gender Parity Award: Women and Men in the Media.
- J** – With reference to advertising and media organisations, particularly the ones in the public sector, to promote the application of the European Commission’s guidelines relative to the use of images which respect the dignity and equality of men and women.
- K** – To monitor the application of the Advertising Code relative to the prohibition of advertising which uses the images of men and women in a discriminatory manner, as well as implementing bans on advertising directed at minors, which allude to a particular sex as the recipient of a product’s message, without this being justified due to the product’s characteristics.

- L – To develop activities in view of enabling children and youngsters to critically read and interpret the media’s messages.
- M– To spread awareness regarding the integration of Human Rights and Equality themes in Journalism, Media and Marketing, training courses.

### 3.2 Citizenship Education

Teachings concerning citizenship values and practices have not been based on *learning by doing, participating and acting*, in such a way as to promote socially, autonomous and responsible attitudes and behaviours. In this context, it is important to consider the existence of new values and new social and intersubjective relations, which need to be understood and integrated so that citizens may actively participate in society. Additionally, it is also worth mentioning the importance of organisational cultures that play a prominent role in diverse social spaces and in lifelong learning as a way of adapting citizenship values and competencies.

There also exists a lack of knowledge regarding the ways of participating in Portuguese society at a constitutional level and at the level of civic movements and associations, including the work they develop. This *civic illiteracy* manifests itself as the inability to understand issues which surpass the private sphere, accompanied by a tendency to vindicate individual and private rights in detriment to general and community vindications.

#### **Objective: To promote a participative citizenship**

- A – To develop a training reference manual, particularly directed at adolescents, focusing on participative competencies in leadership functions and public and political life.
- B – To develop and reveal a guide that promotes citizen rights and duties as well as the exercise of an active, equal and responsible citizenship, valuing the best practices in this domain.
- C – To reinforce reflection on the Citizenship theme, namely by cooperating with those *outside* Education for Citizenship.
- D – To develop mechanisms in view of formally acknowledging acquired competencies in the areas of associative actions and/or voluntary work in institutions.

- E** – To promote studies regarding civic participation, namely with respect to electoral actions and the influence of gender on electoral preferences.
- F** – To create an award for Best Practices in Equal and Responsible Citizenship.
- G** – To identify and reveal good, training citizenship practices which privilege the critical analysis of gender stereotypes and spread awareness regarding the development of suitable and adequate competencies in the public and private sectors, such as leadership, caution and responsibility.

**Objective: To stimulate the involvement of City Halls in the reinforcement of citizenship.**

- H** – To stimulate the development of strategies at the local level in order to promote the involvement of civil society, namely local associations.
- I** – To support proximity mechanisms between the local powers and citizens in order to reveal the existing best practices in this domain.

### 3.3. Supporting Non-Governmental Organisations (NGOs)

Studies indicate the persistence of a lack of motivation with respect to collective action, even when organised by self-mobilising mechanisms, consequently underlining passive attitudes towards the government and a distancing from collective duties. This weak tendency regarding collective participation does not limit itself to political action as it extends to the social areas as well, ranging from civic and humanitarian areas to voluntary work and organised actions that encompass specific objectives in the economical or political spheres.

In the inversion process of this tendency, it is important to highlight the associative movement as a catalyst for the development of a civic conscience, consequently there is a need to promote it, support its activities and value its actions.

**Objective: Mobilise civil society towards responsible participation.**

- A** – To support NGO's and other Associations that promote Gender Equality and Citizenship in view of developing projects in these domains.
- B** – To spread awareness to the community and respective institutions concerning the self-organisation of specific groups and the general population, namely inhabitants, adolescents, groups with thematic interests and non-governmental organisations.
- C** – To encourage organisations, particularly those for youths, to develop organisational practices in favour of an active, equal and responsible citizenship.
- D** – To stimulate innovative, organisational dynamics, namely by means of networking and the critical use of new, information technologies.
- E** – To review the national registration and the status of women's non-governmental associations.
- F** – To analyse the need to legislate, preparing a national list of NGO's, whose statutory objective is essentially oriented towards the promotion of citizenship values, the defence of human rights, women's rights and gender equality.

## The Fourth Area – Gender-Based Violence

Gender-based violence constitutes one of the maximum exponents concerning historical inequalities between men and women. It is a global phenomenon that has already been acknowledged by the United Nations and in international reports regarding human rights.

One of the essential characteristics of this violence is the fact that it is structured, as it integrates itself in family and social relationship models, both public and private, having established themselves over time between men and women.

Violence against women appears as one of the principal, critical areas set forth in the Beijing Platform for Action, as governments have assumed the commitment of implementing measures oriented towards the prevention and elimination of this type of violence.

Several international declarations and recommendations, particularly those of the Council of Europe and the European Union have considered gender-based violence as an assault against human rights, appealing for the need of governments to develop efficient strategies in favour of its elimination.

Following the Council of Third Summit of the Europe 2006, in Warsaw, a campaign was launched to combat violence against women, whose principle guideline is the conviction that these situations are the direct result of power inequalities and clear human rights violations, as they constitute an enormous obstacle in the fight against the existing inequalities between men and women.

At the European Union level, it is important to mention the recent Roadmap for Equality between Men and Women 2006-2010, in which an urgent appeal has been launched to the Member States to eliminate all forms of violence against women, since these constitute a violation of several fundamental rights.

One of the core objectives of this area is to adopt policies and measures which answer the needs for protection and assistance to victims of gender-based violence, the elimination of gender stereotypes and the promotion of a citizenship culture.

**Objective: To prevent and fight against violence which originates from gender-based discrimination.**

- A** – To ensure an articulation between the III National Plan for Equality and other Plans, namely, the National Action Plan against Human Trafficking, the National Action Plan against Domestic Violence, the National Action Plan for Inclusion, the National Plan for Employment and the Integration Plan for Immigrants, in such a way as to promote gender *mainstreaming* in several dimensions and in other types of articulations.
- B** – To foster social responsibility within public and private companies and social partners in view of encouraging initiatives that fight against gender-based violence.
- C** – To fight against, prevent and denounce moral and sexual assault cases in the workplace, as well as gender-based violence in public and private spaces.
- D** – To encourage victims of gender-based violence, faced with social insertion difficulties, to obtain professional requalification by participating in new opportunities or social entrepreneurship programmes, namely the modalities of double certification and/or the Recognition, Validation and Certification of Competencies System.
- E** – To ensure that victims of gender-based violence have specific access conditions to judicial protection, as defined in the III National Action Plan against Domestic Violence (III PNCVD).
- F** – To spread knowledge and awareness regarding the gender-based violence theme, particularly the problem of Female Genital Mutilation and the existing interventions in this area.
- G** – To continually encourage the elaboration of studies pertaining to gender-based violence, namely by means of collaborative projects developed between Universities and Research Centres.

## The Fifth Area – The Gender Perspective in the European Union, in the International Plan and in Development Cooperation

With respect to the European Union, the International Plan and Development Cooperation, the policies concerning Gender Equality constitute one of the priorities of the Programme of the XVII Constitutional Government.

Chapter V, entitled “Portugal in Europe and in the World”, sets forth as a primary foreign policy priority, Portugal’s active participation in decision-making processes concerned with life and world institutions, in the sense of affirming the country’s position and its accomplishments at an international level. With particular reference to this priority, we may read that “the matrix of international relations (...) should be based on the Charter of the United Nations, on the strengthened role of the Security Council and on the credibility of the Organisations of the United Nations System ...”

The second foreign policy priority deals with Portugal’s participation in the European Construction, based on the following objectives: (i) to secure a deeper knowledge of the European Project and to strengthen European cohesion; (ii) to increase its contribution to the Union in favour of security and peace; (iii) to ensure adequate conditions for the modernisation and affirmation of Portugal in the contemporary world.

Regarding the European Union and Gender Equality policies, three fundamental instruments that were made available to the Member States are particularly worth mentioning: with respect to the gender perspective, *The Lisbon Strategy*; *The European Pact for Gender Equality* (approved by the March 2006 Spring Council); and *The Roadmap for Equality between Men and Women, 2006-2010* (European Commission).

The relaunch of the development cooperation policy is also a Portuguese foreign policy priority, which aims at reaching the following objectives among others: (i) To promote support for cooperation development in accordance with the principles assumed by the international community, and notably, the “Millennium Development Goals”; (ii) To reinforce our political and diplomatic relations with the Community of Portuguese Speaking Countries (CPLP).

Based on the priorities outlined in the Programme of the XVII Constitutional Government, which was made explicit in the document “A Strategic Vision for Portuguese Cooperation” (approved by Council of Ministers’ Resolution n.196/2005, of the 22nd of December), and having as its framework at the European Union level, the “European Consensus for Development”, the Gender Equality perspective is a core issue in both of these documents.

## 5.1 – The European Union

The Declaration “Towards Gender Equality in the European Union” signed in May, 2007, by Germany, Portugal and Slovenia, based on studies developed by three European Union Presidencies, reaffirms Gender Equality as a principle of the European Union, set forth in the European Community Treaty and one of the Union’s main objectives.

The Declaration acknowledges both that Gender Equality is a critical condition to the execution of the *Lisbon Strategy for Growth and Employment*, and that the policies concerning the promotion of Gender Equality are instruments which actively contribute to social cohesion, economic growth, prosperity and competitiveness.

The Declaration underlines the important role that Gender Equality may play in answering the challenges and opportunities faced by current, demographic changes and their consequent implications on the government, society, men, women, families and the elderly; it equally considers the critical role that Gender Equality may play in increasing competitiveness, employment, social cohesion and the maintenance of strong systems of Social Security.

**Objective: To contribute to the development of the gender perspective in the European Union, as a decisive factor in the analysis of the European Project and in the reinforcement of European cohesion.**

- A** – To thoroughly analyse national policies and positions that should be defended throughout the European Union in this domain, namely the defence of a directive concerning paternity protection.
- B** – To encourage a balanced representation of men and women in European Union organisations and institutions.

- C – To support the nomination of women to key positions in political, economical, cultural and educational spheres within the European Union.
- D – To regularly reveal, in government circles, available positions throughout the European Union.
- E – In matters of Gender Equality, to reveal the commitments assumed by Portugal at several instances throughout the European Union’s history.
- F – At a legislative level, to follow up on the transposition of the Directives concerning Gender Equality, namely Council Directive 2004/113/E.C., of the 13<sup>th</sup> of December, which applies the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services.

## 5.2. The International Plan

The collaboration with international organisations with which Portugal has maintained relations at a political level, determines and legitimises that the study of Gender Equality in the International Plan is vital.

**Objective: To contribute to the development of international collaboration in matters of Gender Equality.**

- A – To thoroughly analyse national policies and positions that may be defended by international organisations in this domain.
- B – To promote the balanced representation of men and women in different, international organisations.
- C – To regularly reveal, in government circles, available positions in international organisations.
- D – At an international level, to encourage the nomination of women to key positions in political, economical, cultural and educational spheres.
- E – At a national, legislative level and in matters of Gender Equality, to devote time to the elaboration of international, strategic recommendations and guidelines.
- F – To reveal the commitments assumed by Portugal in the International Plan and the guidelines set forth by international organisations in matters of Gender Equality.

### 5.3. Development Cooperation

In accordance with the document “*A Strategic Vision for Portuguese Development Cooperation*”, the national, political positions concerning Gender Equality in Development Cooperation assert themselves by means of articulation with intervention programs in the principle areas, namely Good Governance, Sustainable Development and Education for Development, respecting the gender *mainstreaming* strategy and maintaining as a principal objective, the Millennium Development Goals.

The prevalence of female poverty in developing countries has led to a special focus on how development cooperation may contribute, or not, to improving this situation. In this sense, the integration of the gender perspective should be complemented with specific actions for women, in places where notable disparities still persist, where their specific vulnerabilities are acknowledged, and where their traditional roles, notably as care providers, may justify and maximise the results of actions.

**Objective: To support Portuguese development cooperation programmes that contemplate the Gender Equality Perspective.**

- A – To spread awareness regarding the importance of an active citizenship based on Gender Equality as the pre-requisite for sustainable development.
- B – To support the integration of the gender perspective as a criterion in the elaboration, implementation, follow-up and evaluation of development cooperation programs and projects.
- C – To encourage training in Gender Equality for collaborators and volunteers.
- D – To promote in programs which support legislative revision in third party countries, the inclusion of the gender perspective as part of the process of good governance, namely contemplating in the elimination of this discrimination:
  - The existence of legal systems which guarantee the right to property or the fundamental rights of women, particularly those who are victims of all forms of violence;
  - The participation of women in decision-making processes;
  - The elaboration of governmental budgets which contemplate the gender perspective (*gender budget*).

- E** – To encourage the carrying out of cooperation programs which maintain as an objective, the empowerment of local, social networks, particularly regarding women’s organisations and political women’s groups.
- F** – To spread awareness regarding the role of women in building and maintaining peace, and to guarantee their full participation in all social, reconstruction processes in post-conflict situations.
- G** – To support health programs, that in third-party countries privilege women and girls as the target population in all actions maintaining as an objective the improvement of public health.
- H** – To support health programs, that in third-party countries are oriented towards women and adolescents, namely those relative to the prevention of HIV / AIDS, endemic diseases, health and sexual and reproductive rights.
- I** – To privilege campaigns directed at women which promote life-long, formal education, as well as those that encourage a balanced participation in primary and secondary education.
- J** – To promote in development cooperation programs related to the financial sector, knowledge and awareness regarding the impact of macro-economical policies on men and women, in the sense of facilitating the development of strategies which reinforce the role of women in the economy, notably entrepreneurship.



# III

## IMPLEMENTATION MECHANISMS



## 1. Resources

The III National Plan for Equality – Citizenship and Gender assumes as a priority, the development of human potential as the key element to its implementation, particularly in terms of the knowledge and qualification of all persons who will be responsible for its execution. For this desired objective to be possible, the enablement of human resources becomes necessary as a way of maximising change to daily lives, both individual and collective. This enablement depends on the attribution of financial resources, necessary and essential to carry out of the goals set forth in this III Plan, as its success depends on the resources involved.

As the driving force behind its on strategies, the Gender Equality theme has become an even greater priority in the organisational planning of public and private structures. The National Strategic Reference Framework 2007-2013 (QREN), which promotes Gender Equality as one of the strategic cornerstones of its execution, is an example of this, as it acknowledges that there is much to be done in this area, attributing in this manner the essential resources for its implementation and operation.

## 2. Follow-up and Evaluation

Evaluating and Following-up on operational Projects and Plans do not constitute new tasks and their importance has long since been acknowledged as a core requisite for successfully implementing new policies.

The implementation of the III National Plan for Equality – Citizenship and Gender contemplates Follow-up and Evaluation areas. The main objective of following-up on this Action Plan is to analyse the set of implicated dynamics, to thoroughly verify how certain measures are being applied as well as their consequences on the territory, and to supply practical indications necessary to its implementation.

In this manner, throughout the present Plan, each measure refers to specific process and result indicators which allow for standard data in terms of progressive results and impacts.

Evaluation is a means of obtaining a deeper understanding of the execution of projects or activities, as well as contributing to the planning of new interventions. By means of a planned and systematic evaluation, it is possible to identify, in a loyal manner, if the objectives and goals are being reached and if the social reality has suffered alterations.

Thus, in this Plan, occasional and final evaluations are contemplated. Occasionally, progress reports will be handed in and subsequently submitted to the Assembly of the Republic by the Organic Structure, responsible for the development of the III National Plan for Equality – Citizenship and Gender (III PNI). Lastly, an evaluation will be conducted by an external entity in such a way as to guarantee impartiality as well as an evaluative study focussing on the Plan's impact. In this manner, Evaluation and Follow-up are essential elements in view of understanding the Action Plan's impact on the effective building of Gender Equality and Citizenship.

## The First Area 1.

## The Gender Perspective in All Domains of Policy as a Requisite for Good Governance

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<b>1.1 – The Gender Observatory</b>				
<b>A</b> – To ensure the physical and technical conditions for the implementation of the Observatory.	PCM/CIG, MTSS	To initiate procedures for the implementation of the Observatory. To define the mandate, composition, functioning and resources of the Observatory and its formal adoption.	Diagnoses and studies carried out and divulged. Information/ awareness initiatives carried out. Evaluations carried out. Recommendations presented to the Government	2008 While the Plan is in force.
<b>1.2 – Public Powers , Central and Local Administration</b>				
<b>A</b> – To increase the dynamics of female and male Councillor for Equality positions, as well as those belonging to Members of Interdepartmental Teams for Equality.	PCM/CIG	To develop a diploma proposal.	Diploma approved	2007/First semester of 2008.
<b>B</b> – To promote, in each Ministry, the elaboration of Sectorial Plans for Equality.	PCM/CIG	To develop a diploma proposal.	Diploma approved	2007/First semester of 2008. 50% of the Ministries up until the last day the Plan is in force.
<b>C</b> – To promote, by means of the CIG, the support needed for the implementation of the present Plan, jointly with the assessors to the Ministries, in order to guarantee the execution and follow-up of the Sectorial Plans for Equality.	PCM/CIG	To create instruments to annually evaluate the follow-up on the execution of this measure.	Annually verify the level of execution of this measure.	While the Plan remains in force.
<b>D</b> – To integrate the gender perspective in the legislation and in the principal political options, namely the National Plans, guaranteeing the opinion and viewpoints of the Commission for Citizenship and Gender Equality (CIG), regarding these matters, while equally promoting the evaluation of the impact of its implementation.	PCM/CIG and All Ministries	To present, whenever applicable, diplomas and principal policy options to PCM/CIG for consultation.	Annually calculate the number of diplomas and principal policy options where the Gender Equality dimension has been integrated.	While the Plan remains in force.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<b>E</b> – To integrate the gender perspective in the government’s annual budget as well as in the respective budgets of each Ministry ( <i>gender budgeting</i> ).	All Ministries	Creation of support instruments for <i>gender budgeting</i> . Development of dynamic Training and Awareness initiatives regarding this matter, directed at the financial, management departments of Ministries. To analyse appropriations set aside for each Ministry and respective services in view of carrying out Gender Equality objectives.	Annually calculate the number of training and awareness initiatives. Annually calculate the number of services which have applied the methodology of <i>gender budgeting</i> .	Every year, a report on <i>gender budgeting</i> will be sent to the PCM by each Ministry.
<b>F</b> – To standardise the indicators used in the Gender area to those adopted by the European Union Employment and Social Policy Council (EPSCO), promoting their integration into the Gender Profile of the National Institute of Statistics (INE), in view of overseeing the execution of the Beijing Platform for Action.	PCM/CIG/INE and all other Ministries	To develop indicators and integrate them into Gender Profile of the National Institute of Statistics (INE). To update and extend the National Institute of Statistics’ database, keeping in mind the gender indicators of the Beijing Action Platform and the work carried out during each one of the U.E. Presidencies.	To annually calculate: -Number of critical areas included in the Gender Profile; - Level of updated data in each one of the critical areas; - Number of new areas created.	While the Plan remains in force.
<b>G</b> – To ensure that all statistics presented by the government, which refer to persons, integrate variables according to sex, so that the presentation and the treatment of the data avoid the reinforcement of discriminatory stereotypes.	PCM/INE and all Ministries	To prepare a legal diploma, its adoption and regulations.	Diploma adopted and regulated.	First semester of 2008.
<b>H</b> – To guarantee that all subsidies, prizes or other distinctions, attributed or supported by public entities or public funds, national or communitarian, safeguard the perspective of Gender Equality.	PCM and all Ministries	To integrate the Gender perspective in regulations.	Calculate the number of regulations that adopted this measure.	Elaboration of Annual Report by Ministry to be sent to the PCM.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
I – To assure that Gender dimension is included in the objectives, execution, evaluation and consequences of the initiatives and projects financed by public, national or communitarian funds.	PCM	To integrate the Gender perspective in regulations.	Calculate the number of regulations that adopted this measure.	Elaboration of Annual Report by Ministry to be sent to the PCM.
J – To promote the inclusion, in the mission letters of Public Administration executives and whenever matters of this nature allow it, the compliance with goals relative to Gender Equality.	PCM; Ministry of Finance and Public Administration	To promote instruments in view of analysing the adoption of goals relative to Gender Equality.	Annually calculate the number of mission letters, integrating the Gender Perspective.	Elaboration of Annual Report by Ministry to be sent to the PCM.
K – With reference to the management of human resources, to guarantee that the Plans, Activity Reports and Social Balances presented by Ministries and Services identify actions referring to: <ul style="list-style-type: none"> <li>- The balanced representation of women and men in the decision-making process;</li> <li>- Measures taken in order to alter horizontal and vertical segregation;</li> <li>- The conciliation between professional, family and personal lives of men and women.</li> </ul>	All Ministries	To monitor the Activity Plans and Reports of each Ministry.	Identify and calculate positive action measures adopted and executed by each Ministry, including their impact on respective employees and on the Ministry's gender culture.	Elaboration of Annual Report by Ministry to be sent to the PCM.
L – To include the Gender Equality dimension in written and visual language, namely in printed papers, publications, documents and websites of Ministries and respective Services.	All Ministries	To approve Codes of Good Practice in view of using language that respects Gender Equality, particularly in the vocabulary of political representatives and public services. To monitor texts and images, present in documents and publications already edited or about to be edited by public powers, in accordance with the gender perspective.	To publish a Good Practice Guide in view of using language that respects Gender Equality. Calculate the number of documents and publications analysed and reviewed.	2008 To be applied progressively in recently, elaborated documents and images or all those re-edited while the Plan is in effect.
M – To develop studies concerning the impact of policies and actions set forth by each Ministry on men and women, since they may be used as support tools to be applied in decision-making processes.	All Ministries	To develop instruments in order to carry out impact studies. To develop a study, analysing the gender impact.	List of created instruments. Analysis Reports based on gathered data.	2008 While the Plan remains in force.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<b>N</b> – To include guidelines regarding the equal representation of women and men in the composition of jury contests, as well as in nominations for decision-making positions at all levels of Public Central Administration.		To create a legal diploma that may determine a balanced representation in all decision-making domains of the public sector.	Diploma created and approved.	2008
<b>O</b> – To spread awareness throughout the City Halls for the purpose of creating and developing Municipal Plans that promote Equality.	PCM/CIG	To promote the execution of Protocols.	To annually calculate the number of signed Protocols.	While the Plan remains in force.
<b>P</b> – To prepare the judicial framework relative to each Local Councillor for Equality, in view of furthering equal rights in all local policies, namely across Social Networks.	PCM/DGAL, CIG	To define the competency profile of the Local Councillors for Equality.	Calculate the number of Councillors for Equality.	Up until the end of 2008.
<b>Q</b> – To gather and develop resources, instruments and materials, which may support the work of City Halls and other local entities.	PCM/CIG	To create a work group for the development of resources to be used.	Annually identify and calculate the number of support/aid measures created and applied.	While the Plan remains in force.
<b>R</b> – To promote in articulation with the Centre for Judicial Studies (CEJ), the training of judges regarding Gender Equality, with special emphasis given to the areas of Family Law, Minor Law, Labour Law and Criminal Law.	PCM/CIG, Ministry of Labour and Social Solidarity (MTSS), Ministry of Justice (MJ) and the CEJ	To establish a protocol with the Centre for Judicial Studies (CEJ).	Calculate: - Number of training sessions - Number of trainees.	2007 While the Plan remains in force.
<b>S</b> – With respect to legal apprenticeships, to diffuse awareness regarding the integration in the <i>curricula</i> of modules which deal with the principal themes related to Gender Equality.	PCM/CIG	To establish a protocol with the Law Society.	Annually calculate the number of Gender Equality awareness activities/initiatives provided to the Law Society. Annually calculate the number of people who have attended these activities/sessions.	2007 While the Plan remains in force.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
T – To promote the training of Gender Equality to executives, supervisors, employees and agents, at the Central and Local Administration levels, as well as Councillors for Equality and members of interdepartmental teams.	PCM/CIG/CEFA/ (Autarchic Studies and Training Centre), MFAP/INA (National Institute of Administration, MTSS/IEFP (Professional Employment and training Institute).	To establish protocols with the INA, CEFA and IEFP to promote training in Gender Equality.	To annually calculate: the number of Gender Equality training sessions (IG). - Number of participants calculated according to each professional category.	First semester of 2008 While the Plan remains in force.
U – To provide training and awareness in the area of Gender Equality to all participants taking part in the management and development of the National Strategic Reference Framework (QREN).	PCM/CIG, All Ministries	To promote training and spread awareness to all intervening participants in the QREN.	Calculate the number of initiatives and the number of participants.	Begin in 2007.

**The Second Area**  
**– The Gender Perspective in the Principal Domains of Policy**

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<b>2.1 – Education, Research and Training</b>				
<p><b>A</b> – To promote the integration of gender dimension not only in the specifications of competence profiles but equally in the training profiles of educational professionals.</p>	<p>PCM/ CIG, ME (Ministry of Education) / CFAEs (School Association Training Centre)</p>	<p>Ministry of Education guidelines. To establish protocols with Universities, Polytechnic Institutes and other academic institutions. To develop accredited sessions encompassing modules on Gender.</p>	<p>Calculate: - Number of established protocols. - Number of accredited sessions on Gender Equality carried out to date, calculated by subject matter, theme and/or intervention, by targeted public professionals, by academic grade/level and by training entities; - Number of people who complete the accredited training sessions, calculated according to sex, by subject matter, theme and/or intervention and by academic grade/level.</p>	<p>While the Plan remains in force.</p>
<p><b>B</b> – To spread awareness to other educational agents, such as families, most particularly by means of Parent and Mother Associations as well as educational representatives responsible for the integration of Gender Equality in the educational system.</p>	<p>PCM/CIG, ME</p>	<p>To establish protocols between the PCM/CIG, ME and other agents.</p>	<p>Annually calculate the number of established protocols. Annually evaluate the results of these protocols.</p>	<p>While the Plan remains in effect.</p>

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<p>C – Law n. 47/2006, of the 28th of August, which defines the evaluation system, certification procedures and the adoption of primary and secondary models, should become operational, in the sense that it should include gender dimension in the quality criteria applied to the publication of pedagogical materials, both written and multimedia types, and this may be mainly achieved by sharing knowledge and awareness with the authors of school manuals and their respective editors.</p>	<p>PCM/ CIG, ME and other agents</p>	<p>To prepare and reveal check-lists destined to the Evaluation Commissions and Schools, to be used in the analysis of materials in accordance with the Gender theme.  To spread awareness to the authors of school manuals and their respective editors, regarding the gender theme.</p>	<p>Annually calculate: - The number of school manuals evaluated to date by the Evaluation Commission, in accordance with the gender dimension. Annually calculate; - The number of awareness activities/initiatives; - The number of participants.</p>	<p>To begin in 2008 While the Plan remains in force.</p>
<p>D – To promote educational and professional guidelines without gender stereotypes.</p>	<p>PCM/CIG, MTSS/ IEFP, ME</p>	<p>Ministry of Education Guidelines.  To develop and divulge materials, respectful of educational and professional guidelines that promote Gender Equality.</p>	<p>Implement the use of the planned support materials. Annually prepare a list, containing a description of specifically, promoted initiatives by schools and other educational/training institutions in this domain.</p>	<p>To begin in the 2008/09 academic year. While the Plan remains in force.</p>
<p>E – To reinforce educational and professional (re)qualification and certification, especially in technological areas, particularly directed to girls and women, as well as family care and Social Aid areas particularly directed towards men and boys.</p>	<p>ME, MTSS and other agents</p>	<p>In terms of offer, calculate the number of professionally, qualified teachers/trainers of young persons (both sexes), by establishment/school, by taught/trained subject, by region and by professional areas.  To encourage support to the areas in need, previously identified in the Diagnostic Report.</p>	<p>Diagnostic Report. Annually calculate the number of girls and boys who attend and complete the diverse Educational/ Training sessions, by professional area and region.  Calculate number of aids/support made available to these areas.</p>	<p>To begin in the 2008 /09 academic year. While the Plan remains in force.</p>

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<p>F – To integrate the Gender theme as a structured, main goal in the School Curriculum, as well as in the diverse dimensions of Education and lifelong Training, namely by applying it to projects and civic education.</p>	<p>ME, MTSS and other agents</p>	<p>To promote campaigns on Equality, involving the school community.</p> <p>To promote the continuous insertion of Gender Equality modules in present and future training sessions.</p> <p>To integrate within the ambit of Civic Education and Project Areas, a module on Equal Opportunities.</p>	<p>Annually calculate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Number of schools that promote campaigns.</li> <li>- Total number of training courses which included modules on Gender Equality.</li> <li>- Number of persons broken down by sex which attended these modules.</li> <li>- Number of training sessions which integrated modules on Gender Equality.</li> </ul>	<p>To begin in the 2008 /09 academic year.</p> <p>While the Plan remains in force.</p>
<p>G – To integrate in the organisation and functioning of schools and other educational and training institutions, the perspective of gender equality in order to prevent discrimination and violence, as well as guaranteeing the interaction of both sexes in their daily school activities.</p>	<p>PCM/CIG, ME, MTSS and other agents</p>	<p>Ministry of Education Guidelines.</p>	<p>Annually identify the number of Educational Letters with specific preoccupations in the domain of Gender-Based Equality, as well as the number of School Regulations which have caused specific worries in this domain.</p>	<p>While the Plan remains in force.</p>

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
H – By means of the Science and Technology Foundation (FCT), to promote the reinforcement of research in all domains of gender relations and equality policies between women and men.	PCM/CIG, MCTES/ FCT	To occasionally renovate the collaboration protocol between the PCM/CIG and the FCT in view of financing research projects in the domain of gender-based, social relations and policies for Equality between Women and Men.	Annually calculate: - The number of eligible projects which are financed by the FCT, by institution and by scientific area; - Percentage of women researchers involved in financed, project research teams, as well as the percentage of women researchers, responsible for these projects; - Number of initiatives and products which divulge the financed, research products.	While the Plan remains in force.
I – To promote aid and support to Research Centres which are dedicated to Gender Studies, to publications related to this theme and to the disclosure of equal rights between men and women, while equally reinforcing post graduate training in this domain.	PCM/CIG, MCTES/ FCT	Identify the types of support/ aid provided to Research Centres.	Annually calculate: -The number of Research Centres which received support/ funds from the FCT, by type and by scientific area; - The number of studies carried out; - The number of publications and their respective disclosure.	While the Plan remains in force.
J – To promote Gender Equality awareness within Institutions of Higher Learning.	PCM/CIG	To develop awareness initiatives in Universities and Polytechnic Institutes.	Annually calculate the number of awareness initiatives carried out and the number of participants.	While the Plan remains in force.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<p><b>K</b> – To define jointly with the competent organisations, training profiles and respective training references as well as developing support tools and materials needed in the training of Gender Equality.</p>	<p>PCM/CIG, ME, MTSS</p>	<p>To carry out a study, in view of evaluating the Training references in force in this domain as well as preparing a list of recommendations for the elaboration of a new system of references.</p> <p>To define and develop materials and tools which support training in Gender Equality.</p> <p>To promote the disclosure of the Training references considered most pertinent.</p>	<p>Calculate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- The number of profiles, tools and support materials developed;</li> <li>- The number of Training references presented and adapted.</li> </ul>	<p>To begin in 2008.</p> <p>To begin in 2009.</p>
<p><b>L</b> – To promote, in collaboration with the competent organisations, the Certificate in Professional Aptitude for trainers in Gender Equality.</p>	<p>PCM/CIG, MTSS/IEFP, ME/ANQ, and other agents</p>	<p>To develop and validate the Training Certification of trainers in this domain.</p>	<p>To annually calculate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- The number of completed and certified training sessions provided to trainers in Gender Equality;</li> <li>- The number of certified trainers.</li> </ul>	<p>To begin in 2008.</p> <p>While the Plan remains in force.</p>
<p><b>M</b> – To spread awareness and provide training in Gender Equality to a strategic public.</p>	<p>PCM/CIG, MTSS</p>	<p>Develop awareness initiatives and training sessions.</p>	<p>Annually calculate the number of initiatives and sessions carried out (starting from 60).</p>	<p>While the Plan remains in force.</p>

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<b>2.2 – Financial Independence</b>				
A –To develop entrepreneurship as a means to mobilize women towards active, economical lives, promoting self-employment.	PCM/CIG, MTSS, MEI (Economy and Innovation Ministry)	To promote training courses to encourage entrepreneurship, namely in management. To publish success case-stories of women entrepreneurs. To generate financial support for projects associated with female entrepreneurship.	Annually calculate the number of training sessions that deal with the entrepreneurship theme as well as the number of persons who attended these sessions. Count the number of success stories published. Calculate the number of women who have recourse to this type of support. Annually calculate the number of companies run by women.	To begin in 2008
B – To stimulate the establishment of innovative solutions in incentives and in the increased access to instruments, which may financially support female entrepreneurship activities that pursue economical and social objectives, consistent with Gender Equality.	PCM/CIG, MTSS, MEI, MAOTDR/CCDR	To reveal incentives for female entrepreneurship.	Annually calculate incentives provided to women entrepreneurs.	To start in 2008 and continue while the Plan remains in effect.
C – To develop qualified, female entrepreneurship as an innovative instrument and regenerator of regional and urban, economical and sectorial activity.	MEI, MAOTDR/CCDR	To publish success case-stories of women entrepreneurs. To generate financial support for projects associated with qualified, female entrepreneurship.	Calculate: - The number of success stories published. -The number of women who have recourse to this type of support. Annually calculate the number of companies run by women in qualified areas.	While the Plan remains in force.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<b>D</b> – To reinforce information and awareness regarding the advantages and potentialities of micro-credit associated with the creation of jobs and the financing of small and medium- sized companies, consequently boosting female entrepreneurial interventions.	MEI, MTSS	To promote a national, awareness campaign on the benefits of micro-credit.	Evaluate the impact of the campaign, annually calculating the number of women who resort to micro-credit.	To start in 2008 and continue while the Plan remains in force.
<b>E</b> – To promote Associations of Women Entrepreneurs, namely by means of developing service and product networks, using new technologies as a means of creating national and international partnerships, while equally sharing support and divulging promising, entrepreneurial practices.	PCM/CIG, MTSS, MEI, MAOTDR	To develop a campaign that raises awareness, regarding company associations directed at women, namely concerning the importance of advertising and marketing their products and services.	To gather the success stories and accounts of women entrepreneurs, publishing and revealing them on the internet and by means of the media.	To start in 2008 and continue while the Plan remains in force.
<b>F</b> – To upgrade and divulge diagnostic studies regarding the evolutionary presence of women in management positions or as directors of medium and large sized companies.	PCM/INE, MTSS	To support the carrying out of a diagnostic study.	The study is published.	2009
<b>G</b> – To diminish horizontal segregation in the labour market by encouraging companies to promote the active creation of job opportunities for the underrepresented sex, particularly in gender marked professions.	MF, MEI, MTSS	By means of an incentives system, to support companies that foster the active creation of jobs for the underrepresented sex. To proceed with the systematic update of Decree 1212, of the 26th of December, 2000, relative to professions significantly marked by gender-based discrimination.	Annually calculate: - The number of entities which resort to this system of incentives. - The number of men in positions traditionally held by women and the number of women in mainly male professions. Publish a list of the professions in which the inequalities between Men and Women are more accentuated.	To begin in 2008. While the Plan remains in force.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
H – To reinforce the occurrence of lifelong training, namely in information and communication Technologies (TIC's), in view of increasing the capabilities of women with respect to labour market conditions.	MTSS, MEI	To promote training sessions as a way of enabling women workers to participate in the new, organisational structures of the Job market.	Annually calculate: - The number of companies which offer training sessions to their employees, breaking down the data by sex; - The number of participants in these training sessions.	To begin in 2008. While the Plan remains in force.
I – To spread knowledge and awareness to public and private, Employment and Professional Training agents, regarding the importance of offering and divulging professional, non-discriminatory options based on Gender.	PCM/CIG; MTSS	To promote awareness and training in gender-based equality.	Annually calculate: The number of training sessions and the number of participants; To carry out a study on the impact of awareness and training in gender equality.	2008. To initiate in 2008 and present in 2010.
J – To reiterate to public companies, the disclosure of the mechanisms required for the adoption of the Plans for Equality, in accordance with the Resolution of the Council of Ministers N. 49/2007, of the 28th of March, which approves the principles of good governance for companies operating within the Government sector.	PCM/CIG, MTSS, MEI	To create a system of references in view of developing and managing the Plans for Equality in companies and respective instruments. To develop a support guide to be used in the elaboration and management of the Plans for Equality.	Annually calculate the number of public companies that adopt Plans for Equality; Evaluate the implementation of the Plans for Equality	2008. 2010.
K – To promote the social responsibility of private sector companies by means of divulging the mechanisms needed for the implementation of the Plans for Equality.	PCM/CIG, MTSS, MEI	To promote awareness initiatives directed at companies. To create a support guide in view of preparing and managing Plans for Equality, as well as revealing the advantages of its adoption.	Annually calculate: - The number of awareness initiatives/ actions; - The number of entities which adopted Plans for Equality; Publish and distribute the support guide.	While the Plan remains in force. 2008 Annually and while the Plan remains in force.
L – To reveal the best practices, namely through the attribution of distinctions, such as the Award "Equality is Quality" and other initiatives.	PCM/CIG, MTSS/ CITE	To annually organise the necessary procedures in order to give out the "Equality is Quality" award.	To reveal the company elected as a symbol and example of best practices.	Annually and while the Plan remains in force.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<b>M</b> – To define guidelines so that the negotiations of collective labour conventions may integrate the development and execution objectives of the Plans for Equality in companies.	MTSS	To define the guidelines for the implementation of the Plans for Equality in the negotiations of collective conventions.	To publish and divulge guidelines.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in force.
<b>N</b> – To promote the carrying out and upgrade of studies regarding salary disparities between men and women.	MTSS	To develop a study by sector and by region, encouraging the thorough analysis of the monitoring system in place.	To annually publish the most relevant studies developed in this area.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in force.
<b>O</b> – To promote the effective execution of the equal treatment principle between women and men in such areas as career progression, access to employment and in decision-making positions.	PCM/CIG, MTSS/ CITE	To nationally promote a campaign that raises awareness and draws attention to the importance of the Equality principle between Women and Men in increasing access to employment, in career promotions and reaching decision-making positions, as well alerting people to discriminatory situations based on gender stereotypes.	To distribute the campaign by diverse means of communication.  To evaluate the impact of this awareness campaign.  To develop a comparative study analysing discriminatory cases based on sex.	To begin in 2008. 2009
<b>P</b> –To promote the reinforcement of fiscal mechanisms, applied by the Authority for Working Conditions, in the identification of discriminatory cases based on sex, namely in negotiations and collective labour conventions, as well as in forms of precarious and parallel labour.	MTSS	To spread awareness and train the technicians employed by the Authority for Working Conditions to identify and penalise cases of discrimination.	Annually calculate: - The number of technicians who attended the training sessions; - The progression in the number of identified, discriminatory cases; - Number of processes arising from infractions; - Number of infractions subject to a penalty.	While the Plan remains in force.  2010

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<b>Q</b> – To promote the inclusion of a module concerning Gender Equality in initial and continuous, professional training courses.	PCM/CIG, MTSS/ IEFP		Annually calculate the number of training sessions required to complete the module.	While the Plan remains in force.
<b>R</b> – To motivate and make social partners aware of the advantages of integrating the gender perspective in company culture, as a social and economical, development factor for the job market.	PCM/CIG, MTSS/ CITE	By means of a campaign, to make the social partners aware of their responsibilities in promoting and integrating the gender perspective in company culture, as a social and economical, development factor.	Evaluate the impact of the campaign.	To begin in 2008.
<b>S</b> – To divulge the contents of Article 23, N.3 of the Labour Code, as a way of reinforcing the fight against moral and sexual harassment in the workplace.	MTSS, MEI	To develop and reveal in conjunction with social partners, informative leaflets concerning the previously referred to legislation.	Annually calculate the number of distributed leaflets.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>2.3 – The Conciliation between Professional, Family and Personal Life</b>				
<b>A</b> – To promote awareness initiatives, regarding rights relative to an employee's maternity or paternity leave, as well as to special parental licenses when assisting a biological or adopted child.	PCM/CIG, MTSS/ CITE	To promote a national, awareness campaign in order to inform the general population of their rights relative to the enjoyment of maternity and paternity leaves.	To evaluate the impact of the campaign.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in force.
<b>B</b> – To review the rules relative to maternity and paternity leaves, reducing the negative, gender impacts of the actual system.	PCM/CIG, MTSS/ CITE	To evaluate the rules relative to maternity and paternity leaves and to propose legislative alternatives accordingly.	To publish elaborated study. To calculate the number of altered, legislative measures and proceed with their disclosure.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<p><b>C</b> – To promote awareness and the dissemination of innovative practices to public and private employers as well as to the general public, concerning the reconciliation of professional, family and personal life.</p>	<p>PCM/CIG, MTSS/CITE</p>	<p>To promote legal instruments that may support the conciliation between family, personal and professional life. To provide training and spread awareness. To carry out occasional surveys concerning time use, using the methodology developed by EUROSTAT, in order to evaluate the amount of time spent by men and women on non-paid tasks.</p>	<p>To calculate the number of altered, legislative measures and proceed with their disclosure. To annually calculate: - Number of training sessions and awareness initiatives carried out; - Number of persons who attended sessions or participated in initiatives; - Number of materials developed / distributed; Annually prepare an analysis report on the use of time.</p>	<p>To begin in 2008 and continue while the Plan is in force. To begin in 2008</p>
<p><b>D</b> – To improve the quantity, quality, flexibility and financial access to support and dependent structures by means of: (i) the adequate training of people; (ii) stimulating inter-generational solidarity and neighbouring networks; (iii) development of incentives in order to introduce flexible working hours in retail sales, social and support services, and other similar services, (iv) the reinforcement of in-home supportive services for families with dependent persons.</p>	<p>PCM/CIG, MTSS/CITE</p>	<p>Develop pluridisciplinary training sessions for formal and informal care assistants, valuing their dignity. To spread awareness to the various agents regarding flexible, working hours. To reinforce the financing of in-home supportive services. Reveal the Quality Management of Social Responses Manual and monitor its application.</p>	<p>Annually calculate: - The number of training sessions carried out; - The number of persons who attended the training sessions; Analyse the impact of the available, financial resources; Verify the increase in home supportive services.</p>	<p>To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.</p>

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
E - To carry out measures oriented towards the conciliation between professional, family and personal life by means of the Programme for the Extension of the Social Equipment Network (PARES).	PCM/CIG; MTSS	Reveal the Programme for the Extension of the Social Equipment Network (PARES).	Annually calculate the number of projects, approved within the ambit of the Programme, which deal with the conciliation between a professional activity and family and personal life.	Up until the last day the plan is in force.
F - To develop integrated, publicity campaigns regarding the sharing of domestic responsibilities.	PCM/CIG; MTSS; GMCS		Calculate the number of campaigns carried out and evaluate their respective impact.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in force.
G - To develop policies that support responsible parenting, in conformity with and respect for the different forms of family organisation.	PCM/CIG, MTSS/CITE, ME and other agents.	To improve the legal, support framework for responsible maternity and paternity, namely with respect to the integration of parental training in child support mechanisms.	Instruments created and approved.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
H - To reinforce parental training, keeping in mind the equal sharing of tasks and the diversity of important, intervening participants, in view of changing gender-based, stereotypical attitudes and behaviours.	PCM/CIG, MTSS, ME and other agents.	To thoroughly analyse referentials concerning parental Education. Establish protocols with different agents of civil society in order to develop training on parental education.	Publish and reveal the referentials. Annually calculate the number of established protocols and evaluate their impact.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
I - To diffuse awareness and to inform significant, intervening participants at technical and political levels, as well as the general public about the right and duty of parents and mothers to the active exercise of parenting, namely in regulation cases of paternal power.	PCM/CIG, MTSS, MJ	Develop a national, awareness campaign on the rights and duties of parents regarding the responsible exercise of paternity.	To evaluate the impact of the campaign.	2008 2010

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<b>2.4 – Inclusion and Social Development</b>				
<b>A</b> – To perfect the mechanisms which support single parent families, monitoring the respective itineraries of professional and social inclusion.	MTSS	To integrate in the monitoring process of support mechanisms for single parent families, an indicator relative to the relation between single parenting, gender and its consequences.	The integration of the indicator.	To start in 2008.
<b>B</b> - To evaluate the calculation mechanisms applied to current pensions, namely with respect to the integration of factors linked to non-remunerated activities.	MTSS	To identify the consequences of attributing to pensions and retirement plans, certain non-remunerated activities to be, eventually, introduced in the calculation of pensions and retirement plans.	To write out an Analysis Report on the matter.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>C</b> - To improve the quality of life of elderly women.	MTSS e MS	To create the necessary, support mechanisms in view of improving the quality of life of elderly women.	Mechanisms created and approved.	While the Plan remains in force.
<b>D</b> – To divulge to women and men migrants as well as to cultural and ethnic minorities, information regarding their rights and duties in matters of citizenship and gender equality.	PCM/CIG/ACIDI, MAI/SEF and other agents.	To establish protocols between the PCM/CIG, the ACIDI, the SEF and NGO's. To develop informative leaflets in diverse languages, that would be distributed throughout the communities of immigrants and cultural and ethnic minorities. To organise work groups which would visit these communities, providing information regarding the rights and duties of women and men migrants.	Annually calculate: - The number of established protocols; - The number of leaflets published and distributed in several languages; - Calculate the number of people approached by the work teams and evaluate the impact of the distributed information.	To start in 2008 and continue while the Plan is in force.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
E – To promote information and training programs in competencies within the domains of the Portuguese language, information and communication technologies as well as technical Portuguese courses and citizenship education.	PCM/ ACIDI/ MTSS/ IEFP, ME and other agents.	To increase the number of Portuguese language and new technologies training courses, specifically targeting migrant communities as well as cultural and ethnic minorities.	Annually calculate the number of courses available and the number of trainers.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
F – To spread awareness and information regarding the full compliance with mandatory schooling and the continuation of lifelong learning with educational and training courses.	PCM/ ACIDI; MTSS/ IEFP; ME and other agents.	To promote awareness campaigns on the importance of complying with mandatory schooling, targeting the migrant communities as well as cultural and ethnic minorities.	Annually calculate the number of campaigns, mentioning the target population involved.	While the Plan remains in force.
G – To support the entrepreneurial opportunities of migrant women and ethnic minorities.	PCM/ ACIDI; MTSS/ IEFP	To create specific mechanisms in view of supporting the entrepreneurial opportunities of migrant women and ethnic minorities.	Annually calculate the number of women approached.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in force.
H – To develop warning and preventive measures, regarding traditional practices that constitute Human Rights violations.	PCM/ ACIDI/ PCM/ CIG, MS and other agents.	To promote awareness campaigns on Human Rights and the culturally, traditional practices which violate them, as well as on the respective warning mechanisms.	Annually calculate the number of campaigns / target population involved.  To prepare a comparative analysis, outlining the number of identified cases before and after the awareness campaigns.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.  2010
I – To promote the involvement of migrant women and cultural and ethnic minorities in associative movements and in decision-making processes, participating in political, economical, and social life.	PCM/ ACIDI, PCM/CIG and other agents.	To spread awareness on the importance of public and active participation to the migrant communities, as well as informing them about types of support.	Annually calculate the number of initiatives developed and the number of participants involved.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
J – To improve the participation and access of migrant men and women and cultural and ethnic minorities to socio-cultural life, and to promote their active involvement, namely by supporting migrant associations with socio-cultural ends.	PCM/ ACIDI, MC, ME	To promote socio-cultural initiatives that take into consideration diverse, ethnic origins. To provide financial aid to migrant associations, dedicated to socio-cultural ends.	Annually identify the number of associations and developed initiatives.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.

## 2.5 – Health

A – To implement a system of indicators relevant to the health and gender areas, as developed by the World Health Organisation.	MS, PCM/ INE	To apply the system of indicators to the health and gender areas. (OMS)	Annually calculate the number of services using the indicators.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
B – To promote research that identifies the differences in attitudes and practices between Men and Women in relation to health.	MS	To encourage the elaboration of studies in this area.	Identify and publish the most relevant studies.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect. Presentation of studies in 2010.
C – To improve the access conditions to health and to reinforce its respective prevention programmes, keeping in mind specific aspects related to men and women throughout their life cycles.	MS	Targeting health professionals, to promote a campaign that raises awareness and focuses on the specific aspects of women's and men's health.	Identify the impact of the campaign.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect. 2010
D – To ensure that academic and professional internships, developed in health units, include the gender perspective.	MS, MCTES	To include gender modules in academic and professional internships.	Annually calculate the number of persons who attended the sessions.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.
E – Keeping in mind specific aspects related to women and men, to reinforce education, reflection and awareness regarding sexual and reproductive health, namely with reference to the prevention of risk behaviours and violence in the area of sexuality.	PCM/CIG, MS, ME and other agents.	To prepare a Best Practices Guide and develop resources concerning sexual health.	Annually calculate the number of published and distributed guides.	To be edited in 2008 and while the Plan remains in force.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<b>F</b> – To reinforce services, concern and caution in matters of sexual and reproductive health, in view of promoting the practice of safe sex throughout the various life cycles, namely with respect to adolescents, diminishing the adolescent pregnancy rate while equally proceeding to the treatment of Sexually Transmitted Diseases and sexual violence.	MS and other agents.	Promote awareness initiatives on the practice of safe sex throughout the different life cycles to health professionals that provide services / information on sexual and reproductive health.	Annually calculate the number of initiatives and the number of participants, broken down by age and sex.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>G</b> – To follow-up on the effects of applying the Voluntary Interruption of Pregnancy Law.	MS and other agents.		Calculate the number of registered voluntary interruptions of pregnancy in hospitals, carried out in accordance with the legislation.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.

#### 2.6 – Land Use and the Environment

<b>A</b> – To integrate the gender dimension in the policies of urban planning and land development.	MAOTDR/CCDR	To consult guidelines emitted in this area.  To carry out studies on the extent of the integration of gender development on the territory.	Publish the most relevant studies in this area.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>B</b> – Namely keeping women in mind, to stimulate the greater use of incentives for the development of activities linked to nature and biodiversity conservation.	MAOTDR/CCDR, MEI	To reveal the already existing incentives.	Monitor their revelation.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>C</b> – To reinforce the accessibility, quality and adaptability of public transport to the needs of men and women, ensuring routes which facilitate the conciliation between professional, family and personal life.	MOPTC; MAOTDR	To integrate the gender dimension in the protocols of public, transport companies.	Evaluate the level of improvement in terms of accessibility.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<b>2.7 – Physical Activity and Sport</b>				
<b>A</b> – To promote the integration of gender dimension in policies and sport practice, valuing the underrepresented sex.	PCM/CIG/IDP	To financially support entities, promoting a balanced participation of both sexes in diverse sports. To encourage the creation and dissemination of pedagogical practices encompassing the gender dimension.	To evaluate the degree of male and female participation in sports. Presentation of the pedagogical tools that integrate the gender dimension and provide support to the practice of sports. To annually verify the participation increase of girls and women in sports.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>B</b> – By means of contract programmes, sports agents and particularly sports federations should be held responsible for the equal and non-discriminatory participation of both sexes in the practice of sport.	PCM/IDP	To monitor the inclusion of balanced, gender-based participation in contract-programmes and throughout the different cycles of life.	Annually evaluate contract programs. Annually calculate the participation increase of girls and women in sport.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>C</b> – To encourage the media to broadcast programs concerning the role of women in sport.	PCM/IDP; GMCS		Annually calculate the number of programmes carried out in this domain.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>D</b> – To reduce the <i>gender gap</i> in sports prizes.	PCM/CIG/IDP	To create instruments that identify the structuring elements related with the <i>gender gap</i> , while equally writing out proposals in view of implementing the necessary alterations.	Evaluate the extent of implemented proposals.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>E</b> – To follow up on the elaboration of the National Sports Charter, and to spread information regarding the humanitarian dimension, identifying gender-based participation.	PCM/IDP	Monitor sport indicators, broken down by sex.	To annually present indicators and national statistics.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>F</b> – To encourage the creation and adoption of Municipal Sports Charters that may integrate the gender dimension in all sports domains.	PCM/IDP	To evaluate the impact of gender on sports policies and on the use of infrastructures.	To annually publish data, broken down by sex.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<b>G</b> – To make sponsors and sports agents aware of their responsibility in complying with the requirements set forth in Article 2 of Law n. 5/2007, of the 16th of January (The Basic Law on Physical Activity and Sport).	PCM/IDP	To spread awareness to sponsors and other agents. Monitor the application of Law n. 5/2007, of the 16th of January (The Basic Law on Physical Activity and Sport).	Annually calculate the number of awareness initiatives and the number of participants. Annually calculate the number of fiscal activities carried out (in accordance with Article 7 of the Basic Law on Physical Activity and Sport).	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>H</b> – To promote equal participation in all decision-making organisations and institutions within the sports sector.	PCM/IDP	Spread awareness to sports federations and the Olympic Committee.	Annually calculate the number of representatives, broken down by sex.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>I</b> – To fight against harassment and sexual abuse in sport.	PCM/IDP	Spread awareness to sports agents regarding this domain.	Annually calculate the number of awareness initiatives and the number of participants.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>2.8 – Culture</b>				
<b>A</b> – To guarantee a balance in the attribution of scholarships and subsidies, thereby boosting the representation of the underrepresented sex.	MC	To include the gender perspective in scholarship and subsidy regulations.	Annually calculate the number of attributed scholarships, broken down by sex.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>B</b> – Concerning cultural prizes and awards, to integrate the equal representation of men and women in the attribution criteria.	MC	To introduce in award/prize regulations, a section on the balanced representation of men and women.	Approve and present regulations. To calculate the annual percentage of awards/prizes attributed to women and men.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>C</b> – To integrate the gender perspective in the training of cultural agents.	PCM/CIG; MC	To create a system of references concerning Gender Equality training in culture. To spread awareness to cultural programmers and other agents, regarding the integration of the gender perspective in cultural programmes.	Annually calculate: - The number of cultural agents approached. - Number of initiatives carried out.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<b>D</b> – To further the visibility of women’s contributions to the various spheres of life, namely to Culture, to History, to the Economy, to Science and Politics.	MC, as well as all other Ministries involved in the areas of intervention.	To promote television programmes in public channels providing visibility to women in several domains.	Annually calculate: The number of presented programmes.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>E</b> – To increase awareness regarding the importance of equal representation between men and women in public, cultural activities.	MC	To identify the cultural production of men and women in works acquired.	To reveal a list, broken down by sex.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>F</b> – To value cultural creation and production, as well as written works defending the respect for women’s and men’s Human Rights.	MC	To develop a study on cultural production in the Human Rights domain. To develop a workshop on culture as a possible means of public expression against gender violence.	To reveal the results of the previously mentioned study and developed, cultural works. To calculate the number of participants in the workshop.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect. 2009

### The Third Area – Citizenship and Gender

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<b>3.1 – Stereotypes</b>				
<b>A</b> – To follow-up on the effects of applying the Law of Parity, and to spread awareness regarding the advantages of its expansion into other spheres of the public and private sector, namely concerning the full sharing of the decision-making process.	PCM/CIG	To promote a national, awareness campaign, regarding parity issues. To carry out an impact study on the Law of Parity.	Evaluate the impact of the awareness campaign. Reveal the results of the study.	To begin in 2008 and to be revealed in 2010. To start in 2008 and present in 2010.
<b>B</b> – To provide training sessions directed at women in order to develop their participatory capabilities in public and political life.	PCM/CIG and other agents	To encourage training, namely <i>mentoring</i> .	Annually calculate the number of trainees.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in force.
<b>C</b> – To promote comparative research studies on the conditions and impact of men and women holding Political, Decision-Making positions.	PCM/CIG	To encourage studies that analyse participation in decision-making processes.	To reveal the results of the elaborated studies.	Beginning of study in 2008 and public presentation in 2010.
<b>D</b> – To create partnerships with relevant institutions in the linguistics area in view of promoting the use of Portuguese grammar, updating female and male concepts and identifying the possibility of a new, gender-based grammar.	PCM/CIG, ME, MCTES and other agents.	To promote a study concerning the application of the gender perspective on grammar. To update in Portuguese dictionaries and in encyclopaedias, when deemed necessary, the definitions and concepts related to men and women.	To reveal elaborated study. Update definitions.	The end of 2010
<b>E</b> – To promote the update of the National Classification of Professions and related documents, without resorting to the universal masculine and its related documents.	MTSS/IEFP/CITE	To analyse and review the National Classification of Professions.	Publication of the National Classification of Professions and revision of related documents, namely Decree n. 1212/2000, of the 26th of December.	Up to 2009
<b>F</b> – To update and publish a glossary on Gender Equality.	PCM/CIG		Publish and reveal glossary on Gender Equality.	2008

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
G – To make media and advertising professionals aware of their responsibility in the promotion of Gender Equality and Citizenship.	PCM/ CIG;GMCS MTSS/ CENJOR	To carry out seminars directed at media professionals. To establish protocols with television channels and radio stations in view of broadcasting debates on these particular themes. To prepare training modules for media professionals.	Annually calculate the number of seminars carried out. Annually calculate: - The number of debates carried out. - The number of articles written. Annually calculate the number of training sessions/ courses carried out.	To start in 2008 and continue while the Plan is in force.
H – To promote research concerning gender stereotypes and inequalities, in the social representations of women and men in the <i>media</i> and in advertising.	PCM/CIG, MCTES/ FCT	To establish partnerships with Research Centres in view of preparing studies on gender stereotypes and inequalities, found in the social representations of the media.	To reveal and publish the most relevant studies on the matter.	Begin in 2008 and present/ publish in 2010.
I – To demonstrate advertising and reporting examples which defend the respect of women’s and men’s human rights, namely by the attribution of awards, such as the Gender Parity Award: Women and Men in the Media.	PCM/CIG; GMCS		To annually announce the recipients of the award.	While the Plan remains in force.
J – With reference to advertising and media organisations, particularly the ones in the public sector, to promote the application of the European Commission’s guidelines relative to the use of images that respect the dignity and equality of men and women.	PCM/CIG	To spread awareness and provide training regarding the use of stereotypical images. To prepare a manual that outlines guidelines reinforcing or eliminating attitudes.	Annually calculate: - The number of initiatives/ courses carried out as well as the number of participants. Publish and distribute the manual.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in force. 2008

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<b>K</b> – To monitor the application of the Advertising Code relative to the prohibition of advertising which uses the images of men and women in a discriminatory manner, as well as the introduction of bans on advertising directed at minors, which allude to a particular sex as the recipient of a product's message, without this being justified due to the product's characteristics.	MEI	To apply penalties when the Advertising Code is violated.	Annually calculate the number of penalties applied.	To start in 2008 and continue while the Plan is in force.
<b>L</b> – To develop activities in view of enabling children and youngsters to critically read and interpret the media's messages.	ME and other agents	To develop awareness initiatives regarding the media's messages.	Annually calculate the number of initiatives carried out.	While the Plan remains in force.
<b>M</b> – To spread awareness regarding the integration of Human Rights and Equality themes in Journalism, Media and Marketing, training courses.	ME, MCTES, MTSS/ CENJOR and other agents		Calculate the number of courses carried out in this area.	To begin in 2007/2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>3.2 – Citizenship Education</b>				
<b>A</b> – To prepare a training reference manual, particularly directed at adolescents, focusing on participative competencies in leadership functions and in public and political life.	ME	To create a training reference manual, subsequently applying a test phase in view of carrying out possible adjustments.	Ensure that the manual has been adopted by diverse institutions.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>B</b> – To prepare and reveal a guide that promotes citizen rights and duties as well as the exercise of an active, equal and responsible citizenship, valuing the best practices in this domain.	PCM/ CIG and all Ministries	To gather national and international data, relative to the best practices in this domain. To prepare a Guide on rights and duties.	To prepare and reveal the Guide on the best practices. To publish and reveal the previously, referred to Guide.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>C</b> – To reinforce reflection on the Citizenship theme, namely by cooperating with those outside Education for Citizenship.	PCM/ CIG, ME	To organise brainstorming sessions with those outside Education for Citizenship in view of reinforcing reflection on this theme.	Calculate the number of sessions held and the number of participants.	Twice a year while the Plan remains in force.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
D – To develop mechanisms in view of formally acknowledging acquired competencies in associative actions and/or voluntary work in institutions.	PCM/CIG	To develop instruments in order to acknowledge acquired competencies in associative actions and/or voluntary work in institutions.	Publish and reveal instruments.	2008
E – To promote studies regarding civic participation, namely with respect to electoral actions and the influence of gender on electoral preferences.	MAI/DGAI	To gather and handle data, classified by sex, for each one of these indicators and their integration in the General Directorate of Internal Affairs website.	To reveal statistics, by sex, for each electoral act.	Starting from the first electoral act carried out and continuing while the Plan remains in force.
F – To create an award for the Best Practices in Active, Equal and Responsible Citizenship.	PCM/CIG	To create the award's regulating, legal guidelines.	To give out the award once a year, revealing the rewarded institutions.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.
G – To identify and reveal good, training citizenship practices which privilege the critical analysis of gender stereotypes, and to spread awareness regarding the development of suitable and adequate competencies in the public and private sectors, such as leadership, caution and responsibility.	PCM/CIG, ME, MCTES and other agents.	To identify instruments that point out the best practices.	Reveal the best practices.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.
H – To stimulate the development of strategies at the local level in order to promote the involvement of civil society, namely local associations.	PCM/CIG/DGAI; MAOTDR/CCDR	To carry out seminars on this theme at the district level.	Calculate the number of seminars held.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.
I – To support proximity mechanisms between the local powers and citizens in view of revealing the existing, best practices in this domain.	PCM/CIG/DGAI; MAOTDR/CCDR	To gather national and international data on the best practices in this domain.	Develop and reveal a study on the best practices in this domain.	To start in 2008 and continue while the Plan is in force.
<b>3.3 – Supporting Non-Governmental Organisations (ONG's)</b>				
A – To support NGO's and other Associations that promote Gender Equality and Citizenship, in view of developing projects in these two domains.	PCM/CIG	To render financial incentives.	Annually calculate the volume of incentives.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<b>B</b> – To spread awareness to the community and respective institutions concerning the self-organisation of specific groups and the general population, namely inhabitants, adolescents, groups with thematic interests and non-governmental organisations.	PCM/CIG	To promote awareness sessions targeting the specific groups.	Annually calculate the number of awareness sessions and the number of participants.	While the Plan remains in force.
<b>C</b> – To encourage organisations, particularly those for youths, to develop organisational practices in favour of an active, equal and responsible citizenship.	PCM/CIG/IPJ	To promote citizenship awareness sessions.	Annually calculate the number of awareness sessions and the number of participants.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>D</b> – To stimulate innovative, organisational dynamics, namely by means of networking and the critical use of new, information technologies.	ME	To prepare and reveal a Support Guide on the critical use of information and communication technologies.	Calculate the number of published and distributed guides.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>E</b> – To review the national registration and the status of women’s non-governmental associations.	PCM/CIG	Review the legal diplomas which regulate the status and registration of women’s non-governmental associations.	Diplomas revised and approved.	To start in 2008 and continue while the Plan is in force.

## The Fourth Area – Fighting against Gender Violence

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<b>4.1 – Gender-Based Violence</b>				
<b>A</b> – To ensure an articulation between the III National Plan for Equality and other Plans, namely, the National Action Plan against Human Trafficking, the National Action Plan against Domestic Violence, the National Action Plan for Inclusion, the National Plan for Employment and the Integration Plan for Immigrants, in such a way as to promote gender <i>mainstreaming</i> in several dimensions and in other types of articulations.	PCM; MTSSS; MAI; MJ; MS	To hold meetings with the coordinators of the various Plans.	Articulation between the Plans	Annually and while the Plan is in effect.
<b>B</b> – To foster social responsibility within public and private companies and social partners, in view of encouraging initiatives that fight against gender-based violence.	MTSS; MEI	To promote awareness initiatives regarding gender-based violence.	Calculate: - The number of initiatives carried out. - The number of companies that integrated gender violence as an indicator of results.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>C</b> – To prevent, fight against and denounce moral and sexual assault cases in the workplace, as well as gender-based violence in public and private spaces.	MTSS/ CITE/ ACT; PCM/ CIG, as well as the remaining Ministries in their areas of intervention.	To spread awareness / information regarding sexual assault, its specifications and consequences on public and private entities.  To prepare and edit informative leaflets on sexual assault in the workplace.	Annually calculate the number of sexual assault reports in the workplace.  To evaluate the impact of the awareness initiatives.  Calculate the number of distributed leaflets and the number of entities that participated in the initiative.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>D</b> – To encourage victims of gender-based violence, faced with social insertion difficulties, to obtain professional requalification by participating in new opportunities or social entrepreneurship programmes, namely the modalities of double certification and/or the Recognition, Validation and Certification of Competencies System.	PCM/ CIG/ ACIDI MTSS	To develop incentives dealing with professional requalification.	Annually calculate the number of trainees integrated in sessions by this means.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
E – To ensure that victims of gender-based violence have specific access conditions to judicial protection, as defined in the III National Action Plan against Domestic Violence (III PNCVD).	PCM/MJ	Create new mechanisms which facilitate the access to specific conditions, besides those already existing.	Annually calculate the number of people who rely on the specific access conditions to judicial protection.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
F – To spread knowledge and awareness regarding the gender-based violence theme, particularly the problem of Female Genital Mutilation and the existing interventions in this area.	PCM/CIG, MTSS		Publish and reveal study on genital mutilation.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.
G – To continually encourage the elaboration of studies pertaining to gender-based violence, namely by means of collaborative projects developed between Universities and Research Centres.	PCM/CIG	To establish protocols with Universities and Research Centres. To encourage and follow-up on the elaboration of studies in this area.	Calculate: - The number of established protocols; - The number of studies carried out and published.	While the Plan remains in force.

## The Fifth Area – The Gender Perspective in the European Union, in the International Action Plan and in Development Cooperation

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<b>5.1 – The European Union</b>				
<b>A</b> – To thoroughly analyse national policies and positions that should be defended throughout the European Union in this domain, namely the defence of a directive concerning paternity protection.	MNE; PCM/CIG, and all Ministries in their areas of intervention.	To reveal national positions.	Evaluate to what extent national positions integrate international ones.	While the Plan remains in force.
<b>B</b> – To encourage a balanced representation of men and women in European Union organisations and institutions.	All Ministries in their respective areas of intervention.	To promote an awareness campaign on the importance of a balanced, female and male representation.	In percentage terms, calculate the increase in female representatives working in Union organisations.	While the Plan remains in force.
<b>C</b> – To support the nomination of women to key positions in political, economical, cultural and educational spheres within the European Union.	MNE and all Ministries in their respective areas of intervention.	To promote an awareness campaign in order to draw the attention of the population to the importance of a female presence in several areas of public life.	Evaluate the impact of the campaign, based on a comparative analysis, specifying the number of nominated women.	While the Plan remains in force.
<b>D</b> – To regularly reveal, in government circles, available positions throughout the European Union.	All Ministries in their respective areas of intervention.	Resorting to the government's means of publication, to reveal available positions in diverse E.U. organisations.	Calculate the number of posted positions.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>E</b> – In matters of Gender Equality, to reveal the commitments assumed by Portugal at several instances throughout the European Union's history.	MNE		Reveal assumed commitments.	To start in 2008 and continue while the Plan is in force.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
F – At a legislative level, to follow up on the transposition of the Directives concerning Gender Equality, namely Council Directive 2004/113/E.C., of the 13th of December, which applies the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services.	MNE, MJ		Annually calculate the number of transposed directives.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>5.2 The International Plan</b>				
A – To thoroughly analyse national policies and positions that may be defended by international organisations.	MNE and all Ministries in their respective areas of intervention.	To reveal national positions.	Evaluate to what extent national positions integrate international ones.	While the Plan remains in effect.
B – To promote the balanced representation of men and women in different, international organisations.	MNE and all Ministries in their respective areas of intervention.	To promote an awareness campaign on the importance of a balanced, female and male representation.	In percentage terms, calculate the increase in female representatives working in Union organisations.	While the Plan remains in force.
C – To regularly reveal, in government circles, available positions in international organisations.	MNE and all Ministries in their respective areas of intervention.		Calculate the number of revealed positions.	While the Plan remains in effect.
D – At an international level, to encourage the nomination of women to key positions in political, economical, cultural and educational spheres.	MNE and all Ministries in their respective areas of intervention.		Calculate the number of nominated women.	While the Plan remains in force.
E – At a national, legislative level and in matters of Gender Equality, to devote time to the elaboration of international, strategic recommendations and guidelines.	MNE, MJ		Annually calculate the number of recommendations.	While the Plan remains in force.
F – To reveal the commitments assumed by Portugal in the International Plan and the guidelines set forth by international organisations in matters of Gender Equality.	MNE and all Ministries in their respective areas of intervention.		Translate and edit assumed commitments.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<b>5.3. Development Cooperation</b>				
<b>A</b> – To spread awareness regarding the importance of an active citizenship based on Gender Equality as the pre-requisite for sustainable development.	MNE/IPAD	To promote an awareness campaign on the importance of an active citizenship based on Gender Equality as a means of sustainable development.	Evaluate the impact of the campaign <i>in loco</i> .	2009
<b>B</b> – To support the integration of the gender perspective as a criterion in the elaboration, implementation, follow-up and evaluation of development cooperation programs and projects.	MNE/IPAD	To emit guidelines so that the gender perspective may become a criterion in development cooperation programs.	Annually calculate the number of development cooperation projects that contemplate the gender perspective.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>C</b> – To encourage training in Gender Equality for collaborators and volunteers.	MNE/IPAD	To contribute to the carrying out of training sessions in gender equality directed at co-operators and volunteers.	Annually calculate the number of courses/sessions and the number of participants.	To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.
<b>D</b> – To promote in programs that support legislative revision in third party countries, the inclusion of the gender perspective as part of the process of good governance.	PCM/CIG; MNE/IPAD; MJ	To develop training programmes in gender equality for co-operators in this legislative area.	Annually calculate the number of training courses/sessions and the number of participating co-operators.	To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<p>E – To encourage the carrying out of cooperation programs which maintain as an objective, the empowerment of local, social networks, notably women’s organisations and political women’s groups.</p>	<p>PCM/CIG; MNE/IPAD</p>	<p>To develop training programmes in gender equality for co-operators and NGOs that promote partnerships with women organisations (institutional or civic) in partner countries; To support the projects of NGOs that promote partnerships with women organisations (institutional or civic) in partner countries, as a preferential, eligibility criterion.</p>	<p>Annually calculate the number of training courses/ sessions in gender equality, and the number of participating co-operators.</p> <p>To gather data regarding partnerships between national and European NGOs, as well the NGOs of partner countries.</p> <p>To gather data regarding informal and formal partnerships established between groups of women in political parties, women deputies and institutional organisations comprised of national women and those of partner countries.</p>	<p>To start in 2008 and continue while the Plan is in force.</p>
<p>F – To spread awareness regarding the role of women in building and maintaining peace, and to guarantee their full participation in all social, reconstruction processes in post-conflict situations.</p>	<p>PCM/CIG; MNE/IPAD; MDN</p>	<p>To promote the gathering of data relative to the presence of women in negotiations and in the evaluation of peace processes. To promote measures in order to increase the presence of women in negotiations and in the evaluation of peace processes.</p>	<p>Annually calculate the number of women present in peace missions and peace negotiating processes. List the created measures.</p>	<p>To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.</p>
<p>G – To support health programs which, in third-party countries, privilege women and girls as the target population in all actions that maintain as an objective the improvement of public health.</p>	<p>PCM/CIG; MNE/IPAD; MS</p>	<p>To develop training programmes in gender equality for co-operators in the health sector.</p>	<p>Annually calculate the number of training courses/ sessions and the number of participating co-operators.</p>	<p>To start in 2008 and continue while the Plan is in force.</p>

Measures	Entities involved in the execution	Process Indicators	Result Indicators	Timetable
<p>H – To support health programs, that in third-party countries, are oriented towards women and adolescents, namely those relative to the prevention of HIV / Aids, endemic diseases, health and sexual and reproductive rights.</p>	<p>PCM / CIG; MNE / IPAD; MS</p>	<p>To prepare a kit with several materials for the prevention and treatment of HIV / Aids, principally targeting women and distributed to trainers.</p> <p>To develop training programmes in gender equality for co-operators in the health sector.</p> <p>To develop a project in collaboration with associations that work with a high risk public.</p>	<p>Annually calculate the number of prepared kits and the numbers of co-operators using the kit for the prevention and treatment of HIV / Aids.</p> <p>Annually calculate the number of training courses / sessions in gender equality for co-operators in the health sector, and the number of participating co-operators.</p> <p>Calculate the number of protocols established with associations.</p>	<p>To begin in 2008 and continue while the Plan is in effect.</p>
<p>I – To privilege campaigns directed at women which promote lifelong, formal education, as well as those that encourage a balanced participation in primary and secondary education.</p>	<p>PCM / PCM / CIG; MNE / IPAD; ME</p>	<p>To develop measures that encourage both lifelong competencies and the increased school attendance of girls.</p>	<p>Gather statistical data, broken down by sex and age, regarding people who attend schools and training courses.</p>	<p>To start in 2008 and continue while the Plan is in effect.</p>
<p>J – With respect to the development of cooperation programs in the financial sector, to spread knowledge and awareness regarding the impact of macro-economical policies on men and women, in the sense of facilitating the development of strategies which reinforce the role of women in the economy, notably entrepreneurship.</p>	<p>PCM / PCM / CIG; MNE / IPAD; MEI</p>	<p>To spread awareness to the competent entities, regarding the importance of preparing an analysis report on the participation of women in the formal and informal, financial sector.</p> <p>To create instruments in order to evaluate the impact of gender on the financial sector.</p>	<p>Annually calculate the number of financial impact studies, with statistical data broken down by sex and age.</p>	<p>To begin in 2008 and continue while the Plan is in force.</p>

# Annexe

## PRINCIPAL INTERNATIONAL INSTRUMENTS IN THE GENDER EQUALITY DOMAIN



## European Union

The Amsterdam Treaty consecrates the promotion of Equality between Women and Men as one of the missions of the Community (Article 2), constituting a transversal objective (Article 3). Article 13 attributes to the Commission the right to take appropriate action to combat all forms of discrimination, among which those based on sex, constituting Article 141; the legal basis for communitarian measures in favour of equal opportunities and equal treatment of women and men in matters of employment and occupation.

Also, the Charter of Fundamental Rights consecrates equality between women and men (Article 23), as well as the right to reconcile family and professional life (Article 33, paragraph 2).

Lastly, the European Pact for Gender Equality, approved by the Council of the European Union, in Brussels, on the 23<sup>rd</sup> and the 24<sup>th</sup> of March, 2006.

### Regulations

#### **Regulation (EC) n. 1922/2006**

European Parliament and Council Regulation, of the 20<sup>th</sup> of December, 2006, that establishes a European Institute for Gender Equality.

#### **Regulation (EC) n. 806/2004**

European Parliament and Council Regulation of the 21<sup>st</sup> of April, 2004, that promotes gender equality in development cooperation.

#### **Regulation (EC) n. 1567/2003**

European Parliament and Council Regulation of the 15<sup>th</sup> of July, 2003, that refers to aid for policies and actions on reproductive and sexual health rights.

### Directives

#### **Directive n. 2004/113/ EC**

Council Directive of the 13<sup>th</sup> of December, 2004, that implements the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services.

**Directive n. 2004/81/EC**

Council Directive of the 29<sup>th</sup> of April, 2004, on the resident permit issued to third-country nationals who are victims of trafficking in human beings or who have been the subject of an action to facilitate illegal immigration, who cooperate with the competent authorities.

**Directive n. 2002/73/EC**

European Parliament and Council Directive of the 23<sup>rd</sup> of September of 2002, which amends Council Directive n.76/207/EEC, regarding the implementation of the principle of equal treatment between men and women as regards access to employment, vocational training and promotion and working conditions.

**Directive n. 2000/78/EC**

Council Directive of the 27<sup>th</sup> of November, 2000, that establishes a general framework for equality in employment, occupation and vocational training.

**Decisions****Decision 1672/2006/EC**

European Parliament and Council Decision of the 24<sup>th</sup> of October, 2006, that establishes a Community Programme for Employment and Social Solidarity – PROGRESS. Specifically, Section 5 of the Programme aims to support the effective implementation of the principle of gender equality and promote gender mainstreaming in all community policies.

**Decision 771/2006/EC**

European Parliament and Council Decision of the 17<sup>th</sup> of May, 2006, that establishes the European Year of Equal Opportunities for All (2007) – Towards a Just Society.

**Decision 600/2005/EC**

Council Decision of the 12<sup>th</sup> of July, 2005, that refers to guidelines for the employment policies of the Member States.

**Decision 803/2004/EC**

European Parliament and Council Decision of the 21<sup>st</sup> of April, 2004, that adopts a community action programme (2004-2008) to prevent and combat violence against children, young people and women, and to protect the

victims of such violence and risk groups (Follows on from the DAPHNE II Programme).

**Decision 2003/209/EC**

Commission Decision of the 25<sup>th</sup> of March, 2003, that sets up a consultative group known as the “Experts Group on Trafficking in Human Beings”.

**Council Framework Decision 2002/629/JHA**

Council Framework Decision of the 19<sup>th</sup> of July, 2002, on combating trafficking in human beings.

**Decision 2000/407/EC**

Commission Decision of the 19<sup>th</sup> of June, 2000, relating to gender balance within the committees and expert groups established by it.

## Communications

**COM (2006) 92 Final**

Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, of the 1<sup>st</sup> of March, 2006, that establishes *A Roadmap for equality between women and men (2006-2010)*.

**2005/C 311/01**

Communication from the Commission to the Council and to the Member States that defines EU plan on best practices, standards and procedures for combating and preventing trafficking in human beings.

**C (2000) 853**

Communication from the Commission to the Member States of the 14<sup>th</sup> of April, 2000, that establishes the guidelines for the Community Initiative EQUAL concerning transnational co- operation to promote new means of combating all forms of discrimination and inequalities in the labour market.

## Resolutions

**Resolution 2004/2220 (INI)**

European Parliament Resolution of the 2<sup>nd</sup> of February, 2006, on the current situation in combating violence against women and any future action.

**Resolution 2004/2219 (INI)**

European Parliament Resolution of the 19<sup>th</sup> of January, 2006, on the future of the Lisbon Strategy from the point of view of the gender perspective.

**Resolution 2004/2216 (INI)**

European Parliament Resolution of the 17<sup>th</sup> of January, 2006, on strategies to prevent the trafficking of women and children who are vulnerable to sexual exploitation.

**Resolution 2004/2159 (INI)**

European Parliament Resolution of the 2<sup>nd</sup> of February, 2006, on equality between women and men in the European Union.

**Resolution 2004/2217 (INI)**

European Parliament Resolution of the 13<sup>th</sup> of October of 2005, on women and poverty in the European Union.

**Resolution 2003/2129 (INI)**

European Parliament Resolution of the 9<sup>th</sup> of March, 2004, on reconciling professional, family and private lives.

**Resolution 2003/2165 (INI)**

European Parliament Resolution of the 11<sup>th</sup> of February, 2004, on the organisation of working time (Revision of Directive 93/104/EC).

**Resolution 2000/2174 (INI)**

European Parliament Resolution of the 13<sup>th</sup> of March, 2002, on women and fundamentalism.

**Resolution 2000/C218/02**

Resolution of the Council and of the Ministers for Employment and Social Policy, meeting within the Council of the 29<sup>th</sup> of June, 2000 on the balanced participation of women and men in family and working life.

**Resolution C 1999/201/01**

Council Resolution of the 20<sup>th</sup> of May, 1999, concerning women and science.

## The European Council

### The Committee of Ministers:

The European Social Charter was adopted in 1961 and revised in May of 1996. The revised European Social Charter entered into force in the international community on the 1<sup>st</sup> of July, 1999. Additional protocol to the European Social Charter entered into force in 1988, providing for a system of collective complaints, entered into force in Portugal in 1998.

The “Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms”, also known as the European Convention on Human Rights (as amended by Protocol n. 11), was adopted in Rome, on the 4<sup>th</sup> of November, 1950, and entered into force in the international community on the 3<sup>rd</sup> of September, 1953.

**The Council of Europe Convention (CETS n. 197) on Action against Trafficking in Human Beings** was adopted by the Committee of Ministers on the 3<sup>rd</sup> of May 2005 and opened for signature in Warsaw on the 16<sup>th</sup> of May 2005, on the occasion of the 3rd Summit of Heads of State and Government of the Council of Europe. Portugal signed this Convention on the 16<sup>th</sup> of May of 2005.

**Recommendation Rec (2003) 3** on the *balanced participation of women and men in political and public decision making* (12<sup>th</sup> of March, 2003).

**Recommendation Rec (2002) 5** on the *protection of women against violence* (30<sup>th</sup> of April 2002).

**Recommendation R (2000) 11** on *action against trafficking in human beings for the purpose of sexual exploitation* (19<sup>th</sup> of May, 2000).

**Recommendation R (98)** on the *integration of the gender dimension* (gender mainstreaming) (the 7<sup>th</sup> of October, 1998).

**Recommendation R (96) 5** on *reconciling work and family life* (the 19<sup>th</sup> of June, 1996).

**Recommendation R (90) 4** on the *elimination of sexism from language* (the 21<sup>st</sup> of February, 1990).

**Declaration** on the *Equality of women and men* adopted by the Committee of Ministers (the 16<sup>th</sup> of November, 1988).

**Recommendation R (85) 4** on *Violence in the Family* (the 26<sup>th</sup> of March, 1985).

## Conferences of European Ministers responsible for Equality (since 2000)

The Resolution on *“Achieving gender equality: a challenge for human rights and a prerequisite for economic development”*, adopted by the 6<sup>th</sup> Ministerial Conference on Equality between women and men (Stockholm, 2006).

The Action Plan *“Achieving Gender Equality in all spheres of Society”*, adopted by the 6<sup>th</sup> Ministerial Conference on Equality between women and men (Stockholm, 2006).

The Resolution on *“The roles of women and men in conflict prevention, peace building and post-conflict democratic processes - a gender perspective”*, adopted by the 5<sup>th</sup> European Ministerial Conference on Equality between women and men (Skopje, 2003).

The Declaration and Action Programme on *Gender Equality: a core issue in changing societies*, adopted by the 5<sup>th</sup> European Ministerial Conference on Equality between women and men (Skopje, 2003).

The Declaration on *democracy and equality between women and men as a fundamental criterion of democracy*, adopted by the 4<sup>th</sup> European Ministerial Conference on Equality between women and men (Istanbul, 1997).

## Congress of Local and Regional Authorities of Europe

**Recommendation 148 (2004)E** and **Resolution 176 (2004)E** on *gender mainstreaming at the local and regional level: a strategy to promote equality between women and men in cities and regions* (The 27<sup>th</sup> of May, 2004).

**Recommendation 111 (2002)E** and **Resolution 134 (2002)E** concerning the *individual voting rights of women: a democratic requisite* (The 6<sup>th</sup> of June, 2002).

## The United Nations Organisation

The **Universal Declaration of Human Rights**, adopted and proclaimed by Resolution 217A (III) of the United Nations General Assembly of the 10<sup>th</sup> of December, 1948.

The *Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women*, of the 18<sup>th</sup> of December, 1979, entered into force on the 3<sup>rd</sup> of December, 1981. This convention is considered as a fundamental instrument for the development of women's rights. Portugal signed on the 24<sup>th</sup> of April, 1980 and ratified it by Law n. 23/80, of the 26<sup>th</sup> of July. In 1999, the General Assembly of the United Nations adopted the **Optional Protocol**, by which a new step forward would be taken to intensify the mechanisms of protection and promotion of women's human rights. The CEDAW (Committee on the Elimination of Discrimination against Women) was created to evaluate the implementation of the Convention's provisions, as countries that have ratified or acceded to the convention are legally bound to occasionally submit their reports.

The United Nations Convention adopted an Additional Protocol (The Palermo Protocol of 2000) against Organised Transnational Crime to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, particularly Women and Children, and it entered into force in 2003.

The Convention against Discrimination in Education adopted by UNESCO in 1960 and entered into force in 1962.

The Convention on the *Consent to Marriage, Minimum Age for Marriage and Registration of Marriages*, (1962).

The Convention concerning *Discrimination in Respect of Employment and Occupation*, (1958).

The Convention on the *Nationality of Married Women*, (1957).

The Convention on the *Political Rights of Women*, (1952).

The Convention for the *Suppression of the Traffic in Persons and of the Exploitation of the Prostitution of Others*, (1949), ratified by Portugal in 1991.

The General Assembly adopted the United Nations Millennium Declaration, Resolution A/55/L.2 on the 18<sup>th</sup> of September, 2000, defining the Millennium Development Goals.

PROGRAMMATIC DOCUMENTS (have been adopted in conferences and particularly dedicated both to the rights of women and to equality, or they have been adopted in other conferences, in which the issues of women's rights have been included as principal themes):

Initiatives and Future Actions *for the full implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action*; an amendment to the *Platform for Action*, resulting from the United Nations General Assembly of June 2000, intended to evaluate the *Platform's* implementation (process generally known as *Pequim+5*). Additionally, the Member States adopted a new Declaration of Principles, confirming and consolidating previous actions. The *Beijing Declaration +10*, entitled: Solidarity for Gender Equality, Development and Peace was successfully adopted in 2005.

The 4<sup>th</sup> World Conference on Women concluded with the adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action (Beijing, 1995).

The World Summit for Social Development adopts the Declaration and the Action Programme (*Commitment V*) (Copenhagen, 1995).

The International Conference on Population and Development (Cairo, 1994), adopted an Action Plan, whose 4<sup>th</sup> Chapter focuses on Equality for Women and Men, as well as the promotion of the status of women.

The World Conference on Environment and Development adopted the Programme for Action *Agenda 21 (Chapter 24)* (Rio de Janeiro, 1992).

The Programme *Strategies for the Advancement of Women up to the year 2000* (Nairobi, 1985).

Annually and at different times, the United Nations General Assembly and the Commission on the Status of Women (CSW) have adopted numerous Resolutions, regarding equality between women and men and women's rights in the domains of employment, health, education, the situation of women migrants, violence against women, prostitution, development, the environment, the promotion of women and human rights, female, genital mutilation, arranged and premature marriages, HIV / AIDS, crimes committed against women in the name of honour, and the role of women in conflict prevention, conflict resolution and post-conflict peace

building (in particular, Resolution 1325 of the United Nations Security Council, approved on the 31<sup>st</sup> of October, 2000) among others.

International Labour Organisation Conventions:

- n. 183 – on maternity protection (2000).
- n. 177 – on working at home (1996).
- n. 175 – on part-time work (1994).
- n. 171 – on *Night Time Work* (1990).
- n. 156 – on *Equal Opportunities and Equal Treatment for Workers of Both Sexes: Workers with Family Responsibilities* (1981).
- n. 118 – on equal treatment (social security) (1962).
- n. 111 – on *Discrimination in respect of Employment and Occupation* (1958).
- n. 103 – on *Maternity Protection* (1952)
- n. 100 – concerning *Equal Remuneration for Men and Women Workers for work of Equal Value* (1951).
- n. 89 – on *Night Time Work for Women* (1948)
- n. 45 – concerning the *Employment of Women on Underground Work in Mines* (1935).



# ACRONYMS

- ACIDI – High Commissioner for Immigration and Intercultural Dialogue
- ACT – Labour Conditions Authority
- ANQ – National Agency for Education – PI
- CCDR – Coordination and Regional Development Commission
- CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
- CEFA – City Hall Training and Studies Centre
- CEJ – Centre for Judicial Studies
- CENJOR – Professional Training Protocol Centre for Journalists
- CFAE – School Association Training Centre
- CIG – Commission for Citizenship and Gender Equality
- CITE – Commission for Equality in Labour and Employment
- CPLP – Community of Portuguese Speaking Countries
- DGAI – General Directorate of Internal Affairs
- DGAL – General Directorate of Local Government
- FCT – Science and Technology Foundation
- GMCS – Government Communication Office
- IEFP – Professional Employment and Training Institute
- INA – National Institute of Administration
- IDP – National of Sport of Portugal
- INE – National Institute of Statistics
- IPAD – Portuguese Institute for Development Support
- IPJ – Portuguese Youth Institute
- MAI – Ministry of Internal Affairs
- MAOTDR – Ministry of the Environment, Land Use and Regional Development
- MC – Ministry of Culture
- MCTES – Ministry of Science, Technology and Higher Education
- MDN – Ministry of National Defence
- ME – Ministry of Education
- MEI – Ministry of the Economy and Innovation
- MFAP – Ministry of Finance and Public Administration
- MJ – Ministry of Justice
- MNE – Ministry of Foreign Affairs
- MOPTC – Ministry of Public Works, Transport and Communications
- MS – Ministry of Health
- MTSS – Ministry of Labour and Social Solidarity
- ODM – Millennium Development Goals
- ONG – Non-Governmental Organisation

- ONU – United Nations Organisation
- PCM – Presidency of the Council of Ministries
- PME – Small and Medium sized Companies
- PNCVD – National Plan against Domestic Violence
- POEFDS – Operational Programme for Employment, Training and Social Development
- POPH – Operational Programme for Human Potential
- QCA III – The III Community Support Framework
- QREN – National Strategic Reference Framework
- RCM – Resolution of the Council of Ministers
- SEF – Border and Migration Services
- TIC – Information and Communication Technologies
- UE – European Union

A Violência Doméstica não é um fenómeno novo nem um problema exclusivamente nacional. A visibilidade crescente que tem vindo a adquirir associada à redefinição dos papéis de género, e à construção de uma nova consciência social e de cidadania, bem como à afirmação dos direitos humanos, levaram os poderes políticos a definir políticas de combate a um fenómeno que durante muitos anos permaneceu silenciado.

Os Estados devem condenar a violência contra as mulheres e não invocar costumes, tradições ou considerações religiosas para iludir a sua obrigação de combatê-la com todos os meios ao seu alcance.

O III Plano contra a Violência Doméstica, tal como é definido no Programa do XVII Governo Constitucional, aponta claramente para a consolidação de uma política de prevenção e combate à violência doméstica, através da promoção de uma cultura para a cidadania e para a igualdade, do reforço de campanhas de informação e de formação, do apoio e acolhimento das vítimas numa lógica de reinserção e autonomia.