

(¹) Note-se que ao tempo da elaboração do parecer ainda não fora aprovado o Segundo Aditamento ao PRAS, que conferiu a competência de avaliação dos novos elementos das propostas ao Ministro da Defesa Nacional, como já referido.

(²) Nos termos de II.5.C da especificação técnica: «[p]referivelmente, o submarino deve ser projectado e construído (*fitted for*) de forma a permitir a instalação futura de um sistema independente de propulsão independente do ar.»

6 de Novembro de 2003. — O Ministro de Estado e da Defesa Nacional, *Paulo Sacadura Cabral Portas*.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003

O XV Governo Constitucional assumiu no seu Programa que a promoção da igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens, «a todos os níveis e em todas as áreas», é uma prioridade da acção governativa.

Na linha das orientações contidas na Plataforma de Acção de Pequim e sua posterior actualização, foram assumidas como áreas prioritárias de intervenção o trabalho e o emprego, a conciliação da vida profissional e familiar, o combate à violência, o poder e tomada de decisão e a educação/sensibilização. As medidas orientadoras da acção governativa no combate à violência doméstica integram o II Plano Nacional contra a Violência Doméstica, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2003, de 7 de Julho.

Por seu turno, o II Plano Nacional para a Igualdade resulta de uma ampla colaboração transversal promovida pela Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres e pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, que, em estreita cooperação com todos os ministérios e com as entidades da sociedade civil, são as responsáveis pelo texto final e pela dinamização da respectiva implementação.

A versão que hoje se aprova foi significativamente alterada em relação à inicialmente submetida a consulta pública e espelha, positivamente, a incorporação de contributos de vários organismos da Administração Pública e da sociedade civil. Reflecte, assim, uma crescente preocupação por esta área e a vontade de promover medidas conducentes a uma sociedade mais equilibrada, em que as mulheres e os homens gozem, efectivamente, de iguais oportunidades.

É hoje consensualmente aceite que as mulheres devem ser ouvidas nos processos de tomada de decisão, tanto política como económica, porque elas representam mais de 50% da população nacional; as mulheres são hoje uma peça fundamental no mundo do trabalho e devem ser dignificadas enquanto trabalhadoras. Mas é igualmente imprescindível enobrecer o papel dos homens no mundo familiar e doméstico, pois o seu papel nestes domínios é essencial. Mulheres e homens mantiveram-se durante séculos tradicionalmente restringidos a apenas uma das partes deste mundo. Mudar estas circunstâncias requer tempo, requer dar atenção aos grupos mais vulneráveis e requer, também, uma nova postura social, mais aberta, mais equilibrada, em que direitos e deveres sejam repartidos e partilhados por ambos os sexos.

O II Plano Nacional para a Igualdade segue uma dupla abordagem — a integração de uma perspectiva de género em todas as políticas e programas e a adopção de acções específicas que incluam acções positivas.

Inclui, ainda, medidas estruturantes e medidas por grandes áreas de intervenção.

As primeiras constituem os principais requisitos para a integração da perspectiva de género nos diversos domí-

nios da Administração Pública e devem produzir efeitos estruturantes e duradouros. Cada ministério operacionalizará cada uma destas medidas tendo em conta as suas áreas específicas de intervenção.

As segundas, por sua vez, são medidas organizadas em função das áreas de intervenção prioritárias definidas no Programa do Governo para a área da igualdade de oportunidades e, ainda, as decorrentes dos compromissos internacionais assumidos por Portugal.

Umhas e outras medidas traduzem uma intervenção mais dinâmica e moderna de ambas as Comissões responsáveis pela implementação da igualdade de oportunidades; exige-lhes uma colaboração mais estreita com os diferentes parceiros da sociedade portuguesa, públicos e privados; pede-lhes que levem a mensagem da igualdade de uma forma simples e actual até às mulheres e homens portugueses.

A promoção da igualdade, que se visa ajudar a atingir através da aprovação deste II Plano, é um imperativo da Constituição da República Portuguesa e é uma condição para a democracia.

Assim:

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

1 — Aprovar o II Plano Nacional para a Igualdade em anexo à presente resolução do Conselho de Ministros e que dela faz parte integrante.

2 — Atribuir à Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM) e à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) competência para, através da secção interministerial do conselho consultivo da CIDM, dinamizar e acompanhar a execução das medidas constantes do Plano.

3 — Determinar que a resolução do Conselho de Ministros entre em vigor a partir do dia seguinte à data da sua publicação no *Diário da República* até ao final do ano de 2006, ficando a CIDM e a CITE responsáveis por apresentar ao ministro com a tutela política da igualdade de oportunidades, no termo de cada ano civil, um relatório relativo à execução das medidas constantes do Plano.

Presidência do Conselho de Ministros, 6 de Novembro de 2003. — O Primeiro-Ministro, *José Manuel Durão Barroso*.

II Plano Nacional para a Igualdade

(2003-2006)

Introdução

O tema da igualdade entre as mulheres e os homens não é um tema novo. Antes pelo contrário, uma análise atenta da história revela-nos que, de formas diferentes e com alcance distinto, estas questões foram sendo recorrentemente abordadas ao longo dos séculos, comprovando a complexidade de uma temática que, como poucas outras, cruza todas as civilizações, continentes e culturas, religiões e sistemas políticos, em todas as épocas e em quaisquer circunstâncias.

Mulheres e homens representam, respectivamente, cerca de metade da população mundial. Porém, apesar deste dado objectivo, têm sido reservados para ambos papéis bem desiguais na sociedade. Os progressos alcançados são significativos, mas persistem ainda flagrantes assimetrias quanto a oportunidades, direitos e deveres entre as mulheres e os homens, que urge corrigir pela implicação que têm no desenvolvimento da sociedade

e pelos elevados custos económicos e sociais que comportam e cuja verdadeira amplitude é ainda desconhecida.

A promoção da igualdade entre as mulheres e os homens é parte integrante da promoção dos direitos humanos que incluem, para umas e para outros, o direito de participarem plenamente, como parceiros iguais, em todos os aspectos da vida. Sem igualdade entre os homens e as mulheres nunca teremos uma sociedade plenamente justa, democrática, desenvolvida e respeitadora dos seres humanos. Com efeito, estes não nascem neutros, nascem homens ou mulheres, são diferentes, pelo que o caminho para a igualdade implica o respeito por essas mesmas diferenças e não a sua hierarquização.

É talvez chegado o momento de promover uma reflexão profunda, que analise os princípios que sustentam o actual modelo sócio-cultural. Uma reflexão que permita medir os progressos alcançados e prever as tendências futuras, de forma a encontrar as melhores respostas a esta problemática que é, afinal, essencial para a consolidação das próprias sociedades democráticas. É necessário redesenhar e modernizar o actual paradigma e perspectivar uma forma de organização social onde os homens e as mulheres participem de forma mais igual em todas as esferas da vida económica, social e política.

Exige-se uma abordagem sistémica e continuada — não podemos mais compartimentar os interesses das mulheres e dos homens em áreas de intervenção distintas, quando afinal os problemas dizem respeito e têm implicações concretas na vida de todos. Esta é uma questão estrutural que exige a mobilização de todos, independentemente do sexo, e que vai muito mais além da salvaguarda dos direitos de uma das partes. Antes, integra-se numa perspectiva mais ampla de cidadania, de desenvolvimento sustentável e do reconhecimento da importância da qualidade de vida e da liberdade de todos os seres humanos.

Nesta reflexão, a maternidade, a paternidade e a família suscitam considerações das mais importantes. Das diferenças entre as mulheres e os homens que resultam da sua própria natureza, a maternidade é de todas a mais determinante no contexto deste debate. Se os direitos das mulheres não se esgotam na maternidade, também a opção por constituir a família não pode, nem deve, ser impeditiva de uma actividade profissional de sucesso.

É fundamental consolidar a nossa sociedade neste pressuposto. As mulheres não podem ser alvo de pressões cruzadas da vida familiar e profissional, da mesma forma que os homens não podem ser excluídos do seu papel de pais, antes devem participar de uma forma activa e responsável na educação dos seus filhos e filhas. Para tanto, só parece existir um caminho: o da conciliação entre a vida familiar e profissional e o da partilha das tarefas familiares e domésticas.

É igualmente importante considerar a perspectiva de género na elaboração e implementação de políticas e medidas de acção governativa e empresarial. A não participação plena das mulheres em lugares de decisão resulta numa perda para a sociedade em geral, e as dificuldades que enfrentam no acesso ao emprego e na progressão na carreira têm reflexos, entre outros, nas diferenças de remuneração entre os homens e as mulheres. As mulheres continuam a ser particularmente vulneráveis aos fenómenos da pobreza, da exclusão social e da violência, de que são exemplo a exploração sexual e o tráfico de mulheres.

É necessário integrar a perspectiva de género de um modo sistemático na agenda política e assegurar que todos os actores envolvidos na sua implementação reconheçam esta dimensão nas medidas a adoptar ou em execução. As políticas têm implicações diferentes na vida dos homens e das mulheres, por isso é fundamental que a sua definição seja precedida de uma avaliação do respectivo impacte na vida de uns e de outras.

O Plano apresenta duas grandes áreas de intervenção:

Medidas estruturantes — mais especificamente destinadas à Administração Pública e que comprometem e abrangem todos os ministérios. Para tal serão criadas, em cada ministério, equipas representativas das diferentes unidades orgânicas, que ficarão responsáveis pela disseminação da temática da igualdade, a médio e longo prazos, e que assegurarão a implementação do Plano. É um objectivo ambicioso e um desafio estimulante;

Medidas por grandes áreas de intervenção — a tarefa é imensa e não se esgota no Estado, antes pelo contrário. Não negando o seu papel catalizador, exige uma estreita colaboração com todos os agentes sociais: cidadãos(ãs), empresas, organizações não governamentais e outras associações e organizações da sociedade civil, parceiros sociais, etc. São apresentadas quatro grandes áreas de intervenção:

Actividade profissional e vida familiar;
Educação, formação e informação;
Cidadania e inclusão social;
Cooperação com os países da CPLP.

Estas áreas estão subdivididas em capítulos específicos, cada um integrando medidas que nem sempre se relacionam apenas com a área com que estão mais directamente identificadas.

A Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) são os dois organismos aos quais cabe, numa primeira linha, a implementação do II Plano Nacional para a Igualdade, sendo responsáveis pela sua dinamização e pela adopção de uma intervenção pró-activa que vá ao encontro dos cidadãos e das cidadãs. Todavia, é sobretudo às mulheres e aos homens que cumpre o papel mais difícil de, com o seu exemplo, construir uma sociedade mais igual e equitativa.

I — Medidas estruturantes da Administração Pública

A igualdade de oportunidades entre os homens e as mulheres deve ser tratada de forma estruturante, de modo a introduzir uma modificação da cultura da Administração Pública nos seus diferentes níveis.

O *mainstreaming* será adoptado como estratégia corrente, sendo importante progredir na análise da afectação dos recursos humanos e materiais de cada ministério e serviço da Administração Pública, focalizando os meios disponíveis nos objectivos com maiores carências e nas áreas de maior impacte.

A) Constituição, em cada ministério, de equipas interdepartamentais representativas das diferentes unidades orgânicas, às quais competirá a responsabilidade pela coordenação, dinamização, acompanhamento e avaliação da integração da perspectiva de género em todas as políticas e programas.

Estas equipas interdepartamentais devem, preferencialmente, ser constituídas por elementos com funções que lhes permitam lidar com as estruturas centrais de cada ministério.

Nomeação até 30 dias após entrada em vigor do Plano.

B) Formação em matéria de igualdade de género de todos os membros das equipas interdepartamentais acima referidas, bem como de outros funcionários cuja acção seja particularmente relevante para a promoção da igualdade de género no âmbito da esfera de intervenção de cada ministério.

Formação inicial aos membros das equipas interdepartamentais.

Até ao final do 1.º semestre de 2004.

C) Aperfeiçoamento do sistema jurídico mediante a inclusão da dimensão de género na preparação dos diplomas legais.

Esta medida tem particular incidência nas áreas do trabalho e emprego, da conciliação da vida profissional e familiar, do combate à violência, do poder e tomada de decisão, da educação e formação. Deverá ser assumida, em cada ministério, pelas equipas referidas em A).

Durante todo o período de vigência do Plano.

D) Estudo do impacte das políticas governamentais sobre as mulheres e os homens mediante a adaptação de um instrumento base disponibilizado pela CIDM, adaptável às várias áreas de intervenção de cada ministério. Para tal a Comissão elaborará:

Um guia de boas práticas sobre igualdade de género.

1.º semestre de 2004;

Um instrumento base que permita o estudo e avaliação do impacte das políticas governamentais sobre o género e a respectiva adaptação às áreas de intervenção de cada ministério.

1.º semestre de 2004.

E) Análise das verbas afectadas por cada ministério e serviço da Administração Pública à concretização dos objectivos relacionados com a igualdade de género e definição de critérios que permitam determinar a relevância das despesas realizadas em termos de construção dessa igualdade. Elaboração, sempre que possível, de orçamentos sensíveis a esta perspectiva. (*gender budgeting*).

Acções a desenvolver por cada ministério, com a colaboração da CIDM sob a forma de projectos piloto e mediante a elaboração de um guia orientador sobre *gender budgeting* a elaborar pela CIDM.

Primeiras acções em 2004.

F) Desagregação por sexo de todas as estatísticas produzidas ou publicadas no âmbito da Administração Pública e de todos os instrumentos que permitem a sua produção.

Colaboração da CIDM e da CITE com o Instituto Nacional de Estatística e com outros organismos produtores de informação estatística, mediante a efectivação de reuniões regulares conducentes à definição e

uniformização de indicadores específicos para estas áreas.

Início em 2003 e durante toda a vigência do Plano.

G) Disponibilização regular de dados qualitativos e quantitativos que permitam alimentar sistematicamente uma base de dados nacional sobre a igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens, tendo em vista o acompanhamento e implementação, em Portugal, da Plataforma de Acção de Pequim.

Divulgação pela CIDM e pela CITE dos indicadores estatísticos aprovados no âmbito do Conselho de Ministros da União Europeia relativos à área da igualdade, tendo em vista a uniformização dos indicadores utilizados pelos vários agentes.

São considerados de particular importância os dados relativos às áreas do trabalho e emprego, da conciliação da vida profissional e familiar, do combate à violência, dos lugares de poder e tomada de decisão, da educação e formação.

Base de dados online em 2005.

H) Inclusão progressiva da dimensão de género nos textos e nas imagens das publicações dos serviços públicos, quer nos documentos utilizados pela Administração Pública internamente quer naqueles utilizados na sua relação com as(os) cidadãs(ãos).

Aplicar progressivamente nos documentos e imagens que sejam elaborados de novo ou reeditados.

Ao longo de toda a vigência do Plano.

I) Adopção de medidas de acção positiva tendo em vista uma gestão do pessoal de cada ministério que seja promotora da igualdade de oportunidades, especialmente procurando combater a segregação horizontal e vertical, e promover a representação equilibrada de mulheres e homens nas esferas de tomada de decisão, bem como o apoio à conciliação da vida profissional e familiar.

Ao longo de toda a vigência do Plano.

J) Os(as) conselheiros(as) para a igualdade, representantes de todos os ministérios no conselho consultivo da CIDM, devem, após aprovação da presente resolução, elaborar com esta Comissão e a CITE um plano de acção sectorial tendo em vista a melhor operacionalização deste Plano geral.

Os planos de acção sectoriais (de cada ministério) identificarão medidas calendarizadas e, sempre que possível, orçamentadas. Cada ministério deve comprometer-se financeiramente com as medidas que resultarem do respectivo plano.

Até 90 dias após a entrada em vigor do Plano.

K) Optimização dos recursos necessários à implementação deste Plano mediante a utilização de todos os meios financeiros disponíveis, nos diversos programas operacionais do QCA III e em programas de iniciativa comunitária.

Cumprirá ao secretariado de apoio técnico e financeiro às ONG criado junto da CIDM assegurar que o maior número de entidades públicas e privadas tenha conhecimento desta transversalidade, permitindo-lhes não só candidatar-se a tempo como fazê-lo da forma mais apropriada. A informação será disponibilizada

directamente a cada entidade interessada mediante a organização de acções de sensibilização e divulgação.

Em 2003 e durante toda a vigência do Plano.

L) Sensibilização do Instituto Nacional de Administração para a integração da perspectiva de género nos cursos de formação para dirigentes da Administração Pública.

2004.

M) Disseminação de exemplos de boas práticas na área da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens através da nova plataforma informática a criar pelo Governo no âmbito do projecto do governo electrónico.

Optimização dos meios informáticos existentes na CIDM e CITE procurando tornar os respectivos sítios mais dinâmicos, interactivos e de fácil leitura para os seus utilizadores, criando áreas específicas para informações sectoriais, e promovendo uma ligação directa aos sítios de outros organismos públicos.

2004.

II — Medidas por grandes áreas de intervenção

1 — Actividade profissional e vida familiar:

1.1 — Trabalho, emprego e protecção da maternidade e da paternidade. — Embora a taxa de participação das mulheres portuguesas no emprego apresente um dos valores mais elevados da União Europeia (61,3%) (INE, inquérito ao emprego, 2002), as mulheres continuam a enfrentar dificuldades no acesso ao emprego, com reflexos, nomeadamente, na taxa de desemprego. Por outro lado, a sua qualidade de emprego é inferior à dos homens, como decorre, por exemplo, dos indicadores respeitantes à precariedade do emprego e na desigualdade salarial.

As razões destas desigualdades são complexas e assentam fundamentalmente na segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho e no exercício dos direitos inerentes à maternidade e à conciliação entre a vida familiar e profissional.

As mulheres são maioritárias nos níveis de qualificação menos elevados e nos sectores de actividade com mais baixos salários. Por outro lado, a gravidez, a licença de maternidade, as dispensas para amamentação e aleitação e a menor disponibilidade para o cumprimento de certos horários, por causa das responsabilidades familiares, bem como a diferente partilha daquelas responsabilidades e o não reconhecimento do valor do trabalho não remunerado, são factores decisivos para as desigualdades mencionadas.

Há 20 anos a maioria das mulheres interrompia a sua actividade profissional em prol da educação dos filhos e filhas. Hoje, grande percentagem das mães volta ao trabalho após o término da licença de maternidade, pelo que o debate se centra, sobretudo, na interligação da maternidade e da paternidade com o trabalho.

1.1.1 — Assegurar e reforçar o cumprimento dos direitos em matéria de igualdade de oportunidades no trabalho e no emprego, e de protecção da maternidade e da paternidade e introduzir uma cultura de igualdade de género na sociedade em geral e nas empresas em particular.

Divulgação de informação sobre a legislação em vigor e sobre os mecanismos que garantem a sua aplicação,

nomeadamente através da realização de campanhas e da divulgação de boas práticas neste domínio.

CITE/MSST — 2004.

Aprofundamento da cooperação com os parceiros sociais através, designadamente, da activação do observatório para a igualdade na contratação colectiva.

CITE — 2004.

Alargamento do período de licença parental de 6 para 12 meses para assistência a filhos(as) ou adoptados(as) e até aos 6 anos de idade da criança quando gozada a tempo parcial, com um dia normal de trabalho igual a metade do tempo completo, conforme o artigo 43.º, n.º 1, alínea b), do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

MSST.

Activação do sistema de informação para monitorização e acompanhamento da igualdade de oportunidades.

CITE/MSST — 2004.

Produção e difusão de informação estatística sobre os usos do tempo de homens e de mulheres na sequência de um inquérito à ocupação do tempo.

Manutenção e aperfeiçoamento do serviço prestado pela Linha Verde de informação sobre os direitos em matéria de igualdade de oportunidades no trabalho e no emprego e de protecção da maternidade e da paternidade.

CITE.

Estabelecer a obrigatoriedade de afixação, em local visível na empresa, dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras em matéria de protecção da maternidade e da paternidade e direitos dos trabalhadores em geral na área da igualdade e não discriminação.

CITE/MSST — 2004.

1.1.2 — Adopção de medidas inovadoras com vista à promoção da igualdade entre as mulheres e os homens no acesso ao emprego, em particular em profissões e sectores de actividade predominantemente ocupados por um dos sexos na progressão profissional, incluindo o acesso a lugares de direcção ou chefia, e nos ganhos.

Incentivar as empresas para que adoptem políticas favorecedoras de uma representação mais equilibrada dos homens e das mulheres por sectores e por profissões.

MSST.

Continuação das edições do prémio de prestígio «Igualdade é qualidade», emergente do Plano Nacional de Emprego, destinado a distinguir empresas com boas práticas e seu alargamento à Administração Pública.

CITE — edição de 2004.

Sensibilização para o objectivo da redução das diferenças salariais entre mulheres e homens através da identificação e de uma intervenção concertada com os parceiros sociais sobre os seus factores determinantes.

CITE/MSST.

Elaboração e disseminação de um guia de boas práticas na área de igualdade de oportunidades destinado às empresas.

CITE, CIDM — 1.º semestre de 2004.

Promoção de campanhas para o recrutamento de mulheres militares e das forças de segurança.

MDN, MAI.

1.1.3 — Reforço da participação das mulheres na formação profissional qualificante e facilitação do acesso a iniciativas de reconversão profissional, de modo a melhorar a sua empregabilidade.

Formação e informação dirigida a mulheres sobre actividades alternativas às que actualmente ocupam, que possam facilitar o seu acesso ao emprego ou a outras actividades geradoras de rendimentos.

MSST, MADRP, MCOTA, MEconomia, MOPTH
1.º semestre de 2004.

Envolvimento do Instituto Nacional de Administração em programas de formação especificamente destinados a mulheres com menos qualificações em áreas da Administração Pública.

CIDM, CITE.

Incremento da formação dirigida a grupos de mulheres de baixas qualificações e com particulares responsabilidades familiares dentro do horário laboral.

CITE, CNAFa/MSST.

Incentivar, na formação de formadores financiada por fundos públicos, a inserção de módulos sobre igualdade.

CITE /MSST.

Incentivar a participação das mulheres em acções de formação inicial e contínua no domínio das tecnologias da informação e comunicação (TIC).

MSST, ME.

Sensibilização para a promoção de projectos específicos nas áreas das tecnologias de informação e comunicação e língua inglesa, destinados preferencialmente a mulheres, dadas as suas baixas qualificações nesta área.

Todos os ministérios.

1.1.4 — Adopção de medidas específicas destinadas a apoiar e incentivar o auto-emprego e as iniciativas empresariais de mulheres.

Ação de divulgação sobre os apoios financeiros previstos no âmbito do QCA III ao empreendedorismo feminino e disseminação de boas práticas com vista a incentivar outras mulheres à criação de empresas.

CIDM, CITE, MSST, MADRP, MCOTA, MEconomia, MOPTH.

Divulgação de informação sobre os procedimentos para a criação de empresas e acesso ao crédito.

CIDM, CITE, MSST, MADRP, MCOTA, MEconomia, MOPTH.

Estabelecimento de parcerias com câmaras municipais e ONG regionais, tendo em vista apoiar o empreen-

dedorismo feminino, especialmente nas zonas onde se verifica um maior défice de participação feminina no tecido empresarial, fornecendo-lhes informação e apoio na criação de novas empresas e requalificação profissional.

CIDM, CITE, MSST, MCOTA/ANMP.

1.1.5 — Incentivar o teletrabalho e o trabalho no domicílio, designadamente nas situações previstas no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 168/2003, de 29 de Julho, e promover a melhoria da situação das mulheres e homens que trabalham no domicílio.

Promoção da efectivação do cumprimento da legislação que disciplina o trabalho no domicílio.

CITE/MSST — a iniciar em 2004.

Estudo e avaliação tendo em vista a promoção de acções de sensibilização para regularização da situação das mulheres que trabalham no domicílio.

CITE/MSST — a iniciar em 2004.

1.1.6 — Aprofundamento do diálogo social e encorajamento à introdução da perspectiva da igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens na negociação colectiva, incluindo a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da vida profissional e familiar.

CITE/MSST.

1.2 — Conciliação da vida profissional e familiar. — A construção de um novo equilíbrio entre a vida profissional e familiar das mulheres e dos homens constitui uma questão chave para a prossecução de uma cultura de efectiva igualdade de género e de oportunidades, tanto mais que o crescimento acelerado da participação das mulheres na esfera pública nem sempre foi acompanhado de uma correspondente participação dos homens na esfera privada.

Grande parte das mulheres continua a trabalhar após o nascimento dos filhos e filhas e regista-se um número crescente de homens que querem participar de forma activa nas tarefas familiares e domésticas.

O fenómeno do envelhecimento da população influenciou a estrutura social e muitos idosos residem actualmente com os seus descendentes. Entre 1960 e 1997 a população idosa residente em Portugal mais que duplicou. Consequentemente, há cada vez mais trabalhadoras(es) a ter de conciliar a actividade profissional com a guarda não só de crianças mas também de outros dependentes.

Constata-se que a organização do modelo social mudou consideravelmente nos últimos anos, pelo que é necessário encontrar novas formas de organização do trabalho que permitam uma maior flexibilidade. O papel dos parceiros sociais é crucial neste domínio.

A conciliação da vida profissional e familiar e uma repartição mais equilibrada das responsabilidades familiares e domésticas constituem uma questão central da sociedade moderna e são susceptíveis de contribuir para uma melhor assunção pelos pais e pelas mães das suas responsabilidades enquanto formadores e educadores. Deverá prestar-se particular atenção à situação específica das famílias monoparentais.

1.2.1 — Reforço e criação de estruturas de apoio social que facilitem a conciliação da vida profissional

e familiar, nomeadamente vocacionadas para apoio a descendentes, ascendentes ou outros dependentes.

Diversificação e melhoria quantitativa e qualitativa dos serviços de apoio às famílias e melhor adequação da oferta à procura a nível nacional e regional.

MSST.

Estabelecimento de parcerias com os agentes envolvidos na criação de estruturas de apoio à conciliação da vida profissional e familiar, designadamente com as autarquias, IPSS e misericórdias.

CIDM, MSST, CNAFa, MCOTA/ANMP.

Realização de um estudo que pondere os custos inerentes à atribuição de apoios às famílias que recorram a serviços externos para apoio a pessoas dependentes, permitindo-lhes mantê-las dentro do espaço físico familiar, por oposição à institucionalização desses mesmos dependentes.

MSST, MF, CITE.

1.2.2 — Sensibilização das empresas para a conciliação da vida profissional e familiar enquanto direito dos(das) trabalhadores(as), responsabilidade social e instrumento essencial para promover uma maior produtividade.

Atribuição de incentivos às empresas que recrutem e formem desempregados contratados para substituir trabalhadores ausentes do posto de trabalho nos termos previstos na legislação sobre maternidade e paternidade, conforme previsto no Decreto-Lei n.º 168/2003, de 29 de Julho.

MSST.

Promoção de um estudo que permita conhecer os custos económicos de medidas facilitadoras da conciliação, nomeadamente em termos de organização do trabalho e do tempo de trabalho e da sua mais-valia para as empresas.

CIDM, CITE, CNAFa.

Sensibilização das empresas para os benefícios decorrentes da conciliação da vida profissional e familiar, nomeadamente no aumento de produtividade dos(das) trabalhadores(as).

CITE, MSST, CIDM.

Disseminação de um guia de boas práticas para a conciliação da vida profissional e familiar que inclua a divulgação de casos de sucesso. A disseminação deste guia será feita em colaboração com os parceiros sociais.

CITE, MSST — em 2004.

Organização, em conjunto com associações representativas de jovens empresários, de um encontro para sensibilizar a nova geração de gestores para as vantagens que decorrem da aplicação de medidas facilitadoras da conciliação.

CITE, MSST, CIDM.

1.2.3 — Adopção de medidas inovadoras de organização do trabalho que permitam a conciliação da vida profissional e familiar.

Promoção do trabalho a tempo parcial, do trabalho com flexibilidade de horário e do teletrabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho e legislação complementar.

CITE, MSST — em 2004.

Promoção da criação de «bancos do tempo» mediante a difusão de casos de sucesso já implementados.

CITE, MSST — em 2004.

Identificação, com o Ministério da Economia, de empresas disponíveis para implementar experiências piloto nesta área de forma a medir as mais-valias daí decorrentes.

MEconomia, CITE — até 2005.

1.2.4 — Criação de um *micro-site* que inclua uma base de dados de serviços úteis aos trabalhadores(as) com descendentes ou ascendentes e outros dependentes em estreita colaboração com as autarquias, IPSS, misericórdias e a CONFAP, tendo em vista a divulgação das estruturas de apoio existentes e com ligação aos sítios dos vários organismos.

CITE/MSST, CIDM.

1.2.5 — Divulgação das disposições do Código do Trabalho e da legislação complementar sobre conciliação da vida profissional e familiar das mulheres e dos homens.

CITE/CNAFa, MSST — em 2004.

1.2.6 — Melhorar as condições de conciliação da vida familiar e profissional sensibilizando e incentivando as entidades empregadoras a abrir ou manter estruturas sociais de apoio facilitadoras da conciliação da vida profissional e familiar como forma de promover o acesso ao emprego e a progressão na carreira.

Sensibilização das entidades patronais, dos arquitetos e dos promotores imobiliários, nomeadamente de parques de escritórios, parques industriais e parques comerciais, para a criação de estruturas de apoio aos pais e mães trabalhadores, designadamente creches e *ateliers* para ocupação de tempos livres dos seus dependentes.

CIDM, MOPTH, MCOTA.

Avaliação do impacto dos apoios concedidos às entidades que mantêm estruturas de apoio social em benefício dos seus funcionários(as) e divulgação de boas práticas tendo em vista a instituição de um quadro de apoios para as empresas que promovam a conciliação sob esta forma.

CITE/MSST, MF — em 2004.

Promoção de um estudo que permita conhecer os custos da concessão de isenções fiscais às empresas que introduzam o conceito de *ticket* infância, *ticket* idoso ou *ticket* deficiência, a atribuir aos funcionários que recorrem a estruturas sociais, externas às empresas, para apoio a dependentes.

CNAFa/MSST, CIDM, MF — em 2004.

2 — Educação, formação e informação:

2.1 — Educação e formação. — A escola desempenha um papel fundamental na transmissão de valores e nas

opções profissionais das(dos) jovens. Por esta razão é imperioso que a dimensão de género seja incluída na formação das crianças e jovens desde os primeiros níveis de ensino de forma a eliminar os estereótipos em função do sexo e promover a educação para a igualdade.

Não obstante o acesso à educação ser hoje igual para ambos os sexos, continuam a verificar-se elevados níveis de participação masculina e feminina nos sectores profissionais mais tradicionais. Em áreas fundamentais e transversais para a modernização do País, como a das tecnologias de informação, persiste um défice de participação feminina.

A sensibilização e a formação constituem factores estratégicos para a alteração dos comportamentos.

2.1.1 — Integração progressiva da perspectiva de igualdade de género e de oportunidades entre mulheres e homens nos currículos, programas e materiais pedagógicos com o objectivo de uma real implementação da co-educação e da educação para a paridade.

Identificação de escolas onde sejam implementados projectos piloto nesta área, com resultados mensuráveis, tendo em vista o seu alargamento a um maior número de escolas. Dar-se-á prioridade a projectos em diferentes regiões.

CIDM, ME — 2004.

Difusão a nível nacional de exemplos de boas práticas pedagógicas que visem a concretização da igualdade de oportunidades entre raparigas e rapazes.

ME.

Elaboração de orientações estratégicas transversais no domínio das TIC na educação relacionadas com a questão da temática igualdade entre os sexos.

CIDM, ME — 2004.

2.1.2 — Sensibilização das editoras escolares e do conjunto de autoras e autores que com elas colaboram para a necessidade de inclusão da dimensão da igualdade de género e de oportunidades entre mulheres e homens como um dos critérios de qualidade que devem presidir à elaboração dos manuais escolares e produtos *multimedia* educativos.

Organização de um encontro nacional com as editoras escolares, e seus directos colaboradores, tendo em vista a sua sensibilização para a importância da introdução transversal da igualdade de género e de oportunidades entre as mulheres e os homens nos manuais escolares.

CIDM, CITE, MSST, ME — em 2004.

Criação de guias de boas práticas para a elaboração de manuais escolares e produtos *multimedia* educativos, bem como de materiais de formação profissional e respectiva disseminação, através de acções de sensibilização com cada uma das editoras escolares, tendo em vista a promoção de boas práticas nesta área.

Será formalizado um contacto individual entre representantes da CIDM e do ME com cada uma das editoras e com as associações de escritores antes do período de finalização dos manuais escolares relativos ao ano lectivo de 2004-2005.

CIDM, CITE, MSST, ME.

Acções de formação sobre igualdade de género destinadas às autoras e aos autores de materiais pedagó-

gicos — manuais escolares e produtos *multimedia* educativos.

CIDM, ME — a iniciar em 2004.

2.1.3 — Integração da temática da igualdade de género na formação inicial e contínua de todos os profissionais de educação e formação, docentes e não docentes, e em acções formativas destinadas aos encarregados de educação.

Promoção de inclusão de disciplinas ou módulos que contemplem explicitamente temas relacionados com as questões de igualdade entre mulheres e homens nos currículos dos cursos de formação inicial e contínua, nomeadamente das(dos) psicólogas(os) de orientação escolar, educadoras(es) de infância.

CIDM, ME, MCES — a iniciar em 2004.

Acções de sensibilização e formação em igualdade entre mulheres e homens, especificamente dirigida a encarregados e encarregadas de educação, nomeadamente com a colaboração das escolas de pais.

CIDM, ME — a iniciar em 2004.

Acreditação, para efeitos de progressão na carreira docente, dos mestrados relativos a estudos sobre as questões de igualdade entre as mulheres e homens.

CIDM, ME, MCES — 2004.

2.1.4 — Elaboração de orientações destinadas às escolas para a promoção de uma organização do sistema escolar alicerçada no respeito pela pessoa humana que garanta a plena integração de raparigas e de rapazes no quotidiano escolar e previna situações de exclusão, abandono, violência e assédio.

Adopção de orientações destinadas aos órgãos de gestão das escolas com vista a combater todo o tipo de comportamentos individuais e colectivos de violência e discriminação que se traduzam em situações de insegurança, medo, perseguição, assédio psicológico, agressão física e violação sexual, que envolvam tanto as raparigas como os rapazes, nos espaços de lazer e convívio dos estabelecimentos públicos dos ensinos básico, secundário, superior e profissional.

CIDM, ME — 2004.

Adopção de orientações no âmbito da «educação para os *media*» que integrem a dimensão de género, de forma a promover uma atitude crítica e desconstrutora das mensagens veiculadoras de distorções estereotipadas e da naturalização dos comportamentos de violência dirigidos contra as mulheres.

CIDM, ME — a iniciar em 2004.

2.1.5 — Promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na passagem da escola para a vida activa garantindo que raparigas e rapazes efectuem, com conhecimento de causa e em tempo útil, opções escolares e profissionais diversificadas que lhes proporcionem as mesmas possibilidades de emprego e de independência económica, nomeadamente através da formação e qualificação não tradicionais.

Definição de orientações com vista a garantir a igualdade de tratamento e de oportunidades às raparigas e aos rapazes no processo de encaminhamento e acesso

às ofertas escolares de carácter profissionalizante, no âmbito dos ensinos regular e recorrente.

CIDM, ME — a iniciar em 2004.

Elaboração de materiais informativos acerca do mundo profissional de modo a facilitar, o mais cedo possível, as raparigas e os rapazes a tomarem opções de cursos ou profissões, independentemente dos estereótipos sexistas que lhes estão associados. Divulgação destes materiais junto dos organismos que fazem aconselhamento nesta área.

CIDM, ME — a iniciar em 2004.

2.1.6 — Integração da dimensão de género na implementação da educação sexual.

Elaboração de novos materiais de apoio educativo destinados às escolas sobre a perspectiva de género da educação sexual.

CIDM, ME — a iniciar em 2004.

Estabelecimento de contacto directo e continuado com as associações acreditadas pelo Ministério da Educação para apoiar a educação sexual nas escolas, tendo em vista alertá-las para a necessidade de considerar a perspectiva das relações de género nas matérias a leccionar.

CIDM, ME — a iniciar em 2004.

2.1.7 — Celebração de um protocolo com o Instituto Português da Juventude que consagre a participação da CIDM em acções que visem a integração da dimensão da igualdade de género nos cursos e acções de formação de dirigentes associativos promovidos pelo IPJ, bem como nos materiais produzidos por este Instituto.

CIDM, CITE, MAPM/IP — 2004.

2.1.8 — Protocolo a assinar entre a CIDM e empresas distribuidoras de publicações tendo em vista a colocação nas livrarias, em data a identificar, de uma pequena brochura com informação geral sobre a igualdade de oportunidades.

A CIDM será a responsável pela edição desta brochura que será distribuída no maior número de livrarias possível, procurando abranger diversas áreas do País.

CIDM — 2004.

2.2 — Saúde reprodutiva e sexual. — Os dados publicamente divulgados indicam que Portugal mantém um elevado número de mães adolescentes. A grande maioria destas situações resulta de fragilidades educativas, económicas e sociais, entre outros factores. Um número significativo de grávidas adolescentes não encontra na família ou na rede social de pertença o apoio de que necessitam. Para outras mulheres a gravidez é vivida com dificuldade, em risco emocional ou social.

É imperioso acompanhar e apoiar estas jovens mulheres, assegurando condições favoráveis ao nascimento dos seus filhos, através do acesso à saúde e de promoção de aptidões pessoais, emocionais, familiares, profissionais e sociais.

Cresce o impacte e a propagação de doenças sexualmente transmissíveis, com enormes custos de natureza humana e social. É urgente proceder a um diagnóstico profundo destas realidades e promover a importância de uma sexualidade responsável e feliz, integrada no

todo da pessoa, da relação interpessoal, do respeito pelo corpo e pelo outro.

Os cuidados de saúde devem integrar e valorizar a prevenção das doenças sexualmente transmissíveis (DST), o planeamento familiar, a saúde materna, a corresponsabilidade mulher/homem.

2.2.1 — Sensibilização para a maternidade e paternidade responsáveis.

Divulgação das respostas sociais e dos equipamentos que possibilitam o atendimento, acompanhamento e acolhimento de mulheres grávidas em situação de risco emocional ou social.

CNAFa, MSST, MS.

2.2.2 — Prevenção da gravidez na adolescência e apoio às jovens mães.

Apoiar a criação de um sítio na web com informação detalhada sobre a maternidade na adolescência: prevenção, como encarar uma situação de gravidez, como devem os pais actuar, como reage a sociedade e que tipo de ajudas lhes concede, assegurando a sua ligação aos sítios da CIDM e da CITE e outros sítios relevantes para esta temática.

CITE, CNAFa, CIDM — 2004.

Promoção de um estudo detalhado que possibilite conhecer quantitativa e qualitativamente o problema da maternidade na adolescência em Portugal. Este estudo deverá permitir conhecer os reais custos de natureza humana, social e financeira desta questão.

CIDM, CNAFa, MS, ME — 2004.

Identificação de regiões onde este problema seja especialmente preocupante e desenvolvimento de projectos piloto tendo em vista a disseminação continuada de informação específica nas escolas locais, no sentido de prevenir a maternidade na adolescência.

CIDM, ME — 2004.

Início de uma colaboração com as autoridades de outros Estados onde este problema tenha uma dimensão igualmente preocupante, tendo em vista otimizar experiências positivas de prevenção e apoio à maternidade na adolescência.

CIDM — 2004.

2.2.3 — Sensibilização, a efectuar pelo Ministério da Saúde em estreita articulação com a CIDM, junto dos hospitais e centros de saúde, para a abertura de gabinetes de apoio aos utentes, onde, entre outras valências, seja prestado apoio às mulheres nas diversas problemáticas que lhes dizem mais directamente respeito, nomeadamente violência doméstica, doenças sexualmente transmissíveis, direitos reprodutivos, etc.

CIDM, MS.

2.2.4 — Reforço dos programas de prevenção da saúde tendo em atenção os aspectos específicos de mulheres e de homens.

Divulgação de informação às mulheres sobre cuidados de saúde primários, através da edição de publicações específicas sobre sexualidade e planeamento familiar, menopausa, gravidez e parto, prevenção do cancro da mama, sida e doenças sexualmente transmissíveis.

CIDM, MS, CNLCS — 2004.

Ação de divulgação do estudo da Direcção-Geral da Saúde «Sobre as relações existentes entre a saúde das mulheres e as várias dimensões da violência de que tenham sido vítimas».

CIDM, MS — 2004.

2.2.5 — Melhoria das condições de acesso à saúde, também sexual e reprodutiva, tendo em atenção as características específicas de mulheres e homens.

Sensibilização de técnicos de saúde para os aspectos específicos decorrentes da prestação de cuidados de saúde a mulheres e raparigas e a homens e rapazes, nomeadamente dos técnicos de saúde com intervenção na área da medicina no trabalho.

CIDM, MS, MSST — 2004.

Protocolo com o Conselho Nacional de Luta contra a Sida para elaboração de informação a disponibilizar à população em geral relativa ao pleno exercício dos seus direitos à saúde sexual e reprodutiva, à saúde materna e prevenção das doenças sexualmente transmissíveis, numa linguagem que aborde o lado afectivo e responsável da sexualidade.

CIDM, CNLCS, MS — 2004.

2.3 — Cultura. — A cultura é, nas suas diversas manifestações e dimensões, transversal a toda a sociedade, ocupando um papel central no campo das políticas sectoriais, cujo primeiro objectivo é o de fomentar o primado da pessoa humana e da cidadania.

Na verdade, a formação integral da pessoa passa necessariamente pela produção e pela fruição de bens e serviços culturais: a criatividade e o conhecimento, potenciadas pela produção e pela fruição da cultura, permitem reconhecer o passado, entender o presente e perspectivar o futuro, designadamente pela transmissão de valores, hábitos e padrões de comportamento, mas também possibilitam, pela aquisição de novos instrumentos de compreensão, reforçar a auto-estima pessoal, diminuir a exclusão social e superar a indiferença da nossa sociedade.

Garantindo-se um melhor e mais abrangente acesso à cultura, possibilitar-se-á às mulheres e homens deste País um exercício pleno das suas capacidades e dos seus direitos enquanto cidadãos.

2.3.1 — Incentivo e promoção do acesso das mulheres, especialmente as pertencentes a grupos mais desfavorecidos e ou socialmente excluídos, à criação e fruição dos bens e manifestações culturais nas suas múltiplas formas e expressões.

MC, MCOTA, CIDM, ACIME, ANMP.

Desenvolvimento e consolidação de hábitos culturais de criação e fruição, especialmente junto de comunidades onde as mulheres sejam particularmente discriminadas, através de colaboração com autarquias, fundações, instituições e associações culturais, escolas, universidades e confissões religiosas.

Disseminação e incremento de hábitos de leitura em públicos diferenciados, especialmente para crianças, jovens e mulheres, também em colaboração com autarquias e outras entidades públicas e privadas.

Colaboração e interacção com comunidades de mulheres imigrantes ou pertencendo a minorias étnicas

e culturais, promovendo o intercâmbio e a diversidade cultural, como forma de possibilitar uma melhor integração sócio-cultural.

2.3.2 — Promoção de acções de formação de agentes culturais profissionais e não profissionais em domínios artísticos ou de gestão cultural, com particular incidência junto das(dos) agentes que actuam em meios rurais e em zonas urbanas e suburbanas degradadas e em geral em todas e quaisquer zonas social e economicamente mais desfavorecidas, sensibilizando-os para a necessidade fundamental de promover a igualdade de oportunidades.

MC.

2.3.3 — Apoio e fomento à investigação, registo e edição na área da etnomusicologia, folclore, literatura e tradições orais, no que concerne ao papel da mulher nestes domínios.

MC.

2.3.4 — Desenvolvimento de estudos com vista à obtenção de dados estatísticos sobre profissões artísticas e culturais em geral, na perspectiva da feminização, designadamente através de parcerias com organismos de estudo e de produção de estatísticas na área cultural.

MC, CIDM, INE.

2.4 — Desporto. — O desporto assume um lugar de extrema importância na sociedade moderna, não só pelo impacto que tem no desenvolvimento das capacidades interpessoais e humanas de todos(as) como também na consolidação do bem-estar físico e mental.

Considerando que são os indivíduos com filhos e filhas ou jovens a seu cargo que apresentam índices de participação desportiva inferiores, e considerando que são normalmente as mulheres que assumem as responsabilidades familiares, é essencial promover políticas e serviços que dinamizem a prática de actividade física regular entre as mulheres.

2.4.1 — Integração da dimensão de género nas políticas e práticas desportivas, promovendo uma maior participação de raparigas e rapazes em todas as actividades, nomeadamente promovendo a articulação com o Instituto do Desporto de Portugal.

A CIDM contactará as entidades detentoras de infra-estruturas desportivas, sensibilizando-as para a necessidade de promover programas facilitadores da prática desportiva feminina e incentivando-as a que parte destes decorram em horário simultâneo com os das crianças, permitindo que toda a família possa praticar regularmente desporto sem problemas de conciliação.

CIDM — 2004.

Sensibilização dos municípios e da Comissão Especializada de Cultura, Desporto e Juventude da Associação Nacional de Municípios Portugueses para a necessidade de integrar a perspectiva de género nas políticas e nos projectos desenvolvidos por aquelas entidades.

CIDM — 2004.

Colaboração com a Fundação do Desporto tendo em vista a divulgação de informação desportiva não sexista destinada a públicos alvo.

CIDM.

2.5 — Comunicação social. — Os meios de comunicação social têm hoje uma responsabilidade crescente enquanto veiculadores de informação junto da opinião pública e o seu papel é determinante na formação da consciência das cidadãs e dos cidadãos para os problemas de carácter geral e específico.

Muitas vezes replicam ou perpetuam estereótipos dos papéis sociais de homens e mulheres na informação que veiculam, ignorando o relevante desempenho das mulheres nas diversas esferas da sociedade. É determinante fazer passar uma mensagem actual das questões da igualdade entre as mulheres e os homens através dos órgãos de comunicação social.

2.5.1 — Sensibilização das direcções dos órgãos de comunicação social e dos jornalistas para a importância da igualdade de género.

A CIDM promoverá, regularmente, contacto com os principais órgãos de comunicação social, mantendo-os informados da actualidade nacional e internacional.

CIDM.

Elaboração e disseminação de um guia de boas práticas que enuncie os princípios a seguir nesta área.

CIDM — 2004.

Acções de formação destinadas a jornalistas. A CIDM disponibilizar-se-á para dar formação pontual e específica sobre estes temas.

CIDM — 2003.

Celebração de protocolos com meios de comunicação social para a inclusão de trabalhos de investigação sobre a temática da igualdade ainda prevalentes.

CIDM — 2004.

Apoio à criação de prémios de publicidade e de reportagem que promovam a igualdade entre mulheres e homens.

CIDM — 2004.

2.5.2 — Sensibilização dos responsáveis pelo mecanismo regulador da comunicação social de forma a garantir a conformidade das imagens de mulheres e homens veiculadas pelos órgãos de comunicação social com os direitos fundamentais e o princípio da igualdade.

CIDM, CITE.

3 — Cidadania e inclusão social:

3.1 — Poder e tomada de decisão. — É fundamental garantir uma maior participação feminina em todos os níveis da decisão política, social e económica, a fim de garantir, por um lado, que a sociedade em geral beneficie com a sua perspectiva e, por outro, que os seus interesses e necessidades estejam representados.

3.1.1 — Promoção de uma representação equilibrada das mulheres e dos homens no sistema de representação política a todos os níveis e, em particular, nos órgãos de soberania e nos órgãos de poder local, designadamente através da realização de acções de sensibilização e formação.

Colaboração contínua entre a CIDM e os secretários-gerais de todos os partidos políticos com assento na Assembleia da República, a ser concretizada pela

presidência da CIDM, alertando para a necessidade de promover uma maior participação das mulheres nas juventudes partidárias e nos diversos órgãos dos partidos políticos.

CIDM — 2004.

Acções de sensibilização destinadas a estimularem uma representação equilibrada das mulheres e dos homens nas listas para as eleições para o Parlamento Europeu 2004, para as autárquicas — 2005 e para as legislativas — 2006.

CIDM — 2004.

Apresentação à Assembleia da República de proposta legislativa para cumprimento do artigo 109.º da Constituição relativo à promoção da igualdade no exercício de direitos cívicos e políticos.

MP-CIDM.

3.1.2 — Promover a cidadania e encorajar a participação directa e activa das crianças, dos adolescentes e dos jovens de ambos os sexos na vida política através de acções específicas que visem incentivar o debate sobre questões de relevante interesse nacional e transmitir os direitos e obrigações dos cidadãos(ãs) face ao Estado.

Elaboração, com o Ministério da Educação, de projectos escolares que promovam o acto eleitoral e a relação dos(das) cidadãos(ãs) com o Estado.

CIDM, ME — em 2004.

3.1.3 — Sensibilização das empresas, das associações de qualquer natureza e de entidades privadas que prosigam fins não lucrativos para a promoção de uma participação equilibrada de homens e de mulheres nos respectivos órgãos directivos e na organização do seu sistema de representação, mediante a promoção de campanhas destinadas a públicos alvo.

CIDM, CITE.

3.1.4 — Promoção de uma maior participação de mulheres nos organismos internacionais, quer na qualidade de representantes nacionais, quer de peritas independentes.

O Ministério dos Negócios Estrangeiros promoverá a divulgação regular, junto de toda a Administração Pública, dos postos vagos em organismos internacionais. Esta medida será implementada, desejavelmente, no âmbito do futuro portal da Administração e do funcionário público.

MNE.

Elaboração de uma recomendação governamental apelando para que as delegações nacionais a fóruns internacionais procurem integrar, de forma equilibrada, representantes masculinos e femininos.

MNE, MP — 2004.

3.1.5 — Integração de uma perspectiva de género e promoção de uma maior participação das mulheres nos processos de prevenção, negociação e resolução dos conflitos armados, na organização dos campos de refugiados e na reconstrução das sociedades em períodos pós conflito.

Concretização de estudo que contemple o levantamento do número de mulheres e homens que têm integrado as forças participantes nestes processos e do papel por estas desempenhado na manutenção da paz.

MAI, MDN.

Realização de acções de formação dirigidas a responsáveis e participantes nestes processos no sentido de os(as) sensibilizar para a perspectiva de género.

MAI, MDN, CIDM.

3.1.6 — Promoção e apoio à participação das jovens mulheres no movimento associativo, bem como a representação equilibrada dos dois sexos nos seus órgãos de decisão.

MAPM/IPJ.

Promoção de um estudo sobre a participação de rapazes e raparigas nos órgãos de decisão das associações juvenis.

3.2 — Pobreza e inclusão social. — As mulheres continuam a ser especialmente vulneráveis ao fenómeno da pobreza. Este facto deve-se, sobretudo, à falta de formação qualificante, ao facto de auferirem salários mais baixos, à precariedade do trabalho em sectores predominantemente femininos e ao facto de muitas mulheres exercerem um tipo de trabalho não remunerado, nomeadamente o trabalho doméstico, o que resulta numa menor protecção social.

Devido à maior esperança de vida das mulheres face aos homens, as mulheres idosas encontram-se em situações mais frágeis que se reflectem quer na falta de recursos económicos, quer no isolamento em que vivem. As mulheres representam mais de três quartos da população idosa pobre a viver só e a grande maioria sobrevive à custa dos apoios do Estado. Os baixos níveis de escolaridade e o elevado grau de analfabetismo que caracterizam esta faixa etária apenas reforçam a vulnerabilidade destas mulheres à pobreza.

3.2.1 — Integração da perspectiva de género em todas as políticas e programas de combate à pobreza e promoção da inclusão social e estudo do seu impacto sobre as mulheres e os homens. Sensibilização e formação específica de todos os conselheiros para a igualdade que integram a secção interministerial da CIDM e outros agentes da Administração Pública para a necessidade de terem em consideração o problema da pobreza feminina e da exclusão social.

CIDM, conselheiros para a igualdade de todos os ministérios — 2004.

3.2.2 — Adopção, em articulação com o plano nacional de acção para a inclusão (PNAI), de medidas de acção positiva, designadamente nas áreas do trabalho e emprego, da formação profissional e da protecção social, dirigidas a grupos de mulheres especialmente vulneráveis ou pertencendo a grupos marginalizados.

Inclusão, nos cursos de formação profissionalizante para mulheres em situação fragilizada, da metodologia de avaliação que visa o reconhecimento pessoal e social dos saberes que um(a) adulto(a) pode adquirir a partir da sua experiência de vida, enquanto estratégia promotora de desenvolvimento de autonomia e valorização pessoal («Balanço de competências»).

CIDM, CITE, MSST — a iniciar em 2004.

Implementação de acções de formação que conduzam a uma dupla certificação escolar e profissional (de acordo com o modelo dos cursos EFA — educação e formação de adultos), dando resposta a uma necessidade de reforço dos níveis de habilitação escolar das mulheres com menos de nove anos de escolaridade e sem qualquer tipo de qualificação profissional.

CIDM, CITE, MSST — a iniciar em 2004.

3.2.3 — Adopção de medidas de acção positiva dirigidas a mulheres pertencentes a grupos particularmente vulneráveis, designadamente nos casos em que são a única educadora dos filhos, se encontram detidas, são mulheres com deficiência ou idosas.

Aplicação de um regime de prioridade no acesso à formação profissional, à utilização de equipamentos sociais e à habitação social a mulheres que acumulem a dupla circunstância de serem únicas educadoras dos filhos e estarem em situação de carência económica.

MSST, MCOTA.

Realização, nos centros de detenção de mulheres, de campanhas de educação para a saúde, sexualidade e planeamento familiar, reinserção social e intensificação e alargamento do leque de cursos de formação profissional para mulheres detidas, nomeadamente através da colaboração com a sociedade civil.

MJ, MSST, MS, CIDM, CITE.

3.2.4 — Utilização do potencial da sociedade do conhecimento e das novas tecnologias de informação e de comunicação (TIC) na promoção da inclusão social, nomeadamente de mulheres.

Sensibilização e formação de mulheres para as TIC nos sistemas associados ao rendimento social de inserção.

MSST.

Implementação de projectos piloto que tenham em vista a promoção da utilização das TIC por adultos(as) e pessoas da terceira idade e de iniciativas de carácter intergeracional, a desenvolver nos estabelecimentos de ensino das zonas periféricas.

MSST, ME.

3.3 — Mulheres imigrantes e de minorias étnicas e culturais. — Do total de 238 746 estrangeiros com residência legalizada em Portugal 106 008 (estatísticas de 2002 — Ministério da Administração Interna, Serviço de Estrangeiros e Fronteiras) são mulheres.

As mulheres migrantes e de minorias étnicas têm mais dificuldade em aceder ao mercado de trabalho e aos cuidados de saúde e são mais vulneráveis à persistência de práticas culturais tradicionais.

É forçoso criar medidas que promovam o acolhimento das mulheres imigrantes tendo em vista a sua plena integração na sociedade portuguesa. Aprofundar o conhecimento das suas condições de vida e das suas necessidades, de forma a propor acções adequadas que reflectam esta dimensão, promover o conhecimento dos direitos e deveres na sociedade portuguesa, envolver e sensibilizar os diferentes actores que podem contribuir para a sua mais completa integração, é uma prioridade. A coordenação com o ACIME é imprescindível para o sucesso desta acção.

3.3.1 — Divulgação, junto das mulheres imigrantes e das mulheres que pertencem a minorias étnicas e culturais, de informação sobre os seus direitos e deveres específicos enquanto mulheres.

Promoção de campanhas de informação e sensibilização dos direitos e deveres das mulheres imigrantes e de minorias étnicas e culturais através da elaboração de folhetos informativos, a concretizar com a colaboração das comunidades e suas associações. Promover a respectiva tradução para as línguas de maior representatividade sempre que se justificar.

ACIME e CIDM, MAI — em 2004.

Promoção e difusão dos instrumentos existentes facilitadores do acesso à justiça, aos tribunais e ou às jurisdições.

ACIME, CIDM, CITE, MI, MNE, MAI.

3.3.2 — Promoção do acesso das mulheres imigrantes ou pertencendo a minorias étnicas e culturais à educação e à formação em geral e, em particular, à formação profissional.

Reforço dos mecanismos de controlo do cumprimento da escolaridade obrigatória no que diz respeito quer a raparigas e rapazes pertencentes a minorias culturais.

ME, ACIME.

Colaboração com ONG e associações sem fins lucrativos tendo em vista a organização de cursos de formação específicos para mulheres imigrantes, em áreas em que o seu peso no mercado de trabalho seja especialmente significativo, nomeadamente pela concretização de outras medidas atrás indicadas e destinadas às mulheres em geral.

CIDM e ACIME, MSST.

Facilitação do acesso e dinamização do incentivo às jovens imigrantes e de minorias étnicas e culturais para que frequentem programas extra-escolares, de forma a combater o insucesso e a exclusão escolar.

CIDM e ACIME, MSST.

Promoção de programas de formação profissional, que tenham em conta a diversidade dos adquiridos das mulheres imigrantes e de minorias étnicas e culturais de modo a permitir a valorização do seu potencial.

CIDM e ACIME, MSST.

3.3.3 — Melhoria do acesso das mulheres imigrantes ou pertencendo a minorias étnicas e culturais aos cuidados de saúde e prevenção de práticas de risco.

Realização de campanhas de informação e sensibilização, adaptadas linguística e culturalmente às mulheres imigrantes e de minorias étnicas e culturais, sobre o acesso aos cuidados de saúde e planeamento familiar e a formas de evitar e combater situações de risco.

ACIME e CIDM, MS.

Sensibilização e formação dos profissionais de saúde sobre os problemas decorrentes de algumas práticas culturais tradicionais destas comunidades, tais como a mutilação genital feminina, a gravidez na adolescência e ou o risco de infecção pelo vírus HIV/sida, e acções de sensibilização junto das próprias comunidades de risco

sobre a violação de direitos humanos que constituem estas práticas tradicionais.

MS, ME, CIDM e ACIME.

3.3.4 — Promoção da participação das mulheres imigrantes, ou pertencendo a minorias étnicas e culturais, no associativismo, bem como do seu acesso à tomada de decisão nessas estruturas e às iniciativas delas decorrentes.

Sensibilização de associações de mulheres imigrantes e de minorias étnicas e culturais incentivando-as a integrar a secção de ONG do conselho consultivo da CIDM.

CIDM — 2004.

Ações de formação sobre o associativismo, sistemas e redes de apoio, de forma a incentivar uma maior participação das mulheres na tomada de decisão nessas estruturas.

ACIME e CIDM, MNE, MSST — a iniciar em 2004.

Colaboração com associações de mulheres imigrantes e de minorias étnicas e culturais promovendo o seu papel interventivo enquanto agentes dinâmicos do desenvolvimento local.

ACIME e CIDM, MNE, MSST — a iniciar em 2004.

3.4 — Violência contra as mulheres. — A violência é um exercício de poder do mais forte sobre o mais fraco. A violência contra as mulheres constitui, em larga medida, uma manifestação da desigualdade histórica e estrutural das relações de poder entre os homens e as mulheres. Esta violência, que se manifesta de diversas formas, tem vindo a agravar-se e a ganhar novos contornos em todos os países e também em Portugal, nomeadamente no que respeita ao tráfico de mulheres para fins de exploração sexual.

É necessário um maior conhecimento sobre a violência e suas consequências; é necessário envolver os vários agentes na criação e aperfeiçoamento de legislação e de mecanismos que facilitem o acesso das mulheres às várias estruturas de apoio, nomeadamente sociais e judiciais, e é ainda necessário adoptar medidas preventivas e punitivas eficazes.

Dada a gravíssima situação da violência doméstica em Portugal, o Governo aprovou um plano nacional especificamente vocacionado para este tipo de violência. No entanto, existem outras situações de violência perpetradas contra as mulheres que, embora não cabendo naquele âmbito, são igualmente indignas e lesivas dos seus direitos.

3.4.1 — Acompanhamento do II Plano Nacional contra a Violência Doméstica, focalizado na violência exercida sobre as mulheres dentro do espaço doméstico, e sua interligação sistemática com o Plano Nacional para a Igualdade entre as Mulheres e os Homens.

CIDM.

3.4.2 — Combate à prostituição e ao tráfico de mulheres com fins de exploração sexual, tendo em vista a protecção e apoio das suas vítimas e a penalização de quem organize, fomente e tire proveito destas actividades.

Fomentar, junto do MAI, a criação de um observatório (ou outro organismo similar) sobre violência que inclua o tráfico de mulheres e crianças para fins de

exploração sexual e da prostituição, no qual a CIDM esteja representada.

MAI, CIDM, MJ, MSST, ME, MS, MCOTA/ANMP.

Combater as práticas enganadoras no recrutamento de trabalhadoras imigrantes.

MAI, MSST.

Identificação e compilação dos estudos e projectos já realizados sobre prostituição e tráfico tendo em vista a sua melhor divulgação, assim como a identificação das áreas menos estudadas e a necessitar de serem impulsionadas.

CIDM, MAI, MJ — em 2004.

Levantamento das situações apresentadas e julgadas em tribunal relativas a prostituição e tráfico, bem como das sentenças e acórdãos pronunciados, tendo em vista uma futura acção de sensibilização dos juízes e magistrados nesta área específica.

MJ — 2004.

3.4.3 — Elaboração de folhetos e brochuras destinados ao público em geral e aos trabalhadores(as) sobre o «que fazer» em caso de assédio e ou abuso sexual, para distribuição em espaços públicos e em instituições de ensino. Para assegurar uma correcta disseminação junto das empresas procurar-se-á a colaboração das associações sindicais.

CIDM, CITE, MS, ME, MCES.

3.4.4 — Realização de acções de sensibilização dirigidas à opinião pública, aos empregadores(as), aos sindicatos, aos médicos(as) e outros profissionais de saúde, aos magistrados(as) e outros(as) profissionais da área da justiça sobre as várias formas de violência psicológica tendo em vista um melhor conhecimento desta realidade, incluindo o assédio moral.

Serão abordadas as várias perspectivas deste tipo de violência: a exercida pelos homens sobre as mulheres; pelas mulheres sobre os homens; pelas entidades empregadoras sobre os empregados.

CIDM, MSST, MS.

4 — Cooperação com os países da comunidade de países de língua portuguesa (CPLP). — A crescente incidência e prevalência da pobreza nas mulheres, em comparação com os homens, particularmente nos países em desenvolvimento, tem conduzido a uma atenção especial para a forma como a cooperação contribui para a melhoria da situação das mulheres. As necessidades, as prioridades e o acesso aos recursos não são iguais para mulheres e para homens, pelo que o impacte de eventuais programas de cooperação para o desenvolvimento sobre umas e outros também o não será.

4.1 — Colaboração com a CPLP, em estreita articulação com o MNE, com o objectivo de alertar os vários intervenientes para a necessidade de introduzir a perspectiva de género nos programas integrados de cooperação.

MNE, CIDM, CITE — 2004.

4.2 — Cooperação, em estreita articulação com o MNE, com todos os países de expressão portuguesa

tendo em vista a troca de experiências e a implementação de projectos concretos em cada país na área da formação da igualdade de género.

Contacto formal e continuado entre a CIDM e o organismo equivalente em cada país de língua portuguesa ou, na inexistência, sensibilização ao mais alto nível do Governo para a oportunidade de vir a ser criado um organismo com esta função, disponibilizando-se a CIDM a prestar toda a colaboração que vier a ser solicitada.

MNE, CIDM — a iniciar em 2003.

Convite a representantes de organizações de mulheres dos países de expressão portuguesa para participar em iniciativas concretas da CIDM que sejam de especial importância para as respectivas comunidades e organização de um seminário internacional com este objectivo concreto.

MNE, CIDM — em 2004.

III — Avaliação e enquadramento financeiro

Avaliação interna

O acompanhamento e a avaliação interna do II Plano Nacional para a Igualdade serão efectuados no âmbito da secção interministerial do conselho consultivo da CIDM, presidida pela presidente da CIDM e constituída pelos(as) conselheiros(as) para a igualdade, ao abrigo dos artigos 9.º, 10.º e 11.º do Decreto-Lei n.º 166/91, de 9 de Maio. Nessas reuniões podem ainda tomar parte elementos da CIDM a designar e representantes de ONG que a presidente da CIDM entenda ser pontualmente oportuno convidar.

Este processo será assessorado por uma entidade externa, escolhida de entre centros de investigação e instituições académicas de reconhecida competência nesta matéria, que definirá, em articulação com a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, os indicadores e a metodologia de acompanhamento e avaliação. Estes indicadores e metodologia serão identificados até ao 1.º trimestre de 2004 e divulgados pela CIDM junto de todos os organismos intervenientes nas várias medidas do Plano.

Para acompanhar o Plano, a secção interministerial do conselho consultivo da CIDM reunirá em plenário quatro vezes por ano, podendo sempre realizar-se, a pedido de qualquer das partes, reuniões entre representantes dos ministérios e elementos da CIDM.

Os(as) conselheiros(as) para a igualdade elaborarão relatórios anuais relativos à concretização das respectivas áreas de aplicação do Plano ou para apresentação de problemas e sugestões que possam dele decorrer. Estes relatórios sectoriais serão entregues na CIDM até ao fim do mês de Outubro de cada ano, para posterior apreciação, do conjunto, pela secção interministerial do conselho consultivo da CIDM.

Este processo dará origem a um relatório anual de execução do Plano, a elaborar pela CIDM até ao final de cada ano civil e a apresentar ao ministro da tutela, que ponderará, em cada ano, sobre a oportunidade de o apresentar ao Conselho de Ministros.

Avaliação externa

Será realizada uma avaliação final da execução do Plano por uma entidade externa, escolhida de entre centros de investigação e instituições académicas de reconhecida competência nesta matéria. Esta avaliação

deverá incidir sobre a análise da execução sectorial, resultados quantitativos e qualitativos e registo da evolução verificada.

Dar-se-á início ao processo de avaliação final seis meses antes de findo o prazo de aplicação do Plano, de forma a permitir a elaboração atempada e actualizada do III Plano.

Enquadramento financeiro

Os encargos com a execução das medidas previstas no Plano serão suportados pelos ministérios responsáveis pela sua implementação, através das suas fontes de financiamento habituais, seja o Orçamento do Estado, o orçamento da segurança social, o PIDDAC, os diversos programas operacionais do QCA III, a iniciativa comunitária EQUAL, outras iniciativas comunitárias e o V Programa da Comissão Europeia, designado «Estratégia quadro para a igualdade entre mulheres e homens», e outras que se revelarem aplicáveis.

IV — Contexto internacional

Nações Unidas

No âmbito das Nações Unidas, foi adoptada em 1979, pela Assembleia Geral, a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, que constitui o quadro normativo para a eliminação da discriminação e para a igualdade entre as mulheres e os homens.

Posteriormente, a Declaração de Pequim e a sua Plataforma de Acção, adoptadas em Setembro de 1995 pelos representantes de 189 países participantes na 4.ª Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres, reflectem um novo compromisso internacional de carácter programático tendo em vista os objectivos da igualdade, desenvolvimento e paz e os Estados aí representados reafirmam o seu compromisso com a eliminação das discriminações contra as mulheres e dos obstáculos à igualdade, assumindo de forma explícita a estratégia de *mainstreaming* como meio para alcançar a igualdade.

Nessa matéria, os Estados membros acordaram que «os Governos e outros agentes devem promover uma política activa e visível de integração da perspectiva de género em todas as políticas e programas, de modo que, antes de as decisões serem tomadas, seja analisado o efeito que possam produzir nas mulheres e nos homens, respectivamente».

Acordaram também que os Governos deverão, designadamente, «incentivar e promover o envolvimento activo do leque mais alargado e diversificado de agentes institucionais do sector público, privado e voluntário, para que trabalhem em prol da igualdade entre mulheres e homens», «mandatar todos os ministérios para reverem as suas políticas e programas segundo uma perspectiva de género à luz da Plataforma de Acção e atribuir, ao mais alto nível, a responsabilidade de execução deste mandato; estabelecer e ou reforçar uma estrutura de coordenação interministerial para levar a cabo este mandato, para avaliar os progressos alcançados e para estabelecer a articulação com os organismos pertinentes» e «promover a formação de pessoal em matéria de concepção e análise de dados sob uma perspectiva de género».

A Conferência de Pequim evidenciou ainda que atingir a igualdade de oportunidades não interessa apenas às mulheres mas é antes uma condição fundamental

para alcançar o desenvolvimento social que interessa à sociedade no seu conjunto. Assim sendo, os direitos fundamentais das mulheres não devem ser tratados separadamente, e apenas nos fóruns que se ocupam das questões das mulheres, mas antes integrados em todos os debates.

Estes objectivos foram reafirmados pela 23.ª Sessão Especial da Assembleia Geral das Nações Unidas em Junho de 2000 no documento adoptado sobre iniciativas e acções futuras para a implementação da Declaração e Plataforma de Acção de Pequim.

União Europeia

Na União Europeia a integração da perspectiva de género aparece pela primeira vez como estratégia no III Programa Comunitário a Médio Prazo sobre a Igualdade de Oportunidades entre as Mulheres e os Homens (1991-1995). Tornou-se um tema central do IV Programa Comunitário a Médio Prazo sobre a Igualdade de Oportunidades entre as Mulheres e os Homens (1996-2000).

Em Fevereiro de 1996 a Comissão Europeia adopta uma comunicação sobre este tema — «Integrar a igualdade de oportunidades no conjunto das políticas e acções comunitárias»: «Trata-se de não circunscrever os esforços de promoção da igualdade à execução de medidas específicas a favor das mulheres, mas antes de mobilizar explicitamente com vista à igualdade o conjunto das acções e das políticas globais, introduzindo na respectiva definição, de forma activa e visível a consideração dos seus efeitos possíveis nas situações respectivas dos homens e das mulheres (*gender perspective*). Uma perspectiva desta natureza pressupõe uma avaliação sistemática das acções e das políticas e uma tomada em consideração dos possíveis efeitos na definição e na implementação das mesmas.» Como consequência dessa comunicação, cada director-geral da Comissão Europeia é tornado responsável pela integração da perspectiva de género na sua respectiva área de política.

Em 2 de Outubro de 1997, o Tratado de Amesterdão, que altera o Tratado Que Institui a Comunidade Europeia, contribuiu para dar às questões da igualdade de género um lugar de maior importância no quadro da cooperação comunitária, tornando-se a igualdade de género um dos objectivos fundamentais do Tratado da União Europeia.

Assim, o Tratado formaliza o compromisso de integração da dimensão da igualdade de oportunidades a nível europeu, na medida em que menciona entre os objectivos e as tarefas da Comunidade «a missão de promover a igualdade entre homens e mulheres» (artigo 2.º) e de o fazer «em todas as acções previstas no Tratado» (artigo 3.º). Desta forma, o *mainstreaming*, isto é, a integração da perspectiva de género, foi consagrado no Tratado, devendo permear todas as políticas e acções comunitárias.

O Tratado torna também claro que são permitidas acções positivas com vista a contribuir para que o sexo sub-representado possa alcançar na prática a igualdade na vida profissional. Isto significa que os Estados membros que desejem promover acções positivas podem fazê-lo.

Em 20 de Dezembro de 2000 o Conselho Europeu adopta uma decisão que estabelece um programa de acção comunitário para o período compreendido entre 1 de Janeiro de 2001 a 31 de Dezembro de 2005, o

qual «congrega todas as políticas e acções comunitárias orientadas para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, incluindo as políticas de integração da dimensão de género e as acções específicas dirigidas às mulheres». Na Comunicação da Comissão Europeia sobre o mesmo tema, «Rumo a uma estratégia quadro da Comunidade para a igualdade entre homens e mulheres (2001-2005)», o *mainstreaming* é, de novo, referido como a estratégia a ser adoptada por forma a ultrapassar as desigualdades estruturais que ainda subsistem entre as mulheres e os homens, não deixando de lado a execução de acções específicas em prol das mulheres. «Foram já registados progressos consideráveis relativamente à situação das mulheres nos Estados membros, mas a igualdade entre as mulheres e os homens na vida quotidiana é ainda prejudicada pelo facto de homens e mulheres não usufruírem na prática de direitos iguais. Nomeadamente a persistente sub-representação das mulheres e a violência de que são alvo demonstram que ainda existem desigualdades estruturais entre mulheres e homens.

A solução eficaz para esta situação poderá estar na integração do objectivo da igualdade entre mulheres e homens nas políticas que têm repercussões directas e indirectas nas vidas de homens e de mulheres. Aquando da concepção e execução das políticas, as preocupações, necessidades e aspirações das mulheres deverão ser tidas em consideração e revestir a mesma importância do que as sentidas pelos homens. Esta é a abordagem de *gender mainstreaming*, adoptada em 1996, e que a Comissão pretende tornar operacional e consolidar através da presente proposta.

Paralelamente à integração da perspectiva de género, as persistentes desigualdades continuam a exigir a execução de acções específicas em prol da igualdade. A estratégia quadro assenta nesta 'abordagem dual'»

Conselho da Europa

O Conselho da Europa constituiu, em 1995, um grupo de especialistas com vista a desenvolver a estratégia de *mainstreaming*, o qual produziu em Março de 1998 um importante relatório sobre esta matéria, embora tal preocupação exista nesta organização desde o início da década de 90.

Em 1997 promove em Atenas uma conferência sobre *mainstreaming*, tendo-se debruçado sobre a inter-relação entre o *mainstreaming* e as políticas específicas na área da igualdade, sobre as metodologias e os requisitos para a sua implementação e analisado de que modo o *mainstreaming* é realizado em várias áreas de política.

Em Outubro de 1998, o Comité de Ministros do Conselho da Europa adopta uma recomendação através da qual convida os seus Estados membros a estimular e apoiar a utilização do *mainstreaming* enquanto instrumento para a promoção da igualdade. No mesmo ano dirige, com o mesmo objectivo, uma mensagem a todos os comités directores do Conselho da Europa e em 2001 dá início à implementação de seminários de sensibilização e formação dirigidos a vários comités directores, criando ainda um grupo informal de peritos sobre o *mainstreaming*.

Lista das siglas utilizadas

ACIME — Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas.
ANMP — Associação Nacional de Municípios Portugueses.
CIDM — Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

CNAFa — Coordenação Nacional para os Assuntos da Família.
CNLCS — Conselho Nacional de Luta contra a Sida.
CONFAP — Confederação das Associações de Pais.
CPLP — comunidade dos países de língua portuguesa.
DGACCP — Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas.
EFA — educação e formação de adultos.
INE — Instituto Nacional de Estatística.
IPJ — Instituto Português da Juventude.
IPSS — instituições particulares de solidariedade social.
MADRP — Ministério da Agricultura, Desenvolvimento Rural e Pescas.
MAI — Ministério da Administração Interna.
MAPM — Ministro Adjunto do Primeiro-Ministro.
MC — Ministério da Cultura.
MCES — Ministério da Ciência e do Ensino Superior.
MCOTA — Ministério das Cidades, Ordenamento do Território e Ambiente.
MDN — Ministério da Defesa Nacional.
ME — Ministério da Educação.
MEconomia — Ministério da Economia.
MF — Ministério das Finanças.
MJ — Ministério da Justiça.
MNE — Ministro dos Negócios Estrangeiros.
MOPHT — Ministério das Obras Públicas, Transportes e Habitação.
MP — Ministro da Presidência.
MS — Ministério da Saúde.
MSST — Ministério da Segurança Social e do Trabalho.
ONG — organizações não governamentais.
PIDDAC — Programa de Investimentos e Despesas de Desenvolvimento da Administração Central.
POSI — Programa Operacional da Sociedade de Informação.
QCA III — III Quadro Comunitário de Apoio.
TIC — tecnologias da informação e comunicação.

MINISTÉRIOS DA DEFESA NACIONAL E DA EDUCAÇÃO

Portaria n.º 1307/2003

de 25 de Novembro

Pela Portaria conjunta dos Ministérios da Defesa Nacional e da Educação n.º 145/2002, de 15 de Fevereiro, com a redacção que lhe foi dada pela Portaria n.º 1044/2003, de 23 de Setembro, foi aprovada a estrutura curricular dos cursos de formação de sargentos do quadro permanente (CFS) ministrados no Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea (CFMTEFA).

No n.º 2 do n.º 7.º da citada portaria consta que o regime de avaliação das aprendizagens dos referidos cursos de formação de sargentos deverá ser aprovado por portaria conjunta dos Ministros da Defesa Nacional e da Educação, devendo este regime ser integrado no Regulamento Escolar do Curso de Formação de Sargentos da Força Aérea, aprovado pela Portaria n.º 505/95, de 27 de Maio.

Revela-se assim necessário proceder à aprovação do regime de avaliação dos CFS, adaptando-o aos novos cursos e planos curriculares aprovados pela referida Portaria n.º 145/2002, de 15 de Fevereiro, com a redacção que lhe foi dada pela Portaria n.º 1044/2003, de 23 de Setembro, consagrando, no respeito pela especificidade da formação militar, um quadro normativo global assente nos princípios que serviram de base à reformulação da respectiva estrutura curricular.

Assim:

Nos termos do n.º 2 do n.º 7.º da Portaria n.º 145/2002, de 15 de Fevereiro, com a redacção que lhe foi dada pela Portaria n.º 1044/2003, de 23 de Setembro:

Manda o Governo, pelos Ministros da Defesa Nacional e da Educação, o seguinte:

1.º É aprovado e publicado em anexo à presente portaria, dela fazendo parte integrante, o regime de ava-