



**EUROPEAN YEAR OF EQUAL
OPPORTUNITIES FOR ALL**

The National Action Plan



**ANO EUROPEU DA IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES PARA TODOS E TODAS**

Plano Nacional de Acção

2007



2007 - European Year of Equal Opportunities for All

Janeiro 2007

**PLANO NACIONAL DE ACÇÃO
DO ANO EUROPEU DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
PARA TODOS E TODAS**

Índice

PARTE I

Enquadramento do Plano Nacional de Acção

- Capítulo 1 O Contexto Nacional e os Desafios do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos e Todas;
- Capítulo 2 Estratégia Nacional;
- Capítulo 3 Metodologia de Envolvimento da Sociedade Civil;
- Capítulo 4 Justificação do Tipo e Níveis de Intervenção/Implementação;
- Capítulo 5 Resultados Esperados;
- Capítulo 6 Avaliação do Impacte.

PARTE II

Memória Descritiva do Plano de Actividades

PARTE III

- Anexo I Resultados Esperados
- Anexo II Indicadores dos Resultados Esperados
- Anexo III Entidades envolvidas
- Anexo IV Equipa do PNA - EMAEIOT
- Anexo V Instrumentos e Indicadores de Avaliação
- Anexo VI Níveis de Avaliação

PARTE IV

Cronograma do Plano Nacional de Acção

PARTE I

Enquadramento do Plano Nacional de Acção

Capítulo 1

O Contexto Nacional e os Desafios do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos e Todas (AEIOT)

Assegurar o desenvolvimento sustentável e a coesão social da União Europeia é um dos princípios fundamentais da Estratégia de Lisboa, que se alcançará através da promoção de uma economia forte, que estimule a criação de emprego e favoreça as políticas sociais e ambientais. Definiu-se a promoção da Igualdade de Género como um dos pilares dessa Estratégia, através da promoção, entre outros, de todos os aspectos da Igualdade de Oportunidades.

As acções que se vierem a desenvolver no âmbito do Plano Nacional de Acção do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos e Todas, a par das políticas em curso de emprego, de habitação, de formação e qualificação, muito poderão contribuir para o reforço da coesão social nacional e para a promoção da cidadania, nomeadamente através da promoção de eventos, encontros e campanhas de sensibilização (educativas e de informação), direccionadas para a promoção do respeito pela diversidade.

A este conjunto de acções e actividades subjaz a intenção de contribuir para uma reestruturação social, através da promoção de valores de igualdade e cidadania, que permitam eliminar estereótipos e alterar as representações sociais de senso comum, bem como divulgar os Direitos Humanos. Este objectivo poderá contribuir para corrigir os desequilíbrios sociais e culturais existentes ao nível das especificidades regionais do país, através de uma pedagogia e cultura política protagonizada pelos agentes de desenvolvimento, nos sentido de valorizar e promover a diversidade e a solidariedade inter-geracional como factores de cidadania.

O Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos e Todas partilha o espírito do artigo 13 da Constituição da República Portuguesa, onde, explicitamente, se refere o direito à Igualdade em termos de: género e orientação sexual, origem étnica e línguas, convicções religiosas, políticas ou ideológicas, instrução, situação económica e social, contribuindo para promover o Direito à Diversidade e à Não Discriminação.

O Tratado de Amesterdão relevou a importância da igualdade de género no quadro da cooperação comunitária, como um dos objectivos fundamentais do Tratado da União Europeia, ao incluir, no artigo 2, entre os objectivos e as tarefas essenciais da Comunidade, o compromisso de promover a igualdade entre mulheres e homens. Por outro lado, o artigo 3º impõe à Comunidade a obrigação de eliminar as desigualdades e de promover a igualdade entre as mulheres e os homens em todos os domínios de acção, consagrando assim no Tratado a integração transversal da igualdade de género enquanto estratégia para alcançar a Igualdade entre Mulheres e Homens. É no quadro desta mudança de paradigma que deve passar a integrar-se a perspectiva da igualdade de género em todas as políticas e acções comunitárias.

É neste contexto de promoção do combate às discriminações, rumo a uma sociedade mais justa e inclusiva, que se impõe e justifica a pertinência do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos e Todas, enquanto instrumento essencial para a promoção de valores que permitam a interiorização da Não Discriminação e a

valorização da Diversidade enquanto princípios estruturantes da coesão nacional.

Nesta perspectiva, o enfoque nacional incidirá sobre a abordagem das Discriminações Múltiplas, salientando-se contudo a transversalidade da dimensão de **Género** prevista no artigo 4 da Decisão nº 771, onde se refere que o Ano Europeu deve tomar em consideração as diferentes formas como as mulheres e os homens sofrem a discriminação por razões de origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

Com efeito, as mulheres não são um grupo minoritário, constituem metade da humanidade, pelo que será em função desta matriz estruturante da constituição de uma sociedade que as abordagens e as acções de combate a qualquer tipo de discriminação devem ser feitas. É este um dos princípios orientadores do Plano Nacional de Acção.

De seguida salientar-se-ão algumas análises das diversas áreas temáticas tidas em consideração:

Relativamente à **Igualdade de Género**, Portugal situa-se entre os países que apresentam taxas de emprego feminino mais elevadas. Segundo o Eurostat, Portugal apresentava em 2002, uma taxa de emprego feminino de 61,2%, sendo essa posição relativa ainda mais significativa nas mulheres entre os 20 e os 44 anos, com filhos dos 0 aos 5 anos, cuja taxa de emprego atinge os 72%. Contudo, permanece uma elevada desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, destacando-se uma maior concentração do emprego feminino em ramos de actividade como a educação (78,8% de mulheres e 21,2% de homens), a saúde e acção social (82,1% de mulheres e 17,9% de homens).

Todavia, persiste uma maior dificuldade no acesso das mulheres a lugares de direcção ou chefia (as mulheres representam 32,1%, e os homens 77,9% dos quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresas, segundo dados apurados em 2003¹).

Relativamente ao desemprego, os dados do Instituto Nacional de Estatística, de 2005, apontam para uma taxa de desemprego feminina de 7,2%, face a uma taxa de desemprego masculina de 5,6%. Salienta-se que o desemprego de longa duração afecta maioritariamente (58%) as mulheres.

Reconhecer a contribuição das mulheres para a economia significa, também, dar visibilidade à distribuição desigual do trabalho remunerado e não remunerado entre as mulheres e os homens. A diferente repartição do tempo das mulheres e dos homens pelas várias tarefas que desempenham está na base das desigualdades que ainda persistem. Isto é, se a participação das mulheres na actividade profissional é um dado adquirido e irreversível, essa integração crescente não provocou idêntica participação dos homens nas responsabilidades nos cuidados à casa e à família, nem fez desaparecer a desigualdade de género no mercado de trabalho. De acordo com dados de 1999², as mulheres trabalham em média mais 3 horas por dia que os homens em tarefas familiares, sendo que no conjunto da actividade profissional e da vida familiar as mulheres trabalham mais duas horas por dia que os homens.

¹ A Igualdade de Género em Portugal – 2003, CIDM, Lisboa (2003)

² Relatório do “Inquérito aos Usos do Tempo”, Instituto Nacional de Estatística, Lisboa (1999)

As políticas em curso de promoção da conciliação entre a vida familiar, pessoal e a vida profissional, bem como de promoção da maternidade e da paternidade, poderão contribuir para que se ultrapassem esses desequilíbrios, a par de estratégias que permitam eliminar estereótipos e construir valores ético-culturais que promovam o respeito e a igualdade, como se pretende com a promoção das iniciativas do Ano Europeu.

No que concerne à **Origem Étnica**, regista-se nos últimos anos um aumento significativo da população migrante quer de nacionais dos países africanos de língua oficial portuguesa e do Brasil, quer, mais recentemente, de cidadãs e cidadãos do leste europeu. As discriminações por razões étnicas são de carácter interpessoal, social, económico, político e cultural.

Os cidadãos estrangeiros com estatuto de residentes a viver em Portugal eram, em 2004, 265 361 (dados provisórios)³. Destes, 120 978 eram mulheres, representando 45,6% do total. De referir que, excluindo os países europeus, os países mais representados são Cabo Verde, Brasil, Angola e Guiné-Bissau sendo que as maiores taxas de feminização se encontram entre as comunidades brasileira e são-tomense.

Promover uma educação para a cidadania em todas as idades da vida, junto de indivíduos, famílias e comunidades, permitirá integrar as diferenças e ultrapassar as dificuldades na escola, na comunidade ou no mercado de trabalho, que grupos específicos de cidadãs e cidadãos têm vivido nos processos migratórios, fomentando-se desse modo uma cultura de diversidade.

As campanhas de sensibilização que se têm promovido (nomeadamente a campanha “Todos Diferentes, Todos Iguais” do Conselho da Europa, levada a cabo em Portugal pelo ACIME, entidade que integra a Estrutura de Missão para o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos e Todas) e a política de imigração em curso podem contribuir para a promoção de uma sociedade mais coesa e mais justa. Ao longo do Ano Europeu, pretende-se integrar no Plano Nacional de Acções iniciativas diversas que estejam a ser implementadas por organizações europeias ou internacionais, cujos objectivos concorram de igual modo para a promoção de uma sociedade justa.

No plano das questões étnicas, refira-se que a comunidade cigana existe há mais de quinhentos anos em Portugal, sempre com dificuldades de integração social que convém continuar a ter em atenção, através da promoção de projectos que combatam as discriminações múltiplas que estes grupos minoritários têm experimentado. Verifica-se um esforço crescente por parte de várias instâncias governamentais e cívicas no sentido de um melhor conhecimento dos problemas que afectam esta comunidade e do desenvolvimento de políticas e acções que visam combater eficazmente este tipo de exclusão. Segundo um estudo⁴ promovido pelo Secretariado Diocesano de Lisboa da Obra Nacional para a Pastoral dos Ciganos, existem, só na região de Lisboa, cerca de 6000 ciganos, dos quais 49% são mulheres. Relativamente à inserção profissional da comunidade cigana, destaca-se a elevada percentagem de domésticas (32,1%), valor que poderá estar associado, pelo menos em parte, a situações em que as mulheres ciganas

³ Relatório Estatístico 2004, Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, Ministério da Administração Interna.

⁴ *Comunidade Cigana na Diocese de Lisboa*, Secretariado Diocesano de Lisboa, Obra Nacional para a Pastoral dos Ciganos, Lisboa, Câmara Municipal de Lisboa, 1996.

exercem actividades económicas de carácter comercial no contexto dos respectivos agregados familiares.

Registe-se, em relação a esta comunidade, o que acontece com a maioria dos novos grupos de migrantes: os estudos existentes são geralmente estudos de caso, delimitados no espaço, e, conseqüentemente, pouco elucidativos da realidade nacional, pelo que haverá necessidade de continuar a apoiar a realização de estudos sistematizados sobre estas problemáticas.

Quanto às questões de **Idade**, devemos ter em consideração a alta percentagem de população envelhecida do país, na sequência da falta de revitalização social provocada pela baixa taxa de natalidade e pelo aumento significativo da esperança média de vida. A estas realidades acresce a extrema dificuldade de fixação populacional (sobretudo no meio rural e nas regiões interiores do país, grande parte das quais se encontra em pleno processo de desertificação humana, mas também no meio urbano). Este facto é evidenciado pela persistência da emigração que, desde os anos 60 do século XX, caracteriza demograficamente a população portuguesa. As razões subjacentes a este contínuo fluxo emigratório devem-se essencialmente à procura de trabalho e de melhores salários, quando o mercado nacional de emprego não responde às necessidades económico-sociais da população.

Apesar da consciência sociopolítica da necessidade de desenvolvimento de dinâmicas de atracção populacional, tem sido difícil reverter estas tendências demográficas. O perfil de baixas competências profissionais da população em idade activa, com difícil adaptação ao regime de reconversão socioprofissional introduzido pelos mecanismos de flexibilidade e polivalência que caracterizam a economia contemporânea, é um obstáculo – que importa contrariar – à renovação do aparelho produtivo nacional e às políticas de criação de emprego e de novos postos de trabalho.

Sobre as questões da discriminação etária vale ainda a pena chamar a atenção para o facto de, nas últimas décadas, a agenda política ter destacado a importância da questão do primeiro emprego e da empregabilidade da população mais jovem.

Actualmente é ainda significativo o número de jovens com competências académicas de nível superior que continuam a encontrar dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Tem emergido também, nos últimos anos, uma nova realidade resultante do facto da população em idade activa entrar com frequência em processos de despedimento em resultado de múltiplos factores ligados à mobilidade da economia, o que coloca esta população adulta (escalão etário 35-40 anos) em situação de especial vulnerabilidade, dada, nomeadamente, a maior dificuldade de reingressar no mercado de trabalho. Contudo, e dado que a proibição legal de discriminação etária no acesso ao mercado de emprego está explícita no Código do Trabalho (artigos 22 e 23), dever-se-ão continuar a promover acções que aproximem as práticas sociais das determinações legais.

A terminar a apresentação sumária desta problemática, registe-se que a população estrangeira residente, ao contrário da envelhecida população portuguesa, apresenta uma maior taxa de pessoas jovens com acentuada concentração nos grupos etários dos 20 aos 44 anos (que representa, no caso dos homens, 55,4% do total, e no caso das mulheres 53,8%).

Em relação à realidade portuguesa é de salientar o carácter estrutural do fenómeno da **Pobreza** que não é neutro, atingindo particularmente as mulheres. Para tal contribuem a especificidade da sua participação na vida familiar, económica e social, tal como o facto de auferirem em média salários mais baixos que os homens. São também mais afectadas pelo desemprego e objecto de menor protecção social que os homens.

Relativamente à discriminação de género é de salientar a notória discriminação das mulheres relativamente ao acesso a cargos de liderança nas diversas áreas do tecido empresarial e da generalidade do mercado de emprego, sendo ainda mais acentuada esta situação no que se refere ao exercício do poder político. A recente legislação sobre a representação equilibrada de homens e mulheres na tomada de decisão política é uma medida de política que certamente permitirá contrariar essa realidade.

Outros grupos particularmente afectados por situações de pobreza são as famílias monoparentais e os *sem-abrigo*. No caso das famílias monoparentais, e dada a sua caracterização sociológica no nosso país, as mulheres ficam mais que os homens expostas a situações de vulnerabilidade e pobreza; no caso dos *sem-abrigo*, têm sido os homens os mais expostos a essas vulnerabilidades, apesar de, nos últimos anos, ser notório o aumento progressivo da população feminina.

Segundo um estudo efectuado em 1997⁵, “a proporção de mulheres idosas cujos rendimentos são inferiores ao rendimento líquido médio anual nacional é extremamente elevada, atingindo 96% entre as mulheres que têm entre 70 e 79 anos (face a um valor de 82% relativo aos homens do mesmo grupo etário)”. O mesmo estudo diz ainda que “também ao nível do cálculo de taxas de pobreza (com base na definição de uma linha de pobreza por parte do Eurostat, e a partir dos resultados da 1ª vaga do Inquérito Painel sobre os Rendimentos e Condições de Vida dos Agregados Familiares da União Europeia), se verificou que as mais elevadas taxas de pobreza em Portugal, em termos do estatuto profissional do representante do agregado, se referem a trabalhadores familiares não remunerados (62%) e a pessoas que se dedicam ao trabalho doméstico e a cuidar de crianças (53,4% face a uma taxa média nacional na ordem dos 27,1%). Estes são estatutos predominantes, se não mesmo quase exclusivamente, femininos, o que será bem revelador da situação das mulheres face à pobreza”.

Quanto ao recurso a subvenções estatais de apoio ao rendimento familiar, no Rendimento Social de Inserção (antigo Rendimento Mínimo Garantido), segundo dados do 1º semestre de 2003, as mulheres constituíam cerca de 69% do total de titulares do mesmo, o que parece demonstrar a maior vulnerabilidade das mulheres a situações de pobreza. Verifica-se que cerca de um terço (32,1%) das famílias que recebem o Rendimento Mínimo Garantido são constituídas por mulheres sós ou mulheres com filhos a cargo.

A violência e os maus-tratos constituem de igual modo um fenómeno antigo com persistências diversas ao longo da história da humanidade. Na realidade, o *poder* dos mais fortes sobre os mais fracos desempenhou sempre um papel determinante na socialização e educação, tendo-se constituído como matriz cultural, em torno da qual estereótipos diversos têm perpetuado as desigualdades que se foram construindo e

⁵ *A Mulher e a Riqueza: o poder de a gerar, a impossibilidade de a gerir*, por Heloísa Perista e Pedro Perista, em 1997.

desenvolvendo em torno das relações de poder estabelecidas entre homens e mulheres, rapazes e raparigas. Foi este modelo de representações sociais que produziu relações de desigualdade de género, onde a violência emergiu como instrumento de exercício do poder. Esse modelo não se restringiu às relações conjugais. Atingiu também crianças, idosos (mulheres e homens), pessoas doentes, cidadãos e cidadãs portadoras de deficiência.

A promoção de uma cidadania activa e de relações de respeito e igualdade permitirão a construção de uma sociedade mais coesa e justa, pelo que a par das políticas governamentais nesta matéria, o Ano Europeu deverá apostar fortemente no desenvolvimento de acções que alterem as representações colectivas que têm estado na base de estereótipos que urge eliminar, com o amplo envolvimento de todos e de todas no debate público que se pretende fazer.

De acordo com o *Inquérito Nacional às Incapacidades, Deficiências e Desvantagens*⁶, e no que se refere à problemática das necessidades especiais, destaca-se a importância da questão da incapacidade relativamente à qual se verifica uma maior incidência nas mulheres (o que se considera estar relacionado com a preponderância de mulheres nos grupos etários mais elevados e considerando que muitas incapacidades estão fortemente correlacionadas com o factor idade).

Relativamente à **Deficiência**, e para um valor global de 9,16% da população nacional, há uma distribuição equilibrada entre os dois sexos, excepto no que se refere às deficiências físicas, onde se nota uma maior incidência sobre as mulheres. As pessoas portadoras de deficiência são também objecto de discriminação relativamente ao acesso ao mercado de emprego apesar de, nos últimos anos, se ter assistido ao investimento e desenvolvimento de políticas que visam contrariar esta tendência – através da formação profissional, do incentivo à criação de emprego, do investimento em acessibilidades adequadas nos espaços públicos e do incentivo e reconhecimento das entidades empregadoras que não praticam este tipo de discriminação.

Relativamente às questões relacionadas com a problemática das **Crenças e Religiões** é igualmente notório o progressivo interesse da sociedade civil, através da crescente visibilidade pública desta temática. Nos últimos anos, o crescente fluxo migratório justificou que nas Escolas, sem prejuízo da neutralidade do ensino, exista a possibilidade de opção pelo ensino religioso afecto às diferentes confissões religiosas. Também os média dão hoje maior espaço informativo e de divulgação à pluralidade confessional.

Trata-se de medidas destinadas a garantir a liberdade de expressão religiosa e a introduzir um ambiente ecuménico e intercultural que garanta a vivência pluralista e tolerante em sociedade. Em Portugal, a discriminação por motivos religiosos não tem, felizmente, a expressão verificada noutros quadrantes do mundo.

Diversas acções a promover pelo Ano Europeu da Igualdade de Oportunidade para Todos e Todas permitirão um amplo debate sobre estas temáticas, num quadro de valorização da tolerância e do respeito mútuo, que logre o seu aprofundamento no respeito fundamental pelos direitos humanos.

Promover uma sociedade mais coesa, através da sensibilização para a importância de eliminar

⁶ *Inquérito Nacional às Incapacidades, Deficiências e Desvantagens*, Secretariado Nacional de Reabilitação, 1996.

estereótipos, preconceitos e promover boas relações entre todos os membros de uma sociedade, fomentando a divulgação de valores subjacentes à não discriminação é um dos principais objectivos do Ano Europeu.

No que diz respeito às questões de **Orientação Sexual**, devemos ter em conta que esta área adquiriu recentemente notoriedade pública, merecendo a sua inclusão na agenda política nacional. O combate à homofobia é uma das orientações no plano do combate às discriminações.

A discriminação por razões de orientação sexual é uma área muito sensível, onde os estereótipos tradicionais de estigmatização social funcionam tornando vulneráveis as pessoas cujo sentido pessoal de orientação não coincide com o que tradicionalmente remete para a opção heterossexual. Esta discriminação evidencia-se nos comportamentos e práticas sociais e tem reflexos no grau de integração social e sócio-profissional dos cidadãos e das cidadãs. A temática suscita, assim, interesse e envolvimento da sociedade civil em torno da dinamização e participação nas actividades a desenvolver no âmbito do Plano Nacional de Acção do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos e Todas.

Garantir uma sociedade onde todas as pessoas tenham direito à igualdade de tratamento, independentemente do sexo, origem étnica ou racial, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, é, igualmente, um dos principais objectivos do Ano Europeu que queremos cumprir.

Estas preocupações estão consubstanciadas na Estratégia de Lisboa, no programa do Governo, nas Grandes Opções do Plano 2005-2009, reforçadas pelas Grandes Opções do Plano para o Ano de 2007, de onde se salienta a opção prioritária para este período, a necessidade de “reforçar a coesão, reduzindo a pobreza e criando mais igualdade de oportunidades”.

Capítulo 2 – Estratégia Nacional

O Ano Europeu para a Igualdade de Oportunidades para Todos e Todas pretende sensibilizar a população para os benefícios de uma sociedade mais justa e solidária, através da promoção da igualdade e da não discriminação, onde se ofereçam a todas as pessoas, independentemente do sexo, origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade e orientação sexual, as mesmas oportunidades. Procura evidenciar, na mesma linha, os benefícios da diversidade como base da vitalidade sócio-económica e da prosperidade da Europa, bem como, fundamentalmente, desenvolver representações e competências sociais capazes de garantir a coexistência social pacífica no espaço comunitário.

Há um conjunto de objectivos a serem desenvolvidos nas acções previstas tanto pelos Estados Membros, no âmbito dos respectivos planos de acção nacionais, como a nível comunitário de acordo com o art.2º da Decisão nº 771 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 Maio de 2006:

1. **Direitos** - sensibilizar para o direito à igualdade e à não discriminação, assim como para a problemáticas das discriminações múltiplas. Salientar-se-á a mensagem de que todas as pessoas têm direito à igualdade de tratamento, independentemente do sexo, origem étnica ou racial, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. O Ano Europeu permitirá às populações expostas à discriminação conhecerem melhor os seus direitos e a legislação europeia existente em matéria de não discriminação;
2. **Representação** fomentar um debate sobre formas de aumentar a participação na sociedade de grupos que são vítimas de discriminação e de obter uma participação equilibrada entre homens e mulheres. Incentivar-se-á a reflexão e a discussão sobre a necessidade de promover a participação acrescida destes grupos na sociedade e o seu envolvimento nas acções destinadas a combater a discriminação em todos os sectores e a todos os níveis;
3. **Reconhecimento** – facilitar e celebrar a diversidade e a igualdade. Destacar-se-á o contributo positivo que as pessoas independentemente do sexo, orientação racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, podem dar à sociedade como um todo, em particular acentuando os benefícios da diversidade;
4. **Respeito** - Promover uma sociedade mais coesa. Sensibilizar-se-á para a importância de eliminar estereótipos, preconceitos e a violência, de promover boas relações entre todos os membros da sociedade e, em especial, entre os jovens, e de fomentar e divulgar os valores subjacentes ao combate à discriminação.

Salvaguardados os objectivos gerais do AEIOT, estiveram presentes na elaboração deste Plano duas outras preocupações de natureza estratégica: 1. Uma abordagem da igualdade de oportunidades, numa lógica de inclusão social, centrada na questão das discriminações múltiplas e do *mainstreaming* de género; 2: A articulação com a sociedade civil, nas suas múltiplas componentes, tanto para a preparação como, sobretudo, na concretização dos objectivos e acções a programar.

Esta iniciativa pode ajudar Portugal a vencer resistências sociais e institucionais, bem como contribuir para eliminar práticas corporativas instaladas e definidas em função de modelos sociais ultrapassados, que assentavam na desigualdade de género. A intervenção política em prol da igualdade de género, enquanto vertente transversal da organização social, pretende reforçar a participação das mulheres em todos os sectores

do mercado de trabalho. No mesmo sentido, valoriza-se a educação para a cidadania como factor de responsabilidade social e promovem-se medidas de prevenção integrada para as vítimas de discriminações e de violência de género, incluindo a violência doméstica e o tráfico de seres humanos.

A tomada de consciência da discriminação ao nível do género requer, para a sua percepção e erradicação, uma mudança das representações sociais sobre as relações entre mulheres e homens, que apenas a alteração de mentalidades pode concretizar. A igualdade de oportunidades para todos e todas, segundo o programa do actual Governo Constitucional, assenta em torno de cinco grandes eixos, dos quais se destaca: *“Reforçar a coesão nacional, numa sociedade com menos pobreza e com mais igualdade de oportunidades, onde os instrumentos de coesão sejam também ferramentas para o crescimento e a modernização.”*

Neste contexto, o Plano Nacional de Acção do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos e Todas pretende, ao nível do Plano de Actividades elaborado pela Estrutura de Missão criada para o efeito, concorrer para complementar esta faceta da intervenção social da agenda política nacional, viabilizando uma mais equitativa visibilidade pública das formas de combate a todas as discriminações, objecto desta iniciativa comunitária. Para tal, deveremos tomar em consideração a respectiva igualdade de tratamento e, sem prejuízo da transversalidade da problemática do Género, contribuir para a valorização da Diversidade através de contributos para a divulgação de Direitos, para a promoção da Representação, do Reconhecimento e do Respeito por todos os grupos alvo de discriminação.

Por esta razão, o Plano Nacional de Acção exhibe um conjunto vasto de iniciativas gerais com visibilidade colectiva e mediática que servirá de matriz para o desenvolvimento de iniciativas e actividades cívicas descentralizadas e direccionadas para abordagens recorrentes, a concretizar designadamente através do trabalho das ONG nacionais, regionais e locais que garantem deste modo, pelo seu papel de entidades mediadoras, o envolvimento da sociedade civil no desenvolvimento e dinamização do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos e Todas.

Neste contexto, deve destacar-se o papel da Presidência do Conselho de Ministros e do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social – que tutelam a Estrutura de Missão para o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos e Todas e asseguram a coordenação interministerial necessária à concretização da Plano Nacional de Acção.

Capítulo 3 – Metodologia de Envolvimento da Sociedade Civil

Para o envolvimento da sociedade civil na implementação do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidade para Todos e Todas, foi assegurada a representação das organizações não governamentais por área de discriminação, através de uma articulação directa com a Estrutura de Missão. Pela diversidade do tipo de actividade previstas, pretende-se conquistar a atenção e, sempre que possível, a participação de todas e todos, cidadãs e cidadãos, envolvendo os mais variados públicos no âmbito nacional, local e regional. Tentar-se-á mobilizar municípios, governos civis, ONG, IPSS, associações e agentes de desenvolvimento local e regional.

Com igual preocupação de tornar abrangente o impacto do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidade para Todos e Todas, procurou-se que a calendarização das acções (sob diferentes formatos: campanhas, iniciativas, mostras) se distribuísse por todo o ano de 2007 com características de forte descentralização territorial.

O papel das organizações da sociedade civil na implementação desta iniciativa comunitária é fundamental. O seu envolvimento e o seu empenho na multiplicação descentralizada das acções e actividades do Plano Nacional de Acção determinará o impacto social deste esforço conjunto e o grau de integração dos temas inerentes às questões da Diversidade e da Não Discriminação na agenda das preocupações nacionais. Neste contexto, a alteração da lei do mecenato no sentido de abranger igualmente as ONG, já perspectivada pelo Governo, traduz o reconhecimento da importância destas entidades, estimulando a participação da sociedade civil, em conjunto com as estruturas ministeriais, no esforço de modernização da sociedade portuguesa.

A Resolução do Conselho de Ministros que cria a Estrutura de Missão para o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (EMAEIOT) determina que esta deve assegurar a articulação com entidades locais, regionais, parceiros sociais e organizações não governamentais (ONG) que devam ser envolvidas nas acções relativas ao Ano Europeu. Esta articulação com a sociedade civil tem por objectivo não só sensibilizar para as mais-valias da diversidade, mas também propõe que a sociedade participe de forma activa na construção do Plano Nacional de Acção.

Foi neste contexto que todas as entidades representadas na EMAEIOT foram convidadas a indicar duas a três organizações da sociedade civil, a quem reconheciam a capacidade de desenvolver com eficácia actividades integradas no Plano Nacional de Acção. Deste modo surgiram 28 entidades com trabalho desenvolvido no combate às discriminações definidas na Decisão nº 771/2006/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 17 de Maio de 2006: género, etnias, idade, deficiência, orientação sexual e convicções religiosas.

O grupo de trabalho constituído por estas 28 ONG tem como principal função disseminar e descentralizar o Plano Nacional de Acção junto das respectivas redes de parceria social. Ao longo de 2007, os seus planos de actividades integrarão iniciativas do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos e Todas, assim se assegurando a cobertura nacional e a descentralização com vista à materialização dos objectivos desta decisão comunitária.

Indicamos em seguida, ordenadas segundo o tipo de discriminação sobre o qual desenvolvem trabalho, as ONG que integram já activamente a dinâmica do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos e Todas – e cujo papel é o de mediadoras para as respectivas redes de parceiros sociais e associações congéneres, com o objectivo de disseminar as práticas que integram o Plano Nacional de Acção para esta iniciativa comunitária em Portugal:

Discriminação de Género	REDE DE JOVENS PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS
	ASSOCIAÇÃO DE MULHERES CONTRA A VIOLÊNCIA – AMCV
	ASSOCIAÇÃO PARA O PLANEAMENTO DA FAMÍLIA – APF
	ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE MULHERES CIENTISTAS – AMONET
	ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DAS MULHERES CIGANAS PORTUGUESAS – AMUCIP
Discriminação da Deficiência	FEDERAÇÃO NACIONAL DE ENTIDADES DE REABILITAÇÃO DE DOENTES MENTAIS – FNERDM
	FENACERCI
	ACAPO
Discriminação Étnica	ASSOCIAÇÃO SOS RACISMO
	SOLIDARIEDADE IMIGRANTE, ASSOCIAÇÃO PARA A DEFESA DOS DIREITOS DOS IMIGRANTES
	ASSOCIAÇÃO PARA A DEFESA DO PATRIMÓNIO, AMBIENTE E DIREITOS HUMANOS – OLHO VIVO
Discriminação Etária	CENTRO COMUNITÁRIO DE CARCAVELOS
	ASSOCIAÇÃO DE SOCORROS MÚTUOS RAINHA D. LEONOR
	ASSOCIAÇÃO CASAPIANA DE SOLIDARIEDADE
	FEDERAÇÃO NACIONAL DAS ASSOCIAÇÕES JUVENIS LOCAIS -- FNAJ
	CONSELHO NACIONAL DA JUVENTUDE – CNJ
	FORMEM
Discriminação Religiosa	ESTRUTURA DE MISSÃO PARA O DIÁLOGO COM AS RELIGIÕES (REPRESENTAÇÕES DAS COMUNIDADES CRISTÃ, ISLÂMICA, JUDAICA, BUDISTA E HINDU) -- RELIGARE
Discriminação da Orientação Sexual	ILGA - CENTRO COMUNITÁRIO GAY E LÉSBICO DE LISBOA
	OPUS GAY
	CLUBE SAFO
Discriminações múltiplas	FORMEM
	CARITAS PORTUGUESA

Capítulo 4 – Justificação do Tipo e Níveis de Intervenção/Implementação

Em termos de implementação do Plano Nacional de Acção para o ano 2007, a metodologia de trabalho adoptada assenta numa lógica que cruza as dimensões territoriais e temáticas. Para o efeito, desenvolveu-se um Plano de Operacionalização que decorrerá ao longo do ano através dos seguintes procedimentos estruturais:

1. Realização de reuniões regulares da Estrutura de Missão (semanais e quinzenais em função da agenda de trabalhos em curso) e do Grupo de Trabalho da Comissão para a Igualdade e os Direitos das Mulheres (enquanto entidade executora dos trabalhos da Estrutura de Missão, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros nº 88/2006);
2. Realização de reuniões entre a EMAEIOT e as ONG e outras entidades representativas da sociedade civil, no sentido de as ouvir e colher os seus contributos com vista à construção do Plano de Actividades do AEIOT;
3. Constituição de subgrupos de trabalho por área temática de discriminação, compostos pela entidade pública responsável pela área (que coordena), por outras entidades públicas que de forma directa têm intervenção no mesmo domínio, e pelas organizações da sociedade civil que trabalham na temática. Compete à entidade coordenadora indicar quais as entidades da sociedade civil que integram cada subgrupo, cujo objectivo se centra na dinamização e no acompanhamento da execução das actividades. Pretende-se o envolvimento do maior número possível de entidades, com vista à disseminação e multiplicação dos princípios orientadores do AEIOT. De realçar que estes subgrupos têm a particularidade de estreitar as relações entre as entidades públicas e a sociedade civil, possibilitando que estas relações de colaboração ultrapassem o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos e Todas, dando continuidade, após 2007, a esta dinâmica de trabalho e intervenção;
4. Criação – para além do Plano Nacional de Acção estrutural que Portugal apresenta à Comissão Europeia – de um Plano de Acção Aberto, que possibilita às entidades representativas da sociedade civil a integração e dinamização de um conjunto de actividades previstas nos respectivos planos de actividades, cuja execução, sendo da responsabilidade das entidades proponentes, beneficia da divulgação no website do AEIOT e que pode constituir-se na configuração temática de grande parte dessas actividades.
5. Nesta mesma perspectiva, foi apresentado o convite às Autarquias (Câmaras Municipais e Assembleias Municipais) para participarem no AEIOT ao nível local, envolvendo a sociedade civil. O objectivo é dar corpo a outras actividades adequadas à realidade específica de cada concelho, as quais poderão ter a chancela do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos e Todas. Em Portugal, as Autarquias desempenham, particularmente no meio rural e no interior, um papel fundamental enquanto agentes locais de desenvolvimento e, nas regiões mais pobres, é ainda relativamente incipiente a acção efectiva das ONG no que se refere a políticas nas áreas relacionadas com os objectivos deste Ano Europeu.

6. Procura do envolvimento das empresas (numa óptica de Responsabilidade Social) em reforço das iniciativas da Administração Pública (central, regional e local), reunindo os contributos indispensáveis à execução de um programa comunitário de acção generoso, que evidencie as problemáticas sociais de fundo determinantes para o progresso e para a redução dos custos sociais da exclusão.

No que respeita ao formato do Plano de Acção, foram seguidas – na escolha e definição do tipo de iniciativas previstas – as orientações operacionais disponibilizadas pela Comissão, privilegiando quer o seu impacte e efeitos multiplicadores, quer a informação, promoção e educação para a cidadania. Assim se criam condições para um debate mais informado sobre as temáticas abrangidas pelo Ano Europeu.

A nível nacional e regional, o AEIOT apoia a emergência de desenvolvimentos estratégicos de alto nível, uma vez que Portugal assume a Presidência da União Europeia no 2º semestre de 2007. Sendo um momento privilegiado para reforçar o empenho de Portugal nesta matéria, promove-se um conjunto de iniciativas que contribuam para o combate à discriminação e para a afirmação concreta da igualdade de oportunidades, nas suas diversas dimensões.

A nível regional, o Ano Europeu inspira-se em actividades significativas estratégicas e políticas.

Os activistas do Ano Europeu e o legado das suas iniciativas são vistos como fonte de inspiração para uma promoção acrescida da igualdade. A finalidade é criar um clima favorável à valorização das diferenças, reconhecendo a diversidade em Portugal e na Europa. A solução passa pela promoção da igualdade entre homens e mulheres nas políticas de migração e integração, de forma a garantir os direitos das mulheres e a participação cívica da generalidade dos cidadãos no integral aproveitamento das suas potencialidades, de forma a melhorar o acesso à educação e formação ao longo da vida – condição para a identificação das aptidões e para a consolidação das competências individuais e, conseqüentemente, para incentivar e garantir o direito e a prática da diversidade social, sócio-económica e cultural.

A caracterização qualitativa da população beneficiária do PNA pode apresentar-se do seguinte modo:

- Mulheres discriminadas em função do sexo, deficiência, etnia, idade, orientação sexual e convicções religiosas;
- Homens discriminados em função do sexo, deficiência, etnia, idade, orientação sexual e convicções religiosas;
- Crianças e jovens discriminados em função do sexo, deficiência, etnia, idade, orientação sexual e convicções religiosas

A intervenção geográfica do PNA desenvolve-se ao nível nacional, regional, local e regiões autónomas, de forma a envolver um número alargado de entidades públicas e da sociedade civil. Assim, pretende-se uma disseminação pelo território nacional das actividades do Plano Nacional de Acção, tendo presente a realidade de cada local, incentivando-se as autarquias a promover acções integradas no PNA (constantes no **Anexo 1**).

Capítulo 5 – Resultados Esperados

No intuito de alcançar uma sociedade mais justa através da promoção da igualdade e da não discriminação, Portugal pretende desenvolver uma sociedade inclusiva e uma economia mais competitiva e dinâmica, colhendo os frutos da diversidade. Para o efeito, torna-se imperativo eliminar os factores de discriminação que possam subsistir em razão do sexo, origem étnica, religião, deficiência, idade, orientação sexual e convicções religiosas.

Portugal tomou em consideração que, em termos de resultados esperados, a ideia de organizar esta iniciativa resultou da avaliação dos resultados no **Livro Verde sobre a Igualdade e Combate à Discriminação** na União Europeia alargada, e que esta realização “permitirá promover a concretização de prioridades a nível nacional, nomeadamente, a informação e sensibilização; a análise e acompanhamento do impacto da legislação anti-discriminação e o trabalho em rede entre grupos intervenientes”. O Plano de Acção Nacional tem presentes os objectivos e prioridades do AEIOT e por isso se pretende que, do ponto de vista do reforço da capacidade das entidades envolvidas, se destaque a importância do número significativo de organizações que possuem um potencial alargamento da sua intervenção na promoção da igualdade e no combate à Não Discriminação.

A promoção da imagem institucional das entidades junto dos públicos estratégicos e de outras entidades envolvidas e o incremento de recursos humanos, constituem domínios de efeitos valorizados pelas organizações, nomeadamente, a consolidação técnica das entidades envolvidas, a criação de sinergias, o desenvolvimento de novas competências, a consolidação das parcerias e o despertar para a reflexão sobre a temática da igualdade de oportunidades para todos e todas, contribuindo para uma efectiva mudança de mentalidades. O universo dos actores envolvidos – promotor de acções e iniciativas de desenvolvimento das políticas para a igualdade – consolidará a sua intervenção através de uma estratégia desconcentrada e descentralizada territorialmente, procurando dar resposta junto de públicos segmentados, designadamente: mulheres imigrantes e oriundas de comunidades étnicas, idosos, jovens, pessoas portadoras de deficiência, e todos os outros já referidos como vítimas de atitudes de discriminação.

As actividades previstas caracterizam-se pela construção de uma rede de trabalho conjunto, que gera outras actividades em muitas regiões do país. Prevê-se um certo grau de sustentabilidade para estas actividades, umas com co-financiamento e outras de natureza *espontânea*, mas com o emblema europeu.

Na sequência do Ano Europeu, as vantagens de dispor de competências em matéria de igualdade serão reconhecidas em mais vasta escala. Conferências e Seminários culminarão com declarações políticas (que podem integrar propostas de reforço legislativo) instando os decisores nacionais e institucionais a garantir a promoção da igualdade de oportunidades para todos e todas e a valorização da diversidade. Os debates públicos serão objecto de uma atenção significativa por parte da imprensa.

Espera-se dos media que sublinhem as lacunas ainda existentes no contexto nacional e promovam a imagem das boas práticas em matéria de igualdade de oportunidades.

Pretende-se que os resultados deste Ano Europeu forneçam um incentivo aos decisores a nível local, regional e nacional para rever e melhorar as políticas de igualdade como desafios e metas a atingir nos próximos anos (2007-2013).

Podemos, por isso, quantificar, a título de expectativas, os dados indicativos sobre resultados esperados constantes no **Anexo 2**.

Capítulo 6 – Avaliação do Impacte e Acompanhamento do PNA-AEIOT

O acompanhamento da execução do PNA do AEIOT e a respectiva avaliação contínua é, em Portugal, da responsabilidade da EMAEIOT, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros nº 88/2006 de 6 de Julho. Esse acompanhamento assenta numa estruturação complexa:

a) STAKEHOLDERS (ENTIDADES ENVOLVIDAS) DO PNA E RESPECTIVAS RESPONSABILIDADES. OUTRAS ENTIDADES PARCERIAS: Identificação das entidades envolvidas (EMAEIOT) e Rede de Parceiros (**Anexo 3**).

b) MOBILIZAÇÃO DO PLANO NACIONAL DE ACÇÃO: Caracterização qualitativa da equipa do PNA, indicação do número de postos de trabalho criados, categorias. (**Anexo 4**)

c) MONITORIZAÇÃO DO PLANO NACIONAL DE ACÇÃO. A monitorização do PNA será implementada a dois níveis: Uma avaliação interna que contempla três momentos (ex-ante, on-going e ex-post) e uma avaliação externa que pretende avaliar o impacto do AEIOT. (**Anexo 5**)

d) STANDARDS DE QUALIDADE A SEGUIR:

- Acções desenvolvidas na área da igualdade e não discriminação desenvolvidas por entidades públicas, privadas a nível nacional, regional e local;
- Cumprimento da legislação aplicável em matéria de igualdade a nível nacional, regional, local e regiões autónomas. (**Anexo 6**)

e) OUTPUTS: Muitas das actividades previstas para o Ano Europeu (Conferências, Colóquios Temáticos, Assembleias para Igualdade, Prémios Regionais, Prémios das Escolas, Feiras, Exposições Móveis, Exposições Temáticas, Mostras Nacionais e Regionais, Mostras de Materiais de Divulgação do AEIOT, Ciclo de Cinema, Estudos) terão um impacte sobre a promoção da igualdade e de novas aprendizagens de trabalho, uma vez que envolvem entidades com competências muito específicas em matéria da igualdade e terão um papel decisor, multiplicador, bem como vinculador na obrigação da divulgação do Ano Europeu através do website AEIOT, intranet do AEIOT e através de campanhas de sensibilização/informação promovendo a divulgação e as orientações do Ano Europeu.

PARTE II

Memória Descritiva do Plano de Actividades

1 – Conferência de Lançamento (Fevereiro de 2007)

Esta acção pretende fazer a apresentação pública do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades em Portugal e do Plano Nacional de Acção do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades junto das instituições governamentais e da sociedade civil nomeadamente através dos seus grupos mais activos ou representativos: ONG, partidos políticos, sindicatos e ordens, associações profissionais e empresariais, universidades e escolas, autarquias, imprensa.

A conferência terá cerca de 500 participantes.

2 – Assembleias “Igualdade na Diversidade – Por uma Sociedade Justa” (ao longo do ano)

Esta actividade pretende a promoção cívica dos objectivos do Ano Europeu no contexto institucional parlamentar e municipal, devendo realizar-se em sessões extraordinárias a organizar para o efeito na Assembleia da República e nas Assembleias Municipais.

A actividade *Sessão Parlamentar para a Igualdade na Diversidade – Por uma Sociedade Justa*, propõe-se que venha a decorrer na Assembleia da República, preferencialmente coincidindo com o exercício da Presidência Portuguesa da União Europeia.

A actividade *Assembleias Municipais para a Igualdade na Diversidade – Por uma Sociedade Justa*, propõem-se que decorram ao longo do ano em Assembleias Municipais que aceitem integrar a iniciativa.

Durante o ano, a iniciativa será disseminada através da realização de Assembleias Municipais com a participação de ONG representativas de grupos sociais diversos, no âmbito das temáticas abordadas no contexto do Ano Europeu.

Em termos de objectivos específicos, pretende-se com esta actividade, a abordagem de temas relativos à problemática da diversidade e das discriminações múltiplas nos planos da Cultura, da Educação, do Emprego, da Formação, da Saúde, etc.

Estas abordagens serão direccionadas para o público em geral com particular atenção às especificidades regionais numa perspectiva que, preferencialmente, privilegiará a transversalidade, contribuindo para a divulgação dos direitos.

3 – Prémios Regionais de “Igualdade na Diversidade” para Boas Práticas e Responsabilidade Social sobre Diversidade e Não Discriminação (ao longo do ano)

Esta actividade visa promover o envolvimento da sociedade civil de forma descentralizada e vai seleccionar e premiar boas práticas relativas ao combate às seis formas de discriminação por entidades cívicas e empresas.

A mesma iniciativa integra, na vertente Prémios de Responsabilidade Social, o reconhecimento, no mundo empresarial, do mesmo princípio de acção referente à vertente das boas práticas, justificando-se a sua distinção em função do papel específico

que representa, no tecido social, a economia e a criação de postos de trabalho, enquanto medida eficaz de promoção da inclusão social.

A iniciativa tem como alvo dos Prémios de Boas Práticas entidades da sociedade civil (ONG's, IPSS's, Associações de Desenvolvimento e agentes de desenvolvimento local e regional) cujo trabalho seja reconhecido pelo mérito na promoção e desenvolvimento de uma filosofia de acção e intervenção assente na Não-Discriminação.

4 – Prémio “A Minha Escola no Combate à Discriminação” (Julho)

Atribuição de Prémio ao melhor trabalho (projecto de intervenção na escola ou fora dela) de turma ou escola sobre formas de combate às várias formas de discriminação (designadamente as questões das discriminações múltiplas, da igualdade de tratamento e da igualdade de oportunidades).

Esta iniciativa tem como público alvo os alunos das escolas dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário. O prémio a atribuir será uma visita à Sede da UNESCO a Paris no final do ano lectivo.

5 – Exposição Móvel “Igualdade para a Diversidade – Por uma Sociedade Justa” (ao longo do ano)

Exposição móvel em transporte TIR para mostra de materiais lúdico-pedagógicos de sensibilização cívica para o AEIO, percorrendo o país com o objectivo de promoção da representação da utilidade social da diversidade e da coexistência pacífica.

Esta iniciativa visa o público em geral, estando previstas visitas guiadas à exposição dos estabelecimentos de ensino bem como a sua dinamização por ONG de carácter regional e local.

6 – Feira da Igualdade na Diversidade com Animação Cultural (Julho – Agosto)

Esta acção prevê a mostra de materiais formativos e lúdico-pedagógicos sobre os 6 tipos de discriminações e as Discriminações Múltiplas dinamizada com acções culturais a realizar durante o Verão, para promover a sensibilização cívica para o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades.

Para o desenvolvimento desta acção nacional, em Lisboa, estão propostos como locais o Terreiro do Paço ou a Torre de Belém. Outros municípios disponíveis para integrar a iniciativa podem organizar eventos locais.

7 – Promover os Dias Internacionais relacionados com cada uma das seis discriminações (ao longo do ano)

As actividades desenvolvidas a nível nacional decorrerão sobre o lema: “Promover a Igualdade – Valorizar a Diversidade” de forma a sensibilizar a população geral, das

crianças aos mais idosos, tendo presente a transversalidade da dimensão de género em cada idade, para uma sociedade que promova a igualdade e a diversidade na construção do desenvolvimento e da paz

Pretende-se contribuir para a alteração das representações sociais de senso comum em que o conceito de Não Discriminação não é ainda vivido e interiorizado como princípio estruturante.

8 – Website do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades (todo o ano)

Será criada uma página na Internet, permanentemente actualizada e dirigida às entidades públicas, privadas, ONG e público em geral, capaz de permitir à sociedade civil a consulta das actividades do Plano Nacional de Acção.

9 – Exposições Temáticas (ao longo do ano)

Estas exposições serão sobre as temáticas da Violência de Género, de cada uma das 6 formas de discriminação e das Discriminações Múltiplas, nas áreas de fotografia, cartoon, banda desenhada, bibliografia, expressão artística, ou outras.

10 – Mostras Nacionais e Regionais (ao longo do ano)

Esta actividade pretende dar a conhecer materiais lúdico-pedagógicos em eventos nacionais e regionais dirigidos ao público em geral permitindo a divulgação destes produtos a uma escala local e regional, isto é, descentralizada.

11 – Oito Colóquios Temáticos (Março a Dezembro)

Estes Colóquios consistirão na abordagem das Seis (6) Discriminações e devem reflectir os resultados do trabalho desenvolvido em Portugal pelas entidades institucionais e cívicas que actuam em cada uma das áreas temáticas.

Este conjunto de actividades visa sensibilizar toda a sociedade civil para as problemáticas em causa com especial destaque para os grupos mais expostos a cada uma das discriminações em análise.

12 – Festa Jovem “Cidadania e Igualdade de Oportunidades” (Setembro):

Iniciativa direccionada para os públicos adolescentes e juvenis em articulação do lema “Menos Discriminação! Mais Oportunidades!” com a iniciativa “Todos Diferentes, Todos Iguais” (promovida pelo Conselho da Europa).

13 – Ciclo de Cinema com Debates (ao longo do ano)

Projectão de ciclo de filmes sobre as áreas temáticas do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades seguido de debate.

Esta actividade pretende realizar-se na RTP 2 e na Cinemateca Portuguesa.

14 – Mostras de Materiais de Divulgação do AEIOT (ao longo do ano)

Esta acção pretende realizar-se em montras de serviços públicos (designadamente, do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e do Ministério da Educação) para divulgação do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades.

15 – Divulgação na Comunicação Social do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (ao longo do ano)

Esta divulgação consiste na articulação com a RTP, RDP e Imprensa Nacional e Regional, bem como através de materiais como mupis, spots, faixas, anúncios e encartes na Imprensa..

A presente actividade pretende abarcar toda a sociedade portuguesa.

16 – Criação de Materiais para Divulgação (ao longo do ano)

Serão criados materiais para distribuição gratuita, tais como, T-shirts, lápis, marcadores, réguas e vinhetas com o logótipo do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades, a distribuir junto dos cidadãos que participarem nas actividades do AEIO.

17 – Estudos Inovadores (ao longo do ano)

Esta actividade pretende envolver a comunidade científica e fazer a divulgação de estudos inovadores sobre as temáticas do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades.

18 – Festa da Diversidade com Jantar de Encerramento do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (Dezembro)

Esta actividade pretende fazer a apresentação global dos produtos e materiais produzidos no âmbito do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades, através da realização de uma Festa com todas as instituições intervenientes neste Plano Nacional de Acção.

Esta actividade dirige-se à sociedade civil e visa a celebração colectiva da diversidade.

19 – Conferência de Encerramento (20 e 21 de Novembro)

Será feito o balanço do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades em articulação com a Presidência Portuguesa da União Europeia.

Prevê-se, ainda, a publicação de um livro com balanço do Ano, Declaração de Princípios (resultante das conclusões da Sessão Parlamentar e das Assembleias Municipais sobre Igualdade na Diversidade) e textos de comunicações de conferências e colóquios, compilação de jurisprudência bem como de propostas de reforço legislativo sobre as temáticas do Ano Europeu e bibliografia nacional sobre as problemáticas recorrentes.

PARTE III

ANEXOS

Anexo 1
Resultados esperados

Ações		Âmbito Geográfico	Concelho
1	Conferência de Lançamento	Lisboa	Lisboa
2	Assembleias “Igualdade na Diversidade – Por uma Sociedade Justa”	Nacional	Lisboa e outros Municípios
3	Prémios Regionais de “Igualdade na Diversidade” para Boas Práticas Cívicas e de Responsabilidade Social para Empresas	Nacional e Regional	18 Distritos e 2 Regiões Autónomas
4	Prémios “A Minha Escola no Combate à Discriminação”	Nacional	18 Distritos e 2 Regiões Autónomas
5	Exposição Móvel “Igualdade para a Diversidade”	Nacional	18 Distritos e 2 Regiões Autónomas
6	Feira da “Igualdade na Diversidade” com animação cultural	Lisboa e Porto	Lisboa e Porto
7	Dias Internacionais relacionados com uma das seis discriminações	Nacional	Lisboa e Municípios
8	Criação de Site do AEIOT	Nacional	Lisboa e Municípios
9	Exposições Temáticas	Nacional	Lisboa e Municípios
10	Mostras Nacionais e Regionais	Nacional	Lisboa e Municípios
11	8 Colóquios Temáticos	Nacional	Lisboa, Porto, Coimbra e outros 5 Municípios
12	Festa Jovem “Cidadania e Igualdade de Oportunidades”	Nacional	Lisboa e Seixal
13	Ciclo de Cinema com Debates	Nacional	Lisboa e outros 5 Municípios
14	Mostra de Materiais de Divulgação do AEIOT	Nacional	Lisboa e outros Municípios
15	Divulgação na Comunicação Social	Nacional	Nacional
16	Materiais para distribuição gratuita	Nacional	Nacional
17	Estudos	Nacional	Nacional
18	Festa da Diversidade	Nacional	Lisboa
19	Conferência de Encerramento	Nacional	Lisboa

Anexo 2
Indicadores dos Resultados esperados

Metas
Promover a igualdade de oportunidades de forma a alcançar uma sociedade mais justa através do AEIOT
Eliminar as imagens estereotipadas e desiguais de homens e mulheres na sociedade – muitas vezes veiculadas pelos media
Promover a educação ao longo da vida Formação “educação para a cidadania”
Promover a mudança de mentalidades eliminando papéis sociais tradicionais e desiguais para homens e mulheres
Implementar uma rede nacional de intervenção nas discriminações múltiplas
Aumentar o papel activo da sociedade civil (ONG, IPSS, entre outras) e Parceiros Sociais
Monitorização de indicadores de discriminações múltiplas
Conhecer a situação de vítimas de discriminações múltiplas

Anexo 3 – Entidades envolvidas

Acções	Rede de Parceiros da EMAEIOT
1	CIDM – Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres Ministério da Cultura
2	CIDM – Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres
3	GOVERNOS CIVIS
4	ACIME – Alto Comissariado para as Migrações e Minorias Étnicas Ministério de Educação
5	ACIME – Alto Comissariado para as Migrações e Minorias Étnicas
6	IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional IPJ – Instituto Português da Juventude
7	ISS- Instituto de Segurança Social Ministério do Trabalho e da Segurança Social Ministério de Educação
8	ISS- Instituto de Segurança Social CIDM – Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres
9	SNRIPD - Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência
10	EMAEIOT – Estrutura de Missão do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos
11	EMAEIOT – Estrutura de Missão do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos
12	ACIME – Alto Comissariado para as Migrações e Minorias Étnicas IPJ – Instituto Português da Juventude CIDM – Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres
13	CIDM – Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres ISS- Instituto de Segurança Social
14	ISS- Instituto de Segurança Social +MTSS
15	ACIME – Alto Comissariado para as Migrações e Minorias Étnicas CIDM – Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional SNRIPD - Secretariado Nac. para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência
16	EMAEIOT – Estrutura de Missão do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos
17	EMAEIOT – Estrutura de Missão do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos e Todas
18	EMAEIOT – Estrutura de Missão do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos e Todas
19	EMAEIOT – Estrutura de Missão do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos Presidência Portuguesa U.E.

Anexo 4
Equipa do PNA – EMAEIOT

CATEGORIAS	TEMPO
1 Coordenadora Nacional interna	Janeiro de 2007 a Dezembro de 2007
7 Membros efectivos da EMAEIOT	Janeiro de 2007 a Dezembro de 2007
1 Adjunta de Coordenação externa	Janeiro de 2007 a Dezembro de 2007
2 Técnicas Superiores Principais internas, a tempo inteiro	Janeiro de 2007 a Dezembro de 2007
2 Assessoras Principais, colaboradoras sectoriais internas, a tempo parcial	Janeiro de 2007 a Dezembro de 2007
4 Técnicas Superiores Principais, colaboradoras sectoriais internas, a tempo parcial	Janeiro de 2007 a Dezembro de 2007
1 Administrativa interna, a tempo inteiro	Janeiro de 2007 a Dezembro de 2007

Anexo 5
Instrumentos e Indicadores de avaliação

Instrumentos	Indicadores
Acções de Sensibilização/Informação	Nº de acções de sensibilização e informação por várias discriminações
Campanha de sensibilização	Nº de notícias
Conferências/Congressos	Nº de Conferências e Congressos Temáticos
Prémios Regionais	Nº de Prémios Regionais
Prémios – Escolas	Nº de Prémios – Escolas
Estudos	Nº de Estudos sobre as várias discriminações
Exposições Móveis	Nº Exposições realizadas no AEIOT
Assembleias Municipais	Nº Assembleias Municipais sobre o AEIOT
Assembleias sobre Igualdade na Diversidade	Nº Assembleias sobre Igualdade na Diversidade realizadas no AEIOT
Pessoas envolvidas no AEIOT	Nº pessoas (H/M e Crianças) envolvidas no AEIOT
Entidades envolvidas no AEIOT	Nº entidades envolvidas no AEIOT

Anexo 6
Níveis de Avaliação

Avaliação a dois níveis	Actividades
Avaliação interna Ex-ante, on-going e ex-post	1. Concepção de um questionário de avaliação das actividades e metodologias do PNA, a aplicar em 3 momentos 2. Aplicação de um balanço de competências sobre a Igualdade e Não Discriminação para os dirigentes e técnicos envolvidos no AEIOT
Avaliação externa	Avaliação do impacte do AEIOT

PARTE IV

Cronograma do Plano de Actividades

**ANO EUROPEU PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
PARA TODOS E TODAS
EMAEIOT**

Plano Nacional de Acção – 2007

Acções	Objectivos	Local	Calendário	Entidades Responsáveis
1 Conferência de Lançamento	a) Apresentação do AEIOT (Estratégia e Plano Nacional de Acção) b) Conferência (intervenções temáticas) c) Divulgação de Desdobrável do PNA d) Programa Cultural de Promoção da Diversidade	Lisboa	7 de Fevereiro de 2007	EMAEIOT CIDM
2 Assembleias “Igualdade na Diversidade – Por uma Sociedade Justa”	Promoção da participação cívica em termos de equidade social de tratamento e oportunidades (a proceder em 2 modalidades: no contexto institucional municipal e parlamentar e em sessões extraordinárias para o efeito quer na AR quer nas A.M.’s)	a) Assembleia da República b) Assembleias Municipais	2007	CIDM
3 Prémios Regionais de “Igualdade na Diversidade” para Boas Práticas e Responsabilidade Social sobre Diversidade e Não Discriminação	Promoção do envolvimento da sociedade civil de forma descentralizada com o objectivo de seleccionar e premiar Boas Práticas sobre discriminações múltiplas segundo indicação de Júris Regionais a atribuir a entidades cívicas e empresas	18 Distritos e 2 Regiões Autónomas	2007	EMAEIOT Governos Cívicos
4 Prémio “A Minha Escola no Combate à Discriminação”	Atribuição de Prémio ao melhor trabalho de turma sobre discriminações múltiplas e igualdade de tratamento e de oportunidades	18 Distritos e Regiões Autónomas da Madeira e Açores	Julho 2007	ACIME
5 Exposição Móvel Igualdade para a Diversidade	Promoção da representação da utilidade social da diversidade e da coexistência pacífica (TIR e barco)	18 Distritos	2007	ACIME
6 Feira da Igualdade na Diversidade com Animação Cultural	Mostra de materiais com acções culturais (incluindo danças etnográficas) para promover a sensibilização cívica	a) Lisboa - Terreiro do Paço ou Torre de Belém b) Municípios disponíveis para integrar a iniciativa em eventos locais	Julho e Agosto de 2007	IEFP IPJ
7 Dias Internacionais relacionados com cada uma das 6 discriminações	Sensibilizar a população em geral, das crianças aos mais idosos sobre a transversalidade da dimensão de género em cada idade	Lisboa e Municípios	2007	EMAEIOT MTSS ME
8 Criação de website	Criação de página na Internet permanentemente actualizada	Internet	2007	ISS / CIDM / ACIME

9 Exposições Temáticas	Exposições Temáticas sobre Violência de Género e Discriminações Múltiplas (fotografia, cartoon, banda desenhada, bibliografia, expressão artística, etc)	a) Lisboa Cordoaria Nacional b) Municípios disponíveis	2007	SNRIPD
10 Mostras Nacionais e Regionais	Mostra de Materiais Lúdicos e Pedagógicos em eventos nacionais e regionais	a) Lisboa; b) Municípios disponíveis	2007	EMAEIOT
11 8 Colóquios Temáticos	Diagnóstico do exercício das 6 formas de Discriminação em Portugal: identificação e definição do perfil dos grupos vítimas; análise e discussão das estratégias e metodologias de combate a cada uma das discriminações no caso português; a abordagem da problemática das discriminações múltiplas em Portugal e a sua articulação com outras problemáticas transversais da sociedade portuguesa.	Lisboa, Porto, Coimbra e outros 5 grandes municípios a definir	Março a Dezembro de 2007	ACIME / IEFP Racismo e Xenofobia
				CIDM Género
				IEFP / SNRIPD Deficiência
				CIDM / IEFP IPJ/ISS Discriminação Etária
				CIDM Orientação Sexual
				CIDM RELIGARE Religião
				CIDM ACIM ME Educação e Formas de Combate às Discriminações
ISS / PNAI Discriminações Múltiplas				
12 Festa Jovem “Cidadania e Igualdade de Oportunidades”	Iniciativa direccionada para a Juventude com articulação dos temas da campanha “Todos Diferentes, Todos Iguais” e do AEIOT	Lisboa, Seixal e outros municípios	Setembro 2007	ACIME / CIDM (Comissão Europeia e Conselho da Europa)
13 Ciclo de Cinema com Debates	Projecção de ciclo de filmes sobre as áreas temáticas do AEIOT seguidas de debate para reflexão da evolução das representações e dos estereótipos sociais sobre Diversidade, Não-Discriminação e Discriminações Múltiplas;	a)RTP 2; b)Cinemateca Portuguesa; c) Eventualmente em Municípios disponíveis para o efeito	Julho, Agosto e Setembro de 2007	CIDM (Cinemateca) ISS (RTP2)
14 Mostra de Materiais de Divulgação do AEIOT	Mostra de Materiais de Promoção do AEIOT em Montras de Serviços Públicos;	MTSS, ME e outros Serviços Públicos	2007	ISS / MTSS
15 Divulgação na Comunicação Social do AEIOT	Divulgação do AEIOT nas ruas e nos média (Mupis, Spots, Faixas, Encartes e Anúncios na Imprensa)	RTP RDP Imprensa Nacional e Regional	2007	ACIME CIDM IEFP SNRIPD

16 Materiais para distribuição gratuita	Criação de materiais para divulgação (T-shirts, lápis, régua, marcadores, pacotinhos de açúcar, vinhetas etc.)	Nacional	2007	EMAEIOT
17 Estudos	Divulgação de Estudos inovadores sobre as áreas temáticas do AEIOT	Nacional	2007	EMAEIOT
18 Festa da Diversidade	Realização de Festa da Diversidade e Jantar de Encerramento do AEIOT com Apresentação de Mostra de Produtos do AEIOT em Portugal	Lisboa	Dezembro de 2007	EMAEIOT
19 Conferência de Encerramento	Balanço do AEIOT com Conferência Temática e eventual Publicação com Declaração de Princípios Éticos e Propostas; esta actividade decorrerá em articulação com a Presidência Portuguesa e promoção do compromisso político e social dos cidadãos e cidadãs da União Europeia na construção duma Europa mais coesa onde a igualdade e a diversidade se constituem como princípios fundamentais de uma Europa mais desenvolvida e justa	Lisboa	20 e 21 de Novembro de 2007	EMAEIOT Presidência Portuguesa da U.E.

