

Presidência do Governo

Resolução do Conselho do Governo n.º 232/2023 de 15 de dezembro de 2023

A Carta dos Direitos Humanos proclama a dignidade e o valor da pessoa humana, a igualdade de direitos entre homens e mulheres como direitos fundamentais e condição necessária para o desenvolvimento das sociedades e para a construção de melhores condições de vida, sendo que a realização de tal desígnio é necessária para promover a inclusão, a realização do potencial intrínseco a cada pessoa e assegurar o direito de participação.

A igualdade de direitos entre mulheres e homens como sendo uma questão de direitos humanos, constitui condição para a construção e funcionamento das democracias e requisito para a boa governação das sociedades. Nessa ótica, a igual visibilidade de mulheres e homens, a equidade no acesso a oportunidades de capacitação, no direito à participação em todos os domínios da vida pública e privada e no acesso aos recursos constituem questões inalienáveis para a construção de uma sociedade suportada numa cultura de direitos.

Desta forma, a discriminação assente no sexo e/ou género é claramente uma violação dos direitos fundamentais, impedindo o gozo dos direitos humanos e das liberdades. O sexismo constitui uma manifestação de relações de poder tradicionalmente desiguais entre mulheres e homens, levando à discriminação, à limitação da plena realização e participação das mulheres na sociedade.

Tais desigualdades, ao assentarem em estereótipos de género e preconceitos modelam comportamentos e expectativas dos homens e rapazes, levando a atitudes sexistas, verificando-se uma clara relação entre sexismo e atos de violência contra as mulheres e raparigas, como bem evidencia a informação estatística disponível.

Além das discriminações em razão do género, outras persistem, designadamente quando por omissão ou ação uma pessoa ou grupo é inferiorizado com base na sua pertença a uma determinada raça, cor, sexo, nacionalidade, origem étnica, orientação sexual, identidade de género, ou outro fator. Discriminações que, por vezes, conduzem à prática efetiva de violência e à perpetração de crimes de ódio.

Alinhando-se com os princípios programáticos e com os objetivos da Agenda 2030 e com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND), que integra os compromissos assumidos pelo Estado Português em sede dos diversos organismos extra nacionais de que é parte, assim como as várias recomendações e instrumentos aos quais Portugal se encontra vinculado, o Governo dos Açores aprova o I Plano Regional para a Igualdade e a Não Discriminação nos Açores (PRINDA) para o ciclo programático 2023-2026, apoiado em cinco Eixos Estratégicos, que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de promoção da igualdade entre homens e mulheres; da não discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais; da prevenção e combate a todas as formas de violência de cariz discriminatório; na prevenção e combate aos discursos de ódio e, naturalmente em termos de monitorização do PRINDA.

Assim, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 90.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores, o Conselho do Governo resolve:

1 – Aprovar o I Plano Regional para a Igualdade e Não Discriminação nos Açores 2023-2026 (PRINDA), em anexo à presente resolução, da qual faz parte integrante.

2 – Designar a direção regional competente em matéria de igualdade e de inclusão social como entidade coordenadora do PRINDA.

3 – Criar o Fórum Consultivo e a Comissão Técnica de Acompanhamento, cujas competências e funcionamento são regulamentadas no anexo II à presente resolução, da qual faz parte integrante.

4 – Determinar que a participação nos órgãos previstos no PRINDA não confere aos seus membros qualquer remuneração, incluindo senhas de presença, nem ajudas de custo.

5 – A presente resolução entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em Conselho do Governo, em Ponta Delgada, em 8 de dezembro de 2023. - O Presidente do Governo, *José Manuel Bolieiro*.

ANEXO I

(a que se refere o n.º 1)

I PLANO REGIONAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NOS AÇORES 2023-2026 (PRINDA)

1. Enquadramento

Em Portugal o Princípio da Igualdade constitui um direito constitucional. Nos termos do artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), *"todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei"* e que *"ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual"*.

Já muito se avançou no sentido da realização da igualdade e na prevenção e combate às várias formas de discriminação. Ainda assim, persistem importantes desafios, apesar de atualmente existir uma maior consciência sobre tais discriminações e dos seus impactos, quer ao nível das trajetórias individuais, quer em termos coletivos. De entre os progressos realizados, sobressai necessariamente a assunção de tais matérias como estratégicas por parte dos poderes públicos, com reflexos na criação de instrumentos de política pública específicos, cuja concretização conta com o envolvimento e participação das diferentes áreas setoriais e das organizações da sociedade civil, dada a transversalidade de tais matérias.

O combate às diferentes formas de discriminação e o reconhecimento do direito à diferença têm implícito a promoção de oportunidades para a plena realização dos talentos de cada pessoa independentemente das suas características ou

grupo de pertença, com reflexos na construção de sociedades mais tolerantes, inclusivas e prósperas.

A aposta na criação deste documento regional estratégico específico decorre da conclusão - após avaliação do III Plano Regional para a Prevenção e Combate da Violência Doméstica e Promoção da Igualdade e construção do IV Plano Regional - de que as questões da igualdade ficavam secundarizadas perante a complexidade e especificidade temporal das questões relacionadas com a prevenção e combate à Violência Doméstica, e que a separação destas duas temáticas em Planos Regionais próprios seria a resposta mais adequada para, de forma eficaz e abalizada, tratar tão exigentes matérias.

2. Visão

O PRINDA afirma o primado da responsabilidade pública, na definição de políticas públicas e da criação das condições para o seu desenvolvimento. Assentando na necessidade da Região Autónoma dos Açores prosseguir, de modo estruturado, os esforços com vista ao aprofundamento de uma cultura de direitos no que se prende com a promoção da igualdade entre mulheres e homens, bem como, na prevenção e combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais e de outras formas de violência de cariz discriminatório, apostando numa abordagem integrada que fomente a colaboração e coordenação de esforços, valorizando uma visão comum que simultaneamente tenha um efeito mais estruturante e sustentável com impacto na criação de condições que, no futuro, permitam firmar um Pacto para a Igualdade nos Açores.

3. Estratégias e Linhas Orientadoras

Ao aprovar o I Primeiro Plano Regional para a Igualdade e Não-Discriminação nos Açores, o Governo Regional dos Açores assume o compromisso de reforçar a intervenção estruturada no sentido contribuir para erradicar as desigualdades

com base nas várias formas de discriminação, para tanto estabelece um conjunto de objetivos que expressam as mudanças que visa alcançar por via da implementação de um conjunto de ações, envolvendo as diferentes áreas setoriais e organizações da sociedade civil, bem como, a necessária avaliação.

A implementação do PRINDA pressupõe a articulação com outros instrumentos de política pública vigentes ou que venham a ser adotados na sua vigência que melhor possam atender às matérias que constituem objeto deste plano.

O I PRINDA assume-se como instrumento agregador dos contributos diversas áreas setoriais, aberto e em evolução, capaz de potenciar uma implementação transversal e ajustada à evolução da realidade, afirmando o primado da responsabilidade pública na criação de condições para a execução de uma política suportada numa estratégia integrada, abrangente e com impactos na promoção da igualdade entre mulheres e homens e no combate às várias formas de discriminação.

Dado que a informação disponível não permite caracterizar a realidade regional ao nível das matérias que integram o PRINDA, este posiciona-se como um impulsionador do aprofundamento do conhecimento da realidade açoriana através da elaboração de estudos e/ou diagnósticos sobre algumas das temáticas que o integram.

A implementação do I Plano Regional para a Igualdade e Não-Discriminação nos Açores assenta na territorialização, interseccionalidade, transversalidade e parcerias.

4. Implementação, monitorização e avaliação

A implementação do PRINDA assenta no envolvimento das diferentes entidades na definição das medidas e ações a implementar, no reforço dos mecanismos de acompanhamento e coordenação, as especificidades locais, potenciando uma implementação transversal e ajustada a cada realidade, na revisão e adaptação das medidas na concretização dos objetivos que prosseguem.

A implementação das medidas que integram o PRINDA, será da responsabilidade de cada uma das entidades, em consonância com o compromisso assumido no contexto do presente Plano. Cada entidade será igualmente responsável por recolher e disponibilizar a informação à Direção Regional para a Promoção da Igualdade e Inclusão Social (DRPIIS), enquanto entidade coordenadora da implementação do PRINDA, que permita a monitorização e elaboração dos relatórios anuais de execução.

A coordenação da implementação do PRINDA incumbe à direção regional competente em matéria de igualdade e inclusão social. Nessa medida compete-lhe a monitorização da implementação das medidas e efetuar as avaliações anuais do Plano, a constar do Relatório Anual de Execução, após a receção dos relatórios setoriais de cada departamento governamental e parceiros que agregados ao presente Plano.

Também é da competência da direção regional referida no parágrafo anterior, na qualidade de entidade coordenadora do PRINDA, designadamente:

- Garantir a monitorização da implementação dos Eixos Estratégicos, assegurando o funcionamento do Fórum;
- Elaborar anualmente um relatório intercalar sobre a execução das medidas e ações constantes dos Eixos Estratégicos a entregar ao membro do Governo responsável pela área da igualdade;
- Elaborar um relatório final de execução do PRINDA até ao final do primeiro semestre seguinte ao termo da respetiva vigência, dele dando conhecimento ao membro do Governo responsável pela área da igualdade;
- Apresentar ao membro do Governo responsável pela área da igualdade a proposta de revisão do PRINDA, nos três meses subsequentes ao seu término;
- Promover uma avaliação externa e independente durante o segundo semestre de 2026;

- Propor a estratégia de continuidade do PRINDA a entregar ao membro do Governo responsável pela área da igualdade e inclusão social até três meses após o termo da respetiva vigência, o qual, em articulação com as principais áreas governativas envolvidas, promove a criação do próximo Plano Regional.

A entidade coordenadora do PRINDA, será coadjuvada por um Fórum Consultivo apoiado por uma Comissão Técnica de Acompanhamento.

Por último, a avaliação do PRINDA será realizada por uma entidade externa e independente, que deverá recorrer a diversas fontes de informação disponíveis, de forma a formular conclusões quanto à intervenção realizada e perspetivar políticas alternativas a implementar no futuro ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres da prevenção e do combate às várias formas de discriminação.

5. Eixos Estratégicos, Objetivos Estratégicos e Específicos e Medidas/Ações

Os objetivos estratégicos, específicos e as medidas/ações do PRINDA assentam em cinco eixos estratégicos considerados como fundamentais para a intervenção no quadriénio 2023-2026:

EIXO ESTRATÉGICO 1 – PROMOVER A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

Objetivo Estratégico 1.1 – Contribuir para a construção de uma cultura livre de preconceitos e estereótipos

Objetivo Específico 1.1.1 - Sensibilizar para as consequências da desigualdade entre mulheres e homens

Objetivo Estratégico 1.2 – Garantir condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género

Objetivo Específico 1.2.1 - Integrar a dimensão de igualdade de género nos processos educativos

Objetivo Específico 1.2.2 - Garantir a Igualdade entre Mulheres e Homens nos percursos escolares e opções profissionais

Objetivo Estratégico 1.3 - Contribuir para a irradicação da discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e nas ações

Objetivo Específico 1.3.1 - Integrar a perspetiva da Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) na Administração Pública

Objetivo Específico 1.3.2 - Prevenir e combater o assédio no mercado de trabalho e na atividade profissional

Objetivo Estratégico 1.4 - Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional

Objetivo Específico 1.4.1 - Promover a implementação de Planos para a Igualdade

Objetivo Específico 1.4.2 - Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Objetivo Específico 1.4.3 - Apoiar a natalidade

Objetivo Específico 1.4.4 - Divulgar informação, serviços e recursos existentes

Objetivo Estratégico 1.5 - Garantir condições de acesso aos serviços, apoios e medidas governamentais, nomeadamente o acesso à saúde, educação e emprego, combatendo a pobreza e exclusão social

Objetivo Específico 1.5.1 - Garantir a proteção e o empoderamento das mulheres em situação de vulnerabilidade

Objetivo Estratégico 1.6 - Promover a igualdade entre mulheres e homens na cultura e na comunicação

Objetivo Específico 1.6.1 - Promover a utilização de uma comunicação e linguagem inclusivas

Objetivo Estratégico 1.7 - Conhecer e monitorizar o fenómeno

Objetivo Específico 1.7.1 - Melhorar o conhecimento em matéria de Igualdade entre Mulheres e Homens

EIXO ESTRATÉGICO 2 - PREVENIR E COMBATER A DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS

Objetivo Estratégico 2.1 - Eliminar a tolerância a todas as formas de desigualdade e discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade de Género, Expressão de Género e Características Sexuais (OIEC) e consciencializar para as suas consequências

Objetivo Específico 2.1.1 - Promover iniciativas de informação e sensibilização

Objetivo Estratégico 2.2 - Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI+ e da discriminação em razão da OIEC

Objetivo Específico 2.2.1 - Aprofundar e disseminar o conhecimento sobre as questões da OIEC

Objetivo Estratégico 2.3 - Garantir a transversalização das questões da OIEC

Objetivo Específico 2.3.1 - Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para a promoção da igualdade em função da OIEC

EIXO ESTRATÉGICO 3 - PREVENIR E COMBATER TODAS AS FORMAS DE VIOLÊNCIA DE CARIZ DISCRIMINATÓRIO

Objetivo Estratégico 3.1 - Sensibilizar para as consequências da exposição a situações de discriminação

Objetivo Específico 3.1.1 - Promover iniciativas de informação e sensibilização

Objetivo Específico 3.1.2 - Divulgação dos recursos existentes

Objetivo Específico 3.2 - Garantir o atendimento e prestação de cuidados à luz de uma cultura de direitos

Objetivo Específico 3.1.5 - Assegurar a capacitação dos profissionais

EIXO ESTRATÉGICO 4 - PREVENIR E COMBATER OS DISCURSOS DE ÓDIO

Objetivo Estratégico 4.1 - Promover uma cultura de tolerância

Objetivo Específico 4.1.1 - Informar e sensibilizar

Objetivo Específico 4.1.2 - Divulgar os recursos existentes

Objetivo Estratégico 4.2 - Promover condições para uma correta identificação de crimes de ódio

Objetivo Específico 4.2.1 - Capacitar os profissionais

EIXO ESTRATÉGICO 5 – MONITORIZAÇÃO A EXECUÇÃO DO PRINDA

Objetivo Estratégico 5.1 - Monitorizar e avaliar as políticas públicas em matéria da promoção da IMH e das várias formas de discriminação

Objetivo Específico 5.1.1 – Sistematizar a informação

EIXO ESTRATÉGICO 1 – PROMOVER A IGUALDADE ENTRE MULHERES E

A desigualdade entre mulheres e homens baseia-se em preconceitos e estereótipos, o que requer um forte investimento em termos de sensibilização e ao nível do desenvolvimento de iniciativas de prevenção primária, na perspetiva de alterar as crenças e valores que suportam e legitimam tais discriminações. A promoção da inclusão está claramente associada aos padrões que enformam os processos educativos.

Por outro lado, a concretização da igualdade de oportunidades de participação na vida privada e profissional requer o aprofundamento dos esforços com vista à compatibilização de tais dimensões, o que pressupõe também um melhor conhecimento sobre os serviços e apoios existentes.

Eixo Estratégico	Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Medidas / Ações	Indicadores	Entidades Responsáveis	Outras Entidades	Metas			
							2023	2024	2025	2026
EE1 - PROMOVER A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS										
OE 1.1.1. Contribuir para a construção de uma cultura livre de preconceitos e estereótipos										
OE 1.1.1. Sensibilizar para as consequências da desigualdade entre mulheres e homens										
			1. Realização de Campanha Regional	Campanha realizada	DRPIIS		X			
			2. Realização de Congresso Regional Temático	Congresso realizado	DRPIIS	CITE	X			X
			3. Realização de ações de sensibilização	N.º de ações realizadas	DRPIIS	Redes e Polos CITE IPSS's e Santas Casas	20 ações	25 ações	30 ações	35 ações
			4. Celebração de datas comemorativas	N.º de datas assinaladas	DRPIIS	Redes e Polos		1	1	1
			5. Divulgação de conteúdos de sensibilização sobre Igualdade e Não Discriminação, através das redes sociais	Conteúdo digitais divulgados	DRPIIS	ONG's e Instituições da Rede Solidária		X	X	X
			6. Elaboração de material para distribuir durante ações de sensibilização	Material elaborado	DRPIIS	ONG's e Instituições da Rede Solidária		X	X	X

OE 1.2. Garantir condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género									
OE 1.2.1. Integrar a dimensão de igualdade de género nos processos educativos									
7. Implementação de projeto piloto no âmbito da prevenção primária	7.1. Conceção de um referencial, a aplicar em contexto da educação pré-escolar	Elaboração de proposta de Referencial	DRPIIS	CIPA - Novo Dia		X			
	7.2. Formação do pessoal docente para a aplicação dos conteúdos	N.º de formações realizadas	DRPIIS	CIPA - Novo Dia			2	2	2
	7.3. Integração nos currículos formais de educação	Protocolo realizado	DRPIIS DREAE						X
8. Sensibilização do pessoal docente e não docente para adoção de uma comunicação e linguagem inclusivas e livres de estereótipos em contexto escolar		N.º de ações realizadas	DRPIIS DREAE				2	2	2
9. Disponibilização de manual sobre linguagem inclusiva		Manual disponibilizado	DRPIIS	CIG		X			
OE 1.2.2. Garantir a Igualdade entre Mulheres e Homens nos percursos escolares e opções profissionais									
10. Sensibilização da população escolar sobre a influência dos estereótipos de género na escolha profissional		N.º de ações realizadas	DRPIIS DREAE	CIPA – Novo Dia		5	10	15	
	11. Divulgação de guia de profissões junto do público infantojuvenil	Guia divulgado	DRPIIS DREAE	Unidades Orgânicas			X		
OE 1.3. Contribuir para a irradiação da discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e nas ações									

OE 1.3.1. Integrar a perspetiva da IMH na Administração Pública									
	12. Desenvolvimento de iniciativas de capacitação para dirigentes e quadros técnicos	Iniciativas Implementadas	DRPIIS	CEFAPA CIG				1	2
	13. Disponibilização de guia sobre a linguagem inclusiva	Guia disponibilizado	DRPIIS CIG			X			
OE 1.3.2. Prevenir e combater o assédio no mercado de trabalho e na atividade profissional									
	14. Realização de ações de sensibilização sobre assédio moral e sexual no local de trabalho	N.º de ações realizadas	DRPIIS	CITE CRITE-A Outras Entidades	2		2	2	2
	15. Disponibilização de um folheto informativo sobre o assédio no local de trabalho	Folheto disponibilizado	DRPIIS	IRT CRITE-A				X	
OE 1.4. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional									
OE 1.4.1. Promover a implementação de Planos para a Igualdade									
	16. Sensibilização e disponibilização de apoio aos serviços da Administração Pública (AP) para a implementação de Planos para a Igualdade	N.º de serviços sensibilizados	DRPIIS	FRCT			3	4	4
	17. Sensibilização e disponibilização de apoio às IPSS's e Santas Casas para a implementação de Planos para a Igualdade	N.º de IPSS's e Santas Casas sensibilizadas	ACEESA		3		3	3	3
	18. Apresentação de Proposta de alteração da Portaria 49/2009, introduzindo como critério para atribuição de apoio financeiro a existência de Plano para a Igualdade da entidade candidata	Proposta Apresentada	DRPIIS			X			
1.4.2. Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal									
	19. Sensibilizar as entidades empregadoras do sector privado	N.º de ações de sensibilização	DRPIIS	Câmara do Comércio e			1	2	2

	27. Divulgação dos serviços de apoio à família	Serviços divulgados no Portal do Governo	DRPIIS		X	X	
	28. Compilação e disponibilização de legislação relativa às medidas de apoio à família	Compilação efetuada e disponibilizada no Portal do Governo	DRPIIS	ISSA, IPRA CRITE-A	X	X	
OE 1.5. Garantir condições de acesso aos serviços, apoios e medidas governamentais, nomeadamente o acesso à saúde, educação e emprego, combatendo a pobreza e exclusão social							
OE 1.5.1. Garantir a proteção e o empoderamento das mulheres em situação de vulnerabilidade							
	29. Sensibilização dos serviços para a introdução da perspectiva da IMH na definição das políticas e medidas da área social	N.º de serviços sensibilizados	DRPIIS CIG	ISSA, IPRA IPSS's e Santas Casas	1	1	1
	30. Capacitação dos profissionais da área social para a integração da perspectiva da IMH na intervenção desenvolvida	N.º de ações realizadas	DRPIIS	CIG CITE CRITE-A ISSA, IPRA ONG's	1	1	1
OE 1.6. Promover a igualdade entre mulheres e homens na cultura e na comunicação							
OE 1.6.1. Promover a utilização de uma comunicação e linguagem inclusivas							
	31. Sensibilização dos órgãos de comunicação social	N.º de ações realizadas	DRPIIS CIG	Outras entidades	1		1
	32. Realização de eventos culturais inclusivos	N.º de eventos realizados	DRPIIS	Outras entidades	1	2	2
OE 1.7. Conhecer e monitorizar o fenómeno							
OE 1.7.1 Melhorar o conhecimento em matéria de Igualdade entre Mulheres e Homens							
	33. Compilação dos estudos já existentes na Região sobre a IMH	Compilação efetuada	DRPIIS	UAç CIPA – Novo Dia	X		
	34. Realização de um estudo diagnóstico sobre a IMH nos Açores	Lançamento de processo concursal	DRPIIS		X		

35. Desagregação da informação estatística regional por género	Sensibilização do serviço competente	Definição dos indicadores passíveis de desagregação por género	Sensibilização efetuada	DRPIIS	SREA Serviço Regional de Estatística dos Açores	X	X
	Indicadores definidos						
36. Sistematização e divulgação de informação desagregada por sexo, na Administração Pública Regional	Publicação dos primeiros dados desagregados por género	Emissão de informação publicada	DRPIIS DROAP	DRPIIS DROAP		X	X
	Sistematização e divulgação de estatística, por sexo, na Administração Pública Regional						

EIXO ESTRATÉGICO 2 – PREVENIR E COMBATER A DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS

A discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, mantém-se como um fator gerador de desigualdades, que tendem a intensificar-se quando associadas a outras desvantagens. Por outro lado, mantém-se uma ausência de pluralidade na organização e resposta dos diferentes serviços, na medida em que continuam a ter como referência os padrões relativos à heterossexualidade, o que é bem patente no que diz respeito à educação sexual e aos comportamentos de risco.

Eixo Estratégico	Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Medidas / Ações	Indicadores	Entidades Responsáveis	Outras Entidades	Metas			
							2023	2024	2025	2026
EE2 – PREVENIR E COMBATER A DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO E CARATERÍSTICAS SEXUAIS										
OE 2.1. Eliminar a tolerância a todas as formas de desigualdade e discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade de Género, Expressão de Género e Caraterísticas Sexuais e consciencializar para as suas consequências										
OE 2.1.1. Promover iniciativas de informação e sensibilização										
			37. Realização de Campanha Regional	Campanha realizada	DRPIIS					X
			38. Realização de Congresso Regional Temático	Congresso realizado	DRPIIS	Outras entidades	X	X	X	X
			39. Celebração de data comemorativa	N.º de datas celebradas	DRPIIS	Outras entidades	1	1	1	1
			40. Realização de ações de sensibilização	N.º de ações realizadas	DRPIIS	Outras entidades	2	3	4	5
OE 2.2. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI+ e da discriminação em razão da OIEC										
OE 2.2.1. Aprofundar e disseminar o conhecimento sobre as questões da OIEC										
			41. Elaboração e distribuição de flyers com vista à divulgação dos recursos existentes	Flyer elaborado	DRPIIS	IPSS's Outras entidades	X			
				Flyer distribuído			X	X	X	X
			42. Levantamento das necessidades da comunidade LGBTI+ com vista à tomada de decisão	Levantamento efetuado	DRPIIS	DRS ONG's AP	X			
			43. Divulgação de estudos e documentação sobre a comunidade LGBTI+	Divulgação efetuada	DRPIIS	Outras Entidades			X	

OE 2.3. Garantir a transversalização das questões da OIEC									
OE 2.3.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para a promoção da igualdade em função da OIEC									
	44. Realização de ações de formação para profissionais e serviços da AP	N.º de ações efetuadas	DRPIIS	CIG CEFAPA		1	1	1	1
	45. Realização de ações de formação para profissionais (Educação, CPCJ, EMAT, etc.)	N.º de ações efetuadas	DRPIIS	ILGA Portugal CasaQui		1	1	1	1
	46. Sensibilização dos diretores de curso da UAç para a introdução das questões de OIEC	N.º de diretores de curso sensibilizados	DRPIIS	UAç			5		
	47. Realização de ações formativas para profissionais de saúde sobre cuidados para com pessoas LGBTQI+, designadamente ao nível da educação sexual e comportamentos de risco	N.º de ações realizadas	DRPIIS	DRS Unidades de Saúde e Hospitais			1		1

EIXO ESTRATÉGICO 3 – PREVENIR E COMBATER TODAS AS FORMAS DE VIOLÊNCIA DE CARIZ DISCRIMINATÓRIO

Para além da discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, verifica-se a existência de outras formas de discriminação, designadamente em razão da raça, origem étnica, cor, sexo, nacionalidade, entre outras, que em muitas situações interferem nas oportunidades de realização das pessoas, culminando, em alguns casos, em quadros de exclusão social. Além das consequências que advêm para os próprios, emergem, também, importantes desafios para os poderes públicos, no sentido de encontrar políticas públicas que garantam a manutenção de padrões mínimos de coesão social. Além das discriminações identificadas, este Plano também dará especial atenção às questões que se prendem com a discriminação em razão da idade, condição física e/ou intelectual.

Eixo Estratégico	Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Medidas / Ações	Indicadores	Entidades Responsáveis	Outras Entidades	Metas			
							2023	2024	2025	2026
EE3 – PREVENIR E COMBATER TODAS AS FORMAS DE VIOLÊNCIA DE CARIZ DISCRIMINATÓRIO										
OE 3.1. Sensibilizar para as consequências da exposição a situações de discriminação										
OE 3.1.1. Promover iniciativas de informação e sensibilização										
			48. Realização de Campanha Regional de prevenção e combate ao Idadismo	Campanha realizada	DRPIIS		X			
			49. Celebração de datas comemorativas	N.º de datas celebradas	DRPIIS	Redes e Polos IPSS's AIPA	1	1	1	1
			50. Realização de ações de sensibilização	N.º de ações de sensibilização realizadas	DRPIIS	Redes e Polos IPSS's AIPA	15	20	25	30
OE 3.1.2 Divulgação dos recursos existentes										
			51. Recolher e compilar legislação e recursos existentes	Compilação efetuada	DRPIIS DRC	Outras entidades			X	X
			52. Elaboração e distribuição de flyers com vista à divulgação dos recursos existentes	Flyer elaborado Flyer distribuído	DRPIIS	IPSS's Outras entidades		X		
							X	X	X	X

OE 3.2. Garantir o atendimento e prestação de cuidados à luz de uma cultura de direitos									
OE 3.2.1. Assegurar a capacitação dos profissionais									
		53. Realização de ações de formação para cuidadores formais de pessoas idosas e/ou dependentes	N.º de formações realizadas	DRPIIS	ISSA, IPRA IPSS's e Santas Casas		1	1	1
		54. Realização de ações de formação para profissionais dos serviços da AP	N.º de formações realizadas	DRPIIS	CIG CEFAPA CRITE-A		1	1	1

EIXO ESTRATÉGICO 4 – PREVENIR E COMBATER OS DISCURSOS DE ÓDIO

A prevenção e combate aos discursos e crimes de ódio implicam uma correta identificação e perceção dos comportamentos associados, frequentemente baseados num preconceito que difunde, incita, promove ou justifica o ódio, a hostilidade ou a violência contra uma pessoa ou grupo com base na sua identidade percebida. Neste eixo, serão realizadas diversas ações com foco na informação e sensibilização da comunidade para estas práticas e difusão dos recursos e serviços de apoio existentes na Região, bem como na capacitação de diversos profissionais para identificação e correta intervenção quando deparados com vítimas de discursos e crimes de ódio.

Eixo Estratégico	Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Medidas / Ações	Indicadores	Entidades Responsáveis	Outras Entidades	Metas			
							2023	2024	2025	2026
EE4 – PREVENIR E COMBATER OS DISCURSOS DE ÓDIO										
OE 4.1.1. Promover uma cultura de tolerância										
OE 4.1.1.1. Informar e sensibilizar										
			55. Realização de ações de sensibilização sobre os discursos de ódio	N.º de ações realizadas	DRPIIS CIG	Outras entidades	1	2	3	4
			56. Elaboração e distribuição de flyers com vista à divulgação dos recursos existentes	Flyer elaborado	DRPIIS	Outras entidades		X		
				Flyer distribuído				X	X	
			57. Divulgação da Recomendação do Conselho da Europa "Prevenir e Combater o Sexismo"	Recomendação divulgada	DRPIIS			X		
			58. Articulação com o Plano Regional de Prevenção e Combate ao Bullying e Cyberbullying	Protocolo formalizado	DRPIIS DREAE			X		
			OE 4.1.2. Divulgar os recursos existentes							
			59. Recolher e compilar legislação e recursos existentes	Compilação efetuada	DRPIIS	Outras entidades			X	

OE 4.2. Promover condições para uma correta identificação de crimes de ódio									
OE 4.2.1. Capacitar os profissionais									
		60. Realização de ações de formação para profissionais dos serviços da AP	N.º de ações realizadas	DRPIIS CIG				1	
		61. Realização de ações de formação para os Órgãos de Polícia Criminal	N.º de ações realizadas	DRPIIS CIG				1	
		62. Realização de ações de formação para profissionais dos serviços de saúde, técnicos de apoio à vítima, profissionais de atendimento, entre outros	N.º de ações realizadas	DRPIIS CIG					2

EIXO ESTRATÉGICO 5 – MONITORIZAR A EXECUÇÃO DO PRINDA

Um conhecimento mais aprofundado e aperfeiçoado sobre a Igualdade entre Mulheres e Homens e das várias formas de discriminação é crucial para informar a intervenção técnica e a decisão política. Monitorizar o trabalho que vem sendo desenvolvido por todas as entidades envolvidas neste Plano é de igual importância, tornando o trabalho realizado o mais transparente possível e permitindo avaliar o impacto e a qualidade da intervenção.

Mediante um conhecimento exaustivo do contexto, mecanismos e atores envolvidos, uma monitorização da atividade e das dinâmicas envolvidas na realização desta mesma atividade e de uma avaliação da intervenção levada a cabo, será possível, no futuro, desenhar novos instrumentos de políticas públicas direcionados para as necessidades reais de todos os envolvidos neste processo.

Eixo Estratégico	Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Medidas / Ações	Indicadores	Entidades Responsáveis	Outras Entidades	Metas			
							2023	2024	2025	2026
EES – MONITORIZAR A EXECUÇÃO DO PRINDA										
OE 5.1. Monitorizar e avaliar as políticas públicas em matéria da promoção da IMH e das várias formas de discriminação										
OE 5.1.1. Sistematizar a informação										
			63. Elaboração do relatório de avaliação do PRINDA	Relatório elaborado	DRPIIS					X
			64. Elaboração de relatórios intercalares, com periodicidade anual	Relatórios elaborados	DRPIIS		X	X		X

Siglas e Acrónimos

AIPA – Associação dos Imigrantes nos Açores

AP – Administração Pública

APAV – Associação de Apoio à Vítima

APF- Açores – Associação Planeamento Familiar/Açores

CEFAPA – Centro de Formação da Administração Pública dos Açores

CITE – Comissão a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CRITE - A – comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e Emprego – Açores

DRC - Direção Regional das Comunidades

DREAE – Direção Regional Educação e Administração Escolar

DRPIIS – Direção Regional para a Promoção da Igualdade e Inclusão Social

DRS - Direção Regional da Saúde

FRCT – Fundo Regional Ciência e Tecnologia

IMH - Igualdade entre Mulheres e Homens

IRT – Inspeção Regional do Trabalho

OIEC - Orientação Sexual, Identidade de Género, Expressão de Género e Caraterísticas Sexuais

ONG's – Organizações Não Governamentais

ANEXO II

(a que se refere o n.º 3)

Artigo 1.º

Objeto

O presente anexo estabelece as competências, condições de funcionamento e de desempenho, dos órgãos responsáveis pela monitorização e acompanhamento do I Plano Regional para a Igualdade e Não Discriminação nos Açores 2023-2026, doravante designado por PRINDA.

Artigo 2.º

Órgãos

São órgãos responsáveis pela monitorização e acompanhamento do PRINDA o Fórum Consultivo e a Comissão Técnica de Acompanhamento.

Artigo 3.º

Composição do Fórum Consultivo

1 - O Fórum Consultivo integra:

a) Diretor Regional competente em matéria de igualdade e inclusão social, que preside;

- b) Diretores/as Regionais competentes em matéria: Emprego, Educação, Saúde, Poder Local, Comunidades, Ciência e Tecnologia, Desporto e Juventude;
- c) Um elemento do Conselho Diretivo do Instituto da Segurança Social dos Açores, IPRA;
- d) Presidente da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e Emprego – Açores;
- e) Um elemento do Serviço Regional de Estatística dos Açores;
- f) Três representantes de organizações da sociedade civil a indicar pela direção regional competente em matéria de igualdade e inclusão social;
- g) Podem também ser convidados a participar no Fórum Consultivo personalidades com especial conhecimento ou experiência nas matérias objeto do PRINDA.

2 – Os membros do Fórum Consultivo previstos alíneas a) e b) do n.º 1 são nomeados por despacho conjunto do membro do Governo Regional competente em matéria de igualdade e inclusão social e dos membros do Governo Regional com competência nas respetivas áreas.

Artigo 4.º

Competências do Fórum Consultivo

1 – Compete ao Fórum Consultivo do PRINDA, em articulação com a entidade coordenadora do mesmo, o apoio e a execução das políticas públicas, previstas, no âmbito do mesmo, por via da convergência de objetivos, recursos e estratégias entre os diferentes organismos com responsabilidades diretas e

indiretas na implementação das medidas e ações previstas nos Eixos Estratégicos, bem como assegurar a definição, articulação e execução das políticas públicas, por via da convergência de objetivos, recursos e estratégias entre os diferentes organismos com responsabilidades diretas e indiretas na implementação de medidas de políticas e de intervenção para a promoção de medidas relativas à igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação, competindo-lhe, designadamente:

- a) Articular e colaborar na apreciação dos Relatórios Anuais de Execução das medidas e objetivos do PRINDA, elaborados pelos representantes que integram o Fórum Consultivo, que devem ser validados pelos respetivos dirigentes máximos dos respetivos serviços, até ao dia 31 de abril do ano seguinte ao que respeita;
- b) Elaborar o Relatório Anual de Execução, até ao dia 30 de junho do ano seguinte ao que reporta, integrando todos os contributos previstos no ponto anterior, para posterior homologação do membro do Governo Regional competente em matéria de igualdade e inclusão social;
- c) Analisar a proposta da revisão das medidas e objetivos do PRINDA, tendo por base os Relatórios Anuais de Execução e eventuais propostas efetuadas pelos elementos do fórum devidamente fundamentadas a qual deve ser posteriormente submetida ao membro do Governo Regional competente em matéria de igualdade e inclusão social.

Artigo 5.º

Competências do Presidente do Fórum Consultivo

São competências do Presidente do Fórum Consultivo, designadamente:

- a) Representar o Fórum Consultivo do PRINDA;
- b) Convocar e presidir às reuniões do Fórum Consultivo;
- c) Solicitar, sempre que se justifique, pareceres externos especializados, para a prossecução das competências do Fórum;
- d) Convidar a participar nas reuniões outros serviços executivos do Governo Regional, sempre que se considere pertinente e adequado para a prossecução das suas competências.

Artigo 6.º

Reuniões do Fórum Consultivo

O Fórum Consultivo reúne, ordinariamente, semestralmente, e extraordinariamente, sempre que seja solicitado por qualquer um dos seus membros, mediante convocatória com antecedência mínima de-cinco dias úteis.

Artigo 7.º

Constituição da Comissão Técnica de Acompanhamento

1 – A Comissão Técnica de Acompanhamento integra um representante de cada uma das entidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 3.º, que formam uma rede de pontos focais com a função de colaborar e reportar à entidade que coordenada, o contributo dos diferentes organismos, serviços e entidades das respetivas áreas governativas, para a definição, articulação, convergência e execução das medidas.

2 – Os pontos focais são designados pelos dirigentes máximos das entidades referidas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 3.º.

Artigo 8.º

Competências da Comissão Técnica de Acompanhamento

Compete à Comissão Técnica de Acompanhamento, designadamente:

- a) Apoiar o Fórum Consultivo do PRINDA na prossecução das suas competências e na orientação das entidades responsáveis pela implementação das medidas, solicitando e fornecendo, sempre que necessário, informações sobre o respetivo processo de execução;
- b) Assessorar a entidade coordenadora regional do PRINDA na elaboração e conclusão de Relatórios Anuais de Execução das medidas e objetivos do PRINDA;
- c) Assessorar o Fórum Consultivo na elaboração e conclusão de um relatório final de execução das medidas e objetivos do PRINDA;
- d) Assessorar o Fórum Consultivo na elaboração da proposta de revisão das medidas e objetivos do PRINDA, tendo por base os Relatórios Anuais de Execução e outros elementos relevantes para o efeito;
- e) Coadjuvar o respetivo dirigente máximo na elaboração dos planos de ação anuais, visando o cumprimento das medidas e dos objetivos previstos, identificando o planeamento, monitorização das medidas a executar e prevendo as responsabilidades de cada serviço e organismo, indicadores, pontos de partida, metas anuais e orçamento, que permitam a sua execução.

Artigo 9.º

Reuniões da Comissão Técnica de Acompanhamento

A Comissão Técnica de Acompanhamento reúne, ordinariamente, semestralmente, e extraordinariamente, sempre que seja solicitado por qualquer um dos seus membros, mediante convocatória com antecedência mínima de cinco dias úteis.