



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

GUIA

para a transversalização do **princípio de**

NÃO DISCRIMINAÇÃO

nos Programas, Iniciativas
e Projetos Adstritos da
Cooperação Ibero-Americana

© Secretaria-Geral Ibero-Americana

Paseo de Recoletos, 8

28001 Madrid

Copyright SEGIB. Abril 2021.

Autora:

Graciela Rico

Colaborador:

Francisco Lorenzo

Revisão e controlo de qualidade:

Laura Ruíz Jiménez e Adriana Osset Alonso, Técnicas da Direção de Coordenação, Planificação, Acompanhamento e Avaliação (SEGIB)

Direção:

María Andrea Albán Durán, Secretária para a Cooperação Ibero-Americana (SEGIB)

Design e produção:

designforabetterworld.org by Pablo Elorriaga



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

GUÍIA

para a transversalização do **princípio de**

NÃO DISCRIMINAÇÃO

nos Programas, Iniciativas
e Projetos Adstritos da
Cooperação Ibero-Americana

ÍNDICE

0.- Introdução e objetivos	5
1.- Quadro conceptual	6
1.1. Princípio de Não Discriminação	6
1.2. Tipos de discriminação	7
1.3. Coletivos em situação de discriminação	7
1.4. Abordagens para transversalizar a Não Discriminação	8
2.- Quadro regulamentar internacional	9
3.- Orientações para a transversalização do Princípio de Não Discriminação nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos	12
3.1. Quadro geral: níveis para a transversalização	12
3.2. Transversalização no ciclo de gestão dos PIPA	13
3.3. Autodiagnóstico para verificar a incorporação do princípio de Não Discriminação nos PIPA	19
4.- Recomendações para a aplicação do Princípio de Não Discriminação nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos	22
5.- Recursos e bibliografia	23
6.- Anexos:	25
6.1. Referências alargadas da Regulamentação internacional	25

0. Introdução e objetivos

O presente *Guia para a transversalização do Princípio de Não Discriminação nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos* contém orientações básicas para facilitar aos PIPA a inclusão e promoção da igualdade plena e efetiva de todos os grupos objetivo, oferecendo elementos concretos para agir contra a discriminação e a favor do exercício real dos direitos.

A sua missão é facilitar a transversalização do Princípio de Não Discriminação a partir de uma visão pragmática e centrada na realidade dos PIPA, considerando as possibilidades, dificuldades e desafios para a integração dessa abordagem.

Especificamente, colocam-se dois objetivos:

- Pautar metodologicamente os critérios e condições para integrar a abordagem de Não Discriminação.
- Identificar a realidade dos PIPA quanto à Não Discriminação e proporcionar recomendações para responder aos desafios que possam surgir.

Este guia oferece diretrizes e orientações aplicáveis aos processos de planificação estratégica e às intervenções específicas dos PIPA, dando resposta a questões tais como:

- O que é a Não Discriminação?
- Qual é o Quadro Regulamentar internacional que a orienta?
- Como transversalizar o Princípio de Não Discriminação na planificação e gestão de um Programa, Iniciativa ou Projeto Adstrito?
- Como integrar nos PIPA medidas concretas para favorecer a participação dos grupos excluídos?
- Como comprovar o nível de transversalização?
- Onde encontrar exemplos sobre como transversalizar?
- Existe alguma boa prática em outro Programa, Iniciativa ou Projeto Adstrito?
- Quais são as principais recomendações a ter em conta no que respeita aos PIPA?
- Que recursos podem aumentar a informação deste guia?

É necessário referir que, ao fazer uma profunda pesquisa de manuais e guias para a transversalização do Princípio de Não Discriminação, é possível encontrar alguns exemplos, mas sempre relacionados com coletivos específicos (pessoas com deficiência, indígenas...). Por isso, este guia, que não está centrado em nenhum grupo concreto, é inovador e representa uma oportunidade para que os Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos utilizem a terminologia adequada e, sobretudo, desenvolvam ações positivas que favoreçam a inclusão e participação de toda a gente em condições de igualdade.

1. Quadro conceptual

Neste ponto, explicam-se os principais conceitos relacionados com a Não Discriminação, de forma a que todos os leitores do guia possam utilizar a terminologia adequada.

1.1. Princípio de Não Discriminação

A discriminação pressupõe que certas pessoas, grupos ou coletivos recebam um tratamento menos favorável ou sofram de uma desvantagem particular devido a alguma circunstância pessoal ou social. Assim, a discriminação pode relacionar-se com a deficiência, pertença a uma minoria, idade, orientação sexual, condição de migrante, religião, convicção, etc.

A Observação Geral nº 18 do Comité de Direitos Humanos das Nações Unidas define o termo discriminação da seguinte forma: “[...] qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação económica, nascimento ou qualquer outra condição social, que tenha como objetivo ou como efeito destruir ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos do homem e das liberdades fundamentais de todas as pessoas”. Portanto, a discriminação pode ser entendida como o facto de fazer distinções entre pessoas ou grupos baseando-se em características próprias dessas pessoas ou coletivo. A sua consequência evidente é a privação dos mesmos direitos e oportunidades que outros possuem.

O princípio de Não Discriminação vela pela igualdade de direitos e pelo reconhecimento da dignidade de todas as pessoas. Foi estabelecido como um princípio fundamental da condição humana na Carta dos Direitos Humanos de 1948. No entanto, o que agora conhecemos como princípio de não discriminação é o que se contempla no artigo 14 da Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais¹, onde se menciona que esse princípio tem de se tornar efetivo em todas as esferas da vida quotidiana: saúde, educação, habitação, serviços sociais e acesso a bens públicos. Este documento, que entrou em vigor em 1953, destaca a necessidade de contrariar qualquer tratamento desfavorável às pessoas. No âmbito da Conferência Ibero-Americana é a Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969 a que inclui pela primeira vez o princípio de Não Discriminação, refletindo o compromisso dos Estados Americanos para com o respeito pelos direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantia do seu livre e pleno exercício a todas as que estejam sujeitos à sua jurisdição, sem qualquer discriminação por motivos de raça, cor, sexo, língua, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, situação económica, nascimento ou qualquer outra condição social.

¹Esta Convenção é considerada uma das mais avançadas sobre o tema e Espanha e Portugal são seus signatários.
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1249.pdf>

1.2. Tipos de Discriminação

A seguir, descrevem-se sucintamente os tipos de discriminação mais comuns a fim de se entenderem as causas e consequências da discriminação e, a partir daí, abordar estratégias e ações positivas.

Discriminação estrutural

Refere-se à discriminação que surge de políticas institucionais. Nestes casos, certos pressupostos favorecem de forma direta ou indireta alguns indivíduos e prejudicam outros. Embora as políticas das instituições devam ser justas para todos, isso nem sempre é assim.

Uma variante da discriminação estrutural é a discriminação positiva, que procura o efeito contrário: promover certos coletivos que socialmente são mais desfavorecidos para que beneficiem de uma situação mais equitativa. Para alcançar a igualdade de oportunidades que rege o princípio de não discriminação, em algumas circunstâncias é necessário aplicar a discriminação positiva. Esse é o caso das mulheres, em certos cenários, das minorias raciais ou das pessoas com deficiência.

Na discriminação negativa acontece o contrário. A pessoa que é vítima da discriminação é tratada de forma discriminada e prejudicial. As pessoas com deficiência sentem-na com frequência, por exemplo, através das barreiras arquitetônicas que as impedem de realizar as atividades diárias do mesmo modo que as pessoas que dela não sofrem.

Discriminação direta e indireta

A discriminação direta é o tipo de discriminação mais fácil de detetar. Ocorre quando uma pessoa ou um coletivo sofrem um tratamento injusto devido a alguma das suas características. Um exemplo disto pode ser a não aceitação de uma mulher num emprego pelo facto de ser mulher, ou a marginalização de uma pessoa pela sua condição sexual.

Por seu lado, a discriminação indireta é uma forma de discriminação menos visível que, por vezes, passa inclusivamente despercebida. No entanto, as suas consequências são graves. Os chamados micro machismos, determinadas atitudes ofensivas para com certos coletivos devido à etnia ou à orientação sexual são exemplos deste tipo de discriminação.

1.3. Coletivos em situação de discriminação

De entre os principais coletivos em situação de “discriminação”, quer estrutural, quer direta ou indireta, e contra a qual os Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos podem atuar, encontram-se os seguintes:

- População indígena e afrodescendente.
- Pessoas com deficiência.
- Pessoas afetadas pela sua orientação sexual e identidade de género: homossexuais, transexuais e outras identidades.
- Migrantes.

Neste ponto é necessário considerar o conceito de “minoria”, intrinsecamente relacionado com os coletivos atrás mencionados e definido pela ONU como “um grupo quantitativamente inferior ao resto da população de um Estado, com uma posição não dominante, cujos membros têm características diferentes, tais como podem ser a etnia, religião ou língua”. De qualquer modo, quer por circunstâncias de diferença quer minoritárias, o objetivo deste guia é a inclusão e participação de todas as pessoas em qualquer PIPA, partindo do princípio da Igualdade de Direitos.

Por outro lado, é importante ter em conta que as condições de pobreza e desigualdade aumentam as condições de vulnerabilidade de todos os coletivos em situação de discriminação, limitando ainda mais as oportunidades de acesso equitativo aos serviços e à participação.

Também é indispensável recordar que, embora não sendo um coletivo minoritário, as mulheres sofrem discriminação de forma generalizada, pelo que será necessário aplicar a abordagem de género no trabalho com os diferentes coletivos identificados, sendo este um tema especificamente abordado no Guia para a transversalização da perspectiva de género nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos da Cooperação Ibero-Americana, disponível no link <https://www.segib.org/guia-transversalizacion-genero>.

1.4. Abordagens para transversalizar o Princípio de Não Discriminação

Existem duas abordagens para tratar o princípio de Não Discriminação, que se têm vindo a complementar ao longo do tempo. Em primeiro lugar, por ordem cronológica, a abordagem de inclusão que confere ao Estado a principal responsabilidade de criar condições e ações positivas para a igualdade de oportunidades de todas as pessoas. Neste caso, a abordagem de direitos prevê que o Estado tem a obrigação de garantir que se cumpram os direitos de todas as pessoas em condições de igualdade.

Desta forma, a primeira abordagem parte da responsabilidade do Estado em promover as condições para que a liberdade e a igualdade das pessoas sejam reais e efetivas, garantindo a eliminação de obstáculos e barreiras e assegurando a igualdade de oportunidades nas políticas, programas e projetos. O Princípio de Não Discriminação é transversal a todas as intervenções, significando isso que qualquer projeto e política pública deve favorecer de maneira inclusiva a garantia de participação por forma a proteger os coletivos mais vulneráveis e os seus direitos, nem sempre por eles reconhecidos.

A segunda abordagem para a transversalização do princípio de Não Discriminação, foi promulgada pelas Nações Unidas e focaliza-se nos Direitos Humanos (DH), o que significa que qualquer forma de discriminação representa uma negação do exercício dos direitos devido a barreiras físicas, relacionais, jurídicas... As chaves para a abordagem dos direitos humanos são a autonomia, a independência e a liberdade, orientadas para o reconhecimento e exercício dos direitos humanos, em particular de quantos que se encontram em situação de maior vulnerabilidade. Em suma, trata-se de fomentar relações baseadas na igualdade, no respeito e na não discriminação.

2. Quadro internacional

No âmbito da Não Discriminação há muitas Convenções, Tratados, Acordos, Declarações... No entanto, este guia inclui as mais relevantes tendo em conta a sua importância regulamentar, como é o caso das que surgiram no contexto da ONU e das que afetam mais diretamente os países membros da Conferência Ibero-Americana.

A seguir apresentam-se os principais tratados, convenções e declarações sobre Não Discriminação que constituem o quadro regulamentar internacional a integrar nas políticas públicas e programas de intervenção dos países da Conferência Ibero-Americana: (para alargar estas informações, consulte o Anexo 6.1.).

Referência Regulamentar	Organismo promotor	Objetivo principal	Países ibero-americanos signatários
Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)	ONU	Direitos humanos fundamentais que devem ser protegidos em todo o mundo.	Argentina, Andorra, Brasil, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Equador, El Salvador, Espanha, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Portugal, R. Dominicana, Uruguai e Venezuela
Pacto Internacional sobre os Direitos Cíveis e Políticos (1966)	ONU	Obrigação do Estado garantir a condição política e de proporcionar o desenvolvimento económico, social e cultural.	Argentina, Andorra, Brasil, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Equador, El Salvador, Espanha, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Portugal, R. Dominicana, Uruguai e Venezuela
Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1966)	ONU	Compromete as partes a trabalhar para a concessão dos direitos económicos, sociais e culturais das pessoas, incluindo os direitos laborais e os direitos à saúde, à educação e a um adequado nível de vida.	Argentina, Andorra, Brasil, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Equador, El Salvador, Espanha, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Portugal, R. Dominicana, Uruguai e Venezuela

Referência Regulamentar	Organismo promotor	Objetivo principal	Países ibero-americanos signatários
Declaração da Reunião de Alto Nível sobre o Estado de Direito (2012)	ONU	Compromisso para com o Estado de direito e a sua importância fundamental para o diálogo político e a cooperação entre todos os Estados e para o futuro desenvolvimento dos três principais pilares em que as Nações Unidas se baseiam: paz e segurança internacionais, direitos humanos e desenvolvimento.	Argentina, Andorra, Brasil, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Equador, El Salvador, Espanha, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Portugal, R. Dominicana, Uruguai e Venezuela.
Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (2015)	ONU	Os Estados membros das Nações Unidas aprovaram uma resolução na qual reconhecem que o maior desafio do mundo atual é a erradicação da pobreza e afirmam que, sem a alcançar, não poderá haver desenvolvimento sustentável. A Agenda propõe 17 Objetivos com 169 metas de caráter integrado e indivisível que abarcam as esferas económica, social e ambiental.	Argentina, Andorra, Brasil, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Equador, El Salvador, Espanha, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Portugal, R. Dominicana, Uruguai e Venezuela.
Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006)	ONU	Proteção e direitos das pessoas com deficiência.	Argentina, Andorra, Brasil, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Equador, El Salvador, Espanha, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Portugal, R. Dominicana, Uruguai e Venezuela.
Carta da OEA (1948)	OEA	Os Estados americanos consagram nesta Carta a organização internacional que desenvolveram para alcançar o estabelecimento da paz e da justiça, o fomento da solidariedade, o robustecimento da colaboração e a defesa da soberania, integridade territorial e independência.	Argentina, Brasil, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, El Salvador, Guatemala, Haiti, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela.

Referência Regulamentar	Organismo promotor	Objetivo principal	Países ibero-americanos signatários
Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969)	OEA	Os Estados Americanos signatários comprometem-se a respeitar os direitos e as liberdades nela reconhecidos e a garantir o livre e pleno exercício a todas as pessoas que estejam sujeitas à sua jurisdição, sem qualquer discriminação por motivos de raça, cor, sexo, língua, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, situação económica, nascimento ou qualquer outra condição social.	Argentina, Brasil, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela.
Carta Democrática Interamericana (2001)	OEA	São elementos essenciais da democracia representativa, o respeito pelos direitos humanos e liberdades fundamentais; o acesso ao poder e ao seu exercício em conformidade com o Estado de direito; a realização de eleições livres, periódicas, justas e baseadas no sufrágio universal e secreto; o regime plural de partidos e organizações políticas; e a separação e independência dos poderes públicos.	Argentina, Brasil, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela.

3. Orientações para a transversalização do Princípio de Não Discriminação nos “Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos”²

3.1. Quadro geral: Níveis de transversalização

Tomando como ponto de partida a situação de cada um dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos e os seus objetivos e desafios, bem como a fase do ciclo de planificação em que se encontram, podemos considerar três níveis de transversalização, de menor para maior inclusão.

Em cada um dos níveis há um elemento fundamental baseado no princípio de Igualdade e Direitos que se traduz na transversalização progressiva do Princípio de Não Discriminação. Trata-se de progredir da integração formal da não discriminação nos PIPA (nível mínimo), para realizar atividades positivas que obtenham como resultado as oportunidades de acesso em condições de igualdade (nível médio), terminando por incluir resultados específicos que fomentem a participação dos coletivos discriminados (nível alto).

Desta forma, podemos dizer que o nível de transversalização nos dá informações sobre a intencionalidade transformadora do Programa, Iniciativa ou Projeto Adstrito.

De menos para mais, estes são os 3 níveis de transversalização:

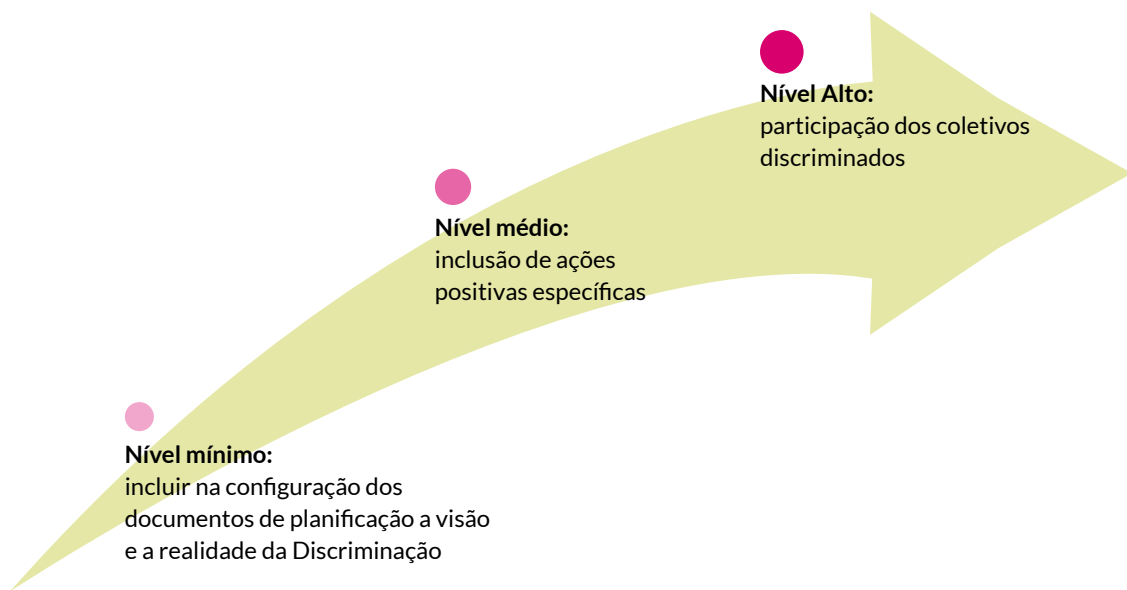
1. Incluir a visão de Não Discriminação, bem como a sua terminologia e dar visibilidade à realidade dos coletivos em situação de discriminação. O objetivo é o de introduzir nos PIPA, pelo menos os conceitos e a terminologia que tornem mais visível uma consciência e um conhecimento mínimo da existência de coletivos discriminados, reconhecendo as dificuldades/barreiras existentes de acesso às atividades dos PIPA. A este nível é fundamental que os Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos realizem atividades específicas de diagnóstico que tornem visível e reconheçam a realidade no que respeita ao acesso dos coletivos em situação de exclusão às suas atividades. Também é importante contar com registos, censos e linhas de base sobre o estado dos coletivos em situação de Discriminação.

2. Integrar ações positivas e medir com indicadores a extensão da inclusão dos coletivos discriminados

²Com o objetivo de dar a conhecer em profundidade os programas, foi realizado um estudo documental de cada programa, bem como uma amostra de entrevistas com os responsáveis das unidades técnicas e responsáveis da SEGIB.

nas atividades dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos. O objetivo é o de incluir a partir da planificação dos PIPA, atividades e indicadores que eliminem barreiras para obter resultados que contribuam para a Igualdade de todos os coletivos.

3. Fomentar a participação dos coletivos excluídos em todo o ciclo de gestão do projeto, bem como nas suas atividades específicas. O objetivo é o de alcançar a Igualdade material na participação das atividades propostas pelos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos, estabelecendo diálogos com os coletivos que representam os direitos dos grupos mais vulneráveis devido à discriminação. Este nível representa uma integração plena do Princípio de Não Discriminação e expressa o conteúdo da Igualdade através das ações concretas de participação.



Uma vez explicados os 3 níveis de transversalização da abordagem de Não Discriminação, a seguir apresentam-se orientações práticas e ferramentas que permitam integrá-la na gestão dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos.

3.2. Transversalização no ciclo de gestão dos PIPA

Neste capítulo oferecem-se orientações específicas para a transversalização nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos de acordo com os níveis atrás mencionados. Para isso, apresentam-se diretrizes sobre as ferramentas de planificação, lógica de intervenção e diferentes instrumentos (convites, concursos, atividades de formação...). Para efeitos práticos, serão dados exemplos baseados em PIPA reais.

De igual modo, para a aplicação prática será tida em conta a abordagem de Gestão orientada para Resultado de Desenvolvimento (GoRD) tal como se prevê no Manual Operacional da Cooperação.

Todos os programas se enquadram num ciclo de gestão com dimensões complementares entre si:

Orientação 1. Transversalização na planificação estratégica

Encontramo-nos no nível político, que conecta as instituições que fazem parte dos PIPA e que orienta todas as equipas e as suas ações. Neste nível, acordam-se a missão e a visão, tomando decisões a médio prazo e identificam-se os resultados que queremos obter para transformar e impactar a realidade concreta à qual se irá dirigir o Programa, Iniciativa ou Projeto Adstrito. Quanto a esta dimensão, será essencial que a visão a nível político parta de uma consciência clara da situação dos coletivos excluídos e vulneráveis para poder incluir a igualdade de direitos de todas as pessoas como princípio básico da planificação estratégica.

Passos	Em que consiste	Ação concreta
Compromisso político na planificação estratégica	Tomada de consciência e reconhecimento dos direitos, igualdade e condições dos coletivos, bem como das dificuldades do meio (eliminar barreiras).	Exige-se um compromisso, em pelo menos duas áreas essenciais: na estratégica e na da liderança para tornar efetivo o compromisso, não só com o cumprimento da regulamentação internacional e nacional, mas também aplicando políticas de não discriminação e igualdade de oportunidades e ações positivas a todos os níveis. No Plano Estratégico, elementos fundamentais como a Visão e os Objetivos estratégicos/gerais devem integrar a abordagem inclusiva e de direitos.

Exemplo: No Programa para o Fortalecimento da Cooperação Sul-Sul podemos reformular o Objetivo Geral ou Missão: “A missão do Programa para o Fortalecimento da Cooperação Sul-Sul é a de reforçar a Cooperação Sul-Sul no âmbito Ibero-Americano, promovendo os seus valores e princípios de forma a contribuir eficazmente para o desenvolvimento dos países com a participação de todas as pessoas em condições de igualdade”.

No caso dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos que iniciam os seus trabalhos ou que concebem a sua planificação plurianual, deverão incluir-se critérios de visibilidade da realidade dos coletivos em situação de discriminação, bem como ações positivas para a sua inclusão e participação equitativa neles. Para o conseguir, recomenda-se que a abordagem de Gestão orientada para Resultados de Desenvolvimento (GoRD) se oriente para a igualdade de direitos e a participação dos coletivos em situação de discriminação na cadeia de resultados dos PIPA.

Passos	Em que consiste	Ação concreta
Integração na gestão orientada para Resultados de Desenvolvimento	Incluir na cadeia de mudança, resultados orientados para alcançar a inclusão e a participação dos coletivos em situação de discriminação.	Medidas de ação positiva: incluir atividades de tratamento preferencial para as pessoas que se encontram em situação de desvantagem. Propor ações que favoreçam a participação e a acessibilidade equitativa, eliminando, por exemplo, barreiras físicas para o acesso às atividades do programa.

Exemplo: No Plano Ibero-Americano de Alfabetização e Aprendizagem ao Longo da Vida poderá transversalizar-se o princípio de Não Discriminação em diferentes elementos da planificação do seguinte modo:

Objetivo geral: “Oferecer à população em situação de vulnerabilidade e exclusão oportunidades de aprendizagem de qualidade ao longo da vida”.

Resultados: “Consolidou-se a alfabetização com programas inclusivos de ensino básico”.

“Aumentou-se a percentagem de participação e acesso equitativo de coletivos vulneráveis em programas de alfabetização e educação de pessoas jovens e adultas”.

Orientação 2. Transversalização na planificação operacional

A planificação operacional corresponde ao Plano Operacional Anual (POA), que permite alcançar os objetivos do PIPA a curto prazo, com recursos concretos, estabelecendo claramente o que vamos a fazer, como, para quem, com quem, quando e com que recursos.

Todos os Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos têm uma lógica de intervenção que responde aos desafios identificados na sua conceção, que será aquela que marcará a fase de implementação e acompanhamento. Considerando tanto a lógica vertical quanto a horizontal, será importante que as seguintes componentes sejam contempladas na formulação:

Passos	Em que consiste	Ação concreta
Transversalização na lógica vertical da planificação	De cima para baixo, em cada um dos elementos de planificação da matriz: objetivos, resultados e linhas de ação.	<p>Trata-se de que todos os elementos da Matriz de Planificação integrem de forma coerente o Princípio de Não Discriminação:</p> <p>Objetivos: impacto e transformações da realidade que tornem mais visível e considerem as dificuldades de participação dos coletivos excluídos.</p> <p>Resultados: planificar e implementar ações que introduzam alterações na realidade da participação dos coletivos em situação de discriminação.</p> <p>Ações: formular e implementar ações positivas que eliminem barreiras e favoreçam a participação de todos os coletivos nas atividades do Programa, Iniciativa e Projeto Adstrito.</p>

Vejamos no exemplo do POA do Ibercultura Viva como integrar o Princípio de Não Discriminação na lógica de intervenção vertical:

Nível de planificação	Integração vertical
Objetivos	Objetivo Estratégico 1. Impulsionar e fortalecer o desenvolvimento de políticas culturais inclusivas de base comunitária nos países do Espaço Ibero-Americano.
Resultados	Pessoas que trabalham na gestão e promoção de políticas culturais, formadas a nível universitário em políticas culturais de base comunitária, com abordagem de Não Discriminação.
Linhas de ação / Atividades	Implantação de um programa de formação sobre políticas culturais de base comunitária, em que se incluem ações positivas para criar oportunidades de acesso e participação a pessoas em situação de exclusão.

Quanto à lógica horizontal, será importante considerar na planificação os seguintes elementos:

Passos	Em que consiste	Ação concreta
Transversalização na lógica horizontal da planificação	Trata-se de formular indicadores para cada um dos elementos da planificação que desagreguem e meçam o alcance nos coletivos em situação de discriminação.	Prever Indicadores desagregados para os Objetivos, resultados e linhas de ação que permitam medir e recolher informações acerca de como os coletivos em situação de discriminação participam no programa.

Continuemos com o **exemplo** do Programa Ibercultura Viva:

Nível de planificação	Integração vertical
Objetivos: Impulsionar e fortalecer o desenvolvimento de políticas culturais de base comunitária nos países do Espaço Ibero-Americano.	Indicador: Número de políticas culturais de base comunitária criadas com abordagem inclusiva. Esta medição deve analisar os coletivos aos quais se dirigem as políticas, as ações positivas que se incluem para o acesso das pessoas mais vulneráveis, a participação no ciclo da política de coletivos que representam esses grupos.
Resultados: Pessoas que trabalham na gestão e promoção de políticas culturais, formadas a nível universitário em políticas culturais de base comunitária.	Indicador: Indicador: Número de pessoas com aproveitamento no curso de especialização. Será importante incluir perguntas específicas sobre a abordagem de Não Discriminação correspondentes à formação lecionada a esse respeito, incorporando para isso, indicadores específicos. Por exemplo, podem categorizar-se as pessoas que fazem o curso e o conteúdo em que se formaram. Assim, o objetivo do PIPA poderá ser fortalecer em diferentes disciplinas capacidades de pessoas com deficiência, do coletivo LGTBI, etc. O objetivo poderá ser o de formar, em geral, nos temas de Não Discriminação.

Nível de planificação	Integração vertical
Atividades: Implantação de um programa de formação sobre políticas culturais de base comunitária.	Indicador: Número de bolsеiros com aproveitamento no curso. Neste ponto há dois tipos de medições. A primeira sobre quantos desses bolsеiros fazem parte de algum coletivo em situação de vulnerabilidade ou exclusão. A segunda, a de assegurar que os critérios para ter aproveitamento no curso incluam conhecimentos relacionados com a transversalização do Princípio de Não Discriminação.

Passos	Em que consiste	Ação concreta
Participação dos coletivos excluídos	O objetivo é que os coletivos excluídos por motivos de deficiência, etnia, género... possam participar ativamente no desenvolvimento dos PIPA e nas suas ações.	Participação e diálogo com coletivos e organizações sociais. Tomada de decisões e a sua implementação nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos.

Consideremos o exemplo do Programa Iber-Rotas. Um dos seus resultados é: “Favoreceu-se a participação cultural das pessoas migrantes no acesso e produção cultural”. Neste caso, trata-se de incluir ações positivas que garantam a participação deste coletivo em situação de dupla exclusão, por serem migrantes e por terem uma deficiência. Podemos equacionar uma ação que seja: reuniões de coordenação com organizações representantes de pessoas com deficiência.

Orientação 3. Dirigida a PIPA com convites, concursos e ações de formação.

No caso dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos que publiquem convites à apresentação de propostas de auxílio para projetos, organizem concursos ou desenvolvam atividades de formação, será importante ter em conta as seguintes normas:

- a) Na redação dos convites/concursos/propostas de formação deve incluir-se a terminologia adequada e os critérios de avaliação relativos à inclusão da Não Discriminação como princípio básico.
- b) Na avaliação das propostas, deverá considerar-se como critério de exclusão a não consideração do princípio de Não Discriminação.
- c) As propostas devem incluir, pelo menos, uma das principais ações contempladas neste anexo a nível estratégico e operacional.
- d) A web, a plataforma de candidatura e os documentos dos convites/ concursos/cursos de formação, bem como as comunicações, devem utilizar critérios de acessibilidade universal que garantam o acesso à informação, a formulação e o acompanhamento dos projetos para todas as pessoas.
- e) Priorizar positivamente o acesso aos convites/concursos/cursos de formação a pessoas em situação de exclusão.
- f) Dar prioridade aos projetos que considerem entre os seus critérios a participação de coletivos vulneráveis ou a integração de ações positivas para a equidade de oportunidades.

No caso dos cursos de formação realizados pelos PIPA, também será importante que incluam módulos ou sessões centradas na realidade dos coletivos excluídos, bem como na abordagem da igualdade e nos direitos e ações positivas que se podem apoiar para favorecer as oportunidades de acesso em condições de equidade para todas as pessoas

Vejamos um exemplo dos Concursos do Ibercultura Viva:

Na sua página web o programa explica em que consistem os Concursos da seguinte forma:

<http://iberculturaviva.org/editais-2/?lang=es>

Os concursos de apoio às redes, em geral destinam-se à realização de eventos, tais como encontros, congressos, seminários, festivais, feiras e colóquios, promovidos por organizações culturais comunitárias que trabalham de forma colaborativa com pelo menos outras duas organizações ou coletivos. Os eventos devem ter entrada livre e gratuita. Cada projeto selecionado pode receber até US\$ 5 mil.

Na sequência das normas atrás expostas, propõe-se a seguinte melhoria:

Os concursos de apoio às redes, em geral destinam-se à realização de eventos, tais como encontros, congressos, seminários, festivais, feiras e colóquios, promovidos por organizações culturais comunitárias que trabalham de forma colaborativa com pelo menos outras duas organizações ou coletivos e que contemplam ações positivas para a inclusão de coletivos com dificuldades de participação por condições discriminatórias.

No desenvolvimento do Concurso Ibercultura Viva de apoio a redes e trabalho colaborativo de 2019:

<http://iberculturaviva.org/edital-de-apoio-a-redes-2020-selecionara-projetos-de-assistencia-desenvolvidos-durante-a-emergencia-sanitaria/?lang=es>

Objetivo do Concurso:

A edição 2020 do Concurso IberCultura Viva de Apoio a Redes e Projetos de Trabalho Colaborativo selecionará iniciativas de redes culturais comunitárias que articulem ações de contenção e apoio para a emergência sanitária provocada pela COVID-19. As atividades de apoio e assistência podem contemplar temas alimentares, de saúde ou educativos no contexto da pandemia.

Na sequência das normas atrás expostas, propõe-se a seguinte melhoria:

A edição 2020 do Concurso IberCultura Viva de Apoio a Redes e Projetos de Trabalho Colaborativo selecionará iniciativas de redes culturais comunitárias que articulem ações de contenção e apoio para a emergência sanitária provocada pela COVID-19. As atividades de apoio e assistência podem contemplar temas alimentares, de saúde ou educativos no contexto da pandemia dando uma especial atenção à inclusão e participação de coletivos discriminados em razão do sexo, etnia, deficiência ou raça.

Quanto à avaliação das propostas apresentadas no quadro do concurso:

O processo de seleção será determinado por critérios de avaliação que incluem a trajetória de trabalho territorial da organização responsável e a sua experiência no desenvolvimento de ações de apoio, assistência e contenção em matéria de alimentação, saúde e/ou educação. Também somará pontos o seu trabalho no

desenvolvimento de uma cultura cooperativa, solidária e transformadora, através do fortalecimento da capacidade de organização comunitária.

Para a seleção, será também considerado se as ações realizadas pelas organizações que constituem a rede, durante a emergência sanitária da COVID-19, se destinaram principalmente à população vulnerada centrando-se nas mulheres, crianças, idosos e pessoas trans. O alcance das ações no território poderá ser demonstrado por meio de fotografias, listas de participação e faturas de despesas efetuadas durante o período da pandemia.

Na sequência das normas atrás expostas, propõe-se a seguinte melhoria:

O processo de seleção será determinado por critérios de avaliação que incluem a trajetória de trabalho territorial da organização responsável e a sua experiência no desenvolvimento de ações de apoio, assistência e contenção em matéria de alimentação, saúde e/ou educação, valorizando-se positivamente as organizações que trabalham com coletivos excluídos. Também somará pontos o seu trabalho no desenvolvimento de uma cultura cooperativa, solidária e transformadora, através do fortalecimento da capacidade de organização comunitária.

Para a seleção, será também considerado se as ações realizadas pelas organizações que constituem a rede, durante a emergência sanitária da COVID-19, se destinaram principalmente à população vulnerada centrando-se nas mulheres, crianças, idosos, pessoas com deficiência, pessoas excluídas por motivos de gênero, raça ou religião. O alcance das ações no território poderá ser demonstrado por meio de fotografias, listas de participação e faturas de despesas efetuadas durante o período da pandemia.

3.3. Autodiagnóstico para verificar a incorporação do princípio de Não Discriminação nos PIPA

Para verificar o nível de transversalização do princípio de Não Discriminação em que se encontra cada Programa, Iniciativa e Projeto Adstrito, oferece-se uma lista com perguntas relacionadas com todo o ciclo de planificação. Esta ferramenta de autodiagnóstico permitir-nos-á determinar se o PIPA se situa no nível baixo, médio ou alto (ver ponto 2.1 deste Guia: Quadro geral: níveis de transversalização).

Categoria	Pergunta de verificação	SIM	NÃO	Fonte de verificação
Compromisso político	Existe conhecimento e sensibilização por parte das pessoas responsáveis pelos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos sobre a realidade da Discriminação relacionada com os objetivos do PIPA?			
	Existe algum documento do PIPA onde se reflita essa realidade e o compromisso político a esse respeito? Diagnósticos, censos, linhas de base...			

Categoria	Pergunta de verificação	SÍ	NÃO	Fonte de verificação
Integração na gestão por resultados	Os objetivos e resultados integram a terminologia e a visão própria da abordagem inclusiva, baseada na igualdade de oportunidades e direitos para todos por igual?			
	O PIPA garante o acesso igualitário dos resultados a todos os coletivos?			
	Existem dados sobre como se facilita o acesso de grupos vulneráveis aos resultados do PIPA?			
Integração nas ações e indicadores	O PIPA integra medidas positivas para favorecer a inclusão nas suas atividades de pessoas com deficiência, tais como a eliminação de barreiras físicas, acesso à informação e outras ações positivas para a inclusão de coletivos excluídos?			
	O PIPA tem indicadores desagregados para poder verificar que coletivos acedem e participam nas ações?			
Integração no orçamento	Previu-se e/ou executou-se alguma rubrica orçamental para implementar ações positivas a favor da inclusão dos coletivos em situação de discriminação?			
Nível de participação dos coletivos	O PIPA inclui ações de participação com os coletivos discriminados e as organizações que os representam?			
	Foram identificadas as causas que limitam a participação no PIPA dos coletivos discriminados?			
	A gestão do PIPA tem mecanismos para a tomada de decisões inclusivas?			
	O PIPA inclui parcerias estratégicas com organismos e organizações que representam os direitos dos coletivos discriminados?			

Categoria	Pergunta de verificação	SIM	NÃO	Fonte de verificação
Acompanha- mento	Realizam-se ações de monitorização para verificar que se implementa tudo o que se planifica relativamente à transversalização do princípio de Não Discriminação?			
Avaliação	Foi prevista e implementada alguma ação específica de avaliação de resultados das ações positivas para a inclusão de todos os coletivos e a sua participação?			

TOTAL

X X

Nível de transversalização³:

NÍVEIS	SIM
Nível baixo	Entre 1 e 3
Nível médio	Entre 4 e 8
Nível alto	Mais de 8

³ Caso não se responda “SIM” a nenhuma das questões, podemos concluir que o Programa, Iniciativa ou Projeto Adstrito está à margem da transversalização do Princípio de Não Discriminação.

4. Recomendações para aplicar o Princípio nos PIPA

À semelhança do que acontece no âmbito das políticas, na maior parte dos PIPA o ponto de partida da transversalização do Princípio de Não Discriminação é um desconhecimento do tema, o que significa que o primeiro passo a dar é a consciencialização e sensibilização sobre a Não Discriminação, tanto a nível político, quanto técnico.

Uma vez ultrapassado este primeiro desafio, os Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos têm uma oportunidade única para promover planos de trabalho e ações positivas que garantam o acesso e a participação de qualquer coletivo que, pela sua condição física, étnica, religiosa, etc. fique excluído dos mesmos, tornando-se assim mais inclusivos e promovendo realmente a igualdade de direitos.

Tendo em conta os passos explicados para promover a transversalização do Princípio de Não Discriminação e o atual nível em que os Programas se encontram, fazem-se as seguintes recomendações gerais:

- a)** Incluir o princípio de acessibilidade como requisito necessário para que as pessoas em situação de discriminação acedam e usufruam de todos os projetos, participando de forma equitativa e exercendo os seus direitos.
- b)** Fomentar a disponibilidade dos serviços e apoiar a autonomia e inclusão das pessoas que se encontrem em qualquer circunstância de exclusão, a fim de poderem beneficiar de todas as políticas e programas em igualdade de condições.
- c)** Realizar ações de tomada de consciência através de formação para que as pessoas encarregadas dos PIPA e os funcionários públicos levem em conta o Princípio de Não Discriminação e as suas ações positivas ao conceberem e aplicarem qualquer projeto ou concurso, na medida em que estes são indispensáveis para atender às exigências e necessidades específicas das pessoas discriminadas.
- d)** Implementar diagnósticos sobre a situação de discriminação e os coletivos com maiores dificuldades de acesso ao Programa, Iniciativa ou Projeto Adstrito para analisar as suas causas, dialogar com instituições e organizações que representem os seus interesses e, a partir do referido conhecimento, planificar ações positivas específicas.
- e)** Avaliar a transversalização em cada nível, nas ferramentas de planificação, na obtenção de resultados e no impacto do PIPA a partir da Não Discriminação.
- f)** Promover no âmbito dos PIPA a existência de um quadro legislativo que proíba a discriminação em todas as suas formas e nas diferentes esferas de trabalho dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos.

5. Recursos e bibliografia

Os recursos classificam-se de acordo com a secção do guia:

Quadro conceptual

AECID. Guia para a inclusão da deficiência na cooperação para o desenvolvimento. Madrid, 2018. Disponível em:

https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Publicaciones%20AECID/180627_guia_discapacidad_def.pdf

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Pobreza e Direitos Humanos. OEA, 2017. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PobrezaDDHH2017.pdf>

LIDÓN, L. Abordagem inclusiva e de direitos humanos. CERMI. Disponível em: https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/eventos/Leonor_Lid_n.pdf

HOPENHAYN, M. Discriminação étnico racial e xenofobia na América Latina e no Caribe. CEPAL, Série Políticas Sociais 47. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5987-discriminacion-etnico-racial-xenofobia-america-latina-caribe>

IGUALDAD.NET. Conceito de não discriminação e tipologia. Disponível em: <https://e-igualdad.net/tipos-discriminacion-social/>

ONU. [Abordagem de Direitos Humanos na cooperação para o desenvolvimento](#)

ONU. [Adoção pela Assembleia da ONU da Agenda 2030](#)

ONU. Princípios de Igualdade e discriminação. ONU. Disponível em: <https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/>

REDE PARA A IGUALDADE DE TRATAMENTO E NÃO DISCRIMINAÇÃO. Guia para a igualdade de tratamento e Não Discriminação. Disponível em: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eraberean_guiabasica/es_observat/adjuntos/ERABEREAN_GUIA.pdf

RODRIGUEZ, J. Um quadro teórico para a discriminação. Coleção Estudos 2. México DF 2006.

Quadro internacional

[Declaração Universal dos Direitos Humanos](#)

[Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos \(1966\)](#)

[Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais \(1966\)](#)

[Declaração da Reunião de Alto Nível sobre o Estado de Direito](#)

[Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável](#)

[Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência \(2006\)](#)

[Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial \(1965\)](#)

[Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres \(1979\)](#)

[Convenção sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão](#)

[Convenção internacional sobre a proteção dos direitos de todos os trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias](#)

[Convenção relativa à Luta contra a Discriminação no Campo do Ensino 1960](#)

[Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais](#)

[Carta da OEA](#)

[Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem](#)

[Convenção Americana sobre Direitos Humanos](#)

[Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Económicos, Sociais e Culturais, “Protocolo de São Salvador”](#)

[Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas com Deficiência](#)

[Carta Democrática Interamericana](#)

Outros links importantes da ONU

[Recursos sobre discriminação numa perspetiva de direitos humanos](#)

[Relator Especial sobre os direitos dos povos indígenas](#)

[Relator Especial sobre os direitos humanos dos migrantes](#)

[Perito independente sobre questões de minorias](#)

[Relator Especial sobre os direitos das pessoas com deficiência](#)

[Relatora Especial sobre a violência contra as mulheres](#)

[Relator Especial sobre as formas contemporâneas de racismo, discriminação racial, xenofobia e formas conexas de intolerância](#)

[Relator Especial sobre a liberdade de religião ou de crença](#)

[Combater a discriminação baseada na orientação sexual e género](#)

[Perito independente sobre o usufruto dos direitos humanos das pessoas com albinismo](#)

6. Anexos

6.1. Referências alargadas do Quadro regulamentar internacional

Basicamente, o quadro jurídico internacional dos DH emana das Nações Unidas (ONU), que contam com instrumentos internacionais para combater formas específicas de discriminação, incluindo as que afetam os povos indígenas, migrantes, minorias, pessoas com deficiência...

A principal primeira referência é a Declaração Universal dos Direitos Humanos, elaborada por representantes de todas as regiões do mundo com diferentes antecedentes jurídicos e culturais. A Declaração foi proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris em 10 de dezembro de 1948, na sua Resolução 217 A (III), e representa um ideal comum para todos os povos e nações. Pela primeira vez, a Declaração estabelece os direitos humanos fundamentais que se devem proteger no mundo inteiro:

Artigo 1. *Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Dotados de razão e de consciência.*

Artigo 7. *Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.*

Artigo 2. *Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra condição.*

Artigo 30. *Nenhuma disposição da presente Declaração pode ser interpretada de maneira a envolver para qualquer Estado, agrupamento ou indivíduo o direito de se entregar a alguma atividade ou de praticar algum ato destinado a destruir os direitos e liberdades aqui enunciados.*

Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (1966)

Artigo 2: *“Cada um dos Estados-Signatários no presente Pacto compromete-se a respeitar e a garantir a todos os indivíduos que se encontrem no seu território e estejam sujeitos à sua jurisdição, os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem distinção alguma de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra índole, origem nacional ou social, posição económica, nascimento ou qualquer outra condição social”.*

Artigo 3: *“Os Estados-Signatários no presente Pacto comprometem-se a garantir a homens e mulheres a igualdade no gozo de todos os direitos civis e políticos enunciados no presente Pacto”.*

Artigo 26: *“Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação, a igual proteção da lei. A este respeito, a lei proibirá toda a discriminação e garantirá a todas as pessoas proteção igual e efetiva contra qualquer discriminação por motivos de raça, cor, sexo, língua, religião, opiniões políticas ou outras, origem nacional ou social, posição económica, nascimento ou qualquer outra condição social”.*

Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1966)

Artigo 2: “Os Estados-Signatários no presente Pacto comprometem-se a garantir o exercício dos direitos que nele se enunciam, sem qualquer discriminação, por motivos de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra índole, origem nacional ou social, posição económica, nascimento ou qualquer outra condição social”.

Artigo 3: “Os Estados-Signatários no presente Pacto comprometem-se a assegurar que homens e mulheres, de igual modo, gozem de todos os direitos económicos, sociais e culturais enunciados no presente Pacto”.

Os princípios de igualdade e não discriminação fazem parte da base do Estado de direito. Tal como salientamos Estados membros na Declaração da Reunião de Alto Nível sobre o Estado de Direito, “todas as pessoas, instituições e entidades, públicas e privadas, incluindo o próprio Estado, estão obrigadas a acatar leis justas, imparciais e equitativas, e têm direito a igual proteção da lei, sem discriminação” (parágrafo 2). Também se comprometeram a respeitar a igualdade de direitos de todos, sem distinção por motivos de raça, sexo, língua ou religião (parágrafo 3).

Na Declaração da Reunião de Alto Nível sobre o Estado de Direito, os Estados membros (entre os quais se encontram os países da Conferência Ibero-Americana) também reconheceram a importância de conseguir que as mulheres, com base na igualdade entre homens e mulheres, usufruam plenamente dos benefícios do Estado de direito. Os Estados membros comprometeram-se a utilizar as leis para defender a igualdade dos seus direitos e a conseguir a sua participação plena e em pé de igualdade, inclusivamente nas instituições de governação e no sistema judicial, e renovaram o compromisso de estabelecer os enquadramentos jurídicos e legislativos adequados para prevenir e combater todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres e assegurar o seu empoderamento e pleno acesso à justiça.

Outro quadro internacional de referência é a **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável** que representa uma resposta a este desafio global e que situa no seu núcleo um compromisso para acabar com a pobreza mundial e não deixar ninguém para trás, incluindo as pessoas mais vulneráveis como prioridade nos ODS, quer com menções específicas quer fazendo parte do conjunto da população em situação de vulnerabilidade. Os ODS foram adotados por todos os Estados membros na Assembleia de 2015 como um apelo universal para pôr fim à pobreza, proteger o planeta e garantir que em 2030 todas as pessoas usufruam de paz e prosperidade. Sendo a luta contra a pobreza - numa perspetiva baseada nos direitos humanos - um dos objetivos da política internacional de cooperação, é imprescindível a inclusão efetiva das pessoas discriminadas em todas as ações.

Algumas referências específicas conforme o tipo de discriminação:

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006)

Artigo 1: “O objeto da presente Convenção é promover, proteger e garantir o igual gozo e todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, e promover o respeito pela sua

⁴ 24 de setembro de 2012. <https://undocs.org/es/A/RES/67/1>

dignidade inerente. As pessoas com deficiência incluem aqueles que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros”.

Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965)

Artigo 1: *“O objeto da presente Convenção é promover, proteger e garantir o igual gozo e todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, e promover o respeito pela sua dignidade inerente. As pessoas com deficiência incluem aqueles que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros”.*

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979)

Artigo 1: *“Para os fins da presente Convenção, a expressão «discriminação contra as mulheres» significa qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos do homem e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio”.*

Além disso, foram importantes os progressos alcançados através das quatro conferências mundiais sobre a mulher realizadas no quadro da Organização das Nações Unidas: México 1975, Copenhaga 1980, Nairobi 1985 e Pequim 1995.

Por outro lado, a Declaração e a Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher de 1995 estabeleceram as duas estratégias fundamentais para o desenvolvimento eficaz das políticas de igualdade entre mulheres e homens, a transversalidade de género e a representação equilibrada.

Convenção sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (OIT, Convenção 111, 1958)

Artigo 1

1. Para os fins desta Convenção, o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

2. Qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação.

Convenção internacional sobre a proteção dos direitos de todos os trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias (1990)

Artigo 1: *Salvo disposição em contrário constante do seu próprio texto, a presente Convenção aplica-se a todos os trabalhadores migrantes e aos membros das suas famílias sem qualquer distinção, fundada nomeadamente no sexo, raça, cor, língua, religião ou convicção, opinião política ou outra, origem nacional, étnica ou social, nacionalidade, idade, posição económica, património, estado civil, nascimento ou outra situação.*

Artigo 7: *Os Estados Partes comprometem-se, em conformidade com os instrumentos internacionais relativos aos direitos humanos, a respeitar e a garantir os direitos previstos na presente Convenção a todos os trabalhadores migrantes e membros da sua família que se encontrem no seu território e sujeitos à sua jurisdição, sem distinção alguma, independentemente de qualquer consideração de raça, cor, sexo, língua, religião ou convicção, opinião política ou outra, origem nacional, étnica ou social, nacionalidade, idade, posição económica, património, estado civil, nascimento ou de qualquer outra situação.*

Convenção Relativa à Luta contra a Discriminação no Campo do Ensino (1960)

Artigo 1:

1. Para efeitos da presente Convenção, entende-se por discriminação toda a distinção, exclusão, limitação ou preferência que, com fundamento na raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou qualquer outra opinião, origem nacional ou social, condição económica ou de nascimento, tenha a finalidade ou efeito de destruir ou alterar a igualdade de tratamento no domínio da educação e, em especial:

- a) Excluir qualquer pessoa ou um grupo de pessoas do acesso a diversos tipos e graus de ensino;
- b) Limitar a um nível inferior a educação de uma pessoa ou de um grupo;
- c) Sob reserva das provisões do artigo 2 da presente Convenção, instituir ou manter sistemas ou estabelecimentos de ensino separados para as pessoas ou grupos.

No âmbito europeu há um quadro regulamentar fundamental, do qual são signatários Espanha e Portugal, a Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais, que no seu artigo 14 especifica:

“O gozo dos direitos e liberdades reconhecidos na presente Convenção deve ser assegurado sem quaisquer distinções, tais como as fundadas no sexo, raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, a origem nacional ou social, a pertença a uma minoria nacional, a riqueza, o nascimento ou qualquer outra situação”.

No contexto da Ibero-América existem alguns Tratados internacionais dos quais os países ibero-americanos são signatários e que representam a base legal em que qualquer intervenção se deve basear para a participação inclusiva. debiera basarse para la participación inclusiva.

⁵ A nível normativo, é essencial a Declaração da Reunião de Alto Nível sobre o Estado de Direito de 2012.

Carta da OEA (1948)

No seu Artigo 3 prevê que os Estados americanos reafirmem os seguintes princípios:

I) Os Estados americanos proclamam os direitos fundamentais da pessoa humana, sem fazer distinção de raça, nacionalidade, credo ou sexo.

Artigo 45

Os Estados membros, convencidos de que o Homem somente pode alcançar a plena realização das suas aspirações dentro de uma ordem social justa, acompanhada de desenvolvimento económico e de verdadeira paz, convêm em envidar os seus maiores esforços na aplicação dos seguintes princípios e mecanismos:

a) Todos os seres humanos, sem distinção de raça, sexo, nacionalidade, credo ou condição social, têm direito ao bem-estar material e ao seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade, dignidade, igualdade de oportunidades e segurança económica.

Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (1948)

Artigo II. Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm os direitos e deveres consagrados nesta declaração, sem distinção de raça, língua, crença, ou qualquer outra.

Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969)

Artigo 1. Obrigação de respeitar os direitos

1. *Os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda a pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição económica, nascimento ou qualquer outra condição social.*

Artigo 24. Igualdade perante a lei

Todas as pessoas são iguais perante a lei. Em consequência, têm direito, sem discriminação, a igual proteção da lei.

Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Económicos, Sociais e Culturais, “Protocolo de São Salvador” (1988)

Artigo 3. Obrigação de Não Discriminação

Os Estados partes neste Protocolo comprometem-se a garantir o exercício dos direitos nele enunciados, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição económica, nascimento ou qualquer outra condição social.

Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas com Deficiência (1999)

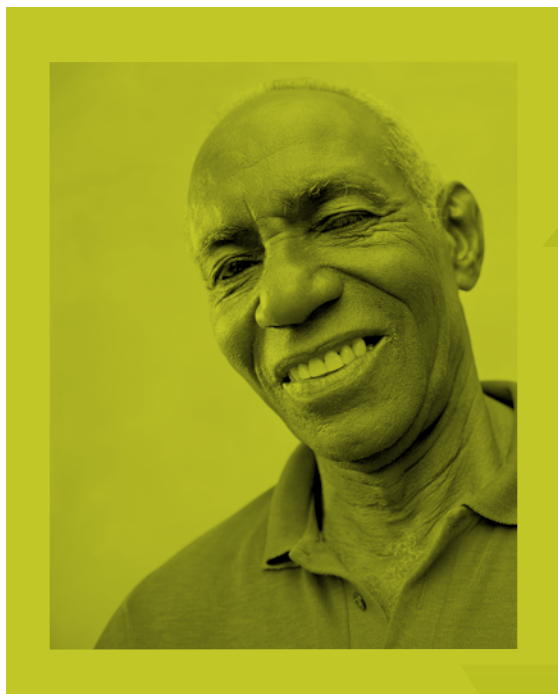
Artigo 1. Discriminação contra as pessoas com deficiência

a) O termo «discriminação contra as pessoas com deficiência» significa qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada na deficiência, antecedente da deficiência, consequência da deficiência anterior ou percepção da deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas com deficiência dos seus direitos humanos e das suas liberdades fundamentais.

Carta Democrática Interamericana

Artigo 9: *“A eliminação de todas as formas de discriminação, especialmente a discriminação de género, étnica e racial, e das diversas formas de intolerância, bem como a promoção e proteção dos direitos humanos dos povos indígenas e dos migrantes, e o respeito pela diversidade étnica, cultural e religiosa nas Américas contribuem para o fortalecimento da democracia e a participação do cidadão”.*

Andorra
Argentina
Bolivia
Brasil
Colômbia
Costa Rica
Cuba
Chile
R. Dominicana
Equador
El Salvador
Espanha
Guatemala
Honduras
México
Nicarágua
Panamá
Paraguai
Peru
Portugal
Uruguai
Venezuela



Secretaría General
Iberoamericana
Secretaria-Geral
Ibero-Americana