

Grupo de Trabalho para a Prevenção e o Combate ao Racismo e à Discriminação

Despacho n.º 309-A/2021, de 8 de janeiro

Relatório final e complementar

Propostas para as políticas públicas de combate ao racismo e à discriminação

15 de fevereiro de 2022

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
ENQUADRAMENTO	4
PRINCÍPIOS TRANSVERSAIS	10
ÁREAS DE INTERVENÇÃO	10
1. Informação e conhecimento para uma sociedade não discriminatória	10
2. Educação	11
3. Ensino superior.....	13
4. Trabalho e emprego	14
5. Habitação	16
6. Saúde e ação social	17
7. Justiça e Segurança	18
8. Participação, cidadania e representação	20
9. Desporto.....	21
10. Discriminação e meios de comunicação e o digital	21
PROPOSTAS PARA O OBSERVATÓRIO INDEPENDENTE DO DISCURSO DE ÓDIO, RACISMO E XENOFOBIA E PARA A COMISSÃO PARA A IGUALDADE E CONTRA A DISCRIMINAÇÃO RACIAL, NO ÂMBITO DO PLANO NACIONAL DE COMBATE AO RACISMO E À DISCRIMINAÇÃO 2021-2025	23
1. Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia.....	23
2. Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial (CICDR)	26
ANEXO I – REUNIÕES DE AUSCULTAÇÃO	30

INTRODUÇÃO

Não obstante as proibições legais existentes, continuam a registar-se fenómenos de racismo e de discriminação que violam direitos fundamentais e perpetuam desigualdades históricas e estruturais, assentes em estereótipos, ideias e teorias fundadas na pretensa superioridade de uma raça¹ ou de um grupo étnico ou nacional, geradores de discriminações diretas e indiretas, incluindo de forma interseccional.

Tendo isto em conta, foi criado o *Grupo de Trabalho para a Prevenção e o Combate ao Racismo e à Discriminação* étnico-racial, constituído nos termos do Despacho n.º 309-A/2021, de 8 de janeiro, da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade. Este Grupo de Trabalho (GT) integrou um conjunto diversificado de especialistas e representantes da sociedade civil e de instituições públicas pertinentes², e desenvolveu os contributos e recomendações para as políticas públicas aqui apresentados.

Entre essas políticas, assumiu particular destaque o primeiro *Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025*, tendo o GT, cujas funções se iniciaram em novembro de 2020, concentrado a sua atividade, numa primeira fase, precisamente na reflexão e produção de elementos de apoio à elaboração deste Plano Nacional. Sinteticamente, tal consistiu na identificação de princípios gerais de enquadramento, na sistematização de conceitos-chave, na conceção de uma estrutura de eixos prioritários de atuação e na elaboração de propostas de ação concretas. Para tal, o GT organizou ainda 10 reuniões de auscultação setoriais a cerca de 60 entidades dos setores público e privado³ no sentido de identificar i) os principais desafios e expressões relacionados com o racismo e a discriminação sentidos no setor; ii) as propostas de medidas e ações neste domínio, considerando obstáculos e oportunidades institucionais.

Este trabalho foi concluído a 16 de março de 2021, com a entrega do Relatório Preliminar (*Propostas para o plano nacional de combate ao racismo e à discriminação 2021-2025*⁴) ao membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade. Este documento serviu de apoio à versão provisória do Plano Nacional de combate ao racismo e à discriminação 2021-2025, elaborada pelo Governo e colocada em consulta pública entre 9 de abril e 10 de maio de 2021⁵. A versão final do Plano Nacional foi aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021, de 28 de julho, que estabeleceu a sua designação final como *Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 - Portugal contra o racismo*⁶.

O Plano Nacional tem como objetivo a eliminação do racismo e da discriminação racial, considerada como “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça,

¹ Ainda que a ideia de “raça” tenha sido refutada cientificamente e que a ideia de “etnia” seja objeto de debate nas ciências sociais, desde logo pela sua inscrição nos processos de colonização, ambas continuam vivas no senso comum e nos discursos institucionais, operando de forma difusa nas estruturas e dinâmicas sociais contemporâneas, gerando desigualdades, que poderemos designar como de base “étnico-racial”, no acesso a recursos materiais, simbólicos e relativos ao poder.

² <https://files.dre.pt/2s/2021/01/005000001/0000200004.pdf>

³ Ver Listagem incluída no Anexo I.

⁴ <https://www.cicdr.pt/documents/57891/1530360/Relato%CC%81rio+Preliminar+-+Propostas+para+o+Plano+Nacional+de+Combate+ao+Racismo+e+a%CC%80+Discriminac%CC%A7a%CC%83o.pdf/b4f23be2-367d-428f-9919-78ae97cd7099> (e em anexo).

⁵ Vide versão provisória e relatório do processo de consulta pública em: https://www.consultalex.gov.pt/ConsultaPublica_Detail.aspx?Consulta_Id=193

⁶ Vide Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 - Portugal contra o racismo em: <https://files.dre.pt/1s/2021/07/14500/0002000072.pdf>

cor, ascendência ou origem nacional ou étnica que tenha como objetivo ou efeito destruir ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social e cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública”, conforme o artigo 1.º da *Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial*.

Numa segunda fase, que decorreu entre 18 de maio e 15 julho de 2021, o GT realizou um conjunto de reuniões adicionais no sentido de apresentar propostas nos termos do disposto na alínea b) do ponto 1 do Despacho n.º 309-A/2021, de 8 de janeiro, procurando contribuir para a “reflexão acerca dos mecanismos europeus e nacionais de combate à discriminação e do futuro Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia.”

Neste contexto, o Grupo de Trabalho procedeu à auscultação do Deputy Director da Rede Europeia dos Mecanismos Nacionais para a Igualdade – EQUINET (European Network of Equality Bodies), Tamás Kádár, e analisou diversos documentos relativos a estruturas desta natureza existentes noutros países, quer comunitários, quer extra-comunitários.

A partir destes elementos, foram elaborados contributos e recomendações relativos à missão e ao funcionamento do futuro Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia e da Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial, patentes num documento complementar autónomo concluído em setembro de 2021 (*Relatório complementar - Propostas para o Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia e para a Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial*)⁷.

Entendendo o seu trabalho como um processo que se estendeu ao longo de 12 meses e de 17 reuniões, o GT efetuou entre outubro e dezembro de 2021 uma reflexão em torno dos documentos elaborados nas várias etapas e do debate público por estes suscitado, enriquecendo-os com alguns ajustes e complementos. Pretende-se assim, com esta versão final do relatório, contribuir com orientações mais completas, detalhadas e consistentes para o Plano Nacional e, também, para outras políticas públicas de combate ao racismo e à discriminação étnico-racial.

ENQUADRAMENTO

O combate ao racismo e à discriminação racial e étnica é um desafio premente na sociedade portuguesa. O Eurobarómetro (2016)⁸ revela que, em Portugal, 64% dos inquiridos consideravam ser frequente a discriminação étnico-racial e 44% tinham a perceção de que a origem étnico-racial pesa nas oportunidades de emprego. Uma larga maioria reconhece que pouco ainda é feito pelas entidades empregadoras no sentido de promover a diversidade étnico-racial nos locais de trabalho (73%). Mesmo reconhecendo a existência de discriminação, uma parte importante refere que se sentiria desconfortável caso os seus filhos e filhas estivessem numa relação amorosa com pessoas ciganas (40%), negras (34%) ou asiáticas (31%). Os dados do *European Social Survey* mostram que os chamados racismo biológico e racismo cultural (as crenças de que existem grupos étnico-raciais naturalmente ou culturalmente inferiores) estão longe de ser pontuais, ficando patentes nas respostas de cerca

⁷ <https://www.cicdr.pt/documents/57891/1530360/Relato%CC%81rio+Complementar+-+Propostas+para+o+Observato%CC%81rio+e+a+CICDR.pdf/33f91ac2-02b7-4e01-9adb-2a0f06a8d10b> (e em anexo).

⁸ Special Eurobarometer 437 (2016), «Discrimination in the EU in 2015».

de metade da população portuguesa (53% e 54%, respetivamente), bem acima da média europeia (29% e 44%) (Vala e Pereira, 2018)⁹.

O racismo é um fenómeno multifacetado e com várias expressões, desde a negrofobia e afrofobia, ao anticiganismo, antissemitismo e xenofobia, que importa clarificar sucintamente.¹⁰

O racismo contra negros (negrrofobia e afrofobia) decorre de uma multiplicidade de fatores históricos e sociais que sujeitam as pessoas negras a comportamentos e atitudes discriminatórias e xenófobas. Em termos históricos, o processo longo de escravatura assente na desumanização das pessoas negras – aqui no sentido do tráfico transatlântico –, aliado à ideologia decorrente do sistema colonial, reproduziu estruturas de desigualdade e exploração que moldaram as relações sociais até à contemporaneidade, com particular acuidade nas Américas e na Europa. Neste contexto, as propostas aqui apresentadas visam contribuir para a correção desses efeitos, designadamente através da promoção dos direitos fundamentais dos negros e afrodescendentes, tendo em vista o fortalecimento da “cooperação nacional, regional e internacional em relação ao pleno gozo da vida económica, social, cultural, civil e direitos políticos dos afrodescendentes e a sua participação plena e igual em todos os aspetos da sociedade”, a que insta a Década Internacional de Afrodescendentes aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas 2015-2024 (Resolução 68/237)¹¹. Os cidadãos afrodescendentes, designadamente os cidadãos negros, têm menores oportunidades no acesso e promoção no emprego e trabalho, habitação, escolaridade e participação política, assim como estão mais expostos à violência policial e encarceramento (Roldão, 2021)¹².

O racismo contra ciganos (anticiganismo) tem como pano de fundo a longa história de perseguição desta população em Portugal e no resto da Europa, manifestando-se quer na hostilidade, preconceito e discriminação, quer na perpetuação da exclusão étnico-racial através de mecanismos legais e políticos durante grande parte da história moderna e contemporânea. Embora presente em Portugal há cinco séculos, a cidadania plena do grupo étnico cigano apenas foi formalmente consagrada na Constituição de 1822 e, como grupo, a população cigana continua a sofrer desvantagens persistentes decorrentes de seculares formas de desigualdade estrutural. Segundo a Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA), 80% dos ciganos na União Europeia (UE) vivem abaixo do limiar da pobreza e tem dificuldades no acesso à habitação, cuidados de saúde e escolaridade, apresentando as crianças ciganas valores muito baixos em todos os indicadores educativos, e tendo quatro em cada dez ciganos inquiridos afirmado terem sido discriminados pelo menos uma vez nos cinco anos anteriores, embora poucos tenham denunciado os incidentes em questão. Também em Portugal, e de acordo com o mais recente relatório elaborado sobre a condição social dos ciganos (2018)¹³, subsistem desigualdades assinaláveis entre os ciganos e a população em

⁹ Jorge Vala e Cícero Pereira (2018), «“Racisms and normative pressures: a new outbreak of biological racism?»”, in Marina Costa Lobo et al., *Changing societies: legacies and challenges. Citizenship in crisis*, Vol. 2, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, pp. 217-248.

¹⁰ Por questões de simplificação, utiliza-se a expressão “racismo” ao longo do texto, abrangendo as várias expressões aqui referidas.

¹¹ Ver Resolução 68/237 da Assembleia Geral das Nações Unidas “Década Internacional de Afrodescendentes 2015-2024”:

<https://www.un.org/en/observances/decade-people-african-descent/programme-activities>

¹² Roldão, Cristina (2021) “Racismo em Portugal: Algumas Notas”, em Peniche, Andrea, Bruno Sena Martins, Cristina Roldão e Francisco Louçã, *Não Posso Ser Quem Somos?*, Bertrand Editora.

¹³ FRA (2018) Fundamental Rights Report 2018, disponível em:

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-fundamental-rights-report-2018_en.pdf

geral, nomeadamente no que concerne ao acesso e permanência na escola, às condições de saúde, ao emprego e formação profissional, à habitação, serviços públicos e justiça.

O racismo pode também manifestar-se como antissemitismo, o qual se refere à hostilidade, desumanização, mitificação e discriminação daqueles que pertencem às comunidades judaicas. Segundo a IHRA¹⁴, o antissemitismo “é uma determinada perceção dos judeus, que pode ser expressa como ódio contra os mesmos. Manifestações retóricas e físicas de antissemitismo são direcionadas a indivíduos judeus ou não-judeus e/ou à sua propriedade, às suas instituições comunitárias ou religiosas”. Segundo a FRA¹⁵, Portugal, juntamente com a Hungria, é dos poucos países que não regista incidentes desta natureza. Não obstante, um estudo conduzido pela *Anti-defamation League* em 2014 mostrava que 21% dos portugueses revelavam atitudes antissemitas e que 45% dos inquiridos concordavam com o estereótipo segundo o qual os judeus comandariam o mundo dos negócios; estereótipo antigo que remete para a imagem do judeu usurário.

A islamofobia é ainda outra forma de manifestação de racismo, que integra uma série de intervenções e classificações que afetam o bem-estar das populações designadas como muçulmanas, e que abrangem uma dimensão política, religiosa, cultural e emocional. Apesar de pouco debatida no contexto português, ela continua a manifestar-se em diversas esferas da sociedade portuguesa: nos insultos verbais, na vandalização de lugares de culto, nas práticas e discursos mais extremistas (por exemplo, na petição contra a construção de uma nova mesquita na zona da Mouraria, em Lisboa). Um inquérito publicado no Relatório Europeu da Islamofobia de 2016 mostra a sua relevância: “Em 2011, quase metade da população de Portugal considerou que a cultura muçulmana e a cultura europeia não eram compatíveis (49,95%), mais de 25% que havia demasiados muçulmanos em Portugal e 34,4% que os muçulmanos exigiam demasiado” (Araújo, 2019)¹⁶.

A Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR)¹⁷ tem registado uma tendência de aumento no número de queixas, denúncias e participações de práticas discriminatórias desde 2014, passando de 60 nesse ano para 655 em 2020¹⁸, ano em que 31,9% das queixas corresponderam a situações relacionadas com a nacionalidade, 27,9% com a cor da pele e 13,6% com a origem racial e étnica. Neste universo, 17% das vítimas identificaram a nacionalidade brasileira (maior comunidade estrangeira em Portugal, alvo de racismo e de xenofobia) como a principal base de discriminação, seguida por 15,3% que referem a cor da pele negra e a etnia cigana com 13,1%. De sublinhar que quase metade fez referência a situações de alegada discriminação na Internet/*media* social (319 queixas, 48,7%), seguida pelas situações de alegada discriminação ocorridas nos *media* tradicionais (57 queixas, 8,7%), com maior incidência na TV, seguida de alegadas práticas discriminatórias ocorridas no contexto do Comércio (42 queixas, 6,4%). Este contexto, que era onde habitualmente se verificava o maior número de queixas (26% das queixas em 2019), registou uma descida acentuada em 2020, justificada em grande medida pelos constrangimentos decorrentes das

¹⁴ International Holocaust Remembrance Alliance: <https://www.holocaustremembrance.com/pt-pt/resources/working-definitions-charters/definicao-pratica-de-antissemitismo-da-ihra?focus=antisemitismandholocaustdenial>

¹⁵ Antisemitism – Overview of antisemitic incidents recorded in the European Union 2009-2019.

¹⁶ Araújo, Marta (2019) ‘A islamofobia e as suas narrativas em Portugal: conhecimento, política, média e ciberespaço’, Oficina do CES, 447, 37 pp.

¹⁷ A CICDR é o órgão especializado no combate à discriminação racial em Portugal e que tem a competência para acompanhar a aplicação da Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto.

¹⁸ Vide o Relatório Anual da CICDR de 2020 disponível em: <https://www.cicdr.pt/documentacao>

medidas de segurança e saúde pública impostas a propósito da pandemia COVID-19, que condicionaram o acesso a bens e serviços e a locais públicos ou abertos ao público durante grande parte do ano¹⁹.

Embora em crescendo, o número de denúncias apresentadas na CICDR nos últimos anos, fruto do reforço da informação, sensibilização e literacia de direitos, promovido pela CICDR e por organizações da sociedade civil antirracistas, ainda se aproxima pouco das práticas reais de discriminação em contexto nacional nos mais variados âmbitos (Maeso et al, 2021)²⁰.

Apesar dos referidos avanços, independentemente destes circunstancialismos factuais e processuais, o número de queixas apresentadas, processos instaurados e condenações, quer no foro criminal quer no contraordenacional, é ainda baixo, o que evidencia a necessidade de se repensar o modelo de combate ao racismo e à discriminação étnico-racial, bem como o seu quadro legal e processual.

Esta necessidade é reforçada com a pandemia COVID-19, que amplificou as preocupações já existentes relativas ao exacerbar das desigualdades estruturais, à escala nacional, europeia e global, mas também ao agravamento da discriminação e do incitamento ao ódio e à violência. Diversos têm sido os alertas para os efeitos desproporcionais da pandemia em certas comunidades e grupos mais vulneráveis, tendendo o racismo e a discriminação racial a agravar-se e a perpetuar-se por situações de pobreza e exclusão social. Também se tem verificado o aumento do discurso de ódio, refletido no maior número de queixas recebidas na CICDR sobre factos ocorridos nas ou através das redes sociais. Estas tendências de agravamento do discurso de ódio devem ser analisadas num quadro nacional de relativa invisibilidade e não reconhecimento do fenómeno, como refere o *Relatório Cibersegurança em Portugal – Linha de Observação Sociedade*²¹, de dezembro de 2019, do Observatório de Cibersegurança. Com efeito, comparando com outros tipos de cibercrimes, tanto ao nível da UE como de Portugal, o discurso de ódio está entre os que são considerados menos graves. Na UE, e menos ainda em Portugal, não está generalizada a ideia de que o discurso de ódio é um crime “muito sério” (na UE 61% consideram muito sério e apenas 46% em Portugal).

O direito à igualdade e à não discriminação é um alicerce da democracia portuguesa, constitucionalmente consagrado, devendo ser concretizado através de medidas de política que se constituam como expressão dos direitos fundamentais. Numa sociedade que se quer livre, digna, plural, democrática e coesa torna-se indispensável uma estratégia de atuação nacional, que vá para além da proibição e da punição da discriminação racial, e que reforce os meios destinados à prevenção e eliminação do racismo, através de medidas transversais e de ação positiva direcionadas aos vários setores pertinentes. Salvaguardando a sua especificidade e autonomia, estes objetivos concorrem também para reforçar a prevenção e combate ao racismo na abordagem intercultural que tem sido promovida em Portugal, nas últimas décadas, assente na comunicação e interação positiva entre grupos diversos, desde 1996 com a criação do então Alto-Comissário para a Imigração e Minorias Étnicas (Decreto-Lei n.º 3-A/96, de 26 de janeiro).

¹⁹ Vide o Relatório Anual da CICDR de 2020 disponível em: <https://www.cicdr.pt/documentacao>

²⁰ Silvia Rodríguez Maeso (coord.), Ana Rita Alves, Cecília MacDowell Santos, Pedro Almeida, Pedro Varela e Sara Fernandes (2021), «O Estado do Racismo em Portugal», Tinta-da-China.

²¹ Vide <https://www.cncs.gov.pt/docs/relatrio-sociedade-2019-observatrio-de-cibersegurana-cncs-v3-1.pdf>

Desta forma, com base numa sistematização da informação disponível de diagnóstico sobre a situação da discriminação racial e étnica e do racismo em Portugal, bem como da realização de 10 reuniões de auscultação setoriais com vários intervenientes (anexo), o Grupo de Trabalho identifica 3 princípios transversais de atuação (eliminação do racismo; coordenação, governança integrada e territorialização; interseccionalidade) e 10 áreas de intervenção crítica²², apresentando propostas de ação concretas em cada área, no âmbito do Plano Nacional, assim como de outras medidas de políticas públicas de combate ao racismo e à discriminação.

As políticas públicas neste domínio – desde logo, o Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação, mas também outras políticas – devem congrega uma visão estratégica para o combate ao racismo e à discriminação, combinando abordagens transversais e específicas, suportadas em ferramentas de monitorização, disseminação e avaliação com vista à melhoria contínua das atividades previstas e concretização dos objetivos a que se propõem.

Esta iniciativa contribui para a consolidação do acervo de políticas públicas nacionais de combate à discriminação, realçando-se, a título de exemplo:

- Código do Trabalho (artigos 23.º a 28.º) e Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- Artigo 240.º do Código Penal, alterado pela Lei n.º 94/2017, de 23 de agosto, que passou a consubstanciar o crime de “discriminação e incitamento ao ódio e à violência”, punindo quem publicamente, por meio destinado a divulgação, provoque atos de violência, difame ou injurie, ameace ou incite à violência ou ao ódio com base designadamente na raça, cor, origem étnica, sexo, orientação sexual, identidade de género.
- Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto, que estabelece o regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, reforçando o anterior regime introduzido pela Lei n.º 134/99, e cuja implementação é acompanhada pela CICDR.
- Lei n.º 113/2019, de 11 de setembro, que estabelece o regime jurídico da segurança e combate ao racismo, à xenofobia e à intolerância nos espetáculos desportivos, alterando a Lei n.º 39/2009, de 30 de julho. A instrução dos processos e a aplicação das coimas e das sanções acessórias previstas nesta lei são da competência da Autoridade para a Prevenção e o Combate à Violência no Desporto (APCVD).
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, que aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 154/2018, de 29 de novembro, que aprova a revisão da Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas 2013-2022.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 141/2019 de 20 de agosto, que aprova o Plano Nacional de implementação do Pacto Global para as Migrações.
- Lei n.º 40/2020, de 18 de agosto, que alterou o Decreto-Lei n.º 7/2004, de 7 de janeiro, que transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2000/31/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 8 de junho, relativa a certos aspetos legais dos serviços da

²² Ver página 10 e seguintes do presente documento.

sociedade de informação, em especial do comércio eletrónico, no mercado interno. Esta lei veio estabelecer expressamente um dever de denúncia ao Ministério Público por parte das plataformas eletrónicas relativamente a conteúdos disponibilizados que possam constituir crime de discriminação e incitamento ao ódio e à violência.

- Lei n.º 55/2020, de 27 de agosto, que define os objetivos, prioridades e orientações de política criminal para o biénio de 2020-2022, e estabelece com sendo de prevenção prioritária os crimes motivados por discriminação racial, religiosa e sexual.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021, de 28 de julho, que aprova o Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 – Portugal contra o racismo.

As políticas de combate ao racismo devem concretizar compromissos europeus e internacionais. No âmbito da **União Europeia** destaca-se: o artigo 10.º do Tratado sobre o Funcionamento da UE; o artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da UE; a Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de Junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica; a Decisão-Quadro 2008/913/JAI do Conselho, de 28 de Novembro de 2008, relativa à luta por via do direito penal contra certas formas e manifestações de racismo e xenofobia; os Dez Princípios Básicos Comuns da Inclusão das Comunidades Ciganas de 2009 da Plataforma Integrada para a Inclusão dos Ciganos; o Plano de Ação da Comissão Europeia contra o racismo 2020-2025; o Quadro Estratégico da UE para a Igualdade, Inclusão e Participação das pessoas Ciganas pós-2020; o Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

No âmbito da **Organização das Nações Unidas (ONU)**, destaca-se a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, que estabeleceu o Comité para a Eliminação da Discriminação Racial, bem como o Relator Especial sobre Formas Contemporâneas de Racismo. De sublinhar a Declaração e Plano de Ação de Durban, adotada na Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Conexa em 2001 em Durban, África do Sul (e revisões), que em 2002 deu lugar à criação do Grupo Intergovernamental de Trabalho sobre a Implementação Efetiva da Declaração e Plano de Ação de Durban (IGWG Durban) e do Grupo de Trabalho de Peritos em Afrodescendentes.

A Década Internacional de Afrodescendentes 2015-2024 (Res. 68/237) foi proclamada em sede de Assembleia Geral das Nações Unidas, sob o lema “Afrodescendentes: reconhecimento, justiça e desenvolvimento”, tendo o plano de ação para a sua implementação (Res. 69/16) sido adotado por consenso. Finalmente, a Agenda 2030 e os seus Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável, adotados em 2015, contemplam a inclusão e a luta contra as desigualdades como questões transversais, plasmadas em vários objetivos e indicadores, em particular no objetivo 10, especialmente dedicado à redução das desigualdades.

A luta contra o racismo, a discriminação racial, a xenofobia e intolerância conexa passa ainda por outros fóruns multilaterais como é o caso do Conselho da Europa (Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância; Convenção Quadro para a Proteção das Minorias Nacionais) e Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE).

Estas políticas de combate ao racismo devem também reconhecer e assentar no trabalho que diversas entidades da sociedade civil têm emprestado a estes objetivos nas duas últimas décadas, sendo fundamentais a presença e as iniciativas mobilizadas pelas associações

antirracistas e pela vitalidade da sociedade civil nas áreas da prevenção e do combate à discriminação. Com efeito, a sua ação efetiva no campo da consciencialização para esta questão tem sido insubstituível, devendo por isso ser imprescindível no combate ao racismo e na promoção de uma sociedade mais justa.

PRINCÍPIOS TRANSVERSAIS

Eliminação do racismo: tendo em vista o combate efetivo às suas diversas manifestações e à discriminação direta e indireta, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, religião, ascendência e território de origem, que perpetuam modelos de discriminação históricos e estruturais, as políticas de combate ao racismo devem assumir como central a eliminação das desigualdades étnico-raciais, desde os estereótipos ao racismo institucional e estrutural. É fundamental aumentar o conhecimento e a consciência das raízes históricas do racismo e da discriminação, e os seus impactos nas comunidades e pessoas discriminadas.

Coordenação, governança integrada e territorialização: as políticas de combate ao racismo devem assentar numa atuação multiescalar e intersectorial, de forma integrada, envolvendo administração central, governos regionais, autarquias locais, organizações da sociedade civil, em particular as representativas dos grupos discriminados com base na origem étnico-racial e parceiros sociais, tendo em vista adequar as políticas públicas às características e necessidades territoriais do país, reforçando e potenciando o trabalho de atores locais e em rede e salvaguardando que o combate às desigualdades étnico-raciais envolve toda a sociedade.

Interseccionalidade: sem prejuízo da centralidade do combate ao racismo e discriminação étnico-racial, a perspetiva interseccional revela que a discriminação pode resultar da combinação de múltiplos fatores, devendo ser assumida nas políticas de combate ao racismo como premissa na definição de medidas dirigidas a desigualdades que ocorrem no cruzamento da origem racial e étnica com outros fatores de discriminação, entre os quais, o sexo, a religião, a idade, a instrução, a situação económica, a condição social, a orientação sexual, a identidade de género e a nacionalidade.

ÁREAS DE INTERVENÇÃO

1. Informação e conhecimento para uma sociedade não discriminatória

- Sistematizar e avaliar os indicadores potencialmente disponíveis a nível local e nacional relevantes neste domínio.
- Promover a recolha, análise e divulgação regular de dados administrativos nos diferentes setores nas áreas de intervenção propostas, com vista ao combate ao racismo, de acordo com a legislação aplicável em matéria de proteção de dados pessoais (como já acontece com o “Perfil Escolar das Comunidades Ciganas”), e que incluam dados relativos a discriminações interseccionais, e a definição de recomendações neste âmbito.
- Promover a produção, recolha, tratamento e difusão de informação e de conhecimento sobre o racismo e a discriminação racial e étnica, incluindo a discriminação múltipla e interseccional, designadamente através do Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia, o qual deve:

- Promover a realização de estudos regulares sobre racismo/discriminação nas áreas e domínios de intervenção propostos, bem como sobre a eficácia das metodologias a adotar ao nível da sua prevenção e combate.
- Criar parcerias de investigação, fomentar a atribuição de bolsas de estudo e a abertura de linhas de financiamento para o estudo e investigação, designadamente em articulação com outras entidades públicas, em matéria de racismo e discriminação e suas múltiplas manifestações, bem como na definição de formas de combate a estes fenómenos.
- Definir indicadores de monitorização e acompanhamento da evolução dos fenómenos de racismo e discriminação, em parceria com serviços e organismos de vários setores, no âmbito do quadro legal aplicável.
- Articular-se com as instituições do ensino superior para o desenvolvimento de formação avançada sobre direito e antidiscriminação.
- Suplementarmente aos estudos próprios, apoiar estudos e publicações, em articulação com outras entidades como o Observatório das Migrações e o Observatório das Comunidades Ciganas.
- Divulgar dados e estudos sobre racismo e discriminação produzidos por universidades, centros de investigação, entidades internacionais, (e.g., European Social Survey, relatórios da Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia).
- Realizar e colaborar na realização de conferências e encontros sobre racismo e discriminação.
- Promover a produção sistemática de dados e estatísticas de crimes motivados por discriminação racial e de *cyberbullying*, e proceder à sua divulgação.
- Estabelecer uma parceria com o Instituto Nacional de Estatística (INE), tendo em vista a colaboração na realização de inquérito regular sobre desigualdades e discriminações étnico-raciais.
- Produzir pareceres e recomendações a iniciativas legislativas e políticas públicas de prevenção e combate ao racismo e à discriminação étnico-racial.
- Criar espaços de auscultação e envolvimento específico de organizações da sociedade civil dedicadas à inclusão de grupos discriminados e ao combate ao racismo, estabelecendo parcerias em permanência.
- Apoiar e colaborar com a CICDR e entidades promotoras de ações de formação para o desenvolvimento de ofertas de formação contínua no domínio do combate ao racismo e à discriminação com base na origem étnico-racial.
- Desenvolver campanhas anuais contra o racismo a nível nacional, complementadas por campanhas regionais ou locais em todo o país.
- Apoiar as organizações da sociedade civil na produção e divulgação de recursos de comunicação de prevenção e combate ao racismo, bem com de literacia de direitos.
- Divulgar boas práticas e exemplos positivos nos meios de comunicação.
- Promover, em diferentes níveis, atividades de formação e de educação para a diversidade.

2. Educação

- Diversificar o ensino e os currículos, designadamente:
 - Promover a inclusão nos currículos e manuais escolares de disciplinas obrigatórias (por exemplo, História, Geografia, Português), incluindo a componente de Cidadania e Desenvolvimento, conteúdos e recursos sobre: i) a diversidade étnico-racial, linguística e religiosa como matriz histórica e contemporânea da sociedade

portuguesa; ii) a presença histórica da população negra e cigana no contexto português e os seus legados, o relato dos factos históricos sobre os processos de perseguição de que foram alvo ao longo dos tempos e o seu impacto no racismo na contemporaneidade, e respetivos processos de resistência e emancipação (face à escravização, ao tráfico transatlântico de pessoas e ao colonialismo, à perseguição, controlo e extermínio nazi de judeus, populações ciganas e negras); iii) a presença histórica e as influências culturais, científicas e linguísticas das populações muçulmanas e judaicas em Portugal, bem como os processos de segregação, perseguição e expulsão do país. Para este efeito, sempre que possível, complementando com fontes primárias de intelectuais e autores negros e ciganos.

- Promover o desenvolvimento de materiais pedagógicos respeitantes ao racismo e ao combate à discriminação, incluindo a tradução e adaptação de recursos existentes, designadamente elaborados por entidades da sociedade civil, de forma a promover o espírito crítico e o valor da diversidade entre os alunos, posicionando-os no âmbito das atividades curriculares e extracurriculares.
- Disponibilizar às escolas recursos pedagógicos de conteúdos transversais que promovam uma educação para a igualdade e a diversidade étnico-racial, cultural, linguística e religiosa, assim como para os direitos humanos, e estimular a sua mobilização no desenvolvimento curricular, de preferência de forma multidisciplinar, e no âmbito da disciplina Cidadania e Desenvolvimento.
- Promover, na escolaridade obrigatória, o multilinguismo como valor cultural e mais-valia das aprendizagens, não descurando o uso das línguas não-europeias.
- Colaborar com o Instituto de Avaliação Educativa, I.P., para que os exames e as provas de aferição acomodem a multidisciplinaridade que a flexibilidade curricular e as aprendizagens essenciais permitem para trabalhar as temáticas, indo para além do uso exclusivo dos manuais escolares.
- Incluir imagens e exemplos nos manuais escolares que reflitam a diversidade étnico-racial da população, em Portugal, na Europa e no mundo.

— Promover a igualdade étnico-racial no acesso e sucesso educativo, designadamente:

- Promover a recolha, em toda a escolaridade obrigatória, de dados de escolarização relativos a indicadores como retenção e conclusão escolar, abandono escolar, processos disciplinares, suspensões e expulsões, que reflitam a situação dos grupos discriminados.
- Monitorizar e combater situações de segregação intra- e inter-escolar, assegurando o cumprimento da legislação em matéria de organização das escolas e das turmas, em articulação com a Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares e a Inspeção-Geral da Educação e Ciência.
- Produzir orientações técnicas para as escolas ultrapassarem situações de segregação nos casos em que se encontram em territórios onde se verifique segregação étnico-racial.
- Fomentar o acesso dos grupos discriminados à rede pré-escolar, com vista ao desenvolvimento da primeira infância.
- Promover a igualdade nas trajetórias escolares de estudantes do ensino obrigatório e no acesso ao ensino superior, assim como na transição para a vida ativa.
- Assegurar o acesso e disponibilização de educação e formação de qualidade, em áreas onde residem comunidades afrodescendentes e ciganas, em condições de

igualdade, designadamente através da adequação do transporte escolar ou o acesso a meios tecnológicos complementares aos percursos escolares.

- Desenvolver mecanismos de incentivo à conclusão da escolaridade obrigatória até aos 18 anos de idade, com enfoque nas raparigas ciganas, designadamente através da atribuição de bolsas de estudo (e.g., Bolsas OPRE e Roma Educa).
- No âmbito da ação social, garantir que as crianças filhas de pessoas imigrantes em situação irregular têm acesso à ação social escolar.

— Promover uma cultura escolar inclusiva e crítica das desigualdades e discriminações, designadamente:

- Promover ações de formação sobre o quadro legal em matéria de discriminação e sobre questões de diversidade e igualdade étnico-racial, cultural, linguística e religiosa, no âmbito da formação inicial e contínua de professores e de ações dirigidas à restante comunidade educativa (estudantes, pessoal não docente, famílias, encarregados de educação e intervenientes locais relevantes).
- Produzir orientações para as escolas e promover a implementação de mecanismos para a prevenção e resposta adequada ao assédio e discriminação étnico-racial, de modo a assegurar o desenvolvimento de uma cultura escolar inclusiva e crítica das desigualdades e discriminações.
- Sensibilizar as instituições de formação de professores e os estudantes de comunidades discriminadas para a promoção e prossecução de trajetórias escolares que conduzam a percursos profissionais de docência nas várias áreas e em todos os níveis de ensino.
- Incentivar práticas de contratação de pessoal docente e não docente que reflitam a diversidade da sociedade portuguesa, e assegurem o acesso a lugares de liderança por parte de profissionais de populações discriminadas com base na origem étnico-racial.
- Fomentar a abertura das escolas e o envolvimento das famílias, encarregados de educação e outros intervenientes locais (como organizações representativas) das populações discriminadas na vida das escolas e no planeamento de atividades extracurriculares e outras iniciativas da comunidade escolar, e reforçar o papel dos mediadores.
- Reforçar o combate ao racismo e à discriminação em medidas como o Programa Territórios Educativos de Intervenção Prioritária, a Rede de Escolas para a Educação Intercultural (REEI) e o Programa Escolhas.
- Fomentar a aplicação ao sistema educativo da Lei da Liberdade Religiosa, designadamente através da simplificação das condições de constituição de turmas de ensino confessional e do respeito pela observância do calendário religioso de outras confissões.
- Fomentar a colaboração entre as escolas, a CICDR e a sociedade civil, e o intercâmbio entre escolas que promova experiências de diversidade cultural entre diferentes comunidades educativas.

3. Ensino superior

— Promover a inclusão de estratégias de educação contra o racismo, da história das pessoas afrodescendentes e ciganas nos planos curriculares e programas, e de cientistas de outras geografias e culturas para o desenvolvimento da Ciência.

- Promover o desenvolvimento de investigação nas áreas e domínios de intervenção propostos, designadamente através da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT), bem como a organização de fóruns e de outras atividades que visem o combate ao racismo e à discriminação.
- Incentivar práticas de contratação e maior representatividade entre o pessoal docente e não docente, que reflitam a diversidade da sociedade portuguesa, e que assegurem igualdade na progressão na carreira e o acesso a lugares de liderança por parte de profissionais de populações discriminadas com base na origem étnico-racial.
- Promover a implementação de Planos para a Igualdade, de Códigos de Conduta, de medidas de prevenção do assédio e da discriminação étnico-racial, bem como de medidas e mecanismos de apoio (e.g., provedores do aluno nas escolas, universidades e politécnicos) a estudantes, docentes e funcionários que sejam vítimas de racismo e discriminação étnico-racial.
- Fazer levantamento, junto das instituições de ensino superior, de situações de discriminação étnico-racial registadas bem como do tipo de mecanismos e procedimentos de queixa instituídos, designadamente em articulação com o Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas (CRUP) e a CICDR.
- Produzir recomendações (baseadas na sistematização de necessidade e boas práticas) às instituições de ensino superior para que estas promovam o desenvolvimento de mecanismos de acompanhamento e apoio a estudantes estrangeiros (não apenas ERASMUS), desde o momento do acolhimento, criando gabinetes de apoio em articulação com as associações e os núcleos de estudantes estrangeiros (apoio em matéria de documentação, conhecimento da instituição, acesso a equipamentos, plano de estudos, etc), bem como a aceitação das variantes não-europeias da língua portuguesa nas atividades letivas e não letivas desenvolvidas no espaço universitário.
- Avaliar a necessidade de revisão da legislação referente ao enquadramento de estudantes estrangeiros, designadamente em matéria de concessão e renovação de vistos, e reconhecimento e equivalência de diplomas.
- Estimular a formação e a capacitação de docentes, não docentes e estudantes, visando o aumento das suas competências no combate à discriminação étnico-racial e no respeito pela diversidade.

4. Trabalho e emprego

- Promover o conhecimento e implementação de formas de recrutamento cego (e.g., eliminação de determinados elementos do CV; provas cegas), tendo em conta as características dos setores e atividades.
- Incentivar práticas de contratação (e.g., no âmbito da contratação pública, ou através de majoração no acesso a apoios) que reflitam a diversidade da sociedade portuguesa, e assegurem igualdade na progressão na carreira e o acesso a lugares de liderança por parte de profissionais de populações discriminadas com base na origem étnico-racial.
- Proceder ao levantamento do grau de diversidade na função pública, ao nível central, regional e local, e promover formas de recrutamento na administração pública que contribuam para aumentar a representatividade étnico-racial entre os seus trabalhadores e dirigentes.
- Promover a formação na área do combate à discriminação étnico-racial de chefias de topo e intermédias, e de departamentos de recursos humanos, tendo em vista o

desenvolvimento de competências de gestão de recursos humanos, em articulação com os parceiros sociais, bem como de profissionais em serviços de *frontoffice*.

- Promover a formação de inspetores da Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT) em articulação com a CICDR, tendo em vista o reforço da intervenção na área do combate à discriminação étnico-racial, designadamente no âmbito da fiscalização de situações de discriminação, assédio e exploração laboral.
- Promover, designadamente em articulação com as ordens profissionais, o desenvolvimento de códigos de conduta e ferramentas de apoio para as entidades empregadoras, públicas e privadas, e especificamente agências privadas de colocação e empresas de trabalho temporário, incluindo em matéria de análise da diversidade, atitudes e perceções nas respetivas organizações, e de elaboração e desenvolvimento de políticas organizacionais promotoras da diversidade e de combate ao assédio (incluindo o *mobbing*) e à discriminação, em áreas desde o recrutamento e seleção, à gestão de recursos humanos, formação, políticas remuneratórias, avaliação de desempenho, gozo de direitos ao abrigo da Lei da Liberdade Religiosa, comunicação e *marketing*.
- Promover a produção de mais informação e conhecimento sobre situações concretas de racismo e discriminação no trabalho e no emprego que permitam identificar situações concretas de discriminação em matéria de recrutamento, segregação profissional, remuneração, progressão na carreira, acesso a cargos de decisão, questões de parentalidade, situação no emprego e informalidade (designadamente no serviço doméstico e na necessidade de revisão do respetivo regime jurídico), desemprego, *NEET*²³, setores mais afetados, nomeadamente através de estudos e recolha de dados para avaliação da eficácia de medidas, programas e iniciativas, a ser monitorizados de forma sistemática, incluindo:
 - levantar as situações concretas de discriminação étnico-racial nas queixas apresentadas aos sindicatos, designadamente no que se refere ao recrutamento e acesso ao emprego.
 - levantar as situações de discriminação étnico-racial registadas pela ACT, em sede de ações inspetivas e por via de denúncias recebidas, articulando com as denúncias recebidas pela CICDR.
 - promover novo inquérito às condições de trabalho a nível nacional e outros inquéritos direcionados para questões do trabalho e emprego que permitam identificar situações de discriminação étnico-racial.
 - explorar a necessidade de maior desagregação e cruzamento de dados administrativos recolhidos pelas entidades que recebem denúncias.
 - promover a visibilidade de práticas de contratação de pessoas de grupos discriminados com base na origem étnico-racial.
- Aprofundar a formação adequada aos técnicos do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP, IP) ou a interlocutores selecionados em cada serviço de emprego, abordando temas como a igualdade e a não discriminação, a assunção de práticas inclusivas, o trabalho junto das comunidades discriminadas com base na origem étnico-

²³ NEET – *Not in Education, Employment, or Training* (não trabalham, não estudam, nem estão em formação).

racial, a valorização das minorias, e o combate à desqualificação profissional, designadamente mobilizando instrumentos já existentes²⁴.

- Disseminar amplamente os apoios existentes à contratação e promover a articulação entre as organizações da sociedade civil, entidades empregadoras públicas e privadas, incluindo locais, e o IEFP, IP, para o apoio no acesso ao mercado de trabalho e para a mobilização de candidaturas aos apoios que visem a contratação de pessoas de comunidades discriminadas com base na origem étnico-racial.
- Promover a literacia de direitos laborais e de proteção contra a discriminação no trabalho e emprego (incluindo o *mobbing*), incluindo sobre a importância da formalização das relações de trabalho e sobre o direito de denúncia à ACT das situações de discriminação (pelos próprios ou por terceiros), com garantia de confidencialidade envolvendo a ACT e também os parceiros sociais.
- Desenvolver mecanismos de apoio aos trabalhadores discriminados para conhecerem e fazerem valer os seus direitos e no processo de defesa do direito à não discriminação, designadamente articulando serviços públicos competentes, estruturas sindicais e sociedade civil.
- Promover o cumprimento da obrigação de afixarem informação sobre direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação.
- Promover a formalização de situações de trabalho não declarado e de desproteção social, junto da segurança social.

5. Habitação

- Mobilizar e apoiar os municípios para a implementação do Programa 1.º Direito, enquanto instrumento de apoio financeiro enquadrado pelos princípios de participação e de integração social dos destinatários finais para acesso a uma habitação condigna.
- Mobilizar as autarquias para promoverem medidas de arrendamento acessível a grupos que vivem em precariedade habitacional, como portugueses ciganos e afrodescendentes, designadamente constituindo-se como fiadoras, atribuindo incentivos fiscais aos senhorios, reabilitando imóveis devolutos e procedendo a arrendamento direto.
- Desenvolver intervenções ao nível dos bairros sociais e espaços segregados, e de requalificação de zonas habitacionais degradadas, em articulação com programas como o Bairros Saudáveis, assente em processos participativos e numa noção de habitat que promova as ligações entre os espaços onde as pessoas habitam, as cidades e as identidades desses bairros. Neste contexto, promover o levantamento de boas práticas de promoção, valorização e abertura de bairros autoconstruídos e sociais, designadamente em bairros com sobrerrepresentação de grupos como a população cigana ou a população afrodescendente.
- Promover o combate à discriminação no acesso ao mercado habitacional, em termos de arrendamento e de aquisição, bem como o assédio no arrendamento, designadamente através de ações de sensibilização junto de senhorios, proprietários, agências imobiliárias, promotores e financiadores, incluindo entidades bancárias.

²⁴ Cf. Referencial de Formação Pedagógica Contínua de Formadores/as "A Formação Profissional num Contexto de Diversidade Cultural: Especificidades do Trabalho com Pessoas Ciganas", documento elaborado pelo CESIS com o IEFP.

- Assegurar que os municípios definem e tornam públicos os regulamentos de acesso à habitação social da sua responsabilidade.
- Promover o diagnóstico local regular, em articulação com as organizações da sociedade civil, no âmbito das estratégias locais de habitação que permita acompanhar de forma permanente as condições de habitação das famílias considerando a origem étnico-racial.
- Promover a produção de mais conhecimento, designadamente relançando um estudo mais completo e atualizado sobre a temática, e promovendo o diagnóstico das situações de precariedade habitacional de grupos discriminados também no âmbito do recenseamento das pessoas em situação de sem abrigo.²⁵
- Criar gabinetes locais que, com apoio de mediadores, promovam junto das populações vulneráveis, designadamente afrodescendentes e ciganas, a informação e o apoio nos procedimentos de acesso a soluções habitacionais do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana (IHRU, IP) e a habitação social municipal, incluindo a disponibilização de informação online que seja de utilização fácil e intuitiva.
- Garantir a transparência dos processos de realojamento, bem como a participação das famílias e respetivas comunidades em todas as suas fases, se necessário com o apoio de mediadores, respeitando a intimidade, privacidade e expectativas de cada família realojada, e garantindo que não ocorrem demolições sem que exista alternativa estável e condigna, acordada previamente com as famílias.
- Enquanto não forem implementadas soluções de realojamento condignas, no quadro de programas que prossigam esse objetivo, assegurar medidas temporárias de prestação de serviços essenciais, como água, eletricidade e transporte, aos habitantes dos bairros e núcleos de habitações precárias.
- Garantir a integração social das soluções habitacionais públicas disponibilizadas, integradas no tecido urbano e em zonas habitacionais existentes e com condições infraestruturais, designadamente ao nível de equipamentos e transportes, evitando-se fenómenos de segregação e de exclusão socioterritorial.
- Promover a utilização do parque habitacional público de forma mais equitativa do ponto de vista da igualdade étnico-racial.
- Promover junto dos municípios soluções habitacionais para trabalhadores agrícolas temporários, designadamente pessoas ciganas e imigrantes.
- Assegurar que as medidas da Nova Geração de Políticas de Habitação respondem efetivamente a todas as situações de habitação indigna, designadamente a todos os acampamentos do país e a todas as populações que se encontram em situação de itinerância forçada por falta de oportunidades de fixação de residência.

6. Saúde e ação social

- Desenvolver ações de promoção de competências na identificação e combate às desigualdades étnico-raciais na saúde e no envelhecimento ativo, junto dos profissionais e decisores organizacionais no campo da saúde.
- Promover a remoção de obstáculos e a utilização de instrumentos que incentivem o acesso a cuidados de saúde e ao envelhecimento ativo por parte destes grupos, incluindo de pessoas imigrantes em situação irregular, designadamente o cheque-dentista ou de natureza equivalente.

²⁵ Cfr. estudos como *Caracterização das condições de habitação das comunidades ciganas em Portugal* (IHRU, 2015) ou *Levantamento Nacional das Necessidades de Realojamento Habitacional* (IHRU, 2018).

- Mobilizar parcerias junto dos municípios, das comunidades intermunicipais e das áreas metropolitanas para a promoção destas ações de prevenção, envolvendo as organizações da sociedade civil que intervêm junto destes públicos.
- Promover espaços de articulação entre as entidades decisoras no campo da saúde e as organizações da sociedade civil que intervêm junto dos grupos discriminados com base na origem étnico-racial e origem nacional.
- Avaliar a forma como os dados étnico-raciais dos utentes são recolhidos, armazenados, tratados e inseridos nos registos clínicos.
- Desenvolver estudos regulares de caracterização das necessidades em saúde e envelhecimento ativo destes grupos e das desigualdades étnico-raciais neste domínio.
- No âmbito dos cuidados de saúde primários e da Rede de Cuidados Continuados Integrados, reforçar as respostas de proximidade que atendam às necessidades específicas dos grupos discriminados com base na origem étnico-racial e nacional, promovendo o enfoque no domicílio e na comunidade, e em articulação com as restantes estruturas da comunidade, incluindo as organizações da sociedade civil que intervêm juntos destes públicos.
- Promover a formação e colocação de mediadores para a área da saúde em hospitais e centros de saúde.
- Criar grupos de trabalho e reflexão entre profissionais de saúde e técnicos de intervenção social e estruturas da comunidade, incluindo as organizações da sociedade civil que intervêm juntos destes públicos, com o objetivo de promover o pleno acesso à saúde dos grupos discriminados com base na origem étnico-racial e nacional, identificar as necessidades específicas aos serviços de saúde e formar sobre a respetiva história e cultura os profissionais de saúde e técnicos de intervenção social, promovendo um acompanhamento mais próximo, relações de confiança e boa comunicação.
- No âmbito dos cuidados de saúde mental, promover a intervenção junto de públicos vulneráveis, designadamente ao nível da depressão e comportamentos aditivos, e integrando esta dimensão em intervenções noutros domínios, designadamente em bairros segregados com sobrerrepresentação de populações ciganas, afrodescendentes ou imigrantes.

7. Justiça e Segurança

- Reforçar o conhecimento sobre a intervenção da CICDR, designadamente ao nível da prevenção, da articulação com as escolas, do reforço das respetivas competências técnicas, incluindo em matéria de aconselhamento e de ação no terreno.
- Sistematizar a informação existente e avaliar a necessidade de produzir mais conhecimento sobre o sistema prisional, trajetórias no sistema de justiça criminal e nível de representação de pessoas afrodescendentes e ciganas, bem como de pessoas imigrantes.
- Avaliar a legislação em vigor, em matéria de proteção contra a discriminação, ao nível contraordenacional, e no âmbito da Decisão-Quadro 2008/913/JAI do Conselho, de 28 de novembro de 2008, “relativa à luta por via do direito penal contra certas formas e manifestações de racismo e xenofobia”, tendo em vista o reforço da proteção contra o discurso de ódio. Esta avaliação deve incluir a análise de decisões administrativas e judiciais de aplicação do quadro legal em vigor, abrangendo, no que se refere ao “discurso de ódio”, o recurso ao artigo 181.º do Código Penal (injúria).

- Promover ações e campanhas de literacia de direitos e de acesso ao direito, visando capacitar as vítimas de discriminação e aumentar a confiança nas instituições, designadamente de grupos mais vulneráveis, e contrariar as baixas taxas de denúncia.
- Mobilizar as forças policiais para desenvolverem, junto da população e grupos discriminados, campanhas de combate ao racismo, e que promovam relações de confiança.
- Promover a formação e colocação de mediadores nas forças policiais.
- Reforçar a investigação e fiscalização consequente da presença de elementos de movimentos de extrema-direita nas forças policiais.
- Avaliar formas de garantir a não referência à origem étnico-racial nos autos de notícia e monitorizar o seu cumprimento.
- Desenvolver um programa intensivo de direito antidiscriminação, incluindo a discriminação múltipla e interseccional, visando designadamente a formação de profissionais de mecanismos para a igualdade e de entidades competentes para prevenir e sancionar práticas discriminatórias (e.g., CICDR, ACT; Autoridade para a Prevenção e Combate à Violência no Desporto – APCVD; Inspeção-Geral da Administração Interna; Serviço de Estrangeiros e Fronteiras; forças de segurança; magistrados; juristas, Ordem dos Advogados) e criação de redes de profissionais especializados.
- Promover a formação e capacitação de agentes de vários setores para garantir a compreensão dos fenómenos de racismo existentes e a efetividade da legislação, designadamente de agentes da PSP, GNR, PJ e DGRSP, colocando um maior enfoque no combate ao racismo e não apenas nos direitos humanos.
- Desenvolver um serviço de aconselhamento e informação a vítimas de discriminação.
- Desenvolver mecanismos de prevenção e monitorização do *profiling* étnico-racial, incluindo nos aeroportos e alfândegas, e zonas urbanas sensíveis, na segurança pública e privada.
- Eliminar dispositivos legais e policiais que conduzam, nos seus efeitos, a uma atuação diferenciada e desproporcionada das forças de segurança e da justiça junto dos territórios e comunidades étnico-racialmente discriminadas (nomeadamente, as Zonas Urbanas Sensíveis e o artigo 250.º do Código de Processo Penal).
- Separar a vertente policial da gestão migratória, designadamente ao nível do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, dos Centros de Instalação Temporária e Espaços Equiparados a Centros de Instalação Temporária, e das deportações, inclusive enquanto pena acessória.
- Introduzir a utilização das *bodycam* pelas forças policiais, dentro dos limites permitidos pela proteção de dados e dos direitos de personalidade, em particular da imagem de terceiros.
- Promover programas de formação inicial e contínua de agentes das forças e serviços de segurança de desenvolvimento de competências de gestão do stress e de intervenção em situações de crise e violência.
- Promover mecanismos de acompanhamento psicológico periódico de agentes das forças e serviços de segurança de forma a apoiar a gestão individual da atividade de segurança, bem como serem identificadas e sinalizadas perceções e abordagens discriminatórias na relação em serviço com os cidadãos.

8. Participação, cidadania e representação

- Incentivar o envolvimento e participação de associações antirracistas e/ou representativas dos grupos destinatários da intervenção em projetos apoiados que tenham em vista promover o combate ao racismo e discriminação étnico-racial.
- Promover o apoio a organizações que promovam os objetivos do combate ao racismo e à discriminação, incluindo o apoio técnico e financeiro às associações ciganas, de afrodescendentes, de imigrantes e seus descendentes, no âmbito do novo quadro comunitário e de outras linhas de financiamento existentes (e.g., FAPE, PAAC, PAAI, FAMI²⁶).
- Reforçar os mecanismos de auscultação direta às associações e coletivos antirracistas e representativos dos grupos discriminados.
- Promover a participação das associações representativas dos grupos discriminados nas plataformas locais de participação, representação e articulação entre entidades públicas ou privadas, designadamente nos conselhos locais de ação social e nos orçamentos participativos.
- Desenvolver e apoiar ações/projetos que promovam o associativismo e a participação cívica e política de pessoas de grupos discriminados a nível local, através de processos participativos e de capacitação, designadamente promovendo mentoria, redes na política, e formação para a intervenção política.
- Apoiar iniciativas culturais que valorizem o conhecimento, reconhecimento e respeito pelas culturas, história e legado das populações afrodescendentes, ciganas, entre outras.
- Promover maior diversidade nos corpos artísticos e na programação artística das entidades públicas da área da cultura.
- Promover maior conhecimento sobre o grau de diversidade nos cargos de assessoria política e promover maior representatividade na respetiva composição.
- Promover e avaliar formas de ação positiva com vista a maior representatividade étnico-racial nos cargos de decisão política.
- Reforçar a capacidade eleitoral de cidadãos estrangeiros.
- Promover o acesso à nacionalidade portuguesa aos nascidos em Portugal após 1981, independentemente da nacionalidade dos pais, e de forma retroativa.
- **Nota:** ainda que, pela sua natureza, propostas referentes a outro órgão de soberania ou aos partidos políticos não integrem o plano de ação do Governo, o Grupo de Trabalho refletiu sobre os seguintes aspetos:
 - Promover maior conhecimento sobre o grau de diversidade nos cargos de assessoria política na AR e promover maior representatividade na respetiva composição, bem como entre os trabalhadores da AR.
 - Elaborar recomendações para os partidos políticos no sentido de promoverem maior representatividade nas suas estruturas e entre candidatos, maior visibilidade de candidatos de grupos discriminados, e para desenvolverem iniciativas que mobilizem esses grupos para a filiação e a participação nas atividades políticas, articulando com as respetivas associações representativas.

²⁶ FAPE - Fundo de Apoio à Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas; PAAC - Programa de Apoio ao Associativismo Cigano; PAAI - Programa de Apoio ao Associativismo Imigrante; FAMI - Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração.

9. Desporto

- Promover o desporto escolar e o desporto federado junto das camadas jovens como instrumentos de interação entre os vários grupos étnico-raciais e de combate ao racismo e à discriminação.
- Reforçar a promoção de campanhas de prevenção e combate à discriminação no desporto, envolvendo diversas entidades públicas e privadas (federações, associações, clubes, comité olímpico e outros).
- Reforçar a intervenção da APCVD na prevenção e o combate a manifestações de violência racista e xenófoba nos espetáculos desportivos, designadamente ao nível da aplicação de sanções previstas na lei.
- Reforçar a vigilância e o combate ao discurso e às práticas racistas perpetradas por grupos de extrema-direita e outros infiltrados nas claques.
- Sensibilizar os clubes desportivos para a diversidade étnico-racial e estimulá-los para a inclusão de maior diversidade entre os seus dirigentes e órgãos sociais.
- Desenvolver formação a dirigentes desportivos e equipas técnicas sobre diversidade, discriminação étnico-racial e discurso de ódio.
- Promover mecanismos de igualdade, em todas as modalidades, que permitam a participação de cidadãos estrangeiros nascidos em território nacional ou chegados ao país durante a infância nos diversos escalões de todas as atividades desportivas federadas.
- Desenvolver iniciativas desportivas em bairros periféricos onde se verifica proporção significativa de grupos discriminados.
- Incluir a literacia sobre o fenómeno do racismo, da discriminação e do discurso de ódio nos parâmetros da certificação das entidades desportivas formadoras.

10. Discriminação e meios de comunicação e o digital

- Desenvolver ações junto e em parceria com os órgãos de comunicação social, tendo em vista designadamente:
 - Aumentar a cobertura informativa de “cidadãos migrantes e representantes de minorias étnicas, religiosas, linguísticas e culturais”.²⁷
 - Promover o cumprimento do princípio da “não referência”, designadamente através de instrumentos de apoio e de boas práticas.²⁸
 - Desenvolver ações e projetos de combate à desinformação.
 - Promover maior diversidade entre jornalistas, comentadores (incluindo desportivos) e colunistas, bem como práticas de recrutamento ativo que reflitam essa diversidade.
 - Promover maior diversidade na programação, nos conteúdos e nos protagonistas, de forma transversal e não limitada ao tratamento de questões de racismo, e que não segregue em canais ou programas específicos.
 - Estudar e definir mecanismos de responsabilização e de gestão dos comentários nas páginas *online* dos órgãos de comunicação social.
- Criar uma linha editorial com maior diversidade nos canais públicos.

²⁷ Relatório ERC, outubro 2020.

²⁸ e.g., CICDR 2018 - “Recomendação à adesão ao Princípio de não-referência da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência, território de origem e situação documental.”

- Promover a elaboração e disseminação pelas várias redações de uma lista de fontes que sejam diversas, por temáticas, articulando com as instituições de ensino superior para identificarem académicos especializadas em várias áreas.
- Promover junto do sindicato de jornalistas, Entidade Reguladora para a Comunicação Social (ERC) e órgãos de comunicação social a elaboração de orientações para todas as redações com boas práticas sobre como gerir e noticiar discurso racista e situações de racismo e de discriminação racial.
- Desenvolver ações de promoção da literacia mediática e de capacitação contra as *fake news*.
- Desenvolver parcerias com fornecedores de serviços online e plataformas eletrónicas (como o Facebook, o Twitter e o Instagram) para combater o discurso de ódio *online* (Código de Conduta da Comissão Europeia) e promover a definição de mecanismos de gestão de comentários e medidas de autorregulação, aplicados de forma sistemática, denunciando ao Ministério Público conteúdos que possam constituir o crime de discriminação e incitamento ao ódio e à violência.
- Reforçar o apoio à produção de mais conhecimento sobre fenómenos de propagação de discursos de ódio e incitamento ao ódio e violência, designadamente no espaço virtual.
- Apoiar a investigação sobre o desenvolvimento de inteligência artificial e a sensibilização para os algoritmos, tendo em vista a definição de respostas aos desafios apresentados pelos processos de tomada de decisões automatizadas, em matéria de discriminação.

PROPOSTAS PARA O OBSERVATÓRIO INDEPENDENTE DO DISCURSO DE ÓDIO, RACISMO E XENOFOBIA E PARA A COMISSÃO PARA A IGUALDADE E CONTRA A DISCRIMINAÇÃO RACIAL, NO ÂMBITO DO PLANO NACIONAL DE COMBATE AO RACISMO E À DISCRIMINAÇÃO 2021-2025

1. Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia

No âmbito dos contributos e recomendações para as políticas públicas de combate ao racismo e à discriminação, o Grupo de Trabalho incluiu, na área de intervenção 1 (Informação e conhecimento para uma sociedade não discriminatória), a seguinte proposta: “[p]romover a produção, recolha, tratamento e difusão de informação e de conhecimento sobre o racismo e a discriminação racial e étnica, incluindo a discriminação múltipla e interseccional, designadamente através do Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia, o qual deve:

- Promover a realização de estudos regulares sobre racismo/discriminação nas áreas e domínios do presente plano, bem como sobre a eficácia das metodologias a adotar ao nível da sua prevenção e combate.
- Criar parcerias de investigação, fomentar a atribuição de bolsas de estudo e a abertura de linhas de financiamento para o estudo e investigação, designadamente em articulação com outras entidades públicas, em matéria de racismo e discriminação e sobre as suas múltiplas manifestações, bem como sobre formas de combate a estes fenómenos.
- Definir indicadores de monitorização e acompanhamento da evolução dos fenómenos de racismo e discriminação, em parceria com serviços e organismos de vários setores, no âmbito do quadro legal aplicável.
- Articular-se com as instituições do ensino superior para o desenvolvimento de formação avançada sobre direito e antidiscriminação.
- Suplementarmente aos estudos próprios, apoiar estudos e publicações, em articulação com outras entidades como o Observatório das Migrações e o Observatório das Comunidades Ciganas.
- Divulgar dados e estudos sobre racismo e discriminação produzidos por universidades, centros de investigação, entidades internacionais, (e.g., *European Social Survey*, relatórios da Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia).
- Realizar e colaborar na realização de conferências e encontros sobre racismo, xenofobia e outros tipos de discriminação.
- Promover a produção sistemática de dados e estatísticas de crimes motivados por discriminação racial e de *cyberbullying*, e proceder à sua divulgação.
- Estabelecer uma parceria com o Instituto Nacional de Estatística (INE), tendo em vista a colaboração na realização de inquérito regular sobre desigualdades e discriminações étnico-raciais.
- Produzir pareceres e recomendações a iniciativas legislativas e políticas públicas de prevenção e combate ao racismo e à discriminação étnico-racial.

- Criar espaços de auscultação e envolvimento específico de organizações da sociedade civil dedicadas à inclusão de grupos discriminados e ao combate ao racismo, estabelecendo parcerias em permanência.
- Apoiar e colaborar com a CICDR e entidades promotoras de ações de formação para o desenvolvimento de ofertas de formação contínua no domínio do combate ao racismo e à discriminação com base na origem étnico-racial.”

A versão provisória do Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 colocada em consulta pública, continha a seguinte medida, na área 1: “Criar o Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia, tendo em vista a produção, recolha, tratamento e difusão de informação e de conhecimento nas várias áreas e setores abrangidos pelo Plano, bem como a formação e o estímulo à investigação sobre a prevenção e o combate contra o racismo e a discriminação racial e étnica, incluindo a discriminação múltipla e interseccional (OE2021)”. Esta medida foi incluída na versão final do Plano, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021, de 28 de julho.

Neste contexto, o Grupo de Trabalho considerou também o disposto no artigo 197.º da Lei do Orçamento do Estado para 2021 (Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro), que estabelece que “[o] Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia tem como atribuição, designadamente, promover a produção, recolha, tratamento e difusão de informação e de conhecimento e a criação de parcerias de investigação em matéria de racismo, discriminação e discurso de ódio, em articulação com a CICDR, apresentando um relatório anual à Assembleia da República.”

Foram ainda considerados os seguintes modelos de observatórios em matéria de racismo e discriminação étnica e racial, existentes noutros países:

- **Europa**

- Espanha (nível nacional): OBERAXE – Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (<https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/index.htm>)
- Espanha (nível local/urbano - Catalunha): Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona (<https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/es/observatorio-discriminaciones>)
- Itália (nível regional - Veneto): Osservatorio Regionale Antidiscriminazione Razziale (<http://www.venetoimmigrazione.it/en/anti-discrimination-observatory>)

- **América Latina**

- Observatório contra la Discriminación y el Racismo del Ministerio del Interior de Colombia (<https://dacn.mininterior.gov.co/ocdr>)
- Observatório Racial do Distrito Federal (Brasília) (<https://observatorioracial.org/nosso-observatorio/>)
- Observatório da Discriminação Racial no Futebol (Brasil) (<https://observatorioracialfutebol.com.br/>)

Nesta base, apresentam-se, de seguida, as propostas do Grupo de Trabalho relativas ao modelo de constituição e funcionamento do **Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia**.

Em termos de ancoragem institucional e natureza jurídica, propõe-se que a criação do Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia (Observatório) assente num protocolo (“consórcio”) estabelecido entre o Governo e Instituições do Ensino Superior/Centros de Investigação com experiência e trabalho na matéria.

O Observatório deve prever mecanismos de articulação estreita com entidades várias, desde autarquias, à sociedade civil organizada e ao setor empresarial. Em termos de relação e diálogo com outras entidades, afigura-se ainda fundamental que o Observatório articule com a Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial e outras entidades com competência na prevenção e combate à discriminação, designadamente em razão do sexo, outros observatórios como o Observatório das Comunidades Ciganas (ObCig), e a Provedoria de Justiça, bem como a constituição de uma Comissão de Acompanhamento composta por representantes de organizações da sociedade civil representativas de grupos discriminados e associações antirracistas.

Quanto às atribuições e competências do Observatório, o qual deve ter por missão a prevenção e o combate ao racismo, xenofobia e discriminação étnico-racial, propõe-se que prossiga designadamente as seguintes:

- Monitorização, recolha e produção de informação sobre as diversas áreas de desigualdade e discriminação referente à origem racial e étnica, e à nacionalidade, incluindo numa perspetiva interseccional, assente em metodologias uniformizadas e na interligação de bases de dados, articulando com as entidades competentes para a prevenção e o combate à discriminação.
- Apoio na elaboração, execução e monitorização de planos e estratégias que contribuam para o combate ao racismo e à discriminação étnico-racial e para a proteção e inclusão de pessoas de grupos discriminados (designadamente, no âmbito da implementação do Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025).
- Elaboração de estudos em matéria de combate ao racismo e à discriminação e de proteção e inclusão de pessoas de grupos discriminados com base na sua origem étnico-racial.
- Recolha de informação sobre projetos, inquéritos, recursos, relatórios e estudos nacionais e internacionais.
- Apoio a decisores políticos, investigadores e profissionais através da elaboração de diagnósticos e pareceres em matéria de racismo e discriminação, e de instrumentos práticos para promover a igualdade e a não discriminação.
- Promoção e gestão de alianças estratégicas com autarquias, instituições públicas, organizações da sociedade civil com intervenção na matéria, associações empresariais e outras entidades, de forma a promover o combate ao racismo e à discriminação, bem como a proteção e inclusão de pessoas de grupos discriminados (e.g., no mercado de trabalho).
- Apoio a vítimas de discriminação (a prestar pelo Observatório ou através de outras entidades).

- Promoção da educação, formação e sensibilização sobre direitos humanos e a prevenção e combate à discriminação racial.
- Apoio a organizações da sociedade civil vocacionadas para o combate ao racismo e à discriminação étnico-racial.

Propõe-se que a estrutura do Observatório inclua uma direção com funções executivas, uma assembleia de administradores com funções deliberativas, e um conselho técnico-científico com funções de consulta designadamente em termos de planeamento e estratégia do Observatório, incluindo organizações da sociedade civil com intervenção em matéria de combate ao racismo e à discriminação étnico-racial.

Propõe-se que na composição desta estrutura, desde logo na sua direção, seja promovida a representação de pessoas pertencentes a grupos discriminados e a paridade de género.

Finalmente, propõe-se que as fontes de financiamento para o funcionamento e atividades do Observatório se diversifiquem, desde o Orçamento do Estado a fundos europeus e outros mecanismos de financiamento.

2. Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial (CICDR)

O Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 (aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021, de 28 de julho), integra a seguinte medida 7.2.: “Autonomizar e reforçar a Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial, na prevenção e combate a qualquer forma de discriminação nas várias áreas da sua competência, desde a proteção social, incluindo a segurança social e os cuidados de saúde, aos benefícios sociais, à educação, acesso a bens e serviços e seu fornecimento, incluindo a habitação, e a cultura, e na articulação com outras entidades competentes como a ACT e a APCVD.” Esta medida constava já da versão preliminar do Plano colocada em consulta pública.

Foi ainda considerado o disposto no artigo 197.º da Lei do Orçamento do Estado para 2021 (Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro), que estabelece que “[e]m 2021, o Governo promove a consolidação e o reforço das medidas de prevenção e combate ao discurso de ódio e cyberbullying, ao racismo e à discriminação, designadamente através da reorganização do ACM e da Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR) e da criação do Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia.”

O Grupo de Trabalho teve ainda em conta as atuais competências da CICDR, designadamente:

- Recolher toda a informação relativa a práticas discriminatórias e à aplicação das respetivas sanções.
- Tornar público, por todos os meios ao seu alcance, os casos de efetiva violação da lei de proteção contra a discriminação étnico-racial e nos termos nesta definidos.
- Recomendar a adoção das medidas legislativas, regulamentares e administrativas que considere adequadas para prevenir, proibir e combater a discriminação racial.
- Propor medidas que visem suprimir disposições legislativas, regulamentares e administrativas contrárias ao princípio da igualdade e da não discriminação.

- Prestar às vítimas de discriminação a informação necessária para a defesa dos seus direitos.
- Receber denúncias e abrir os respetivos processos de contraordenação.
- Solicitar informações e pareceres, bem como a realização das diligências probatórias que considere necessárias às autoridades policiais ou a outros órgãos ou serviços da administração direta ou indireta do Estado, das regiões autónomas ou das autarquias locais, para efeitos de instrução dos processos de contraordenação.
- Decidir e aplicar as coimas e sanções acessórias no âmbito dos processos de contraordenação.
- Promover a educação, formação e sensibilização sobre direitos humanos e a prevenção e combate à discriminação racial.
- Elaborar um relatório anual.

Foram ainda considerados modelos de entidades já existentes em Portugal como a Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD) e a Autoridade para a Prevenção e o Combate à Violência no Desporto (APCVD), bem como os modelos de mecanismos para a igualdade existentes noutros países como a Bulgária, a Roménia, a Sérvia e a Bélgica.

O Grupo de Trabalho tomou ainda em linha de conta os seguintes instrumentos:

- Recomendação (UE) 2018/951 da Comissão, de 22 de junho de 2018, relativa às normas aplicáveis aos organismos para a igualdade de tratamento.
- O mais recente relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a aplicação da Diretiva 2000/43/CE do Conselho que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica («Diretiva Igualdade Racial») e da Diretiva 2000/78/CE do Conselho que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional («Diretiva Igualdade no Emprego»).
- Recomendação de Política Geral n.º 2 da Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI), relativa à criação de órgãos especializados na luta contra o racismo e a intolerância a nível nacional.

Apresentam-se, de seguida, as propostas do Grupo de Trabalho relativas ao modelo de constituição e funcionamento da **Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial**. Não tendo sido consensualizado um modelo único em relação a todas as dimensões abordadas, optou-se por apresentar duas propostas alternativas sempre que pertinente (identificadas como proposta A e proposta B).

Em termos de ancoragem institucional e natureza jurídica da Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial (CICDR), apresentam-se duas propostas alternativas:

- Proposta A: Entidade administrativa independente, com personalidade jurídica de direito público, dotada de autonomia administrativa e financeira, que funciona junto da Assembleia da República.

- Proposta B: Serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, sob direção do membro do Governo responsável pela área da cidadania e igualdade.

Afigura-se fundamental que a CICDR articule com o Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia.

Propõe-se que a estrutura da CICDR inclua os seguintes órgãos:

- Presidente, designado pela Assembleia da República (proposta A) ou pelo Governo (B), após auscultação do Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia e da sociedade civil.
- Conselho Consultivo, composto por duas personalidades designadas pela Assembleia da República; dois magistrados designados pelo Conselho Superior da Magistratura; um magistrado do Ministério Público, designado pelo Conselho Superior do Ministério Público; dois representantes do Governo; duas personalidades de reconhecido mérito da sociedade civil. As indicações devem respeitar os princípios da participação equilibrada de mulheres e homens e da participação de pessoas pertencentes a grupos discriminados.
- Secretariado, composto por diferentes unidades funcionais em matéria de aplicação de sanções, instrução de processos, relações públicas e internacionais, informática e apoio administrativo.

Propõe-se que na composição desta estrutura, desde logo na sua direção, seja promovida a representação de pessoas pertencentes a grupos discriminados e a paridade de género.

Quanto às atribuições e competências da CICDR, propõe-se que prossiga designadamente as seguintes:

- Receber denúncias e abrir os respetivos processos de contraordenação.
- Decidir e aplicar as coimas e sanções acessórias no âmbito dos processos de contraordenação.
- Tornar público, por todos os meios ao seu alcance, os casos de efetiva violação da lei de combate à discriminação étnico-racial, e nos termos nesta definidos.
- Recomendar a adoção das medidas legislativas, regulamentares e administrativas que considere adequadas para prevenir, proibir e combater a discriminação racial.
- Propor medidas que visem suprimir disposições legislativas, regulamentares e administrativas contrárias ao princípio da igualdade e da não discriminação.
- Prestar às vítimas de discriminação a informação necessária para a defesa dos seus direitos.
- Solicitar informações e pareceres, bem como a realização das diligências probatórias que considere necessárias às autoridades policiais ou a outros órgãos ou serviços da administração direta ou indireta do Estado, das regiões autónomas ou das autarquias locais, para efeitos de instrução dos processos de contraordenação.
- Promover e colaborar na fiscalização do cumprimento da lei de proteção contra a discriminação étnico-racial.

Finalmente, propõe-se que as fontes de financiamento para o funcionamento e atividades da CICDR sejam diversificadas, desde o Orçamento do Estado a fundos europeus e outros mecanismos de financiamento.

ANEXO I – REUNIÕES DE AUSCULTAÇÃO

	Data (2021)	Tema/entidades	Participantes do GT
G1	15 fevereiro	Educação <ul style="list-style-type: none"> · Direção-Geral da Educação · DGEsTE · Direção Geral das Estatísticas da Educação e Ciência · Associação de Professores de História · Associação de Professores de Geografia · Associação de Professores de Português · Conselho Nacional da Juventude · Sindicato de Professores/FENPROF 	<ul style="list-style-type: none"> · Marta Araújo (orientação) · Inocência Mata · Bruno Gonçalves · Cristina Roldão · José Reis · Cristina Milagre
G2	16 fevereiro	Ensino superior e investigação <ul style="list-style-type: none"> · Direção Geral do Ensino Superior · Associação Estudantes Angolanos · Federação Académica de Lisboa · Fundação para a Ciência e a Tecnologia · Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas 	<ul style="list-style-type: none"> · Jorge Malheiros (orientação) · Marta Araújo · Inocência Mata · Sónia Matos · Cristina Roldão · José Reis · Marta Carneiro · Susana Leal
G3	18 fevereiro	Trabalho e emprego <ul style="list-style-type: none"> · Instituto da Segurança Social · Autoridade para as Condições do Trabalho · CGTP · UGT · CIP 	<ul style="list-style-type: none"> · Mamadou Ba (orientação) · Nuno Oliveira · Ana Rita Gil · Alexandra Castro · José Reis · Marta Carneiro · Péricles Pina
G4	19 fevereiro	Segurança <ul style="list-style-type: none"> · PSP · GNR · IGAI · SEF 	<ul style="list-style-type: none"> · José Reis (orientação) · Ana Rita Gil · Cristina Roldão · Mamadou Ba · Péricles Pina
G5	23 fevereiro	Habitação <ul style="list-style-type: none"> · IHRU · ANMP · Gebalis · Domus Social · Câmara M. Moura · Câmara M. Figueira da Foz 	<ul style="list-style-type: none"> · Alexandra Castro (orientação) · Sónia Matos · Mamadou Ba · Jorge Malheiros · José Reis · Cristina Milagre · Susana Leal
G6	26 fevereiro	Sociedade civil <ul style="list-style-type: none"> · DJASS · AMRT · Muxima Bio · Moinho da Juventude · Núcleo anti-racista de Coimbra · Imune · Silaba Dinâmica · SOS Racismo · ASRC Coimbra 	<ul style="list-style-type: none"> · Anabela Rodrigues (orientação) · Nuno Oliveira · Marta Araújo · Mamadou Ba · José Reis · Péricles Pina · Susana Leal
G7	2 março	Justiça <ul style="list-style-type: none"> · DGRSP · PJ · PGR · CEJ · Ordem dos Advogados · Provedoria de Justiça · Observatório Permanente da Justiça 	<ul style="list-style-type: none"> · Ana Rita Gil (orientação) · Mamadou Ba · Jorge Malheiros · José Reis · Péricles Pina · Susana Leal

G8	4 março	Política <ul style="list-style-type: none"> · Grupos parlamentares com assento na CICDR 	<ul style="list-style-type: none"> · Nuno Oliveira (orientação) · Mamadou Ba · Inocência Mata · Bruno Gonçalves · José Reis · Cristina Milagre · Susana Leal
G9	5 março	Juventude e desporto <ul style="list-style-type: none"> · APCVD · IPDJ · COP · CDP · Sindicato dos Jogadores profissionais · Liga · Federação de Futebol 	<ul style="list-style-type: none"> · Jorge Malheiros (orientação) · Mamadou Ba · José Reis · Péricles Pina · Susana Leal
G10	10 março	Cultura e media <ul style="list-style-type: none"> · Sindicato de Jornalistas · OPART · ERC · MediaLab/ISCTE · Global Media Group · Media Capital · Público 	<ul style="list-style-type: none"> · José Reis (orientação) · Marta Carneiro · Péricles Pina · Susana Leal

Grupo de Trabalho para a Prevenção e o Combate ao Racismo e à Discriminação

Despacho n.º 309-A/2021, de 8 de janeiro

Relatório preliminar

Propostas para o plano nacional de combate ao racismo e à discriminação 2021-2025

16 de março de 2021

ÍNDICE

INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO	3
PRINCÍPIOS TRANSVERSAIS	7
ÁREAS DE INTERVENÇÃO.....	8
1. Informação e conhecimento para uma sociedade não discriminatória	8
2. Educação	8
3. Ensino superior	10
4. Trabalho e emprego	11
5. Habitação	13
6. Saúde e ação social.....	14
7. Justiça e Segurança.....	15
8. Participação e representação.....	16
9. Desporto	17
10. Discriminação e meios de comunicação e o digital	17
ANEXO – REUNIÕES DE AUSCULTAÇÃO	19

INTRODUÇÃO E ENQUADRAMENTO

O combate ao racismo e à discriminação racial e étnica é um desafio premente na sociedade portuguesa. Não obstante as proibições legais existentes, continuam a registar-se fenómenos de racismo e de discriminação que violam direitos fundamentais, assentes em estereótipos baseados em ideias, mitos e teorias fundadas na pretensa superioridade de uma raça ou de um grupo de pessoas de uma certa cor ou de uma certa origem étnica ou nacional, geradores de discriminações diretas e indiretas, incluindo numa perspetiva interseccional, e que refletem e perpetuam modelos de discriminação históricos e estruturais.

Por isso, o Grupo de Trabalho para a Prevenção e o Combate ao Racismo e à Discriminação, constituído nos termos do Despacho n.º 309-A/2021, de 8 de agosto, vem apresentar ao membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade um conjunto de contributos e recomendações para as políticas públicas em matéria de prevenção e combate ao racismo e à discriminação étnico-racial, para que possam vir a integrar um futuro plano nacional de combate ao racismo e à discriminação, o qual será colocado em consulta pública por ocasião do dia 21 de março de 2021.

Este plano nacional deve ter como objetivo a eliminação do racismo e da discriminação racial considerada como “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica que tenha como objetivo ou efeito destruir ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social e cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública”, conforme o artigo 1.º da Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial.

O racismo é um fenómeno multifacetado e com várias expressões, desde a negrofobia e afrofobia, ao anticiganismo, antissemitismo e xenofobia, que importa clarificar sucintamente.¹

O racismo contra negros (negrrofobia e afrofobia) decorre de uma multiplicidade de fatores históricos e sociais que sujeitam as pessoas negras a comportamentos e atitudes discriminatórias e xenófobas. Em termos históricos, o processo longo de escravatura assente na desumanização das pessoas negras – aqui no sentido do tráfico transatlântico – reproduziu estruturas de desigualdade e exploração que moldaram a história até à modernidade, com particular acuidade nas Américas e na Europa. Neste contexto, as propostas aqui apresentadas visam contribuir para a correção desses efeitos, designadamente através da promoção dos direitos fundamentais dos negros e afrodescendentes, tendo em vista o fortalecimento da “cooperação nacional, regional e internacional em relação ao pleno gozo da vida económica, social, cultural, civil e direitos políticos dos afrodescendentes e a sua participação plena e igual em todos os aspetos da sociedade”, a que insta a Década Internacional de Afrodescendentes aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas 2015-2024 (Resolução 68/237).²

O racismo contra ciganos (anticiganismo) refere-se à hostilidade, preconceito e discriminação contra populações ciganas (a maior “minoría étnica da Europa”), perseguido durante grande parte da história moderna e contemporânea. Embora presente em Portugal há cinco séculos, a cidadania plena do grupo étnico cigano apenas foi formalmente consagrada na Constituição de 1822. Parte deste grupo continua a sofrer desvantagens persistentes decorrentes de seculares

¹ Por questões de simplificação, utiliza-se a expressão “racismo” ao longo do texto, abrangendo as várias expressões aqui referidas.

² <https://www.un.org/en/observances/decade-people-african-descent/programme-activities>

formas de desigualdade estrutural. Segundo a Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (em inglês, FRA), 80% dos ciganos na UE vive abaixo do limiar da pobreza e tem dificuldades no acesso à habitação, cuidados de saúde e escolaridade, apresentando as crianças ciganas valores muito baixos em todos os indicadores educativos, e tendo quatro em cada dez ciganos inquiridos afirmado terem sido discriminados pelo menos uma vez nos cinco anos anteriores, embora poucos tenham denunciado os incidentes em questão. Também em Portugal, e de acordo com o mais recente relatório elaborado sobre a condição social dos ciganos (2018)³, subsistem desigualdades assinaláveis entre os ciganos e a população em geral, nomeadamente no que concerne ao acesso e permanência na escola, às condições de saúde, ao emprego e formação profissional, à habitação, serviços públicos e justiça.

O racismo pode também manifestar-se como antissemitismo, o qual se refere à hostilidade, desumanização, mitificação e discriminação daqueles que pertencem às comunidades judaicas. Segundo a IHRA⁴, o antissemitismo “é uma determinada perceção dos judeus, que pode ser expressa como ódio contra os mesmos. Manifestações retóricas e físicas de antissemitismo são direcionadas a indivíduos judeus ou não-judeus e/ou à sua propriedade, às suas instituições comunitárias ou religiosas”. Segundo a FRA⁵, Portugal, juntamente com a Hungria, é dos poucos países que não regista incidentes desta natureza. Não obstante, um estudo conduzido pela *Anti-defamation League* em 2014 mostrava que 21% dos portugueses revelava atitudes antissemitas e que 45% dos inquiridos concordava com o estereótipo segundo o qual os judeus comandam o mundo dos negócios; estereótipo antigo que remete para a imagem do judeu usurário.

A islamofobia é ainda outra forma de manifestação de racismo, que integra uma série de intervenções e classificações que afetam o bem-estar das populações designadas como muçulmanas, e que abrangem uma dimensão política, religiosa, cultural e emocional.

A Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial (CICDR)⁶ tem registado uma tendência de aumento no número de queixas, denúncias e participações de práticas discriminatórias desde 2014, passando de 60 nesse ano para 436 em 2019⁷, ano em que 28% das queixas correspondem a situações relacionadas com a nacionalidade, 21% com a origem racial e étnica e 19% com a cor da pele. Neste universo, 19% das vítimas identificaram a etnia cigana com principal expressão de discriminação, 18% a cor da pele negra e 17% a nacionalidade brasileira (maior comunidade imigrante em Portugal, alvo de racismo e de xenofobia). De sublinhar que 26% das queixas referem-se a situações ocorridas na área do comércio e 12% na internet. Embora em crescendo, o número de denúncias apresentadas na CICDR nos últimos anos, fruto do reforço da informação, sensibilização e literacia de direitos, promovido pela CICDR e por organizações da sociedade civil antirracistas, ainda se aproximam pouco das práticas reais de discriminação em contexto nacional nos mais variados âmbitos.

A pandemia COVID-19 amplificou as preocupações já existentes relativas ao exacerbar das desigualdades estruturais, à escala nacional, europeia e global, mas também ao agravamento da discriminação e do incitamento ao ódio e à violência. Diversos têm sido os alertas para os efeitos desproporcionais da pandemia em certas comunidades e grupos mais vulneráveis,

³ FRA (2018) Fundamental Rights Report 2018, disponível em https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-fundamental-rights-report-2018_en.pdf.

⁴ International Holocaust Remembrance Alliance.

⁵ Antisemitism – Overview of antisemitic incidents recorded in the European Union 2009-2019.

⁶ A CICDR é o órgão especializado no combate à discriminação racial em Portugal e que tem a competência para acompanhar a aplicação da Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto.

⁷ Vide o Relatório Anual da CICDR de 2019 disponível em <https://www.cicdr.pt/documentacao>.

tendendo o racismo e a discriminação racial a agravar-se e a perpetuar-se por situações de pobreza e exclusão social. Também se tem verificado o aumento do discurso de ódio refletido no maior número de queixas recebidas na CICDR sobre factos ocorridos nas ou através das redes sociais. Estas tendências de agravamento do discurso de ódio devem ser analisadas num quadro nacional onde tem prevalecido uma significativa invisibilidade e não reconhecimento do fenómeno, como refere o Relatório Cibersegurança, de dezembro de 2019, do Observatório de Cibersegurança. Com efeito, ao contrário da UE, os portugueses consideram que o discurso de ódio é dos crimes menos graves (61% na UE consideram muito sério e apenas 46% em Portugal). A preocupação com o conteúdo abusivo cresceu menos (3pp) do que na UE (14pp), entre 2017 e 2018, no que se refere ao contacto accidental com pornografia infantil e discurso de ódio online.

O direito à igualdade e à não discriminação é um alicerce da democracia portuguesa, constitucionalmente consagrado, devendo ser concretizado através de medidas de política que se constituam como expressão dos direitos fundamentais. Numa sociedade que se quer livre, digna, plural, democrática e coesa torna-se indispensável uma estratégia de atuação nacional, que vá para além da proibição e da punição da discriminação racial, e que reforce os meios destinados à prevenção e eliminação do racismo, através de medidas transversais e direcionadas aos vários setores pertinentes. Estes objetivos concorrem também para reforçar a prevenção e combate ao racismo na abordagem intercultural que tem sido promovida em Portugal, nas últimas décadas, assente na comunicação e interação positiva entre grupos diversos, desde 1996 com a criação do então Alto-Comissário para a Imigração e Minorias Étnicas (Decreto-Lei n.º 3-A/96, de 26 de janeiro).

Desta forma, com base numa sistematização da informação disponível de diagnóstico sobre a situação da discriminação racial e étnica e do racismo em Portugal, bem como da realização de dez reuniões de auscultação setoriais com vários intervenientes (anexo), o Grupo de Trabalho identifica 3 princípios transversais de atuação e 10 áreas de intervenção crítica, apresentando propostas de ação concretas em cada área, tendo em vista a sua integração no plano nacional de combate ao racismo e à discriminação 2021-2025 que o Governo está a desenvolver, assim como outras medidas de política pública.

Assim estruturado, e embora se trate de um documento dinâmico, o plano deve congrega uma visão estratégica para o combate ao racismo e à discriminação racial nas políticas públicas nacionais, combinando abordagens transversais e específicas. Deve suportar-se em ferramentas de monitorização, disseminação e avaliação com vista à melhoria contínua das atividades previstas.

Esta iniciativa contribui para a consolidação do acervo de políticas públicas nacionais de combate à discriminação, realçando-se, a título de exemplo:

- Código do Trabalho (artigos 23.º a 28.º) e Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Artigo 240.º do Código Penal alterado pela Lei n.º 94/2017, de 23 de agosto, que passou a consubstanciar o crime de “discriminação e incitamento ao ódio e à violência”, punindo quem publicamente, por meio destinado a divulgação, provoque atos de violência, difame ou injurie, ameace ou incite à violência ou ao ódio com base designadamente na raça, cor, origem étnica, sexo, orientação sexual, identidade de género.

- Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto, que estabelece o regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, reforçando o anterior regime introduzido pela Lei n.º 134/99, e cuja implementação é acompanhada pela CICDR.
- Lei n.º 113/2019, de 11 de setembro, que estabelece o regime jurídico da segurança e combate ao racismo, à xenofobia e à intolerância nos espetáculos desportivos, alterando a Lei n.º 39/2009, de 30 de julho. A instrução dos processos e a aplicação das coimas e das sanções acessórias previstas nesta lei são da competência da Autoridade para a Prevenção e o Combate à Violência no Desporto (APCVD).
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, que aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 154/2018, de 29 de novembro, que aprova a revisão da Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas 2013-2022.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 141/2019 de 20 de agosto, que aprova o Plano Nacional de implementação do Pacto Global para as Migrações.
- Lei n.º 40/2020, de 18 de agosto, que alterou o Decreto-Lei n.º 7/2004, de 7 de janeiro, que transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2000/31/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 8 de junho, relativa a certos aspetos legais dos serviços da sociedade de informação, em especial do comércio eletrónico, no mercado interno. Esta lei veio estabelecer expressamente um dever de denúncia ao Ministério Público por parte das plataformas eletrónicas relativamente a conteúdos disponibilizados que possam constituir crime de discriminação e incitamento ao ódio e à violência.
- Lei n.º 55/2020, de 27 de agosto, que define os objetivos, prioridades e orientações de política criminal para o biénio de 2020-2022, e estabelece com sendo de prevenção prioritária os crimes motivados por discriminação racial, religiosa e sexual.

O plano deve concretizar compromissos europeus e internacionais. No âmbito da **União Europeia** destaca-se: o Artigo 10.º do Tratado sobre o Funcionamento da UE; artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da UE; Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de Junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica; Decisão-Quadro 2008/913/JAI do Conselho, de 28 de Novembro de 2008, relativa à luta por via do direito penal contra certas formas e manifestações de racismo e xenofobia; Os Dez Princípios Básicos Comuns da Inclusão das Comunidades Ciganas de 2009 da Plataforma Integrada para a Inclusão dos Ciganos; Plano de ação da Comissão Europeia contra o racismo 2020-2025; Quadro Estratégico da UE para a Igualdade, Inclusão e Participação das pessoas Ciganas pós-2020; Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

No âmbito da **ONU**, destaca-se a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial que estabeleceu o Comité para a Eliminação da Discriminação Racial, bem como o Relator Especial sobre Formas Contemporâneas de Racismo. De sublinhar a Declaração e Plano de Ação de Durban adotada na Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Conexa em 2001 em Durban, África do Sul (e revisões), que em 2002 deu lugar à criação do Grupo Intergovernamental de Trabalho sobre a

Implementação Efetiva da Declaração e Plano de Ação de Durban (IGWG Durban) e do Grupo de Trabalho de Peritos em Afrodescendentes.

A Década Internacional de Afrodescendentes 2015-2024 (Res. 68/237) foi proclamada em sede de Assembleia Geral das Nações Unidas, sob o lema “Afrodescendentes: reconhecimento, justiça e desenvolvimento”, tendo o plano de ação para a sua implementação (Res. 69/16) sido adotado por consenso. Finalmente, a Agenda 2030 e os seus Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável, adotados em 2015, incluem a inclusão e a luta contra as desigualdades como questões transversais, plasmadas em vários objetivos e indicadores, em particular no objetivo 10, especialmente dedicado à redução das desigualdades.

A luta contra o racismo, a discriminação racial, a xenofobia e intolerância conexas passa ainda por outros *fora* multilaterais como é o caso do Conselho da Europa (Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância; Convenção Quadro para a Proteção das Minorias Nacionais) e Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE).

O plano deve também reconhecer e assentar no trabalho que diversas entidades da sociedade civil têm emprestado a estes objetivos nas duas últimas décadas, sendo fundamentais a presença e as iniciativas mobilizadas pelas associações antirracistas e pela vitalidade da sociedade civil pública nas áreas da prevenção e do combate à discriminação. Com efeito, a sua ação efetiva no campo da consciencialização para esta questão tem sido insubstituível, devendo por isso ser considerados atores imprescindíveis no combate ao racismo e na obtenção de uma sociedade mais justa.

PRINCÍPIOS TRANSVERSAIS

Eliminação de estereótipos: tendo em vista o combate efetivo ao racismo e às discriminações diretas e indiretas, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, que perpetuam modelos de discriminação históricos e estruturais, o plano deve assumir como central a eliminação dos estereótipos. É fundamental aumentar o conhecimento e a consciência das raízes históricas do racismo e da discriminação, e os seus impactos nas comunidades e pessoas discriminadas.

Coordenação, governança integrada e territorialização: o plano deve assentar numa atuação multiescalar e intersectorial, de forma integrada, envolvendo administração central, governos regionais, autarquias locais, organizações da sociedade civil, em particular as representativas dos grupos discriminados e parceiros sociais, tendo em vista adequar as políticas públicas às características e necessidades territoriais do país, reforçando e potenciando o trabalho de atores locais e em rede e salvaguardando que o combate à discriminação étnico-racial envolve toda a sociedade.

Interseccionalidade: a perspetiva da interseccionalidade revela que a discriminação pode resultar da interseção de múltiplos fatores, devendo ser assumida no plano nacional como premissa na definição de medidas dirigidas a desvantagens que ocorrem no cruzamento da origem racial e étnica com outros fatores de discriminação, entre os quais, o sexo, a religião, a idade, a instrução, a situação económica, a condição social, a orientação sexual, a identidade de género e a nacionalidade.

ÁREAS DE INTERVENÇÃO

1. Informação e conhecimento para uma sociedade não discriminatória

- Sistematizar e avaliar os indicadores potencialmente disponíveis a nível local e nacional relevantes neste domínio.
- Promover a recolha e análise regular de dados administrativos nos diferentes setores por área de intervenção do plano, de acordo com a legislação aplicável em matéria de proteção de dados pessoais (como já acontece com o “Perfil Escolar das Comunidades Ciganas”), e que incluam dados relativos a discriminações interseccionais, e a definição de recomendações neste âmbito.
- Promover a produção, recolha, tratamento e difusão de informação e de conhecimento sobre o racismo e a discriminação racial e étnica, incluindo a discriminação múltipla e interseccional, designadamente através do Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia, o qual deve:
 - Promover a realização de estudos sobre racismo/discriminação nas áreas e domínios do presente plano, bem como sobre a eficácia das metodologias a adotar ao nível da sua prevenção e combate.
 - Criar parcerias de investigação e fomentar a atribuição de bolsas de estudo e de investigação em matéria de racismo e discriminação e sobre as suas múltiplas manifestações, bem como sobre formas de combate a estes fenómenos.
 - Definir indicadores de monitorização e acompanhamento da evolução dos fenómenos de racismo e discriminação, em parceria com serviços e organismos de vários setores, no âmbito do quadro legal aplicável.
 - Articular-se com as instituições do ensino superior para o desenvolvimento de formação avançada sobre direito e antidiscriminação.
 - Apoiar estudos e publicações, em articulação com outras entidades como o Observatório das Migrações e o Observatório das Comunidades Ciganas.
 - Divulgar dados e estudos sobre racismo e discriminação produzidos por universidades, centros de investigação, entidades internacionais, (e.g., European Social Survey, relatórios da Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia).
 - Realizar e colaborar na realização de conferências e encontros sobre racismo e discriminação.
 - Promover a produção sistemática de dados e estatísticas de crimes motivados por discriminação racial e de *cyberbullying*, e proceder à sua divulgação.
- Desenvolver campanhas anuais contra o racismo a nível nacional, complementadas por campanhas regionais ou locais em todo o país.
- Apoiar as organizações da sociedade civil na produção e divulgação de recursos de comunicação de prevenção e combate ao racismo, bem com de literacia de direitos.
- Divulgar boas práticas e exemplos positivos nos meios de comunicação.

2. Educação

- Diversificar o ensino e os currículos, designadamente:
 - Promover a inclusão nos currículos e manuais escolares de disciplinas obrigatórias, conteúdos e recursos sobre: i) a diversidade étnico-racial, linguística e religiosa como matriz histórica e contemporânea da sociedade portuguesa; ii) a presença histórica da população negra e cigana no contexto português e os seus legados, e o relato dos factos históricos sobre os processos de perseguição de que foram alvo ao longo dos tempos e o seu impacto no racismo na contemporaneidade, e respetivos

processos de resistência e emancipação (face à escravização, o tráfico transatlântico de pessoas e o colonialismo, a perseguição e extermínio nazi de pessoas ciganas); iii) a presença histórica e as influências culturais, científicas e linguísticas das populações muçulmanas e judaicas em Portugal, bem como os processos de segregação, perseguição e expulsão do país. Para este efeito, sempre que possível, complementando com fontes primárias de intelectuais e autores negros e ciganos.

- Promover o desenvolvimento de materiais pedagógicos respeitantes ao racismo e ao combate à discriminação, incluindo a tradução e adaptação de recursos existentes, designadamente elaborados por entidades da sociedade civil, de forma a promover o espírito crítico e o valor da diversidade entre os alunos, posicionando-os no âmbito das atividades curriculares e extracurriculares.
- Disponibilizar às escolas recursos pedagógicos de conteúdos transversais que promovam uma educação para a igualdade e a diversidade étnico-racial, cultural, linguística e religiosa, assim como para os direitos humanos, e estimular a sua mobilização no desenvolvimento curricular, de preferência de forma multidisciplinar, e no âmbito da disciplina Cidadania e Desenvolvimento.
- Promover, na escolaridade obrigatória, o multilinguismo como valor cultural e mais-valia das aprendizagens, não descurando o uso das línguas não-europeias.
- Colaborar com o Instituto de Avaliação Educativa, I.P., para que os exames e as provas de aferição acomodem a multidisciplinaridade que a flexibilidade curricular e as aprendizagens essenciais permitem para trabalhar as temáticas, indo para além do uso exclusivo dos manuais escolares.
- Incluir imagens e exemplos nos manuais escolares que reflitam a diversidade étnico-racial da população, em Portugal, na Europa e no mundo.

— Promover a igualdade étnico-racial no acesso e sucesso educativo, designadamente:

- Promover a recolha, em toda a escolaridade obrigatória de dados de escolarização relativos a indicadores como retenção e conclusão escolar, abandono escolar, processos disciplinares, suspensões e expulsões, que reflitam a situação dos grupos discriminados.
- Monitorizar e combater situações da segregação intra e inter-escolar, assegurando o cumprimento da legislação em matéria de organização das escolas e das turmas, em articulação com a Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares e a Inspeção-Geral da Educação e Ciência.
- Produzir orientações técnicas para as escolas ultrapassarem situações de segregação nos casos em que se encontram em territórios onde se verifique segregação étnico-racial.
- Fomentar o acesso dos grupos discriminados à rede pré-escolar, com vista ao desenvolvimento da primeira infância.
- Promover a igualdade nas trajetórias escolares de estudantes do ensino obrigatório e no acesso ao ensino superior, assim como na transição para a vida ativa.
- Assegurar o acesso e disponibilização de educação e formação de qualidade, em áreas onde residem comunidades de pessoas afrodescendentes e ciganas, em condições de igualdade, designadamente através da adequação do transporte escolar ou o acesso a meios tecnológicos complementares aos percursos escolares.
- Desenvolver mecanismos de incentivo à conclusão da escolaridade obrigatória até aos 18 anos de idade, com enfoque nas raparigas ciganas, designadamente através da atribuição de bolsas de estudo (e.g., Bolsas OPRE e Roma Educa).

- Promover uma cultura escolar de respeito, igualdade e inclusão, designadamente:
 - Promover ações de formação sobre o quadro legal em matéria de discriminação e sobre questões de diversidade e igualdade étnico-racial, cultural, linguística e religiosa, dirigidas às comunidades educativas (estudantes, pessoal docente e não docente, famílias, encarregados de educação e intervenientes locais relevantes).
 - Produzir orientações para as escolas e promover a implementação de mecanismos para a prevenção e resposta adequada ao assédio e discriminação étnico-racial, de modo a assegurar o desenvolvimento de uma cultura escolar inclusiva, de igualdade e não discriminação.
 - Sensibilizar estudantes de comunidades discriminadas a desenvolverem trajetórias escolares que conduzam a percursos profissionais de docência nas várias áreas e em todos os níveis de ensino.
 - Incentivar práticas de contratação de pessoal docente e não docente que reflitam a diversidade da sociedade portuguesa, e assegurem no acesso a lugares de liderança por parte de profissionais de populações discriminadas.
 - Fomentar o envolvimento das famílias, encarregados de educação e outros intervenientes locais (como organizações representativas) das populações discriminadas na vida das escolas e no planeamento de atividades extracurriculares e outras iniciativas da comunidade escolar, e reforçar o papel dos mediadores.
 - Reforçar o combate ao racismo e à discriminação em medidas como o Programa Territórios Educativos de Intervenção Prioritária, a Rede de Escolas para a Educação Intercultural (REEI) e o Programa Escolhas.
 - Fomentar a aplicação ao sistema educativo da Lei da Liberdade Religiosa, designadamente através da simplificação das condições de constituição de turmas de ensino confessional e do respeito pela observância do calendário religioso de outras confissões.
 - Fomentar a colaboração entre as escolas, a CICDR e a sociedade civil, e o intercâmbio entre escolas que promova experiências de diversidade cultural entre diferentes comunidades educativas.

3. Ensino superior

- Promover a inclusão de estratégias de educação contra o racismo, da história e contribuição das pessoas afrodescendentes e ciganas nos planos curriculares, e de cientistas de outras geografias e culturas para o desenvolvimento da Ciência.
- Promover o desenvolvimento de investigação, a organização de fóruns e de atividades extracurriculares que visem o combate ao racismo e à discriminação.
- Incentivar práticas de contratação e maior representatividade entre o pessoal docente e não docente, e dirigente, que reflitam a diversidade da sociedade portuguesa, e que assegurem igualdade na progressão na carreira e o acesso a lugares de liderança por parte de profissionais de populações discriminadas.
- Promover a implementação de Planos para a Igualdade, de Códigos de Conduta, de medidas de prevenção do assédio e da discriminação étnico-racial, bem como de medidas e mecanismos de apoio (e.g., provedores do aluno nas escolas, Universidades e Politécnicos) a estudantes, docentes e funcionários que sejam vítimas de racismo e discriminação étnico-racial.

- Fazer levantamento junto das instituições de ensino superior de situações de discriminação étnico-racial registadas bem como do tipo de mecanismos e procedimentos de queixa instituídos, designadamente em articulação com o CRUP.
- Produzir recomendações (baseadas na sistematização de necessidade e boas práticas) às instituições de ensino superior para que estas promovam o desenvolvimento de mecanismos de acompanhamento e apoio a estudantes estrangeiros (não apenas ERASMUS), desde o momento do acolhimento, criando gabinetes de apoio em articulação com as associações e os núcleos de estudantes estrangeiros (apoio em matéria de documentação, conhecimento da instituição, acesso a equipamentos, pré-plano de estudos, etc), bem como a aceitação das variantes não-europeias da língua portuguesa nas atividades letivas e não letivas desenvolvidas no espaço universitário.
- Avaliar a necessidade de revisão da legislação referente ao enquadramento de estudantes estrangeiros, designadamente em matéria de vistos e reconhecimento e equivalência de diplomas.
- Estimular a formação e a capacitação de docentes, não docentes e estudantes, visando o aumento das suas competências no combate à discriminação étnico-racial e no respeito pela diversidade.

4. Trabalho e emprego

- Promover o conhecimento e implementação de formas de recrutamento cego (e.g., eliminação de determinados elementos do CV; provas cegas), tendo em conta as características dos setores e atividades.
- Incentivar práticas de contratação (e.g., no âmbito da contratação pública, ou através de majoração no acesso a apoios) que reflitam a diversidade da sociedade portuguesa, e assegurem igualdade na progressão na carreira e o acesso a lugares de liderança por parte de profissionais de populações discriminadas.
- Proceder ao levantamento do grau de diversidade na função pública, aos níveis central, regional e local, e promover formas de recrutamento na administração pública que contribuam para aumentar a representatividade étnico-racial entre os seus trabalhadores e dirigentes.
- Promover a formação na área do combate à discriminação étnico-racial de chefias de topo e intermédias, e de departamentos de recursos humanos, tendo em vista o desenvolvimento de competências de gestão de recursos humanos, em articulação com os parceiros sociais, bem como de profissionais em serviços de *frontoffice*.
- Promover a formação de inspetores da Autoridade para as Condições no Trabalho em articulação com a CICDR, tendo em vista o reforço da intervenção na área do combate à discriminação étnico-racial, designadamente no âmbito da fiscalização de situações de discriminação, assédio e exploração laboral.
- Promover, designadamente em articulação com as ordens profissionais, o desenvolvimento de códigos de conduta e ferramentas de apoio para as entidades empregadoras, públicas e privadas, e especificamente agências privadas de colocação e empresas de trabalho temporário, incluindo em matéria de análise da diversidade, atitudes e perceções nas respetivas organizações, e de elaboração e desenvolvimento de políticas organizacionais promotoras da diversidade e de combate ao assédio (incluindo o *mobbing*) e à discriminação, em áreas desde o recrutamento e seleção, à gestão de recursos humanos, formação, políticas remuneratórias, avaliação de desempenho, gozo de direitos ao abrigo da Lei da Liberdade Religiosa, comunicação e marketing.

- Promover a produção de mais informação e conhecimento sobre situações concretas de racismo e discriminação no trabalho e no emprego, que permitam identificar situações de discriminação concretas em matéria de recrutamento, segregação profissional, remuneração, progressão na carreira, acesso a cargos de decisão, questões de parentalidade, situação no emprego e informalidade (designadamente no serviço doméstico e necessidade de revisão do respetivo regime jurídico), desemprego, NEET, setores mais afetados, nomeadamente através de estudos e recolha de dados para avaliação da eficácia de medidas, programas e iniciativas, a ser monitorizados de forma sistemática, incluindo:
 - levantar as situações concretas de discriminação étnico-racial das queixas apresentadas aos sindicatos, designadamente no que se refere ao recrutamento e acesso ao emprego.
 - levantar as situações de discriminação étnico-racial registadas pela ACT, em sede de ações inspetivas e por via de denúncias recebidas, articulando com as denúncias recebidas pela CICDR.
 - promover novo inquérito às condições de trabalho a nível nacional e outros inquéritos direcionados para questões do trabalho e emprego que permitam identificar situações de discriminação étnico-racial.
 - explorar a necessidade de maior desagregação e cruzamento de dados administrativos recolhidos pelas entidades que recebem denúncias.
 - promover a visibilidade de práticas de contratação de pessoas de grupos discriminados.
- Aprofundar a formação adequada aos técnicos do IEFP, IP, ou a interlocutores selecionados em cada serviço de emprego, abordando temas como a igualdade e a não discriminação, a assunção de práticas inclusivas, o trabalho junto das comunidades discriminadas, a valorização das minorias, e o combate à desqualificação profissional, designadamente mobilizando instrumentos já existentes⁸.
- Disseminar amplamente os apoios existentes à contratação e promover a articulação entre as organizações da sociedade civil, entidades empregadoras públicas e privadas, incluindo locais, e o IEFP, IP, para o apoio no acesso ao mercado de trabalho e para a mobilização de candidaturas aos apoios que visem a contratação de pessoas de comunidades discriminadas.
- Promover a literacia de direitos laborais e de proteção contra a discriminação no trabalho e emprego (incluindo o *mobbing*), incluindo sobre a importância da formalização das relações de trabalho e sobre o direito de denúncia à ACT das situações de discriminação (pelos próprios ou por terceiros), com garantia de confidencialidade envolvendo a ACT e também os parceiros sociais.
- Desenvolver mecanismos de apoio aos trabalhadores discriminados para conhecerem e fazerem valer os seus direitos e no processo de defesa do direito à não discriminação, designadamente articulando serviços públicos competentes, estruturas sindicais e sociedade civil.
- Promover o cumprimento da obrigação de afixarem informação sobre direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação.

⁸ Cf. Referencial de Formação Pedagógica Contínua de Formadores/as "A Formação Profissional num Contexto de Diversidade Cultural: Especificidades do Trabalho com Pessoas Ciganas", documento elaborado pelo CESIS com o IEFP.

5. Habitação

- Mobilizar e apoiar os Municípios para a implementação do Programa 1.º Direito, enquanto instrumento de apoio financeiro enquadrado pelos princípios de participação e de integração social dos destinatários finais para acesso a uma habitação condigna.
- Mobilizar as autarquias para promoverem medidas de arrendamento acessível a grupos que vivem em precariedade habitacional, como portugueses ciganos e afrodescendentes, designadamente constituindo-se como fiadores, atribuindo incentivos fiscais aos senhorios, reabilitando devolutos e procedendo a arrendamento direto.
- Desenvolver intervenções ao nível dos bairros sociais e espaços segregados, e de requalificação de zonas habitacionais degradadas, em articulação com programas como o Bairros Saudáveis, assente em processos participativos e numa noção de habitat que promova as ligações entre os espaços onde as pessoas habitam e as cidades e que promova a recriação de identidades positivas desses bairros (e.g., através da arte urbana). Neste contexto, promover o levantamento de boas práticas de promoção, valorização e abertura de bairros autoconstruídos e sociais, designadamente em bairros com sobre representação de grupos como a população cigana ou a população afrodescendente.
- Promover o combate à discriminação no acesso ao mercado habitacional, em termos de arrendamento e de aquisição, bem como o assédio no arrendamento, designadamente através de ações de sensibilização junto de senhorios, proprietários, promotores e financiadores, incluindo entidades bancárias.
- Assegurar que os municípios definem e tornem públicos os regulamentos de acesso a habitação social da sua responsabilidade.
- Promover o diagnóstico local regular, em articulação com as organizações da sociedade civil, no âmbito das estratégias locais de habitação que permita acompanhar de forma permanente as condições de habitação das famílias.
- Promover a produção de mais conhecimento, designadamente relançando um estudo mais completo e atualizado sobre a temática, e promovendo o diagnóstico das situações de precariedade habitacional de grupos discriminados também no âmbito do recenseamento das pessoas em situação de sem abrigo.⁹
- Criar gabinetes locais que, com apoio de mediadores, promovam junto das populações vulneráveis, designadamente afrodescendentes e ciganas, a informação e o apoio nos procedimentos de acesso a soluções habitacionais do IHRU e a habitação social municipal, incluindo a disponibilização de informação online que seja de utilização fácil e intuitiva.
- Garantir a transparência dos processos de realojamento bem como a participação das famílias e respetivas comunidades em todas as suas fases, se necessário com o apoio de mediadores, respeitando a intimidade, privacidade e expectativas de cada família realojada, e garantindo que não ocorrem demolições sem que exista alternativa estável e condigna, acordada previamente com as famílias.
- Enquanto não forem implementadas soluções de realojamento condignas, no quadro de programas que prossigam esse objetivo, assegurar medidas temporárias de prestação de serviços essenciais, como água, eletricidade e transporte, aos habitantes dos bairros e núcleos de habitações precárias.
- Garantir a integração social das soluções habitacionais públicas disponibilizadas, integradas no tecido urbano e em zonas habitacionais existentes e com condições infraestruturais,

⁹ Cfr. estudos como *Caracterização das condições de habitação das comunidades ciganas em Portugal* (IHRU, 2015) ou *Levantamento Nacional das Necessidades de Realojamento Habitacional* (IHRU, 2018).

designadamente ao nível de equipamentos e transportes, evitando-se fenómenos de segregação e de exclusão socioterritorial.

- Promover a utilização do parque habitacional público de forma mais equitativa.
- Promover junto dos municípios soluções habitacionais para trabalhadores agrícolas temporários, designadamente pessoas ciganas e imigrantes.
- Assegurar que as medidas da Nova Geração de Políticas de habitação respondem efetivamente a todas as situações de habitação indigna, designadamente todos os acampamentos do país e todas as populações que se encontram em situação de itinerância forçada por falta de oportunidades de fixação de residência.

6. Saúde e ação social

- Desenvolver ações de promoção de literacia em saúde, de estilos de vida saudável, de envelhecimento ativo e de recurso aos cuidados de saúde junto de grupos populacionais de contextos socioeconómicos desfavorecidos, excluídos ou em situação irregular, relativamente aos quais se verifica a acumulação de fatores de risco que afeta a sua esperança média de vida e maiores dificuldades no acesso a cuidados de saúde, em articulação com as organizações da sociedade civil que intervêm junto destes públicos.
- Promover a remoção de obstáculos e a utilização de instrumentos que incentivem o acesso a cuidados de saúde por parte destes grupos, incluindo de pessoas imigrantes em situação irregular, designadamente o cheque dentista ou de natureza equivalente.
- Mobilizar parcerias junto dos municípios e CIM para a promoção destas ações de prevenção, envolvendo as organizações da sociedade civil que intervêm junto destes públicos.
- Avaliar a forma como os dados étnico-raciais dos utentes são recolhidos e inseridos nos registos clínicos e desenvolver estudos para melhor caracterização das necessidades em saúde destes grupos.
- No âmbito dos cuidados de saúde primários e da Rede de Cuidados Continuados Integrados, reforçar as respostas de proximidade que atendam às necessidades específicas destes grupos vulneráveis, promovendo o enfoque no domicílio e na comunidade, e em articulação com as restantes estruturas da comunidade incluindo as organizações da sociedade civil que intervêm juntos destes públicos.
- Promover a formação e colocação de mediadores para a área da saúde em hospitais e centros de saúde.
- Criar grupos de trabalho e reflexão entre profissionais de saúde e técnicos de intervenção social e estruturas da comunidade incluindo as organizações da sociedade civil que intervêm juntos destes públicos, com o objetivo de promover o pleno acesso destes grupos, identificar necessidades específicas aos serviços de saúde e formar sobre a respetiva história e cultura, dirigida a profissionais de saúde e técnicos de intervenção social, promovendo um acompanhamento mais próximo, relações de confiança e boa comunicação.
- No âmbito dos cuidados de saúde mental, promover a intervenção junto de públicos vulneráveis, designadamente ao nível da depressão e comportamentos aditivos, e integrando esta dimensão em intervenções noutros domínios, designadamente em bairros segregados com sobrerrepresentação de populações ciganas, afrodescendentes ou imigrantes.
- No âmbito da ação social, garantir que as crianças filhas de pessoas imigrantes em situação irregular têm acesso à ação social escolar.

- Promover a formalização de situações de trabalho não declarado e de desproteção social, junto da segurança social.

7. Justiça e Segurança

- Reforçar o conhecimento sobre a intervenção da CICDR, designadamente ao nível da prevenção, da articulação com as escolas, do reforço das respetivas competências técnicas, incluindo em matéria de aconselhamento e de ação no terreno.
- Sistematizar a informação existente e avaliar a necessidade de produzir mais conhecimento sobre o sistema prisional, trajetórias no sistema de justiça criminal e nível de representação de pessoas afrodescendentes e ciganas, bem como de pessoas imigrantes.
- Avaliar a legislação em vigor, em matéria de proteção contra a discriminação, ao nível contraordenacional, e no âmbito da Decisão-Quadro 2008/913/JAI do Conselho, de 28 de novembro de 2008, “relativa à luta por via do direito penal contra certas formas e manifestações de racismo e xenofobia”, incluindo tendo em vista o reforço da proteção contra o discurso de ódio. A avaliação deve incluir a análise de decisões administrativas e judiciais de aplicação do quadro legal atual, abrangendo, no que se refere ao “discurso de ódio”, o recurso ao artigo 181.º do Código Penal (injúria).
- Promover ações e campanhas de literacia de direitos e de acesso ao direito, visando capacitar as vítimas de discriminação e aumentar a confiança nas instituições, designadamente de grupos mais vulneráveis, e contrariar as baixas taxas de denúncia.
- Mobilizar as forças policiais para desenvolverem, junto da população e grupos discriminados, campanhas de combate ao racismo, e que promovam relações de confiança.
- Promover a formação e colocação de mediadores nas forças policiais.
- Reforçar a investigação da presença de elementos de movimentos de extrema direita nas forças policiais.
- Avaliar formas de garantir a não referência à origem étnico-racial nos autos de notícia e monitorizar o seu cumprimento.
- Desenvolver um programa intensivo de direito antidiscriminação, incluindo a discriminação múltipla e interseccional, visando designadamente a formação de profissionais de mecanismos para a igualdade e de entidades competentes para prevenir e sancionar práticas discriminatórias (e.g., CICDR, Autoridade para as Condições do Trabalho; Autoridade para a Prevenção e Combate à Violência no Desporto; Inspeção-Geral da Administração Interna; Serviço de Estrangeiros e Fronteiras; forças de segurança; magistrados; juristas, Ordem dos Advogados) e criação de redes de profissionais especializados.
- Promover a formação e capacitação de agentes de vários setores para garantir a compreensão dos fenómenos de racismo existentes e a efetividade da legislação, designadamente de agentes da PSP, GNR, PJ e DGRSP, colocando um maior enfoque no combate ao racismo e não apenas nos direitos humanos.
- Desenvolver um serviço de aconselhamento e informação a vítimas de discriminação.
- Desenvolver mecanismos de prevenção e monitorização do *profiling*, incluindo nos aeroportos e alfandegas, e zonas urbanas sensíveis, na segurança pública e privada.
- Introduzir a utilização das *bodycam* pelas forças policiais.
- Promover programas de formação inicial e contínua de agentes das forças e serviços de segurança de desenvolvimento de competências de gestão do stress e de intervenção em situações de crise e violência.

- Promover mecanismos de acompanhamento psicológico periódico de agentes das forças e serviços de segurança de forma a apoiar a gestão individual da atividade de segurança, bem como serem identificados e sinalizadas percepções e abordagens discriminatórias na relação em serviço com os cidadãos.

8. Participação e representação

- Incentivar o envolvimento e participação de associações antirracistas e/ou representativas dos grupos destinatários da intervenção em projetos apoiados que tenham em vista promover o combate ao racismo e discriminação étnico-racial.
- Promover o apoio a organizações que promovam os objetivos do plano em parceria, incluindo o apoio técnico e financeiro às associações ciganas, de imigrantes e seus descendentes no âmbito do novo quadro comunitário e outras linhas de financiamento existentes (e.g., FAPE, PAAC, PAAI, FAMI).
- Reforçar os mecanismos de auscultação direta às associações e coletivos antirracistas e representativos dos grupos discriminados.
- Promover a participação das associações representativas dos grupos discriminados nas plataformas locais de participação, representação e articulação entre entidades públicas ou privadas, designadamente nos CLAS e nos orçamentos participativos.
- Desenvolver e apoiar ações/projetos que promovam o associativismo e a participação cívica e política de pessoas de grupos discriminados a nível local, através de processos participativos e capacitação, designadamente promovendo mentoria, redes na política, e formação para a intervenção política.
- Apoiar iniciativas culturais que valorizem o conhecimento, reconhecimento e respeito pelas culturas, história e legado das populações afrodescendentes, ciganas, entre outras.¹⁰ ()
- Promover maior diversidade nos corpos artísticos e na programação artística das entidades públicas da área da cultura.
- Promover maior conhecimento sobre o grau de diversidade nos cargos de assessoria política e promover maior representatividade na respetiva composição.
- Avaliar formas de ação positiva de promoção de maior diversidade nos cargos de decisão política.
- Avaliar formas de reforço da capacidade eleitoral de cidadãos estrangeiros.
- **Nota:** ainda que, pela sua natureza, propostas referentes a outro órgão de soberania ou aos partidos políticos não integrem o plano de ação do Governo, o Grupo de Trabalho refletiu sobre os seguintes aspetos:
 - Promover maior conhecimento sobre o grau de diversidade nos cargos de assessoria política na AR e promover maior representatividade na respetiva composição, bem como entre os trabalhadores da AR.
 - Elaborar recomendações para os partidos políticos no sentido de promoverem maior representatividade nas suas estruturas e entre candidatos, maior visibilidade de candidatos de grupos discriminados, e para desenvolverem iniciativas que

¹⁰ E.g., *A música cigana a gostar dela própria*; Diego el Gavi; *Roteiro histórico de uma Lisboa Africana e Mulheres Africanas em Portugal: o Discurso das Imagens*, ambas as publicações de Isabel Castro Henriques e Batoto Yetu; bem como outras iniciativas da sociedade civil promovidas por grupos antirracistas.

mobilizem esses grupos para a filiação e a participação nas atividades políticas, articulando com as respectivas associações representativas.

9. Desporto

- Promover o desporto escolar e o desporto federado junto das camadas jovens como instrumentos de interação entre os vários grupos étnico-raciais e de combate ao racismo e à discriminação.
- Reforçar a promoção de campanhas de prevenção e combate à discriminação no desporto, envolvendo diversas entidades públicas e privadas (federações, associações, clubes, comité olímpico e outros).
- Reforçar a intervenção da APCVD na prevenção e o combate a manifestações de violência racista e xenófoba nos espetáculos desportivos, designadamente ao nível da aplicação de sanções previstas na lei.
- Reforçar a vigilância e o combate ao discurso e às práticas racistas perpetradas por grupos de extrema direita e outros infiltrados nas claque.
- Sensibilizar os clubes desportivos para a diversidade étnico-racial e estimulá-los para a inclusão de maior diversidade entre os seus dirigentes e órgãos sociais.
- Desenvolver formação a dirigentes desportivos e equipas técnicas sobre diversidade, discriminação étnico-racial e discurso de ódio.
- Promover mecanismos de igualdade, em todas as modalidades, que permitam a participação de cidadãos estrangeiros nascidos em território nacional ou chegados ao país durante a infância nos diversos escalões de todas as atividades desportivas federadas.
- Desenvolver iniciativas desportivas em bairros periféricos onde se verifica proporção significativa de grupos discriminados.
- Incluir a literacia sobre o fenómeno do racismo, da discriminação e do discurso de ódio nos parâmetros da certificação das entidades desportivas formadoras.

10. Discriminação e meios de comunicação e o digital

- Desenvolver ações junto e em parceria com os órgãos de comunicação social, tendo em vista designadamente:
 - Aumentar a cobertura informativa de “cidadãos migrantes e representantes de minorias étnicas, religiosas, linguísticas e culturais” (Relatório ERC, outubro 2020).
 - Promover o cumprimento do princípio da “não referência”, designadamente através de instrumentos de apoio e de boas práticas (e.g., CICDR 2018 - “Recomendação à adesão ao Princípio de não-referência da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência, território de origem e situação documental”).
 - Desenvolver ações e projetos de combate à desinformação.
 - Promover maior diversidade entre jornalistas, comentadores (incluindo desportivos) e colunistas, bem como práticas de recrutamento ativo que reflitam essa diversidade.
 - Promover maior diversidade na programação, nos conteúdos e nos protagonistas, de forma transversal e não limitada ao tratamento de questões de racismo, e que não segregue em canais ou programas específicos.

- Estudar e definir mecanismos de responsabilização e de gestão dos comentários nas páginas online dos órgãos de comunicação social.
- Criar uma linha editorial com maior diversidade nos canais públicos.
- Promover a elaboração e disseminação pelas várias redações de uma lista de fontes que sejam diversas, por temáticas, articulando com as instituições de ensino superior para identificarem académicos especializadas em várias áreas.
- Promover junto do sindicato de jornalistas, ERC e órgãos de comunicação social a elaboração de orientações para todas as redações com boas práticas sobre como gerir e noticiar discurso racista e situações de racismo e de discriminação racial.
- Desenvolver ações de promoção da literacia mediática e de capacitação contra as *fake news*.
- Desenvolver parcerias com fornecedores de serviços online e plataformas eletrónicas (como o Facebook) para combater o discurso de ódio online (Código de conduta Comissão Europeia) e promover a definição de mecanismos de gestão de comentários e medidas de autorregulação, aplicados de forma sistemática, denunciando ao MP conteúdos que possam constituir o crime de discriminação e incitamento ao ódio e à violência.
- Reforçar o apoio à produção de mais conhecimento sobre fenómenos de propagação de discursos de ódio e incitamento ao ódio e violência, designadamente no espaço virtual.
- Apoiar a investigação sobre o desenvolvimento de inteligência artificial e a sensibilização para os algoritmos, tendo em vista a definição de respostas aos desafios apresentados pelos processos de tomada de decisões automatizadas, em matéria de discriminação.

ANEXO – REUNIÕES DE AUSCULTAÇÃO

	Data (2021)	Tema/entidades	Participantes do GT
G1	15 fevereiro	Educação <ul style="list-style-type: none"> · Direção-Geral da Educação · DGEsTE · Direção Geral das Estatísticas da Educação e Ciência · Associação de Professores de História · Associação de Professores de Geografia · Associação de Professores de Português · Conselho Nacional da Juventude · Sindicato de Professores/FENPROF 	<ul style="list-style-type: none"> · Marta Araújo (orientação) · Inocência Mata · Bruno Gonçalves · Cristina Roldão · José Reis · Cristina Milagre
G2	16 fevereiro	Ensino superior e investigação <ul style="list-style-type: none"> · Direção Geral do Ensino Superior · Associação Estudantes Angolanos · Federação Académica de Lisboa · Fundação para a Ciência e a Tecnologia · Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas 	<ul style="list-style-type: none"> · Jorge Malheiros (orientação) · Marta Araújo · Inocência Mata · Sónia Matos · Cristina Roldão · José Reis · Marta Carneiro · Susana Leal
G3	18 fevereiro	Trabalho e emprego <ul style="list-style-type: none"> · Instituto da Segurança Social · Autoridade para as Condições do Trabalho · CGTP · UGT · CIP 	<ul style="list-style-type: none"> · Mamadou Ba (orientação) · Nuno Oliveira · Ana Rita Gil · Alexandra Castro · José Reis · Marta Carneiro · Péricles Pina
G4	19 fevereiro	Segurança <ul style="list-style-type: none"> · PSP · GNR · IGAI · SEF 	<ul style="list-style-type: none"> · José Reis (orientação) · Ana Rita Gil · Cristina Roldão · Mamadou Ba · Péricles Pina
G5	23 fevereiro	Habitação <ul style="list-style-type: none"> · IHRU · ANMP · Gebalis · Domus Social · Câmara M. Moura · Câmara M. Figueira da Foz 	<ul style="list-style-type: none"> · Alexandra Castro (orientação) · Sónia Matos · Cristina Roldão · Mamadou Ba · Jorge Malheiros · José Reis · Cristina Milagre · Susana Leal
G6	26 fevereiro	Sociedade civil <ul style="list-style-type: none"> · DJASS · AMRT · Muxima Bio · Moinho da Juventude · Núcleo anti-racista de Coimbra · Imune · Silaba Dinâmica · SOS Racismo · ASRC Coimbra 	<ul style="list-style-type: none"> · Anabela Rodrigues (orientação) · Nuno Oliveira · Marta Araújo · Mamadou Ba · José Reis · Péricles Pina · Susana Leal
G7	2 março	Justiça <ul style="list-style-type: none"> · DGRSP · PJ · PGR · CEJ · Ordem dos Advogados · Provedoria de Justiça · Observatório Permanente da Justiça 	<ul style="list-style-type: none"> · Ana Rita Gil (orientação) · Mamadou Ba · Jorge Malheiros · José Reis · Péricles Pina · Susana Leal

G8	4 março	Política <ul style="list-style-type: none"> · Grupos parlamentares com assento na CICDR 	<ul style="list-style-type: none"> · Nuno Oliveira (orientação) · Mamadou Ba · Inocência Mata · Bruno Gonçalves · José Reis · Cristina Milagre · Susana Leal
G9	5 março	Juventude e desporto <ul style="list-style-type: none"> · APCVD · IPDJ · COP · CDP · Sindicato dos Jogadores profissionais · Liga · Federação de Futebol 	<ul style="list-style-type: none"> · Jorge Malheiros (orientação) · Mamadou Ba · José Reis · Péricles Pina · Susana Leal
G10	10 março	Cultura e media <ul style="list-style-type: none"> · Sindicato de Jornalistas · OPART · ERC · MediaLab/ISCTE · Global Media Group · Media Capital · Público 	<ul style="list-style-type: none"> · José Reis (orientação) · Marta Carneiro · Péricles Pina · Susana Leal

Grupo de Trabalho para a Prevenção e o Combate ao Racismo e à Discriminação

Despacho n.º 309-A/2021, de 8 de janeiro

Relatório complementar

Propostas para o **Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia** e para a **Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial**

No âmbito do plano nacional de combate ao racismo e à discriminação 2021-2025

Setembro de 2021

No dia 16 de março de 2021, o Grupo de Trabalho para a Prevenção e o Combate ao Racismo e à Discriminação, constituído nos termos do Despacho n.º 309-A/2021, de 8 de janeiro, apresentou ao membro do Governo responsável pela área da cidadania e da igualdade um conjunto de contributos e recomendações para as políticas públicas em matéria de prevenção e combate ao racismo e à discriminação étnico-racial, para que pudessem vir a integrar um futuro plano nacional de combate ao racismo e à discriminação. Este relatório refletiu também os resultados das 10 reuniões de auscultação realizadas pelo Grupo de Trabalho, a cerca de 60 entidades dos setores público e privado.

Na sequência desses contributos e recomendações, o Governo colocou em consulta pública a versão preliminar do Plano nacional de combate ao racismo e à discriminação 2021-2025, entre 9 de abril e 10 de maio de 2021, tendo a sua versão final sido aprovada através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021, de 28 de julho, a qual aprova o Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 - Portugal contra o racismo.

Entre 18 de maio e 15 julho de 2021, o Grupo de Trabalho realizou ainda um conjunto de reuniões no sentido de apresentar propostas nos termos do disposto na alínea *b)* do ponto 1 do Despacho n.º 309-A/2021, de 8 de janeiro, procurando contribuir para a “reflexão acerca dos mecanismos europeus e nacionais de combate à discriminação e do futuro Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia.”

Neste contexto, o Grupo de Trabalho procedeu à auscultação do *Deputy Director* da Rede Europeia dos Mecanismos Nacionais para a Igualdade – **EQUINET** (European Network of Equality Bodies, Tamás Kádár.

Assim, apresentam-se, de seguida, os contributos e recomendações do Grupo de Trabalho para os modelos futuros de constituição e funcionamento do **Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia** e da **Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial**.

Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia

No âmbito dos contributos e recomendações para o Plano nacional de combate ao racismo e à discriminação 2021-2025, o Grupo de Trabalho incluiu, na área de intervenção 1 (Informação e conhecimento para uma sociedade não discriminatória), a seguinte proposta: “[p]romover a produção, recolha, tratamento e difusão de informação e de conhecimento sobre o racismo e a discriminação racial e étnica, incluindo a discriminação múltipla e interseccional, designadamente através do Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia, o qual deve:

- Promover a realização de estudos sobre racismo/discriminação nas áreas e domínios do presente plano, bem como sobre a eficácia das metodologias a adotar ao nível da sua prevenção e combate.
- Definir indicadores de monitorização e acompanhamento da evolução dos fenómenos de racismo e discriminação, em parceria com serviços e organismos de vários setores, no âmbito do quadro legal aplicável.
- Apoiar estudos e publicações, em articulação com outras entidades como o Observatório das Migrações e o Observatório das Comunidades Ciganas.
- Divulgar dados e estudos sobre racismo e discriminação produzidos por universidades, centros de investigação, entidades internacionais, (e.g., *European Social Survey*, relatórios da Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia).
- Criar parcerias de investigação e fomentar a atribuição de bolsas de estudo e de investigação em matéria de racismo e discriminação e sobre as suas múltiplas manifestações, bem como sobre formas de combate a estes fenómenos.
- Articular-se com as instituições do ensino superior para o desenvolvimento de formação avançada sobre direito antidiscriminação.
- Realizar e colaborar na realização de conferências e encontros sobre racismo e discriminação.
- Promover a produção sistemática de dados e estatísticas de crimes motivados por discriminação racial e de cyberbullying, e proceder à sua divulgação.”

A versão preliminar do Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 colocada em consulta pública, continha a seguinte medida, na área 1: “Criar o Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia, tendo em vista a produção, recolha, tratamento e difusão de informação e de conhecimento nas várias áreas e setores abrangidos pelo Plano, bem como a formação e o estímulo à investigação sobre a prevenção e o combate contra o racismo e a discriminação racial e étnica, incluindo a discriminação múltipla e interseccional (OE2021)”. Esta medida foi incluída na versão final do Plano, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021, de 28 de julho.

Neste contexto, o Grupo de Trabalho considerou também o disposto no artigo 197.º da Lei do Orçamento do Estado para 2021 (Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro), que estabelece que “[o] Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia tem como atribuição, designadamente, promover a produção, recolha, tratamento e difusão de informação e de conhecimento e a criação de parcerias de investigação em matéria de racismo, discriminação e discurso de ódio, em articulação com a CICDR, apresentando um relatório anual à Assembleia da República.”

Foram ainda considerados os seguintes modelos de observatórios em matéria de racismo e discriminação étnica e racial, existentes noutros países:

- **Europa**

- Espanha (nível nacional): OBERAXE – Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (<https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/index.htm>)
- Espanha (nível local/urbano - Catalunha): Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona (<https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/es/observatorio-discriminaciones>)
- Itália (nível regional - Veneto): Osservatorio Regionale Antidiscriminazione Razziale (<http://www.venetoimmigrazione.it/en/anti-discrimination-observatory>)

- **América Latina**

- Observatório contra la Discriminación y el Racismo del Ministerio del Interior de Colombia (<https://dacn.mininterior.gov.co/ocdr>)
- Observatório Racial do Distrito Federal (Brasília) (<https://observatorioracial.org/nosso-observatorio/>)
- Observatório da Discriminação Racial no Futebol (Brasil) (<https://observatorioracialfutebol.com.br/>)

Nesta base, apresentam-se, de seguida, as propostas do Grupo de Trabalho relativas ao modelo de constituição e funcionamento do **Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia**.

Em termos de ancoragem institucional e natureza jurídica, propõe-se que a criação do Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia (Observatório) assente num protocolo (“consórcio”) estabelecido entre o Governo e Instituições do Ensino Superior/Centros de Investigação com experiência e trabalho na matéria.

O Observatório deve prever mecanismos de articulação estreita com entidades várias, desde autarquias, à sociedade civil organizada e ao setor empresarial. Em termos de relação e diálogo com outras entidades, afigura-se ainda fundamental que o Observatório articule com a Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial e outras entidades com competência na prevenção e combate à discriminação, designadamente em razão do sexo, outros observatórios como o Observatório das Comunidades Ciganas (ObCig), e a Provedoria de Justiça.

Quanto às atribuições e competências do Observatório, o qual deve ter por missão a prevenção e o combate ao racismo, xenofobia e discriminação étnico-racial, propõe-se que prossiga designadamente as seguintes:

- Monitorização, recolha e produção de informação sobre as diversas áreas de desigualdade e discriminação referente à origem racial e étnica, e à nacionalidade, incluindo numa perspetiva interseccional, assente em metodologias uniformizadas e na interligação de bases de dados, articulando com as entidades competentes para a prevenção e o combate à discriminação.
- Apoio na elaboração, execução e monitorização de planos e estratégias que contribuam para o combate ao racismo e à discriminação étnico-racial e para a proteção e inclusão de pessoas de grupos discriminados (designadamente, no âmbito da implementação do Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025).
- Elaboração de estudos em matéria de combate ao racismo e à discriminação e de proteção e inclusão de pessoas de grupos discriminados com base na sua origem étnico-racial.
- Recolha de informação sobre projetos, inquéritos, recursos, relatórios e estudos nacionais e internacionais.
- Apoio a decisores políticos, investigadores e profissionais através da elaboração de diagnósticos e pareceres em matéria de racismo e discriminação, e de instrumentos práticos para promover a igualdade e a não discriminação.
- Promoção e gestão de alianças estratégicas com autarquias, instituições públicas, organizações da sociedade civil com intervenção na matéria, associações empresariais e outras entidades, de forma a promover o combate ao racismo e à discriminação, bem como a proteção e inclusão de pessoas de grupos discriminados (e.g., no mercado de trabalho).
- Apoio a vítimas de discriminação (a prestar pelo Observatório ou através de outras entidades).
- Promoção da educação, formação e sensibilização sobre direitos humanos e a prevenção e combate à discriminação racial.
- Apoio a organizações da sociedade civil.

Propõe-se que a estrutura do Observatório inclua uma direção com funções executivas, uma assembleia de administradores com funções deliberativas, e um conselho técnico-científico com funções de consulta designadamente em termos de planeamento e estratégia do Observatório, incluindo organizações da sociedade civil com intervenção em matéria de combate ao racismo e à discriminação étnico-racial. Propõe-se que na composição desta estrutura seja promovida a representação equilibrada de mulheres e homens e a participação de pessoas pertencentes a grupos discriminados.

Finalmente, propõe-se que as fontes de financiamento para o funcionamento e atividades do Observatório sejam diversificadas, desde o Orçamento do Estado a fundos europeus e outros mecanismos de financiamento.

Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial (CICDR)

O Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 (aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021, de 28 de julho), integra a seguinte medida 7.2.: “Autonomizar e reforçar a Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial, na prevenção e combate a qualquer forma de discriminação nas várias áreas da sua competência, desde a proteção social, incluindo a segurança social e os cuidados de saúde, aos benefícios sociais, à educação, acesso a bens e serviços e seu fornecimento, incluindo a habitação, e a cultura, e na articulação com outras entidades competentes como a ACT e a APCVD.” Esta medida constava já da versão preliminar do Plano colocada em consulta pública.

Foi ainda considerado o disposto no artigo 197.º da Lei do Orçamento do Estado para 2021 (Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro), que estabelece que “[e]m 2021, o Governo promove a consolidação e o reforço das medidas de prevenção e combate ao discurso de ódio e cyberbullying, ao racismo e à discriminação, designadamente através da reorganização do ACM e da Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR) e da criação do Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia.”

O Grupo de Trabalho teve ainda em conta as atuais competências da CICDR, designadamente:

- Recolher toda a informação relativa a práticas discriminatórias e à aplicação das respetivas sanções.
- Tornar público, por todos os meios ao seu alcance, os casos de efetiva violação da lei de proteção contra a discriminação étnico-racial e nos termos nesta definidos.
- Recomendar a adoção das medidas legislativas, regulamentares e administrativas que considere adequadas para prevenir, proibir e combater a discriminação racial.
- Propor medidas que visem suprimir disposições legislativas, regulamentares e administrativas contrárias ao princípio da igualdade e da não discriminação.
- Prestar às vítimas de discriminação a informação necessária para a defesa dos seus direitos.
- Receber denúncias e abrir os respetivos processos de contraordenação.
- Solicitar informações e pareceres, bem como a realização das diligências probatórias que considere necessárias às autoridades policiais ou a outros órgãos ou serviços da

administração direta ou indireta do Estado, das regiões autónomas ou das autarquias locais, para efeitos de instrução dos processos de contraordenação.

- Decidir e aplicar as coimas e sanções acessórias no âmbito dos processos de contraordenação.
- Promover a educação, formação e sensibilização sobre direitos humanos e a prevenção e combate à discriminação racial.
- Elaborar um relatório anual.

Foram ainda considerados modelos de entidades já existentes em Portugal como a Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd) e a Autoridade para a Prevenção e o Combate à Violência no Desporto (APCVD), bem como os modelos de mecanismos para a igualdade existentes noutros países como a Bulgária, a Roménia, a Sérvia e a Bélgica.

O Grupo de Trabalho tomou ainda em linha de conta os seguintes instrumentos:

- Recomendação (UE) 2018/951 da Comissão, de 22 de junho de 2018, relativa às normas aplicáveis aos organismos para a igualdade de tratamento.
- O mais recente relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a aplicação da Diretiva 2000/43/CE do Conselho que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica («Diretiva Igualdade Racial») e da Diretiva 2000/78/CE do Conselho que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional («Diretiva Igualdade no Emprego»).
- Recomendação de Política Geral n.º 2 da Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI), relativa à criação de órgãos especializados na luta contra o racismo e a intolerância a nível nacional.

Apresentam-se, de seguida, as propostas do Grupo de Trabalho relativas ao modelo de constituição e funcionamento da **Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial**. Não tendo sido consensualizado um modelo único em relação a todas as dimensões abordadas, optou-se por apresentar duas propostas alternativas sempre que pertinente (identificadas como proposta A e proposta B).

Em termos de ancoragem institucional e natureza jurídica da Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial (CICDR), apresentam-se duas propostas alternativas:

- Proposta A: Entidade administrativa independente, com personalidade jurídica de direito público, dotada de autonomia administrativa e financeira, que funciona junto da Assembleia da República.
- Proposta B: Serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, sob direção do membro do Governo responsável pela área da cidadania e igualdade.

Afigura-se fundamental que a CICDR articule com o Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia.

Propõe-se que a estrutura da CICDR inclua os seguintes órgãos:

- Presidente, designado pela Assembleia da República (proposta A) ou pelo Governo (B), após auscultação do Observatório Independente do Discurso de Ódio, Racismo e Xenofobia e da sociedade civil.
- Conselho Consultivo, composto por duas personalidades designadas pela Assembleia da República; dois magistrados designados pelo Conselho Superior da Magistratura; um magistrado do Ministério Público, designado pelo Conselho Superior do Ministério Público; dois representantes do Governo; duas personalidades de reconhecido mérito da sociedade civil. As indicações devem respeitar os princípios da participação equilibrada de mulheres e homens e da participação de pessoas pertencentes a grupos discriminados.
- Secretariado, composto por diferentes unidades funcionais em matéria de aplicação de sanções, instrução de processos, relações públicas e internacionais, informática e apoio administrativo.

Propõe-se que na composição desta estrutura seja promovida a representação equilibrada de mulheres e homens e a participação de pessoas pertencentes a grupos discriminados.

Quanto às atribuições e competências da CICDR, propõe-se que prossiga designadamente as seguintes:

- Receber denúncias e abrir os respetivos processos de contraordenação.
- Decidir e aplicar as coimas e sanções acessórias no âmbito dos processos de contraordenação.
- Tornar público, por todos os meios ao seu alcance, os casos de efetiva violação da lei de combate à discriminação étnico-racial, e nos termos nesta definidos.
- Recomendar a adoção das medidas legislativas, regulamentares e administrativas que considere adequadas para prevenir, proibir e combater a discriminação racial.
- Propor medidas que visem suprimir disposições legislativas, regulamentares e administrativas contrárias ao princípio da igualdade e da não discriminação.
- Prestar às vítimas de discriminação a informação necessária para a defesa dos seus direitos.
- Solicitar informações e pareceres, bem como a realização das diligências probatórias que considere necessárias às autoridades policiais ou a outros órgãos ou serviços da administração direta ou indireta do Estado, das regiões autónomas ou das autarquias locais, para efeitos de instrução dos processos de contraordenação.

- Promover e colaborar na fiscalização do cumprimento da lei de proteção contra a discriminação étnico-racial.

Finalmente, propõe-se que as fontes de financiamento para o funcionamento e atividades da CICDR sejam diversificadas, desde o Orçamento do Estado a fundos europeus e outros mecanismos de financiamento.