MÉDIO TEJO EM IGUALDADE

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

ENTRONCAMENTO

CIG

MédioTejo

biz FUTURE

PO ISE

PORTUGAL 2020

FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

Título: Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação no Município do Entroncamento

Médio Tejo em Igualdade

Promotor: Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo

Município do Entroncamento e Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

Organismo Intermédio: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Cofinanciado por:

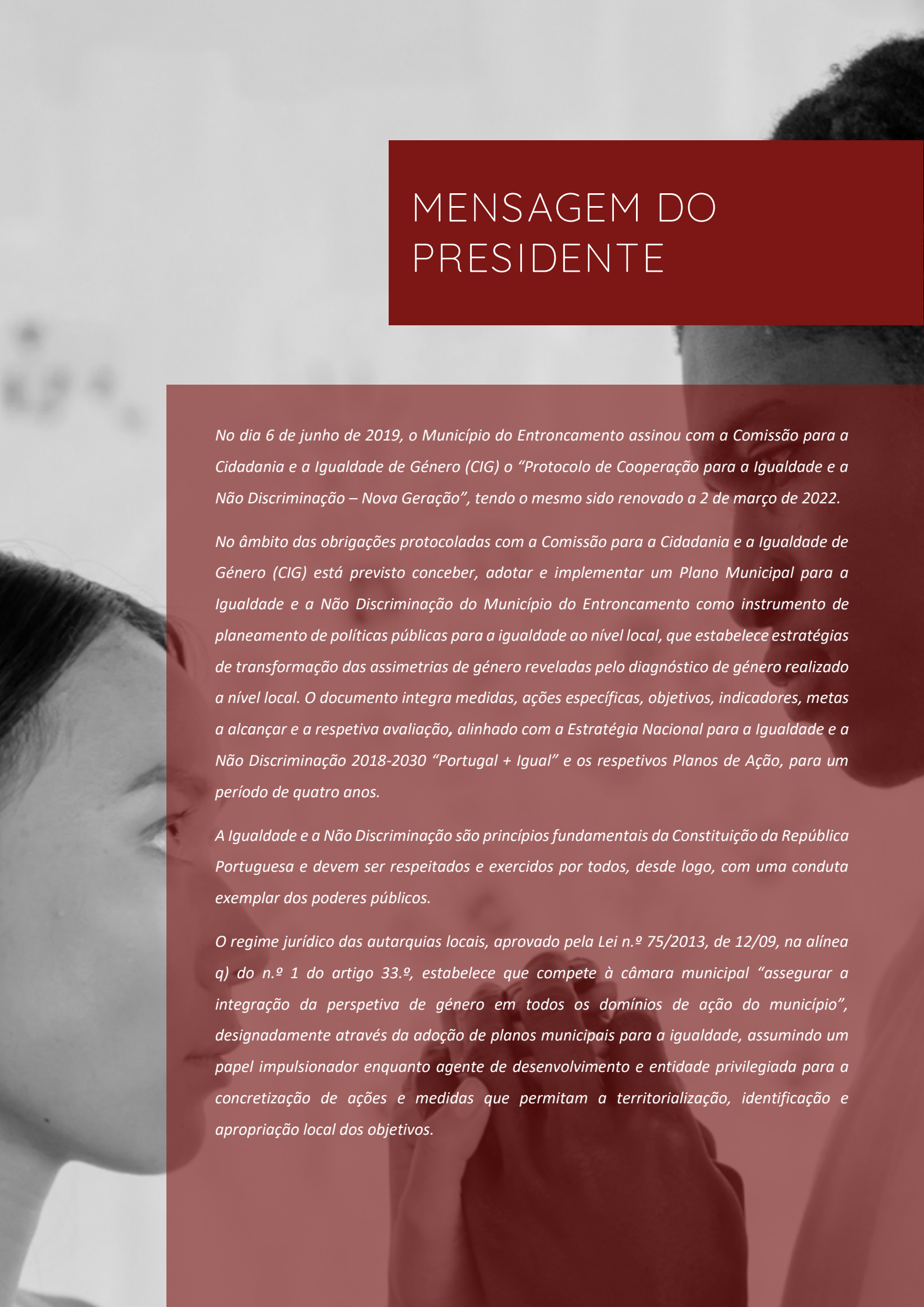
PO ISE Programa Operacional Inclusão Social e Emprego — Portugal 2020 — União Europeia, Fundo Social Europeu

ÍNDICE

SIGLAS E ACRÓNIMOS 3
MENSAGEM DO PRESIDENTE 4
1. ENQUADRAMENTO 6
2. PONTO DE PARTIDA – O DIAGNÓSTICO EM 60'' 8
3. MISSÃO E VISÃO 14
4. PLANO DE AÇÃO 15
5. MONITORIZAÇÃO, AVALIAÇÃO E GOVERNANÇA 27
6. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO 29
7. BIBLIOGRAFIA 30

SIGLAS E ACRÓNIMOS

AE	Agrupamento de Escolas
ACES	Agrupamento de Centros de Saúde
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CLAS	Conselho Local de Ação Social
CM	Câmara Municipal
CPCJ	Comissão de Proteção de Crianças e Jovens
EEE	Entidade Externa Especializada
EIVL	Equipa para a Igualdade na Vida Local
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação
IGND	Igualdade e Não Discriminação
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
IMH	Igualdade entre Mulheres e Homens
LGBTQIA+	Lésbicas, gays, bissexuais, transgénero, queer, intersexo, assexual, +
NAV	Núcleo de Apoio à Vítima
OIEC	Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais
ONG	Organização Não Governamental
PAIMH	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
PAOIEC	Plano de Ação de Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão, Género e Características Sexuais
PAPCTSH	Plano de Ação para a Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos
PAVMVD	Plano de Ação para a Prevenção e Combate à Violência Contra Mulheres e Violência Doméstica
PMIND	Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação
SIADAP	Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública
TSH	Tráfico de Seres Humanos
VD	Violência Doméstica
VMVD	Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica



MENSAGEM DO PRESIDENTE

No dia 6 de junho de 2019, o Município do Entroncamento assinou com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) o "Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação – Nova Geração", tendo o mesmo sido renovado a 2 de março de 2022.

No âmbito das obrigações protocoladas com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) está previsto conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município do Entroncamento como instrumento de planeamento de políticas públicas para a igualdade ao nível local, que estabelece estratégias de transformação das assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico de género realizado a nível local. O documento integra medidas, ações específicas, objetivos, indicadores, metas a alcançar e a respetiva avaliação, alinhado com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" e os respetivos Planos de Ação, para um período de quatro anos.

A Igualdade e a Não Discriminação são princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa e devem ser respeitados e exercidos por todos, desde logo, com uma conduta exemplar dos poderes públicos.

O regime jurídico das autarquias locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12/09, na alínea q) do n.º 1 do artigo 33.º, estabelece que compete à câmara municipal "assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município", designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agente de desenvolvimento e entidade privilegiada para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos.

É responsabilidade de cada um de nós, contribuir para o desenvolvimento de uma cultura, local e global, de direitos humanos, de não discriminação, de não-violência. O género, a cultura, a etnia, a religião, a orientação sexual, não são - não podem ser - critérios diferenciadores e condicionadores para a igualdade de oportunidades e de tratamento que a todos deve assistir.

O Município do Entroncamento em conjunto com os parceiros sociais têm pautado a sua ação num compromisso político para a promoção da igualdade e qualidade de vida de mulheres e de homens a nível local.

Nas diferentes áreas de atuação e intervenção do município, o Plano Municipal é um documento operativo que identifica as prioridades estratégicas de intervenção, traduzindo-as em atividades concretas, participadas e partilhadas, visando criar as condições para que a igualdade entre mulheres e homens se efetive.

As ações no terreno são orientadas por um princípio fundamental de que todos os cidadãos têm direitos e deveres iguais, num compromisso e responsabilidade para com a defesa dos direitos humanos, da cidadania e da promoção da igualdade.

O Presidente da Câmara Municipal do Entroncamento,

Jorge Faria

1. ENQUADRAMENTO

No reconhecimento da igualdade como uma condição para a criação de um futuro sustentável, o Município do Entroncamento elaborou um Diagnóstico Municipal de Igualdade e Não Discriminação para identificar e priorizar as necessidades do Concelho e do território.

Após longos meses de trabalhos desenvolvidos para essa finalidade, os quais nos permitiram conhecer a realidade do Município no que diz respeito à igualdade e à não discriminação, surge o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, um documento que apresenta conteúdos que sustentam a atuação estratégica do Concelho em matéria de política para a igualdade de género e não discriminação, para o período de 2023 – 2026.

Neste sentido, o presente plano propõe um conjunto de objetivos estratégicos específicos, definidos com base nas principais conclusões do diagnóstico, que se materializam em medidas concretas que nos conduzirão a um futuro "mais igual e menos discriminatório".

Assim, este documento pretende ser:

- Um documento estratégico que permite enquadrar a temática da igualdade e da não discriminação como um mecanismo de promoção de coesão social e como uma ferramenta de redução de desigualdades no território, nas diferentes áreas de intervenção do Município;
- Um instrumento operativo que identifica as prioridades estratégicas de intervenção, identificando objetivos a curto, médio e longo prazo, integrando medidas e ações específicas, definindo os recursos mobilizáveis, os responsáveis pela sua execução e os mecanismos e ferramentas de acompanhamento e monitorização;
- Um processo vivo, permeável e aberto às novas necessidades e exigências que surjam durante o período da sua implementação;
- Um documento pensado e planeado à luz da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), e de acordo com o mote da Agenda 2030 – Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável – "Ninguém pode ficar para trás".

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação foi concebido de acordo com os seguintes pressupostos:

- **Intersecionalidade**, perspetiva que indica que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores. Desta forma, as ações propostas tiveram em consideração as

desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género e as caraterísticas sexuais;

- **Territorialização**, as medidas propostas priorizam as características e necessidades territoriais do país e reforçam e potenciam o trabalho de atores locais em rede, atendendo à proximidade da população e do espetro de competências decorrentes da descentralização na área social;
- **Promoção de parcerias**, as medidas propostas respeitam a lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes, privilegiando o desenvolvimento de parcerias estratégicas e a sustentabilidade dos projetos.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação apresenta a seguinte estrutura:

1. Enquadramento;
2. Ponto de partida: o diagnóstico em 60'';
3. Missão e visão;
4. Plano de ação;
5. Monitorização, avaliação e governança;
6. Divulgação e comunicação;
7. Bibliografia.

A elaboração do Plano baseou-se na construção, reconstrução e desconstrução das matérias de igualdade e não discriminação e crenças vivenciadas no território, aplicando-se, para tal, metodologias participativas do tipo *focus group* e/ou *brainstorming*. Desta forma, partiu-se da realidade e das experiências das Equipas Técnicas do Município e da Equipa para a Igualdade na Vida Local para, através de um processo criativo de reflexão, análise e prática, responder a questões como: **Onde estamos? Para onde queremos ir? Como chegaremos lá?**

2. PONTO DE PARTIDA – O DIAGNÓSTICO EM 60''

VERTENTE INTERNA

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Composição do órgão Câmara

2 mulheres 28,6% | 5 homens 71,4%

Composição do órgão Assembleia Municipal

8 mulheres 34,8% | 15 homens 65,2%

Chefes de Divisão Municipal
Direção intermédia de 2º grau

1 mulher 33,3% | 2 homens 66,7%

Cargos de direção intermédia de 3º grau ou inferior

5 mulheres 62,5% | 3 homens 37,5%

Trabalhadores/as

188 mulheres 52,8% | 168 homens 47,2%

Trabalhadores/as sem contrato de trabalho em funções públicas, nomeação ou comissão de serviço*

27 mulheres 71,0% | 11 homens 29,0%

Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as na categoria **Dirigentes**

mulheres 2 168,8€ | homens 2 347,5€

Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es na categoria de **Técnico Superior**

mulheres 1 469,2€ | homens 1 407,0€

Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as na categoria de **Assistente Técnico**

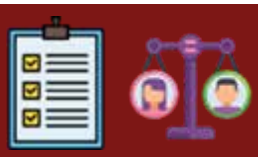
mulheres 910,3€ | homens 912,6€

Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es na categoria de **Assistente Operacional**

mulheres 706,6€ | homens 781,3€

*Contratos a termo resolutivo, contratos de emprego e inserção e prestadores de serviços.

SÍNTESE – PRÁTICAS E VALORES DE (DES)IGUALDADES



Na autarquia não existe nenhum plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens.

A autarquia não divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres das trabalhadoras e dos trabalhadores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.

A autarquia não tem nenhumas medidas específicas que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares.

SÍNTESE – AÇÕES DE FORMAÇÃO/ SENSIBILIZAÇÃO

14 ações de formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica

Não realizou ações de promoção da Igualdade e Não Discriminação

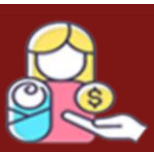
2 ações de sensibilização e/ou programas/projetos para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género

VERTENTE EXTERNA

SÍNTESE DEMOGRÁFICA

10 652 residentes do sexo feminino
9 489 residentes do sexo masculino, em 2021

32,5 (%)
índice de dependência de idosas/os, em 2021



210 beneficiárias e **161** beneficiários da **licença parental inicial**, em 2021

Em 2021,
669 mulheres
532 **homens**
com nacionalidade estrangeira

1,3 (n°)
índice sintético de fecundidade, em 2021

Aumento da idade para ser mãe (35 aos 44 anos) e pai (40 aos 54 anos)

SÍNTESE SOCIOECONÓMICA

5,8% mulheres
4% homens
Beneficiárias/os subsídio desemprego, em 2021

7 % empregadoras
9,4 % empregadores
no total de pessoal ao serviço nas empresas, em 2021

97,2% homens
91,0% mulheres
Duração do trabalho por tempo completo, em 2019

998,99€ mulheres
1 331,03€ homens
Ganho médio mensal por sexo, em 2020

81,6 (n°)
índice de renovação da população em idade ativa, em 2020

1 826
empresas instaladas, em 2020

SÍNTESE EDUCATIVA

42,7% homens
41,4% mulheres
Ensino básico, em 2021

1,3% homens
2,9% mulheres
Taxa de analfabetismo, em 2021

44,3% mulheres
55,7% homens
Alunas/os do ensino secundário, 2020/2021

SÍNTESE DE AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

142,6 (n°) índice de envelhecimento, em 2021

2,1% centros de dia
3,7% apoio domiciliário
5,8% ERPI
Taxas de Cobertura, em 2022

1 387 homens
1 824 mulheres
População ativa com dificuldade, em 2021

78,2% relação de masculinidade beneficiárias/os Rendimento Social de Inserção, em 2021

129 homens e 119 mulheres Beneficiárias/os da prestação social para a inclusão, em 2021

1
Equipamento social para pessoas com deficiência, em 2022

+133 mulheres e +105 homens em 2021 **face a 2015**

Subsídio de doença, em 2021

4 992 pensionistas da segurança social
3 353 por velhice, em 2021

SÍNTESE DA CRIMINALIDADE

66,4%
crimes contra a integridade física, em 2021

46
crimes de violência doméstica, em 2021

71,7%
vítimas do sexo feminino em % crimes de violência doméstica, em 2021

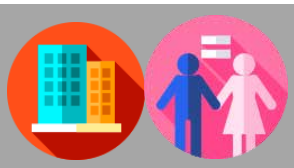
44,2% crimes de violência doméstica cônjuge/análogo no total de crimes deste tipo, em 2021

27,7% agressoras/suspeitas identificadas em **crimes violência doméstica**, em 2021

SÍNTESE – PRÁTICAS, VALORES E PERCEÇÕES DE (DES)IGUALDADES DA POPULAÇÃO

Desconstrução das crenças ou estereótipos enraizados na comunidade em geral

SÍNTESE – ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR



Fraco envolvimento das organizações do terceiro setor nas questões de igualdade e não discriminação

3. MISSÃO E VISÃO

A definição da estratégia do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação iniciou-se pela identificação da **Missão** do plano, resumindo-se em poucas palavras, o propósito do Plano, a sua finalidade e o porquê da sua criação para, de seguida, identificar qual é a **Visão** do plano, ou seja, descrever quais são as aspirações do plano para o futuro, definindo-se o percurso estratégico a seguir.

Neste sentido, no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação definiu-se como:

MISSÃO E VISÃO

O Município do Entroncamento fundamenta a sua ação em princípios de Igualdade e de Não discriminação, zelando pela integração e cidadania plena de todas as pessoas da comunidade e com a perspetiva a longo prazo de oferecer um território coeso e de inclusão social, orientado por uma intervenção estratégia na área da igualdade e da não discriminação.

No âmbito e na prossecução dessa mesma estratégia global, o Município do Entroncamento pretende com a criação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, definir medidas e ações com objetivos concretos, contribuindo para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, prevenindo, combatendo e eliminando todas as formas de discriminação.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) apresenta um conjunto de estratégias claramente definidas, identifica objetivos realistas e ajustados à realidade do concelho, sendo um documento aberto, flexível e em permanente aperfeiçoamento, estando envolvidos de forma ativa os parceiros locais e a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), na apresentação de estratégicas e ações, assim como na operacionalização das medidas propostas.

4. PLANO DE AÇÃO

O Plano de Ação com objetivos específicos, medidas concretas, indicadores de resultado e impacto, metas a atingir e a identificação de entidades promotoras e entidades parceiras, reveste-se de vital importância visto refletir o planeamento que foi concebido pela equipa técnica de forma a atingir os objetivos estratégicos do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Para a implementação das medidas propostas no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação será necessário mobilizar os seguintes recursos:

- Equipas de trabalho;
- Material didático (computador, videoprojector, entre outros);
- Material promocional (*flyers*, brochuras, posters, publicações nas redes sociais, etc.).

Neste âmbito, importa salientar que o Município dispõe de recursos financeiros, obtidos através de uma candidatura ao Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), para os primeiros 12 meses de execução das medidas previstas no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação reflete no mínimo 6 objetivos estratégicos definidos nos 3 Plano de Ação da ENIND (Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021, Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 e Plano de ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021) e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate do Tráfico de Seres Humanos 2018 – 2021.

O presente Plano de Ação tem uma vigência de 4 anos, é um plano aberto e flexível, avaliável, inclui objetivos específicos e medidas para desenvolver no tempo previsto e com os recursos disponíveis, afigurando-se como um instrumento que pressupõe quer um compromisso político, técnico ou para com os cidadãos.

PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS (PAIMH)

1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	**Objetivo específico**	**Medidas**	**Indicadores**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**Promotores/as**	**Parceiros/as**
Interna	Dinamizar a EIVL	Promover diversas reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do Plano	N.º de reuniões e/ou presença em eventos	3	3	3	3	CM	EIVL
Externa	Promover uma capacitação personalizada para os/as diferentes agentes dos contextos educativos	Capacitar o pessoal docente e não docente em IGND	N.º de ações de capacitação	0	1	1	1	CM/AE	EIVL/EEE
			N.º de formandos/as	0	1	1	2		
Interna	Capacitar os recursos humanos para a IGND	Promover ações de formação com pelo menos um módulo em IGND destinadas a dirigentes	N.º de ações de formação com pelo menos um módulo em IGND	0	2	2	2	CM	EIVL/EEE
			Número mínimo de dirigentes	0	10%	10%	20%		
		Promover ações de formação em IGND dirigidas aos recursos humanos	N.º de ações de formação	0	1	1	1	CM	EIVL/EEE
			Número mínimo de RH	0	1	1	1		

1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	**Objetivo específico**	**Medidas**	**Indicadores**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**Promotores/as**	**Parceiros/as**
Externa	Sensibilizar e esclarecer para a IGND	Dinamizar ações de sensibilização dirigidas à população para as questões de igualdade e não discriminação	N.º de ações de sensibilização	1	0	1	0	CM	EIVL/EEE
Interna	Integrar a perspetiva de género na avaliação de desempenho de dirigentes da Administração pública Local	Incluir objetivos relacionados com a igualdade de género no SIADAP2: redação de documentos com linguagem inclusiva e frequência em um módulo sobre igualdade de género e a não discriminação	N.º de dirigentes com o objetivo incluído em avaliação e devidamente validado	0	20%	30%	40%	CM	EEE
	Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas	Divulgar o PMIND	N.º de ações de divulgação	1	1	1	1	CM/EIVL	CLAS
		Afetar recursos financeiros no orçamento municipal para implementação de medidas do PMIND	Existência de verbas destinadas ao PMIND	0	1	1	1	CM	EIVL
		Criar um separador temático no site do Município	N.º de separadores temáticos	0	1	0	0	CM	EIVL

2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	**Objetivo específico**	**Medidas**	**Indicadores**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**Promotores/as**	**Parceiros/as**
Externa	Fomentar o empreendedorismo feminino local	Realizar workshop para capacitação e promoção do empreendedorismo e da "Liderança Feminina"	N.º de workshop realizados	1	0	1	0	CM/EIVL	CIG
	Sensibilizar as organizações do setor empresarial para a implementação de medidas de conciliação, para as questões do assédio moral e sexual no trabalho, entre outras, promovendo um emprego seguro e produtivo	Dinamizar sessões de informação e/ou sensibilização junto das empresas e organizações no âmbito da IGND e conciliação entre a vida pessoal e familiar	N.º de sessões realizadas	1	1	0	1	CM/EIVL	EEE
	Promover a representação equilibrada na tomada de decisão	Criar guia de recomendações para um reforço da representação de forma equilibrada, entre homens e mulheres	N.º de guias criados	1	0	0	0	CM	EIVL/EEE
Interna	Incluir os princípios de igualdade de género em todos os procedimentos relacionados com a gestão de recursos humanos	Incluir a temática de género e não discriminação nas provas de conhecimentos dos procedimentos concursais	N.º de questões incluídas nas provas de conhecimentos	1	1	1	1	CM	EIVL/EEE

2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	**Objetivo específico**	**Medidas**	**Indicadores**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**Promotores/as**	**Parceiros/as**
Interna	Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho	Criar procedimentos específicos ou divulgar os procedimentos já existentes para denúncia e/ou apresentação de queixa bem como sobre procedimentos de reparação de danos em situações de discriminação	N.º de procedimentos criados e/ou divulgados internamente	1	1	1	1	CM	EIVL/EEE
	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as colaboradores/as	Criar iniciativas de diálogo com os/as colaboradores/as ou representantes para avaliação de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros.	N.º de iniciativas	1	1	1	1	CM	EIVL
		Divulgar medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc.	N.º de ações de divulgação	1	1	1	1	CM	EIVL

3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	**Objetivo específico**	**Medidas**	**Indicadores**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**Promotores/as**	**Parceiros/as**
Externa	Incluir nos projetos educativos e respetivos Planos de Atividades uma vertente focada na temática da igualdade entre homens e mulheres	Promover ações de sensibilização e capacitação sobre a estereotopia de género dirigidas a estudantes e encarregados/as de educação	N.º de iniciativas por ano letivo	1	1	1	1	CM	EIVL/AE/EEE
	Promover a capacitação personalizada para as/os diferentes agentes dos contextos educativos	Capacitar o pessoal docente e não docente e das equipas técnicas em IGND	N.º de ações de capacitação	0	1	0	1	CM/AE	EIVL/CIG/EEE
	Combater a estereotopia e desagregação sexual das atividades profissionais	Sensibilizar a Comunidade Educativa para a desagregação sexual das profissões	N.º de ações de sensibilização	1	1	1	1	CM/AE	EIVL/EEE

6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	**Objetivo específico**	**Medidas**	**Indicadores**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**Promotores/as**	**Parceiros/as**
Interna e Externa	Assegurar a adoção de uma linguagem neutra, inclusiva e promotora da igualdade entre mulheres e homens	Criar ficha de síntese/orientação para a utilização de linguagem inclusiva	N.º de fichas de síntese	1	0	0	0	CM	EIVL/EEE
		Promover ações de capacitação sobre linguagem inclusiva e não discriminatória	N.º de ações de capacitação	1	0	0	1	CM	EIVL/EEE

7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	**Objetivo específico**	**Medidas**	**Indicadores**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**Promotores/as**	**Parceiros/as**
Externa	Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica	Promover ações de alfabetização digital de mulheres adultas	N.º de ações	1	1	1	1	CM	EIVL/EEE

PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA (PAVMVD)

1. Prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	**Objetivo específico**	**Medidas**	**Indicadores**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**Promotores/as**	**Parceiros/as**
Externa	Aumentar os níveis de conhecimento sobre as desigualdades, discriminação, violência de género e violência doméstica	Promover ações de formação junto de pessoal docente e não docente para a temática da VMVD em parceria com os Centros de Formação	N.º de ações realizadas	0	1	1	1	CM/AE	EIVL/EEE
			N.º de pessoal abrangido	0	2	1	1		
		Promover ações de formação para o pessoal técnico municipal	N.º de ações realizadas	0	1	0	0	CM	EIVL/EEE
			N.º de pessoal capacitado	0	1	0	0		
	Desenvolver iniciativas de sensibilização da comunidade para uma cultura de não violência	Promover sessões de informação/workshops sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica	N.º de ações promovidas	1	0	1	0	CM/EIVL	CIG/EEE

1. Prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	**Objetivo específico**	**Medidas**	**Indicadores**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**Promotores/as**	**Parceiros/as**
Externa	Desenvolver iniciativas de sensibilização da comunidade para uma cultura de não violência	Promover ações de sensibilização para promoção de uma cultura de não violência junto de crianças do 1º CEB	N.º de ações promovidas	1	0	1	0	CM/AE	EIVL/EEE
		Promover ações de sensibilização para promoção de uma cultura de não violência junto de crianças do 2º e 3º CEB	N.º de ações promovidas	1	0	1	0	CM/AE	EIVL/EEE

2. Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	**Objetivo específico**	**Medidas**	**Indicadores**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**Promotores/as**	**Parceiros/as**
Externa	Garantir a proteção e a segurança das vítimas	Definir procedimento para garantir transporte gratuito e seguro para as respostas de acolhimento da RNAVVD através de parceria privada ou solidária	N.º de procedimentos	0	1	0	0	CM/EIVL	CLAS
		Reforçar a divulgação das estruturas especializadas para a intervenção na VD	N.º de ações de divulgação	1	1	1	1	CM/EIVL	CLAS

2. Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	**Objetivo específico**	**Medidas**	**Indicadores**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**Promotores/as**	**Parceiros/as**
Externa	Promover o empoderamento das vítimas de VMVD	Criar rede de parcerias com entidades empregadoras locais para (re)inserção laboral de vítimas de VMVD	N.º de parcerias criadas	1	1	1	1	CM/EIVL	CLAS/Empresas

4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	**Objetivo específico**	**Medidas**	**Indicadores**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**Promotores/as**	**Parceiros/as**
Externa e Interna	Reforçar a capacitação das equipas técnicas especializadas e/ou não especializadas	Promover ações de formação junto de pessoal docente e não docente para a temática da VMVD em parceria com os Centros de Formação	N.º de ações realizadas	0	0	1	0	CM/AE	EIVL/CIG/EEE
		Promover ações de capacitação das equipas técnicas especializadas e/ou não especializadas do município nos diversos domínios de intervenção com vítimas de VMVD	N.º de ações de capacitação	0	1	0	1	CM	EIVL/CIG/EEE
		Desenvolver workshop no âmbito da VD	N.º de workshop	0	1	0	0	CM	EIVL/CIG/EEE

6.Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	**Objetivo específico**	**Medidas**	**Indicadores**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**Promotores/as**	**Parceiros/as**
Externa	Combater e prevenir as PTN	Formar profissionais sobre a temática das PTN (práticas tradicionais nefastas) – áreas da saúde, CPCJ, técnicos que trabalham com refugiados	N.º de ações de formação	1	0	0	1	CM	EIVL/CIG/EEE

PLANO DE AÇÃO DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS (PAOIEC)

1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTQIA+ e da discriminação em razão da OIEC				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	**Objetivo específico**	**Medidas**	**Indicadores**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**Promotores/as**	**Parceiros/as**
Externa	Auscultar as necessidades das pessoas LGBTQIA+, designadamente nas populações juvenis	Realizar um inquérito em contexto escolar (3º ciclo e ensino secundário)	Percentagem de respostas	0	25%	0	0	CM/AE	EIVL/EEE

3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTQIA+ na vida pública e privada				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	**Objetivo específico**	**Medidas**	**Indicadores**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**Promotores/as**	**Parceiros/as**
Externa	Prevenir, sensibilizar e esclarecer	Promover ações de sensibilização dirigidas à direção de recursos humanos do tecido empresarial local	N.º de ações de sensibilização	0	1	0	0	CM/Empresas	EIVL/EEE
		Promover ações de sensibilização dirigidas ao tecido profissional integrado em organismos públicos e IPSS	N.º de ações de sensibilização	0	0	1	0	CM/Organizações	EIVL/EEE
		Promover ações de sensibilização dirigidas a profissionais na área da saúde, desmistificando preconceitos	N.º de ações de sensibilização	0	0	0	1	CM/ACES	EIVL/EEE
		Afixação de cartazes de sensibilização para a temática	N.º de cartazes afixados	50	0	0	0	CM	EIVL/EEE
Interna		Promover ações de formação de pessoal e dirigentes da administração Local no âmbito do combate à discriminação em razão da OIEC	N.º de ações de formação	0	1	1	1	CM	EIVL/EEE

5. MONITORIZAÇÃO, AVALIAÇÃO E GOVERNANÇA

Os processos de monitorização e de avaliação do Plano são fundamentais para identificar as suas fragilidades internas e externas, permitido o desenvolvimento de ajustes, adaptações ou mesmo alterações que colmatem essas fragilidades.

A avaliação do Plano será realizada por uma equipa de avaliadores externos independentes com reconhecido rigor técnico e científico na análise e avaliação de Planos para a igualdade e a Não Discriminação.

A monitorização e avaliação contribuirá para uma gestão eficaz e eficiente das ações, para aumentar o compromisso e a corresponsabilização das entidades públicas e privadas envolvidas no Plano e para proceder à prestação de contas perante a sociedade e a entidade financiadora.

Deste modo, as atividades de monitorização e avaliação terão como objeto as ações implementadas, os processos concretizados e os produtos realizados nas diversas fases do projeto desde o diagnóstico até à elaboração, implementação e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação. Através da monitorização, por comparação ao planeado no Plano, ir-se-á:

- Identificar desvios;
- Identificar as causas dos desvios;
- Compreender os constrangimentos;
- Definir medidas corretivas;
- Ajustar os objetivos e/ou indicadores a outros que se considerem mais convenientes.

Na análise e validação do projeto serão considerados, entre outros, os seguintes prossupostos:

- Diagnóstico inicial e alinhamento com a ENIND;
- Carácter público e compromisso coletivo do município e outros atores e *stakeholders*;
- Ações de divulgação do Plano;
- Estrutura interna e a qualidade intrínseca do plano;
- Modelo de governação;
- Pontos fortes e fracos do plano bem como as oportunidades e ameaças;
- Impacto esperado do plano;
- Propostas de melhoria e ensinamentos para o futuro.

Desta forma, os critérios específicos que a equipa de avaliação externa irá usar para avaliar a elaboração do Plano de Igualdade serão, entre outros, os seguintes:

- Adequabilidade (avaliar se estão criadas as condições necessárias à implementação do Plano);
- Utilidade (avaliar a qualidade intrínseca do Plano e se este cumpre com os objetivos a que se propõe);
- Boa governação e transparência (avaliar o modelo de governação previsto para o acompanhamento e avaliação do Plano).

Neste contexto, e de forma a garantir a passagem à ação, importa definir um modelo de governação que permita implementar e monitorizar as medidas definidas no Plano, mobilizando para tal os diferentes departamentos da autarquia e promovendo o envolvimento dos diversos *stakeholders* do território, formando sinergias através de um processo mais participativo e colaborativo.

Neste sentido, identificaram-se, para a dinamização e implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, os seguintes agentes e respetivas responsabilidades:

- Câmara Municipal, a quem compete implementar e divulgar as medidas previstas no plano; mobilizar e envolver os diferentes departamentos e/ou divisões da autarquia; fomentar parcerias locais com diferentes *stakeholders*; analisar, validar e aprovar o relatório de execução do plano dos primeiros 12 meses e restantes anos de vigência;
- Equipa para a Igualdade na Vida Local, a quem compete a dinamização de reuniões regulares (no mínimo 3 reuniões) para análise da execução das medidas, bem como a análise e validação do relatório de execução do plano dos primeiros 12 meses e restantes anos de vigência (avaliação final);
- *Stakeholders*, a quem será atribuída a responsabilidade de cooperar na implementação e dinamização das medidas previstas no plano;
- Entidade Externa Especializada pela implementação do PMIND, a quem compete implementar, acompanhar e monitorizar as medidas previstas no plano; analisar e identificar o cumprimento dos indicadores e metas; identificar melhorias no processo e elaborar relatórios de execução trimestrais e relatório final do Plano;
- Perito/a Independente e Externo/a, a quem compete avaliar o primeiro ano de implementação do plano que resultará num relatório de avaliação que explicitará a metodologia de avaliação seguida e avaliará quantitativamente as metas alcançadas e o envolvimento dos *stakeholders*, entre outras situações.

6. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação será disponibilizado através do website do Município e publicitado nas redes sociais, garantindo-se desta forma a comunicação e a transparência do mesmo.

A estratégia de divulgação e comunicação passará pela partilha dos resultados ao nível interno da autarquia e ao nível externo junto das entidades parceiras e da população em geral, adotando-se os canais de comunicação mais adequados de acordo com os diferentes públicos-alvo.

Desta forma, a divulgação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação será levada a cabo através de diferentes ações de comunicação visual objetivas. Assim, no que se refere à estratégia de divulgação e comunicação do PMIND, estipulam-se os seguintes objetivos:

- Dar a conhecer o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação a todos os *stakeholders* e à população em geral;
- Partilhar as experiências desenvolvidas ao longo do processo de implementação do plano numa perspetiva de enriquecimento mútuo;
- Dar a conhecer o Plano a todas as organizações do município, sensibilizando e consciencializando-as para a temática da igualdade e não discriminação, contribuindo desta forma para transformar a realidade concelhia;
- Informar a população dos objetivos estratégicos do plano e respetivas medidas para alcançar os resultados desejados;
- Estabelecer contactos e encontros com outras Autarquias e entidades para partilhar experiências na implementação do Plano e processos de aprendizagem e boas práticas que possam ser disseminadas.

Para a divulgação serão utilizados, preferencialmente, os seguintes canais de comunicação:

- Comunicação digital: website do município, redes sociais, newsletter;
- Órgãos de comunicação social: rádios e jornais locais.

Por último, no que se refere ao público-alvo, importa referir que as ações de divulgação e comunicação serão dirigidas para os seguintes atores:

- Trabalhadores/as do Município;
- Organizações, associações locais e setor empresarial local;
- População em geral.

7. BIBLIOGRAFIA

AVISO N.º POISE–22-2020-03 1.06 - *Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.*

CCRE (2006). *A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local.* Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros. Disponível em: https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_pt.pdf

CITE (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens.* Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

CNPDPCJ (2020). *Relatório Anual de Avaliação da Atividade das CPCJ 2020.* Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens. Lisboa, Portugal. Disponível em: https://www.cnpdpcj.gov.pt/relatorio-atividades

Comissão Europeia (2010) – Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres, 2010-2015. Comunicado da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité económico e social europeu e ao Comité das regiões. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:pt:PDF

Conselho da Europa (2003). *Revised European Charter on the Participation of Young People in Local and Regional Life.* Disponível em: https://rm.coe.int/168071b4d6

Conselho da Europa (2011) – Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica. Série de Tratados do Conselho da Europa -n. 210. Disponível em: https://rm.coe.int/168046253d

Ferreira, V & Almeida, H (2016). *Kit de Ferramentas para diagnósticos participativos*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Guerreiro, M., Lourenço, V. & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar:* Manual para as Empresas (4ª ed.). Lisboa: CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Jornal Oficial da União Europeia (2011) – Conclusões do Conselho, de 7 de março de 2011, sobre o Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres (2011-2020). Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525%2801%29&from=PT

Jornal Oficial da União Europeia (2016) – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR

Perista, H. & Silva, A. (2009). *Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua promoção.* Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. *Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030.*

Local Gender Equality - *Guias para a integração a nível local da perspetiva de género*

Leite, C., Almeida, J., Vais, R., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S., Lopes, M. & Múrias, C. (2016).

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Lopes, M., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer.* Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Múrias, C., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Lopes, M. (2016). *Violência no Trabalho – Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género.* Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social.* Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação.* Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

SITES

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). *Instrumentos de Política Pública.* Disponível em: https://www.cig.gov.pt/area-a-cig/instrumentos-de-politica-publica/

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência do Ministério da Educação (DGEEC/ME): https://www.dgeec.mec.pt/np4/estatisticas/

GEP-MTSSS, Carta Social: https://www.cartasocial.pt/inicio

Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP): https://www.iefp.pt/

Instituto Nacional de Estatística (INE): https://www.ine.pt/

PORDATA: https://www.pordata.pt/

Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça da Direção-Geral da Política de Justiça do Ministério da Justiça (DGPJ/MJ-SIEJ): https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt

Segurança Social: https://www.seg-social.pt/