



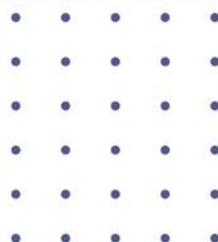
# MÉDIO TEJO



# EM IGUALDADE



PLANO MUNICIPAL  
PARA  
A IGUALDADE E  
NÃO DISCRIMINAÇÃO  
**FASE DE DIAGNÓSTICO**



## FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

**Título:** Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação no Município da Sertã

Médio Tejo em Igualdade

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

**Promotor:** Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo

Município da Sertã e a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

**Organismo Intermédio:** Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

**Cofinanciado por:**



## ÍNDICE

SIGLAS E ACRÓNIMOS .....	3
1. ENQUADRAMENTO .....	5
2. PONTO DE PARTIDA – O DIAGNÓSTICO EM 60’’ .....	7
3. MISSÃO E VISÃO .....	14
4. PLANO DE AÇÃO .....	15
5. MONITORIZAÇÃO, AVALIAÇÃO E GOVERNANÇA .....	30
6. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO .....	32
7. BIBLIOGRAFIA .....	33

## SIGLAS E ACRÓNIMOS

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

# MENSAGEM DO PRESIDENTE

A Igualdade e a não Discriminação são princípios plasmados na Constituição da República Portuguesa. Constituição esta estruturada após a Revolução de 25 de Abril de 1974 que, não só consagrou a liberdade de pensamento pela palavra, pela imagem ou por qualquer outro meio, sem impedimentos ou discriminações, como consagrou o sufrágio universal e aboliu as restrições ao direito de voto baseadas no sexo dos cidadãos.

É responsabilidade de cada um de nós, enquanto cidadãos, contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade igualitária e é responsabilidade das autarquias locais desconstruir estereótipos e implementar medidas concretas que visem a promoção dos direitos humanos e de cidadania independentemente do género, raça, religião, língua, território de origem, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Cientes de que temos que despertar mentes, cujos percursos de vida foram contrários à promoção de igualdade e não-discriminação, também é nossa missão dotar as novas gerações de ferramentas que minimizem todas as formas de discriminação, promovendo uma maior participação política e cívica.

O Município da Sertã não é alheio a esta premissa e mais do que palavras são os atos que garantam o cumprimento dos nossos princípios fundamentais.

A todos os representantes da Equipa para a Igualdade na Vida Local, uma nota de agradecimento pela total colaboração e contributos preciosos na elaboração do Plano Municipal.

Pretendemos assim que, este seja um documento gerador de mudança e promotor de uma Sertã mais Igualitária.

A Vereadora com o Pelouro da Ação Social

Cristina Reis Nunes

## 1. ENQUADRAMENTO

No reconhecimento da igualdade como uma condição para a criação de um futuro sustentável, o Município da Sertã desenvolveu um Diagnóstico Municipal de Igualdade e Não Discriminação para identificar e priorizar as necessidades do Município 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 de Igualdade e Não Discriminação, um documento que apresenta conteúdos que sustentam a atuação estratégica do Município em matéria de política para a igualdade de género e não discriminação, para o período de 2022 – 2025.

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 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 de Igualdade e Não Discriminação foi concebido de acordo com os seguintes pressupostos:

- **Interseccionalidade**, 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 gênero e as características sexuais;

- **Territorialização**, as medidas propostas priorizam as características e necessidades territoriais do país e reforçam e potencializam o trabalho de atores locais em rede, atendendo à proximidade da população e do espectro 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 de Igualdade e 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’’

### VERTEENTE INTERNA

#### CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS



#### SÍNTESE- PRÁTICAS E VALORES DE (DES)IGUALDADES



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



Na comunicação interna, a autarquia não tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do género e não emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e não sexista.



A autarquia não divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do género.



A autarquia não proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção, formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género.



Não são encorajadas candidaturas e seleção de mulheres para trabalhos maioritariamente atribuídos aos homens e vice-versa.



A autarquia não integra, na formação providenciada, nenhum módulo relacionado com a temática da igualdade de género.



A autarquia não tem medidas que encorajam a participação equilibrada, independentemente do género, na vida familiar.



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



A autarquia não tem medidas de apoio a trabalhadoras/es com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netas/os de filhas/os adolescentes).



A autarquia não incentiva o uso partilhado da licença parental inicial.



A autarquia não divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade e assistência à família.



A autarquia não realiza reuniões com as trabalhadoras e trabalhadores ou sindicatos onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade.



A autarquia não implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica das/os trabalhadoras/es



Não existem na autarquia procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do género.



Não existem na autarquia procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking ou outras formas de violência de género no local de trabalho.

### SÍNTESE - AÇÕES DE FORMAÇÃO/ SENSIBILIZAÇÃO



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



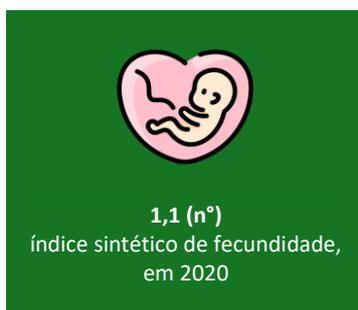
Não realizou ações de promoção da Igualdade e Não Discriminação



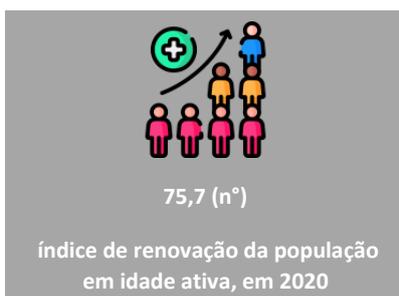
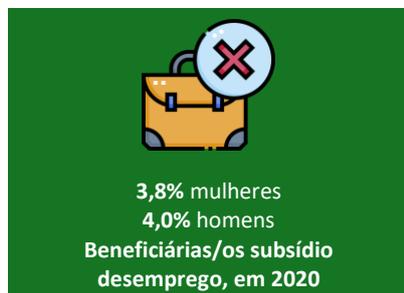
2 ações de sensibilização e/ou programas/projetos para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género

## VERTEENTE EXTERNA

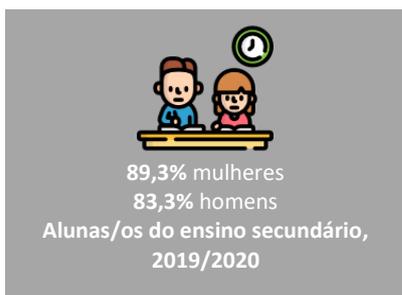
### SÍNTESE DEMOGRÁFICA



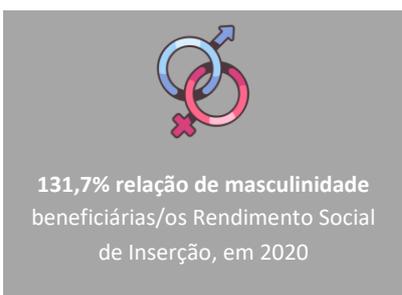
### SÍNTESE SOCIOECONÓMICA



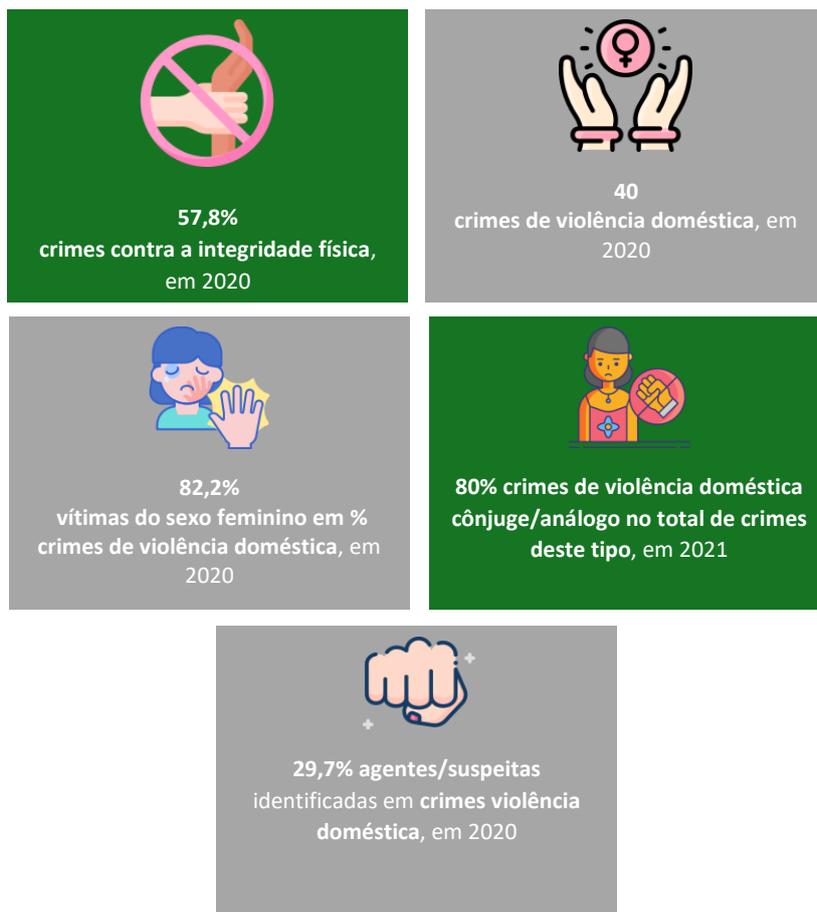
## SÍNTESE EDUCATIVA



## SÍNTESE DE AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL



## SÍNTESE DA CRIMINALIDADE



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



## SÍNTESE- ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SECTOR



### 3. MISSÃO E VISÃO

A definição da estratégia do Plano Municipal de Igualdade e 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 de Igualdade e Não Discriminação definiu-se como:

## Missão

*O município da Sertão empenha-se na promoção da igualdade e não discriminação para que, no futuro, se encontrem criadas as condições para que o território seja mais igualitário.*

## Visão

*O município da Sertão pretende adotar um conjunto de estratégias de intervenção, vertidas em metas e ações muito concretas, tendentes a uma maior igualdade, nas suas diferentes dimensões.*

## 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 planejamento que foi concebido pela equipa técnica de forma a atingir os objetivos estratégicos do Plano Municipal de Igualdade e Não Discriminação.

Para a implementação das medidas propostas no Plano Municipal de Igualdade e 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 de Igualdade e Não Discriminação.

O Plano Municipal de Igualdade e 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 2022-2025 (PAIMH)**

<b>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</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
Interna	Dinamizar e consolidar a ação da EIVL	Manter a realização de reuniões ordinárias da EIVL aumentando a participação em eventos públicos e iniciativas do Plano	N.º de reuniões e/ou presença em eventos	3	3	3	3	MS	EIVL
			Proporção de organizações/entidades presentes no Concelho que conheçam a EIVL	1	1	1	1	MS	EIVL
Externa	Promover uma capacitação personalizada em função dos/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	CIMT/MS/AES/IVS/ETPS	EIVL/EEE
			N.º de formandos/as	0	2	2	2		
Interna	Capacitar os recursos humanos para a IGND	Promover ações de formação com pelo menos um módulo em IGND destinadas a eleitos locais e aos recursos humanos da autarquia	N.º de ações de formação com pelo menos um módulo em IGND	0	4	4	5	MS	EIVL/EEE
			Proporção de profissionais que participaram	0	10%	10%	20%		
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	0	1	2	3	MS/JF	EIVL/EEE

<b>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</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
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 SIADAP1	Proporção de dirigentes com o objetivo incluído em avaliação e devidamente validado	0	20%	50%	80%	MS	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	MS/EIVL	CLAS
		Afetar recursos financeiros no orçamento municipal para implementação de medidas do PMIND	Existência de verbas destinadas ao PMIND	1	1	1	1	MS	EIVL
		Criar um separador temático no site do Município	Criação e Divulgação (open access) do separador temático	1	0	0	0	MS	EIVL

<b>2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
Externa	Fomentar o empreendedorismo feminino local	Realizar workshop para capacitação e promoção do empreendedorismo e da "Liderança"	N.º de workshop realizados.	1	1	1	1	MS/EIVL	CIG, Associações de produtores/comercial/industrial

<b>2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
	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 destinadas a gerência/direção e responsáveis pelos RH	N.º de sessões realizadas.	1	1	0	1	MS/EIVL	EIVL, Associações de produtores/comercial/industrial
		Promover sessões de esclarecimento acerca dos guiões e da sua implementação.	N.º de sessões realizadas	0	1	1	1	MS	EIVL
	Promover a representação	Divulgar guia de recomendações para um	N.º de guias divulgados.	1	1	1	1	MS	EIVL, Associações de produtores/comercial/industrial

<b>2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
	equilibrada na tomada de decisão	reforço da representação de forma equilibrada, entre homens e mulheres							
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	MS	EIVL/EEE
	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	N.º de procedimentos criados e/ou divulgados internamente	1	1	1	1	MS	EIVL/EEE

<b>2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
		discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica de mulheres e homens no local de trabalho							
		Conhecer propostas de ações promotoras da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, dos/das colaboradores/as	Ratio de propostas apresentadas / quantidade de colaboradores/as	10%	20%	30%	50%	MS	EIVL/EEE
	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais	Criar iniciativas de diálogo com os/as colaboradores/as ou representantes para avaliação de políticas de	N.º de iniciativas	1	1	1	1	MS	EIVL

<b>2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
	dos/as colaboradores/as	conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros.							
		Promover a troca de boas práticas entre autarquias na área da conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as colaboradores/as	N.º de contactos entre autarquias	1	2	2	2	MS	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	MS	EIVL

<b>3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
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	MS	EIVL/AES/IVS/ETPS/Associações de Pais
	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	MS/AE	EIVL/AES/IVS/ETPS
	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	MS/AE	EIVL/AES/IVS/ETPS/Associações de Pais

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	Elaborar ou atualizar um diagnóstico sobre mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade	N.º de diagnósticos elaborados ou atualizados	0	1	1	1	MS	EIVL/EEE
		Promover ações de alfabetização digital de adultos	N.º de ações de alfabetização digital.	1	1	1	1	MS	EIVL/EEE/CLDS
		Promover ações de literacia financeira para adultos (na comunidade)	N.º de ações de literacia financeira.	0	1	1	1	MS	EIVL/EEE/CLDS/Academia Sénior
		Promover ações de literacia financeira para crianças (nas Escolas)	N.º de ações de literacia financeira.	0	1	1	1	MS	EIVL/EEE/CLDS/AES/ETPS/IVS

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

<i>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</i>				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
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	MS	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 sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica	N.º de ações promovidas.	1		0	1	0	MS/EIVL	CIG/EEE
	Promover workshop no âmbito da violência doméstica	N.º de workshop promovidos.	1		0	1	0	MS/EIVL	CIG/EEE
	Promover ações de sensibilização para promoção de uma cultura de	N.º de ações promovidas.	0		0	1	0	MS/AES/ETPS/IVS	EIVL/EEE

<b>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</b>					<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>	
						não violência junto de crianças do 1º CEB				
		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.	0	0	1	0		EIVL/EEE	

<b>2. Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção</b>					<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>	
						Definir procedimento para garantir transporte gratuito e seguro para as respostas de acolhimento da RNAVVD através de parceria privada ou solidária	Criação do procedimento	0	1	0
		Reforçar a divulgação das estruturas especializadas para a intervenção na VD	N.º de ações de divulgação	1	1	1	1	MS/EIVL	CLAS	

<b>2. Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
					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

<b>3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
				Externa	Sensibilizar as equipas técnicas para a importância da intervenção com a pessoa agressora	Promover ações de sensibilização para equipas técnicas de serviços não especializados	N.º de ações de sensibilização	0	1
Sensibilizar a comunidade para a importância da intervenção com a pessoa agressora	Promover ações de sensibilização para a comunidade sobre VMVD	N.º de ações de sensibilização	0		1	1	1	MS	EIVL/CLAS/EEE

<b>4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
				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
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	MS	EIVL/CIG/EEE

<b>5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
				Externa	Reforçar a capacitação das forças de segurança	Promover ações de capacitação das forças de segurança	N.º de ações de capacitação.	0	1

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

<b>1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTQIA+ e da discriminação em razão da OIEC</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
Externa	Auscultar as necessidades das pessoas LGBTQIA+, designadamente nas populações juvenis	Realizar um inquérito em contexto escolar	Resultados do inquérito	0	1	0	0	MS/AES/ETPS/IVS	EIVL/EEE

<b>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</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
Externa	Prevenir, sensibilizar e esclarecer	Promover ações de sensibilização dirigidas ao tecido empresarial local	N.º de ações de sensibilização	0	1	0	0	MS/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	MS/Organizações/IPSS	EIVL/EEE
		Promover ações de formação de pessoal e dirigentes da administração pública no âmbito do combate à discriminação em razão da OIEC	N.º de ações de formação	0	1	1	1	MS	EIVL/EEE
			N.º de participantes	0	1	1	1		
	Promover ações de sensibilização dirigidas a profissionais na área da saúde, desmistificando preconceitos	N.º de ações de sensibilização	0	0	0	1	MS/CSS	EIVL/EEE	

**PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE AO TRÁFICO DE SERES HUMANOS**

<b>1. Consolidar e reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
Externa	Sensibilizar e consciencializar a comunidade para a prevenção e combate ao TSH	Assinalar o Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (18/10)	Publicação nas redes sociais e/ou Website do Município	1	1	1	1	MS	EIVL/CLAS/EEE
		Promover ações de sensibilização sobre o TSH	N.º de ações de sensibilização.	1	0	1	0	MS	EIVL/CLAS/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, permitindo 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 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 pressupostos:

- 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 de Igualdade e 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 e validar 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;
- 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 de Igualdade e 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 de Igualdade e 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](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.

CNPDPJ (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.cnpdpj.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 perspectiva 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/>

