

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

2023 - 2026

MARVÃO
MUNICÍPIO

FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

Título: Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Marvão

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

Promotor: Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo

Município de Marvão e a Equipa Para a Igualdade e Vida Local (EIVL)

Organismo Intermédio: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Cofinanciado por:



ÍNDICE

| | |
|---|----|
| SIGLAS E ACRÓNIMOS..... | 3 |
| MENSAGEM DO EXECUTIVO | 4 |
| 1. ENQUADRAMENTO..... | 5 |
| 2. PONTO DE PARTIDA – O DIAGNÓSTICO EM 60’’ | 7 |
| 3. MISSÃO E VISÃO | 13 |
| 4. PLANO DE AÇÃO | 14 |
| 5. MONITORIZAÇÃO, AVALIAÇÃO E GOVERNANÇA..... | 24 |
| 6. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO..... | 26 |
| 7. BIBLIOGRAFIA..... | 27 |

SIGLAS E ACRÓNIMOS

| | |
|-----------------|--|
| AE | Agrupamento de Escolas |
| ACES | Agrupamento de Centros de Saúde |
| APAV | Associação Portuguesa de Apoio à Vítima |
| 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, + |
| NAVV | Núcleo de Apoio à Vítima de Violência |
| 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 EXECUTIVO

A igualdade é, nos dias de hoje, um imperativo e um princípio fundamental para a vivência plena da cidadania. Os princípios da igualdade e não discriminação assumem-se, assim, como valores fundamentais da Constituição da República Portuguesa.

A cultura, a nacionalidade, a etnia, a religião ou crença, a deficiência, a idade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género não podem ser critérios diferenciadores e condicionadores para a igualdade de oportunidades e de tratamento.

A integração destas temáticas nas políticas públicas, ao longo dos tempos, demonstram a intensificação de esforços no sentido da eliminação de estereótipos, da promoção da cidadania e da igualdade de género. Contudo, apesar da relevância destas questões para a sociedade, e de todos os esforços e diretivas regulamentares, os resultados demonstram que as assimetrias ainda subsistem.

É numa ótica de proximidade das suas populações, que os Municípios se podem assumir como um veículo privilegiado no combate às desigualdades e discriminações. O próprio regime jurídico das autarquias locais, Lei n.º 75/2013, de 12 setembro, refere, na alínea q) do n.º 1 do artigo 33.º, 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”.

É neste contexto, de promoção da igualdade na sua esfera de ação, que o Município de Marvão tem fomentado e promovido medidas de igualdade e não discriminação, quer na estrutura e funcionamento da organização, quer no planeamento e implementação de medidas e ações internas e externas. Neste sentido, integrou a Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género do Alto Alentejo, colaborou na elaboração e promoveu a implementação do Plano Intermunicipal para a Igualdade 2018-2021 (Alto Alentejo Este) e integra o Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”.

É, igualmente, neste contexto que, o Município de Marvão se irá empenhar na implementação do presente Plano para a Igualdade e Não Discriminação, com o qual pretende consolidar a sua estratégia de intervenção e contribuir para um território mais inclusivo e mais igual.

Luís António Abelho Sobreira Vitorino

1. ENQUADRAMENTO

Todas as pessoas são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei.

Todas as pessoas têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Artigo 7 da Declaração Universal dos Direitos Humanos¹. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948.

O reconhecimento da igualdade como uma condição para a vida em sociedade, levou a autarquia de Marvão a desenvolver um Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, com o intuito de identificar e priorizar as necessidades do Concelho neste âmbito.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, elaborado para responder às carências reconhecidas aquando da elaboração do diagnóstico, é um documento que apresenta diversos conteúdos que sustentam a atuação estratégica do Município em matéria de política pública para a igualdade de género e a não discriminação.

Com uma validade de 4 anos (2023 - 2026), no presente Plano propõe-se um conjunto de objetivos estratégicos específicos, que se materializam em medidas concretas e aplicadas ao território e que nos conduzirão a um futuro melhor, “mais igual e menos discriminatório”.

Desta forma, este Plano constitui-se como um instrumento operativo que nomeia as prioridades estratégicas de intervenção, identificando objetivos a curto, médio e longo prazo, integrando medidas e ações específicas, definindo os recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução, bem como mecanismos e ferramentas de acompanhamento e monitorização. Um processo vivo e aberto a responder a novas necessidades e demandas que surjam durante o período da sua implementação. É também um documento pensado e planeado de acordo com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND)², e seguindo o lema da Agenda 2030 – Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável – “Ninguém pode ficar para trás”³.

¹ unric.org/pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos

² www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/comunicado?i=portugal-igual-estrategia-nacional-para-a-igualdade-e-a-nao-discriminacao-2018-2030

³ rumoa2030.pt/a-agenda-2030

O PMIND foi concebido de acordo com os seguintes pressupostos:

- **Interseccionalidade**, é a perspetiva que indica que a discriminação resulta da interseção de diversos fatores. Assim sendo, as ações propostas ponderaram as desvantagens que ocorrem no cruzamento entre a variável sexo com outros motivos de discriminação, como a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género e as características sexuais;
- **Territorialização**, as medidas propostas dão prioridade às características e necessidades específicas do território do Município, atentando-se para o reforço e potencialização do trabalho de atores locais em rede, atendendo à proximidade da população e do espectro de competências decorrentes da descentralização de valências na área social;
- **Promoção de parcerias**, as medidas propostas respeitam a lógica de participação e responsabilidade na partilha de práticas e de conhecimentos, otimização de meios e redes, privilegiando o desenvolvimento de parcerias estratégicas com quem conhece e vive (n)o território 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 juntos?**

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

O Diagnóstico em 60’’ diz respeito a uma síntese dos principais resultados do Diagnóstico Municipal de Igualdade e Não Discriminação. Para uma análise mais detalhada e aprofundada dos resultados do referido diagnóstico, remete-se para a sua leitura.

VERTENTE INTERNA

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS



PRÁTICAS E VALORES DE (DES)IGUALDADES NA AUTARQUIA



PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

Dos 8 indicadores de boas práticas ao nível do planeamento estratégico, a autarquia incorporou 6 indicadores.



POLÍTICAS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Dos 26 indicadores analisados, a autarquia implementou a maioria, o que demonstra uma abertura para uma total incorporação de políticas para a Igualdade.



FORMAÇÃO

Relativamente às formações, a autarquia adota ações concretas para promover a Igualdade de género, como o incentivo à frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens.



PROGRESSÃO DE CARREIRA

As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras são reconhecidas igualmente entre mulheres e homens, e a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo e/ou qualquer penalização decorrente do exercício das responsabilidades familiares.



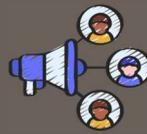
CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR

A autarquia possibilita horários de trabalho flexíveis a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e a autarquia divulga os recursos existentes na sua área geográfica e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família.



PARENTALIDADE

Relativamente à parentalidade, a autarquia incentiva o exercício dos direitos parentais de forma igualitária por trabalhadores/as de ambos os sexos e encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.



COMUNICAÇÃO E IMAGEM

O município afirma ter:

- Cuidados a nível interno e externo no que concerne à linguagem inclusiva e neutra e sempre tendo em conta a não discriminação em função do sexo;
- Cuidado com as imagens que escolhe usar para a promoção de eventos e atividades;
- Fornece aos trabalhadores e trabalhadoras informações relevantes em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade.



DIVERSIDADE, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

O município indica, positivamente, adotar quase todos os indicadores inquiridos, o que revela uma disponibilidade para uma total incorporação de boas práticas para o futuro. Alguns destes indicadores são:

- Princípios igualitários no que toca à Diversidade, Inclusão e Não Discriminação em função da etnia, raça ou nacionalidade, da incapacidade ou deficiência física ou mental, bem como da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais são adotadas no acesso ao emprego;
- Demonstra boas práticas para o desenvolvimento de iniciativas dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões da igualdade de género e não discriminação;
- Desenvolve ainda, iniciativas na área da ação social e da saúde com vista à promoção da igualdade.

INICIATIVAS E AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO



Desenvolveu várias iniciativas sobre a igualdade



Desenvolveu ações de sensibilização sobre violência doméstica e violência no namoro

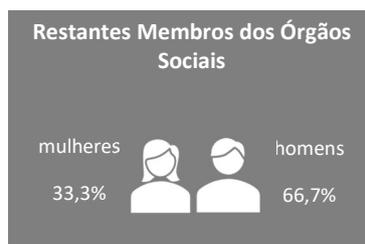
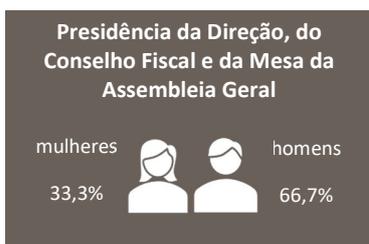


A CIG e o NAVVD – Cruz vermelha Portuguesa – Delegação de Portalegre promoveram um workshop sobre comunicação inclusiva

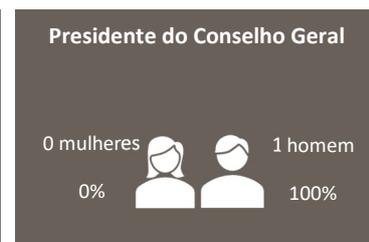
VERTENTE EXTERNA – ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

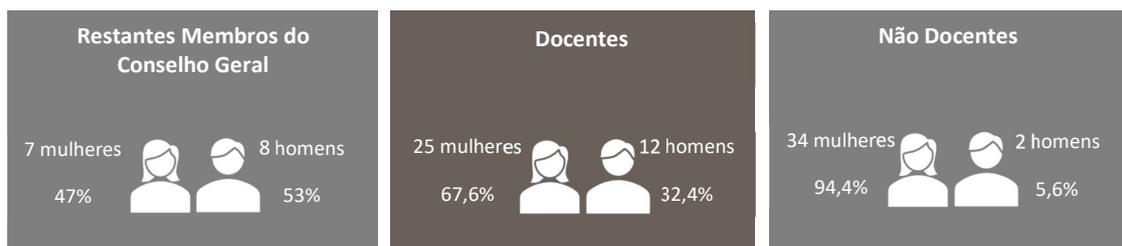
CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

ASSOCIATIVISMO



EDUCAÇÃO





INICIATIVAS E AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO/ FORMAÇÃO



ASSOCIATIVISMO

Apenas 1 das entidades que respondeu ao inquérito tem membros dos órgãos sociais e trabalhadores/as com Especialização em Igualdade de Género.



EDUCAÇÃO

Não existem docentes de todos os níveis de ensino que tenham frequentado ações de formação certificadas em Género, Igualdade e Cidadania.

VERTENTE EXTERNA – POPULAÇÃO RESIDENTE

VARIÁVEIS DEMOGRÁFICAS



Em 2011, 116 núcleos familiares monoparentais, dos quais 91 eram mães com filhos/as



17 beneficiárias e 12 beneficiários da licença parental inicial, em 2020

VARIÁVEIS SOCIOECONÓMICAS



Taxa de desemprego, em 2011
9,1% mulheres
10,8% homens



4 mulheres empregadoras, em 2019



833,4€ mulheres
775,6€ homens
Ganho médio mensal por sexo, em
2019



Em 2019, as mulheres auferiram mais do que os homens no setor da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca e no setor da indústria, construção, energia e água

VARIÁVEIS DE AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL



358 (%) índice de
envelhecimento, em 2020



Mais mulheres do que homens com dificuldades sentidas ao nível da saúde (ver, ouvir, andar, entre outros), em 2011

CRIMINALIDADE



Não houve situações de violência doméstica denunciadas ao município, em 2020 e 2021



O município apoia uma vítima de violência doméstica.

3. MISSÃO E VISÃO

A definição da estratégia do PMIND iniciou-se pela identificação da **Missão**, 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**, ou seja, descrever quais são as aspirações do PMIND 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

Promoção de medidas e ações na esfera interna e externa, e traçar um caminho importante no combate à discriminação e à essencial valorização da igualdade de género.

VISÃO

Implementar o Plano para a Igualdade e a Não Discriminação, consolidando uma estratégia de intervenção e contribuindo para um território mais inclusivo.

4. PLANO DE AÇÃO

O Plano de Ação contempla objetivos específicos, medidas concretas, indicadores de resultado e de impacto, metas a atingir e definição de entidades promotoras e entidades parceiras, reveste-se de vital importância pois reflete o planeamento que foi concebido pela Equipa Técnica de forma a atingir os objetivos estratégicos do PMIND.

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 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 PMIND reflete, no mínimo, 6 objetivos estratégicos definidos nos 3 Planos 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 ao Tráfico de Seres Humanos 2018 – 2021.

O presente Plano de Ação tem uma vigência de 4 anos, sendo aberto e flexível, avaliável, que inclui objetivos específicos e medidas para desenvolver no tempo previsto e com os recursos disponíveis.

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

| <i>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</i> | | | | Meta | | | | Promotores/as e Parceiros/as | |
|--|---|---|---|------|------|------|------|------------------------------|--------------|
| Vertente | Objetivo específico | Medidas | Indicadores | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Promotores/as | Parceiros/as |
| Interna | Dinamizar a EIVL | Constituir e/ou promover diversas reuniões ordinárias da EIVL e dos/as conselheiros/as e sua presença em eventos e iniciativas do Plano | Constituição da EIVL | 1 | 0 | 0 | 0 | CM | EIVL |
| | | | N.º de reuniões e/ou presença em eventos | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 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 | | |
| 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 |

| <i>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</i> | | | | Meta | | | | Promotores/as e Parceiros/as | |
|--|---|---|---|------|------|------|------|------------------------------|--------------|
| Vertente | Objetivo específico | Medidas | Indicadores | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Promotores/as | Parceiros/as |
| 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 | N.º de dirigentes com o objetivo incluído em avaliação e devidamente validado | 0 | 40% | 40% | 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 | 1 | 1 | 1 | 1 | CM | EIVL |
| | | Criar um separador temático no site do Município | N.º de separadores temáticos | 1 | 0 | 0 | 0 | CM | EIVL |

| <i>2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional</i> | | | | 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 |

| 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 |
| | 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 |
| | 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, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica de mulheres e homens no local de trabalho | 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 |

| 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 | <p>Criar guia de orientação para a utilização de linguagem inclusiva</p> | N.º de guias criados | 1 | 0 | 0 | 0 | CM | EIVL/EEE |
| | | <p>Promover ações de capacitação sobre linguagem inclusiva e não discriminatória</p> | N.º de ações de capacitação | 1 | 0 | 0 | 1 | CM | EIVL/EEE |

**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 para o pessoal técnico municipal | N.º de ações realizadas | 0 | 1 | 0 | 0 | CM | EIVL/EEE/APAV/NAVV |
| | | | N.º de pessoal capacitado | 0 | 1 | 0 | 0 | CM | EIVL/EEE/APAV/NAVV |
| | 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 | CM/EIVL | CIG/EEE/APAV/NAVV |
| | | Promover workshop no âmbito da violência doméstica | N.º de workshop promovidos | 1 | 0 | 1 | 0 | CM/EIVL | CIG/EEE/APAV/NAVV |

| <i>2. Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção</i> | | | | 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 |
| | 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 |

| <i>4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção</i> | | | | 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 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/APAV/NAV V |

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

| <i>1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTQIA+ e da discriminação em razão da OIEC</i> | | | | 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 | Resultados do inquérito | 0 | 1 | 0 | 0 | CM/AE | EIVL/EEE |
| | | Divulgação dos resultados do inquérito | N.º de divulgações | 0 | 1 | 0 | 0 | CM | EIVL/EEE |
| | | Sessão de esclarecimentos sobre a temática das necessidades das pessoas LGBTQIA+ | N.º de sessões | 0 | 1 | 0 | 0 | CM | EIVL/EEE |

PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE AO TRÁFICO DE SERES HUMANOS (PAPCTSH)

| 1. Consolidar e reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH | | | | Meta | | | | Promotores/as e Parceiros/as | |
|--|--|---|--|------|------|------|------|------------------------------|---------------|
| Vertente | Objetivo específico | Medidas | Indicadores | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Promotores/as | Parceiros/as |
| 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 | CM | EIVL/CLAS/EEE |
| | | Promover ações de sensibilização para jovens sobre o TSH | N.º de ações de sensibilização | 1 | 0 | 1 | 0 | CM | EIVL/CLAS/EEE |

| 2. Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, consolidar, reforçar e qualificar a intervenção | | | | Meta | | | | Promotores/as e Parceiros/as | |
|--|--|--|--------------------------|------|------|------|------|------------------------------|-------------------|
| Vertente | Objetivo específico | Medidas | Indicadores | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Promotores/as | Parceiros/as |
| Externa | Reforçar e/ou qualificar a intervenção | Promover ações de formação para profissionais das organizações da sociedade civil que atuam diretamente sobre o fenómeno do TSH/ técnicos municipais | N.º de ações de formação | 0 | 0 | 0 | 1 | CM | EIVL/CLAS/EE E |

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. Assim, a avaliação do PMIND 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 quer perante a sociedade, quer perante 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 PMIND. Através da monitorização, por comparação ao delineado no Plano, ir-se-á:

- Identificar desvios;
- Identificar as causas dos desvios;
- Compreender os constrangimentos;
- Definir medidas corretivas; e
- 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, dos outros atores e dos *stakeholders*;
- Ações de divulgação do Plano;
- Estrutura interna e a qualidade intrínseca do Plano;
- Modelo de governação;
- Pontos fortes e fracos, bem como as oportunidades e ameaças (análise SWOT);
- Impacto esperado; e
- 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 PMIND 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.

Deste modo, 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 anuais) 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 o relatório final; e
- Perito/a Independente e Externo/a, a quem compete avaliar o primeiro ano de implementação do + 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 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 a atingir.

Desta forma, a divulgação do PMIND 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 conhecimento do Plano a todas as organizações do Município, sensibilizando e consciencializando-as para a temática da igualdade e da 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; e
- Estabelecer contactos e encontros com outras Autarquias e entidades para partilhar experiências na implementação do PMIND 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; e
- 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; e
- 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.

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: 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: 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 (DGPIJ/MJ-SIEJ): <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt>

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

