



# MÉDIO TEJO



# EM IGUALDADE



## PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO



### 2023 - 2026

## FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

**Título:** Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação no Município de Mação  
Médio Tejo em Igualdade

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

**Promotor:** Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo

Município de Mação 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
MENSAGEM DO EXECUTIVO .....	4
1. ENQUADRAMENTO .....	5
2. PONTO DE PARTIDA – O DIAGNÓSTICO EM 60’’ .....	7
3. MISSÃO E VISÃO .....	12
4. PLANO DE AÇÃO .....	13
5. MONITORIZAÇÃO, AVALIAÇÃO E GOVERNANÇA .....	21
6. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO .....	23
7. BIBLIOGRAFIA .....	24

## 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 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 EXECUTIVO

*A Câmara Municipal de Mação tem vindo a desenvolver, ao longo dos anos, um sério compromisso de promoção da igualdade e não discriminação junto das/os suas/seus concidadãs/ãos e cidadãos/ãos em geral.*

*A aposta numa crescente consciencialização dos direitos fundamentais das pessoas, na sua generalidade, tem sido uma das preocupações e prioridades do Executivo Camarário.*

*Viver em comunidade é viver em constantes desafios. É saber (con)viver com inúmeras e diferentes formas de estar, de agir e de interagir, de comunicar, de simplesmente... ser!*

*O desafio torna-se maior quando se tem o dever e a responsabilidade de assegurar que todas/os as/os cidadãs/aos possam ser tratadas/os com equidade, justiça, proteção e de forma inclusiva.*

*É essa uma das muitas missões da Câmara Municipal de Mação que, consciente da importância da mitigação de desigualdades, da promoção da não discriminação e do combate à violência nas mais diversas áreas, formas e variáveis, tem implementado um assinalável conjunto de medidas no Município, desde a infância à terceira idade.*

*É, aliás, sua obrigação assegurar o cumprimento destes e de outros princípios éticos, de forma a incentivar a criação de um clima de confiança entre a Administração Pública e as/os cidadãs/aos, não descurando as suas/seus trabalhadoras/es, Múncipes, comunidade em geral e entidades diversas com que se relaciona.*

*Este importantíssimo trabalho torna-se tanto mais facilitado e reforçado quanto maior for o conhecimento e reconhecimento da realidade em que a Autarquia exerce a sua ação.*

*Sempre com extremo sentido de serviço público, zelo e promoção de igualdade de oportunidades, a Câmara Municipal de Mação tem sido, dentro daquilo que são as suas competências, muitas vezes extrapoladas em prol do bem-estar e da proteção das/os mais vulneráveis e da comunidade, um promotor de segurança e de qualidade de vida.*

## 1. ENQUADRAMENTO

No reconhecimento da igualdade como uma condição para a criação de um futuro sustentável, o Concelho de Mação desenvolveu um Diagnóstico Municipal de Igualdade e Não Discriminação para identificar e priorizar as necessidades da Autarquia 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 Município 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 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:

- **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 potenciam 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 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



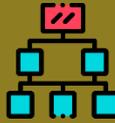
#### SÍNTESE – PRÁTICAS E VALORES DE (DES)IGUALDADES



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



Na autarquia 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

## SÍNTESE – AÇÕES DE FORMAÇÃO/ SENSIBILIZAÇÃO



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



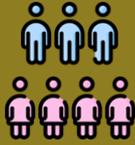
Não realizou ações de promoção da Igualdade e Não Discriminação



1 ação 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



3 257 residentes do sexo feminino  
2 936 residentes do sexo masculino,  
em 2020



60,5 (n°)  
índice de dependência de  
idosas/os, em 2020



41 beneficiárias e 27 beneficiários  
da licença parental inicial, em 2021



0  
casamentos entre pessoas do  
mesmo sexo, entre 2011 e 2021



0,9 (n°)  
índice sintético de fecundidade, em  
2020



9 mães  
com idade entre 30 e 34 anos  
9 pais com idade entre 25 a 29  
anos, em 2020

### SÍNTESE SOCIOECONÓMICA



3,0% mulheres  
2,8% homens  
Beneficiárias/os subsídio  
desemprego, em 2020



26,4% empregadoras  
73,6% empregadores  
no total de pessoal ao serviço nas  
empresas, em 2019



98,3% homens  
95,4% mulheres  
Duração do trabalho a tempo  
completo, em 2019



784,8€ mulheres  
1 040,5€ homens  
Ganho médio mensal por sexo, em 2019



Mulheres auferiram mais do que os  
homens nos setores da construção e na  
agricultura, produção animal, caça,  
silvicultura e pesca, em 2019

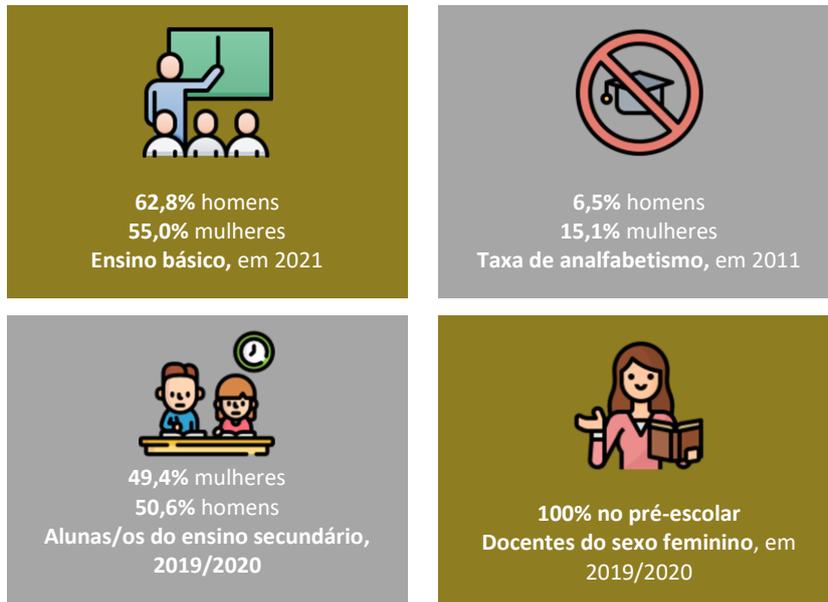


663  
empresas instaladas, em 2019



71,7 (n°)  
índice de renovação da população  
em idade ativa, em 2020

## 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 SETOR



### 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

Contribuir, com medidas concretas e efetivas, para a mitigação de desigualdades, a promoção da não discriminação e o combate à violência nas mais diversas áreas, formas e variáveis, no Município de Mação, desde a infância à terceira idade. Garantir a consciencialização da importância desta temática no seio da comunidade, assegurando que todas/os as/os cidadãs/aos possam ser tratadas/os com equidade, justiça, proteção e de forma inclusiva, garantindo o respeito pelos seus direitos fundamentais.

## VISÃO

Eliminar todo e qualquer tipo de discriminação e violência que possa existir no Município de Mação, através de uma estratégia concertada e concentrada na promoção da igualdade, da inclusão e, por conseguinte, numa crescente qualidade de vida.

## 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 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 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 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		

<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>
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 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

<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 Interna	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

<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>
	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
	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

<i>5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres</i>				<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	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

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

<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>
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 sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica	N.º de ações promovidas	1	0	1	0	CM/EIVL	CIG/EEE
		Promover <i>workshop</i> no âmbito da violência doméstica	N.º de <i>workshop</i> promovidos	1	0	1	0	CM/EIVL	CIG/EEE
		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

<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>
		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

<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>
Externa	Garantir a proteção e a segurança das vítimas	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

<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	Promover ações de formação junto de pessoal docente e não docente para a temática da VMVD	N.º de ações realizadas	0	0	1	0	CM/AE	EIVL/CIG/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>
	especializadas e/ou não especializadas	em parceria com os Centros de Formação							
		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

## 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 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 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 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 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](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.

CNPDP CJ (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.cnpdp.cj.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/>

