



2023 - 2026

# Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação



Cofinanciado por:



## FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

**Título:** Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Sobral de Monte Agraço

Oeste + Igualdade 2.0

**Promotor:** Comunidade Intermunicipal do Oeste

**Município do Sobral de Monte Agraço e a Equipa Para a Igualdade e Vida Local (E IVL)**

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

**Cofinanciado por:**



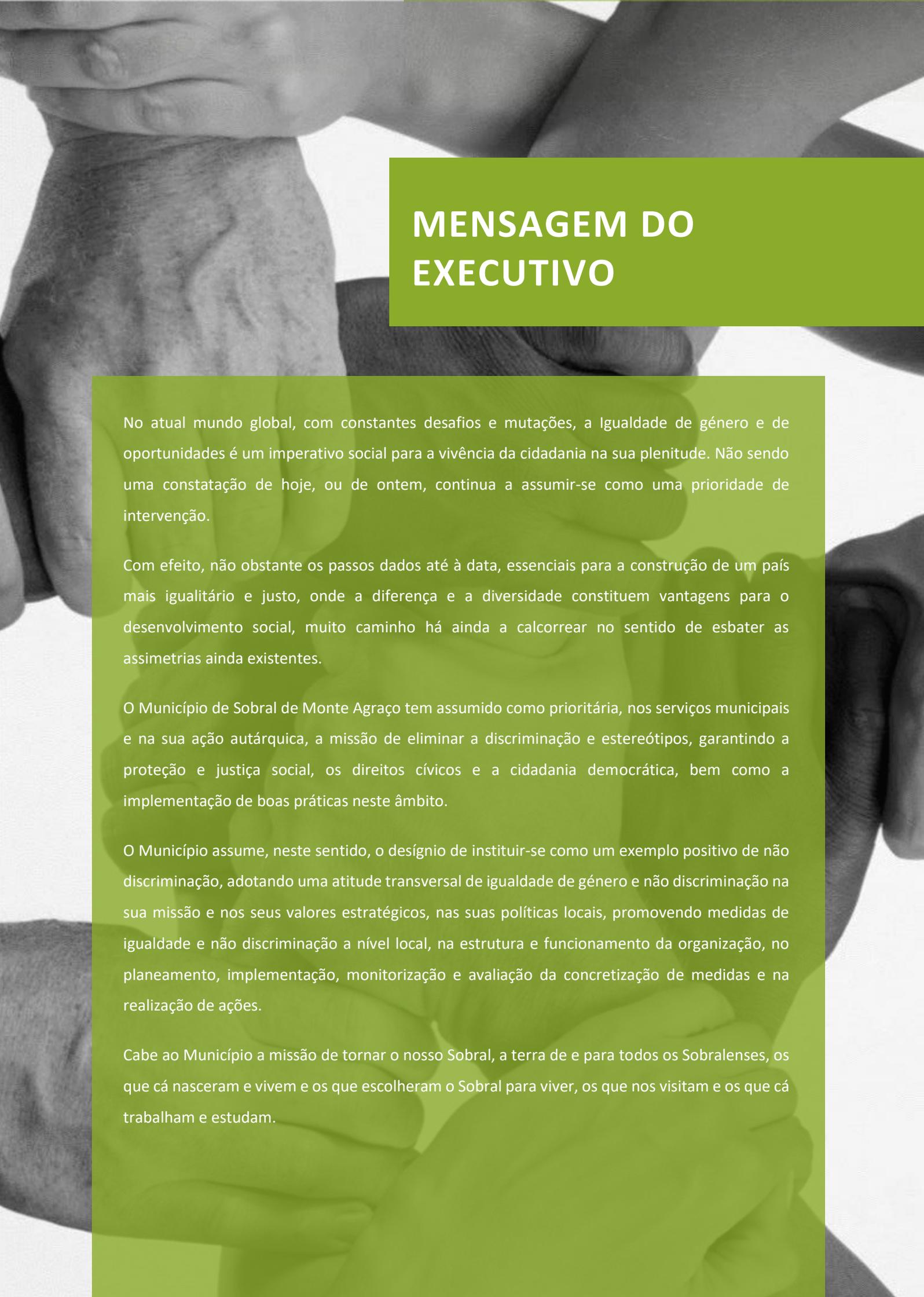
UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

## ÍNDICE

SIGLAS E ACRÓNIMOS .....	3
MENSAGEM DO EXECUTIVO .....	4
1. ENQUADRAMENTO .....	6
2. PONTO DE PARTIDA – O DIAGNÓSTICO EM 60’’ .....	8
3. MISSÃO E VISÃO .....	15
4. PLANO DE AÇÃO .....	16
5. MONITORIZAÇÃO, AVALIAÇÃO E GOVERNANÇA .....	23
6. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO .....	25
7. BIBLIOGRAFIA .....	26

## 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 EXECUTIVO

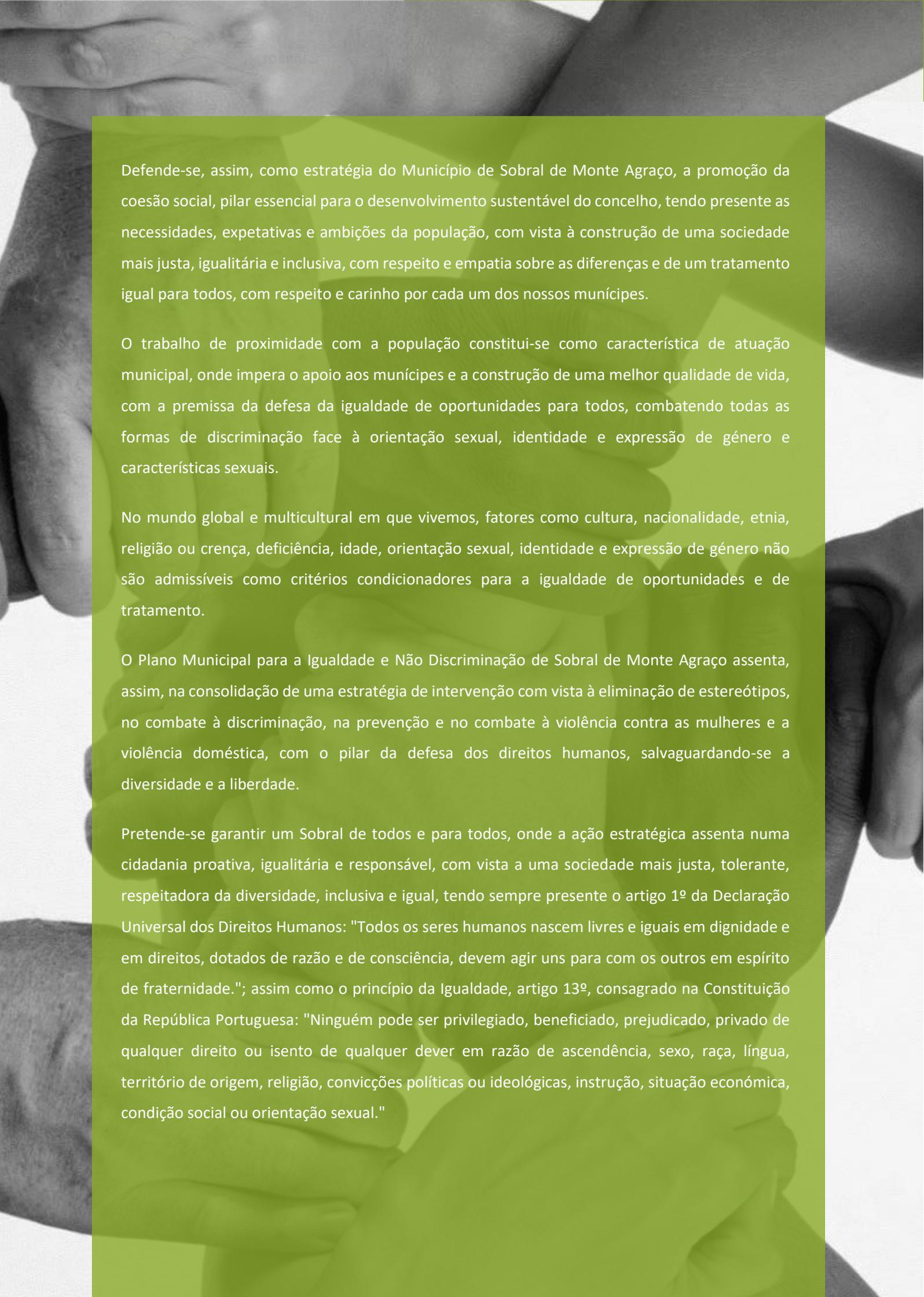
No atual mundo global, com constantes desafios e mutações, a Igualdade de género e de oportunidades é um imperativo social para a vivência da cidadania na sua plenitude. Não sendo uma constatação de hoje, ou de ontem, continua a assumir-se como uma prioridade de intervenção.

Com efeito, não obstante os passos dados até à data, essenciais para a construção de um país mais igualitário e justo, onde a diferença e a diversidade constituem vantagens para o desenvolvimento social, muito caminho há ainda a calcorrear no sentido de esbater as assimetrias ainda existentes.

O Município de Sobral de Monte Agraço tem assumido como prioritária, nos serviços municipais e na sua ação autárquica, a missão de eliminar a discriminação e estereótipos, garantindo a proteção e justiça social, os direitos cívicos e a cidadania democrática, bem como a implementação de boas práticas neste âmbito.

O Município assume, neste sentido, o desígnio de instituir-se como um exemplo positivo de não discriminação, adotando uma atitude transversal de igualdade de género e não discriminação na sua missão e nos seus valores estratégicos, nas suas políticas locais, promovendo medidas de igualdade e não discriminação a nível local, na estrutura e funcionamento da organização, no planeamento, implementação, monitorização e avaliação da concretização de medidas e na realização de ações.

Cabe ao Município a missão de tornar o nosso Sobral, a terra de e para todos os Sobralenses, os que cá nasceram e vivem e os que escolheram o Sobral para viver, os que nos visitam e os que cá trabalham e estudam.



Defende-se, assim, como estratégia do Município de Sobral de Monte Agraço, a promoção da coesão social, pilar essencial para o desenvolvimento sustentável do concelho, tendo presente as necessidades, expetativas e ambições da população, com vista à construção de uma sociedade mais justa, igualitária e inclusiva, com respeito e empatia sobre as diferenças e de um tratamento igual para todos, com respeito e carinho por cada um dos nossos munícipes.

O trabalho de proximidade com a população constitui-se como característica de atuação municipal, onde impera o apoio aos munícipes e a construção de uma melhor qualidade de vida, com a premissa da defesa da igualdade de oportunidades para todos, combatendo todas as formas de discriminação face à orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

No mundo global e multicultural em que vivemos, fatores como cultura, nacionalidade, etnia, religião ou crença, deficiência, idade, orientação sexual, identidade e expressão de género não são admissíveis como critérios condicionadores para a igualdade de oportunidades e de tratamento.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Sobral de Monte Agraço assenta, assim, na consolidação de uma estratégia de intervenção com vista à eliminação de estereótipos, no combate à discriminação, na prevenção e no combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica, com o pilar da defesa dos direitos humanos, salvaguardando-se a diversidade e a liberdade.

Pretende-se garantir um Sobral de todos e para todos, onde a ação estratégica assenta numa cidadania proativa, igualitária e responsável, com vista a uma sociedade mais justa, tolerante, respeitadora da diversidade, inclusiva e igual, tendo sempre presente o artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos: "Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos, dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade."; assim como o princípio da Igualdade, artigo 13º, consagrado na Constituição da República Portuguesa: "Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual."

## 1. ENQUADRAMENTO

"Igualdade é o reconhecimento público, efetivamente expresso em instituições e modos, do princípio de que um grau igual de atenção é devido às necessidades de todos os seres humanos, porque o respeito é devido ao ser humano como tal e não tem graus."

Simone Weil - Simone Weil: *L'Enracinement Artmusiclitte*, 2015

O princípio fundamental entre mulheres e homens, previsto no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, constitui-se numa condição essencial e indispensável para o desenvolvimento de uma sociedade justa e igualitária. Para tal, o Município de Sobral de Monte Agraço desenvolveu um Diagnóstico Municipal de Igualdade e Não Discriminação, com vista à identificação de necessidades e implementação de ações concretas que visam responder às necessidades, que se encontra na base da elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

Importa referir que a Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, prevê no seu artigo 33º alínea q) 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.

A nível nacional, surgiu uma necessidade em consolidar as boas práticas e reforçar as perspetivas para a construção de um futuro sustentável, baseado na igualdade, não discriminação, direitos humanos e na plena participação cívica.

Considerando as orientações preconizadas na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND), criada através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 de 21 de maio de 2018, pelo XXI Governo Constitucional, esta ação consubstancia-se em três planos de ação distintos, que definem objetivos claros contra a não discriminação no âmbito da igualdade entre homens e mulheres, prevenção e o combate a todas as formas de violência doméstica e de combate à discriminação.

Os planos de ação contemplados no ENIND têm por base os seguintes eixos de intervenção:

- 1 – Igualdade entre homens e mulheres;
- 2 – Prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica;

3 – Combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

4 – Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos.

Relativamente ao Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens, pretende-se que, em todos os níveis da Administração Pública, seja promovida a igualdade nas suas políticas e ações, seja garantida a participação plena e igualitária no mercado de trabalho, na atividade profissional, que sejam garantidas as condições para uma educação livre de estereótipos de género, no âmbito também do ensino superior, da saúde, na comunicação e na cultura e a promoção da igualdade entre mulheres e homens no combate à pobreza e exclusão social.

No que respeita ao Plano de Ação para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, pretende-se prevenir e preferencialmente, erradicar a tolerância social às manifestações da VMVD, com a promoção de uma cultura de não-violência, de direitos humanos, de igualdade e de não discriminação. Após esta primeira intenção, pretende-se consolidar a intervenção, apoiando e protegendo as mulheres vítimas, intervir junto das pessoas agressoras, qualificar profissionais, monitorizar as políticas públicas e combater, substancialmente, as práticas tradicionais nefastas, como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.

Em terceiro lugar, e no que concerne ao Plano de Ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC), os objetivos vão ao encontro da promoção do conhecimento sobre as necessidades das pessoas LGBTQIA+ e da não discriminação pela orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais. Por outro lado, pretende-se garantir a transversalização sobre as questões da OIEC e combater a discriminação em relação da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTQIA+ na vida pública e privada.

Através de um plano estratégico de intervenção transformadora, verifica-se que, com um período de vigência de 4 anos, o presente Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação consolida-se num conjunto de objetivos estratégicos consubstanciados em ações concretas, tendo por base a erradicação da discriminação e o foco na eliminação de todos os obstáculos estruturais à igualdade entre homens e mulheres.

Neste sentido, através da parceria realizada com a Comunidade Intermunicipal do Oeste, no âmbito do “Projeto Oeste + Igualdade 2.0”, o Município de Sobral de Monte Agraço assume um

papel fundamental na promoção, prossecução e responsabilidade pela implementação desse princípio na comunidade.

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



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.



Na autarquia, não são encorajadas candidaturas e seleção de mulheres para trabalhos maioritariamente atribuídos aos homens e vice-versa.



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



A autarquia não incentiva as/os trabalhadoras/es a apresentarem sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade de género, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade.



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



Na autarquia, não existem 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



1 ação de formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica



Sem informação sobre ações de promoção da Igualdade e Não Discriminação, incluídas na CAF e nas AEC



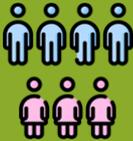
Sem informação sobre as ações de formação em Igualdade de Género, que foram frequentadas por docentes a lecionar no concelho



1 ação de sensibilização para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigida à comunidade educativa local

## VERTENTE EXTERNA

### SÍNTESE DEMOGRÁFICA



5 465 residentes do sexo feminino  
5 076 residentes do sexo masculino,  
em 2021



26,7 (n°)  
índice de dependência de  
idosas/os, em 2020



84 beneficiárias e 79 beneficiários  
da licença parental inicial, em 2020



9  
casamentos entre pessoas do  
mesmo sexo, em 2011 e 2021

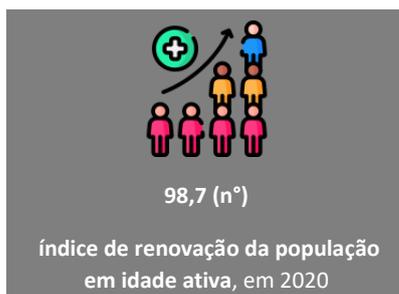


1,3 (n°)  
índice sintético de fecundidade, em  
2021

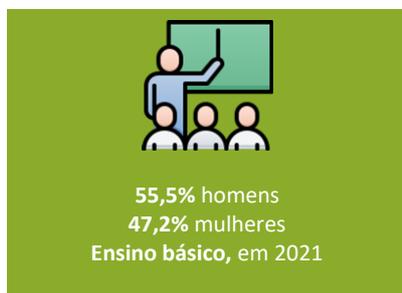


23 mães  
com idade entre 25 e 29 anos  
50 pais com idade entre 30 e 39  
anos, em 2021

## SÍNTESE SOCIOECONÓMICA



## SÍNTESE EDUCATIVA





52,3% mulheres  
47,7% homens  
Alunas/os do ensino secundário,  
2019/2020



100% no pré-escolar  
Docentes do sexo feminino, em  
2019/2020

## SÍNTESE DE AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL



127,9 (nº) índice de  
envelhecimento, em 2020



1,4% centros de dia  
1,6% apoio domiciliário  
6,2% ERPI  
Taxas de Cobertura, em 2022



26,2% homens  
19,4% mulheres  
População ativa com dificuldade,  
em 2011



66 mulheres e 56 homens  
Beneficiários/as do Rendimento  
Social de Inserção, em 2021



60 homens e 39 mulheres  
Beneficiárias/os da prestação social  
para a inclusão, em 2021



Não possui equipamento social  
para pessoas com deficiência



+94 mulheres e +106 homens em  
2021 face a 2014  
Subsídio de doença, em 2021



2 891 pensionistas da segurança  
social  
1 890 por velhice, em 2021

## SÍNTESE DA CRIMINALIDADE



57,1%  
crimes contra a integridade física,  
em 2021



352 crimes, em 2021: 25 de  
violência doméstica  
cônjuge/análogo e 8 de "outros"  
crimes de violência doméstica



70,2%  
vítimas do sexo feminino em %  
crimes de violência doméstica, em  
2021



75,8% crimes de violência  
doméstica cônjuge/análogo no  
total de crimes deste tipo, em 2021



26,2% agentes/suspeitas  
identificadas em crimes violência  
doméstica, em 2021

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



Desconstrução das crenças ou estereótipos enraizados na comunidade em geral

## SÍNTESE – ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR



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

### 3. MISSÃO E VISÃO

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

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

## MISSÃO

*O Município de Sobral de Monte Agraço continuará a atuar no seu território no sentido de criar e solidificar uma cultura dos direitos humanos no concelho. Pretende-se, assim, prevenir e erradicar todas as formas de exploração e discriminação, salvaguardando os direitos à liberdade e à diversidade.*

## VISÃO

*Criar uma sociedade plena, inclusiva e igualitária através do exercício do trabalho.*

## 4. PLANO DE AÇÃO

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

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

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

Neste âmbito, importa salientar que os recursos financeiros para os primeiros 12 meses de implementação das medidas previstas no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação provêm, nos primeiros 6 meses, de uma candidatura ao Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego (POISE) e, nos restantes 6 meses de implementação, ficarão a cargo do município.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 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, 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 um compromisso político, técnico e para com os cidadãos.

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

1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Interna	Dinamizar a EIVL	Constituir e/ou promover diversas reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do Plano	Constituição da EIVL	1	0	0	0	CM	
			N.º de reuniões e/ou presença em eventos	2	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		
Externa	Sensibilizar e esclarecer para a IGND	Dinamizar ações de sensibilização dirigidas à população para as questões	N.º de ações de sensibilização	1	0	1	0	CM	EIVL/EEE

1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
		de igualdade e não discriminação							
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

2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa	Fomentar o empreendedorismo feminino local	Realizar workshop para capacitação e promoção do empreendedorismo e da "Liderança Feminina"	N.º de workshop realizados	1	0	1	0	CM/EIVL	CIG
Interna	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as colaboradores/as	Divulgar medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc.	N.º de ações de divulgação	1	1	1	1	CM	EIVL

3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa	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)

1. Prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa	Aumentar os níveis de conhecimento sobre as desigualdades, discriminação, violência de género e violência doméstica	Promover ações de formação 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 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

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

<i>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</i>				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa	Prevenir, sensibilizar e esclarecer	Promover ações de 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	CM	EIVL/EEE
			N.º de participantes	0	2	2	2		

## 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	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	N.º de ações de formação	0	0	0	1	CM	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 para a Igualdade e a Não Discriminação, os seguintes agentes e respetivas responsabilidades:

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

## 6. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO

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

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

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

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

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

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

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

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

