

# Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

2023 - 2026



**CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA**



## FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

**Título:** Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Nisa

Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

**Promotor:** Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo

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

**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 .....	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 .....	26
6. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO .....	28
7. BIBLIOGRAFIA.....	29



## SIGLAS E ACRÓNIMOS

<b>AE</b>	Agrupamento de Escolas
<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 de Género 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>NAVV</b>	Núcleo de Apoio à Vítima de Violência
<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

*A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 13º os princípios da igualdade e da não discriminação, estabelecendo que "Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei" e que "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."*

*A temática da igualdade de género apresenta-se-nos atualmente como um dos aspetos determinantes para a prática da cidadania, norteando a atuação da administração política e territorial local, regional e nacional.*

*Ao aderir a este projeto damos um sinal a toda a população que estamos determinados a dar condições sociais aos nossos munícipes pensando em todos os escalões etários e em todos por igual, com o sentido de valorizar e dignificar a temática da Igualdade de Género como princípio de uma governação assente em pilares nos quais a cidadania e os valores sociais e culturais são o princípio orientador da nossa responsabilidade social.*

*O Plano Municipal para a Igualdade de Género constituirá um documento estratégico cujo desígnio permitirá maior igualdade nas relações entre homens e mulheres, compilando diferentes procedimentos de intervenção e sensibilização cujo objetivo assenta na promoção da qualidade de vida da população sem discriminação de credo, sexo ou idade.*

*O Município de Nisa estimulará o diálogo permanente com todos os parceiros sociais e munícipes para que, de forma objetiva, o processo de implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género se concretize enquanto instrumento orientador assente numa perspetiva clara de combate à violência de género, garantido a coexistência pacífica e a complementaridade entre homens e mulheres.*

*Maria Idalina Alves Trindade*  
**Presidente da Câmara Municipal de Nisa**



## 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 Humanos<sup>1</sup>. 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 Nisa 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)<sup>2</sup>, e seguindo o lema da Agenda 2030 – Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável – “Ninguém pode ficar para trás”<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> [unric.org/pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos](https://unric.org/pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos)

<sup>2</sup> [www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/comunicado?i=portugal-igual-estrategia-nacional-para-a-igualdade-e-a-nao-discriminacao-2018-2030](https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/comunicado?i=portugal-igual-estrategia-nacional-para-a-igualdade-e-a-nao-discriminacao-2018-2030)

<sup>3</sup> [rumoa2030.pt/a-agenda-2030](https://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

A autarquia não incorporou nenhum indicador de boas práticas, o que demonstra uma absoluta necessidade em trabalhar estas questões.



### POLÍTICAS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A autarquia aplicou 10 dos 26 indicadores analisados, o que demonstra uma fraca incorporação de políticas para a igualdade neste domínio.



### FORMAÇÃO

Relativamente às formações, estas são oferecidas no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido.



### DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO

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 (direta ou indireta) baseada no sexo e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares. O modelo pelo qual os/as trabalhadores/as são avaliados/as é revelado para que haja transparência.



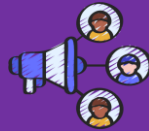
### CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR

A autarquia possibilita horários de trabalho flexíveis a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e implementou medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais, e 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

Há um cuidado com as imagens utilizadas para que estas não espelhem discriminação e são fornecidos aos/às trabalhadores/as informações relevantes em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade. Por outro lado, não é utilizada uma linguagem inclusiva e neutra.



### DIVERSIDADE, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Dos indicadores de boas práticas analisados, a autarquia implementou a maioria, promovendo princípios igualitários no acesso ao emprego, 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.

## INICIATIVAS E AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO



Desenvolveu iniciativas dirigidas à comunidade, com vista à educação e prevenção da violência doméstica e do bullying



Desenvolveu ações de sensibilização sobre violência sexual ou de género e sobre o tráfico de seres humanos

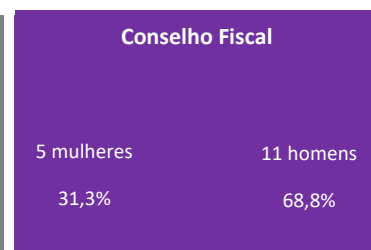
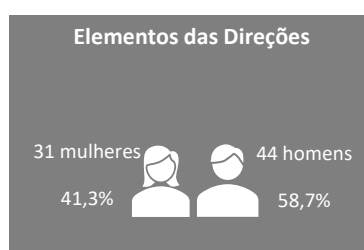
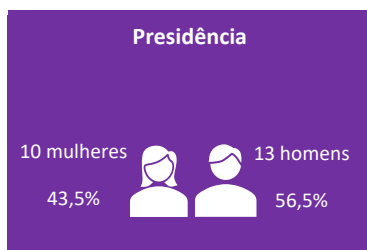


Promoveu campanhas de sensibilização e divulgação sobre a temática da igualdade de género e não discriminação, dirigidas à comunidade em geral

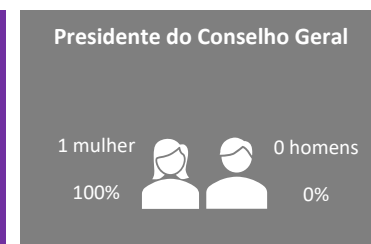
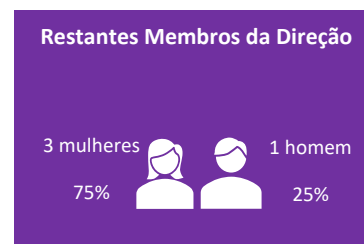
## VERTENTE EXTERNA – ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

### CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

#### ASSOCIATIVISMO



#### EDUCAÇÃO





Restantes Membros do Conselho Geral

13 mulheres 61,9% 8 homens 38,1%



Docentes

54 mulheres 75% 18 homens 25%



Não Docentes

29 mulheres 70,7% 12 homens 29,3%



INICIATIVAS E AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO/ FORMAÇÃO



EDUCAÇÃO

Existem poucos/as docentes que frequentaram ações de formação certificadas em Género, Igualdade e Cidadania.



ASSOCIATIVISMO

Existem membros dos órgãos sociais e um trabalhador de 2 entidades que frequentaram ações de formação certificadas para a obtenção de Especialização em Igualdade de Género.

VERTENTE EXTERNA – POPULAÇÃO RESIDENTE

VARIÁVEIS DEMOGRÁFICAS



Em 2011, 231 núcleos familiares monoparentais, dos quais 192 eram mães com filhos/as



42 beneficiárias e 39 beneficiários da licença parental inicial, em 2020



23 agregados familiares de etnia cigana

## VARIÁVEIS SOCIOECONÓMICAS



Taxa de desemprego, em 2011  
12,4% mulheres  
12,4% homens



22 mulheres empregadoras, em  
2019



775,1€ mulheres  
920,1€ homens  
Ganho médio mensal por sexo, em  
2019



Em 2019, os homens auferiram mais  
do que as mulheres em todos os  
setores de atividade

## VARIÁVEIS DE AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL



405,8 (%) índice de  
envelhecimento, em 2020



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



234 beneficiárias e 96  
beneficiários do subsídio de  
doença, em 2020



7 habitações sociais

## CRIMINALIDADE



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



11 pedidos de apoio APAV, entre  
maio de 2019 e maio de 2021





### 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

Abraçar a igualdade e a não discriminação.

## VISÃO

Nisa, um território abrangente, multicultural e  
livre de preconceitos.



## 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)

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	EIVL
			N.º de reuniões e/ou presença em eventos	3	3	3	3	CM	EIVL
Interna	Capacitar os recursos humanos para a IGND	Promover ações de formação com pelo menos um módulo em IGND destinadas a dirigentes	N.º de ações de formação com pelo menos um módulo em IGND	0	2	2	2	CM	EIVL/EEE
			Número mínimo de dirigentes	0	10%	10%	20%		
		Promover ações de formação em IGND dirigidas aos recursos humanos	N.º de ações de formação	0	1	1	1	CM	EIVL/EEE
			Número mínimo de RH	0	1	1	1		



1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa	Sensibilizar e esclarecer para a IGND	Dinamizar ações de sensibilização dirigidas à população para as questões de igualdade e não discriminação	N.º de ações de sensibilização	1	0	1	0	CM	EIVL/EEE
Interna	Integrar a perspetiva de género na avaliação de desempenho de dirigentes da Administração pública Local	Incluir objetivos relacionados com a igualdade de género no 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



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





2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Interna	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
	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



2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Interna	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	Criar guia de orientação para a utilização de linguagem inclusiva	N.º de guias criados	1	0	0	0	CM	EIVL/EEE



		Promover ações de capacitação sobre linguagem inclusiva e não discriminatória	N.º de ações de capacitação	1	0	0	1	CM	EIVL/EEE
--	--	---	-----------------------------	---	---	---	---	----	----------

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

<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

2. Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa	Garantir a proteção e a segurança das vítimas	Definir procedimento para garantir transporte gratuito e seguro para as respostas de acolhimento da RNAVVD através de parceria privada ou solidária	N.º de procedimentos	0	1	0	0	CM/EIVL	CLAS
		Reforçar a divulgação das estruturas especializadas para a intervenção na VD	N.º de ações de divulgação	1	1	1	1	CM/EIVL	CLAS
	Promover o empoderamento das vítimas de VMVD	Criar rede de parcerias com entidades empregadoras locais para (re)inserção laboral de vítimas de VMVD	N.º de parcerias criadas	1	1	1	1	CM/EIVL	CLAS/Empresas



4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa e Interna	Reforçar a capacitação das equipas técnicas especializadas e/ou não especializadas	Promover ações de 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/NAVV

6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa	Prevenir e combater as PTN	Transversalizar a temática das Práticas Tradicionais Nefastas	Análise da temática das PTN nos Diagnósticos Sociais, PDS e PMIND	0	1	0	1	CM	EIVL/CIG/EEE
		Promover ações de sensibilização sobre a saúde sexual feminina	N.º de ações de sensibilização	1	0	0	1	CM	EIVL/CIG/EEE





		Formar profissionais sobre a temática das (práticas tradicionais nefastas) PTN - áreas da saúde, CPCJ, técnicos que trabalham com refugiados e profissionais dos Centros de Integração de Imigrantes e da Rede de Apoio à Integração de Migrantes, entre outros)	N.º de ações de formação	0	1	0	1	CM	EIVL/CIG/EEE
--	--	--	--------------------------	---	---	---	---	----	--------------



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

<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](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](http://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](http://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/>



