



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 Arruda dos Vinhos

Oeste + Igualdade 2.0

Promotor: Comunidade Intermunicipal do Oeste

Município de Arruda dos Vinhos e a Equipa Para a Igualdade e Vida Local (EIVL)

Organismo Intermédio: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Cofinanciado por:

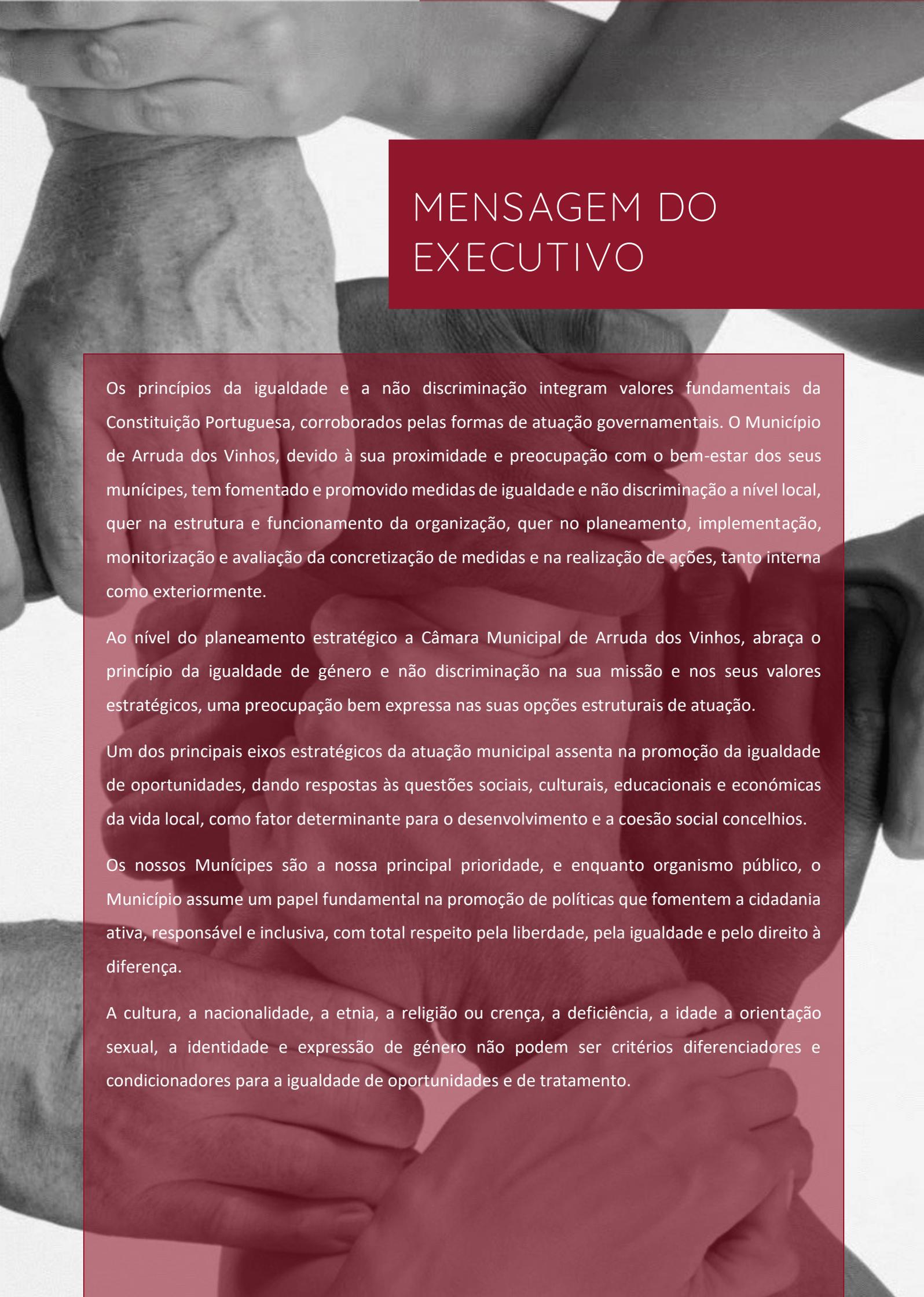


ÍNDICE

SIGLAS E ACRÓNIMOS	3
MENSAGEM DO EXECUTIVO	4
1. ENQUADRAMENTO	6
2. PONTO DE PARTIDA – O DIAGNÓSTICO EM 60’’	8
3. MISSÃO E VISÃO	13
4. PLANO DE AÇÃO	14
5. MONITORIZAÇÃO, AVALIAÇÃO E GOVERNANÇA	23
6. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO	25
7. BIBLIOGRAFIA	26

SIGLAS E ACRÓNIMOS

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



MENSAGEM DO EXECUTIVO

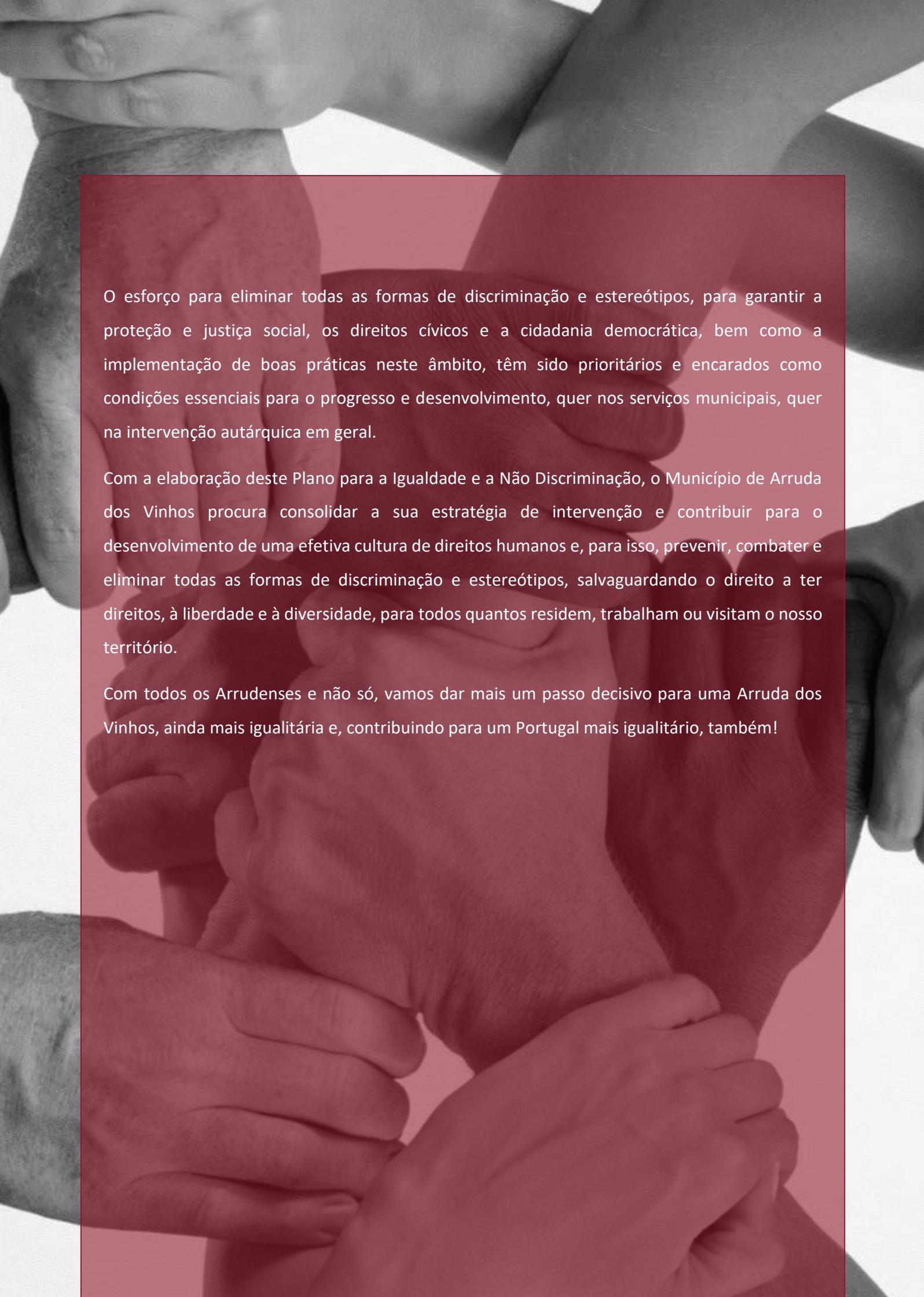
Os princípios da igualdade e a não discriminação integram valores fundamentais da Constituição Portuguesa, corroborados pelas formas de atuação governamentais. O Município de Arruda dos Vinhos, devido à sua proximidade e preocupação com o bem-estar dos seus munícipes, tem fomentado e promovido medidas de igualdade e não discriminação a nível local, quer na estrutura e funcionamento da organização, quer no planeamento, implementação, monitorização e avaliação da concretização de medidas e na realização de ações, tanto interna como exteriormente.

Ao nível do planeamento estratégico a Câmara Municipal de Arruda dos Vinhos, abraça o princípio da igualdade de género e não discriminação na sua missão e nos seus valores estratégicos, uma preocupação bem expressa nas suas opções estruturais de atuação.

Um dos principais eixos estratégicos da atuação municipal assenta na promoção da igualdade de oportunidades, dando respostas às questões sociais, culturais, educacionais e económicas da vida local, como fator determinante para o desenvolvimento e a coesão social concelhios.

Os nossos Munícipes são a nossa principal prioridade, e enquanto organismo público, o Município assume um papel fundamental na promoção de políticas que fomentem a cidadania ativa, responsável e inclusiva, com total respeito pela liberdade, pela igualdade e pelo direito à diferença.

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



O esforço para eliminar todas as formas de discriminação e estereótipos, para garantir a proteção e justiça social, os direitos cívicos e a cidadania democrática, bem como a implementação de boas práticas neste âmbito, têm sido prioritários e encarados como condições essenciais para o progresso e desenvolvimento, quer nos serviços municipais, quer na intervenção autárquica em geral.

Com a elaboração deste Plano para a Igualdade e a Não Discriminação, o Município de Arruda dos Vinhos procura consolidar a sua estratégia de intervenção e contribuir para o desenvolvimento de uma efetiva cultura de direitos humanos e, para isso, prevenir, combater e eliminar todas as formas de discriminação e estereótipos, salvaguardando o direito a ter direitos, à liberdade e à diversidade, para todos quantos residem, trabalham ou visitam o nosso território.

Com todos os Arrudenses e não só, vamos dar mais um passo decisivo para uma Arruda dos Vinhos, ainda mais igualitária e, contribuindo para um Portugal mais igualitário, também!

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 reconhecimento da igualdade como uma condição indispensável para a criação de um futuro sustentável levou o Município de Arruda dos Vinhos a desenvolver um Diagnóstico Municipal de Igualdade e Não Discriminação para identificar e priorizar as necessidades do Município neste âmbito.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, elaborado para dar resposta às necessidades identificadas 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 não discriminação.

Com um período de vigência de 4 anos (2023 – 2026), no presente plano propõe-se um conjunto de objetivos estratégicos específicos, que se materializam em medidas concretas e territorializadas, que nos conduzirão a um futuro “mais igual e menos discriminatório”.

Desta forma, este Plano constitui-se como 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 e os responsáveis pela sua prossecução, bem como mecanismos e ferramentas de acompanhamento e monitorização; um processo vivo, permeável e aberto a dar resposta a novas necessidades e demandas que surjam durante o período da sua implementação; e um documento pensado e planeado à luz da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), e de acordo com o lema 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**, é a perspetiva que indica que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores. Assim sendo, as ações propostas ponderaram as desvantagens que

ocorrem no cruzamento entre a variável sexo com outros fatores 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 priorizam as características e necessidades territoriais específicas 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 na área social;
- **Promoção de parcerias**, as medidas propostas respeitam a lógica de coparticipação e responsabilidade na 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

O município tem implementadas todas as políticas que foram apresentadas no inquérito realizado.

SÍNTESE – AÇÕES DE FORMAÇÃO SENSIBILIZAÇÃO



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



Nenhuma ação de promoção da Igualdade e Não Discriminação, incluídas na CAF e nas AEC



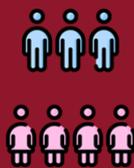
As ações de formação em Igualdade de Género, que foram frequentadas por 10 docentes a lecionar no concelho



Nenhuma 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



7 157 residentes do sexo feminino
6 835 residentes do sexo masculino,
em 2021



24,9 (n°)
índice de dependência de
idosas/os, em 2020



143 beneficiárias e **127** beneficiários
da licença parental inicial, em 2020



12
casamentos entre pessoas do
mesmo sexo, em 2011 e 2020



1,5 (n°)
índice sintético de fecundidade, em
2021



39 mães
com idade entre 35 e 39 anos
36 pais com idade entre 30 e 34
anos, em 2021

SÍNTESE SOCIOECONÓMICA



4,6% mulheres
3,6% homens
Beneficiárias/os subsídio
desemprego, em 2022



3,3% empregadoras
8,6% empregadores
no total de pessoal ao serviço nas
empresas, em 2019



98,1% homens
92,2% mulheres
Duração do trabalho por tempo
completo, em 2019



968,3€ mulheres
1 003,5€ homens
Ganho médio mensal por sexo, em
2020



Os homens auferiram mais do que
as mulheres em todos os setores,
em 2019



1 823
empresas instaladas, em 2020



120,8 (n°)
índice de renovação da população
em idade ativa, em 2020

SÍNTESE EDUCATIVA



48,1% homens
43,5% mulheres
Ensino básico, em 2021



3,7% homens
7,1% mulheres
Taxa de analfabetismo, em 2011



55,2 % mulheres
44,8% 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



133,2 (nº) índice de
envelhecimento, em 2020



3,5% centros de dia
3,5% apoio domiciliário
10,9% ERPI
Taxas de Cobertura, em 2022



27% homens
18% mulheres
População ativa com dificuldade,
em 2011



74 mulheres e 64 homens
Beneficiários/as do Rendimento
Social de Inserção, em 2021



43 homens e 48 mulheres
Beneficiárias/os da prestação social
para a inclusão, em 2021



Não possui equipamento social
para pessoas com deficiência



+49 mulheres e +144 homens em
2021 face a 2015
Subsídio de doença, em 2021



3 631 pensionistas da segurança
social
2 448 por velhice, em 2021

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

Consolidar a estratégia de intervenção e contribuir para o desenvolvimento de uma efetiva cultura de direitos humanos e, para isso, prevenir, combater e eliminar todas as formas de discriminação e estereótipos. Salvaguardando o direito à liberdade e à diversidade, implementando o respeito para todos quantos residam, trabalham ou visitem o concelho de Arruda dos Vinhos.

VISÃO

Criar uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária no concelho de Arruda dos Vinhos.

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 quer um compromisso político, técnico ou 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 Equipa técnica multidisciplinar	Promover diversas reuniões ordinárias da Equipa técnica multidisciplinar e sua presença em eventos e iniciativas do Plano	N.º de reuniões e/ou presença em eventos	3	3	3	3	CM	EM
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 / workshop	0	1	1	1	CM/AE	EM/PL
			N.º de participantes	0	1	1	2		
Externa	Sensibilizar e esclarecer para a IGND	Dinamizar ações de sensibilização dirigidas a dirigentes e à população para as questões de igualdade e não discriminação	N.º de ações de sensibilização	1	0	1	0	CM	EM/PL

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
	Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas	Afetar recursos financeiros no orçamento municipal para implementação de medidas do PMIND	N.º de medidas implementadas	1	1	1	1	CM	EM
		Criar um separador temático no site do Município	N.º de separadores temáticos	1	0	0	0	CM	EM

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/EM	CIG

2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
	Sensibilizar as organizações do setor empresarial para a implementação de medidas de conciliação, para as questões do assédio moral e sexual no trabalho, entre outras, promovendo um emprego seguro e produtivo	Dinamizar sessões de informação e/ou sensibilização junto das empresas e organizações no âmbito da IGND e conciliação entre a vida pessoal e familiar	N.º de sessões realizadas	1	1	0	1	CM/EM	PL
Interna	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	EM/PL

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
	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as colaboradores/as	<p>Criar iniciativas de diálogo com os/as colaboradores/as ou representantes para avaliação de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros.</p>	N.º de iniciativas	1	1	1	1	CM	EM
		<p>Divulgar medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc.</p>	N.º de ações de divulgação	1	1	1	1	CM	EM

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	Elaboração e divulgação junto da comunidade e do pessoal docente e não docente, do guia informativo para a temática VMVD	N.º de guias elaborados	0	1	1	1	CM/AE	EM/PL
			N.º de pessoal abrangido	0	2	1	1		
		Promover ações de sensibilização para o pessoal técnico municipal	N.º de ações realizadas	0	1	0	0	CM	EM/PL
			N.º de pessoal abrangido	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/PL	CIG/PL
		Promover workshop no âmbito da violência doméstica	N.º de workshop promovidos	1	0	1	0	CM/PL	CIG/PL

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
		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	EM/PL

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

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

1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTQIA+ e da discriminação em razão da OIEC				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+	Realizar um inquérito na comunidade	Resultados do inquérito	0	1	0	0	CM/AE	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	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

<i>1. Consolidar e reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH</i>				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
	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

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 a 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, 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 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

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 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/>

