

REGIÃO DE COIMBRA, COM IGUALDADE

# Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

município  
**Penacova**  
*tem bom ar*

2023 - 2026

## FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

**Título:** Região de Coimbra, com Igualdade – Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Região de Coimbra, com Igualdade.

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (novembro de 2022).

**Promotor:** Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra.

Município de Penacova e a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL).

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

**Cofinanciado por:**



## ÍNDICE

SIGLAS E ACRÓNIMOS .....	3
MENSAGEM DO EXECUTIVO .....	4
1. ENQUADRAMENTO .....	6
2. PONTO DE PARTIDA – O DIAGNÓSTICO EM 60’’ .....	9
3. MISSÃO E VISÃO .....	15
4. PLANO DE AÇÃO .....	17
5. MONITORIZAÇÃO, AVALIAÇÃO E GOVERNANÇA .....	28
6. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO .....	28
7. BIBLIOGRAFIA .....	32

## 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

*A Igualdade como princípio de todas as coisas.*

*Como jurista, não posso deixar de fazer uma primeira leitura do conceito de igualdade numa perspetiva jurídica. Ora, o princípio constitucional da igualdade do cidadão perante a lei é um princípio estruturante do Estado de Direito Democrático e do sistema constitucional português.*

*Ainda sob este desígnio, cumpre salientar que se trata, este, de um princípio de conteúdo pluridimensional, que postula várias exigências, designadamente a de obrigar a um tratamento igual de situações de facto iguais e a um tratamento desigual de situações de facto desiguais, não autorizando o tratamento desigual de situações iguais e o tratamento igual de situações desiguais.*

*Desta leitura – à qual não podemos escapar por ser, na sua essência, jurídica e um princípio basilar do Estado de Direito Democrático – resulta, socialmente, que o que se pretende, acima de tudo, evitar é o arbítrio, legislativo e, concomitantemente, social. Trata-se, afinal, de um princípio de controlo.*

*Se assim é, numa perspetiva estritamente jurídica, de princípio basilar, não é menos certo que tal terá de transportar-se para a vivência social, não apenas por imposição legal, mas, desde logo, por imposição e propósito de uma sociedade mais justa.*

*Talvez por defeito de formação académica, é nesta perspetiva que gosto de ver o princípio e o conceito de igualdade. Pessoalmente, não concebo a igualdade como um absoluto; concebo e entendo a igualdade como a capacidade de adequação dos nossos comportamentos – enfim, da sociedade - em função dos destinatários, homens ou mulheres, das suas particularidades, sem nunca discriminar em função das ditas, particularidades.*

*Com efeito, são, infelizmente, inúmeros os estudos e números que nos inculcam a certeza – arrebatadora, infeliz e absoluta – de que estamos, ainda, a longínquos passos de uma sociedade justa, porque igual e não discriminatória. Tal resulta tão evidente quer do número de meninas a praticar desporto, como do número de mulheres em cargos de chefia nas instituições. A estes indicadores, que enumeramos apenas porque particularmente impressionantes, juntam-se outros, infelizmente mais rotineiros, encabeçados pela violência contra as mulheres: desde violência doméstica, à obstétrica.*



*Estes exemplos que se vão postergando no tempo, são completamente contrários a uma sociedade que se pretende justa – porque igual e não discriminatória. Esta não pode ser (continuar a ser!) complacente com bacocos jargões que se prolongam no tempo à laia de piada ou de tradição e comportamentos associados, nem permitir-se excluir ou discriminar alguém pelo seu género, condição ou opção.*

*Mais do que o cotejo de princípios, aos Municípios, enquanto entidades primeiras de contacto com a população, e, bem assim, primeiros interpretes e aplicadores as políticas públicas, cabe um papel educador e sensibilizador, quer dentro de portas, quer fora delas. Cabe, antes de tudo, ser exemplo, baluarte e garante da igualdade como princípio de uma sociedade mais justa – e, a jusante, de uma sociedade melhor.*

*Magda Rodrigues*

*(Vice-presidente da Câmara Municipal de Penacova)*

## 1. ENQUADRAMENTO

O Município de Penacova, reconhecendo a igualdade como condição essencial para a construção de um futuro sustentável, desenvolveu um Diagnóstico Municipal de Igualdade e Não Discriminação com o objetivo de identificar e priorizar as necessidades do Município e do território em termos de igualdade e não discriminação.

Longos meses de trabalhos volvidos na prossecução desse objetivo, que permitiram conhecer a realidade do Município no âmbito da igualdade e não discriminação, eis que surge agora o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, um documento que apresenta conteúdos que sustentam a atuação estratégica do Município em matéria de política para a igualdade de género e não discriminação, para o período de 2023 – 2026.

Neste sentido, o presente Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação apresenta um conjunto de objetivos estratégicos específicos, definidos com base nas principais conclusões do diagnóstico, e que se materializam em medidas concretas que nos conduzirão a um futuro “mais igual e menos discriminatório”.

Assim, este Plano pretende ser:

- Um documento estratégico que permite enquadrar a temática da igualdade e não discriminação enquanto mecanismo de promoção de coesão social e ferramenta de redução de desigualdades no território, nas diferentes áreas de intervenção do Município;
- Um instrumento operativo que identifica as prioridades estratégicas de intervenção, identificando objetivos a curto, médio e longo prazo, integrando medidas e ações específicas, definindo os recursos mobilizáveis 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;
- Um documento pensado e planeado de acordo com o lema da Agenda 2030 – Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável – “Ninguém pode ficar para trás” e à luz da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), apoiada em 3 planos de ação e um complementar, que definem objetivos e estratégias específicas em matéria de:
  - ✓ Não discriminação em razão do sexo e igualdade entre homens e mulheres (IMH) – Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH);

- ✓ Prevenção e combate de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD) – Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD);
- ✓ Combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC) – Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC);
- ✓ Prevenção e combate ao Tráfico de Seres Humanos (TSH).

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação foi concebido de acordo com os seguintes pressupostos:

- **Interseccionalidade**, perspetiva que revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores. Desta forma, as ações propostas tiveram em consideração as desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais, a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género e as características sexuais;
- **Territorialização**, as medidas propostas priorizam as características e necessidades territoriais do país e reforçam e potenciam o trabalho de atores locais em rede, atendendo à proximidade à população e ao espectro de competências decorrentes da descentralização na área social;
- **Promoção de parcerias**, as medidas propostas respeitam a lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes, privilegiando o desenvolvimento de parcerias estratégicas e a sustentabilidade dos projetos.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação apresenta a seguinte estrutura:

1. Enquadramento;
2. Ponto de partida: o diagnóstico em 60’’;
3. Missão e visão;
4. Plano de ação;
5. Monitorização, avaliação e governança;
6. Divulgação e comunicação;
7. Bibliografia.

A elaboração do Plano baseou-se na construção, reconstrução e desconstrução das matérias de igualdade e não discriminação e crenças vivenciadas no território, aplicando-se, para tal, metodologias participativas do tipo *focus group* e/ou *brainstorming*. Desta forma, partiu-se dos resultados diagnosticados, da realidade e das experiências das Equipas Técnicas do Município e da Equipa para a Igualdade na Vida Local, bem como do contributo dos parceiros sociais que colaboram de forma direta, ou indireta, com a EIVL 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’’

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



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



A autarquia, onde exerce funções, não tem uma política interna para a igualdade e não discriminação. Também não existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens, bem como não possui uma política anti assédio sexual, anti violência de género, ou equivalente.

Na comunicação interna, a autarquia não tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e não sexista. Também não divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres das trabalhadoras e dos trabalhadores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.



A autarquia não proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção, formação/ orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género, bem como não encoraja as candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função.



A autarquia não tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida familiar, bem como medidas que incentivam o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares. Também não incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei.

A autarquia não disponibiliza opções flexíveis de formação (horário, locais etc.) e oportunidades de desenvolvimento profissional tendo em conta responsabilidades específicas, ao nível familiar, de trabalhadoras e trabalhadores.



A autarquia não incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade entre mulheres e homens, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade. Também não incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia).



Na autarquia não existe procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo, assim como não existem na autarquia procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência de género no local de trabalho.

## SÍNTESE - AÇÕES DE FORMAÇÃO/ SENSIBILIZAÇÃO



Nenhuma ação de prevenção e sensibilização/projetos para a prevenção e combate a violência doméstica



Nenhuma ação de promoção da Igualdade e Não Discriminação



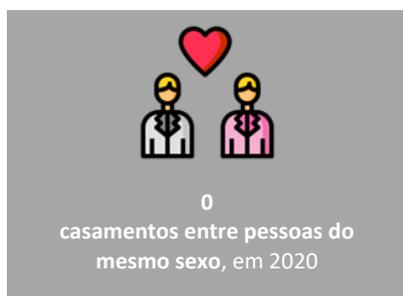
Ações de formação em Igualdade de Género



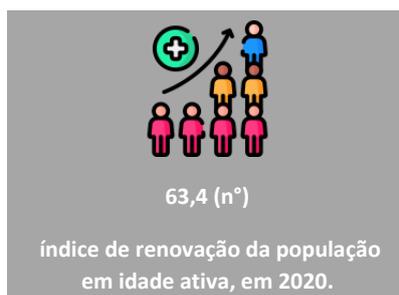
Nenhuma ação de sensibilização e/ou programas/projetos para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género

## VERTENTE EXTERNA

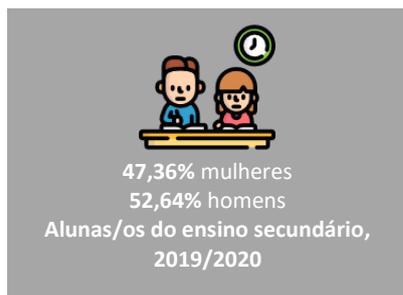
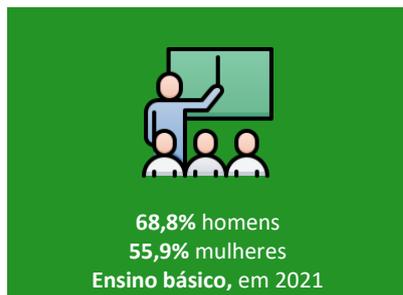
### SÍNTESE DEMOGRÁFICA



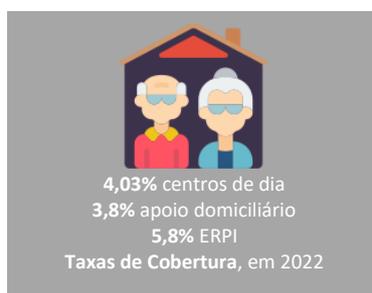
### SÍNTESE SOCIOECONÓMICA



## SÍNTESE EDUCATIVA



## SÍNTESE DE AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL



## SÍNTESE DA CRIMINALIDADE



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



## SÍNTESE - ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR



### 3. MISSÃO E VISÃO

A definição da estratégia do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação iniciou-se pela identificação da **Missão** do plano, resumindo-se em poucas palavras, o propósito do Plano, a sua finalidade e o porquê da sua criação, bem como a **Visão**, 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 a seguinte **MISSÃO** e **VISÃO**:

Nas sociedades modernas a Igualdade de Género tem vindo a assumir, paulatinamente, um papel importante e é vista, cada vez mais, como devendo fazer parte integrante das políticas públicas. Constitui, com efeito, um tema central na promoção do exercício dos direitos da cidadania, sendo transversal aos diversos níveis de atuação em termos de administração política e territorial.

Em Portugal, a Constituição da República Portuguesa aponta como tarefa fundamental do Estado a promoção da Igualdade, sendo a sua execução da responsabilidade da Administração Central e Local.

As Autarquias Locais, e os Municípios em particular, no âmbito das suas competências, são as entidades que detêm os meios de intervenção melhor colocados para combater a persistência e a reprodução das desigualdades em função do género.

O Município de Penacova reconhece a Igualdade como condição essencial à construção de um futuro sustentável para os seus e suas munícipes, ambicionando que seja exercida uma cidadania plena, com respeito e realização efetiva dos direitos humanos de todas as pessoas. De modo a cumprir este desígnio, o Município considera que a sua posição, privilegiada, de proximidade aos cidadãos e cidadãs que residem no seu território de atuação, confere-lhe um importante papel no desenvolvimento de políticas locais para a implementação do direito à Igualdade.

Assim, o Município de Penacova considera que, para uma efetiva concretização dos princípios da Igualdade, Cidadania e Não Discriminação, é necessária uma forma de fazer política local que integre a perspetiva da Igualdade de Género de modo transversal a todas as áreas e domínios da intervenção política e pública, potenciando o trabalho em rede e participativo, através do estabelecimento de parcerias e do envolvimento das organizações da sociedade civil, bem como

da comunidade em geral, para um melhor conhecimento dos contextos territoriais e das características e necessidades das suas populações, e numa perspetiva de corresponsabilização e otimização de redes e recursos.

Neste contexto, o Município de Penacova tem vindo a trabalhar na definição e implementação de uma estratégia integrada, com vista à promoção de políticas de Igualdade e de Não Discriminação no concelho, e em consonância com o roteiro de orientações constantes da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 “Portugal + Igual”, alinhada transversalmente com os Objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, resultando o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIGND) de Penacova, para o período 2023-2026. Sendo um mecanismo de promoção de coesão social e ferramenta de redução de desigualdades no território, nas diferentes áreas de atuação e intervenção do Município.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Penacova tem como bases que orientam e definem a sua linha de atuação o incentivar a cidadania ativa em prol da Igualdade e Não Discriminação e a construção de uma sociedade mais igual em todas as esferas da vida.

Constitui, assim, um vetor estratégico de desenvolvimento do Município de Penacova a promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação de modo a alinhar políticas e ações, no sentido combater a persistência e a reprodução das desigualdades, ainda existentes, tornando este concelho mais justo, mais inclusivo e mais igual.



## 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.).

Importa salientar que o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação se encontra a ser desenvolvido ao abrigo de uma candidatura ao Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego (POISE) - Região de Coimbra, Com Igualdade.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação reflete no mínimo 6 objetivos estratégicos definidos nos três 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 do tráfico de seres humanos 2018 – 2021.

O presente Plano de Ação tem uma vigência de 4 anos, sendo um plano aberto, flexível e avaliável. Afigura-se como um instrumento que pressupõe um compromisso político dos/as decisores/as políticos/as e dos principais atores locais.

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

<b>1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
Interna	Dinamizar a EIVL	Promover diversas reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do Plano	N.º de reuniões e/ou presença em eventos	3	3	3	3	CM	EIVL
Externa	Promover uma capacitação personalizada para os/as diferentes agentes dos contextos educativos	Capacitar o pessoal docente e não docente em IGND	N.º de ações de capacitação	0	1	1	1	CM/AE	EIVL/EEE
			N.º de formandos/as	0	1	1	2		
Interna	Capacitar os recursos humanos para a IGND	Promover ações de formação com pelo menos um módulo em IGND destinadas a dirigentes	N.º de ações de formação com pelo menos um módulo em IGND	1	1	1	1	CM	EIVL/EEE
			Número mínimo de dirigentes	10%	10%	10%	20%		
		Promover ações de formação em IGND dirigidas aos recursos humanos	N.º de ações de formação	1	1	1	1	CM	EIVL/EEE
			Número mínimo de RH	1	1	1	1		
Externa	Sensibilizar e esclarecer para a IGND	Dinamizar ações de sensibilização dirigidas à população para as questões de igualdade e não discriminação	N.º de ações de sensibilização	1	1	1	1	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

<b>1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
	Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas	Divulgar o PMIND	N.º de ações de divulgação	1	1	1	1	CM/EIVL	CLAS
		Afetar recursos financeiros no orçamento municipal para implementação de medidas do PMIND	Existência de verbas destinadas ao PMIND	1	1	1	1	CM	EIVL
		Criar um separador temático no site do Município	N.º de separadores temáticos	1	0	0	0	CM	EIVL

<b>2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
Externa	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	0	1	1	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
	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

<b>3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
Externa	Incluir nos projetos educativos e respetivos Planos de Atividades uma vertente focada na temática da igualdade entre homens e mulheres	Promover ações de sensibilização e capacitação sobre a estereotopia de género dirigidas a estudantes e encarregados/as de educação	N.º de iniciativas por ano letivo	1	1	1	1	CM	EIVL/AE/EEE
		Promover a igualdade de oportunidades no Desporto Escolar	N.º de equipas mistas por ano letivo	0	1	1	1	CM/EIVL	AE
	Promover a capacitação personalizada para as/os diferentes agentes dos contextos educativos	Capacitar o pessoal docente e não docente e das equipas técnicas em IGND	N.º de ações de capacitação	1	1	0	1	CM/AE	EIVL/CIG/EEE
	Combater a estereotopia e desagregação sexual das atividades profissionais	Sensibilizar a Comunidade Educativa para a desagregação sexual das profissões	N.º de ações de sensibilização	1	1	1	1	CM/AE	EIVL/EEE

<b>6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
Interna 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

7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa	Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica	Elaborar ou atualizar um diagnóstico sobre mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade	N.º de diagnósticos elaborados ou atualizados	0	1	1	1	CM	EIVL/EEE
		Promover ações de alfabetização digital de mulheres adultas	N.º de ações de alfabetização digital	1	1	1	1	CM	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 junto de pessoal docente e não docente para a temática da VMVD em parceria com os Centros de Formação	N.º de ações realizadas	0	1	1	1	CM/AE	EIVL/EEE	
			N.º de pessoal abrangido	0	2	1	1			
		Promover ações de formação para o pessoal técnico municipal	N.º de ações realizadas	0	1	0	0	CM	EIVL/EEE	
			N.º de pessoal capacitado	0	1	0	0			
	Desenvolver iniciativas de sensibilização da comunidade para uma cultura de não violência	Promover sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica	N.º de ações promovidas	1	0	1	0	CM/EIVL	CIG/EEE	
		Promover workshop no âmbito da violência doméstica	N.º de workshop promovidos	1	0	1	0	CM/EIVL	CIG/EEE	
		Promover ações de sensibilização para promoção de uma cultura de não violência junto de crianças do 1º CEB	N.º de ações promovidas	1	0	1	0	CM/AE	EIVL/EEE	
		Promover ações de sensibilização para promoção de uma cultura de não violência junto de crianças do 2º e 3º CEB	N.º de ações promovidas	1	0	1	0	CM/AE	EIVL/EEE	

<b>2. Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
Externa	Garantir a proteção e a segurança das vítimas	Definir procedimento para garantir transporte gratuito e seguro para as respostas de acolhimento da RNAVVD	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
		Aderir à Rede de Municípios Solidários	Protocolo de adesão	1	0	0	0	CM/EIVL	CLAS
	Promover o empoderamento das vítimas de VMVD	Criar uma rede de parcerias com entidades empregadoras locais para a (re)inserção laboral de vítimas de VMVD	N.º de parcerias criadas	1	1	1	1	CM/EIVL	CLAS/Empreas

<b>3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
Externa	Sensibilizar 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	EIVL
	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	EIVL/CLAS/EEE

<b>4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção</b>				<b>Meta</b>				<b>Promotores/as e Parceiros/as</b>	
<b>Vertente</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Promotores/as</b>	<b>Parceiros/as</b>
Externa e Interna	Reforçar a capacitação das equipas técnicas especializadas e/ou não especializadas	Promover ações de formação junto de pessoal docente e não docente para a temática da VMVD em parceria com os Centros de Formação	N.º de ações realizadas	0	0	1	0	CM/AE	EIVL/CIG/EEE
		Promover ações de capacitação das equipas técnicas especializadas e/ou não especializadas do município nos diversos domínios de intervenção com vítimas de VMVD	N.º de ações de capacitação	0	1	0	1	CM	EIVL/CIG/EEE
		Desenvolver workshop no âmbito da VD	N.º de workshop	1	1	0	0	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)**

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+, designadamente nas populações juvenis	Promover uma ação de conhecimento sobre a temática	N.º de ações	0	1	0	0	CM/AE	EIVL/EEE

2. Garantir a transversalização das questões da OIEC				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Interna e externa	Sensibilizar para as questões da OIEC	Promover ações de sensibilização e informação sobre as diversas formas de orientação sexual dirigidas à comunidade educativa	N.º de ações de sensibilização	1	0	0	0	CM	EIVL/EEE
		Promover ações de sensibilização e informação para a população em geral sobre as temáticas da OIEC	N.º de ações de sensibilização	1	0	1	0	CM	EIVL/EEE

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				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 sensibilização dirigidas à direção de recursos humanos do tecido empresarial local	N.º de ações de sensibilização	1	1	0	0	CM/Empresas	EIVL/EEE
		Promover ações de sensibilização dirigidas ao tecido profissional integrado em organismos públicos e ONG's	N.º de ações de sensibilização	1	0	1	0	CM/Organizações	EIVL/EEE
		Promover ações de sensibilização dirigidas a profissionais na área da saúde, desmistificando preconceitos	N.º de ações de sensibilização	1	0	0	1	CM/ACES	EIVL/EEE
Interna		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		

## 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 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.

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 processo, 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 processo 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 a usar para avaliar o Plano de Igualdade serão, entre outros, os seguintes:

- Adequabilidade (avaliar se estão criadas as condições necessárias à implementação);

- 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 (quando aplicável) os relatórios de execução do Plano;
- Equipa para a Igualdade na Vida Local, a quem compete a dinamização de reuniões regulares para análise da execução das medidas, bem como a análise e validação dos relatórios de execução;
- 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 os relatórios trimestrais e o relatório de execução (até ao termo da operação financiada) que deverá ser submetido à aprovação prevista no regime jurídico das autarquias locais, após validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- Perito/a Independente e Externo/a, a quem compete avaliar a 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 (até ao termo da operação financiada) e que

deverá ser submetido à aprovação prevista no regime jurídico das autarquias locais, após validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

A avaliação deve contemplar todo o processo de elaboração, aprovação e implementação do Plano. Pretende-se avaliar o cumprimento das metas estabelecidas para o período em análise, o impacto nas pessoas, na organização e no território, bem como o envolvimento dos diferentes atores.

Após o termo da operação financiada, a Equipa para a Igualdade na Vida Local deverá proceder à elaboração de um relatório anual de execução do plano, bem como uma avaliação final, findos os quatro anos de execução.



## 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](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>

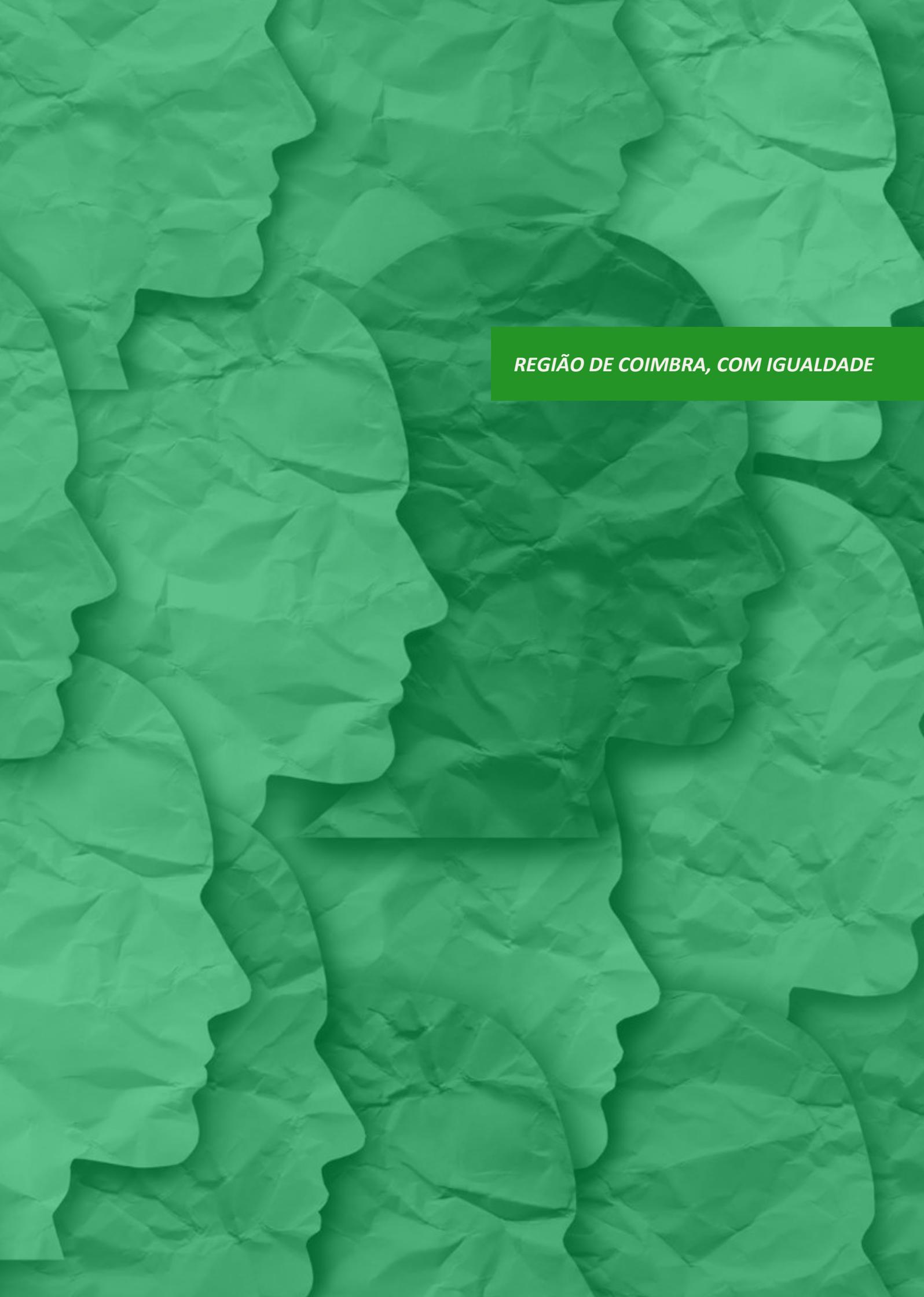
Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP): <https://www.iefp.pt/>

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

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



*REGIÃO DE COIMBRA, COM IGUALDADE*