

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

2023 - 2026

Gavião 
um alentejo diferente

FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

Título: Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Gavião

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

Promotor: Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo

Município de Gavião 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	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	22
6. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO	24
7. BIBLIOGRAFIA	25

SIGLAS E ACRÓNIMOS

AE	Agrupamento de Escolas
APAV	Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
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 de Género e Não Discriminação
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
IMH	Igualdade entre Mulheres e Homens
LGBTQIA+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgénero, Queer, Intersexo, Assexual, +
NAVV	Núcleo de Apoio à Vítima de Violência
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

A Constituição da República portuguesa tem consagrado no seu artigo 13º. e passo a transcrever:

*“1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. 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 Câmara Municipal de Gavião, abraçou desde a primeira hora o princípio da não discriminação, procurando em todas as circunstâncias, criar as melhores condições para que no seu território, não possa haver discriminação em função da Cultura, da Nacionalidade, da Etnia, da Religião ou Crença, da Deficiência, da Idade, da Orientação Sexual, da Identidade ou expressão do Género.

Em qualquer área do Planeamento Estratégico o Município de Gavião, confere ao princípio da Igualdade de Género e não Discriminação um valor fundamental e prioritário, como garante das condições essenciais para o progresso e desenvolvimento, quer nos serviços Municipais, quer na intervenção autárquica em geral.

Considerando os nossos Municípios, como a principal prioridade, assumimos enquanto organismo público, um papel fundamental na promoção de políticas, que fomentam a cidadania ativa, responsável e inclusiva, com total respeito pela liberdade, pela igualdade e pelo direito à diferença.

Acreditamos assim estar a contribuir para uma sociedade mais justa, mais fraterna, mais solidária, e onde o artigo 13º da Constituição da República Portuguesa é muito mais do que uma boa intenção.

O Presidente da Câmara Municipal de Gavião

José Fernando da Silva Pio

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 Humanos¹. 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 Gavião 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)², e seguindo o lema da Agenda 2030 – Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável – “Ninguém pode ficar para trás”³.

O PMIND foi concebido de acordo com os seguintes pressupostos:

¹ [unric.org/pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos](https://www.unhcr.org/pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos)

² www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/comunicado?i=portugal-igual-estrategia-nacional-para-a-igualdade-e-a-nao-discriminacao-2018-2030

³ rumoa2030.pt/a-agenda-2030

- **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 comparticipação 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; e
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 incorporou 1 indicador de boas práticas e não implementou nenhuma das seguintes medidas:

- A menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover ao nível do Planeamento Estratégico e da Missão da Autarquia;
- A alocação de verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens;
- A definição de objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- A adoção de um código de conduta e procedimento interno e nas relações externas para a prevenção e o combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho;
- A inclusão de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.



POLÍTICAS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A autarquia aplicou 18 dos 26 indicadores analisados, o que demonstra alguma incorporação de políticas para a igualdade neste domínio.



FORMAÇÃO

Foram promovidas ações de formação no âmbito da igualdade de género, com incentivo à igual participação de homens e mulheres em processos de aprendizagem ao longo da vida. A autarquia apenas apresenta dados discriminados por sexo, relativamente à frequência nessas ações.



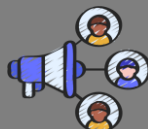
DÍALOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO

Ainda não são promovidas reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde se abordem as questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade. No entanto, são incentivados/as a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens.



CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR

Não são aplicadas políticas que visam a conciliação entre a vida pessoal e profissional, como por exemplo, a possibilidade de teletrabalho a tempo parcial, nem implementam medidas de apoio a trabalhadores/as com situações familiares especiais, entre outras.



COMUNICAÇÃO E IMAGEM

Não há conformidade com todos os indicadores de boas práticas que foram analisados (uso de linguagem inclusiva, uso de imagens não discriminatórias, entre outros).



DIVERSIDADE, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Dos 20 indicadores de boas práticas analisados, a autarquia integra 19, 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



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

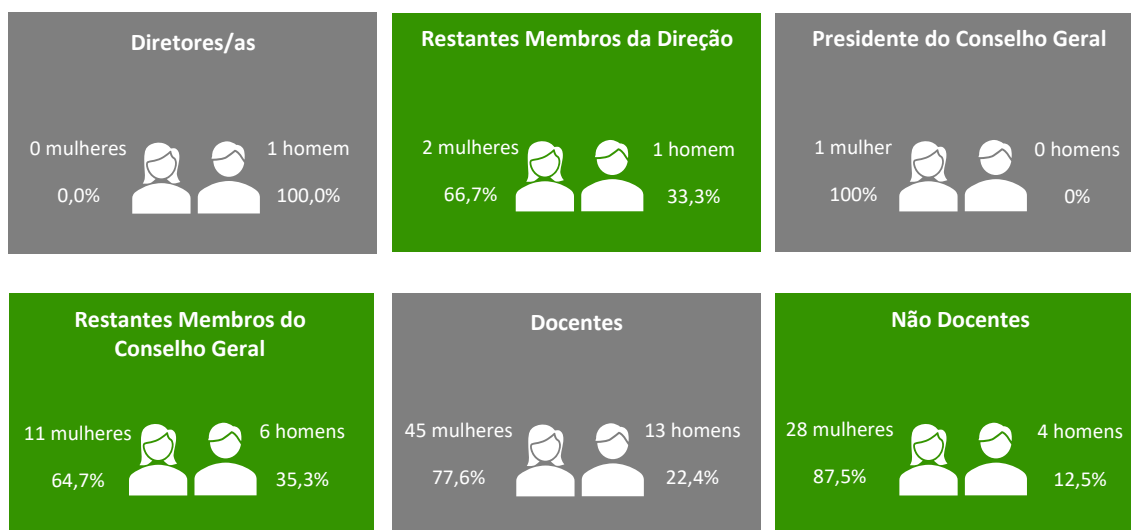


Promoveu campanhas de sensibilização e divulgação sobre a temática da igualdade de género e não discriminação, dirigidas à comunidade em geral

VERTEENTE EXTERNA – ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

EDUCAÇÃO



INICIATIVAS E AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO/ FORMAÇÃO



EDUCAÇÃO

- O município realizou campanhas de sensibilização e divulgação sobre a igualdade ou de prevenção da violência de género. O **Agrupamento de Escolas** também realizou iniciativas.

- Nenhum **docente** frequentou ações de formação certificadas em Género, Igualdade e Cidadania.



ASSOCIATIVISMO

Das 3 que responderam ao questionário, 1 mencionou que realizou iniciativas de promoção da igualdade ou de prevenção de violência doméstica.

Existem 13 membros dos órgãos sociais de 1 entidade (todos do sexo masculino) que já frequentaram ações de formação certificadas para a obtenção de Especialização em Igualdade de Género.

VERTENTE EXTERNA – POPULAÇÃO RESIDENTE

VARIÁVEIS DEMOGRÁFICAS



Em 2011, 134 núcleos familiares monoparentais, dos quais 118 eram mães com filhos/as



16 beneficiárias e 14 beneficiários da licença parental inicial, em 2020

VARIÁVEIS SOCIOECONÓMICAS



18,3% Taxa de desemprego (sexo feminino com + 3 pontos percentuais do que o sexo masculino)



12 mulheres empregadoras



733€ mulheres
1 103,7€ homens
Ganho médio mensal por sexo,
em 2019



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

VARIÁVEIS DE AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL



425,6% índice de
envelhecimento, em 2020, que
diminuiu face a 2011



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



137 beneficiárias e 77
beneficiários do subsídio de
doença, em 2020



4 beneficiários/as de Subsídio de
Desemprego



7 fogos recuperados para
habitação social

CRIMINALIDADE



Não houve situações de violência
doméstica denunciadas ao
município ou às Escolas



9 pedidos de apoio APAV

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

Promover a igualdade e não discriminação no município terá de ser o princípio básico para o progresso e desenvolvimento.

Implementaremos medidas para um futuro mais igualitário.

VISÃO

Independentemente do sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, em Gavião todos deverão ter as mesmas oportunidades.

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); e
- Material promocional (*flyers*, brochuras, posters, publicações nas redes sociais, etc.).

Neste âmbito, importa salientar que o município dispõe de recursos financeiros, obtidos através de uma candidatura ao Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), para os primeiros 12 meses de execução das medidas previstas no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

O 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	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/AE
			Número mínimo de RH	0	1	1	1		
Externa	Sensibilizar e esclarecer para a IGND	Dinamizar ações de sensibilização dirigidas à população para as questões de igualdade e não discriminação	N.º de ações de sensibilização	1	0	1	0	CM	EIVL/EEE

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

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 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
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

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

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

1. Prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa	Aumentar os níveis de conhecimento sobre as desigualdades, discriminação, violência de género e violência doméstica	Promover ações de formação para o pessoal técnico municipal	N.º de ações realizadas	1	0	0	0	CM	EIVL/EEE/ APAV/NAVV
			N.º de pessoal capacitado	1	0	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/ APAV/NAVV
		Promover workshop no âmbito da violência doméstica	N.º de <i>workshop</i> promovidos	1	0	1	0		

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 procedimentos para garantir transporte gratuito e seguro para as respostas de acolhimento da RNAVVD	N.º de procedimentos	0	1	0	0	CM/EIVL	CLAS

		através de parceria privada ou solidária							
		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/Equipa da Saúde do AE de Gavião/Centro de Saúde

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/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. 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

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

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

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

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

