



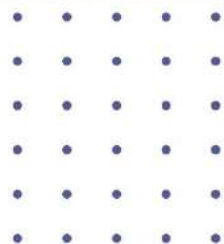
MÉDIO TEJO



EM
IGUALDADE



PLANO
INTERMUNICIPAL
PARA A IGUALDADE E
A NÃO DISCRIMINAÇÃO



MédioTejo
comunidade intermunicipal

2023 - 2026



FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

Título: Plano Intermunicipal para a Igualdade e a Não Discriminação (CIM-MT)

Promotor: Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo

CIM-MT

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

Cofinanciado por:



ÍNDICE

SIGLAS E ACRÓNIMOS	3
1. ENQUADRAMENTO	5
2. PONTO DE PARTIDA – O DIAGNÓSTICO EM 60’’	7
3. MISSÃO E VISÃO	17
4. PLANO DE AÇÃO	18
5. MONITORIZAÇÃO, AVALIAÇÃO E GOVERNANÇA	34
6. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO	35
7. BIBLIOGRAFIA	37

SIGLAS E ACRÓNIMOS

AE	Agrupamento de Escolas
ACES	Agrupamento de Centros de Saúde
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CIM-MT	Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo
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
PIMIND	Plano Intermunicipal para a Igualdade e a Não Discriminação
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

Com a atribuição própria de promover o planeamento e a gestão estratégica do desenvolvimento social no território que abrange, a Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo (CIM Médio Tejo) tem hoje plenamente assumidas as questões da igualdade e não discriminação ao nível dos seus objetivos e principais instrumentos de intervenção.

Não obstante a fase de transição em que nos encontramos quanto à programação comunitária, entre a conclusão dos mecanismos do Portugal 2020 e a definição de opções e arranque dos programas do Portugal 2030, a CIM Médio Tejo continuará um trajeto que coloca estas preocupações no seio dos seus projetos e atividades, promovendo um território mais inclusivo, onde as diferenças são respeitadas e se procura eliminar todas as formas de discriminação e estereótipos que ainda subsistem, garantindo maior justiça social e oportunidades para todos.

Um dos objetivos da estratégia integrada de desenvolvimento territorial 2021 -2027 do Médio Tejo visa especificamente este trajeto e necessidades associadas, procurando contribuir para uma comunidade com “Qualidade de vida pela promoção da coesão distintiva: atratividade populacional, inclusão e inovação social” (Objetivo Estratégico 2), onde se incluem a continuidade e reforço dos projetos de promoção da igualdade, medidas de apoio à inclusão social, promoção das qualificação ou combate à violência doméstica e de género. Mas o desafio passa também pela promoção destes valores de forma transversal aos restantes objetivos estratégicos, atendendo que as necessidades de promoção da competitividade regional, da qualificação dos recursos, dos acessos e conectividade regional, da resiliência territorial ou da governação eficiente, devem estar alinhadas com princípios constitucionais de igualdade e não discriminação.

Com a elaboração do presente plano e com a adoção das medidas que o mesmo preconiza, de organização interna ou de prossecução dos interesses intermunicipais do Médio Tejo, a CIM Médio Tejo reafirma o compromisso com a construção de um território centrado nos valores de liberdade e igualdade de direitos e oportunidades.

A Presidente do Conselho Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo

1. ENQUADRAMENTO

No reconhecimento da igualdade como uma condição para a criação de um futuro sustentável, a Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo (CIM-MT) desenvolveu um Diagnóstico para a Igualdade e a Não Discriminação para identificar e priorizar as necessidades da CIM-MT e do território.

Após longos meses de trabalhos desenvolvidos para essa finalidade, os quais nos permitiram conhecer a realidade da CIM-MT no que diz respeito à igualdade e à não discriminação, surge o Plano Intermunicipal para a Igualdade e a Não Discriminação, um documento que apresenta conteúdos que sustentam a atuação estratégica da Comunidade Intermunicipal em matéria de política para a igualdade de género e não discriminação, para o período de 2023 – 2026.

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

Assim, este documento pretende ser:

- Um documento estratégico que permite enquadrar a temática da igualdade e da não discriminação como um mecanismo de promoção de coesão social e como uma ferramenta de redução de desigualdades no território;
- 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, os responsáveis pela sua execução e os mecanismos e ferramentas de acompanhamento e monitorização;
- Um processo vivo, permeável e aberto às novas necessidades e exigências que surjam durante o período da sua implementação;
- Um documento pensado e planeado à luz da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), e de acordo com o mote da Agenda 2030 – Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável – “Ninguém pode ficar para trás”.

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

- **Interseccionalidade**, perspetiva que indica 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 da população e do 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 Intermunicipal para a Igualdade e a Não Discriminação apresenta a seguinte estrutura:

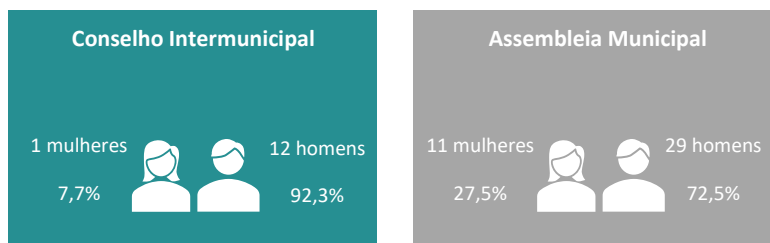
1. Enquadramento;
2. Ponto de partida: o diagnóstico em 60’’;
3. Missão e visão;
4. Plano de ação;
5. Monitorização, avaliação e governança;
6. Divulgação e comunicação;
7. Bibliografia.

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 em cada município, bem como da realização de um inquérito aos/às trabalhadores/as da CIM-MT. Desta forma, partiu-se da realidade diagnosticada e das experiências das Equipas Técnicas, 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’’

VERTEENTE INTERNA

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS



SÍNTESE – PRÁTICAS E VALORES DE (DES)IGUALDADES



60% dos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

A Comunidade Intermunicipal **não divulga**, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do género.



80% dos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

Na comunicação interna, a CIM-MT **tem em consideração** o princípio de igualdade e não discriminação em função do género e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e não sexista.



40% dos/as trabalhadores/as da CIM responderam **sim** e 40% dos trabalhadores/as responderam **não**, à seguinte questão:

A comunidade intermunicipal **possui uma política** anti assédio sexual, anti violência de género, ou equivalente?



40% dos/as trabalhadores/as da CIM responderam **sim** e 40% dos trabalhadores/as **não quiseram responder** ou afirmam **não saber** que:

Na comunidade intermunicipal **existe um plano de ação** para a igualdade entre mulheres e homens.



80% dos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

A comunidade intermunicipal onde exercem funções **tem uma política interna** para a Igualdade e Não Discriminação.



60% dos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

A sua comunidade intermunicipal **não integra**, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade de género.



Todos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

A sua comunidade intermunicipal **tem uma política** de formação que abrange todos/as trabalhadores/as.



80% dos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

A CIM **proporciona** aos responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género.



Todos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos **têm presente** o princípio da igualdade e não discriminação em função do género.



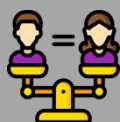
80% dos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

As estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens **são praticadas e defendidas** ao mais alto nível hierárquico da comunidade intermunicipal.



Todos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

A CIM **implementa procedimentos** que garantam iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas.



80% dos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

A CIM, quando nomeia um/a trabalhador/a para um cargo de chefia ou de decisão, **tem presente** o princípio da igualdade e não discriminação em função do género.



60% dos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram a igualdade de oportunidades de carreira entre géneros.



40% dos/as trabalhadores/as da CIM responderam **sim** e 40% dos trabalhadores/as **não quiseram responder** ou afirmam **não saber** que:

A comunidade intermunicipal **possui** uma estratégia ou plano de ação para colmatar quaisquer diferenças salariais de género identificadas.



80% dos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

A CIM **dispõe** de um sistema de análise de funções e/ou de avaliação dos postos de trabalho, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes.



60% dos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

A CIM tem medidas de apoio a trabalhadores/as com responsabilidades específicas ao nível familiar.



Todos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

A CIM **disponibiliza** opções flexíveis de formação e oportunidades de desenvolvimento profissional compatíveis com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores.



Todos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

A comunidade intermunicipal **incentiva** os/as trabalhadores/as ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei.



60% dos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

A comunidade intermunicipal **tem medidas específicas** que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares.



Todos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

A comunidade intermunicipal **tem medidas** que encorajam a participação equilibrada independentemente do género na vida familiar.



60% dos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

A comunidade intermunicipal **incentiva** as/os trabalhadora/es a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras.



60% dos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

A CIM **incentiva** as/os trabalhadoras/es a apresentarem sugestões aquando do recrutamento acerca da igualdade, articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade.



Todos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

A comunidade intermunicipal **divulga** os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade e à assistência à família.



Todos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

A comunidade intermunicipal **encara de modo igual** o exercício dos direitos de parentalidade por parte das/os trabalhadoras/es.



40% dos/as trabalhadores/as da CIM responderam **sim** e **40%** dos trabalhadores/as responderam **não**, à seguinte questão:

Existem na comunidade intermunicipal 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.



40% dos/as trabalhadores/as da CIM responderam **sim** e **40%** dos trabalhadores/as responderam **não**, à seguinte questão:

Existem na comunidade intermunicipal procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do género.



80% dos/as trabalhadores/as da CIM, responderam que:

A comunidade intermunicipal implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica das/os trabalhadoras/es.

SÍNTESE – AÇÕES DE FORMAÇÃO/ SENSIBILIZAÇÃO

A CIM-MT promoveu vários cursos de (in)formação destinados a agentes de formação, profissionais de educação, profissionais de saúde e agentes sociais nas áreas de violência doméstica e igualdade de género, com data de início em 24 de outubro de 2017 e data de conclusão a 23 de outubro de 2018.



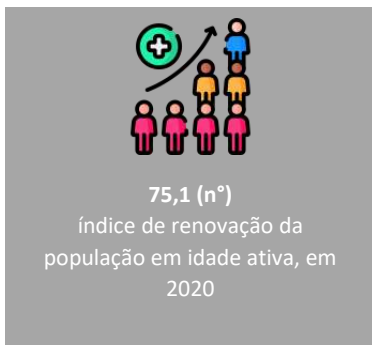
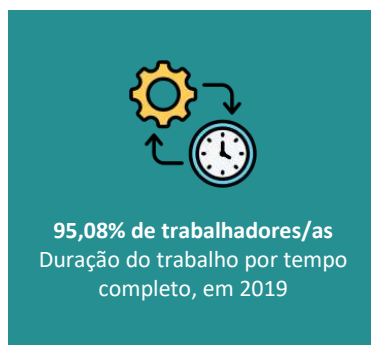
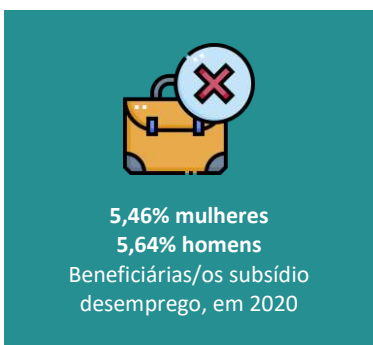
VERTENTE EXTERNA

SÍNTESE DEMOGRÁFICA

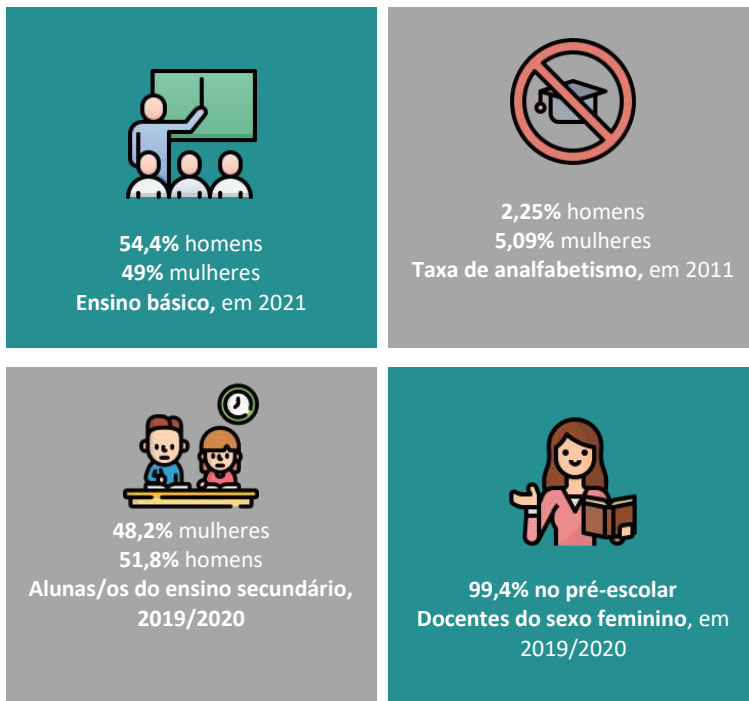




SÍNTESE SOCIOECONÓMICA



SÍNTESE EDUCATIVA



SÍNTESE DE AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL





82 454 pensionistas da segurança social
66,4% por velhice, em 2020

SÍNTESE DA CRIMINALIDADE



3,8% crimes contra a integridade física, em 2020



432 crimes de violência doméstica, em 2020



82,59% vítimas do sexo feminino em % de crimes de violência doméstica, em 2020



81,48% crimes de violência doméstica cônjuge/análogo no total de crimes deste tipo, em 2020



14,82% agentes/suspeitas identificadas em crimes de violência doméstica, em 2020

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



Desconstrução das crenças ou estereótipos enraizados na comunidade em geral

SÍNTESE – ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR



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

3. MISSÃO E VISÃO

A definição da estratégia do Plano Intermunicipal 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.

A igualdade entre mulheres e homens é um princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa. A CIM-MT é uma entidade responsável pela promoção e defesa desse princípio, procurando responder às profundas alterações sociais e políticas da sociedade em matéria de cidadania e igualdade de género.

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

MISSÃO

Apoiar os municípios na implementação do PMIND, e melhorar as políticas da Comunidade Intermunicipal nas questões da igualdade de género e não discriminação.

VISÃO

Envolver todos os municípios nas questões da igualdade e da não discriminação. Ter um futuro livre de preconceitos.

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 Intermunicipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Para a implementação das medidas propostas no Plano Intermunicipal 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 a CIM-MT dispõe de recursos financeiros próprios ou provenientes de eventuais candidaturas a fundos comunitários, para executar as medidas previstas no Plano Intermunicipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

O PIMIND reflete no mínimo 6 objetivos estratégicos definidos nos 3 Plano 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.

Os objetivos estratégicos apresentados estão divididos em duas vertentes, externa e interna, sendo que as medidas da vertente externa serão concretizadas pelos municípios. Assim, a CIM-MT terá como principal objetivo implementar as medidas da vertente interna.

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 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	CIM-MT	
Externa	Promover uma capacitação personalizada para os/as diferentes agentes dos contextos educativos	Capacitar o pessoal docente e não docente em IGND	N.º de ações de capacitação	0	1	1	1	CM/AE	EIVL/EEE
			N.º de formandos/as	0	1	1	2		
Interna	Capacitar os recursos humanos para a IGND	Promover ações de formação com pelo menos um módulo em IGND destinadas a dirigentes	N.º de ações de formação com pelo menos um módulo em IGND	0	2	2	2	CIM-MT	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	CIM-MT	EEE
			Número mínimo de RH	0	1	1	1		

1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa	Sensibilizar e esclarecer para a IGND	Dinamizar ações de sensibilização dirigidas à população para as questões de igualdade e não discriminação	N.º de ações de sensibilização	1	0	1	0	CM	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%	CIM-MT	EEE
	Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas	Divulgar o PIMIND	N.º de ações de divulgação	1	1	1	1	CIM-MT	
		Afetar recursos financeiros no orçamento intermunicipal para implementação de medidas do PIMIND	Existência de verbas destinadas ao PIMIND	1	1	1	1	CIM-MT	
		Criar um separador temático no site a CIM-MT	N.º de separadores temáticos	1	0	0	0	CIM-MT	

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

3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa	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	1	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	0	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

5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa	Promover a capacitação dos/as diferentes intervenientes dos Cuidados de Saúde Primários em matéria de IGND	Promover ações de capacitação das Equipas Técnicas e Não Técnicas em IGND	N.º de ações de capacitação	0	1	0	1	CM/ACES	EIVL
	Combater a estereotopia nas práticas desportivas	Promover ações de sensibilização para combater estereótipos nas diversas modalidades desportivas	N.º de ações de sensibilização	0	1	0	1	CM	EIVL/EEE
	Promover ações que fomentem o envelhecimento ativo e saudável, diferenciadas por sexo	Promover sessões de informação e/ou sensibilização para estilos de vida saudável junto de seniores	N.º de ações de sensibilização	0	1	1	1	CM/CLAS	EIVL/EEE

6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Interna e Externa	Assegurar a adoção de uma linguagem neutra, inclusiva e promotora da igualdade entre mulheres e homens	Criar guia de orientação para a utilização de linguagem inclusiva	N.º de guias criados	1	0	0	0	CM/CIM-MT	EIVL/EEE

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

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 2º e 3º CEB	N.º de ações promovidas	0	1	0	1	CM/AE	EIVL/EEE

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

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	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

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 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	0	1	CM/CIM-MT /AE	EIVL/CIG/EEE

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	
		Promover ações de capacitação das equipas técnicas especializadas e/ou não especializadas da CIM-MT nos diversos domínios de intervenção com vítimas de VMVD	N.º de ações de capacitação	0	1	0	1	CM/CIM-MT /CM	EIVL/CIG/EEE	
		Desenvolver workshop no âmbito da VD	N.º de workshop	0	1	0	0	CIM-MT /CM	EIVL/CIG/EEE	

5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas					Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as	
Externa	Reforçar a capacitação das forças de segurança	Promover ações de capacitação das forças de segurança	N.º de ações de capacitação	0	1	0	1	CM	EIVL/CIG/EEE /GNR	

6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados					Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as	
Externa	Combater e prevenir as PTN	Transversalizar a temática das PTN	Análise da temática das PTN nos Diagnósticos Sociais, PDS e PMIND	Integração desta problemática nos PDS e PMIND				CM	EIVL/CIG/EEE	

	Promover ações de sensibilização sobre saúde sexual feminina para o ensino secundário	N.º de ações de sensibilização	1	0	0	1		
	Formar profissionais sobre a temática das PTN (práticas tradicionais nefastas) – áreas da saúde, CPCJ, técnicos que trabalham com refugiados	N.º de ações de formação	0	1	0	1	CM	EIVL/CIG/EEE

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

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	Realizar um inquérito em contexto escolar	Resultados do inquérito	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/CIM-MT	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/CIM-MT	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	0	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	0	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	0	0	0	1	CM/ACES	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
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	CIM-MT	EEE
			N.º de participantes	0	2	2	2		

PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE AO TRÁFICO DE SERES HUMANOS

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	N.º de ações de formação	0	0	0	1	CM	EIVL/CLAS/EEE

3. Reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Interna	Reforçar a luta contra as redes de crime organizado	Promover ações de capacitação para os técnicos intermunicipais	N.º de ações de capacitação	0	0	1	0	CIM-MT	EEE

5. MONITORIZAÇÃO E GOVERNANÇA

Os processos de monitorização 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 contribuirá para uma gestão eficaz e eficiente das ações e para aumentar o compromisso e a corresponsabilização das entidades públicas e privadas envolvidas no Plano.

Deste modo, as atividades de monitorização terão como objeto as ações implementadas, os processos concretizados e os produtos realizados nas diversas fases do projeto, desde o diagnóstico até à elaboração e implementação do Plano Intermunicipal para a Igualdade e a Não Discriminação. Através da monitorização, por comparação ao planeado no Plano, ir-se-á:

- Identificar desvios;
- Identificar as causas dos desvios;
- Compreender os constrangimentos;
- Definir medidas corretivas;
- Ajustar os objetivos e/ou indicadores a outros que se considerem mais convenientes.

Na análise e validação do projeto serão considerados, entre outros, os seguintes pressupostos:

- Diagnóstico inicial e alinhamento com a ENIND;
- Carácter público e compromisso coletivo do município e outros atores e stakeholders;
- Ações de divulgação do Plano;
- Estrutura interna e a qualidade intrínseca do plano;
- Modelo de governação;
- Pontos fortes e fracos do plano bem como as oportunidades e ameaças;
- Impacto esperado do plano;
- Propostas de melhoria e ensinamentos para o futuro.

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 CIM-MT e das autarquias 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 Intermunicipal para a Igualdade e a Não Discriminação, os seguintes agentes e respetivas responsabilidades:

- CIM-MT, a quem compete implementar e divulgar as medidas da vertente interna e previstas no plano; mobilizar e envolver os diferentes departamentos e/ou divisões da comunidade intermunicipal; fomentar parcerias locais com diferentes stakeholders; analisar e validar o relatório de execução do plano;
- Autarquias e respetivas Equipas para a Igualdade na Vida Local, a quem compete a dinamização de reuniões regulares (no mínimo 3 reuniões) para análise da execução das medidas da vertente externa, bem como a análise e validação do relatório de execução do plano;
- Stakeholders, a quem será atribuída a responsabilidade de cooperar na implementação e dinamização das medidas previstas no plano;

6. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO

O Plano Intermunicipal para a Igualdade e a Não Discriminação será disponibilizado através do website da CIM-MT 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 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 Intermunicipal 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 PIMIND, estipulam-se os seguintes objetivos:

- Dar a conhecer o Plano Intermunicipal 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 as 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 da CIM-MT, 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 da CIM-MT;
- 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 perspectiva de género

Leite, C., Almeida, J., Vais, R., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Lopes, M., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Múrias, C., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Lopes, M. (2016). *Violência no Trabalho – Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

SITES

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). *Instrumentos de Política Pública*.

Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/area-a-cig/instrumentos-de-politica-publica/>

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência do Ministério da Educação (DGEEC/ME):

<https://www.dgeec.mec.pt/np4/estatisticas/>

GEP-MTSSS, Carta Social: <https://www.cartasocial.pt/inicio>

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

Instituto Nacional de Estatística (INE): <https://www.ine.pt/>

PORDATA: <https://www.pordata.pt/>

Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça da Direção-Geral da Política de Justiça do

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

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

