

REGIÃO DE COIMBRA, COM IGUALDADE

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação



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.

Promotor: Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra.

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

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

Cofinanciado por:



Índice

MENSAGEM DO EXECUTIVO	3
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	25
6. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO	27
7. BIBLIOGRAFIA	28

A close-up, black and white photograph of a woman's face, focusing on her eyes and hair. A semi-transparent green rectangular box is overlaid on the right side of the image, containing the title and the first paragraph. The rest of the page is a solid green background with the remaining text.


Mensagem do Executivo

A Câmara Municipal de Góis, ao longo dos anos, tem colocado a temática da Igualdade de Género como uma prioridade, ao nível do desenvolvimento local.

A existência no Concelho de Góis de uma ampla e experimentada rede de parceiros que dispõe de meios e competências distintas, mas complementares, que funciona de forma articulada e em torno da concretização de objetivos comuns, apresenta-se como um importante recurso, que tem possibilitado o desenvolvimento de um trabalho que tem por objeto as questões relacionadas com a Igualdade de Género e Cidadania.

Em matéria de Igualdade de Género, no ano de 2011, o Município de Góis mereceu a aprovação do Projeto “Parménides”, que permitiu à Câmara Municipal elaborar o Diagnóstico Local de Igualdade de Género, desenvolver Ações de Sensibilização sobre esta temática, implementar o Gabinete de Aconselhamento Jurídico dirigido a todos/as os/as colaboradores/as do Município e Municípes, no que diz respeito à igualdade de género e não discriminação.

O Executivo Municipal tem dado provas da relevância desta temática, investindo em políticas promotoras da igualdade de género e não discriminação. Nesse sentido, no presente ano, foram nomeados o Conselheiro Interno da Igualdade de Género, o Conselheiro Externo da Igualdade de Género, a Equipa da Igualdade na Vida Local e foi elaborado o Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. Este é um trabalho de continuidade, que culminará com a elaboração do Plano Municipal da Igualdade de Género e Não Discriminação, bem como na concretização das suas ações.



A Câmara Municipal de Góis é parceira do Projeto “Beira Serra: Sim à Igualdade e Não Discriminação”, cujo entidade promotora é a ADIBER. Em 9 de dezembro de 2021, foi assinado o “Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica”, estrutura criada no território da Beira Serra e rede de parceiros com vista a assegurar as condições para garantir uma cobertura nacional equilibrada e qualificada da rede nacional de apoio à vítima de violência doméstica, bem como a articulação e o trabalho em rede dos serviços e respostas já disponíveis, ou a criar, tendentes à melhoria da sua eficácia e eficiência.

A implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação no Concelho de Góis é um compromisso político para a promoção da igualdade de género e não discriminação, com vista à melhoria da qualidade de vida das mulheres e dos homens do nosso território. Temos consciência que ainda há um caminho a percorrer a este nível, sendo importante a elaboração de um novo Diagnóstico e do respetivo Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, procurando encontrar novas soluções para os problemas diagnosticados.

Termino, agradecendo a todos e a todas pelo contributo que cada um/a prestou na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

António Rui de Sousa Godinho Sampaio

1. ENQUADRAMENTO

O Município de Góis, 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 de Igualdade e 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 2022 – 2025.

Neste sentido, o presente Plano Municipal de Igualdade e 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 documento 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 à luz da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), e de acordo com o lema da Agenda 2030 – Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável – “Ninguém pode ficar para trás”.

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

- **Interseccionalidade**, perspectiva 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 de Igualdade e Não Discriminação apresenta a seguinte estrutura:

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

A elaboração do Plano baseou-se na construção, reconstrução e desconstrução das matérias de igualdade e não discriminação e crenças vivenciadas no território, aplicando-se, para tal, metodologias participativas do tipo *focus group* e/ou *brainstorming*. Desta forma, partiu-se da realidade e das experiências das Equipas Técnicas do Município e da Equipa para a Igualdade na Vida Local para, através de um processo criativo de reflexão, análise e prática, responder a questões como: Onde estamos? Para onde queremos ir? Como chegaremos lá?

2. PONTO DE PARTIDA – O DIAGNÓSTICO EM 60''

VERTENTE INTERNA

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS



SÍNTESE- PRÁTICAS E VALORES DE (DES)IGUALDADES



A autarquia não encoraja as candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função.



A autarquia não possui uma estratégia ou plano de ação para colmatar quaisquer diferenças salariais de género identificadas.



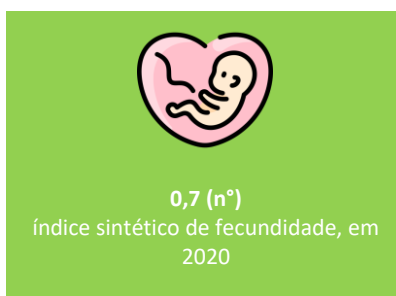
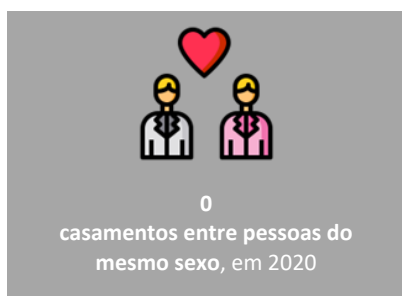
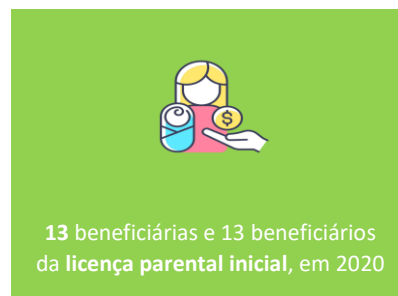
A autarquia não possui medidas que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares. Também não tem medidas de apoio a trabalhadoras e a trabalhadores com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadoras e trabalhadores com netas/os de filhas/os adolescentes).



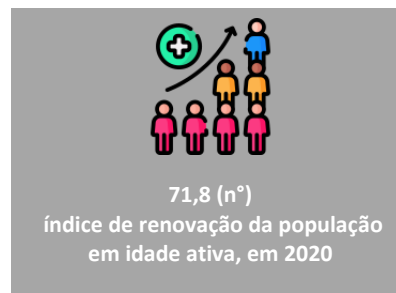
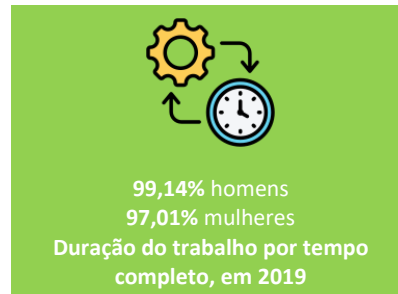
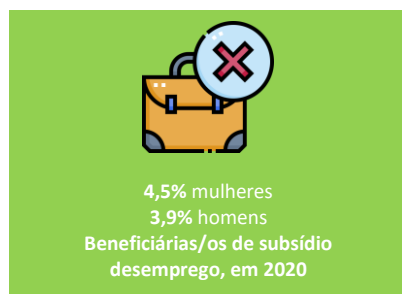
A autarquia não incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade entre mulheres e homens, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade. Também não incentiva a apresentarem sugestões no domínio 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). Também não realiza reuniões com as trabalhadoras e trabalhadores ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade.

VERTENTE EXTERNA

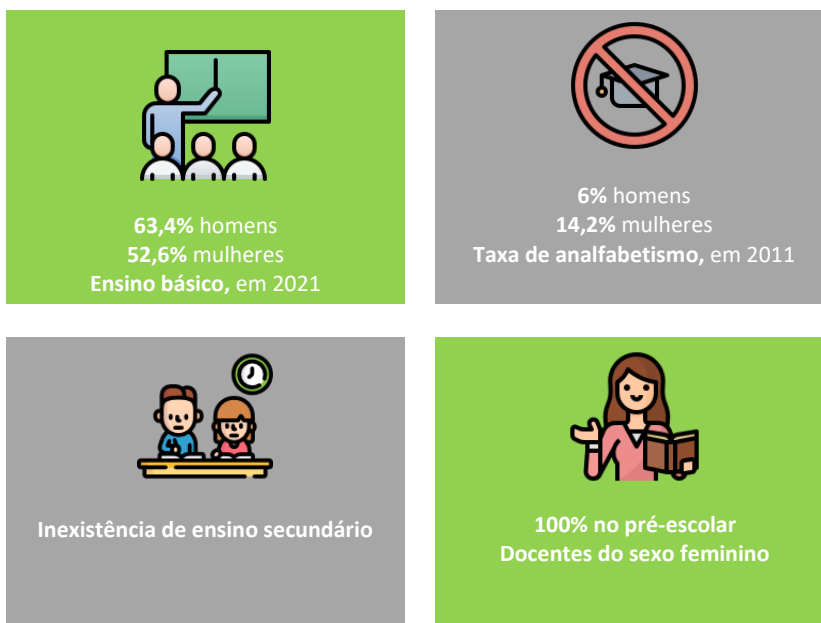
SÍNTESE DEMOGRÁFICA



SÍNTESE SOCIOECONÓMICA



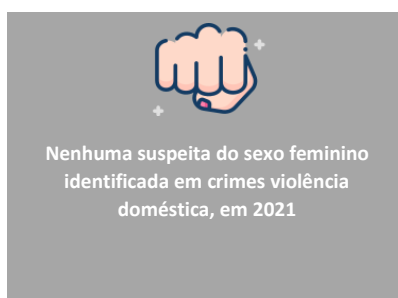
SÍNTESE EDUCATIVA



SÍNTESE DE AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL



SÍNTESE DA CRIMINALIDADE



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



SÍNTESE- CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SECTOR



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

SÍNTESE - AÇÕES DE FORMAÇÃO/ SENSIBILIZAÇÃO



2 ações de formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica.



5 ações de promoção da Igualdade e Não Discriminação, na CAF e AEC



As ações de formação em Igualdade de Género, não foram frequentadas por docentes



25 ações de sensibilização e/ou programas/projetos para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género.

3. MISSÃO E VISÃO

A definição da estratégia do Plano Municipal de Igualdade e Não Discriminação iniciou-se pela identificação da **Missão** do plano, resumindo-se em poucas palavras, o propósito do Plano, a sua finalidade e o porquê da sua criação para, de seguida, identificar qual é a **Visão** do plano, ou seja, descrever quais são as aspirações do plano para o futuro, definindo-se o percurso estratégico a seguir.

Neste sentido, no âmbito do Plano Municipal de Igualdade e Não Discriminação definiu-se como:

Missão

INCORPORAR A PERSPETIVA DE GÉNERO NO CONTEXTO INTERNO E EXTERNO DA CÂMARA MUNICIPAL DE GÓIS E DO SEU TERRITÓRIO.

Visão

O MUNICÍPIO PODE E DEVE ESTIMULAR UMA MAIOR CONSCIÊNCIA SOBRE A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO, ESTANDO MAIS PRÓXIMO DA POPULAÇÃO, TENDO CONHECIMENTO DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DAS EXPECTATIVAS DAS PESSOAS QUE HABITAM O SEU TERRITÓRIO, GARANTINDO O DIREITO À IGUALDADE.



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 de Igualdade e Não Discriminação.

Para a implementação das medidas propostas no Plano Municipal de Igualdade e 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 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 de Igualdade e Não Discriminação.

O Plano Municipal de Igualdade e Não Discriminação 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).

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 2022-2025 (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	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	0	1	1	1	CM	EIVL/EEE
			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	0	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	0	40%	40%	CM	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
	Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas	Divulgar o PMIND	N.º de ações de divulgação	1	1	1	1	CM/EIVL	CLAS
		Afetar recursos financeiros no orçamento municipal para implementação de medidas do PMIND	Existência de verbas destinadas ao PMIND	1	1	1	1	CM	EIVL
		Criar um separador temático no site do Município	N.º de separadores temáticos	1	0	0	0	CM	EIVL

2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa	Fomentar o empreendedorismo feminino local	Realizar workshop para capacitação e promoção do empreendedorismo e da "Liderança Feminina"	N.º de workshop realizados	0	1	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	0	1	CM/EIVL	EEE
	Promover a representação equilibrada na tomada de decisão	Criar guia de recomendações para um reforço da representação de forma equilibrada, entre homens e mulheres	N.º de guias criados	1	0	0	0	CM	EIVL/EEE

2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Interna	Incluir os princípios de igualdade de género em todos os procedimentos relacionados com a gestão de recursos humanos	Incluir a temática de género e não discriminação nas provas de conhecimentos dos procedimentos concursais	N.º de questões incluídas nas provas de conhecimentos	0	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	0	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	0	1	1	1	CM	EIVL

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	0	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	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	0	1	1	1	CM/AE	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	EIVL/EEE
		Promover ações de capacitação sobre linguagem inclusiva e não discriminatória	N.º de ações de capacitação	0	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	0	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	0	0	1	0	CM/EIVL	CIG/EEE/ADIBER	
			N.º de workshop promovidos	0	1	1	0			
		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	1	0	CM/AE	EIVL/EEE/ADIBER	
			N.º de ações promovidas	0	1	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 procedimento para garantir transporte gratuito e seguro para as respostas de acolhimento da RNAVVD	N.º de procedimentos	1	0	0	0	CM/EIVL	CLAS/ADIBER
		Reforçar a divulgação das estruturas especializadas para a intervenção na VD	N.º de ações de divulgação	1	1	1	1	CM/EIVL	CLAS/ADIBER
		Dinamizar a Rede de Municípios Solidários	N.º de ações de dinamização	1	0	0	0	CM/EIVL	CLAS
	Promover o empoderamento das vítimas de VMVD	Manter uma rede de parcerias com entidades de apoio ao emprego para a (re)inserção laboral de vítimas de VMVD	N.º de integrações no mercado laboral	0	1	1	1	CM/EIVL	CLAS/IEFP

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	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	0	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 um inquérito em contexto escolar sobre a temática	Resultado do inquérito	0	1	0	0	CM/AE	EIVL/EEE
		Sessão de esclarecimentos associada ao inquérito	N.º de sessões	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	0	1	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	0	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	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	1	1	0	CM/Organizações	EIVL/EEE
		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		
	Promover ações de sensibilização dirigidas a profissionais na área da saúde, desmistificando preconceitos	N.º de ações de sensibilização	0	1	0	1	CM/ACES	EIVL/EEE	

5. MONITORIZAÇÃO, AVALIAÇÃO E GOVERNANÇA

Os processos de monitorização e de avaliação do Plano são fundamentais para identificar as suas fragilidades internas e externas, permitindo o desenvolvimento de ajustes, adaptações ou mesmo alterações que colmatem essas fragilidades.

A avaliação do Plano será realizada por uma equipa de avaliadores externos independentes com reconhecido rigor técnico e científico na análise e avaliação de Planos para a igualdade e Não Discriminação.

A monitorização e avaliação contribuirá para uma gestão eficaz e eficiente das ações, para aumentar o compromisso e a corresponsabilização das entidades públicas e privadas envolvidas no Plano e para proceder à prestação de contas perante a sociedade e a entidade financiadora.

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

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

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

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

Desta forma, os critérios específicos que a equipa de avaliação externa irá usar para avaliar a elaboração do Plano de Igualdade serão, entre outros, os seguintes:

- Adequabilidade (avaliar se estão criadas as condições necessárias à implementação);
- 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 de Igualdade e 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 e validar o relatório de execução do plano dos primeiros 12 meses e restantes anos de vigência e submeter à Assembleia Municipal;
- Equipa para a Igualdade na Vida Local, a quem compete a dinamização de reuniões regulares (no mínimo 3 reuniões) para análise da execução das medidas, bem como a análise e validação do relatório de execução do plano dos primeiros 12 meses e restantes anos de vigência;
- Stakeholders, a quem será atribuída a responsabilidade de cooperar na implementação e dinamização das medidas previstas no plano;
- Entidade Externa Especializada pela implementação do PMIND, a quem compete implementar, acompanhar e monitorizar as medidas previstas no plano; analisar e identificar o cumprimento dos indicadores e metas; identificar melhorias no processo e elaborar relatórios de execução trimestrais e relatório final do Plano;
- Perito/a Independente e Externo/a, a quem compete avaliar o primeiro ano de implementação do plano que resultará num relatório de avaliação que explicitará a metodologia de avaliação seguida e avaliará quantitativamente as metas alcançadas e o envolvimento dos stakeholders, entre outras situações.

6. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO

O Plano Municipal para a Igualdade e 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 de Igualdade e 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 de Igualdade e Não Discriminação a todos os stakeholders e à população em geral;
- Partilhar as experiências desenvolvidas ao longo do processo de implementação do plano numa perspetiva de enriquecimento mútuo;
- Dar a conhecer o Plano a todas as organizações do município, sensibilizando e consciencializando-as para a temática da igualdade e não discriminação, contribuindo desta forma para transformar a realidade concelhia;
- Informar a população dos objetivos estratégicos do plano e respetivas medidas para alcançar os resultados desejados;
- Estabelecer contactos e encontros com outras Autarquias e entidades para partilhar experiências na implementação do Plano e processos de aprendizagem e boas práticas que possam ser disseminadas.

Para a divulgação serão utilizados, preferencialmente, os seguintes canais de comunicação:

- Comunicação digital: website do município, redes sociais, newsletter;
- Órgãos de comunicação social: rádios e jornais locais.

Por último, no que se refere ao público alvo, importa referir que as ações de divulgação e comunicação serão dirigidas para os seguintes atores:

- Trabalhadores/as do Município;
- Organizações, associações locais e setor empresarial local;
- População em geral.

7. BIBLIOGRAFIA

AVISO N.º POISE–22-2020-03 1.06 - *Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.*

CCRE (2006). *A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local*. Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros. Disponível em: https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_pt.pdf

CITE (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

CNPDPJ (2020). *Relatório Anual de Avaliação da Atividade das CPCJ 2020*. Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens. Lisboa, Portugal. Disponível em: <https://www.cnpdpj.gov.pt/relatorio-atividades>

Comissão Europeia (2010) – *Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres, 2010-2015*. Comunicado da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité económico e social europeu e ao Comité das regiões. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:pt:PDF>

Conselho da Europa (2003). *Revised European Charter on the Participation of Young People in Local and Regional Life*. Disponível em: <https://rm.coe.int/168071b4d6>

Conselho da Europa (2011) – *Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica*. Série de Tratados do Conselho da Europa -n. 210. Disponível em: <https://rm.coe.int/168046253d>

Ferreira, V & Almeida, H (2016). *Kit de Ferramentas para diagnósticos participativos*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Guerreiro, M., Lourenço, V. & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar: Manual para as Empresas* (4ª ed.). Lisboa: CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Jornal Oficial da União Europeia (2011) – *Conclusões do Conselho, de 7 de março de 2011, sobre o Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres (2011-2020)*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525%2801%29&from=PT>

Jornal Oficial da União Europeia (2016) – *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>

Perista, H. & Silva, A. (2009). *Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua promoção*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. *Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030.*

Local Gender Equality - Guias para a integração a nível local da 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